

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2019-2021

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Petra Vávrová**

**Rekvalifikace a profesní vzdělání dospělých  
v Královehradeckém kraji**

Praha 2021

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Milan Demjanenko, Ph.D

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**MASTER COMBINED STUDIES**

**2019-2021**

**DIPLOMA THESIS**

**Petra Vávrová**

**Retraining and vocational education of adults in the region  
of Hradec Králové**

**Prague 2021**

**The Diploma Thesis Work Supervisor: PhDr. Milan Demjanenko, Ph.D**

### **Prohlášení**

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

*Jméno autorka(y)* .....

### **Poděkování**

Děkuji tímto panu PhDr. Milanovi Demjanenkovi, Ph.D za odbornou pomoc, vstřícnost, připomínky, metodické vedení a ochotně poskytnuté cenné rady při zpracování předkládané práce.

## **Anotace**

Diplomová práce se zabývá problematikou profesního vzdělávání dospělých a rekvalifikací. Autorka diplomové práce potvrzuje skutečnost, že rekvalifikace patří do hlavních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Cílem práce je vyhodnotit potřebnost rekvalifikací, zjistit motivaci uchazečů o kurzy v Královeshradeckém kraji a přinést zvýšení informovanosti o zmíněném prostředí. Diplomová práce je tvořena ze dvou částí. V první části autorka představí čtenáři teoretické souvislosti: trhu práce, profesního vzdělávání a zmíněné rekvalifikace.

Analytickou část autorka zkoumá pomocí sekundárních zdrojů s cílem zjistit motivaci a potřebnost rekvalifikace v Královeshradeckém kraji. Z dotazníkového šetření je zjištěno kladné hodnocení rekvalifikace, které se potvrdilo i v kvalitativním šetření, které je mířeno na pracovníky Úřadu práce Hradec Králové. Dílčím výsledkem rekvalifikačního průzkumu je zjištění velkého zájmu o rekvalifikaci. Respondenti pozitivně vnímají zapojení se do kurzu, zatímco zájem o celoživotní vzdělávání zůstává velmi míjivý a bez zájmu, včetně vynaložených finančních prostředků. Výsledky empirické části mají doporučit zvýšení informovanosti pro uchazeče o rekvalifikaci a pracovníky úřadu práce v Královeshradeckém kraji.

## **Klíčová slova**

Aktivní a pasivní politika, celoživotní vzdělávání, doporučení ke zvýšení informovanosti, nezaměstnanost, profesní vzdělávání dospělých, rekvalifikace, trh práce, výzkum.

## **Annotation**

Diploma thesis deals with the issue of vocational adult education and requalification. The author explains requalification as one of the main tools of active employment policy, in which it is referred to other concepts related to the labor market. The aim of this thesis is to evaluate the effectiveness of requalification and to find out the motivation of applicants for courses in the region of Hradec Králové. The diploma thesis consists of two parts. The first is theoretical part, which used its literature sources to explain the concepts of requalification, labor market and vocational education.

The analytical part uses secondary sources to determine the motivation and need for requalification for applicants in the region of Hradec Králové and their further education. The questionnaire survey reveals a positive evaluation of requalification, which was also confirmed in the qualitative survey, which is aimed at employees of the Labor Office in Hradec Králové. A partial result of the requalification survey is the finding of great interest in requalification. Respondents have a positive perception of participating in the course, while the interest in lifelong learning remains very fleeting, uninterested with no interest in money spent. The results of the empirical part are to recommend an increase in awareness for applicants for requalification and further finding work attitude between applicants and employees of the employment office in the Hradec Králové region.

## **Keywords**

Active and passive policy, adult vocational education, labor market, lifelong learning, recommendations of informative awareness, research, requalification, unemployment

# OBSAH

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>13</b>
<b>1 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH .....</b>	<b>13</b>
1.1 Profesní a odborné vzdělávání .....	14
1.2 Důležitost odborného vzdělávání.....	16
1.3 Charakteristika směrů odborného vzdělávání, paradigmaty odborníků.....	16
<b>2 VZDĚLÁVACÍ TRENDY .....</b>	<b>18</b>
2.1 Přehled aktuálních vzdělávacích trendů .....	18
2.2 Vzájemný vztah pandemie koronaviru a vzdělávání .....	20
2.3 Inovační proces ve vzdělávání .....	21
<b>3 POJEM TRH PRÁCE .....</b>	<b>23</b>
3.1 Nezaměstnanost a nezaměstnaný .....	24
3.2 Nezaměstnanost a její typy .....	26
3.3 Uchazeč a zájemce o zaměstnání .....	27
3.4 Legislativní rámec práv a povinností .....	27
3.5 Vymezení rizikových skupin .....	28
<b>4 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI .....</b>	<b>29</b>
4.1 Pasivní politika .....	29
4.2 Aktivní politika zaměstnanosti .....	30
4.3 Celoživotní vzdělávání a rekvalifikace.....	31
4.3.1 Rekvalifikace .....	32
4.3.2 Rekvalifikace a její typy .....	33
4.3.3 Vzdělávací zařízení poskytující rekvalifikaci .....	35
4.3.4 Rekvalifikace a její cíle.....	36
4.3.5 Financování rekvalifikace.....	36
4.3.6 Dopady rekvalifikace .....	37
4.3.7 Legislativní úprava rekvalifikací .....	38
<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>39</b>
<b>5 KRAJSKÁ POBOČKA HRADEC KRÁLOVÉ.....</b>	<b>39</b>

5.1	Úřad práce České republiky .....	41
<b>6</b>	<b>VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ .....</b>	<b>43</b>
6.1	Metodologie .....	44
6.1.1	Charakteristika výzkumného vzorku .....	44
6.1.2	Cíl výzkumu kvalitativního a kvantitativního šetření .....	45
<b>7</b>	<b>ZPRACOVÁNÍ EMPIRICKÝCH DAT .....</b>	<b>46</b>
7.1	Výsledky první části kvantitativního dotazování .....	46
7.2	Vyhodnocení dat kvalitativní formy dotazování .....	61
7.3	Výsledky druhé části kvalitativního dotazování .....	63
<b>8</b>	<b>VÝSLEDKY VÝZKUMNÝCH ŠETŘENÍ A DOPORUČENÍ KE ZVÝŠENÍ INFORMOVANOSTI UCHAZEČŮ O REKVALIFIKACI .....</b>	<b>68</b>
8.1	Doporučení ke zvýšení informovanosti uchazečů o rekvalifikaci .....	70
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>72</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....</b>	<b>74</b>
	<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>79</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ .....</b>	<b>80</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>82</b>



## ÚVOD

Lidé se vzdělávají ve všech věkových kategoriích i různých oblastech světa po mnoha staletí, v podstatě od počátků lidstva. Vzdělávání prošlo ve svém vývoji celou řadou změn společně s rekvalifikačním vývojem osob na trhu práce i mimo něj. Dnešní společnost se mění a vyvíjí velmi výrazným tempem. To, že rekvalifikace a vzdělávání je téma aktuální, velmi zajímavé a cílené na konkrétní oblast, vedlo autorku k volbě tohoto tématu. Cílem diplomové práce je zjistit potřebnost rekvalifikačních kurzů v Královehradeckém kraji, které jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Autorka dále poukazuje na využití rekvalifikace, jako na jednu z příležitostí celoživotního vzdělávání dospělých, která je v teoretické části popsána, vysvětlena a zpracována na základě odborné literatury. Přínosem této práce je analýza rekvalifikačního prostředí a možných doporučení, jak pro žadatele, tak pro pracovníky úřadu práce. Dalším přínosem je výčet doporučení pro úřad práce a jeho fungování v době pandemie koronaviru. Kapitoly jsou vymezeny základními pojmy, které postupují od teorie k praxi. Empirická část práce má za cíl poukázat na rekvalifikaci pohledem uchazečů „žadatelů“ o rekvalifikaci a přinést nové možnosti ke zvýšení informovanosti.

V první kapitole bude autorka seznamovat čtenáře s profesním vzděláváním dospělých, do které zařazuje rekvalifikaci v rámci pracovního sektoru i oblasti nezaměstnanosti. Profesní vzdělávání autorka uchopila jako „sebezdokonalovací“ nástroj v celoživotní kariéře ať už ve stejném či jiném pracovním sektoru. V kapitole budou čtenáři představeny paradigmaty význačných osobností, které se problematikou vzdělávání zabývali. Daweyovo chápání konceptu profesního a odborného vzdělávání i aplikace jeho tezí na současné ekonomické i sociální pozadí. V kontextu této kapitoly bude autorka vymezovat rozdíl od Sennettova chápání vzdělání a jeho zaměření na odborné vzdělávání, respektive odbornost v cílené praxi a kvalifikovanost u konkrétního druhu práce. Jisté společné sympatie k profesnímu vzdělávání formuloval Green i Young jako vidiny prostředku k opětovnému zapojení nespokojených mladých lidí a sociálního začlenění. Kromě těchto čtyř klíčových dimenzí David Raffe, také vyvolává otázky týkající se mladých lidí a jejich postavení ve společnosti.

Na tuto otázku navazuje Linda Clarke s myšlenkou upřednostnění sociální nerovnosti, jež reflektuje odborné vzdělávání, Lakes a Carter se zaměřují na stereotypní vzorce žen a mužů v pracovním prostředí, kdy poukazují na silné a slabé stránky.

Ve druhé kapitole bude autorka věnovat pozornost inovacím a trendům, které ovlivňují vývoj vzdělávání. Uvede zde výčet aktuálních příkladů včetně e-learningu, individuálního přístupu k učení a jiné. Dále se bude věnovat aktuálnímu problému pandemie koronaviru v oblasti vzdělávání a jeho prvních zmínek v odborné literatuře.

Ve třetí kapitole se autorka zaměří na trh práce, který vysvětluje na vazbách k tržní a průmyslové ekonomice, roli zaměstnance a zaměstnavatele i formu ocenění za odvedenou práci. Autorka v této části, také klade důraz na osvětlení segmentace trhu práce, primárního a sekundárního rozdělení. V podkapitole nezaměstnanost a nezaměstnaný bude autorka chronologicky popisovat vývoj těchto pojmů od 90. let i jejich vnímání zejména v souvislosti současných trendů včetně všech jejich typů a podtypů. Kapitola porovnává názor Samuelsona a Nordhause na důsledky vysoké nezaměstnanosti. Dále zmiňuje otázky nízkých důchodů a dopady na emoce a rodinný život. V podkapitole je část věnována „práci“ jako hlavní činnosti člověka i inovačnímu prostředí v různých sektorech. Dalším obsahem podkapitol je „představení“ uchazeče o zaměstnání, typologii žadatele o práci i administrativních nároků v případě „cizineckého“ žadatele o zaměstnání. V neposlední řadě kapitola obsahuje zaměření na současné období pandemie koronaviru a jeho vývoje na trhu práce.

Čtvrtá kapitola se bude zabývat politikou nezaměstnanosti, respektive všech dílčích sektorů sociální a hospodářské politiky i aktérů v podobě odborů, zaměstnavatelů, státu i vymezení zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V podkapitole pasivní politiky je část věnována zprostředkování nabídky a poptávky trhu práce, kde je nezaměstnaným poskytována podpora v podobě částečné náhrady ušlého výdělku, tj. podpory v nezaměstnanosti. V této souvislosti autorka doplní právní rámec zákonem č. 435/2004 Sb., dle § 39 nárok na podporu v nezaměstnanosti i zákonem č. 435 Sb., dle § 40 nárok na podporu při rekvalifikaci. V části aktivní politiky zaměstnanosti autorka popíše vytvoření nových pracovních míst a uplatnění uchazečů na trhu práce.

Ostatní podkapitoly budou věnovány rekvalifikaci (zákona č. 435/2004 Sb.) a celoživotnímu vzdělávání. Význam rekvalifikace autorka popíše ve smyslu jejího typu i podmínkách k jejímu získání. Ve zmíněné kapitole je uveden i druhový seznam školících center a stacionářů jež se rekvalifikací zabývají. Mimo jiné jsou zde uvedeny cíle, dopady a otázky financování rekvalifikace. Rekvalifikace s sebou přináší i legislativní rámec včetně právních norem upravujících realizaci rekvalifikace, který je také součástí této podkapitoly, ve zkratce: vyhláška č. 518/2004 Sb. o zaměstnanosti nařízení vlády č. 515/2004 Sb., a, zákon č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Od páté kapitoly se diplomová práce zaměřuje na analytický výzkum rekvalifikačního prostředí v Královehradeckém kraji. V této souvislosti budou zkoumány důvody, cíle a očekávání žadatelů o rekvalifikaci. Autorka dále provede analýzu zpětného hodnocení celého rekvalifikačního procesu. Mezi další oblast výzkumu analytické části práce patří sektor celoživotního vzdělávání, který je soustředěn na jedince s ohledem na celou jejich pracovní kariéru. V analytické části bude autorka hledat hlavní příčiny nezaměstnanosti u konkrétně dotázaných. Příčinou může být nízká mzda, touha podnikat, zdravotní problémy aj. Lidé se mohou ocitnout jako nezaměstnaní i „nedobrovolně“, jejich nízkou kvalifikovaností, vysokým požadavkům zaměstnavatele nebo celkovou změnou pracovního trhu. Práce ve společnosti vyžaduje, aby se jednotlivci přizpůsobili těmto měnícím se požadavkům nebo pokud možno reagovali proaktivně.

V další části výzkumu bude analyzováno „skutečné prostředí“ státní instituce Úřadu práce Hradec Králové, kde byl prováděn sběr dat pomocí strukturovaného rozhovoru s vyškolenými pracovníky a elektronickým dotazníkem mířeným na uchazeče, kteří žádají o rekvalifikaci. Z diskuse nad prostředím i konkrétními otázkami byl získán náhled do „zákulisi“ konkrétního oddělení pro rekvalifikaci. Autorčin výzkum analyzoval celý proces rekvalifikace, administrativní úkony i řadu „komplikací“ které nastávají při vztahu žadatel versus rekvalifikační kurz. Mimo jiné byl analyzován přístup pracovníků úřadu práce včetně zhodnocení sociální potřeby programu rekvalifikace na území Královehradeckého kraje. Výstupem z výzkumného

šetření byly výsledky, ze kterých je patrný zájem o rekvalifikaci a její potřebnost v Královeshradeckém kraji. Mimo výše uvedené bude autorka popisovat nepříznivé faktory, které ovlivňují uchazeče o rekvalifikaci a zaznamená skutečný počet zájemců v daných letech. Dále je v analytické části uveden skutečný počet uchazečů, kteří po absolvování rekvalifikačních kurzů nastoupili do pracovního procesu, nebo jim rekvalifikace pomohla k samostatně výdělečné činnosti. Diplomová práce dále shrnuje informace, které poskytuje ÚP uchazečům v rámci rekvalifikace a profesního vzdělávání. Mezi cíli práce je i zhodnocení přístupu pracovníků ÚP, poukázání a zhodnocení sociální potřebnosti programu rekvalifikace na území Královeshradeckého kraje, pod záštitou ÚP Hradec Králové a jeho lokálního trhu práce. Autorka v analytické části shromáždila motivy, které vedou uchazeče k rekvalifikaci a navrhne doporučení ke zvýšení informovanosti žadatelů o rekvalifikaci.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Oblast vzdělávání dospělých je neodmyslitelně spojena s profesním vzděláváním. Jeho prvky najdeme upraveny v legislativě, nebo v sociální politice, kam řadíme například rekvalifikaci nezaměstnaných. Úroveň profesního vzdělávání se objevuje v profesních sdružení či komorách, kterým se věnují snad všechny pracovní instituce. Tyto představy vedou k automatickému spojování znalostí a schopností a tím posílení pracovních pozic. Profesní vzdělávání je dlouhodobým předmětem andragogického výzkumu a je tedy důležité zmínit, že zdaleka neobsahuje jen rámec profesí v úzkém slova smyslu. Povolání, které vyžaduje vysokou míru specializace například: lékaři, právníci, architekti a částečně také pedagogové apod. (Jarvis, 2004, str. 391).

Profesní vzdělávání je širším pojmem než profesní vzdělávání dospělých. Profesní vzdělávání obsahuje veškeré vzdělávání spojené s výkonem práce jako povolání, a to i pro studenty, kteří nezaujímají místo na trhu práce. Profesní vzdělávání dospělých je orientováno na pracovní průběh celé jejich kariéry, ať už v jednom či více zaměstnání nebo i v jeho změně například zmíněné rekvalifikaci. Další část profesního vzdělávání dospělých není tak obsáhlé výběrem z profesního vzdělávání, neboť nezahrnuje studium ve školských systémech. (Tamtéž, str. 391)

- Obligatorní – neboli povinné vzdělávání, je často upraveno určitou právní normou, řadíme sem zaškolení při nástupu do nového zaměstnání, změna technologických nebo pracovních postupů s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Odborná způsobilost je nezbytná k provozování některých živností, nebo právně stanovené kvalifikační požadavky na výkon vybraných povolání v ČR (pedagogičtí pracovníci, státní úředníci, sociální služby a další). (Tamtéž, str. 391)

Kvalifikační vzdělávání zařazuje všechny edukační aktivity spojené s kvalifikací jedince.

