

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM**

**2012 - 2013**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Michaela Zadová**

**Rekvalifikace poskytované úřadem práce**

Praha 2013

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Alice Bosáková

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR FULL-TIME STUDIES**

**2012 - 2013**

**BACHELOR THESIS**

**Michaela Zadová**

**Retraining provided by Labour Office**

Prague 2013

The Bachelor Thesis Work Supervisor:  
PhDr. Alice Bosáková

## **Prohlášení**

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne .....

Michaela Zadová

## **Poděkování**

Poděkování patří PhDr. Alici Bosákové za její ochotu, rady, připomínky a za poskytnutí cenných informací, kterými přispěla k vypracování této práce.

## **Anotace**

Bakalářská práce „ Rekvalifikace poskytované úřadem práce“ se zabývá dalším terciárním vzděláváním dospělých, a to především rekvalifikačními kurzy, které jsou velmi často využívané na úřadech práce.

V teoretické části jsou vymezeny základní pojmy, kterými jsou celoživotní vzdělávání, rekvalifikace a úřad práce. Dále následuje kapitola o rizikových skupinách nezaměstnaných. Cílem bakalářské práce je zjistit, jaký je přínos rekvalifikací pro uchazeče pro získání místa na trhu práce.

Teoretické poznatky jsou využity v praktické části, kterou tvoří empirický výzkum metodou dotazníku u respondentů na úřadu práce.

## **Klíčové pojmy**

Bakalářská práce, celoživotní vzdělávání, dotazníková šetření, kvantitativní šetření, metody, rekvalifikace, rizikové skupiny nezaměstnaných, úřad práce, výzkumné hypotézy, vzdělávání dospělých.

## **Annotation**

Bachelor thesis „Retraining provided by Labour Office“ deals with further tertiary adult education, especially with retraining courses which are very often used in labour offices.

The theoretical part defines the basic concepts, which are lifelong education, retraining and Labour Office. It is followed by a chapter on risk groups of unemployed.

The aim of this thesis is to identify the benefits of retraining for candidates for obtaining in the labour market.

Theoretical knowledge is applied in the practical part, which consists of empirical research using questionnaires with respondents to the Labour Office.

## **Key words**

adult education, Bachelor thesis, Labour Office, lifelong education, methods, quantitative survey, questionnaire survey, retraining, research hypotheses, risk groups of unemployed.

## **OBSAH**

<b>ÚVOD .....</b>	<b>8</b>
<b>1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ .....</b>	<b>10</b>
1.1 Vzdělávání dospělých .....	11
1.2 Současná situace ve vzdělávání dospělých .....	14
1.3 Motivace při vzdělávání dospělých.....	15
<b>2 REKVALIFIKACE .....</b>	<b>16</b>
2.1 Dělení rekvalifikací.....	18
2.2 Rekvalifikační kurzy .....	19
2.3 Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a rekvalifikace zaměstnanců .....	23
2.4 Ukončení rekvalifikace + osvědčení o rekvalifikaci .....	26
2. 5 Statistiky uchazečů rekvalifikačních kurzů.....	28
<b>3 CHARAKTERISTIKA ÚŘADU PRÁCE.....</b>	<b>30</b>
3. 1 Poradenská činnost a služby nabízené úřady práce.....	32
<b>4 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH .....</b>	<b>34</b>
<b>5 KVANTITATIVNÍ ŠETŘENÍ .....</b>	<b>36</b>
5.1 Vyhodnocování výzkumu .....	38
5.2 Analýza stanovených hypotéz.....	52
5.3 Interpretace a diskuse výsledků .....	57
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>60</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....</b>	<b>62</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>65</b>

## ÚVOD

Neustále aktuálním jevem a velkým problémem dnešní společnosti je problematika nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti neustále stoupá, proto je velice žádoucí, aby tato situace byla řešena. Jednou z možností, jak snížit míru nezaměstnanosti, je aktivní politika zaměstnanosti, především prostřednictvím rekvalifikačních kurzů, které jsou velmi často využívány na úřadech práce, a jimiž se bude tato bakalářská práce zabývat.

Aktivní politika zaměstnanosti vznikla po 2. světové válce. Její opatření bylo do konce 60. let méně významné a nebylo vyžadováno, jelikož poválečný rozmach, poptávkově zaměřené ekonomiky přinesl související pracovní místa a s nimi spojenou nízkou míru nezaměstnanosti. V 70. letech přišla změna, s následky ropných šoků vzrostla i nezaměstnanost. Pro současnou politiku zaměstnanosti je charakteristické, že se poměrně snižuje upřednostnění příjmové ochrany nezaměstnaných a vyzdvihuje se investice do občanů a jejich schopností. Do popředí nastupuje nabídka práce a kultivace pracovní síly pomocí nástrojů, jako jsou vzdělávání, pracovní výcvik a již zmiňované rekvalifikace. (Krebs, 2007, s. 297-298)

Předmětem této bakalářské práce jsou rekvalifikace, a sice především rekvalifikace osob, které nemůžou najít zaměstnání. Pro jedince je práce základním způsobem obživy a je i důležitou součástí možnosti seberealizace a sociálního začlenění, a pro stát má nezaměstnanost ekonomické dopady, rostou výdaje na sociální dávky a přitom klesají příjmy. V důsledku nezaměstnanosti stát nevyužívá veškeré dostupné pracovní síly.

Práce je koncipována na teoretickou a výzkumnou část. Bakalářská práce bude vycházet z dostupných zdrojů - z odborné literatury z oboru pedagogiky, andragogiky a psychologie.

V teoretické části se v první kapitole zabýváme otázkou celoživotního vzdělávání, vzdělávání dospělých a motivací při vzdělávání dospělých. Druhá kapitola bude vymezovat obecnou charakteristiku rekvalifikací. Třetí kapitolu jsme zaměřili na charakteristiku úřadů práce a v poslední kapitole popisujeme rizikové skupiny nezaměstnaných. Cílem teoretické části bude poskytnout základní objasnění a orientaci v dané problematice.



Ve výzkumné části, která je prováděna empirickým výzkumem metodou dotazníku, si pak klademe za cíl zjistit přínos rekvalifikací pro uchazeče pro získání místa na trhu práce a nalézt odpověď na stanovené hypotézy. Dotazníkovým šetřením dále zjišťujeme, jak se na nějaký rekvalifikační kurz dostat, jak jsou respondenti s rekvalifikačními kurzy spokojeni, jaká byla frekvence docházky do kurzu, zda si kurz respondenti hradili a co jim rekvalifikační kurz přinesl.

Výsledná zjištění průzkumu, která jsou shrnuta a popsána v závěru práce, předáme pracovníkům úřadu práce, kde budeme výzkum provádět.

# 1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Celoživotní vzdělávání je velmi aktuálním fenoménem současné doby. V tisku se setkáváme se spousta nabídkami dalšího vzdělávání a zdokonalování svých znalostí a dovedností, ať už ve formě nástavbových studií, vysokoškolských studií, kurzů či rekvalifikací.

Celoživotní vzdělávání můžeme definovat z různých úhlů pohledu. Dle Vetešky (2008, s. 13-17) je v dnešní době celoživotní vzdělávání vnímáno jako nezbytný proces, který vede k uplatnění osob na trhu práce. Tímto aspektem se zabývají všechny státy Evropské unie (i ČR) a určují účinnou sféru pro podporu školských, sociálních a ekonomických reforem. Ve vyspělých zemích byly zásady celoživotního vzdělávání přijaty v politické rovině.

Celoživotní vzdělávání je v rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady EU definováno jako : *veškeré všeobecné vzdělávání, odborné vzdělávání a odborná příprava, neformální vzdělávání a informální učení v průběhu života, jejichž výsledkem je zdokonalení znalostí, dovedností a schopností v osobní, občanské, sociální nebo se zaměstnáním související perspektivně* (Veteška, 2008, s. 13).

Proces celoživotního vzdělávání, který se adaptuje na obměňující se předpoklady společnosti se stává podmínkou pro rozvoj osobnosti a zahrnuje formální, neformální a informální vzdělávání či učení.

Přístup osob a moderní koncepce vzdělávací politiky se nazývá učení (learning), které umožňuje získat kvalifikace a kompetence kdykoli během života.

Z pojmu celoživotního vzdělávání vyplývá, že je to přehled všech vzdělávacích a rozvojových aktivit v průběhu celého života, od vzdělávání v předškolním zařízení.

Na celoživotní vzdělávání je zaměřena velká pozornost, protože celoživotní vzdělávání přímo souvisí se zaměstnatelností osob na trhu práce.

OECD rozumí školní i mimoškolní vzdělávání jako systém umožňující získat kvalifikace kdykoli během života.

Celoživotní vzdělávání je pro všechny bez rozdílu věku, nadání či společenského postavení.

Vzdělávání dospělých je součástí celoživotního vzdělávání. Jeho cílem je získat zlepšení znalostí, dovedností a předpokladů v rámci kurzů, rekvalifikací, které nabízejí také vysoké školy a univerzity. (Veteška, 2008, s. 13-17)

## **1.1 Vzdělávání dospělých**

Pod termínem výchova a vzdělávání dospělých rozumíme systém organizovaných a individuálních vzdělávacích aktivit, které slouží k získání vzdělání nebo nahrazují, obnovují či doplňují vzdělávání dospělých jedinců, kteří úmyslně podporují svůj rozvoj znalostí a dovedností. (Palán, 2003, s. 21)

Vzděláváním dospělých rozumíme celoživotní proces, kde se jedinec nepřetržitě přizpůsobuje ekonomickým, společenským, kulturním a politickým změnám.

Podle Palána (2003, s. 21-23) je vzdělávání dospělých subsystém celoživotního učení, kdy lze celoživotní učení chápat jako hlavní změnu pojmu celého vzdělávání, kdy jsou možnosti ve vzdělávacích organizacích i mimo ně chápány jako propojený komplex dovolující různorodé přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním.

Beneš (2008, s. 24) ve své publikaci definuje vzdělávání dospělých jako uspokojení poznávacích a orientačních potřeb osob, často se zajištěním začlenění osob do společnosti.

### **Vzdělávání dospělých se vykonává jako:**

#### **a) Náhradní školní vzdělávání**

Toto vzdělávání se nazývá „druhá vzdělávací cesta“ či „vzdělávání druhé šance“.

Je to možnost pro dospělé získat takový druh vzdělání, které se uskutečňuje v mladistvém věku. Nejvíce užívanými možnostmi jsou nástavbová či vysokoškolská studia. Dospělí chtějí zvýšit svojí dosavadní kvalifikaci, své znalosti a dovednosti nejčastěji kvůli nátlaku ze strany zaměstnavatele.

## b) Další vzdělávání

Toto vzdělávání se dělí ještě na:

- Další profesní vzdělávání
  - Vzdělávání pro osoby, které ukončily odborné vzdělání v průběhu počátečního vzdělávání.
  - Patří sem kvalifikační vzdělávání a rekvalifikační školení, je také součástí profesního vzdělávání po ukončení odborného vzdělávání ve školském systému.
  - Cílem tohoto vzdělání je rozvíjet znalosti a schopnosti pro výkon určitého zaměstnání.
- Občanské vzdělávání
  - Vzdělávání, které se zaměřuje na práva a povinnosti osob v občanských, rodinných, politických i společenských rolích osob.
- Zájmové nebo-li socio-kulturní vzdělání
  - Vzdělání na základě zájmů osob.
  - Umožňuje osobám uplatnit se v jejich volném čase.
  - Patří sem vzdělávací, etická, kulturní, náboženská, filozofická, sportovní, zdravotní problematika apod.
  - U nás je zanedbávána, příčina je v odstraňování deformací z minulého období.
  - Tomuto vzdělávání se věnují různé zájmové organizace (např.: zahrádkáři, včelaři, apod). (Palán, 2003, s. 21-23)

Vzdělávání dospělých je podle Palána (2003, s. 11) obecné pojetí pro vzdělávání dospělého obyvatelstva, zařazující veškeré vzdělávací aktivity.

## **Vzdělávání dospělých se dělí na :**

### 1) Vzdělávací proces

- Průběh záměrného a systematického zprostředkování, osvojování a utužování znalostí, schopností, dovedností, návyků, hodnotových postojů i společenských forem chování osob, které dokončily školní vzdělání a přípravu na své budoucí zaměstnání.

### 2) Vzdělávací systém

- Systém sebevzdělávacích aktivit, které kompenzují, rozšiřují, mění i doplňují počáteční vzdělání dospělých osob, které své znalosti a dovednosti úmyslně rozvíjejí.

Vzdělávání dospělých se od vzdělávání dětí a mládeže liší. Na dospělou osobu je pohlíženo jako na zralou, nezávislou a zodpovědnou. Tato osoba se zpravidla vzdělává dobrovolně a má vyšší motivaci k učení. Má zásobu zkušeností, ze kterých může čerpat. Ve svém vzdělávání se osoby setkávají se vzdělavateli dospělých, které pomáhají těmto lidem řešit problém či nějakou potřebu, kvůli které se vzdělávají. Dospělí mají se vzdělávacími či s vyučujícími rovnocenné vztahy. Typickým znakem vzdělávání dospělých je jeho různost – týká se jeho účastníků, uplatněných metod a prostředí, ve kterých vzdělávání dospělých probíhá.

Konkurence na všech trzích roste díky globalizaci a rozvoji technologií. Celoživotní vzdělávání a vzdělávání dospělých se tematizují z hlediska na možnost podávat výkon a smířit se s novými nároky v oblasti zaměstnání.