- Prohlubování kvalifikace v povolání, které člověk vykonává ve svém pracovním zařazení, zvyšuje nebo rozšiřuje kvalifikaci – rekvalifikaci. Pojem „vocational trainnig“ – což značí odbornou přípravu, popřípadě termín „vocational education and training“ – odborné vzdělávání a příprava se vyskytují společně a značí jakousi dualitu. Dále se v angličtině dlouhodobě objevuje termín „continuing education“ – pokračující vzdělávání což nejlépe odpovídá českému ekvivalentu. Jestliže je v angličtině odlišováno „adult education“ a „continuing education“ pak se pod prvním z nich skrývá vzdělávání všeobecné, neutilitární, spojené především se sférou volného času (Jarvis, 2004, str. 392).

## **1.1 Profesní a odborné vzdělávání**

Pojem profesní vzdělávání se stal populární v 70. letech. Hlavní odlišnost od odborného vzdělávání je důraz na obecnou zaměstnatelnost a adaptabilní dovednost použitelnou ve všech profesích, zatímco odborné vzdělávání se primárně zabývá profesními dovednostmi pro konkrétní povolání. Účelem kariérního a technického vzdělávání je poskytnout základy dovedností, které středoškolákům umožní po ukončení studia výdělečnou činnost ať už na plný úvazek, či půl úvazek k dalšímu vzdělávání. Téměř dvě třetiny všech absolventů kariérních a technických programů vstoupí do nějaké formy postsekundárního programu. Programy profesního vzdělávání jsou obvykle nabízeny jako sled kurzů doplněných zkušenostmi z práce, jako jsou stáže nebo učňovská příprava. Tyto pracovní zkušenosti zůstávají charakteristickým znakem kariérního a technického vzdělávání. “ (Morrell., 1994, str. 42)

V posledních dvou desetiletích vedly podniky „školní reformu“ s cílem lépe připravit studenty na pracoviště. Většina států má vstupní a výstupní požadavky pro studenty středních škol z matematiky, přírodních věd, cizích jazyků apod. Jedním z viditelných trendů dnešní doby je pokračující pokles počtu studentů zapsaných na technické vzdělávání. Před zmíněným trendem stojí výzva v podobě

restrukturalizování/zatraktivnění programů a znovu vybudování jejich image. (Tamtéž, str. 42)

Trendem je, aby programy profesního vzdělávání přehodnotily své poslání tím, že se zeptají, jak mohou připravit studenty s akademickými dovednostmi na vyšší úroveň. Realita je taková, že dovednosti potřebné pro pracoviště jsou často přísnější než akademické dovednosti požadované pro vysokou školu. Jak sumarizovat úkoly k lepší efektivitě ve vzdělání? Je potřebné najít způsoby, jak i nadále připravovat studenty na dovednosti a znalosti potřebné na stále sofistikovanějším pracovišti. Dále je nutné zakotvit, rozvíjet a posilovat akademické standardy / měřítka, které jsou testovány dle státních hodnocení a v neposlední řadě učit základní dovednosti, které všichni studenti potřebují pro úspěch v životě. (Current-trends, online, cit. 2021 02-04)

Profesním vzděláváním se v minulosti zabýval Dewey, který měl obavy, že koncept odborného vzdělávání a jeho vztah k práci zůstává vysoce relevantní. V kontextu současného sociálního a ekonomického pozadí, tvůrci politik a vědci zpochybňují, do jaké míry by měly odborné vzdělávací cesty mladé lidi připravit na konkrétní pracovní místa. Protože oblast trhu práce se neustále mění. Deweyovo pozorování kognitně upozorňuje na přetrvávající napětí v mezinárodních debatách o významu odborného vzdělávání, charakterizováno následujícími otázkami. Pro koho je určeno, k čemu je a čeho má dosáhnout. Význam, odborného vzdělávání se už v minulosti dostal do podvědomí lidí v souvislosti s vysokou mírou nezaměstnanosti mladých lidí v Evropě, USA a dalších částech světa, pojmenován jako „efekt zjizvení“ (Morrell., 1994, str. 45). Zdokonalování procesu vzdělávání je tak součástí odpovědi na problémy zmíněné výše.

V této souvislosti by autorka vzpomenula také na profesní vzdělávání v mezinárodním rámci, neboť konkrétní vzdělávací systémy mohou podporovat či usnadňovat transfer mladých lidí ze vzdělávání do práce. Pracovní transfer může přinášet i ekonomické potíže, neboť masivní změny na pracovním trhu můžou ve vnitrostátním i mezinárodním regionu způsobit lokální i globální „pracovní chaos“. (Tamtéž, str. 45)

## 1.2 Důležitost odborného vzdělávání

Existuje několik důvodů, proč je odborné vzdělávání důležité. Jeho dopady vidíme všude kolem nás. Budování rozvojového modelu pro moderní život – příkladem: léčba nemocných, údržba, opravy strojů a zařízení, poskytování pohostinství a služeb pro volný čas. Technologické inovace v telekomunikacích umožňují dostupnost lidí k odborným znalostem, zlepšuje naše dovednosti a odborné znalosti. John Dewey je zastáncem humanistického konceptu odborného vzdělávání, který uznává podstatu a vnitřní hodnoty spojené s učením pro zaměstnání, nebo další odbornost či praxi v kvalifikované práci pro jednotlivce a širší společnost (Sennett, 2008, str. 145). Většina debat je o důležitosti odborného vzdělávání a zejména nutnosti jeho reformy. V Lisabonské dohodě Evropská unie výslovně stanovila svůj cíl stát se „nejvíce konkurenceschopnou a dynamickou znalostní ekonomikou v moderním světě“. (Evropská Rada, online, cit. 2021-02-04), později označující „zásadní příspěvek ze vzdělávání a odborné přípravy jako faktory hospodářského růstu, inovací, udržitelné zaměstnatelnosti a sociální soudržnosti“. (Evropská Rada, online, cit. 2021-02-04)

Existence akademického a odborného vzdělávání vyvolává problém srovnávacího stavu mezi EU a tvoří dvě trasy. (Young, 2004 str. 124) Dualistická povaha velké části diskurzu o odborném vzdělávání je zastoupena:

- akademicko – odbornými-teorie-praxe
- mentální – manuální
- binární soubory pro výuku a výcvik (Clarke, Winch, str. 45, 2007)

## 1.3 Charakteristika směrů odborného vzdělávání, paradigmatu odborníků

Obecně lze na profesní dráhy nahlížet jako na školní prostředí, kde studenti prochází programy studia spojenými s širokou odbornou oblastí. Jako je například podnikání, ekonomika a obchod ve formální vzdělávací instituci. Učňovské místo obsahuje různé stupně odborného vzdělávání. Uční jsou rozděleni do určitých praxí spojených s pravidelným tréninkem pro jejich budoucí odbornost a později i zaměstnání.



Tento systém zahrnuje učňovské i školní režimy účasti. Ukončeny jsou závěrečnou praktickou a písemnou zkouškou, která jim po úspěšném dokončení dává odbornost v oboru, který úspěšně složili. (Raffe, 2008, str. 258)

### **Odborníci na věc nahlíží takto:**

David Raffe navrhuje, že profesní dráhy lze analyzovat ve čtyřech rozměrech:

- odbornost dráhy ve srovnání s obecným vzděláváním
- povaha profesní dráhy – zejména do jaké míry se jedná o školní nebo pracovní povahu či její kombinaci, profesní specifičnost – míra, do jaké lze program co nejtěsněji specifikovat pro konkrétní pracovní místo nebo více zaměřenou odbornou oblast
- vztah mezi obecnou a profesní cestou – stupeň shodnosti mezi způsoby účasti, pedagogikou, hodnocením a certifikací. (Tamtéž, str. 258)

Kromě těchto čtyř klíčových dimenzí David Raffe také vyvolává otázky týkající se mladých lidí a jejich postavení ve společnosti. Jaké jsou odlišnosti v sociálních třídách, rasy, genderové charakteristiky zastoupené v celém systému? Na tuto otázku navazuje Linda Clarke s myšlenkou upřednostnění sociální nerovnosti, jež reflektuje odborné vzdělávání: „struktura odborného vzdělávání a její příprava odrážejí historicky zakořeněné „třídní a genderové vztahy“. (Clarke, 2007, str. 63) Lakes a Carter se zaměřují na stereotypní vzorce žen a mužů v pracovním prostředí, kdy poukazují na silné a slabé stránky. Ženy jsou například silně zastoupeny v oblasti kadeřnictví a péče o děti, nedostatečně zastoupeny ve strojírenství, stavebnictví, v nichž dominují spíše muži. (Lakes, Carter, 2007, str.63) V tomto ohledu nahlížíme na silné a slabé stránky žen a mužů jako na ustálené schéma, které nám nabízí stereotypní vzorce. Žena – mateřská dovolená, žena – v domácnosti apod. Muži živitelé rodiny, vysocí manažeři aj. (Tamtéž, str. 258)

## 2 VZDĚLÁVACÍ TRENDY

Naše společnost se mění, stejně jako odvětví školství. Jak víme, vzdělání prožívá období úplné transformace, proto je nezbytné naučit se novým dovednostem, které jsou potřeba neustále aktualizovat a prohlubovat. Pravděpodobnost, že většina dětí, které právě studují základní školu, nastoupí na pracovní místa, která dosud neexistují. Tato skutečnost se již děje, proto je nezbytné neustále se vzdělávat a pracovat na sobě. Lidé častěji mění svá zaměstnání a profese, než tomu bylo u předešlých generací. Ve stárnoucí společnosti Evropanů se zmenšuje pracovní síla, a to tedy znamená, že osobám starším 40 let by měla být dána značná příležitost aktualizovat své dovednosti. Méně než 11 procent Evropanů ve věku od 25 do 64 let se účastní celoživotního učení. Pouze 6 procent pracovníků ve věku 55 až 64 let se účastní vzdělávacích programů. (OECD, Education, online cit. 2021-02-06)

### 2.1 Přehled aktuálních vzdělávacích trendů

#### **Digitalizace**

V dnešní době převážná část všech zaměstnání vyžaduje alespoň základní digitální dovednosti. Je to jeden z hlavních milníků, kdy jsou mladí jedinci kompetentnější než jejich starší kolegové. Nedostatek, nebo úplná neznalost základních digitálních dovedností může zcela připravit lidi nejen o práci, ale i o dění mimo společnost. Dnešní doba vnímá právě „digitální“ schopnosti jako stejně potřebné a automatické, jako tomu bylo například dříve u počítání. Společně se sociálním přizpůsobením, etikou a základním vzděláváním je dnes pro úspěch ve společnosti a na současném trhu práce nezbytné mít právě i dovednost digitální gramotnosti. Digitální revoluce a umělá inteligence umožňují strojům převzít každý den složitější úkoly, nebo ty úkoly, které dříve zastávali lidé. Nacházíme se v době, kdy lidé ztrácejí práci díky strojům, nebo prokazují horší výsledky (pozn autorky – myšleno příkladem ve výrobě, manipulaci, controlling). Ocitáme se v situaci, kdy lidé soutěží se stroji. Je nezbytné přehodnotit vzdělávací systémy a znovu je zaměřit na dovednosti a kompetence, které byly zásadní pro úspěch lidského druhu: inovace, kreativita, řešení problémů, komunikace, vyjednávání, adaptabilita, kritické myšlení, týmová práce, empatie, emoce, aj. (Rabušičová, 2008, str. 85-90)

### **Individuální vzdělávací cesta**

Dnes se již na některých úrovních vzdělávacích institucí můžeme setkat s individualizovanými způsoby učení, které mohou studentům a pracovníkům pomoci rozvíjet jejich talent a schopnosti. Personalizace učení se zaměřuje na osobní pokrok, kdy všichni „učenci“ přistupují k problémům svým vlastním tempem. Výsledkem je maximalizace výkonů nejen u nejtalentovanějších studentů, ale také pomoc při startu všem, kteří jsou „pozadu“. Na křižovatce různých oborů se objevují nové myšlenky. Aktuální trend ve vzdělávání je studium i využití technologií. Technologie může přispět k novým formám učení. Lze ji použít nejen jako předmět, ale také k přenosu materiálu naučeného v jiných předmětech. Mnoho univerzit již nabízí online přednášky a kurzy, díky nimž se můžeme ze smartphonu kdykoli a kdekoli naučit cokoli. Nové technologie jsou katalyzátorem personalizace učení a mění se ve stále aktivnější a flexibilnější vzdělávací zkušenosti. Peer-to-peer platformy umožňují lidem z různých částí společnosti a světa se zapojit a učit se jeden od druhého. Rostoucí rozmanitost aktérů zapojených do vzdělávání otevírá lidem nové příležitosti sebevzdělání v různých obdobích jejich života. (Tamtéž, str. 85-90)

### **Vztah formálního školství a zaměstnání v moderní době**

Formální vzdělání bývalo zárukou získání zaměstnání. V dnešní době tomu tak již úplně není. Evropa má nejvzdělanější pracovní sílu ve své historii, kdy téměř 40 procent Evropanů ve věku od 25 do 39 let má vysokoškolské vzdělání. Přejít ze školy do pracovního prostředí se vytrácí, jelikož u mladých absolventů je hledání zaměstnání snazší než kdy dříve. Drtivá většina se nachází ve velmi odlišných oborech od těch, které studovali. (OECD, Education, online cit. 2021-02-06)

### **Kritické myšlení**

Asi 8 z 10 studentů středních škol nedokáže rozlišit falešné od skutečných zpráv. Fenomén falešných zpráv pravděpodobně není pomíjivý a vyžaduje, aby občané se znalostí médií rozlišovali fakta od fikce. S určitou anonymitou účtů nebylo šíření dezinformací nikdy tak snadné. Soudobé vzdělávací systémy by měly integrovat kritické myšlení, hodnocení informací a mediální gramotnost jako jednu z hlavních dovedností nejen pro mládež. Zásadní je přepracování výuky a přípravy učitelů: vzájemně propojeným způsobem podporovat rozvoj a socializaci studentů

prostřednictvím příležitostí, kromě vzdělávacích zdrojů, které nabízejí, a podporují personalizaci učení. (Tamtéž, online, cit.2021-02-06)

## **2.2 Vzájemný vztah pandemie koronaviru a vzdělávání**

Situace kolem pandemie způsobuje vážné narušení vzdělávacího sektoru a stále trávající „soužití“ s virem, které bude nadále ovlivňovat většinu oborů se kterými má člověk něco společného. Po více než roce je pro velkou část populace složitá adaptace na nové systémy, metody, způsoby jednání i fungování. Studenti i učitelé se každodenně potýkají s problémy distanční výuky a velká část studentů tak právě díky odtržení od vzdělávacích institucí má problémy se vzděláním, jako takovým. Právě distančním vzděláním, kde kvalita mnohdy zaostává, se studenti dostávají do jakési „letní prázdninové pastí“. Současné „pandemické“ učení nenahrazuje „sezení v lavici“ a žáci tak mohou mít tendenci být v „prázdninovém čase“. (OECD, Education, cit. 2021-02-06)

Státní orgán se pokusil zavést školní systémy a velkou pravomoc přenechal na školách. Vláda nenesou žádnou zodpovědnost za splněnou edukaci a provádění kontrol prakticky nenařizuje. Kvalita učení v „nouzovém stavu“ je velmi nízká a ředitelé škol i komisaři pro vzdělávání tolerují „setrvační, nouzové fungování“. Mnozí lektoři preferují samostudium před alternativním způsobem vyučování. Poněkud zpětně se řešili problémy studentů s přístupem ke zdrojům, včetně online připojení a zařízení. Pandemie ukázala, že absence „absurdního experimentu“ o zavření škol může být realitou na kterou se nikdo nedokázal předem připravit. Svět dostal možnost představit si, jak vypadá v situaci, ve které tyto instituce nejsou schopny fungovat podle ustálených zvyklostí. Pro velký počet studentů, kteří ztratili možnost učit se, bude velmi obtížné se nadále vypořádat se současným stále trávícím stavem i zpětně fungovat, jakmile pandemie pomine. Zmíněný příklad bude mít za následek ekonomické a sociální znevýhodnění. (Tamtéž, cit. 2021-02-06)

Současnou „vzdělávací metodologií“ se zabýval Andreas Schleicher, který je autorem příručky nazvané „Vzdělávací reakce na pandemii COVID-19 po roce 2020“, která obsahuje vzdělávací potřeby a reakce různých zemí na krizi. Na základě analýzy

dat ze studie také popisuje výzvy, kterým čelí různé vzdělávací systémy, které závisí na online vzdělávání jako alternativní metodě. Jeho cílem je přijetí odpovědnosti za vedení procesu mezi lektory, vzdělávacími institucemi a řediteli škol. Adaptivní problémy vyžadují rychlé učení, inovace a riskování. Studie je výzvou k ochotě vykročit mimo komfortní zónu a spolupracovat na skutečně důležitých myšlenkách a činech. (Tamtéž, cit. 2021-02-06)

### **2.3 Inovační proces ve vzdělávání**

*„Reakce podniků na hospodářské těžkosti bývá standardní. Je to zejména úspora nákladů včetně personálních, tj. propouštění pracovníků. Lidé se ve větší míře ocitají na úřadech práce, kde se pro ně hledají různé formy rekvalifikací, aby našli další vhodné uplatnění na trhu práce. Až potud jde o situaci v tržním hospodářství celkem běžnou. Nicméně doba si žádá nějaké inovace.“* (Mužík, 2012 str. 2) Inovace je proces díky, kterému se vytváří nové nápady, objevy, se kterými se mění zboží a služby, nebo se nachází efektivnější způsoby tvorby nových věcí, systémů a způsobů. Inovace zahrnuje celý proces od nápadů až po realizaci. Jsou také klíčovým faktorem růstu produktivity. V případě, že vstupujeme do porovnání mezi dvěma systémy, jež obsahují stejné aspekty, není jiné východisko než určitým způsobem soutěživosti hledat „inovativní řešení“ v hledání nových příležitostí/možností. Je důležité, aby sektor vzdělávání a odborné přípravy byl schopen poskytnout potřebnou podporu a tím zajistit, aby jedinci zastoupení ve všech pracovních odvětví pracovali na odpovídajících dovednostech. (Tamtéž, str. 2)

Kromě stálé potřeby se rekvalifikovat je i významnou součástí vnímat flexibilitu inovačního procesu nebo jedinců samotných. V celém inovativním procesu je důležité vnímat demografický vývoj společnosti související se stárnutím populace a klesající plodností. Tímto autorka vysvětluje, že je stále důležitější zvyšovat míru účasti osob ve věku nad 60 let. Podpora v udržení starších pracovníků nad rámec důchodového věku je bezesporu inovativní myšlenkou. Zvýšená míra účasti je alespoň částečně závislá na dalších úrovních vzdělávání a pracovních dovedností. Složitá a různorodá škála v další účasti celoživotního učení vyžaduje kreativní a inovativní řešení, které je třeba hledat v široké oblasti klíčových hráčů, jejíž ústředním bodem je inovace

ve vzdělávacím prostředí, které bude rozhodující pro úspěch nejen na trhu práce. (Veteška, 2012, str. 145-150)

Tabulka č. 1. Inovační úroveň v rozdílném prostředí představuje jednotlivé úrovně vzdělávacích sektorů se zaměřením na konkrétní inovační příklady ve vzdělávacích systémech i konkrétních příkladech ve světě. Úroveň tříd je zaměřena na pracovní osnovy a lektory. Konkrétním příkladem je Dánský model edukačních plánů i pořádání seminářů na téma: Jak se učit. Dalším konkrétním příkladem jsou specializované kurzy (design, cizí jazyky, technické obory). Konkrétním příkladem v UK je vzdělávání na specializovaných (business) školách. Instituce představují další úroveň zaměření, konkrétně chod vzdělávacích institucí. Příkladem jsou "produkční školy" které formou workshopu nabízejí služby nebo zboží (Dánsko). Mimo to některé korporátní univerzity cíleně předávají své „know-how“ s cílem vzdělávat studenty a podporovat je v produkování inovativních nápadů a řešení jejich dalšího uchování a působení v korporátu. (Škoda, Motorola, Fordstar). Mezi další úroveň patří „sít“, neboli network, která se zaměřuje na spolupráci mezi jednotlivými subjekty. Konkrétním příkladem inovace je samotné zrychlení procesu předávání informací v podobě online školení, webdiářů.

Tabulka č.1: Inovační úroveň v rozdílných prostředích

Level of Innovation	Focus	Examples
Classrooms	VET curricula and pedagogy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal education plans and log-books for students e.g. Denmark</li> <li>• ICT, technical, specialised, mechanical, lang, skills</li> <li>• Business specialist schools e.g. UK</li> </ul>
Institutions	Enhanced and/or new VET institutions	<ul style="list-style-type: none"> <li>• New Tech High Schools using project based learning in technology rich environments</li> <li>• Production Schools – based around one or more workshops producing either goods or services e.g. Denmark.</li> <li>• Corporate Universities e.g. Fordstar, Motorola</li> </ul>
Networks	VET networks, partnerships and collaborations	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Federations of Schools and collaboratives</li> </ul>
Systems	VET path ways	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementation of new teaching and learning practices, supported by changes in progression routes (in the UK)</li> <li>• Governance structures, accountability and performance frameworks</li> </ul>

Zdroj: Vocational education and training and innovation, online, cit 2021-02-06

### 3 POJEM TRH PRÁCE

Pojem trh práce se vztahuje k tržní a průmyslové ekonomice, ve které se objevuje vztah mezi nabídkou práce, poptávkou a jejich cenou. Je to velice sofistikovaný proces, jehož výsledkem je odměna tedy mzda, kterou dotyčný obdrží za odvedenou práci. Oblastí, ve které se setkávají zaměstnavatelé a zaměstnanci představuje trh práce. V této oblasti se lidé rozdělují do jednotlivých zaměstnání, firem, odvětví a regionů. Správné organizační fungování pracovního segmentu a rozdělování do pracovních sektorů je benefitem pro individuální potřeby jednotlivců i celé společnosti. (Mareš, 1994, str. 51)

Kvalifikace a délka pracovní doby pracovníka je směnována za mzdu a pracovní smlouvu. Cenu práce určuje nabídka a poptávka. Nabídka zosobněná zaměstnancem, nebo uchazečem o zaměstnání, který se uchází o práci a na druhé straně poptávka zosobněná zaměstnavatelem, který hledá pracovní síly. Mareš říká že, „*Trh práce je segmentován a má několik dimenzí.*“ (Tamtéž, str. 51)

Duální teorie trhu práce se rozlišuje na primární a sekundární. Primární pracovní trh nabízí lepší pracovní příležitosti, jistoty, kariérový růst, lepší pracovní a mzdové ohodnocení. Sekundárnímu trhu patří vyšší fluktuace pracovníků, nižší pracovní prestiž a mzdové ohodnocení. Pracovníci sekundárního trhu se častěji setkávají s rizikem kratší či delší nezaměstnanosti a mají malou šanci zvýšit si kvalifikaci nebo přejít do segmentu primárního trhu. (Václavíková a kol., 2009, str. 23)

Další členění trhu práce rozděluje jeho formální a neformální stránku. Do formální složky trhu řadíme oficiální pracovní příležitosti, které jsou pod dohledem a kontrolou příslušných organizací a státních institucí. Naproti stojí neformální trh práce, jehož označení se slangově uchytilo pod názvem „šedá nebo černá ekonomika“. Tento trh nespadá pod kontrolu příslušných organizací. Můžeme zde zmínit různé neoficiální podnikání mezi které patří vyhýbaní se daňovým i pracovním zákonům. Tyto trhy reprezentují jiné podmínky, avšak oba jsou na sobě závislé a tím se kolaps na jednom či druhém vzájemně promítá. (Tamtéž, str. 23)

Externí a interní trh práce se podílí na snižování nezaměstnanosti. Externí trh je otevřený a firmy si v něm mezi sebou konkurují. Interní trh je oblastí, v nichž si podnik (firma) sám určuje pozici každého pracovního místa z hlediska mzdy a pracovní kariéry. Pomocí rozdílů těchto dvou trhů můžeme sledovat strategie mobility pracovní síly a jednotlivců, kterou také upravuje politika zaměstnanosti státu. Může poskytovat stimulační pobídky k pohybu zaměstnanců mezi firmami i podporovat rozvoj lidských zdrojů v rámci jednotlivých firem. (Tamtéž, str. 23)

Lokální trh práce konkrétně vymezuje území s určitými vztahy a postoji, které jsou odvíjeny místními poměry – finančními a sociálními. (Tamtéž, str. 23)

### **3.1 Nezaměstnanost a nezaměstnaný**

V 90. letech se tyto pojmy objevily jako zcela nezažitý sociální, společenský a ekonomický jev. Občané České republiky se v tomto novém zařazení musí naučit žít a akceptovat ho. (Sirovátka, 1995 str. 40-41)

Nezaměstnanost je velice diskutované téma, které nabízí spoustu otázek. Příčin nezaměstnanosti je mnoho, ale vždy vychází z ekonomické situace ve společnosti. Podle Sirovátka, je jedna z hlavních příčin nedostatečná motivace nezaměstnaných osob k získání práce. To lze poukázat na nízké mzdy, která se o mnoho neliší od sociální podpory. Dalšími aspekty jsou nízká kvalifikace pracovníků, vysoké požadavky zaměstnavatelů, ale také strukturální změny v ekonomice. Region, ve kterém je vysoká míra nezaměstnanosti je považován za nerozvinutý. Rigidita pracovního trhu je způsobena špatným fungováním trhu s bydlením, vysokými daněmi, odvody, neatraktivní mobilita za prací. (Tamtéž, str. 40-41)

Nezaměstnanou je osoba, které nemá dostatečnou kvalifikaci či požadovaný zdravotní stav na to, aby mohla vykonávat danou pozici. Dále osoba, která pracuje a je jí bez jakéhokoli vlivu ukončen pracovní poměr. Do této skupiny také řadíme jedince, kteří využívají sociální podpory státu a pracovat nechtějí. (Tamtéž, str. 40-41)



Nezaměstnanost je v dnešní demokratické době aktuální otázkou a také životní zkouškou. Podle Samuelsona a Nordhause jsou důsledky vysoké nezaměstnanosti plýtvání lidskými zdroji. Otázky nízkých důchodů a dopady na emoce a rodinný život. (Samuelson, Nordhaus, 1991, str 58) S dalším názory přichází Giddense, který tvrdí „že narůstá nejistota práce a snaha o stále vyšší efektivitu a zisk znamená, že lidé s nižší kvalifikací jsou vykazováni na okraj pracovního trhu, kde vykonávají nejistou práci.“ (Giddens, 2009, str. 840) Práce jako zajištění určité úrovně ve společnosti i uspokojení základních potřeb. Je hlavní činnost člověka, která nám zajistí určitý status ve společnosti. Proto dlouhodobá ztráta zaměstnání může znamenat nejen ztrátu určitého statusu, ale také dopad na psychický stav člověka a obavy z budoucnosti. Každý jedinec schopný práce, bude své příjmy získávat právě prací nebo podobnými činnostmi spojenými s tímto sektorem. Podle Mareše nezaměstnaný ztrácí kontrolu nad každodenními pravidly života, což může ovlivňovat jeho psychický stav a zdraví. (Mareš, 2002, str. 45)

Výskyt nezaměstnanosti se neprojevuje ve všech profesích rovnoměrně. Určité profesní kategorie, spadají do více rizikových skupin, které podléhají nezaměstnanosti. Jsou to například lidé, kteří mají nízké vzdělání, ženy, mladí lidé a příslušníci národnostních menšin. Této skupině může hrozit riziko dlouhodobé nezaměstnanosti. Mareš uvádí, že „nezaměstnanost není považována za vážný ekonomický, ale ani za sociální problém, pokud se nestane masovou.“ (Mareš, 1994, str. 10-11) Může dojít k rozdělení společnosti, ale také ke změně životní úrovně části obyvatelstva. Není třeba jí brát jako nevyrovnanost trhu práce. (Tamtéž, str. 10-11)

### 3.2 Nezaměstnanost a její typy

Následující odstavce představují charakteristiky pro jednotlivé druhy nezaměstnanosti:

- Frikční nezaměstnanost – je dočasná a dobrovolná. Jedinec hledá kvalitní a dobře ohodnocenou práci, proto může nastat časová prodleva v získání pracovní pozice. Do této skupiny spadají absolventi škol nebo pracovníci, kteří ukončili svůj pracovní poměr a hledají lepší pracovní nabídky.
- Cyklická nezaměstnanost – je závislá na ekonomickém období. Pokud se ekonomika nachází v recesi je zaměstnáno méně lidí než v době konjunktury.
- Strukturální nezaměstnanost – změna odvětví ve firmách je potřebná, z důvodu zorientování zaměstnance na pracovním trhu případně jeho rekvalifikace. (Mareš, 2002, str. 35)

Rekvalifikace nejvíce ovlivňuje nezaměstnanost strukturální, a to v případě, kdy je v daném regionu nabídka po práci vyšší než poptávka. Tato skutečnost dává důvod nejen pro rekvalifikaci nezaměstnaným, ale i pracujícím, kteří si touto cestou mohou rozšířit své vzdělání nebo kvalifikaci. Nezaměstnanost dále rozlišujeme na dobrovolnou a nedobrovolnou, osoby „dobrovolně nezaměstnané“ charakterizujeme jako jedince, kteří nechtějí pracovat za nízkou odměnu a vybírají si práci za lepší peněžní ohodnocení. Protipólem jsou osoby nedobrovolně nezaměstnané, které si práci hledají, a jsou za ni schopni akceptovat nižší finanční ohodnocení. (Brožová, 2003, str.86)

Další druhy nezaměstnanosti rozlišujeme dle doby trvání a to:

- krátkodobá
- dlouhodobá

### **3.3 Uchazeč a zájemce o zaměstnání**

Uchazeč je osoba, která požádá na krajské pobočce podle adresy trvalého pobytu o zprostředkování zaměstnání a splňuje podmínky, které upravuje zákon. Právní norma pro fyzické osoby je vytyčena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Uchazeči, kteří žádají o zaměstnání se mohou stát i cizinci kteří však musí splňovat následující podmínky. (zákon 435/2004 Sb., online, cit. 2020-12-19)

- občanství ve kterémkoli státě Evropské unie
- musí mít rodinného příslušníka, který je občanem a má trvalý pobyt v EU, podle stanovených podmínek zákona. (Tamtéž, online, cit. 2020-12-19)

Pokud cizinec nesplňuje zmíněné podmínky, ale jeho kvalifikace je potřebná k výkonu zaměstnání je mu dovoleno stát se uchazečem o zaměstnání. (Tamtéž, online, cit. 2020 12-19) Zájemce o zaměstnání je FO, která projevila zájem o zaměstnání a je zařazena do evidence zájemců o zaměstnání na jakékoli krajské pobočce úřadu práce na území ČR. Úkolem příslušného úřadu práce je zprostředkovat zájemci zaměstnání případně i rekvalifikaci. (zákon 435/2000 Sb., §22, online, cit. 2020-12-19)

### **3.4 Legislativní rámec práv a povinností**

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 20 upravuje, práva fyzických osob, které mají právo na zprostředkování zaměstnání. Vhodným zaměstnáním, pokud tento zákon neurčí jinak, je zaměstnání, ve kterém:

- délka pracovní doby zahrnuje minimálně 80 % stanovené týdenní pracovní doby
- zaměstnání je sjednáno na dobu neurčitou či určitou delší než 3 měsíce
- pozice odpovídá jeho zdravotnímu stavu a schopnostem případně jeho kvalifikaci
- zaměstnání se nachází v místě bydliště, popřípadě v jeho dostupné blízkosti, se zaručením možnosti ubytování
- odvody pojistného a důchodového pojištění a příspěvek na stání politiku zaměstnanosti. (zákon 435/2004 Sb., § 20, online, cit. 2020-12-19)

Každá fyzická osoba, která využívá služby ÚP ČR, se řídí stanoveným zákonem 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a výlučně se řídí jeho pokyny.