Vzdělávání je bráno jako způsob, kterým můžeme předcházet sociálnímu vyloučení. Vzdělávání dospělých je podstatný jev a jeho zanedbání naznačuje závažný problém. Vzdělávání tvoří podmínky pro rozvoj dospělého člověka a jeho rozvoje vlastní osobnosti a schopnosti. (Anon, Vzdělávání na doživotí, s. 11-13)

## 1.2 Současná situace ve vzdělávání dospělých

Postmoderní společnost je zřízena na zásadě neustálé změny. Proto jsou výchova a vzdělávání spojeny se sociálními nebo ekonomickými směry. Na občany působí společenské faktory, jako je např. dle Šeráka (2005, s. 27) tendence k zhotovení specializované společnosti, která dožaduje zaměřené experty v konkrétním oboru. Výuka je v dnešním moderním světě potřebná a nutná i k zvládnutí základních životních potřeb. Jsme zasypány všelijakými informacemi, znalostmi a dovednostmi, které nám mají pomoci k rozvoji profesního vzestupu. Za vzdělance se v dnešní době nepovažuje osoba konající dobro, ale osoba dobře vědomostně vybavená. Hlavním požadavkem dnešní doby je zejména flexibilita a vysokoškolsky vzdělaní občané, kteří hledají uplatnění v jiném oboru, než jsou kvalifikováni. (Šerák 2005, s. 27-28)

Současnou situaci ve vzdělávání dospělých můžeme dle Beneše (2008, s. 27) charakterizovat takto:

- Roste významnost a hodnota vzdělání - nepřetržitě více lidí má potřebu účastnit se dalšího vzdělávání. Nabídka není ale pro všechny stejná.
- Vzdělávání dospělých je nyní součástí personální politiky v různých organizacích.
- Účast nestátní nabídky vzdělávání dospělých roste. Nyní už neplatí, že vzdělávání dospělých zajišťuje sociální politika státu. Vzdělávání se stává potřebou lidí, které má svůj trh a také může vydělat peníze.
- Učení je součástí způsobu života a zdokonalování životního stylu.
- Rozšiřují se vzdělávací formy (terapeutické formy, joga, techniky zvládání stresů, meditace, sebeléčení, atd.)
- Pořadatelé vzdělávání dospělých fungují i nyní, ale obsah i metody jejich práce se mění. Vzdělávání dospělých probíhá nejčastěji v různých andragogických institucích, při zaměstnání a trávení volného času osob.
- Vzdělávání dospělých musí odpovídat společnosti. Lidé jsou náročnější, vzdělanější, ale i kritičtější.

### 1.3 Motivace při vzdělávání dospělých

V případě dalšího vzdělávání je motivace velmi důležitá, neboť výsledek závisí na každém jedinci. Motivace je často jedna z příčin, proč jedinci s dalším vzděláváním otálejí. Další příčinou může být strach z náročného studia. Dospělí mají také strach z neúspěchu, často k tomu vede nízké sebevědomí nebo špatná zkušenost.

Záleží ovšem také na osobě, zda se jedná o osobu zaměstnanou nebo nezaměstnanou. Velkou roji hraje dosažené vzdělání. Základem pro úspěšné vzdělávání je správné rozhodnutí, jakému odvětví se chce osoba věnovat. V publikaci vzdělávání na doživotí (Anon, Vzdělávání na doživotí, s. 41) je pár otázek, na které bychom si měli umět odpovědět:

„Vím co chci?“

„Vím, co by mě bavilo?“

„Vím, proč to chci?“

„Vím, v čem jsem kdy uspěl a v čem se mi nedařilo?“

Jestli-že si odpovíme na tyto otázky, dokážeme se lépe rozhodnout, jaké další vzdělávání si vybrat. Velmi důležité je, aby zvolené vzdělání bylo perspektivní a bylo možné ho uplatnit na trhu práce. S výběrem dalšího vzdělávání je vhodné poradit se s odborníkem či s přáteli nebo kolegy.

Mezi hlavní znaky dalšího vzdělávání je vědomí potřeby se vzdělávat. Aby se jedinec rozhodl, že se vrátí znovu do školního prostředí a něco nového se naučí, je třeba nějakého podnětu, který je velice důležitý. Tímto podnětem může být např. tlak ze strany zaměstnavatele či okolí. Zúčastnit se dalšího vzdělávání roste s dosaženým vzděláním. Zájem ovlivňuje také věk a sociální postavení. Čím je nižší věk, tím větší je pocit doplnit či rozšířit své znalosti a dovednosti. Lidé, kteří vykonávají tvůrčí práci, která má vyšší úroveň složitosti, jsou pro nástup do dalšího vzdělávání motivováni osobními zájmy, tak i s tlakem zaměstnavatele.

Mezi hlavní motiv rozhodnutí se pro další vzdělávání je získat vyšší finanční ohodnocení a udržet si své pracovní místo. (Anon, Vzdělávání na doživotí, s. 41)

## 2 REKVALIFIKACE

Míra nezaměstnanosti se neustále zvyšuje. Tento stav se usiluje změnit aktivní politika zaměstnanosti, především prostřednictvím rekvalifikačních kurzů, které slouží k lepšímu uplatnění lidí na trhu práce. Hlavním cílem aktivní politiky zaměstnanosti a tudíž i rekvalifikačních kurzů je zmírnit nezaměstnanost.

Pojem rekvalifikace vznikl dle Palána (2002, s. 121) souběžně s pokusem o aktivní politiku v oblasti zaměstnanosti. Je to jediná nároková součást profesního vzdělávání. Nárok je dán zákonem o zaměstnanosti. Tento zákon totiž ručí za právo na zaměstnání. Tak jako je nezaměstnanost součástí hospodářského života, tak je i rekvalifikace součástí dalšího profesního vzdělávání.

*„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. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání“ (§ 108 odst.1 zák.č. 435/2004 Sb. ).*

Rekvalifikace je dle Palána (2002, s. 182) taková změna kvalifikace uchazeče o zaměstnání, na základě které je možné získat nové znalosti a dovednosti, slibující zaměstnancům uplatnění na trhu práce.

Dle Mareše (2002, s. 123) je rekvalifikace podstatným nástrojem v boji proti nezaměstnanosti. Rekvalifikace musí být cílená a musí mít kladný výsledek. Pokud osoba získá novou kvalifikaci, a přesto zůstane i nadále nezaměstnaná, znamená to jeho nedostatečnost obstát na trhu práce. To může pro osobu mít psychické následky.

Musíme brát v úvahu, že rekvalifikace není receptem na nezaměstnanost, ale pouze jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Dle Palána (2002, s. 121) je rekvalifikace změna dosavadní kvalifikace uchazečů o zaměstnání, díky které uchazeč nabyde nové znalosti a zkušenosti, které mu umožní pracovní uplatnění v jiné profesi.



Rekvalifikace má rozhodující úlohu při udržení a hledání zaměstnání. Rekvalifikace, která je součástí aktivní politiky zaměstnanosti není pouze pro uchazeče o zaměstnání, ale i pro zaměstnance.

### **Cíl rekvalifikace:**

Cílem rekvalifikace je docílit zlepšování kvality pracovní síly a ulehčit postoj nezaměstnaného k novému zaměstnání.

Podle Kotýnkové (2003, s. 194-195) je cílem rekvalifikací obměnit dosavadní kvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zvětšit tak možnost najít si nové zaměstnání.

Pokud je nutné dosavadní kvalifikaci uchazečů o zaměstnání doplnit či rozšířit, mají rekvalifikace podobu krátkodobých odborných kurzů. Pokud je nutné kvalifikaci uchazečů změnit, jsou kurzy poměrně dlouhé.

Cílem rekvalifikačního vzdělávání je obměnit kvalifikace účastníků, kteří nabydou nové znalosti a dovednosti a uplatní je na trhu práce. Mnoho účastníků rekvalifikací je registrováno na úřadech práce jako uchazeči o zaměstnání. Osob zaměstnaných, které se zaměstnavatel chystá propustit nebo osob, které se kurzů účastní dobrovolně je méně. (Kotýnková 2003, s. 194)

Teoretické i praktické vyučování realizují vzdělávací zařízení a školy. Za rekvalifikaci není bráno studium na středních a vysokých školách.

Rekvalifikace byly vyvolány právě zvyšující se nezaměstnaností. Rekvalifikační vzdělávání je nejmladší vzdělávání v České republice. Představa lidí o rekvalifikacích je mylná. Většina lidí se domnívá, že jsou rekvalifikace pouze pro nezaměstnané, aby získali nové pracovní místo. V současnosti přibývá počet lidí, kteří rekvalifikaci využívají za cílem změnit své současné povolání.

Rekvalifikace je bezplatná pouze pokud úřad práce posoudí rekvalifikaci jako vhodný krok pro žadatelovo postavení na trhu práce. O informacích o rekvalifikačních kurzech má přehled Ministerstvo práce a sociálních věcí. Zde je možné získat také informace o poradenství pro výběr zaměstnání. (Anon, Vzdělávání na doživotí, s. 64)

## 2.1 Dělení rekvalifikací

Rekvalifikace se dělí na 2 základní druhy:

a) Specifické nebo-li cílená rekvalifikace

- Uchazeči mají příslib zaměstnání.
- Jsou orientované pro výkon určitého nebo již přislíbeného zaměstnání.
- Dle Palána (2002, s. 121) to je změna kvalifikace, která je orientována na nabytí teoretických i praktických znalostí pro nové pracovní uplatnění.
- Vychází z potřeb na trhu práce.

b) Nespecifické rekvalifikace

- Uchazeči nemají přislíbené zaměstnání.
- Jejich účelem je nabýt obecnější předpoklady pro zdokonalení postavení uchazeče na trhu práce, např. použití PC.
- Především u absolventů středních a vysokých škol pomocí znalostí vyžadovaných na trhu práce.

Palán (2002, s. 121) dále dělí rekvalifikace dle jednotlivých typů kurzů na:

- Předrekvalifikační: Tyto rekvalifikace doplňují teoretické a praktické dovednosti, které jsou potřeba ke splnění předpokladů pro počátek určité rekvalifikace.
- Motivační: Podporují k profesní znalosti s rekvalifikací pro pracovní uplatnění.
- Obnovovací: Obnovení teoretických a praktických znalostí a dovedností osob, které se uchází o zaměstnání, a kteří ztratili svou kvalifikaci, protože dlouhou dobu nevykonávali praxi ve své kvalifikaci.
- Doplnkové (prohlubovací, rozšiřovací): Doplňují či rozšiřují existující kvalifikaci o teoretické a praktické znalosti a dovednosti vytvářející příležitost uplatnit se na trhu práce. Někdy se tak děje na nátlak zaměstnavatele.
- Praktické: Jsou orientovány na nabytí praktických dovedností (80% z výuky)

a teoretických znalostí (20% výuky) pro pracovní uplatnění.

- Rekvalifikační stáže: Jsou nasměřované na nabytí praktických znalostí a dovedností a pracovních návyků. Konají se v organizacích zaměstnavatelů, v organizačních složkách státu a v neziskových organizacích. (Palán 2002, s. 121)

Rekvalifikační vzdělávání je složka aktivní politiky zaměstnanosti. Rekvalifikační vzdělávání zajišťují úřady práce, které mají za úkol sjednávat s žadateli zařazení do rekvalifikačních kurzů. Rekvalifikace poskytují také odborné školy či vzdělávací instituce, které jsou akreditované Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy, ale pouze po dohodě s úřadem práce nebo zaměstnavateli. Rekvalifikační vzdělávání je poskytováno ve formě krátkodobých kurzů od několika týdnů do jednoho roku. Tematika je různá. Nejčastějšími uchazeči rekvalifikačních kurzů jsou osoby, které mají nízkou nebo žádnou kvalifikaci a dále absolventi škol.

## **2.2 Rekvalifikační kurzy**

V Praze se nachází velký počet zařízení, které nabízí značné množství příležitostí k dalšímu uplatnění na trhu práce a dalšímu zvýšení kvalifikace.

Nejlepší a nejklidnější způsob, jak získat informace o dalším vzdělávání je na internetu. Nejspolehlivější a aktuální informace jsou na webových stránkách Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR – [www.msmt.cz](http://www.msmt.cz). Lze můžeme najít přehled všech akreditovaných programů, a tudíž si i ověřit, zda firma, ke které nastoupíme do rekvalifikačního kurzu má platnou akreditaci, tzn. zda má firma právo vydávat osvědčení.

Mnoho vzdělávacích programů lze také najít na adrese [www.eu-dat.cz](http://www.eu-dat.cz)

Kontaktní údaje o úřadech práce můžeme najít na internetové adrese Ministerstva práce a sociálních věcí ČR na [www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz)

Ceny rekvalifikačních kurzů, které nejsou poskytované úřady práce se pohybují v řádech tisíců i dokonce desetitisíců korun.

Rekvalifikační kurzy jsou složkou aktivní politiky zaměstnanosti. Na počátku 90. Let byla za rekvalifikaci utraceno 100 000 Kč, v roce 2007 to již bylo 7,5 mil. Kč. Zatím nejvyšší částka byla za rekvalifikace vynaložena v roce 2001 a to ve výši 20 mil. Kč. Financování rekvalifikací Ministerstvem práce a sociálních věcí je získáváno část ze státního rozpočtu a část z Evropského sociálního fondu.(Anon, Vzdělávání na doživotí, s. 64-68)

### **Realizace rekvalifikačních kurzů**

Dle § 108 zákona č. 435/2004 Sb., může rekvalifikaci provádět pouze:

- a) Zařízení, které má akreditovaný vzdělávací program.
- b) Zařízení, které má akreditovaný vzdělávací program podle zvláštního právního předpisu.
- c) Škola nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem v oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení.
- d) Zařízení se vzdělávacím programem – rekvalifikační zařízení.

Rekvalifikační kurz by neměl být zbytečně prodlužován. Rekvalifikační kurz není brán jako studium, a proto z jeho absolvování nevyplývají žádné studentské výhody jako je např. sleva na MHD.

Všechna akreditovaná zařízení mají povinnost viditelně uveřejnit podmínky udělení akreditace MŠMT tj. rozhodnutí o udělení akreditaci k pořádání rekvalifikačních kurzů. Všechny fyzické osoby, právnické osoby i školy, které pořádají rekvalifikace, musí dodržovat platné právní předpisy, tedy i vyhlášku č. 176/2009 Sb., kterou jsou stanoveny náležitosti žádosti o akreditaci, organizace vzdělávání a způsob ukončení. (<http://www.msmt.cz/vzdelavani/realizace-rekvalifikacnich-kurzu>)

### **Informace pro účastníky rekvalifikačních kurzů**

MŠMT na základě z. č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti akredituje rekvalifikační kurzy připravující k výkonu určité pracovní činnosti, která je uplatitelná na trhu práce.

Jsou to tyto vzdělávací programy:

- Vzdělávací programy, které slouží k získání plné kvalifikace k výkonu pracovní činnosti, která je uplatitelná na trhu práce (např.: kadeřnické práce, masérské služby, personalista...).
- Vzdělávací programy, které vedou k získání konkrétních pracovních dovedností (např.: základy podnikání).
- Vzdělávací programy, které vedou k jednotlivým klasifikacím dle zákona č. 179/2006 Sb., (např.: malíř, manažer prodeje...).
- Vzdělávací programy, které vedou k závěrečné zkoušce.
- Nespecifické rekvalifikační kurzy, které jsou zaměřeny na management, účetnictví, marketing, počítačovou gramotnost, bankovníctví, jazykovou přípravu. Tyto nespecifické rekvalifikační kurzy jsou určeny přímo pro neumístěné absolventy škol.

Tyto vzdělávací programy jsou určeny především pro nezaměstnané osoby, které jsou evidovány na úřadech práce. Dále pro zájemce o zaměstnání či pro osoby, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání. (<http://www.msmt.cz/vzdelavani/informace-pro-ucastniky-rekvalifikacnich-kurzu>)

### **Účastníci by si měli při výběru rekvalifikačních kurzů dát pozor na:**

#### a) Platnost akreditace

MŠMT poskytuje akreditaci vzdělávacího zařízení pro konkrétní kurz. Univerzální akreditace, která by byla platná pro více kurzů neexistuje. Akreditace je udělena na 3 roky. Musí mít vždy číslo jednací, podle kterého je možné ověřit v databázi platnost akreditace.

Kurz musí být vždy zahájen nejpozději poslední den platnosti akreditace. Avšak ukončení kurzu může být až když uplyne platnost akreditace.

#### b) Doklad o zaplacení kurzovného + smlouva

Účastník by měl dostat doklad o zaplacení + smlouvu, kde bude uveden název vzdělávacího programu, rozsah kurzu uvedený v hodinách, číslo akreditace a cena za rekvalifikační kurz.

Je vhodné, aby si účastník při placení kurzového dohodl, přesný harmonogram výuky (zda bude výuka probíhat ve všední den či o víkendu, jací budou vyučovat učitelé apod.)

Doklady, které účastník dostane, by si měl pečlivě uschovat pro případ nespokojenosti či reklamaci rekvalifikačního kurzu.

### **Dohoda mezi úřadem práce a rekvalifikačním zařízením**

Dohoda mezi úřadem práce a rekvalifikačním zařízením musí být uzavřena písemně.

V této dohodě musí být dle zákona uvedeny tyto údaje:

- Identifikační údaje účastníků.
- Pracovní činnost na kterou budou uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání rekvalifikováni.
- Kvalifikační předpoklady, které jsou potřebné k zařazení do rekvalifikace.
- Teoretická a praktická příprava.
- Zahájení a ukončení rekvalifikace.
- Místo provedení rekvalifikace.
- Náklady a způsob úhrady rekvalifikace.
- Pojištění pro případ odpovědnosti rekvalifikačního zařízení za škodu na zdraví.
- Pokud rekvalifikační zařízení nedodrží sjednané podmínky, má závazek vrátit poskytnuté finanční prostředky.
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v domluvě s ministerstvem určí náležitosti žádosti o akreditaci a postup zakončení vzdělávání.

### **Nárok a podpora při rekvalifikaci**

O tom, zda bude rekvalifikace poskytována zdarma, či nikoliv, rozhoduje úřad práce. Úřad práce hradí náklady za rekvalifikaci zájemci o zaměstnání, který chce zdokonalit své uplatnění na trhu práce. Uchazeč, který nastoupí do vybraného rekvalifikačního kurzu, podepisuje s úřadem práce dohodu, ve které jsou nařízeny závazné podmínky pro udělení finanční dotace. Pokud účastník poruší dohodu tím, že do rekvalifikačního kurzu či do uděleného zaměstnání nenastoupí, musí úřadu práce zaplatit všechny náklady. (Anon, Vzdělávání na doživotí, s. 64-65)

Uchazeč, který se zúčastní rekvalifikace, která je zabezpečována úřadem práce, má nárok na podporu při rekvalifikaci, která je poskytována po celou dobu rekvalifikace. Uchazeč nesmí být poživatel starobního důchodu. O podpoře uchazeče rozhoduje příslušný úřad práce.

Výše podpory při rekvalifikaci je vytyčena procentní sazbou z průměrného čistého měsíčního výdělku, který měl uchazeč při svém posledním ukončeném zaměstnání.

U uchazeče o zaměstnání, který provozoval samostatnou výdělečnou činnost je podpora při rekvalifikaci vytyčena procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu. Tato podpora při kvalifikaci se uchazeči stanoví ve výši 0,14 násobku průměrné mzdy. Podpora se vyplácí uchazeči na platební účet. (§40 zák.č.435/2004 Sb.)

## **2.3 Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a rekvalifikace zaměstnanců**

### **Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání**

Rekvalifikace se realizuje dohodou mezi Úřadem práce a uchazečem či zájemcem o zaměstnání. Úřad práce hradí za účastníka náklady spojené s rekvalifikací a také mu může udělit příspěvek na úhradu nákladů, které jsou spojeny s rekvalifikací. Rekvalifikace obstarává krajská pobočka úřadu práce dle uchazečova místa bydliště.

Dohoda mezi úřadem práce a uchazečem či zájemcem o zaměstnání musí být písemná a musí v ní být předloženy tyto údaje:

- Identifikační údaje účastníků dohody.
- Pracovní činnost.
- Místo konání rekvalifikace a doba rekvalifikace.
- Podmínky poskytování příspěvku na nutné náklady, které jsou s rekvalifikací spojeny.
- Získané znalosti a dovednosti.
- Závazek uchazeče o uhrazení nákladů rekvalifikace, jestli-že uchazeč bez relevantních důvodů rekvalifikaci nedokončí nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání.
- Závazek uchazeče o zaměstnání, jestliže postupem rekvalifikace uchazeč již nebude uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.
- Ujednání o vypovězení dohody.

Uchazeč či zájemce o zaměstnání si může sám zvolit rekvalifikaci a vybrat si také druh pracovní činnosti, na kterou se chce uchazeč rekvalifikovat a rekvalifikační zařízení, kde bude rekvalifikaci provádět.

Uchazeč nebo zájemce o zaměstnání doloží krajské pobočce úřadu práce dle jeho místa bydliště cenu rekvalifikace, kterou si vybral. Pokud uchazečova vybraná rekvalifikace přispěje k uplatnění na trhu práce a je pro něj ze zdravotního hlediska vhodná, může úřad práce po jejím úspěšném dokončení zaplatit rekvalifikačnímu zařízení za rekvalifikaci. Pokud úřad práce cenu rekvalifikace bude hradit, vystaví uchazeči před počátkem rekvalifikace potvrzení, že když uchazeč úspěšně rekvalifikaci dokončí, úřad práce uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace.

Pokud uchazeč neplní studijní povinnosti, které stanoví příslušné rekvalifikační zařízení, je to rekvalifikační zařízení povinno oznámit krajské pobočce úřadu práce. Finanční částka úřadu práce na jednoho uchazeče či zájemce o zaměstnání nesmí v období 3 let přesáhnout částku 50 000 Kč. ( §109 zák.č.435/2004 Sb.)

### **Rekvalifikace zaměstnanců**

V zájmu pracovního uplatnění zaměstnanců, může být rekvalifikace vykonávána i u zaměstnavatele. Tato rekvalifikace se vykonává na základě dohody, která je uzavřena mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Úřad práce může se zaměstnavatelem uzavřít dohodu, pokud se jedná o zvýšení či rozšíření kvalifikace zaměstnanců.

Pokud je uzavřena dohoda s Úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení Úřadu práce plně či částečně nahrazeny náklady spojené s rekvalifikací.

Pokud pro zaměstnavatele zajišťuje rekvalifikaci zaměstnanců rekvalifikační zařízení, musí se uzavřít dohoda mezi zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením či Úřadem práce.

Rekvalifikace zaměstnanců, která je založena na rozšíření, zvýšení či získání kvalifikace se vykonává v pracovní době. Zaměstnancům za tuto dobu náleží náhrada mzdy, které je ve výši průměrného výdělku.

Pokud je to potřebné, rekvalifikace se provádí mimo pracovní dobu. (Neščáková 2012, s. 241-242)



### **Zanechání či odmítnutí rekvalifikace**

Pokud účastník rekvalifikace bez závažných důvodů zanechá rekvalifikace nebo nenastoupí do zaměstnání, které odpovídá nově nabyté kvalifikaci, je povinen úřadu práce uhradit náklady za rekvalifikaci.

Účel rekvalifikace uchazeč nejdříve projedná s poradkyní ke zprostředkování. Na základě doporučení poradce pro zprostředkování dochází k zařazení do určité rekvalifikace. O zařazení či nezařazení uchazečů a zájemců o zaměstnání do rekvalifikačních kurzů rozhoduje útvar zprostředkování a poradenství v souladu s vnitřním řídicím aktem ÚP s ohledem na uchazečovy možnosti uplatnění na trhu práce. ([http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/poradenske\\_sluzby\\_a\\_rekvalifikace/rekvalifikace/informace\\_pro\\_uchazece\\_o\\_zamestnani](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/poradenske_sluzby_a_rekvalifikace/rekvalifikace/informace_pro_uchazece_o_zamestnani))

### **Náklady rekvalifikace**

Za náklady rekvalifikace se pokládají:

- a) Náklady vydané na rekvalifikaci (např.: mzdy zaměstnanců, materiál).
- b) Náklady vydané při realizaci rekvalifikace.
- c) Náklady na jednotlivé rekvalifikace, které pro rekvalifikační zařízení obstarávají jiné vzdělávací zařízení.
- d) Patříčný zisk do výše max. 15% vydaných nákladů.
- e) Daň z přidané hodnoty.
- f) Náklady na vybavení účastníků rekvalifikací (školní pomůcky), na jednoho účastníka max. do 2 000 Kč.
- g) Náklady na mycí a čisticí prostředky.
- h) Pojištění pro situaci vzniklé škody na zdraví účastníků, kteří se rekvalifikace účastní.

Za náklady rekvalifikace jsou pokládány také náklady financované uchazečům o zaměstnání, kteří byli úřadem práce posláni na rekvalifikaci.

K těmto nákladům patří:

- a) Doložené výdaje za jízdné z místa trvalého bydliště do místa, kde se rekvalifikace koná.
- b) Doložené výdaje za ubytování, jestli-že se rekvalifikace provádí mimo místa bydliště. Tyto výdaje jsou max. do 1 000Kč na den.
- c) Náklady na stravu ve dnech rekvalifikace, která je uskutečňována mimo trvalé bydliště.
- d) Pojištění pro případ škody uchazeče rekvalifikačnímu zařízení.

Jestli-že se v rámci pracovní rehabilitace rekvalifikace zúčastní osoba se zdravotním postižením, je potřebná účast jiné fyzické osoby. (§2 vyhl.519/2004 Sb.)

## **2.4 Ukončení rekvalifikace + osvědčení o rekvalifikaci**

Rekvalifikační vzdělávání je uzavřeno složením závěrečné zkoušky, která musí být provedena nejpozději do 15 dnů od ukončení vzdělávání v rekvalifikačním zařízení. Tato závěrečná zkouška je veřejná a vykonává se buď formou písemnou, ústní, praktickou či kombinací těchto tří forem. Tuto zkoušku může činit účastník, který byl přítomen alespoň na 80% výuky. Před začátkem zkoušky musí být účastníkovi ověřena identita průkazem totožnosti.

Závěrečná zkouška je prováděna před tříčlennou komisí. Jestli-že účastník k závěrečné zkoušce nepřijde a neomluví se do 3 pracovních dnů, může konat zkoušku v termínu, který mu určí předseda zkušební komise. Jestli-že účastník složí zkoušku úspěšně, má právo na osvědčení o rekvalifikaci. (§3-4 vyhláška č.176/2009 Sb.)

### **Osvědčení o rekvalifikace**

Osvědčení o úspěšném ukončení rekvalifikace

Účastník po svém úspěšném ukončení rekvalifikace získá „Osvědčení o rekvalifikaci“ či „Osvědčení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu“. Osvědčení obsahuje stanovené náležitosti (adresa a název vzdělávacího zařízení, číslo akreditace, název vzdělávacího programu, jméno účastníka, absolvované předměty, datum kdy kurz probíhal, závěrečná zkouška a podpis statutárního zástupce vzdělávacího zařízení). Toto osvědčení je platné v České republice, v sousedních státech bývá také většinou uznáno,

záleží ovšem na zaměstnavateli, zda osvědčení uzná. (<http://www.msmt.cz/vzdelavani/informace-pro-ucastniky-rekvalifikacnich-kurzu>)

Pokud účastník složí úspěšně všechny části závěrečné zkoušky, získá osvědčení o rekvalifikaci, které musí obsahovat tyto náležitosti:

- Jméno, příjmení, datum a místo narození účastníka.
- Identifikační údaje.
- Jednací číslo.
- Datum rekvalifikace.
- Datum vykonání závěrečné zkoušky.
- Název právního předpisu.
- Název rekvalifikačního programu.
- Celkový počet hodin.
- Místo a datum vydání.
- Podpisy předsedy zkušební komise + osoby oprávněné jednat za rekvalifikační zařízení.  
(§5 vyhláška č.176/2009 Sb.)

## 2.5 Statistiky uchazečů rekvalifikačních kurzů

Uchazeči po rekvalifikaci za 4.čtvrtletí r.2011 v okrese Hlavní město Praha

Tabulka č.1a Uchazeči rekvalifikace

Uchazeči rekvalifikace	
Osoby se zdravotním postižením	180
Těhotné, kojící matky	3
Ženy pečující o dítě do 15 let	193
V evidenci ÚP delší než 5 měs.	842
Azylanti	7
Absolventi	12
Občané z EU	2008
Cizinci	116

Tabulka č.2a Věková struktura

Věková struktura	
Do 19 let	8
20-24 let	98
25-29 let	126
30-34 let	192
35-39 let	212
40-44 let	216
45-49 let	343
50-54 let	441
55-59 let	434
60-64 let	53
65 a více let	1

Tabulka č.3a Doba rekvalifikace

Doba rekvalifikace	
Do 1 týdne	55
1 týden – 1 měsíc	1515
Nad 1 měsíc - 3 měsíce	492
Nad 3 měsíce - 6 měsíců	62
Nad 6 měsíců - 12 měsíců	0
Nad 12 měsíců	0

(rekv.kurzy[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek/?\\_piref37\\_1298285\\_37\\_241135\\_241135.ne](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek/?_piref37_1298285_37_241135_241135.ne))

V roce 2011 byly rekvalifikační kurzy prováděny v 1519 vzdělávacích programech.