Je povinna sdělit údaje o svém zdravotním stavu pro vyhledání vhodného zaměstnání, pokud se jedná o osobu se zdravotním postižením § 67 je povinna doložit lékařský posudek u registrujícího poskytovatele zdravotních služeb v oboru všeobecného praktického lékařství. (Tamtéž, online, cit. 2020-12-19)

### 3.5 Vymezení rizikových skupin

Jedná se o osoby, které jsou pro zaměstnavatele málo atraktivní a tím se pro ně nedostává takové nabídky na trhu práce. Často se tedy v jejich statusu objevuje opakovaně nebo dlouhodobě nezaměstnaný. Bariéry, a tedy příčiny nedostatku, se objevují na straně sociálního a lidského kapitálu. Hlavním činitelem je nízký nebo vysoký věk, zdravotní postižení, dosažená kvalifikace, pohlaví nebo neakceptovatelný zdravotní stav. Zmíněné osoby patří do skupiny rizikových, jelikož vyžadují určitou pozornost a podporu ze strany státu pro zařazení na trhu práce. *„Pro dlouhodobou nezaměstnanost je typická kumulace handicapů a heterogennost jednotlivých skupin. Mnozí, dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání, jsou na úřadu práce hlavně z důvodu výhod, které plynou ze sociálního zabezpečení, na které mají nárok.“* (Brožová, 2002, str. 29)

Přehled rizikových skupin podle zákona č. 435/2004 Sb., § 33:

- mladiství uchazeči a absolventi škol i nekvalifikovaní uchazeči
- zdravotně postižené osoby (FO), starší osoby nad 50 let (FO)
- společensky nepřízpůsobiví uchazeči

Do procesu sociálního vyloučení nejsou zařazeny jen handicapované osoby, ale i jiné skupiny obyvatelstva na trhu práce. Objektem může být stát nebo i celé sociální kategorie. (Tamtéž str. 113) *„Dlouhodobá nezaměstnanost se v současnosti nejen značně rozšířila, ale stává se i obtížným sociálně politickým problémem s multiplikačním efektem délky nezaměstnanosti“.* (Mareš, 2002, str. 46)

## 4 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

*„Schopnost hospodářského růstu není možné řešit závažnými dopady nové globalizující se ekonomiky na sociální oblasti a základy evropského sociálního modelu.“* (Václavíková a kol., 2009, str. 74). Je od konce devadesátých let jednou z nejvíce se rozvíjejících politik zemí Evropské unie. Předpoklad je dosáhnout stabilní zaměstnanosti a začlenit sociálně vyloučené skupiny do sektoru trhu práce a široké společnosti. (Kotýnková, 2006, str. 9). Sociální a hospodářská politika tvoří s politikou zaměstnanosti vzájemné vazby, které se soustředí na snižování nezaměstnanosti a odstranění určité „přísnosti“ trhu práce. Cílem tedy je stabilní a soudržná společnost. Mezi hlavní aktéry řadíme odbory a zaměstnavatele, kdy stát zůstává jako hlavní aktér. Jde tedy o to plně využít pracovních míst a zajistit tak práva občanům na zaměstnání a tím posílit rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou. (Tamtéž, str. 9)

V oblasti státní správy se v České republice stará o dodržování výkonu MPSV a úřady práce, které jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou. Nadřízený orgán je MPSV. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti napomáhá k dosažení cílů v této politice. Stávající úprava tohoto zákona platná od 1. 10. 2004 usiluje o větší aktivitu v hledání práce a zároveň motivaci nezaměstnaných. Dále kontrolu a zpřísnění sociálních dávek a ostatních podmínek, například nárok na podporu v nezaměstnanosti. (zákon č. 435/2004 Sb., dle § 39, online 2020-19-12)

### 4.1 Pasivní politika

Pasivní politika opatřuje nabídku a poptávku na trhu práce ve kterém je nezaměstnaným udělena podpora v podobě částečné náhrady ušlého výdělku, jinak jsou však nezaměstnaní ponecháni svému osudu. (Václavíková a kol., 2009, str. 77). Kromě již zmíněné podpory v nezaměstnanosti jsem dále patří minimální mzda, nárok na soustavu institutů životního minima, podpora při rekvalifikaci, kterou upravuje zákon č. 435 Sb., dle § 40. Na výdaje státu má tedy značný vliv nezaměstnanost, pokud je potřeba vynaložit větší prostředky na pasivní politiku zaměstnanosti výdaje státu

narůstají. Je důležité zmínit že, tato politika má přednost nad politikou aktivní zaměstnanosti. (Tamtéž, str. 77)

System by měl být nastaven v rovnováze. To tedy znamená, že pracujícím lidem se vyplatí pracovat a osoby stojící na druhé straně tedy nezaměstnaní, mají vynaložené prostředky na své živobytí. Podpora v nezaměstnanosti, kterou upravuje zákon č. 435/2004 Sb., dle § 39 je pravidelná měsíční dávka, která má nezaměstnanému jedinci poskytnout potřebné finance k překlenutí nezbytně krátké doby, po kterou nemá zaměstnání. Podmínkou je, aby osoba bylo registrována na úřadu práce dle jeho trvalého místa bydliště. Nutno také zmínit rozhodné období pro posuzování nároků při rekvalifikaci či podporu v nezaměstnanosti. (zákon č. 435/2004 Sb., dle § 39, online 2020-19-12)

## **4.2 Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na vytváření nových pracovních míst a uplatnění uchazečů na trhu práce. Zejména na osoby, které si dlouhodobě nemůžou (nechtějí) nalézt práci. Zmíněné osoby mají nízkou šanci získat zaměstnání, jelikož zaostávají v aktuálních znalostech/dovednostech a ztrácí pracovní návyky po dobu, kterou strávili „doma.“ Do aktivní politiky zaměstnanosti řadíme poradenské služby, které by měly spravovat úřady práce, avšak je potřeba zmínit, že kvalita zmíněných služeb není stejná. Lze podotknout, že výdaje PPZ mají přednost před APZ. Jelikož nejsou upřesněny účinky zmíněných nástrojů, pochybnosti v efektivnosti vynaložených prostředků zaostávají. (zákon č. 435/2004 Sb., § 104, online 2020-19-12)

Příspěvky aktivní politiky zaměstnanosti:

- příspěvek na rekvalifikace jako nástroj profesního vzdělávání dospělých
- příspěvek na veřejně prospěšné práce
- nový podnikatelský záměr
- investiční pobídky
- a další (Václavíková a kol., 2009, str. 86).

Dále do aktivní politiky zaměstnanosti řadíme projekty pro rizikové osoby na trhu práce, individuální přístupy k nezaměstnaným apod.

Otázka financování je zprostředkována ze dvou zdrojů:

- státní rozpočet a jeho prostředky – každá krajská pobočka má přidělený limitovaný rozpočet
- Evropský sociální fond – investice do lidských zdrojů, podpora v zaměstnanosti, ve vzdělávání (Tamtéž, str. 86)

Aktivní politika zaměstnanosti má značný význam zejména pro státní rozpočet. Fungování a vynaložení zmíněných prostředků se pak projeví na pasivní politice zaměstnanosti a na sociálních dávkách. Uchazeč, který se zapojí do zaměstnání ulehčí státu vynaložené výdaje na zdravotním pojištění a sociálních dávkách. Odrazem je jeho výdělek a odvod daně do státního rozpočtu. Je tedy potřeba vynaložit námahu na hledání nových postupů a takových prostředků, které nám pomohou získat co nejvyšší účinek. (Tamtéž, str. 86)

### **4.3 Celoživotní vzdělávání a rekvalifikace**

Dnešní doba nám nabízí opravdu mnoho možností, jak se vzdělávat a seberealizovat. Mohou nám k tomu dopomoci technologické nástroje, které v dnešní době využívá velká část populace. Proto je potřeba se přizpůsobit a vyrovnat podmínkám i technologiím dnešní doby. Na svou seberealizaci a sebevzdělávání si může přijít jakákoliv věková skupina a tím si například posílit svou pozici na trhu práce. Můžeme si zvýšit kvalifikaci v naší profesi, nebo ji úplně změnit. *Kvalifikace je především investicí do lidské schopnosti vykonávat náročnou práci v budoucnosti. Je investicí, kterou je třeba neustále obnovovat a její potence prohlubovat.* (Buchtová, 2013, str. 93) Dle Průchy *„je celoživotní vzdělávání plánovaná, cílevědomá a institucionalizovaná aktivita v rámci celoživotního učení, při které se realizuje to, co společnost považuje za důležité. Současná preference pojmu učení na úkor pojmu vzdělávání je výrazem toho, že odpovědnost za znalosti a kompetence se přenáší na jednotlivce.* (Průcha, 2009, str. 24)

Celoživotní vzdělávání nabízí například další cestu vzdělávání, jíž je rekvalifikace, která nám může pomoci získat jiné zaměstnání a tím obohatit možnosti seberozvoje, a tedy i možnosti pracovního trhu. Nezaměstnaní, ale i zaměstnanci si prohlubují svou kvalifikaci, která je také důležitá pro ekonomický růst státu. (Tamtéž, str. 24)

### **4.3.1 Rekvalifikace**

Pojem rekvalifikace upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a je uveden v § 108. Rekvalifikace slouží jako nástroj v boji proti nezaměstnanosti, dokáže změnit postavení nezaměstnaného na trhu práce. (Horáková, 2013, str. 5) Efektivita rekvalifikace je velice důležitá proto se vychází z dosavadní hodnoty uchazeče, jeho zdravotního stavu a možných zkušeností pro budoucí výkon práce. (Tamtéž str. 5)

Pro splnění rekvalifikačního kurzu je potřeba splnit tyto podmínky:

- evidence na ÚP jako uchazeč/zájemce o práci
- kvalifikační předpoklady musí odpovídat výkonu profese v konkrétním rekvalifikačním školení
- splňovat odpovídající zdravotní stav (pro splnění kurzu a následné profese)
- rekvalifikace je nezbytně nutná, protože nemůže vykonávat stávající zaměstnání nebo mu nedá možnost uplatnit se v dané pracovní pozici
- rekvalifikace mu pomůže po absolvování získat zaměstnání. (Tamtéž, str. 5)

Regionální trh upravuje potřeby realizace rekvalifikace, ale zároveň je potřeba dbát na požadavky a osobní potřeby uchazeče. Zvýšení kvalifikace je tedy získání nové schopnosti pro zcela jinou práci, než kterou uchazeč vykonával doposud.

Jsou také tři možnosti, jak rekvalifikaci financovat:

- na své náklady
- prostřednictvím ÚP (pokud je rekvalifikace shledána jako účelná/ případně hrazena zaměstnavatelem)
- Zaměstnavateli, který rekvalifikaci provádí.



Pokud ÚP shledá rekvalifikaci jako účelnou, náleží uchazeči 60 procent předešlé průměrně čisté mzdy po dobu výkonu rekvalifikace. Obě strany, tedy uchazeč a ÚP, si mezi sebou stanoví podmínky. Pokud by uchazeč vlastní vinou nedokončil rekvalifikaci musí uhradit náklady s tímto spojené. (zákon č. 435/2004 Sb., online 2020 12-19)

Další možnost rekvalifikace může být uskutečněna zaměstnavatelem. V tomto případě zaměstnanci náleží mzda v jeho průměrném výdělku a je prováděna v pracovní době. Důležité je stanovit si podmínky mezi zaměstnavatelem a ÚP, ale také mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Náklady spojené s rekvalifikací může úřad práce plně či částečně uhradit. Tato varianta je přínosná pro všechny zmíněné strany. Jelikož úřad práce platí pouze rekvalifikaci, nikoliv podporu při rekvalifikaci a zaměstnavatel nemá výdaje s rekvalifikací, ale zná dobře svého zaměstnance a jeho fungování ve firmě. Zaměstnanec má stále status zaměstnance.

Rekvalifikace jako nejvýznamnější nástroj aktivní politiky zaměstnanosti popisuje Mareš ve své publikaci takto *„je dvojsečná, jestliže není cílená a nemá efekt. Získat novou kvalifikaci a zůstat přesto dále nezaměstnaným je pro člověka jen potvrzením jeho nedostatečnosti obstát na trhu práce.“* (Mareš, 1994, str. 108)

#### **4.3.2 Rekvalifikace a její typy**

Rekvalifikaci dělíme v těchto směrech:

- dle délky trvání
  - krátkodobá je většinou ukončena do jednoho měsíce, jde spíše o doplnění kvalifikace
  - dlouhodobá je zaměřena na získání nové kvalifikace, vhodné pro dlouhodobě nezaměstnané a uchazeče se základním vzděláním
- dle členění v informačním systému
  - pomáhá získat kvalitní kvalifikaci a tím lepší „použitelnost“ na trhu práce například: obsluha počítače, vazačský průkaz apod., poskytuje kvalifikaci pro novou profesi například: zedník, tesař, zámečník, sekretářka

- dle obsahu
  - o specifická zaměřena na konkrétní kvalifikaci, kterou poptává trh práce
  - o nspecifická zaměřena na uchazeče a jeho přípravu začlenění na trhu práce
- cílové skupiny:
  - o rekvalifikace pro uchazeče o zaměstnání a žadatelů o práci
  - o rekvalifikace pro zaměstnance. (zákon č. 435/2004 Sb, § 108, online 2020-12-19)

Nezaměstnaní, kteří požádají o rekvalifikaci musí tedy s úřadem práce uzavřít písemnou dohodu dle stanovených příslušností, které uvádí § 109 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Na jejímž základě uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o práci požádá. Náklady spojené s rekvalifikací jsou čerpány z ÚP a do těchto nákladů jsou například zahrnuty poplatky za jízdné hromadnou dopravou na místo výkonu a zpět, pojištění pro případné škody, které by účastník způsobil. Takzvaná „zvolená rekvalifikace“ prošla novelizací jako nový nástroj 1. 1. 2012. (zákon č. 435/2004 Sb., online, 2020-12-19) Žadatel si sám může zvolit rekvalifikační kurz i rekvalifikační instituci ve které výuka probíhá. Tato výhoda uchazeči umožňuje vybrat si konkrétní druh pracovní činnosti pro jeho budoucí zaměstnání. Musí však být uplatitelná na trhu práce a zdravotní stav odpovídat uchazečovi žádosti o zmíněnou rekvalifikaci. (Tamtéž online, 2020-12-19)

Vzdělávací zařízení, které poskytuje rekvalifikaci musí splňovat podmínky vzdělávacího akreditovaného programu, který upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 108, odstavce 3. *„Akreditovaným vzdělávacím programem se rozumí program, kterému byla na základě potřeb trhu práce rozhodnutí MŠTV udělena akreditace. Akreditace se uděluje na základě písemné žádosti, jejíž součástí je vymezení obsahu a rozsahu vzdělávání, forem a metod výuky a způsobu ověřování výsledků vzdělávání v rekvalifikaci.“* (zákon 435/2004 Sb., online, 2020-12-19) Maximální částku 50 000 Kč, kterou ÚP poskytuje nesmí převýšit kalendářium tří po sobě jdoucích let. Pokud se jedná o rekvalifikaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem pak si tyto dvě strany mezi sebou uzavřou dohodu. Pokud se jedná

o rekvalifikaci v zájmu zvýšení či rozšíření kvalifikace, může zaměstnavatel oslovit ÚP, který plně nebo částečně uhradí náklady spojené s rekvalifikací na zaměstnance. (Tamtéž, online, 2020-12-19)

#### **4.3.3 Vzdělávací zařízení poskytující rekvalifikaci**

Upravuje zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 108, který stanoví zařízení, které je oprávněné provádět rekvalifikaci. Nutností je však splňovat podmínky MŠMT a s tímto spojené osvědčení o způsobilosti k rekvalifikaci pro vymezenou pracovní činnost. Veškeré vymezení podmínek je stanoveno vyhláškou č. 524/2004 Sb., o akreditaci.