Nejvíce zastoupené kurzy byly orientované na obchod, finance, řízení a administrativu, kde velkou část tvoří kurzy účetnictví a daně, kurzy sekretářských a kancelářských prací a kurzy marketingu a reklamy.

Druhé místo zauímají kurzy zaměřené na osobní služby, kde největší procento zastupují kurzy, které se zaměřují na péči o vlasy a vzhled. Tyto kurzy využívají nejčastěji ženy, které si po tomto kurzu zakládají vlastní živnosti. Velmi oblíbenými kurzy v této skupině jsou kurzy Hotelnictví, restauralérství a stravování, Cestování, turistika a volný čas, Sporty, Bezpečnostní služby a Ochrana osob a majetku.

Na třetím místě umístily kurzy informatiky, správy, opravy a využití počítačů. Další v pořadí jsou kurzy zaměřené na strojírenství, elektrotechniku a chemii. V této skupině vítězí kurzy strojírenství, elektrotechnika, energetika a chemie, strojírenství a kovovýroba, architektura a stavebnictví a technická zařízení budov, potravinářství. Poslední místo zauímají kurzy z oblasti zemědělství, lesnictví a rybářství.

Dle našeho názoru u mužů vítězí rekvalifikační kurzy zaměřené na řemesla jako je např.: strojírenství, elektrotechnika, energetika, těžba surovin, architektura, stavebnictví. Velmi oblíbené kurzy jsou na vysokozdvizný vozík, svářečské kurzy či bezpečnostní služby. U žen převládají humanitní vědy a cizí jazyky.  
(<http://www.msmt.cz/file/23532>)

### 3 CHARAKTERISTIKA ÚŘADU PRÁCE

Úřady práce jsou územní orgány státní správy v části zaměstnanosti.

V čele úřadu práce je ředitel, který je jmenován a odvoláván Ministrem práce a sociálních věcí. Úřady práce monitorují a klasifikují stav na trhu práce, zpracovávají vývoj zaměstnanosti, přijímají kroky k nabídce a poptávce na trhu práce. Úřady práce poskytují občanům informace, které souvisí se zaměstnaností.

Úřady práce rozšířily pro lepší dosažitelnost občanů 56 poboček a 116 pracovišť. Ministr práce a sociálních věcí pověřil Úřady práce v Českých Budějovicích, Příbrami, Karlových Varech, Plzni, Liberci, Mostě, Pardubicích, Hradci Králové, Zlíně, Olomouci, Jihlavě, Ostravě a Úřad práce Brno-venkov a Úřad práce hl.m. Prahy. (Kotýnková, 2003, s. 135-136)

V oblasti zaměstnanosti působí úřady práce jako územní orgány státní správy. Úřady práce poskytují občanům a zaměstnavatelům služby, které mají souvislost se zaměstnaností. Správním obvodem úřadů práce hlavního města Prahy je teritorium jejich obvodů.

Ministr práce a sociálních věcí jmenuje a odvolává ředitele úřadů práce. Úřady práce kontrolují a klasifikují stavy na trhu práce, přijímají postupy k ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce a také zpracovávají pojetí vývoje zaměstnanosti. (Dvořáková, 2007, s. 79-80)

Úřady práce plní dle Dvořákové (2007, s. 79-80) tyto činnosti:

- Poučují občany o získání zaměstnání, občanům nabízí poradenské služby o hledání vhodného zaměstnání, volbou povolání a rekvalifikací.
- Poskytují uchazečům a zájemcům o zaměstnání vhodné povolání na trhu práce.
- Poučují zaměstnavatele o pracovních silách.
- Kontrolují a klasifikují stav na trhu práce.
- Zpracovávají pojetí vývoje zaměstnanosti v územním obvodu.
- Mají evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání.
- Evidují volná pracovní místa na trhu práce.
- U cizinců nebo u osob bez státní příslušnosti evidují, zda mají pracovní povolení.
- Určují výši podpor v nezaměstnanosti.

- Zabezpečují podpory v nezaměstnanosti.
- Rozhodují, které uchazeče vyřadí z evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání.
- Pořádají a zabezpečují rekvalifikace uchazečů.
- Napomáhají podnikatelům a zaměstnavatelům při zakládání nových pracovních míst a míst pro absolventy škol k vykonání odborné praxe.
- Produkují veřejně prospěšné práce.
- Dávají povolení cizincům o osobám bez státní příslušnosti.
- Napomáhají zakládat a provozovat chráněné dílny pro osoby se zdravotním postižením.
- Kontrolují, zda jsou dodržovány závazné právní předpisy o zaměstnanosti a mzdové předpisy a dávají pokuty při jejich porušení.
- Spojují se s organizacemi, které ovlivňují trh práce.
- Hospodaří s finančními prostředky, které jsou určeny na činnost úřadu práce a na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti.

Úřady práce se nejdříve snaží uchazeči najít a zprostředkovat zaměstnání dle uchazečova vzdělání, pracovních zkušeností a také dle zdravotní způsobilosti. Pokud se uchazečovi ani úřadu práce nepovede vybrat vhodné zaměstnání, přikročí úřad práce k dalšímu bodu, kterým je aktivní politika zaměstnanosti a k ní patřící rekvalifikace. Uchazeč se s poradkyní snaží najít rekvalifikační kurz, který by mohl zvýšit uchazečovu zaměstnanost na trhu práce. Zvýšená péče se poskytuje osobám zdravotně postiženým, osobám do 25 let a osobám starším 50 let, dále osobám nepřizpůsobivým a těhotným či kojícím ženám. (Anon, Vzdělávání na doživotí, s. 68)

Úřady práce zajišťují na základě slibu zaměstnavatele vzít do zaměstnání uchazeče vedeného v evidenci úřadu práce, jestliže uchazeč rekvalifikaci úspěšně dokončí. Rekvalifikace jsou poskytovány i bez podmínky příslibu zaměstnání.

Úřad práce s uchazečem uzavře dohodu o rekvalifikaci a pošle ho do příslušného zařízení, se kterým ovšem musí mít uzavřenou dohodu o zabezpečení rekvalifikace. Při vykonávání rekvalifikace má účastník hmotné zabezpečení.

Na základě písemné dohody s úřadem práce mohou být zaměstnavatelům plně či částečně placeny náklady, které jsou spojené s rekvalifikací zaměstnavatelových zaměstnanců. Rekvalifikace ale musí být nutná pro pracovní uplatnění ve firmě. Buď je

rekvalifikace uskutečněna v zařízení zaměstnavatele nebo v jiném příslušném vzdělávacím zařízení. Zaměstnanci mají nárok na náhradu ve výši průměrné mzdy.

Úřady práce účelně uspořádají a spolupůsobí u rekvalifikačních kurzů, které jsou zaměřené na znevýhodněné skupiny osob. Úřady práce se také účastní na mezinárodních vzdělávacích programech. (Kotýnková, 2003, s. 194)

### **3.1 Poradenská činnost a služby nabízené úřady**

Služby a poradenskou činnost, kterou poskytují úřady práce jsou bezplatné. Služby mohou být poskytovány pomocí využití počítačů, které jsou samoobslužné. Vždy musí být v přítomnosti pracovník, který radí, jak přístroj ovládat a dává informace k vyhodnocení výsledků.

#### **1. POMOC ÚŘADU PRÁCE PŘI VOLBĚ POVOLÁNÍ**

Úřad práce poskytuje pomocí Informačních a poradenských středisek žákům základních škol, absolventům středních škol, vyšších odborných škol a vysokých škol a zájemcům o zaměstnání informace, které tyto uchazeči potřebují při vstupu do práce. Všechny informace jsou aktuální a bezplatné.

Do těchto Informačních a poradenských středisek se mohou přijít podívat třídy základních i středních škol či rodiče s dětmi, ale i děti samotné. Informační a poradenská střediska připravují pro žáky základních škol přednášky o volbě povolání či přednášky o správném zvolení střední školy.

Pro studenty středních škol jsou zde organizované přednášky, které souvisí s problémy vstupu do zaměstnání či příležitostí dalšího vzdělávání.

Návštěvník IPS může použít samoobslužný program na počítači, který mu určí jeho profesní zájem. Ke každému povolání jsou krátké popisy, které popisují pracovní činnosti i nepříznivé vlivy pracovního prostředí.

#### **2. POMOC ÚŘADU PRÁCE PŘI VÝBĚRU VHODNÉ ŠKOLY**

Pro návštěvníky IPS je připraven počítačový program o SŠ, VOŠ a VŠ v celé České republice. Tento program dále nabízí informace o uplatnění absolventů na trhu



práce či informace o studiích v zahraničí. IPS nabízí také tištěné brožury o jednotlivých školách a podmínky přijetí na jednotlivé školy.

### 3.PORADENSKÁ A ZPROSTŘEDKOVATELSKÁ ČINNOST ÚŘADU PRÁCE

Tato poradenská a zprostředkovatelská činnost je základní činností. Úřad práce hledá vhodné uchazeče, kteří mají předpoklady a schopnosti pro určitý druh zaměstnání. Tyto uchazeče doporučuje zaměstnavatelům nebo domluví pohovor v prostorách úřadu práce.

Poradenská činnost je poskytovaná poradci specializované na pracovněprávní problematiku. Velký význam zde hrají i JOB kluby, které pro uchazeče o zaměstnání poskytují výcvik k vyhledávání správného zaměstnání.

### 4.VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA

Občané mohou na jakémkoliv úřadu práce zažádat, jaká pracovní místa jsou volná, dále mohou využít poradenské služby.

Do evidence uchazečů o zaměstnání jsou řazeny pouze uchazeči, kteří mohou a chtějí pracovat. Předpokladem je, aby uchazeči osobně podali žádost o zprostředkování zaměstnání úřadu práce, který je příslušný dle místa trvalého bydliště uchazeče. Uchazeči nesmí provozovat samostatnou výdělečnou činnost a nesmí se současně připravovat na budoucí povolání.

Zájemci o zaměstnání jsou ti, kteří nesplňují podmínky uchazečů pro zařazení do evidence či kteří ještě mají zaměstnání.

O volných pracovních místech se uchazeči a zájemci o zaměstnání mohou informovat u pracovníků úřadu práce nebo u samoobslužných počítačů „Infobox“. Volná pracovní místa jsou též zveřejňována v inzertních novinách nebo na Internetu, ale pouze za předpokladu, že zaměstnavatel souhlasí. (Dvořáková, 2007, s. 80-81)

## 4 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH

Některé charakteristiky jako je např.: věk, vzdělání, pohlaví a zdravotní stav vyčleňují osoby z trhu práce a předem je stanovují k dlouhodobé nezaměstnanosti. Tyto skupiny osob nacházejí pracovní místa spíše na nižších a méně placených pozicích. Právě na tyto osoby má být namířena politika zaměstnanosti. V České republice k těmto rizikovým skupinám patří ženy s malými dětmi, zdravotně postižení, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, imigranti a Romové.

### MLADŠÍ VĚKOVÉ SKUPINY DO 30 LET

Absolventi středních a vysokých škol, kteří usilují o své první zaměstnání jsou oproti jiným uchazečům velice znevýhodněny. Absolventům chybějí praktické zkušenosti a také základní pracovní návyky. Absolventi škol tvoří velkou část nezaměstnaných.

Nezaměstnatelnou mladých lidí může vést k sociálně patologickému chování, často i k vyloučení ze společnosti. Proto si tyto lidé musí co nejdříve osvojit pracovní návyky, aby k těmto jevům nedocházelo.

### ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÍ LIDÉ

Další ohroženou skupinou jsou zdravotně postižení lidé. Tato skupina osob nemůže vykonávat stejnou práci jako lidé bez postižení, proto mají zdravotně postižení lidé malou šanci uplatnit se na trhu práce. Tyto osoby se často dostávají do beznadějně situace a jsou finančně závislí na svých rodinách. Pro osoby zdravotně postižené existují chráněné dílny, kde za symbolickou výplatu pomáhají např. s ručními pracemi v továrnách.

### ŽENY S MALÝMI DĚTMI

Zaměstnatelnost žen je velký celosvětový problém. Zaměstnavatelé ve většině případech dávají přednost mužům před ženami, právě z důvodu nezatíženosti starostmi o děti či domácnost. Matky s malými dětmi jsou často nepřítomny, což u zaměstnavatelů snižuje vstřícnost nadále je zaměstnávat. V současné době jsou nejohroženější matky samoživitelky. Je velmi náročné zkombinovat mateřské povinnosti se zaměstnáním.

## LIDÉ BEZ KVALIFIKACE

Asi 1/3 nezaměstnaných tvoří nekvalifikovaní pracovníci. Převážnou část tvoří absolventi základních škol, kteří jsou těžce vychovatelní a o zaměstnání mají malý zájem. K této skupině se řadí i osoby s nežádoucím chováním. Jsou to recivisté, sociálně nepřizpůsobiví, ale také alkoholici a osoby závislé na omamných a psychotropních látkách.

Při výběru zaměstnance bude kvalifikace rozhodující. Osoby s nízkou kvalifikací jsou zatlačovány k málo placeným zaměstnáním.

## ROMSKÉ ETNIKUM

Romské etnikum úzce souvisí s kvalifikací. Převážná část Romů má pouze základní vzdělání či ani základní vzdělání nedokončí. Jen malá část Romů pokračuje v dalším vzdělání, proto je jejich uplatnění na trhu práce minimální. Značná část Romů vytváří oblasti s vysokou kriminalitou, sociálními problémy, se závislostmi na alkoholu a omamných psychotropních látkách. (Buchtová, 2002, s. 109)

## 5 KVANTITATIVNÍ ŠETŘENÍ

Zich (2004, s. 21-22) označuje kvantifikaci jako číselné prohlášení nějaké skutečnosti. Kvantifikace vyjadřuje početnost, velikost či hodnotu uvedenou v číslech. Kvantifikace zjišťuje hodnoty nějakého jevu pomocí měřidla.

Kvantifikace je úsilí po dosažení přesných vědeckých znalostí. Je to proces poznání, zdokonalený do konkrétní metody, prostřednictvím které vědec vyjadřuje své vědomosti v přesné a srovnatelné podobě.

Kvantifikace má své výhody, ale také své nevýhody. Mezi výhody patří např. to, že se v kvantitativním šetření díky číslům odstraňuje mnohoznačnost některých slov. Čísla umožňují krátký výsledek, ve kterém jsou informace zcela přehledné. Mezi další výhodou kvantitativního šetření patří to, že se v něm vyhýbáme chybám, kterých bychom se mohli dopustit při pozorování.

Mezi výhody kvantitativního šetření můžeme také zařadit to, že pomocí kvantifikace můžeme lépe plánovat a předvídat.

Naopak mezi nevýhody patří fakt, že při kvantitativním šetření zcela nikdy není možné vyloučit slovní popis. Také vyzkoumaná čísla jsou abstraktní, z toho plyne, že se při této abstrakci ochuzuje bohatost poznání.

### **Východiska výzkumu**

V České republice jsou rekvalifikační kurzy nejoblíbenější a nejvíce využívaný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti.

Rekvalifikace je změna kvalifikace, díky které zájemci či uchazeči o zaměstnání dosahují nových znalostí a dovedností v jiné profesi. Tyto znalosti a dovednosti zvyšují sebedůvěru a psychiku jedince. Jedinec má nové zkušenosti pro výkon určitých činností a v neposlední řadě se u jedinců zvyšuje motivace při hledání nové profese.

Pracovníci úřadu práce potřebují zpětnou vazbu od uchazečů, kteří prošli rekvalifikačním kurzem, aby posoudili vliv rekvalifikací na zaměstnatelnost uchazečů.

## **Vymezení cíle**

Hlavním cílem empirického výzkumu, který je součástí této práce je posoudit, jaký je přínos rekvalifikací pro uchazeče pro získání místa na trhu práce. Dalším cílem je nalézt odpověď na předem stanovené hypotézy.

V souladu s cíli, byly stanoveny tyto hypotézy:

### Hypotéza č.1

Respondenti ve věkové kategorii 18-25 let docházejí do rekvalifikačních kurzů pravidelněji a častěji než respondenti jiných věkových skupin.

### Hypotéza č.2

Nejčastěji se respondenti o rekvalifikačním kurzu dozvídají z úřadu práce než z jiných zdrojů.

### Hypotéza č.3

Rekvalifikační kurzy budou srozumitelnější pro respondenty s vyšším stupněm vzdělání než pro ty, kteří mají nižší stupeň vzdělání.

### Hypotéza č.4

Více jak polovina respondentů ve věku 35-45 let je v evidenci úřadu práce 6-12 měsíců než ostatní věkové skupiny.

### Hypotéza č. 5

Rekvalifikační kurz si sami hradili respondenti, kteří byli evidováni na úřadu práce 0-6 měsíců než ti, kteří byli v evidenci déle.

## **Popis použité metody a postupy výzkumu**

S ohledem na to, že se teoretická část zabývala rekvalifikacemi a úřady práce v České republice, je empirická část nasměrována na rekvalifikace uchazečů evidovaných na úřadu práce.

Hlavním cílem této práce je zjistit přínos rekvalifikací pro uchazeče pro získání místa na trhu práce a nalézt odpověď na předem stanovené hypotézy.

Byl užit kvantitativní výzkum pomocí dotazníkového šetření, které nám poskytlo získat v krátkém období potřebné množství informací.

Hlavním nástrojem kvantitativního šetření byl nestandardizovaný dotazník, který obsahoval 19 předem připravených otázek, které se týkaly rekvalifikací. Dotazník zahrnuje 19 otázek, z toho 12 otázek uzavřených, u kterých respondenti zvolili dané odpovědi, 2 otázky jsou otevřené, kde bylo možné vypsát svoji verzi odpovědi a 5 otázek polouzavřených.

Dotazníkové šetření bylo provedeno v měsících leden 2013 – polovina února 2013. Výsledky autorka zpracovávala v únoru 2013.

Výzkum autorka prováděla na úřadu práce na Praze 5, na úřadu práce v Mělníku a z vybraných respondentů, které prošli rekvalifikačním kurzem. Autorka si respondenty vybírala sama, při čekání na úřadu práce, jelikož pracovnice na úřadu práce autorce sdělily, že jsou zavaleni novými nezaměstnanými a že si autorka respondenty má „odchytávat sama“. Do distribuce bylo dáno 65 dotazníků. Vyplněné dotazníky získala autorka zpět od všech 65 respondentů, ale 4 dotazníky byly vyplněné pouze z části, autorka je musela vyřadit.

Respondentům autorka při čekání na schůzku s pracovnící úřadu práce rozdala dotazníky, které si po chvíli vybrala zpět. Respondentům bylo vysvětleno, pro jaké účely dotazník poslouží. Dotazník byl zcela anonymní.

## **5.1 Vyhodnocování výzkumu**

K vyhodnocování svého výzkumu měla autorka k dispozici 61 vyplněných dotazníků. Dotazníky byly roztříděny pomocí čárkovací metody, kdy byly jednotlivé odpovědi zapsány do tabulky, poté sečteny a vyhodnoceny. K tvorbě tohoto dotazníku autorka čerpala z informací poskytnutých na úřadu práce a z internetu.

## Otázka č.1: Bylo pro Vás obtížné dostat se do rekvalifikačního kurzu?

Tabulka č.1: Obtížnost dostání se do rekvalifikačního kurzu

Odpověď	Absolutní hodnoty (počet)	Relativní hodnoty (%)
a) ano	16	26
b) spíše ano	11	18
c) spíše ne	19	31
d) ne	15	25
Celkem	61	100%

Otázka č.1 je uzavřená, respondenti si mohli vybrat ze čtyř možností odpovědí. Z výsledků tohoto výzkumu vyplývá, že z celkového počtu 61 respondentů odpovědělo 31%, že pro ně spíše nebylo obtížné dostat se do rekvalifikačního kurzu. Pro 26% respondentů bylo obtížné dostat se do rekvalifikačního kurzu, čtvrtina respondentů odpověděla, že to obtížné nebylo a 18% dotazovaných zvolilo odpověď spíše ano. Do rekvalifikačních kurzů se lépe dostávají uchazeči, kteří si kurz zaplatí a najdou si ho sami než uchazeči, kteří mají rekvalifikační kurz zdarma přes úřad práce.

## Otázka č.2: Jak hodnotíte kvalitu rekvalifikačního kurzu?

Tabulka č. 2: Kvalita rekvalifikačních kurzů

Odpověď	Absolutní hodnoty (počet)	Relativní hodnoty (%)
a) vysoká	15	25
b) spíše vysoká	24	39
c) spíše nízká	8	13
d) velmi nízká	4	7
e) nevím, nemohu říci	10	16
Celkem	61	100%

Jedná se o uzavřený typ otázky, kde respondenti měli na výběr z pěti možností. Z celkového počtu 61 respondentů je s kvalitou rekvalifikačního kurzu spokojeno 39% . Za vysokou kvalitu rekvalifikační kurz považuje téměř polovina dotazovaných. Více jak čtvrtina dotazovaných neví či nemůže posoudit, jaká byla kvalita rekvalifikačního kurzu. 13% respondentů uvedlo, že kvalitu rekvalifikačního kurzu hodnotí za spíše nízkou. Za velmi nízkou označilo kvalitu rekvalifikačního kurzu 7% dotazovaných.

Školitelé rekvalifikačních kurzů by měli mít určitý stupeň vzdělání, profesionální přístup a dlouholetou praktickou zkušenost, kterou by dále mohli předávat rekvalifikovaným.

### Otázka č. 3: Co Vám rekvalifikační kurz přinesl?

Tabulka č.3: Přínos rekvalifikačního kurzu

Odpověď	Absolutní hodnoty (počet)	Relativní hodnoty (%)
a) zájem a motivaci hledat práci	17	19
b) nové znalosti a dovednosti	24	26
c) teorii k výkonu určitého zaměstnání	8	9
d) praktické dovednosti	19	21
e) známé, přátelé, kontakty	8	9
f) pomoc či inspiraci při výkonu zaměstnání/podnikání	8	9
g) nic	2	2
h) zklamání	5	5
C h) jiné, vypište..	0	0
Celkem	91	100%

Tato otázka je polouzavřená, respondenti měli na výběr z osmi odpovědí a jedné odpovědi, kde mohli vypsát svoji vlastní verzi odpovědi. Tuto otázku nevyužil ani jeden



z respondentů. Při zjišťování, co respondentům rekvalifikační kurz přinesl, zaškrtili někteří dotázaní více jak 1 odpověď, proto dává součet celkem 91 odpovědí. Přes třetinu dotazovaných rekvalifikační kurz přinesl nové znalosti a dovednosti. Pro 21% dotazovaných byly přínosem praktické dovednosti. Po absolvování kurzu 19% dotazovaných získalo zájem a motivaci hledat práci. Téměř desetina respondentů označila za přínos rekvalifikačních kurzů teorii k výkonu určitého zaměstnání. Další téměř desetina si po kurzu našla nové známé, přátele či nové kontakty a poslední téměř desetina dotazovaných našla po absolvování kurzu pomoc či inspiraci při výkonu zaměstnání či podnikání. Pouhých 5% respondentů bylo z rekvalifikačního kurzu zklamáno a 2 % dotazovaných uvedlo, že jim rekvalifikační kurz nepřinesl nic.

#### **Otázka č.4: Byl pro Vás výklad srozumitelný a přehledný?**

Tabulka č.4: Srozumitelnost a přehlednost výkladu

<b>Odpověď</b>	<b>Absolutní hodnoty (počet)</b>	<b>Relativní hodnoty (%)</b>
a) ano	19	31
b) spíše ano	29	48
c) spíše ne	11	18
d) ne	2	3
<b>Celkem</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

Z výsledků výzkumu je patrné, že téměř pro polovinu dotazovaných byl výklad spíše srozumitelný a přehledný. Pro 31% respondentů byl výklad absolutně srozumitelný a přehledný. 11 respondentů uvedlo, že pro ně byl výklad kurzu spíše nesrozumitelný a nepřehledný. Pouze 2 dotazovaní označili kurz jako absolutně nepřehledný a nesrozumitelný. Na srozumitelnost a přehlednost podávaných informací by měl lektor klást velký důraz, aby informace byly předány účelným způsobem.

### Otázka č.5: Jak častá byla frekvence Vaší docházky do kurzu?

Tabulka č.5: Frekvence docházky do kurzu

<b>Odpověď</b>	<b>Absolutní hodnoty (počet)</b>	<b>Relativní hodnoty (%)</b>
a) denně	14	23
b) jednou týdně	24	39
c) jednou za 14 dní	18	30
d) jednou za měsíc	0	0
e) jiná, vypište	5	8
<b>Celkem</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

U této otázky měli respondenti na výběr ze čtyř variant odpovědí a z jedné otevřené otázky, kde mohli vepsat svoji vlastní verzi odpovědi. Tuto odpověď využilo 8% respondentů, kdy za svoji verzi odpovědi napsali, že do rekvalifikačního kurzu docházeli v blocích, což znamená, že se rekvalifikační kurz konal např.: 7-10 dní v kuse, poté měli respondenti týden volno a takto se to opakovalo 3-6 měsíců. Z výsledků výzkumu je patrné, že většina dotazovaných docházelo do kurzu jednou za týden. Jednou za 14 dní kurz navštěvovalo 30% dotazovaných. Denně na výuku docházelo 23% respondentů. Jednou za měsíc kurz nenavštěvoval žádný respondent.

### Otázka č.6: Jak dlouho rekvalifikace trvala?

Tabulka č.5: Trvání rekvalifikace

<b>Odpověď</b>	<b>Absolutní hodnoty (počet)</b>	<b>Relativní hodnoty (%)</b>
a) 1-3 měsíce	28	46
b) 3-6 měsíců	18	29
c) 6-12 měsíců	14	23
d) 12-18 měsíců	1	2
<b>Celkem</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

Autorka dospěla k tomu, že téměř polovina respondentů docházela do rekvalifikačního kurzu 1-3 měsíce. Další velkou skupinou bylo 29% respondentů, kteří docházeli do rekvalifikačního kurzu 3-6 měsíců. 6-12 měsíců trval rekvalifikační kurz 23% dotazovaných. Pouhé 2% dotazovaných docházeli do rekvalifikačního kurzu 12-18 měsíců.

### Otázka č.7: Kde jste se o kurzu dozvěděl(a)?

Tabulka č.7: Dozvědění se o kurzu

Odpověď	Absolutní hodnoty (počet)	Relativní hodnoty (%)
a) z úřadu práce	34	56
b) od známých	8	13
c) z internetu	12	20
d) z letáčku	3	5
e) z inzerátu	3	5
f) jiným způsobem	1	2
Celkem	61	100%

Tato otázka je polouzavřená, tzn. že respondenti měli na výběr z pěti variant odpovědí a jedné volné odpovědi, kde mohli rozepsat svůj názor či postoj. Této možnosti využil pouze jeden respondent, který zaškrtl pouze odpověď f), že se o kurzu dozvěděl jiným způsobem, ale svojí verzi odpovědi tam nenapsal. Přes polovinu dotazovaných se o rekvalifikačním kurzu dozvědělo z úřadu práce. Tato skutečnost je dána tím, že se autorka respondentů dotazovala přímo na úřadu práce. 20% dotazovaných našlo rekvalifikaci na internetu. Přes desetinu dotazovaným doporučili rekvalifikaci známí. Pouhých 5% si našlo rekvalifikační kurz z inzerátu a dalších 5% z letáčku.

### **Otázka č.8: Hradil(a) jste si rekvalifikační kurz sám/sama?**

Tabulka č.8: Hrazení rekvalifikačního kurzu

<b>Odpověď</b>	<b>Absolutní hodnoty (počet)</b>	<b>Relativní hodnoty (%)</b>
a) ano, kolik Kč	15	25
b) ne	46	75
Celkem	61	100%

U této otázky měli respondenti na výběr 2 varianty, z toho v jedné z nich mohli napsat cenu svého rekvalifikačního kurzu. Autorka si uvedené ceny rekvalifikačních kurzů sečetla a vydělila je počtem respondentů, kteří za rekvalifikační kurz platili. V průměru respondenti za svůj rekvalifikační kurz zaplatili 6 950 Kč.  $\frac{3}{4}$  respondentů rekvalifikační kurz hradil úřad práce. Nejdražším rekvalifikačním kurzem byl v tomto výzkumu kurz kosmetický, zúčastněné za něj zaplatily kolem 5 000 Kč.