Zařízení, která mohou provádět akreditaci:

- instituce s uznaným vzdělávacím programem, jehož základem je písemná žádost, o které rozhoduje MŠMT s platností 3 roky, toto osvědčení o rekvalifikaci má celostátní platnost
- instituce s uznaným vzdělávacím programem
- škola, která poskytuje ve svém oboru vzdělávání a VŠ s uznaným studijním programem (vše podle zvláštních právních předpisů)
- zařízení, která poskytují vzdělávací program například: řidičské kurzy, svářečské aj. vše podle zvláštních právních předpisů (zákon č. 435/2004, online, 2020-12-06)

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy může kdykoli získanou akreditaci odebrat, a to v případech:

- pokud není vzdělávací akreditovaný program dodržován
- není možné zabezpečit úroveň rekvalifikačního zařízení
- nejsou dodržovány příslušné postupy (Tamtéž, online, 2020-12-06)

#### **4.3.4 Rekvalifikace a její cíle**

Cílem rekvalifikace je změnit kvalifikaci uchazečů a tím jim zajistit možnost výběru jiné profese na trhu práce. Mareš uvádí že, cílem je „*dosáhnout zlepšení kvality pracovní síly a zvýšení její flexibility i flexibility trhu práce*“ (Mareš, 1994, str. 107). Hlavní roli zde zastává obsah výuky, jejíž potřebnost je důležitá k praktické, popřípadě i k odborné praxi. (Sirovátka, a další, 2002, str. 105) Po zakončení rekvalifikace má uchazeč větší šanci na pracovním trhu a může konkurovat jiným uchazečům. Posílí se jeho sociální zařazení, které mu může pomoci získat na trh práce novou pracovní příležitost. Aktivní politika zaměstnanosti, jak již autorka zmínila výše a její hlavní nástroj rekvalifikace, napomáhá vyrovnávat nabídku a poptávku na trhu práce. (Tamtéž, str. 105)

Programy pro rizikové skupiny osob a speciální programy, které jsou snahou pro lepší konkurenci hodnost na trhu práce:

- Pro osoby ze sociálních skupin ohrožených nezaměstnaností nebo dlouhodobě nezaměstnaní, kteří dostávají podporu v jejich budoucím podnikání „know how“
- Rozšiřování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců. (Mareš, 1994, str. 108)

Je potřeba zaměřit se na rizikové skupiny a posílit jejich místo na trhu práce. Uchazeč si „může pomoci“ zvýšením sebevědomí a tím spojeným impulzem v hledání nového zaměstnání. (Tamtéž, str. 108)

#### **4.3.5 Financování rekvalifikace**

Rekvalifikace je hrazena ze státního rozpočtu a z prostředků Evropského sociálního fondu. Financování APZ je řešeno v § 107 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a hospodaření s těmito prostředky upravuje zákon č. 218/2000 Sb. (zákona č. 435/2004, zákon č. 218/2000, online, 2020-12-19) Finanční prostředky jsou jednotlivým pobočkám úřadu práce rozdělovány dle rozhodnutí generálního ředitelství ÚP ČR. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou přiděleny podle sedmi souborů, dle praktických poznatků vyplývajících ze zkušeností a testování jejich vlastníků, kteří jsou utajeni, podstatní a identifikovatelní. Činitelé jsou rozděleny v kategoriích podle kalkulu evidovaných zdravotně postižených osob, věku, počtu uchazečů o zaměstnání,

kterým náleží jedno pracovní místo a také jsem řadíme osoby dlouhodobě nezaměstnané. Jako dalším zdrojem financování je Evropský sociální fond (ESF), jehož strukturální fond EU je hlavním finančním nástrojem a je realizován Evropskou strategií zaměstnanosti. ESZ jejímž hlavním úkolem je snižovat nezaměstnanost, pomocí rozvoje zaměstnanců a podpory sociálního začleňování. (Horáková, 2014, str. 139-142)

#### 4.3.6 Dopady rekvalifikace

Rekvalifikace, jako nástroj aktivní politiky můžeme rozdělit na následující okruhy:

- Přímé
  - úspěšné získání zaměstnání u osob, které prošly rekvalifikačním kurzem a také, po jak dlouhou dobu od ukončení kurzu byly schopni toto pracovní místo udržet. (Sirovátka, a další 2002, str. 45)
- Nepřímé
  - odráží se v dlouhodobé zaměstnanosti. Existuje situace, kdy po absolvování rekvalifikace žadatel nenalezne pracovní uplatnění – neznamená to neúspěch. Důležité je, aby žadatel neztratil motivaci k nalezení zaměstnání. (Tamtéž, str. 45)
- Pozitivní
  - jsou spíše sociálního charakteru, důraz je kladen na snížení rizika sociálního vyčlenění (exkluze). Rekvalifikační kurzy pomáhají v rozvoji sociálních kontaktů. (Tamtéž, str. 45)
- Negativní – cílit přímo k uchazečům, kteří mají jen velice malé možnosti získat uplatnění na trhu práce a dát jim přednost před těmi, kteří problém nemají. Tím eliminujeme negativní účinky.
  - efektivita je nerovnoměrná, upřednostňovány jsou schopnější uchazeči před „méně atraktivními“ > creaming off efekt – v popředí jsou uchazeči, schopnější než ti, kteří by ji skutečně potřebovali
  - mrtvá váha – uchazeči, kteří by bez absolvování rekvalifikačního kurzu nenašli zaměstnání na trhu práce

- efekt uzamčení – většinou se vyznačuje u dlouhodobých rekvalifikací zaměřené na specifické profese, kdy se účastník plně věnuje informacím kurzu a nehledá si pracovní místo. (Tamtéž, str. 46)

#### **4.3.7 Legislativní úprava rekvalifikací**

Autorka by ráda uvedla legislativní úpravu rekvalifikace, která je pod dohledem těchto právních předpisů a je nadřazena právními ústředními složkami. Všeobecnou deklarací lidských práv, Listinou základních práv a svobod, zákon č. 2/993 Sb. Toto jsou dokumenty, v nich najdeme prvořadná subjektivní práva, tedy práva lidská. Listina základních práva a svobod vykládá práva na práci a svobodnou volbu povolání.

Právní normy upravující realizaci rekvalifikace:

- vyhláška č. 518/2004 Sb., a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- vyhláška č. 519/2004, Sb.
- zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů
- vyhláška č. 176/2009 Sb., stanovuje náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizaci vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a stanoví způsob jeho ukončení
- nařízení vlády č. 515/2004 Sb.,
- zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, kterým jsou upraveny postupy zadávání zakázek veřejnými zadavateli, dotovanými zadavateli a sektorovými zadavateli
- dalšími právními předpisy na oddělení rekvalifikací jsou vyhlášky ministerstva zdravotnictví o cenových předpisech za lékařský výkon, tabulky hodinových dotací, kterými MŠMT stanoví potřebný počet hodin pro jednotlivé kurzy, zvláštní vyhlášky, např. vyhláška č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice, svářečský průkaz, řidičské průkazy.

## PRAKTICKÁ ČÁST

### 5 KRAJSKÁ POBOČKA HRADEC KRÁLOVÉ

Autorka se v této části práce zabývala problematikou rekvalifikace v Královehradeckém kraji. Cílem analytické části diplomové práce bylo zaměřit se na krajskou pobočku ÚP Hradec Králové, ve které probíhalo výzkumné šetření, jehož cílem bylo zjistit potřebnost rekvalifikace v Královehradeckém kraji. Sběr dat a zároveň jejich zpětné vyhotovení autorce pomohly doporučit možná zlepšení či zvýšení informovanosti pro uchazeče o rekvalifikaci v Královehradeckém kraji. Pro pochopení situace, nejen na trhu práce, je nutné přiblížit čtenáři Královehradecký kraj, formou demografického popisu a jeho charakteristiky.

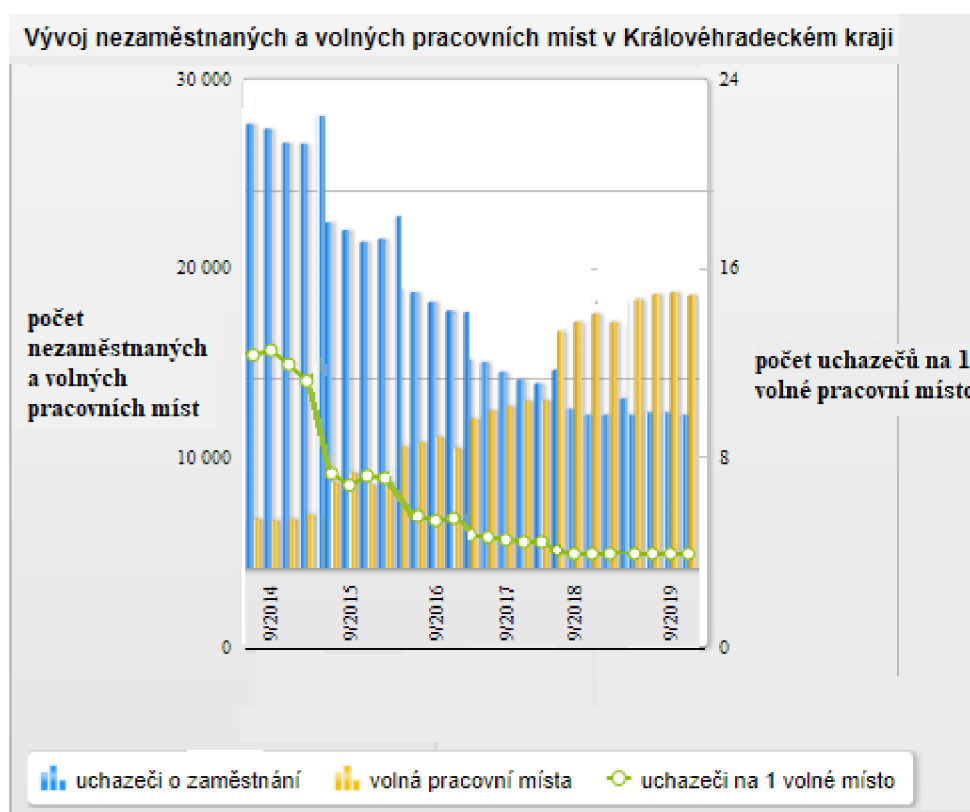
Zmíněný kraj se rozléhá v severovýchodní části Čech a tvoří více než jednu třetinu státní hranice s Polskem. Svou rozlohou a počtem obyvatel řadíme Královehradecký kraj spolu s Libereckým a Pardubickým krajem do kategorie třech největších regionů na území České republiky. Město Hradec Králové leží od hlavního města Prahy ve vzdálenosti cca 110 km. Od 1. 1. 2000 tvoří kraj pět okresů mezi které patří město: Hradec Králové, Náchod, Jičín, Trutnov a Rychnov nad Kněžnou. Do Královehradeckého kraje bylo k 1. 1. 2003 zařazeno patnáct samosprávních obcí s rozšířenou působností a více než třicet samosprávních obcí s příslušným úřadem. Konkrétní správy obcí (obecní úřady) mají za úkol spravovat obce, které vytváří okres. Rozloha „Královehradecka“ je 4 758 km<sup>2</sup>, a tím je zařazen na deváté místo mezi jednotlivými kraji. Jedná se o oblast s vysokým podílem zemědělství. Zemědělská půda se rozkládá na více než polovině (55 %) z celkové rozlohy kraje. (Královehradecký kraj, online 2021-08-29)

Ekonomická stránka kraje se soustředí na tři hlavní odvětví – zemědělství, průmysl a poměrně rozvinutý cestovní ruch. Průmysl je realizován do velkých měst, a zemědělství je zejména v oblasti Polabí. Největší koncentraci cestovního ruchu tvoří

pohoří Krkonoš s Národním parkem a jeho nejcennějšími lokalitami. (Tamtéž, online 2021-08-29)

Organizační útvar ÚP ČR je kontaktním pracovištěm a zároveň krajskou pobočkou v Hradci Králové, pod kterou spadají další pobočky, které se nachází ve větších městech jako jsou například Hořice, Trutnov, Jaroměř a další. (Tamtéž, online 2021-08-29)

Graf 1: Vývoj nezaměstnaných a volných pracovních míst v Královéhradeckém kraji mezi roky 2014-2019 údaje k měsíci září



Zdroj: Český statistický úřad, online cit. 2020-12-19

Hradec Králové se s celkovou rozlohou v km<sup>2</sup> řadí na čtvrté největší statutární město. Žije zde přibližně 94 tisíc obyvatel. Index životní úrovně a sociálního zabezpečení je na vysoké úrovni, stejně tak jako zdravotní péče díky Fakultní Nemocnici Hradec Králové. Město je tvořeno z 21 místních částí a 21 katastrálních území. Hradec Králové se řadí do kategorie obcí s rozšířenou působností, která je „nadřazená“ 80 obcím



s rozšířenou působností a 39 obcím ve kterých zodpovídá za správu obecní úřad. Hradci Králové také náleží název univerzitní město, neboť zde působí Univerzita Hradec Králové, některé fakulty Univerzity Karlovy a Univerzity obrany. (Tamtéž, online 2021-08-29)

## **5.1 Úřad práce České republiky**

Úřad práce je správní úřad České republiky, který je podřízen Ministerstvu práce a sociálních věcí. Oblast hlavní činnosti ÚP je fungování pracovního trhu v ČR, ale také v Evropské unii. Stará se o evidenci uchazečů o zaměstnání a o volná pracovní místa. Působnost ÚP se dělí do jednotlivých poboček po celé České republice, do které uchazeči spadají podle adresy trvalého bydliště. Nejvyšší odpovědnost za fungování a správu nese generální ředitel. V každé další krajské pobočce nese zodpovědnost za správu její ředitel. Poradce z příslušné pobočky s klientem může vytvořit profil uchazeče, pro aktuální nabídky práce. Úřad práce nabízí nejrozličnější rekvalifikační školení a také od 1. 5. 2004 službu EURES, která napomáhá pracovním a vzdělávacím podmínkám v rámci Evropy. Úřad práce České republiky má právo rozhodovat ve správním řízení v I. stupni a odvoláních proti rozhodnutí ÚP ČR rozhoduje MPSV. Správní zřízení jsou vedena a řídí se zákonem č. 73/2011 Sb. a zákonem č. 500/2004 Sb., správním řádem, ve znění pozdějších předpisů. (Úřad práce České republiky, online cit. 2021-08-29)

### **Spolupráce s úřadem práce a její výhody**

Jak už bylo v předešlých kapitolách zmíněno, spolupráce s úřadem práce má tyto výhody:

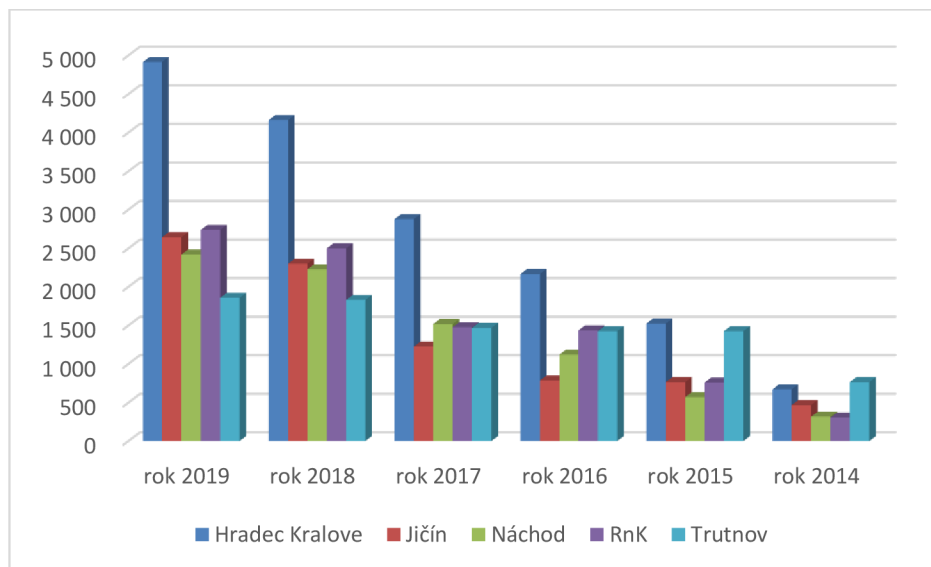
- pobírat podporu v nezaměstnanosti
- programy aktivní politiky zaměstnanosti (projekty zajišťované ÚP, rekvalifikační programy)
- osoby se zdravotním postižením mají možnost obnovit nebo si doplnit pracovní návyky a tím se snadněji zařadit do zaměstnání. (Tamtéž, online cit. 2021-08-29)

## Spolupráce s úřadem práce a její nevýhody

Pokud úřad práce nahlíží na skupinu jako na limitovanou a společensky vyloučenou bude mít těžší pozici u zaměstnavatelů a dalších skupin na trhu práce. Tímto jednáním může nastat dlouhodobá nezaměstnanost. (Tamtéž, online cit. 2021-08-29)

- Úřad přenáší k zaměstnavatelům negativní signály o skupině obtížně zaměstnatelných uchazečů. „*Instituce na pracovním trhu se významným způsobem podílejí na spoluvytváření a definování role marginální pracovní síly. Tento koncept je pak určující nejenom pro jejich praxi, ale ovlivňuje stejně významně jednání ostatních subjektů pracovního trhu, tedy zaměstnavatelů i potenciálních a aktuálních klientů.*“ (Sirovátka, 1997, str. 113)

Graf 2: Pracovní místa v evidenci Úřadu práce České republiky zaměřené na Královehradecký kraj a jeho okresy. Údaje mezi roky 2014-2019 k měsíci září



Zdroj: Český statistický úřad, online cit. 2020-12-19

## 6 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

Autorka nejprve vymezuje výzkumný záměr, který je dle Gavory, základním pilířem metodologie výzkumu. (Gavora, 2010, str. 50-55) Cílem této práce je zjistit potřebnost rekvalifikace. Pomocí analýzy, aplikované na rekvalifikační prostředí úřadu práce pro Královehradecký kraj, je přinést možná doporučení či zvýšení informovanosti v oblasti rekvalifikace. Z diskuse nad prostředím i konkrétními otázkami autorka získala náhled do „zákulisí“ konkrétního oddělení rekvalifikace. V analytické části se autorka zaměřila na otázky týkající se celého procesu rekvalifikace, administrativních úkonů i řadě „komplikací“, které nastávají ve vztahu žadatel versus rekvalifikační kurz. Nedílným nástrojem pro výzkumné šetření je realizace online dotazníku. Komárková, Kašparová, Suryňka (2001, str. 25-30) rozdělují metody analytického výzkumu, ze kterých si autorka vybrala práci s „analytickým vzorkem“ (uchazeč o rekvalifikaci i pracovník ÚP) v dané oblasti (Královehradecký kraj). Nashromážděná data z online dotazníku, který byl zaslán „uchazečům o rekvalifikaci“ k dobrovolnému vyplnění, utvářel analýzu a konstatoval závěr. Respondenti svým osobním / autentickým pohledem přispěli k vysvětlení a porozumění rekvalifikačních otázek.