### **Otázka č.9: Myslíte si, že máte po absolvování rekvalifikačního kurzu větší šanci na trhu práci?**

Tabulka č.9: Šance na trhu práce

<b>Odpověď</b>	<b>Absolutní hodnoty (počet)</b>	<b>Relativní hodnoty (%)</b>
a) ano	18	29
b) spíše ano	29	48
c) spíše ne	10	16
d) ne	4	7
Celkem	61	100%

Z výsledků výzkumu je patrné, že téměř polovina dotázaných se domnívá, že mají spíše větší šanci po absolvování kurzu nelézt zaměstnání. 29% respondentů si je téměř jistá, že si po absolvování kurzu najdou lepší uplatnění na trhu práce. 16%

dotazovaných se domnívá, že po absolvování rekvalifikačního kurzu spíše nebudou mít větší šanci na trhu práce a téměř desetina dotazovaných absolutně nepočítá s větší šancí na trhu práce.

### **Otázka č.10: Měl(a) jste už příležitost využít poznatky z kurzu?**

Tabulka č.10: Poznatky z kurzu

<b>Odpověď</b>	<b>Absolutní hodnoty (počet)</b>	<b>Relativní hodnoty (%)</b>
a) ano	25	41
b) spíše ano	11	18
c) spíše ne	18	30
d) ne	7	11
<b>Celkem</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

Autorka po vyhodnocení výzkumu dospěla k výsledku, že 41% dotazovaných již měla možnost použít poznatky z kurzu. Naučené poznatky z kurzu spíše nevyužilo 30% respondentů. 18% dotazovaných uvedlo, že spíše využili své poznatky z kurzu. Desetina dotazovaných neměla možnost či šanci své poznatky využít.

### **Otázka č.11: Jak dlouho jste byl před zahájením rekvalifikačního kurzu v evidenci úřadu práce?**

Tabulka č.11: Délka evidence úřadu práce

<b>Odpověď</b>	<b>Absolutní hodnoty (počet)</b>	<b>Relativní hodnoty (%)</b>
a) 0-5 měsíců	19	31
b) 6-12 měsíců	21	34
c) 1-2 roky	17	28
d) 3-5 let	4	7

e) déle než 5 let	0	0
Celkem	61	100%

Jedná se o uzavřený typ otázky, kde měli respondenti na výběr z pěti variant. Nejpočetnější skupinu tvoří 34 % respondentů, kteří byli evidováni na úřadu práce 6-12 měsíců. Poté následovala skupina respondentů, kteří byli na úřadu práce před nástupem do rekvalifikačního kurzu evidováni 0-5 měsíců. Tuto skupinu tvoří 31% respondentů. Přes čtvrtinu respondentů bylo na úřadu práce před zahájením rekvalifikačního kurzu 1-2 roky. Pouhých 7% , což činí 4 respondenty byli v evidenci úřadu práce 3-5 let. Respondenti, kteří byli v evidenci úřadu práce déle než 5 let, se v našem výzkumu neobjevil ani jeden.

### **Otázka č.12: Jakého rekvalifikačního kurzu jste se zúčastnil(a)?**

Tato otázka je zcela otevřená. Respondenti měli možnost napsat název rekvalifikačního kurzu, kterého se zúčastnili. Tuto možnost využilo všech 61 respondentů. Odpovědi byly různé.

Tabulka č.12: Rekvalifikační kurz

<b>Odpovědi</b>	<b>Absolutní hodnoty (počet)</b>	<b>Relativní hodnoty (%)</b>
Obsluha Pc-práce v programech Word	9	15
Masér ve zdravotnictví	8	13
Svářečský kurz	7	11
Nehtová modeláž, manikúra, pedikúra	5	8
Kadeřnice	5	8
Kurz fitness trenér	4	7
Kosmetické služby	4	6
Barman	3	5

Kurz účetnictví	3	5
Kuchař, číšník	3	5
Základy podnikání	3	5
Personalistika	2	3
Reklama a marketing	2	3
Daňový referent	1	2
Management obchodu	1	2
Pracovník graf.studia	1	2
Celkem	61	100%

Největší zastoupení v našem výzkumu získal kurz „Obsluha PC – práce v programech Word“. Zúčastnilo se ho 15% dotazovaných. Poté následoval kurz „Masér ve zdravotnictví“, který získal 13% dotazovaných. Třetí místo zaujal kurz „Svářečský“, kterého se zúčastnilo 11% respondentů. Poté následovaly s 8% dotazovanými kurzy „Nehtová modeláž, manikúra, pedikúra“ a „Kadeřnice“. 7% dotazovaných absolvovalo kurz „Fitness trenér“. Kurz „Kosmetických služeb“ má za sebou 6% uchazečů. Na dalším místě se umístil „Barmanský kurz“, kterého se zúčastnilo 5% dotazovaných. Dalších 5% dotazovaných se zúčastnilo kurzu „Účetnictví“, „Kuchaře,číšníka“ a „Základů podnikání“. 3% dotazovaných absolvovali kur „Personalistiky“ a „Reklamy a marketingu“. Pouhý jeden uchazeč se v našem výzkumu zúčastnil kurzu „Daňového referenta“, „Management obchodu“ a „Pracovník grafického studia“.

**Otázka č.13: Potkalo Vás při hledání pracovního místa  
odmítnutí zaměstnavatele z důvodu:**

Tabulka č.13: Odmítnutí zaměstnavatele z důvodu

<b>Odpověď</b>	<b>Absolutní hodnoty (počet)</b>	<b>Relativní hodnoty (%)</b>
a) věku	17	27
b) nedostatečná kvalifikace	18	28
c) neznalosti cizího jazyka	1	2
d) pohlaví	0	0
e) mám nezletilé děti	2	3
f) přednost dostal jiný uchazeč	9	14
g) nepotkalo mě to	17	26
Celkem	64	100%

Z výsledků výzkumu vyplývá, že více než čtvrtinu respondentů potkalo při hledání pracovního místa odmítnutí z důvodu nedostatečné kvalifikace. Toto potvrzuje fakt, že si respondenti snaží nedostatečnou kvalifikaci dodělat pomocí rekvalifikačních kurzů. O pouhé jedno procento méně respondentů uvedlo, že zažilo odmítnutí z důvodu vysokého věku. Šťastných 26% dotazovaných tato skutečnost nepotkala. 14% respondentů přiznalo, že přednost dostal jiný uchazeč. Pouhá 3% uvedla, že je zaměstnavatel odmítl z důvodu péče o nezletilé děti. O jedno procento získala skupina respondentů, po kterých zaměstnavatel požadoval cizí jazyk a tyto 2% cizí jazyk neznaly. Odmítnutí ze strany zaměstnavatele z důvodu pohlaví, nepotkalo v našem výzkumu žádného respondenta.



**Otázka č.14: Myslíte si, že po absolvování rekvalifikačního kurzu najdete práci blízko Vašeho bydliště?**

Tabulka č.14: Práce blízko bydliště respondentů

<b>Odpověď</b>	<b>Absolutní hodnoty (počet)</b>	<b>Relativní hodnoty (%)</b>
a) ano	28	46
b) ne	33	54
<b>Celkem</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

Z výzkumu vyplývá, že více jak polovina respondentů si myslí, že po absolvování rekvalifikačního kurzu nemají možnost najít zaměstnání blízko svého bydliště. Zbýlých 46% se domnívá, že po rekvalifikačním kurzu má větší šanci najít zaměstnání.

**Otázka č.15: Jste ochoten/ochotna dojíždět do zaměstnání?**

Tabulka č.15: Ochota dojíždění do zaměstnání

<b>Odpověď</b>	<b>Absolutní hodnoty (počet)</b>	<b>Relativní hodnoty (%)</b>
a) ano, do 15 km	20	33
b) ano, 15-30 km	14	23
c) ano, více jak 30 km	11	18
d) neomezeně, uveďte maximální limit vzdálenosti	6	10
e) nejsem ochoten/ochotna dojíždět	10	16
<b>Celkem</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

Respondenti si mohli zvolit odpovědi, které autorka zadala, nebo mohli uvést svojí vlastní verzi, kterou opět žádný respondent nevyužil. Největší skupinu, kterou tvoří 33% respondentů uvedlo, že je ochotna dojíždět do zaměstnání v maximální

vzdálenosti do 15km. Další skupinu tvoří respondenti, kteří jsou ochotni dojíždět do 30km. Více jak 30km je schopno dojíždět 18% dotazovaných. 16% dotazovaných zaškrtnulo odpověď neochoty dojíždění do zaměstnání. Pouhá desetina uvedla, že jsou do zaměstnání ochotni dojíždět neomezenou vzdálenost, ale ani jeden z dotazovaných neuvedl maximální limit vzdálenosti dojíždění.

### **Otázka č. 16: Jste:**

Tabulka č.16: Dělení respondentů dle pohlaví

<b>Odpověď</b>	<b>Absolutní hodnoty (počet)</b>	<b>Relativní hodnoty (%)</b>
a) žena	34	56
b) muž	27	44
Celkem	61	100%

Dotazníkového šetření se v autorky výzkumu zúčastnilo 61 respondentů, z toho 56% žen a 44% mužů. Tento výsledek autorku svojí téměř vyrovnaností nepřekvapil. Na úřadech, kde autorka dotazníky rozdávala, bylo poměrně stejně mužů a žen.

### **Otázka č.17: Kolik Vám je let?**

Tabulka č.17: Rozdělení respondentů dle věku

<b>Odpověď</b>	<b>Absolutní hodnoty (počet)</b>	<b>Relativní hodnoty (%)</b>
a) 18-25 let	11	18
b) 25-35 let	6	10
c) 35-45 let	25	41
d) 45-55 let	14	23
e) 55-65 let	5	8
f) 65 a více let	0	0
Celkem	61	100%

Věková struktura byla rozdělena do šesti skupin. Nejpočetnější skupinu 41% tvoří respondenti ve věku 35-45 let. Druhou méně početnou skupinu tvoří lidé ve věku 45-55 let, tvořící téměř čtvrtinu dotazovaných. Poté následují s 18% dotazovaní ve věku 18-25 let. Desetinu dotazovaných je 25-35 let. Respondentů ve věku 55-65 let se v autorce výzkumu objevilo 8% zastoupení. Osoby starší 65 let se neobjevili žádní.

### **Otázka č.18: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

Tabulka č.18: Rozdělení respondentů dle nejvyššího dosaženého vzdělání

<b>Odpověď</b>	<b>Absolutní hodnoty (počet)</b>	<b>Relativní hodnoty (%)</b>
a) základní škola	5	8
b) vyučen	21	34
c) střední škola s maturitou	29	48
d) vyšší odborná škola	4	7
e) vysoká škola	2	3
Celkem	61	100%

Tato otázka je uzavřená, respondenti měli na výběr z pěti možností odpovědí. Z výsledků výzkumu je patrné, že téměř polovina respondentů dokončila střední školu s maturitou. V autorce výzkumu se objevilo 34% vyučených respondentů. Téměř desetina respondentů má pouze základní vzdělání. O pouhé jedno procento méně tvoří skupina s dokončenou vyšší odbornou školou. Pouzí 2 respondenti v autorce výzkumu mají vysokoškolské vzdělání.

### **Otázka č.19: Máte nějaké návrhy či připomínky?**

Tato otázka je zcela otevřená. Respondenti měli možnost napsat své návrhy či připomínky. Tuto možnost využilo pouhých 8 % dotazovaných. Zbylých 92% do otázky č.19 napsalo „nic“ či otázku proškrtili.

Odpovědi respondentů zněly takto:

„ Aby úřad práce fungoval jako instituce která při hledání práce pomůže“.

„ Je zde věková diskriminace“.

„ Rekvalifikační kurzy by měl úřad práce nabízet dříve než po 6ti měsících“.

„ Je malý počet míst na tolik uchazečů o práci“.

„ 6 měsíců je dlouhá doba na kterou lidé musejí čekat, aby měli nárok na rekvalifikační kurz zdarma. Tuto dobu bych zkrátil“.

## 5.2 Analýza stanovených hypotéz

Nyní autorka přistoupila k vyhodnocení hypotéz, které si stanovila na začátku praktické části.

### Hypotéza č.1

Respondenti ve věkové kategorii 18-25 let docházejí do rekvalifikačních kurzů pravidelněji a častěji než respondenti jiných věkových skupin.

Pro ověření či vyvrácení této hypotézy autorka sestavila přehlednou tabulku č. 19.

Tabulka č. 19

	18-25 let	25-35 let	35-45 let	45-55 let	55-65 let	Celkem
Denní docházka	3 22%	1 7%	8 57%	2 14%	0	14 100%
Jednou týdně	6 25%	2 8%	14 59%	2 8%	0	24 100%
Jednou za 14 dní	2 11%	2 11%	3 17%	7 39%	4 22%	18 100%
Jednou za měsíc	0	0	0	0	0	0 100%
Jiná	0	1 20%	1 20%	3 60%	0	5 100%

Celkem	11	6	26	14	4	61	100%
--------	----	---	----	----	---	----	------

Z výsledků výzkumu je patrné, že převážná část respondentů, kteří do rekvalifikačního kurzu docházeli denně, jsou ve věkové skupině 35-45 let, celkem tedy 57%. Respondenti v téže věkové kategorii, kteří do rekvalifikačního kurzu docházeli jednou za týden tvoří více než polovinu dotázaných.

Respondentů ve věkové skupině 18-25 let dochází pouhých 22% a jednou týdně dochází čtvrtina dotázaných.

**Tato hypotéza se nepotvrdila.** Do rekvalifikačních kurzů nejvíce denně nebo jednou týdně docházejí respondenti ve věkové kategorii 35-45 let.

## Hypotéza č.2

Nejčastěji se respondenti o rekvalifikačním kurzu dozvídají z úřadu práce než z jiných zdrojů.

Pro ověření či vyvrácení této hypotézy stanovila autorka otázku a tabulku č.7.

Tabulka č.7: Dozvědění se o kurzu

Odpověď	Absolutní hodnoty (počet)	Relativní hodnoty (%)
a) z úřadu práce	34	56
b) od známých	8	13
c) z internetu	12	20
d) z letáčku	3	5
e) z inzerátu	3	5
f) jiným způsobem	1	2
Celkem	61	100%

Z celkového počtu respondentů, uvedlo téměř 60%, že se o rekvalifikačním kurzu dozvěděli z úřadu práce. Tento výsledek potvrzuje fakt, že lidé, kteří chtějí absolvovat rekvalifikační kurz, se obrací v první řadě na příslušný úřad práce.