O zodpovězení dotazníku bylo požádáno 70 osob, od kterých autorka doufala v co největší návratnost / počet odpovědí s vypovídající hodnotou. Výsledkem bylo obdržení 49 odpovědí, avšak některé dotazníky (2) byly vyřazeny z důvodu nepřesných a nesmyslných odpovědí. Návratnost tedy činila 47 kompletně vyplněných dotazníků ze kterých je formulován závěr. Akumulovaná data / výsledky šetření, tak bylo třeba zpracovat až po uzavření online dotazníků, který byl ukončen k 31. 12. 2020 a dle viditelných výsledků formulovat závěry. Z jednotlivých grafů lze přehledně konstatovat, o jaké osoby jde a v jaké životní fázi se nacházení. (věk, vzdělání apod.)

## **6.1 Metodologie**

K získání potřebných údajů byla zvolena metoda online dotazníku a strukturovaného rozhovoru mířeného na pracovníky Úřadu práce Hradec Králové. Pro kvantitativní formu dotazování byl vytvořen online dotazník s cílem získat co nejvyšší počet odpovědí. Dotazník (viz příloha č. I.) obsahuje osmnáct otázek týkající se rekvalifikace a celoživotního vzdělávání. V úvodu je uvedena formulace krátkého oslovení s žádostí o spolupráci při provádění výzkumného šetření. Zjištěním byla ochota respondentů spolupracovat na výzkumné části dotazníku, i po úspěšném / neúspěšném absolvování rekvalifikačních kurzů, a tím tedy získání zpětné vazby respondentů. Autorka s pomocí pracovníků Úřadu práce Hradec Králové oslovila uchazeče, zpětně od roku 2016–2020.

Žádost o vyplnění online dotazníku byla rozeslána všem uchazečům, kteří souhlasili se zpracováním osobních údajů. Sběr dat byl zahájen v rozmezí říjen až prosinec roku 2020. Distribuováno bylo celkem 70 dotazníků. Po zpracování a vyřazení nesprávně vyplněných a nehodnotitelných jich zůstalo 47, návratnost tedy činila cca 67 procent. Polostrukturovaný dotazník obsahoval čtrnáct otázek mířených na pracovnice Úřadu práce Hradec Králové. Odpovědi pracovníc byly cenné jak při zpracování online dotazníku, tak k utřídění myšlenek a tím pochopení odpovědí respondentů na online dotazník.

### **6.1.1 Charakteristika výzkumného vzorku**

Základní, záměrný soubor pro výzkum tvořili uchazeči o rekvalifikaci mezi roky 2016–2020 v Královehradeckém kraji. Jednalo se o osoby, které byly ochotni spolupracovat. Realizaci výzkumného vzorku bylo nejprve důležité probrat a nechat posoudit pracovníky ÚP Hradec Králové, kteří autorce pomohly nejprve dané téma osvětlit a „ukázat“ v praxi. Díky pracovníkům úřadu práce se autorce podařilo rozeslat online dotazník, který byl potřebný pro vyhotovení reálných výsledků. Dotazník byl zaslán mezi uchazeče, kteří už rekvalifikací prošli, nebo se jí právě účastní. Věková skupina uchazečů byla v rozmezí absolventů až po předdůchodový věk. Získaná data z online dotazníku byla zpracována, analyzována a kumulována do grafů,

kteře autorka prezentovala společně s výsledky dotazníkového šetření. Všechna data byla zpracována v počítačovém programu Excel.

### **6.1.2 Cíl výzkumu kvalitativního a kvantitativního šetření**

Hlavním cílem výzkumného šetření bylo zjistit zájem o rekvalifikaci a její potřebnost v Královehradeckém kraji, popřípadě určit nepříznivé faktory, které ovlivňují uchazeče o rekvalifikaci a zjistit skutečný počet zájemců v daných letech. Dalším záměrem výzkumu bylo monitorovat uchazeče, kteří po absolvování rekvalifikačních kurzů nastoupili do pracovního procesu, nebo jim rekvalifikace pomohla k samostatně výdělečné činnosti. V neposlední řadě byl kladen důraz na identifikaci působení úřadu práce v Královehradeckém kraji. Shromáždit informace, které poskytuje ÚP uchazečům v rámci rekvalifikace a profesním vzdělávání. Sběr dat pomohl autorce zorientovat se v šetřeném prostředí. Cílem práce bylo tedy poukázat na sociální potřebnost programu rekvalifikace na území Královehradeckého kraje, pod záštitou ÚP Hradec Králové a jeho lokálního trhu práce. Dále získat motivy, které vedou uchazeče k rekvalifikaci a na závěr přinést možné doporučení pro zvýšení informovanosti.

Na základě znalosti tématu a prostudování odborné literatury, které autorce pomohly určit základní výzkumné problémy, byl záměr vést strukturovaný rozhovor s pracovníky úřadu práce na téma rekvalifikace, neboť dle Reichla „*je strukturovaný dotazník v kvalitativním výzkumu hojně využívaná metoda pro získávání dat*“ (Reichel, 2009, str.111-112). Společně s připravenými výzkumnými otázkami chtěla autorka naslouchat zkušenostem zmíněných pracovníků a tím získat konkrétní, autentické informace o daném tématu, a ty dále analyzovat.

Další částí analytického šetření bylo vytvoření elektronického dotazníku mířeného na žadatele o rekvalifikaci, ve kterém autorka zjišťovala, jak velký přínos má rekvalifikace pro uchazeče o „lepší zaměstnání“. Autorka komplexně porovnála výsledky z obou částí a navrhla doporučení ke zvýšení informovanosti žadatelů o rekvalifikaci.

## 7 ZPRACOVÁNÍ EMPIRICKÝCH DAT

Nejprve byla vyhodnocena data z dotazníkového šetření, který probíhal od října do prosince roku 2020. Lze podotknout, že rok 2020 byl ovlivněn pandemií koronaviru, který měl vliv na zahájení a délku trvání rekvalifikačních kurzů. Autorka v práci zmiňuje pouze první polovinu roku 2020, jelikož se některé kurzy budou dokončovat až v roce 2021. Data z dotazníku byla přepsána a vyhotovena v grafech.

Grafy jsou zpracovány v procentech s vysvětlivkami a popisem v absolutních hodnotách z důvodu základního počtu respondentů. Čtenář tímto získá přehledný / lépe srozumitelný grafický přehled. Šetření se zúčastnilo celkem 47 respondentů z původních 70. Některé dotazníky (2) byly vyřazeny z důvodu nepřesných a nesmyslných odpovědí. V této etapě se výzkumná část zaměřila na zjištění, zda mají uchazeči zájem o rekvalifikaci, a v jaké rekvalifikaci se nejvíce rekvalifikují.

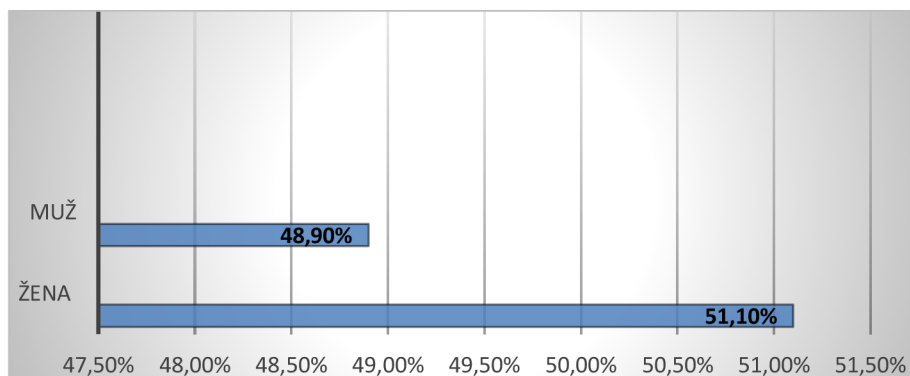
### 7.1 Výsledky první části kvantitativního dotazování

Výsledky online dotazníku zpracované a popsány v grafu:

Dotazníkovou otázkou č. 1 chtěla autorka výzkumu zjistit, v jakém procentuálním poměru je zastoupeno mužské a ženské pohlaví, které bude mít dle autorky vliv na výstupní závěry analytické části práce. Dalším důvodem pro selekci mezi pohlavím (muž / žena) jsou odpovědi, jež slouží k analýze, která definuje rozdílné pohledy, vnímání a předurčuje dispoziční mužského a ženského pohlaví v rekvalifikačním a celoživotním sektoru. Z celkového počtu respondentů 47, byli muži zastoupeni z 48,9 procent (23 respondentů) a ženy 51,1 procent (24 respondentů).

Z výsledku grafu můžeme vidět, že nelze striktně formulovat, zda jsou muži či ženy v rekvalifikačním prostředí zastoupeny více či méně.

Graf č. 3: Znázorňuje účast mužů a žen v rekvalifikačním šetření.

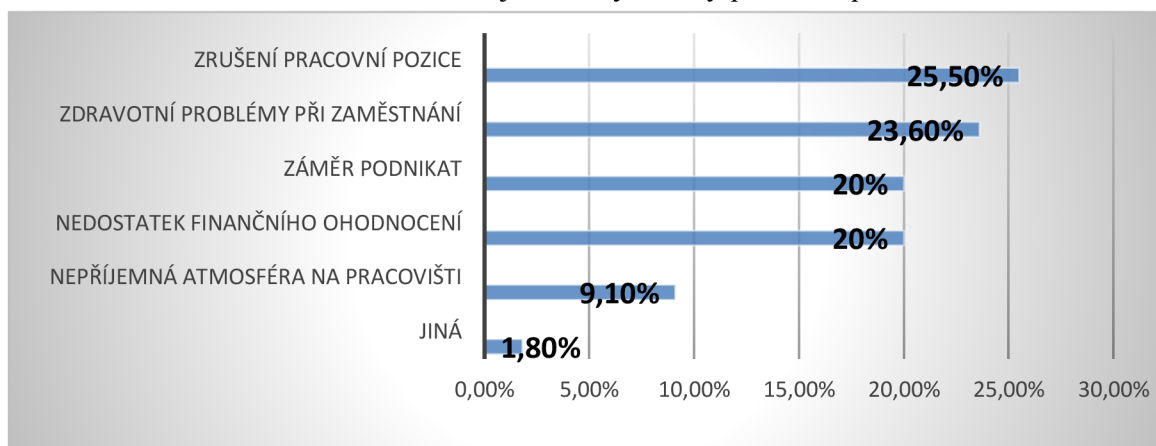


Zdroj: Autor práce, 2021, vlastní šetření

Dotazníková otázka č. 2 zjišťovala, proč respondenti ztratili nebo opustili práci. Jaký důvod je vede k rekvalifikaci a z jakého pracovního prostředí pochází. Odpověďmi autorka sledovala propojení věku, pohlaví a důvodů. Z odpovědí od respondentů je zřejmé, že převážně muži prochází procesem rekvalifikace z důvodu potřeby zisku vyššího finančního ohodnocení, nebo ztráty zaměstnání, zatímco ženy vedou spíše zdravotní nebo sociální důvody k přechodu na jiné pracovní odvětví. Zajímavým bodem této otázky je zjištění, že 20 procent (11 respondentů) se rozhodlo opustit dosavadní práci a začít s podnikáním, přestože měli stálý pracovní poměr. Touha po podnikání je zastoupena vyváženě v počtu odpovědí mezi muži i ženami. Z odpovědí respondentů autorka zjistila, že ti, co se rozhodli podnikat nemají pro „podnikatelské začátky“ stejné důvody. Nejčastěji to bývá touha „být vlastním pánem“, časová nezávaznost, seberealizace, nebo splnění snů. Dále autorka poukázala na zjištění čtených odpovědí respondentů, kteří se ocitli v rekvalifikačním kurzu „nedobrovolně“, z důvodu ztráty nebo zrušení pracovního místa 25,5 procent (14 respondentů).

Odpovědi z dotazníku 23,6 procent (13 respondentů) ukázali, že hlavním důvodem pro změnu zaměstnání byly zdravotní problémy, které se projevíly při zaměstnání. Z výzkumu vyplynulo, že 20 procent respondentů, (tj. 11 osob) nepovažovalo finanční ohodnocení jejich práce za dostačující.

Graf č.4: Znárodnuje důvody změny pracovní pozice.



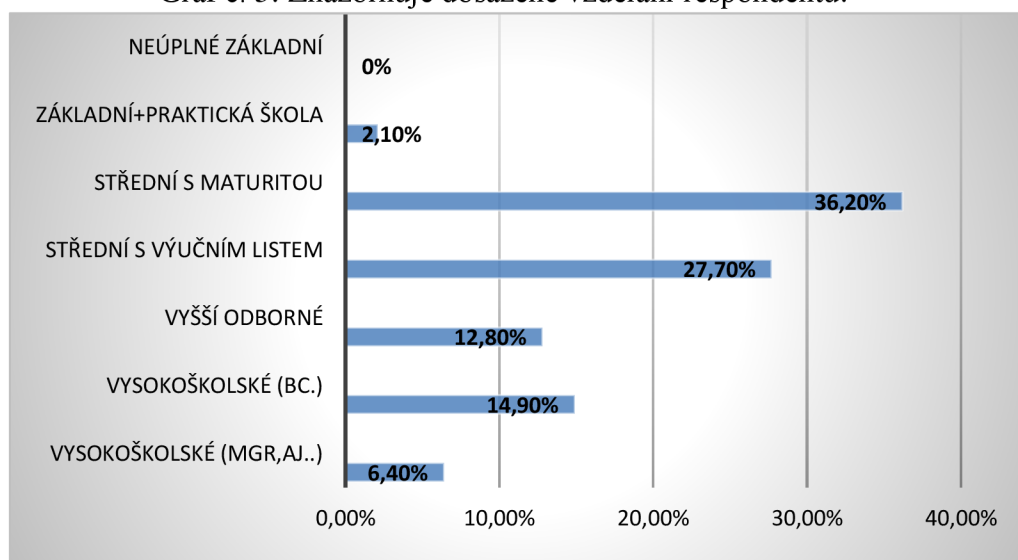
Zdroj: Autor práce, 2021, vlastní šetření

Dotazníková otázka č. 3 byla cílena na dosažené vzdělání respondentů. Bylo zajímavé sledovat s jakým vzděláním jednotliví respondenti přicházejí a jaký výběr rekvalifikace požadují. Okruhy pro rekvalifikaci jsou víceméně dané. Záleží, na jaký kurz se uchazeč přihlásí. V tomto případě úřad práce nabízí dvě možnosti, a to zabezpečenou nebo zvolenou rekvalifikaci. Výběr z těchto dvou možností není ovlivněn dosaženým stupněm vzdělání. Z praxe vyplývá že, vysokoškolsky vzdělaný uchazeč si může udělat svářečský kurz stejně jako uchazeč se základním vzděláním kurz účetnictví.



V tomto grafu je tedy vidět různorodost uchazečů, která není dána jejich dosaženým vzděláním. Ze zmíněného grafu vyplynulo, že 70,3 procent osob (33 respondentů), disponují maturitním vysvědčením až vysokoškolským titulem. Tímto autorka poukázala, že v rekvalifikačním prostředí jsou osoby vzdělané.

Graf č. 5: Znáznorňuje dosažené vzdělání respondentů.

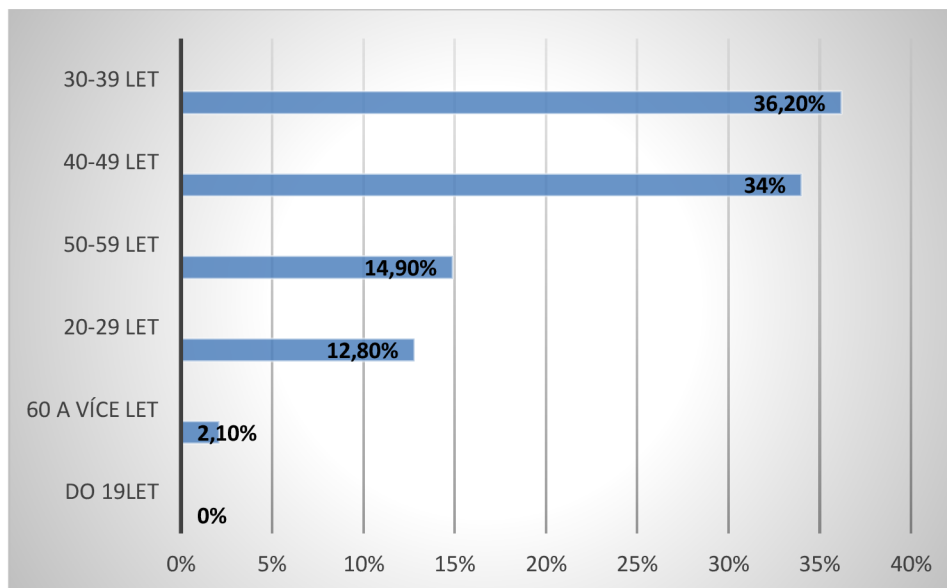


Zdroj: Autor práce, 2021, vlastní šetření

Dotazníková otázka č. 4 byla cílena na věkový rozdíl mezi respondenty. Autorku v této otázce konkrétně zajímalo, o jakou rekvalifikaci mají žadatelé zájem i v jakém věku se nejčastěji rekvalifikují. Z grafu lze vidět, že nejrizikovější skupina je mezi čtyřicátým a padesátým rokem. Tuto skutečnost autorka přisuzovala faktu (mínění autorky i pracovníc ÚP), že se jedná o jinou generaci než dnešní „online“ dekádu. Měnící se trendy a značné využívání nových technologií je aktuální problematikou, neboť se kladou stále vyšší nároky na zaměstnání, byť mnohdy s nejasnými důvody. Důsledkem vyššího zájmu o vzdělání (sekundární a terciální) je viditelný úpadek zájmu o řemeslné obory, který se dlouhodobě projevuje v praxi.

Jak již bylo zmíněno v teoretické části diplomové práce rekvalifikace je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, díky které se osoby z neuplatnitelných oborů stávají „atraktivnějšími“ na trhu práce.

Graf č. 6: Znázorňuje věk respondentů, kteří žádali o rekvalifikaci.

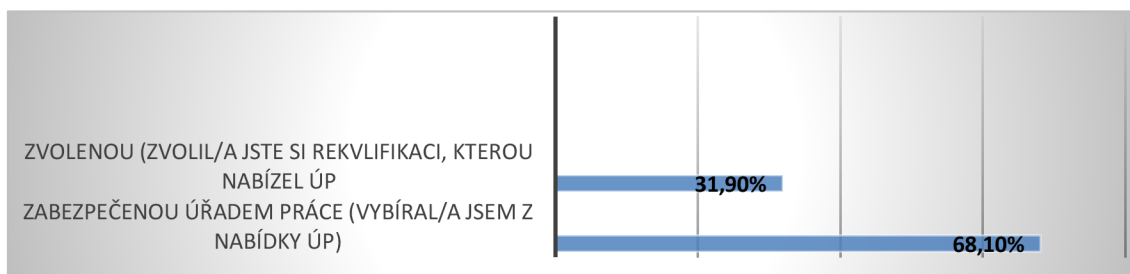


Zdroj: Autor práce, 2021, vlastní šetření

Dotazníková otázka č. 5 cílila na výběr a typ rekvalifikace, kterou úřad práce nabízí. Nejprve je důležité vysvětlit rozdíl mezi rekvalifikací zabezpečenou a zvolenou. Zabezpečená rekvalifikace je daná smlouvou mezi úřadem práce a vzdělávací institucí, zatímco zvolená rekvalifikace je dána smlouvou mezi vzdělávací institucí a uchazečem. Uchazeč si z těchto dvou variant zvolí typ rekvalifikace, ve které by se chtěl rekvalifikovat a následně vykonávat budoucí zaměstnání. Financování rekvalifikací je zajištěno od ÚP v obou variantách. V případě výběru zvolené rekvalifikace hradí kurz nejprve uchazeč, kterému je po úspěšném absolvování kurz proplacen, zatímco u zabezpečené rekvalifikace je částka za kurz hrazena okamžitě ÚP. Zabezpečenou rekvalifikaci v autorčině dotazníku zvolilo 68,1 procent (32 respondentů), zatímco zvolenou 31,9 procent (15 respondentů). Jak již z grafu můžeme vidět, větší zájem je o rekvalifikaci zabezpečenou. Z diskusí nad výsledky tohoto grafu pracovníci úřadu práce nepotvrdili, ustálenost / pravdivost jednoho z těchto tvrzení. Jelikož různorodost a potřebnost oborů na trhu práce nelze predikovat. Z grafu tedy vidíme výsledky

odpovědi dotazovaných respondentů, jejichž výběr od roku 2016–2020 tvořila zejména zabezpečená rekvalifikace.

Graf č. 7: Znárodnjuje typ rekvalifikace, kterou uchazeči zvolili.



Zdroj: Autor práce, 2021, vlastní šetření

Dotazníková otázka č. 6 byla zaměřena na období ve kterém se uchazeči nejvíce rekvalifikovali (žádali o rekvalifikaci). Autorka grafem předložila výsledky, šetřeného období, které probíhalo mezi roky 2016–2020. Výsledky v grafu ne zcela odpovídají tabulce investic kraje uvedené níže, neboť dotázaní, kteří prošli rekvalifikací v roce 2020 byli „lépe dohledatelní“, než respondenti, kteří žádali o rekvalifikaci například v roce 2016. Právě proto graf obsahuje nejproduktivnější hodnoty účasti na rekvalifikačních kurzech v roce 2020, což nelze pokládat za konečný údaj. Pro představivost autorka přiložila vytvořenou tabulku s investicemi Úřadu práce Hradec Králové, ve které můžeme posoudit faktické údaje.

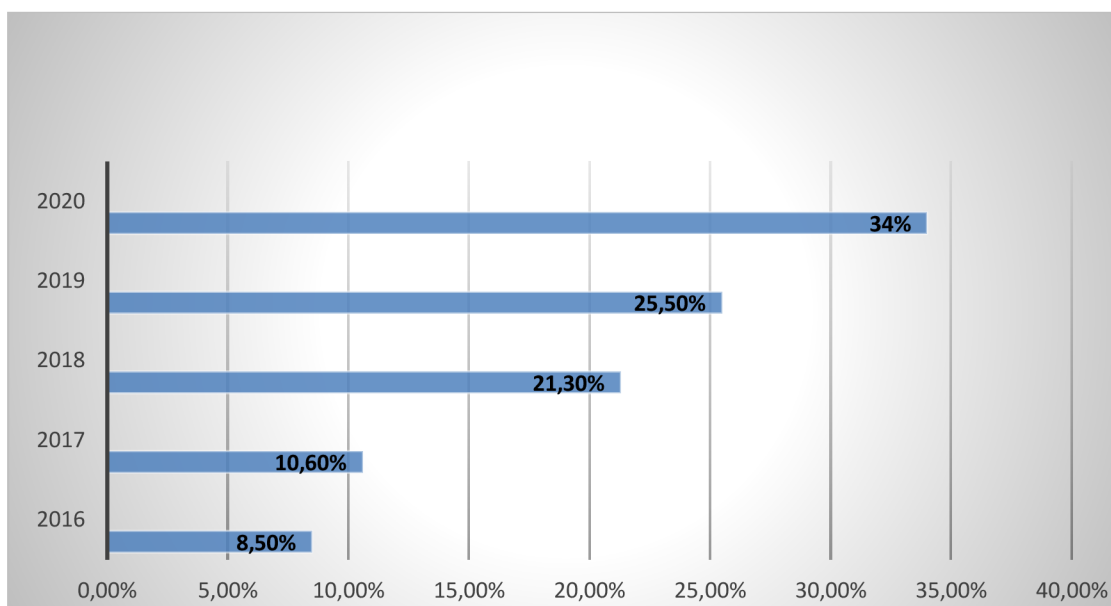
Tabulka č. 2: Znárodnjuje investice Úřadu práce Hradec Králové vždy po půl roce na realizaci rekvalifikací a dalších spojených nákladů.

Rok	První pololetí	Druhé pololetí
2016	350 tis	2,4 mil
2017	1,4 mil	1,5 mil
2018	1,5 mil	900 tis
2019	900 tis	750 tis
2020	900 tis	??

\*v prvním pololetí r. 2020 je částka ovlivněna koronavirem

Zdroj: Autor práce, 2021, vlastní šetření

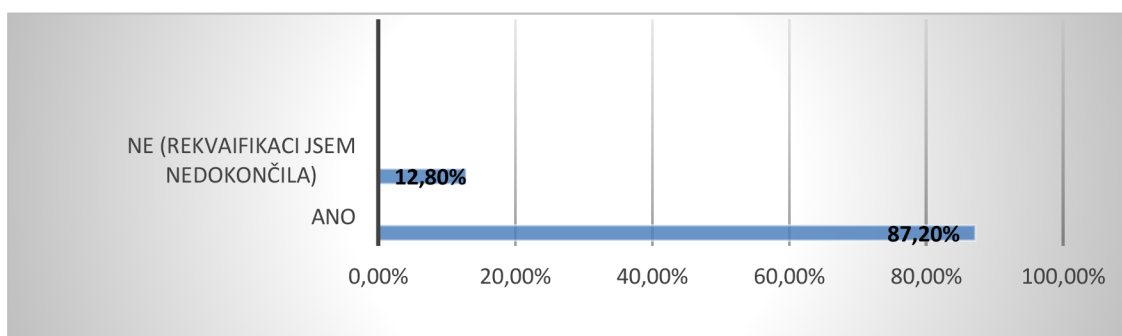
Graf č. 8: Znázorňuje období, ve kterém uchazeč rekvalifikaci absolvoval.



Zdroj: Autor práce, 2021, vlastní šetření

Dotazníková otázka č. 7 cílila na zjištění, zda žadatelé o rekvalifikaci absolvovali kurz úspěšně či neúspěšně. Graf ukázal, že návratnost úspěšného ukončení rekvalifikací je ve velmi vysokém měřítku s 87,2 procenty (41 respondentů). Autorka opět porovnála odpovědi respondentů s kvalitativním šetřením. Odpovědi šetření potvrdili shodu s vyšším procentem uchazečů, kteří přichází na oddělení rekvalifikací, protože si práci najít chtějí, dokonce ji mají často předjednanou a jediné co jim chybí, je potřebné vzdělání. Výsledky grafu kvantitativní části dotazování potvrzují kvalitativní část práce, ve které autorka kladla otázky tak, aby se dané údaje daly porovnat a mohlo by tak dojít k reálnému závěru.

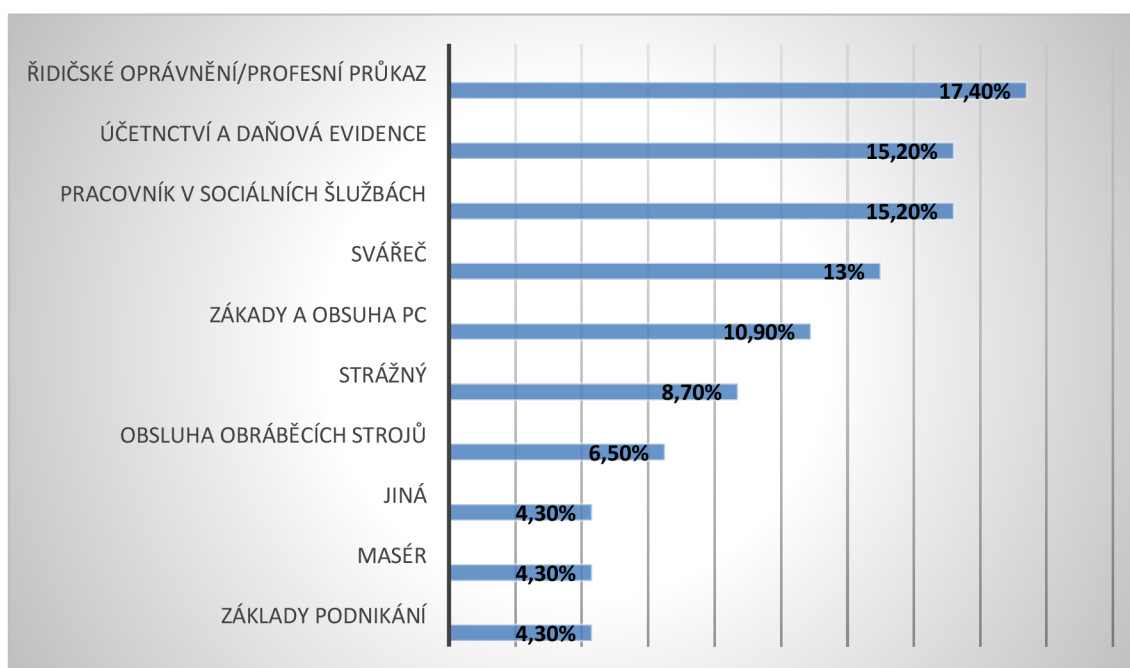
Graf č. 9: Znázorňuje, zda byla rekvalifikace dokončena či nedokončena.



Zdroj: Autor práce, 2021, vlastní šetření

Dotazníková otázka č. 8 zjišťovala, o jaký kurz měli uchazeči zájem. Z grafu můžeme vidět, že muži se často rekvalifikovali v kurzech svářeč, řidič a obsluha obráběcích strojů. Dle pracovníků úřadu práce mají tyto kurzy skoro stoprocentní uplatnění a uchazeči přicházejí na oddělení rekvalifikací s „rozjednaným“ zaměstnáním v konkrétních firmách, jen jim chybí potřebné vzdělání. Ženy se často rekvalifikují v účetnictví a daňové evidenci a ve službách v oblasti kosmetiky, kadeřnictví apod. Často provozují v tomto sektoru samostatně výdělečnou činnost, proto je návratnost kurzů týkající se „péče o sebe samu“ také v předních číslech. Graf také znázorňuje vyšší podíl odpovědí v sektoru sociálních služeb, jejíž potřebnost je zaručena poptávkou na trhu práce.

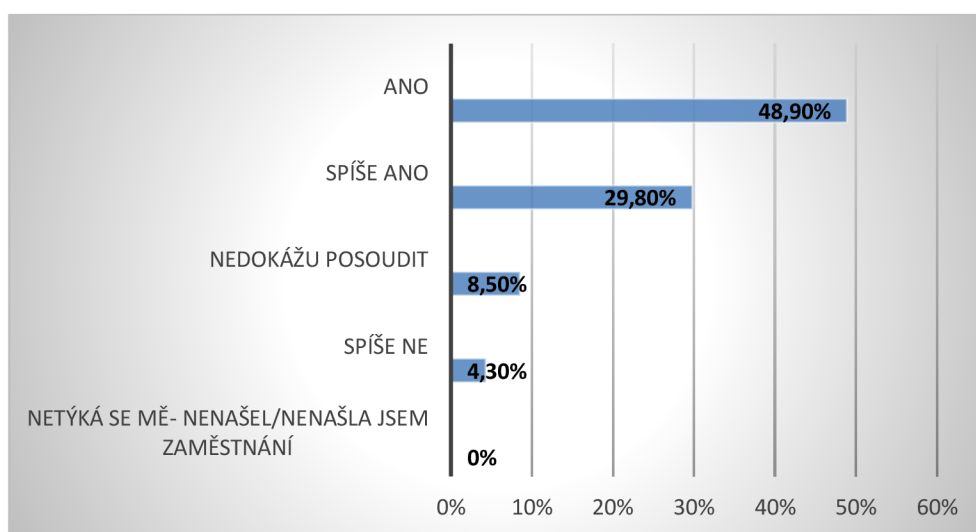
Graf č. 10: Znázorňuje konkrétní odvětví rekvalifikací, o které byl zájem.



Zdroj: Autor práce, 2021, vlastní šetření

Dotazníková otázka č. 9 zjišťovala, zda nalezené zaměstnání souviselo profesně s absolvovaným rekvalifikačním kurzem. V grafu můžeme vidět příznivé výsledky efektivnosti rekvalifikace. Proto by zde autorka opětovně vzpomenula na kvalitativní část diplomové práce, jejíž, shoda potvrzuje výsledky potřeby rekvalifikačního prostředí v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Její důležitost vnímají pracovníci i uchazeči o rekvalifikaci stejně pozitivně.

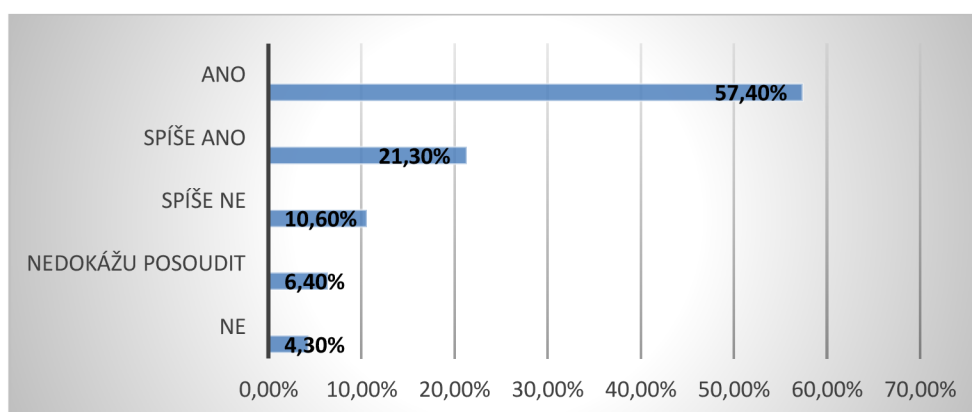
Graf č. 11: Znárodnuje spojitost kurz vs. nalezené zaměstnání.