### Hypotéza č.3

Rekvalifikační kurzy budou srozumitelnější pro respondenty s vyšším stupněm vzdělání než pro ty, kteří mají nižší stupeň vzdělání (základní).

Pro ověření či vyvrácení této hypotézy autorka sestavila přehlednou tabulku č. 21.

Tabulka č.21

Nejvyšší dosažené vzdělání	Byl pro Vás výklad srozumitelný a přehledný?									
	Ano		Spíše ano		Spíše ne		Ne		Celkem	
Zš	0	0%	1	20%	4	80%	0	0%	5	100%
Vyučen	4	19%	13	62%	4	19%	0	0%	21	100%
SŠ s maturitou	11	38%	13	45%	3	10%	2	7%	29	100%
VOŠ	2	50%	2	50%	0	0%	0	0%	4	100%
VŠ	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%
Celkem	19	31%	29	48%	11	18%	2	3%	61	100%

Na otázku, zda byl pro respondenty výklad srozumitelný a přehledný, odpovědělo z celkového počtu 61 respondentů kladně 48 dotázaných. Z těchto 48 dotázaných bylo 17 osob vyučených. 24 dotázaných za své nejvyšší dosažené vzdělání uvedlo SŠ s maturitou. 4 dotázaní byli absolventi vyšších odborných škol. Vysokoškolsky vzdělaní respondenti byli 2. **Tato hypotéza byla potvrzena.** Respondenti se základním vzděláním v 80% uvedli, že pro ně byl výklad spíše nesrozumitelný. Respondenti s vyšším stupněm vzdělání mají snahu dále se vzdělávat více, než jedinci, kteří jsou vyučeni nebo ti, kteří mají základní stupeň vzdělání. Tento

fakt může být způsoben také tím, že jedinci s vyšším stupněm vzdělání mají neustálou tendenci vyhledávat informace, proto se nadále vzdělávají i v rekvalifikačních kurzech.

#### Hypotéza č.4

Více jak polovina respondentů ve věku 35-45 let je v evidenci úřadu práce 6-12 měsíců než ostatní věkové skupiny.

Pro ověření či vyvrácení této hypotézy sestavila autorka přehlednou tabulku č. 20.

Tabulka č.20

Věk	Jak dlouho jste byl před zahájením rekvalifikačního kurzu v evidenci úřadu práce?									
	0-5 měs.		6-12 měs.		1-2 roky		3-5 let		Celkem	
18-25 let	7	64%	1	9%	3	27%	0	0%	11	100%
25-35 let	4	67%	2	33%	0	0%	0	0%	6	100%
35-45 let	4	16%	16	64%	5	20%	0	0%	25	100%
45-55 let	4	29%	1	7%	5	35%	4	29%	14	100%
55-65 let	0	0%	1	20%	4	80%	0	0%	5	100%
Celkem	19	31%	21	34%	17	28%	4	7%	61	100%

Z této tabulky vyplývá, že více jak 64% respondentů ve věkové skupině 35-45 let je v evidenci úřadu práce 6-12 měsíců. Tato hypotéza se potvrdila. Respondentů ve věkové skupině 18-25 let byli nejvíce na úřadu práce evidováni 0-5 měsíců. 6-12 měsíců bylo pouhých 9% dotazovaných v této věkové kategorii. Věková skupina 25-35 let byla v 67% v evidenci úřadu práce 0-5 měsíců. 6-12 měsíců bylo v této věkové skupině pouhých 33 dotazovaných. Respondentů ve věku 45-55 let bylo nejvíce v evidenci úřadu práce 1-2 roky. V této věkové kategorii 45-55 let je v evidenci úřadu práce 7% dotazovaných. Ve věkové skupině 55-65 let je v 80% v evidenci úřadu práce 1-2 roky. 6-12 měsíců je v evidenci pouhých 20% dotázaných.

### Hypotéza č. 5

Rekvalifikační kurz si sami hradili respondenti, kteří byli evidováni na úřadu práce 0-5 měsíců než ti, kteří byli v evidenci déle.

Pro ověření či vyvrácení této hypotézy sestavila autorka přehlednou tabulku č. 22.

Tabulka č.22

Evidence na úřadu práce	Hradil(a) jste si rekvalifikační kurz sám/sama?					
	Ano		Ne		Celkem	
a) 0-5 měsíců	13	68%	6	32%	19	100%
b) 6-12 měsíců	2	10%	19	90%	21	100%
c) 1-2 roky	0	0%	17	100%	17	100%
d) 3-5 let	0	0%	4	100%	4	100%
e) déle než 5 let	0	0%	0	0%	0	100%
Celkem	15	25%	46	75%	61	100%

Tato tabulka znázorňuje, že necelých 70% respondentů, kteří byli v evidenci úřadu práce 0-5 měsíců si rekvalifikační kurz financovali ze svých úspor. **Tato hypotéza se potvrdila.** 90% respondentů evidovaných na úřadu práce 6-12 měsíců, si rekvalifikační kurz sami nehradili. Celých 100% dotazovaných evidovaných na úřadu práce 1-2 roky si rekvalifikační kurz sami neplatili. Zcela všichni respondenti v evidenci úřadu práce 3-5 let si rekvalifikační kurz sami nefinancovali.



### 5.3 Interpretace a diskuse výsledků

Praktická část této bakalářské práce byla provedena empirickým výzkumem dotazníkovou metodou u respondentů především na úřadu práce. Výzkum byl proveden na 61 respondentech úřadu práce a u respondentů v našem okolí, kteří rekvalifikačním kurzem již prošli.

Hlavním cílem této bakalářské práce bylo zjistit, jaký je přínos rekvalifikací pro uchazeče pro získání místa na trhu práce a vyhodnotit předem stanovené hypotézy. Byli jsme mile překvapeni z návratnosti dotazníků. Z 65 distribuovaných dotazníků jsme získali zpět všech 65 dotazníků, ale 4 dotazníky jsme museli vyřadit z důvodu neúplných odpovědí. Při provádění výzkumu jsme se setkali s mnoha lidmi, kteří nám poskytli řadu informací týkající se nezaměstnanosti, úřadu práce a vlastních zkušeností. Některé informace jsme použili do této bakalářské práce.

Výsledky výzkumu pro nás nebyly překvapivé. Průzkumu se zúčastnilo 34 žen a 27 mužů. Nejvíce respondentů v tomto průzkumu bylo ve věkové kategorii 35-45 let. Po vyhodnocení výzkumu vyplývá, že za největší přínos rekvalifikací uchazeči považují nové znalosti a dovednosti, dále praktické dovednosti a na třetím místě se umístil zájem a motivace hledat nové zaměstnání. Dále výzkum prokázal, že většina uchazečů si myslí, že po absolvování kurzu budou mít větší šanci na trhu práce.

Za zmínku stojí i tento výsledek, že z 61 dotázaných hodnotí 34 respondentů, že pro ně nebylo nijak obtížné dostat se do rekvalifikačního kurzu. Je to způsobeno také tím, že v našem výzkumu se objevili respondenti, kteří si rekvalifikační kurz našli a zaplatili sami. O placené kurzy je menší zájem než o kurzy, které poskytuje úřad práce zdarma.

Více jak polovina dotazovaných hodnotí kvalitu rekvalifikačního kurzu kladně. Existuje velké množství kurzů, které mají různé zaměření a různou kvalitu. Nejnavštěvovanější kurzy jsou ty, které poskytují dobré uplatnění na trhu práce. U mnohých kurzů je zapotřebí, aby měl lektor kvalifikační požadavky, zkušenosti a aby měl příslušnou akreditaci. V našem výzkumu byl nejnavštěvovanější kurz Obsluhy PC, poté následoval masérský kurz a jako třetí se umístil svářečský kurz.

Dalším výsledkem, kterého jsme dosáhli, byla diagnóza, že z celkového počtu 61 respondentů, byl pro 48 dotazovaných výklad srozumitelný a přehledný, což má za

následek to, že prezentace v rekvalifikačních kurzech posluchače zaujaly a měly správnou formu.

Výsledky průzkumu také prokázaly, že nejvíce respondentů docházelo do rekvalifikačních kurzů jednou týdně 1-3 měsíce. Domníváme se, že čím vyšší frekvence docházky do kurzu, tím větší procento zapamatování si nových informací.

Dále z výzkumu vyplývá skutečnost, že 75% respondentů si rekvalifikační kurz nehradilo. Z tohoto zjištění můžeme vydedukovat, že úřad práce má snahu začleňovat uchazeče evidované na úřadu práce do rekvalifikačních kurzů.

Dalším výsledkem, kterým byl průzkum dosažen byl fakt, že 36 z celkového počtu 61 respondentů odpovědělo kladně na otázku, zda již měli možnost využít poznatky z kurzu.

Dospěli jsme k výsledku, že nejvíce respondentů bylo před zahájením rekvalifikačního kurzu v evidenci úřadu práce 6-12 měsíců a to 34 respondentů z celkového počtu 61 respondentů.

Výsledky průzkumu prokázaly, že 18% respondentů zaměstnavatel odmítl z důvodu jejich nedostatečné kvalifikace. Při provádění průzkumu nám několik respondentů sdělilo, že je nedostatečná kvalifikace přinutila přihlásit se do rekvalifikačního kurzu.

Za zmínku stojí i tyto výsledky - jedná se o zjištění, že téměř 60% dotázaných se o rekvalifikačním kurzu dozvědělo z úřadu práce. Na otázku, zda si uchazeči myslí, zda mají po absolvování kurzu větší šanci na trhu práce, odpovědělo 47 z 61 respondentů kladně.

Vzhledem k tomu, že respondenti v tomto výzkumu měli možnost do zcela otevřené otázky č.19 napsat své návrhy a připomínky a po několika stížnostech respondentů při distribuci dotazníků, se nyní budeme zabývat právě těmito odpověďmi a stížnostmi respondentů.

Respondenti si často stěžovali na úřad práce jako instituci, která by měla fungovat a pomáhat při hledání práce. Další opakovanou stížností respondentů byla nespokojenost s nabízením rekvalifikačních kurzů úřadem práce až po 6 měsících v evidenci úřadu práce. Respondenti by tuto čekací dobu zkrátili alespoň na 3 měsíce. Další velice často diskutovanou námitkou byla věková diskriminace a malý počet míst na trhu práce.

Z těchto odpovědí respondentů vyplývá, že by úřad práce měl poskytnout nárok na rekvalifikační kurz alespoň po 3 měsících v evidenci na úřadu práce. Nejprve by ale měla proběhnout poradenská činnost mezi uchazečem o zaměstnání a pracovníkem úřadu práce, který je zde velice důležitou osobou. Uchazeč o zaměstnání by si nejprve měl vybrat obor, který by ho bavil, a kterým by se chtěl zabývat. Poté by uchazeč s pracovníkem měli vybrat odpovídající rekvalifikační kurz. Uchazeč by se měl ještě před nastoupením do kurzu podrobněji dozvědět, co rekvalifikační kurz nabízí, jaká je jeho náplň, jeho úroveň, počet praktických a teoretických hodin výuky, aby se uchazeč mohl rozhodnout, zda pro něj bude kurz vhodný.

Často totiž dochází k tomu, že rekvalifikační kurzy jsou uchazeči o zaměstnání udělovány neúčelně, neboť je v příslušných rekvalifikačních kurzech nedostatek volných míst. Z tohoto plyne skutečnost, že absolventi takových to pro ně neúčelných kurzů, po získání certifikátu se nové kvalifikaci stejně nevěnují, takže kurz a kvalifikace zůstávají nevyužity.

Ve stejné míře by větší šanci měli také dostávat znevýhodněné skupiny nezaměstnaných. Pro tyto osoby by úřad práce měl mít nějaké motivační a poradenské programy.

## ZÁVĚR

Rekvalifikace, které patří mezi nejoblíbenější a nejvíce užívaný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti umožní zájemci změnit kvalifikaci v souladu s potřebami na trhu práce a tím zvýší jeho zaměstnatelnost. Cílem rekvalifikačních kurzů je tedy dosáhnout určité rovnováhy mezi potřebami trhu práce a schopnostmi a vědomostmi nezaměstnaného. Rekvalifikace také pomáhají motivovat jedince, kdy nezaměstnaní mají větší naději na získání nového zaměstnání a hledání nové práce pak spíše nevzdávají. Při volbě vhodného rekvalifikačního kurzu se bere na vědomí, jaké má uchazeč dosavadní zaměstnání, jeho vzdělání a v neposlední řadě i uchazečův zájem o daný obor.

V naší bakalářské práci jsme se zabývali celoživotním vzděláváním, především rekvalifikacemi. V teoretické části byly objasněny základní pojmy, kterými jsou celoživotní vzdělávání a vzdělávání dospělých. Významná pozornost je věnovaná problematice rekvalifikací, jejich dělení a rekvalifikačními kurzy. Třetí kapitola čtenáře seznámila s charakteristikou úřadu práce a poradenskou činností a službami, které úřad práce nabízí. Poslední kapitola popsala rizikové skupiny nezaměstnaných. Cílem bakalářské práce bylo zjistit, jaký je přínos rekvalifikací pro uchazeče pro získání místa na trhu práce. Dalším stanoveným cílem bylo nalézt odpověď na předem stanovené hypotézy a objasnění a orientace v dané problematice.

Praktickou část této bakalářské práce jsme věnovali kvantitativnímu výzkumu za pomoci dotazníkového šetření. Výzkumu se zúčastnilo 61 respondentů. Získané výsledky jsme roztřídili a vyhodnotili. Z naší konečné domněnky, ke které nám pomohla praktická část této bakalářské práce a zjišťování daného problému, byl cíl uskutečněn. Zjistili jsme, že za největší přínos rekvalifikací uchazeči považují nové znalosti a dovednosti, dále praktické dovednosti a velká část uchazečů uvedla za největší přínos rekvalifikací zájem a motivaci hledat práci. Dále jsme zjistili, že téměř 80% uchazečů se domnívá, že po absolvování kurzu budou mít větší šanci na trhu práce. Za zmínku stojí také výsledek, že naprostá většina respondentů hodnotí kvalitu rekvalifikačních kurzů za vysokou. Výsledky dotazníkového šetření nám ukázaly, že pro uchazeče byl rekvalifikační kurz cenným přínosem.

Hypotéza č.1, která se zabývá častou a pravidelnou docházkou respondentů ve věkové skupině 18-25 let do rekvalifikačního kurzu se daná domněnka nepotvrdila. Výzkum ukázal, že rekvalifikační kurzy navštěvují pravidelněji a častěji respondenti ve věkové skupině 35-45 let.

Hypotéza č.2 poukazuje na domněnku, že se respondenti nejčastěji o rekvalifikačním kurzu dozvěděli z úřadu práce než z jiných zdrojů.

U hypotézy č.3 se potvrdila její pravdivost, že rekvalifikační kurzy jsou srozumitelnější pro respondenty s vyšším stupněm vzdělání.

Další hypotéza propočítala, že více jak polovina respondentů ve věku 35-45 let je v evidenci úřadu práce 6-12 měsíců než ostatní věkové skupiny.

Poslední hypotéza poukazuje na fakt, že rekvalifikační kurz si hradili sami respondenti, kteří byli v evidenci úřadu práce 0-5 měsíců.

Původně jsme předpokládali, že nebude obtížné sehnat a vypůjčit si vhodnou literaturu, ale zmílili jsme se. V knihovně jsme se přímo s touto problematikou neseťkali, ale i přesto se domníváme, že jsme díky kvalitní literatuře objasnili problematiku rekvalifikací a tím splnili cíl teoretické části.

Díky distribuci dotazníků na úřadu práce jsme měli možnost nahlédnout a vyznat se v této problematice. Překvapila nás vstřícnost, ochota a trpělivost pracovníků k uchazečům na úřadu práce. Tvoření práce nám přineslo mnoho nových informací, znalostí a dovedností, které bychom chtěli uplatnit v profesním směru.

V České republice jsou možnosti rekvalifikačních kurzů na velmi vysoké úrovni. Nabídky kurzů jsou opravdu různorodé. Závěrem bychom ale také rádi uvedli, že rekvalifikační kurzy jsou uchazečům poskytovány často neúčelně. Do rekvalifikačních kurzů by se měli hlásit pouze zájemci, kteří to myslí vážně.

# SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

## Seznam použitých českých zdrojů

- Anon. *Vzdělávání na doživotí*. Respekt institut, o.p.s. ISBN 978-80-904153-0-0.
- BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.
- BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- BURDOVÁ, Pavla. *Lidské zdroje v České republice*. Praha: Národní vzdělávací fond, 1999. ISBN 80-211-0325-6.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce*. Havlíčkův Brod: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.
- KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012. ISBN 978-80-247-4091-1.
- PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje*. Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.
- PALÁN, Zdeněk. *Profesní vzdělávání 2002*. Praha: MJF Praha, 2003. ISBN 80-86284-29-8.
- PALÁN, Zdeněk. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J.A. Komenského, 2003. ISBN 80-86723-03-8.
- ŠERÁK, Michal. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, 2005. ISBN 80-86284-55-7.

VETEŠKA, Jaroslav. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. ISBN 978-80-247-1770-8.

ZICH, František. *Úvod do sociologického výzkumu*. Praha: Express, 2004. ISBN 80-86754-19-7.

## **Seznam použitých internetových zdrojů**

*Vzdělávání - realizace rekvalifikačních kurzů*. [online]. [cit.2012-12-15]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/realizace-rekvalifikacnich-kurzu>

*Vzdělávání - informace pro účastníky rekvalifikačních kurzů*. [online]. [cit 2012-12-21]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/informace-pro-ucastniky-rekvalifikacnich-kurzu>

*Poradenské služby a rekvalifikace*. [online]. [cit.2013-01-06]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/poradenske\\_sluzby\\_a\\_rekvalifikace/rekvalifikace/informace\\_pro\\_uchazece\\_o\\_zamestnani](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/poradenske_sluzby_a_rekvalifikace/rekvalifikace/informace_pro_uchazece_o_zamestnani)

*Informace pro účastníky rekvalifikačních kurzů*. [online]. [cit 2013-01-16]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/informace-pro-ucastniky-rekvalifikacnich-kurzu>

*Rekvalifikační kurzy*. [online]. [cit.2013-01-15]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek/?\\_piref37\\_1298285\\_37\\_241135\\_241135.ne](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek/?_piref37_1298285_37_241135_241135.ne)

*Šetření akreditovaných a neakreditovaných vzdělávacích programů MŠMT za rok 2011*. [online]. [cit.2012-02-15]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/file/23532>

## **Právní předpisy**

Zákon č. 435 ze dne 13. Května 2004 zákon o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, s. 39.

Vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jejího ukončení.

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.



## **SEZNAM PŘÍLOH**

<b>Příloha A – Dotazník.....</b>	<b>I</b>
<b>Příloha B - Osvědčení o rekvalifikaci.....</b>	<b>IV</b>
<b>Příloha C - Zájem o zvolenou rekvalifikaci uchazeče o zam. – zájemce o zam...VI</b>	
<b>Příloha D - Žádost o zprostředkování a úhradu rekvalifikace.....</b>	<b>X</b>

# PŘÍLOHY

## Příloha A – Dotazník

### DOTAZNÍK

Jsem studentka Univerzity Jana Amose Komenského v Praze a chtěla bych Vás poprosit o vyplnění tohoto dotazníku. Velice mi pomůžete při zpracování statistických údajů do mé bakalářské práce. Tento dotazník je anonymní a jeho výsledky budou použity pouze v mé práci. Děkuji za spolupráci!

1. Bylo pro Vás obtížné dostat se do rekvalifikačního kurzu?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne

2. Jak hodnotíte kvalitu rekvalifikačního kurzu?

- a) vysoká
- b) spíše vysoká
- c) spíše nízká
- d) velmi nízká
- e) nevím, nemohu říci

3. Co Vám rekvalifikační kurz přinesl?

- a) zájem a motivaci hledat práci
- b) nové znalosti a dovednosti
- c) teorii k výkonu určitého zaměstnání
- d) praktické dovednosti
- e) známé, přátelé, kontakty
- f) pomoc či inspiraci při výkonu zaměstnání/podnikání
- g) nic
- h) zklamání
- ch) jiné, vypište.....

4. Byl pro Vás výklad srozumitelný a přehledný?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne

5. Jak častá byla frekvence Vaší docházky do kurzu?

- a) denně
- b) jednou týdně
- c) jednou za 14 dní
- d) jednou za měsíc

e) jiná, vypište.....

6. Jak dlouho rekvalifikace trvala?

- a) 1-3 měsíce
- b) 3-6 měsíců
- c) 6-12 měsíců
- d) 12-18 měsíců

7. Kde jste se o kurzu dozvěděl(a)?

- a) z úřadu práce
- b) od známých
- c) z internetu
- d) z letáčku
- e) z inzerátu
- f) jiným způsobem.....

8. Hradil(a) jste si rekvalifikační kurz sám/sama?

- a) ano, kolik Kč.....
- b) ne

9. Myslíte si, že máte po absolvování rekvalifikačního kurzu větší šanci na trhu práce?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne

10. Měl(a) jste už příležitost využít poznatky z kurzu?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne

11. Jak dlouho jste byl před zahájením rekvalifikačního kurzu v evidenci úřadu práce?

- a) 0-5 měsíců
- b) 6-12 měsíců
- c) 1-2 roky
- d) 3-5 let
- e) déle než 5 let

12. Jakého rekvalifikačního kurzu jste se zúčastnil(a)?

.....

13. Potkalo Vás při hledání pracovního místa odmítnutí zaměstnavatele z důvodu:

- a) věku
- b) nedostatečná kvalifikace
- c) neznalosti cizí jazyk
- d) pohlaví
- e) mám nezletilé děti
- f) přednost dostal jiný uchazeč
- g) nepotkalo mě to

14. Myslíte si, že po absolvování rekvalifikačního kurzu najdete práci blízko Vašeho bydliště?

- a) ano
- b) ne

15. Jste ochoten/ochotna dojíždět do zaměstnání?

- a) ano, do 15 km
- b) ano, 15-30 km
- c) ano, více jak 30 km
- d) neomezeně, uveďte maximální limit vzdálenosti.....
- e) nejsem ochoten/ochotna dojíždět

16. Jste:

- a) žena
- b) muž

17. Kolik Vám je let?

- a) 18-25 let
- b) 25-35 let
- c) 35-45 let
- d) 45-55 let
- e) 55-65 let
- f) 65 a více let

18. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) základní škola
- b) vyučen
- c) střední škola s maturitou
- d) vyšší odborná škola
- e) vysoká škola

19. Máte nějaké návrhy či připomínky?

.....

## Příloha B – Osvědčení o rekvalifikaci

*Ivana  
282 01 Vrátkov 117*

# *Osvědčení o rekvalifikaci*

Číslo K 779/04-011/3548

Po úspěšném ukončení vzdělávacího programu rekvalifikačního kurzu, podle vyhl. MŠMT č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání. Pověření k vydávání dokladu uděleno MŠMT ČR dne 31.3.2009 pod č.j. 5 175/09-24/193.

*jméno a příjmení*

*datum a místo narození*

absolvoval(a) vzdělávací program:

***Kosmetické služby***

pro pracovní činnost: Kosmetické služby

Kurz proběhl v období od 4.12.2010 do 10.4.2011 v délce 300 vyučovacích hodin  
z toho vyčleněno - na teorii 120 vyučovacích hodin  
- na praxi 180 vyučovacích hodin  
- overení získaných znalostí 2 hodiny

V Praze dne: 10.4.2011



statutární zástupce  
vzdělávacího zařízení

**Učební plán obsahoval tyto tématické celky :**

	<b>A</b>	<b>B</b>
Vymezení problematiky, psychologie, estetiku, právní minimum, životospráva	32	64
Anatomie, fyziologie, dermatologie, hygiena, první pomoc, endokrinologie	56	112
Kosmetická chemie	20	40
Kosmetologie	12	24
Praxe	180	360

-----  
**statutární zástupce vzdělávacího zařízení**



## Příloha C - Zájem o zvolenou rekvalifikaci uchazeče o zam. – zájemce o zam.



ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

### ZÁJEM O ZVOLENOU REKVALIFIKACI uchazeče o zaměstnání - zájemce o zaměstnání dle § 109a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

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

<b>Příjmení a jméno:</b> Rodné číslo: Kontaktní spojení: telefon e-mail	
Doplňující vzdělání a dovednosti včetně jazykových znalostí, ŘP apod.:	
Absolvované rekvalifikace nehrazené Úřadem práce ČR:	Absolvování v roce:
Vykonávané profese a pracovní činnosti, které se vztahují k požadované rekvalifikaci: Počet roků (měsíců) praxe: a) b) c)	
Mám zájem o zvolenou rekvalifikaci (napište název kurzu): .....	
Rekvalifikační zařízení: .....	
Je před vstupem do kurzu požadována lékařská prohlídka?    ANO                    NE	





**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 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 dva týdny před uvažovaným termínem zahájení zvolené rekvalifikace, aby bylo možné jeho požadavek posoudit v odborné komisi a administrativně zpracovat.

Úřad práce vydá zájemci o zvolenou rekvalifikaci potvrzení o úhradě ceny rekvalifikace v případě, že zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění na trhu práce a je pro něj vzhledem k jeho zdravotnímu stavu vhodná, 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. 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 nehradí cenu rekvalifikace, pokud se změní termín ukončení kurzu (uvedený na formuláři „Informovaný souhlas rekvalifikačního zařízení“) o více než 30 kalendářních dnů

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

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci bere na vědomí, že Úřadu práce uhradí cenu zvolené rekvalifikace v případě jeho zpětného vyřazení z evidence Úřadu práce, pokud se toto vyřazení týká i doby jeho účasti na rekvalifikaci a Úřad práce za jeho účast v rekvalifikaci cenu zvolené rekvalifikace rekvalifikačnímu zařízení uhradil.

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.

V ..... dne .....

Podpis zájemce o zvolenou rekvalifikaci: .....

### C. Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu

Rekvalifikační zařízení:

..... IČ:.....

Osoba oprávněná jednat jménem rekvalifikačního zařízení:

.....

tel.: ..... e-mail: .....

[www stránky](#): .....

#### **potvrzuje**

**cenu rekvalifikačního kurzu (včetně závěrečné zkoušky) na pracovní činnost**

.....

ve výši ..... Kč bez DPH (slovy.....).

Údaje o udělené akreditaci:  MŠMT  MPSV  MZd

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):

..... teorie ..... praxe ..... zkouška .....

Termín rekvalifikačního kurzu : od ..... do .....

V ..... dne .....

.....  
Podpis oprávněné osoby za rekvalifikační zařízení, otisk razítka

## Příloha D – Žádost o zprostředkování a úhradu rekvalifikace



Úřad práce ČR – Krajská pobočka v Příbrami  
Kontaktní pracoviště Praha - západ

### ŽÁDOST O ZPROSTŘEDKOVÁNÍ A ÚHRADU REKVALIFIKACE

název .....

#### Údaje o žadateli

Jméno a příjmení:	Rodné číslo:
Adresa:	Telefon:
Evidence na ÚP od:	Zprostředkovatel/ka:
Zdravotní stav (označte): <input type="checkbox"/> dobrý <input type="checkbox"/> zdravotní omezení – jaké: ..... <input type="checkbox"/> Invalidní důchod - stupeň .....	
Dosažené vzdělání:	
Dosavadní praxe (uved'te obor, v jakém jste pracoval/a)	
Další znalosti, dovednosti:	
Absolvované rekvalifikace, školení: <input type="checkbox"/> Rekvalifikační kurzy absolvované prostřednictvím úřadu práce: Název: rok: <input type="checkbox"/> Jiné kurzy (z vlastní iniciativy):	

#### Zdůvodnění žádosti

Předpokládaný zaměstnavatel (uved'te název firmy) – nutno doložit písemně / od kdy:	
Zahájení samostatné výdělečné činnosti v oboru:	od kdy:
Jiný důvod:	

Podpis žadatele:	Datum
------------------	-------

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: Michaela Zadová**

**Obor: Vzdělávání dospělých**

**Forma studia: Denní**

**Název práce: Rekvalifikace poskytované úřadem práce**

**Rok: 2013**

**Počet stran textu bez příloh: 54**

**Celkový počet stran příloh: 10**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 15**

**Počet internetových zdrojů: 6**

**Počet ostatních zdrojů: 3**

**Vedoucí práce: PhDr. Alice Bosáková**