Zdroj: Autor práce, 2021, vlastní šetření

Dotazníková otázka č. 10 zjišťovala, zda rekvalifikace pomohla (případně pomůže) uchazečům uplatnit se na trhu práce. V grafu vidíme opět vyšší procento hodnot 57,4 procent ve prospěch rekvalifikace. Rekvalifikační kurzy napomáhají uchazeči získat lepší uplatnění na trhu práce, popřípadě doplnit potřebnou kvalifikaci či ji úplně změnit. Rekvalifikace tedy nabízí změnu pracovního odvětví, ve které se uchazeč může nejen seberealizovat, ale tím i vynaložit lepší pracovní výsledky a podpořit produktivitu na trhu práce.

Graf č. 12: Znárodnuje dopady rekvalifikace uplatnitelnosti na trhu práce.

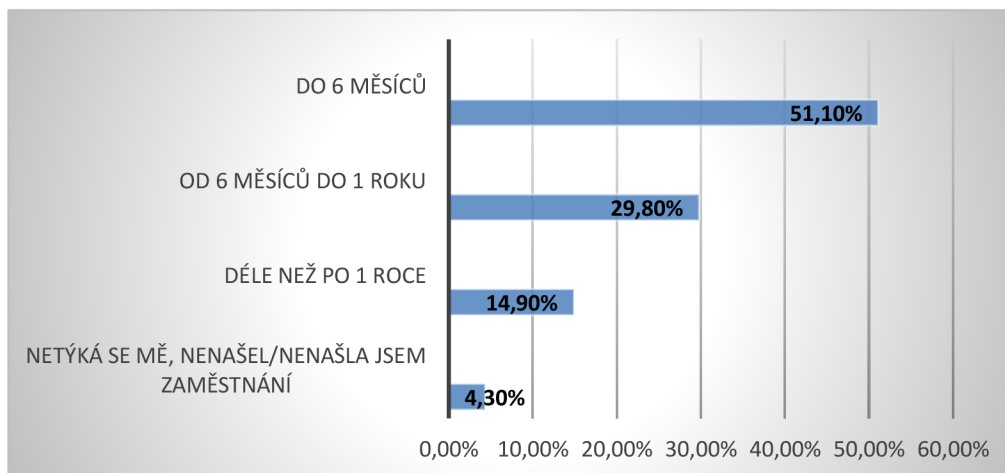


Zdroj: Autor práce, 2021, vlastní šetření

Dotazníková otázka č. 11 je zaměřena na informovanost o nástupu do zaměstnání nebo zahájení samostatně výdělečné činnosti po ukončení rekvalifikačního kurzu. V tomto grafu můžeme vidět, že si úspěšní uchazeči 51,1 procent (24 respondentů) většinou najdou práci do půl roku po ukončení kurzu, nebo začnou se samostatně výdělečnou činností. Povinností úřadu práce je monitorovat uchazeče šest měsíců po ukončení rekvalifikace. Jak můžeme vidět z výsledků, je zde i celkem vysoké procento roční lhůty, což činí 29,8 procent (24 respondentů). Tuto hodnotu můžeme připisat k dalšímu doplnění / doložení okolností spojených například s podnikáním (hledání prostor, splnění hygienických norem apod.)

Průzkum zaznamenal, že 14,9 procent (7 respondentů) našli uplatnění po více než roce od počátku rekvalifikačního kurzu. Sběrem dat autorka zaznamenala u 4,3 procent (2 respondentů) nenalezení práce a tím negativní dopad rekvalifikace.

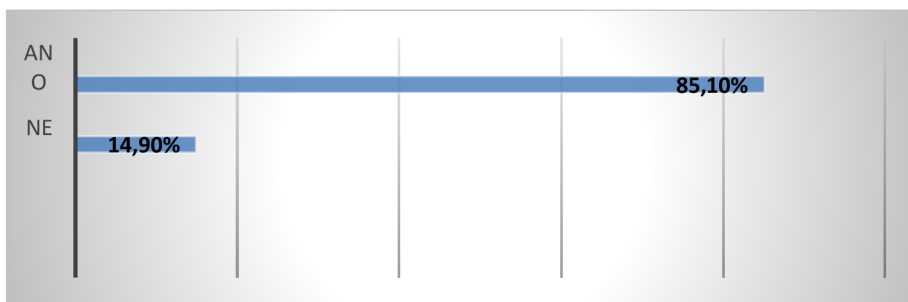
Graf č. 13: Znárodnuje období, po které trvalo hledání nového zaměstnání.



Zdroj: Autor práce, 2021, vlastní šetření

Dotazníková otázka č. 12 zjišťovala úspěšnost nalezení zaměstnání nebo zahájení samostatně výdělečné činnosti po skončení rekvalifikace. Sběr dat pomohl autorce vytvořit graf, který vytváří ucelený přehled nashromážděných odpovědí, ve kterých 85,1 procent (40 respondentů) úspěšně našli zaměstnání a 14,9 procent (7 respondentů) nikoli. Nashromážděné výsledky potvrdily potřebnost / efektivitu rekvalifikačních kurzů. Je tedy zřejmé, že rekvalifikace jako jeden z nástrojů hraje významnou roli v aktivní politice zaměstnanosti.

Graf č. 14: Znárodnuje výsledek, zda uchazeči o rekvalifikaci našli zaměstnání po ukončení kurzu.

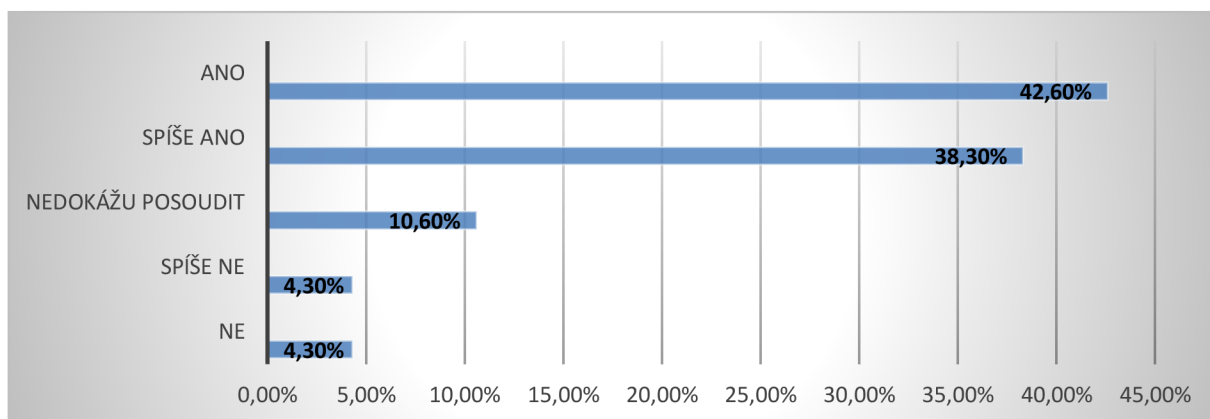


Zdroj: Autor práce, 2021, vlastní šetření



Dotazníková otázka č. 13 zjišťovala „spokojenost“ žadatelů s rekvalifikací, ve smyslu splnění či nesplnění jejich očekávání. Z grafu jsou zřejmé výsledky, které potvrzují obdobná data z empirického šetření diplomové práce o tom, že rekvalifikace má kladný účinek na budoucí zaměstnání z pohledu žadatele / uchazeče, a tudíž splňuje očekávání v 85,10 procentech (40 respondentů).

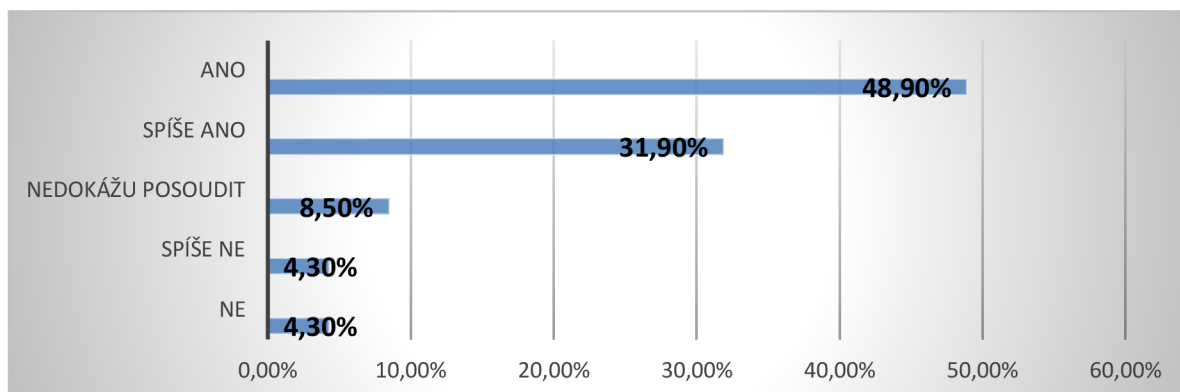
Graf č. 15: Znázorňuje spokojenost žadatele s rekvalifikačním kurzem.



Zdroj: Autor práce, 2021, vlastní šetření

Dotazníková otázka č. 14 zjišťovala, zda měl rekvalifikační kurz pozitivní vliv na profesní život uchazečů. Výsledky empirické části značí „pozitivitu“ rekvalifikačních kurzů, díky kterým si uchazeči o rekvalifikaci mohou zvýšit či doplnit profesní profil a tím tedy získat lepší pozici na trhu práce. Pouze malé procento (6, 4% = 3 respondenti) nevnímali rekvalifikační kurz jako pozitivní pro jejich život.

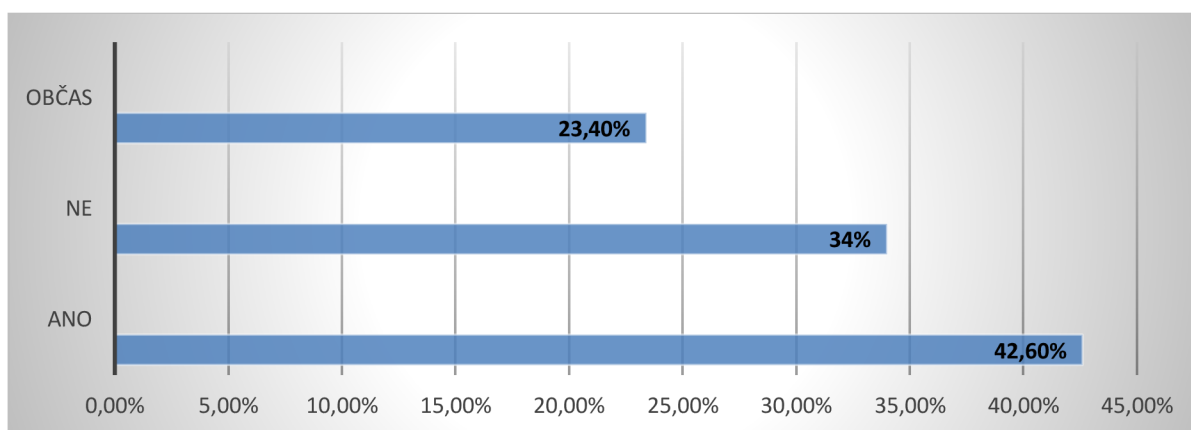
Graf č. 16: Znázorňuje bytostní vnímání života před a po rekvalifikaci.



Zdroj: Autor práce, 2021, vlastní šetření

Dotazníková otázka č. 15 zjišťovala postoj uchazečů o rekvalifikaci k celoživotnímu vzdělávání. Výsledky studie představují data, která jsou rozdělena do dvou skupin, a to konkrétně skupinu, vzdělávající a rozvíjící v 66 procentech (31 respondentů), a opačnou nevzdělávající se ve 34 procentech dotázaných (16 respondentů). Značná část uchazečů se po úspěšné rekvalifikaci dále nevzdělává, může to být ovlivněno jejich zaměstnáním, pro které nepotřebují další odbornost. V druhé polovině statistiky lze poukázat na celoživotně vzdělávající se osoby, které si doplňují vzdělání ke své profesi. Zvyšují si svou odbornost, která je posouvá k lepší uplatnitelnosti na trhu práce či zvýšení produktivity v jejich stávajícím zaměstnání.

Graf č. 17: Zjišťuje, zdali se dotazované osoby dále vzdělávají či nikoli.

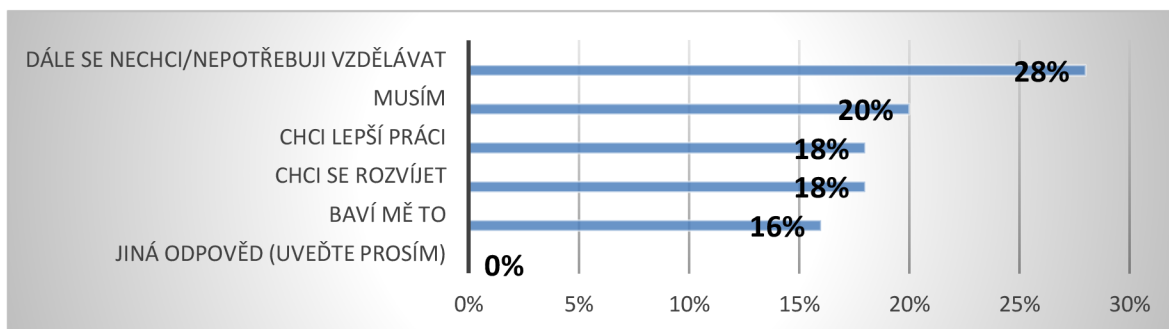


Zdroj: Autor práce, 2021, vlastní šetření

Dotazníková otázka č. 16 se zaměřila na otázku: co vede uchazeče k celoživotnímu vzdělávání? Z výsledků kvantitativní části práce jsou patrné vyšší hodnoty odpovědí respondentů, kteří se aktivně vzdělávají a rozvíjí svou osobnost, popřípadě svou profesi v 52 procentech (26 respondentů). Na straně druhé uchazeči, kteří se dále vzdělávat nechtějí (nepotřebují) v 28 procentech (14 respondentů).

Řadíme jsem například uchazeče, kteří vykonávají pozici, ve které další vzdělávání není potřeba. Autorka by dále vzpomenula na poměrně velkou část osob, které jsou „donuceni“ aktivně se zapojit do procesu celoživotního vzdělávání ve 20 procentech (10 respondentů).

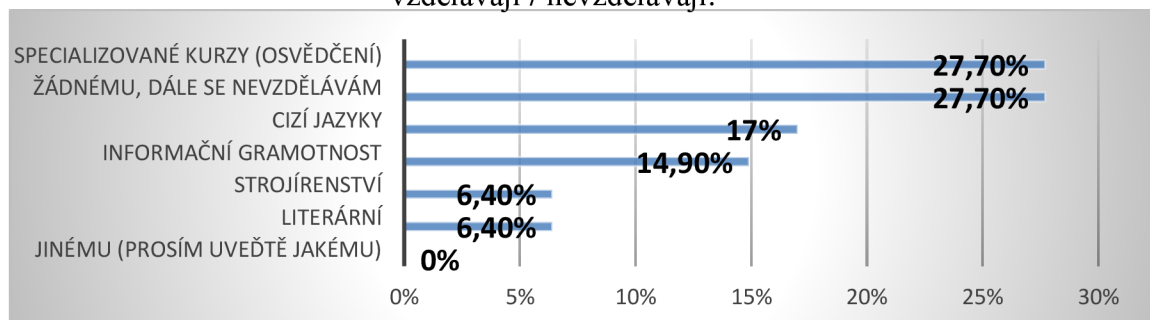
Graf. 18: Je zaměřen na důvody celoživotního vzdělávání.



Zdroj: Autor práce, 2021, vlastní šetření

Dotazníková otázka č. 17 měla za cíl zjistit jakému odvětví se při studiu dotazování věnují / věnovali nejčastěji. Dle výsledků můžeme vidět 27,7 procent respondentů (13), kteří přiřazovali zájem specializovaným kurzům. Vyšší hodnoty odpovědí také nalezneme u informační gramotnosti, která je v dnešní době velice důležitá a potřebná díky měnícím se trendům. Jak již autorka popisuje v teoretické části práce, konkrétně v kapitole inovací. Výsledná data, dále poukazují na zjištění, že 27,7 procent odpovědí (13 respondentů) se dále vzdělávat nechtějí, nebo nepotřebují. Není překvapením, že studium cizích jazyků hraje významnou roli v dalším vzdělávání, neboť 17 procent (8 respondentů) mu přiřkla osobní zájem.

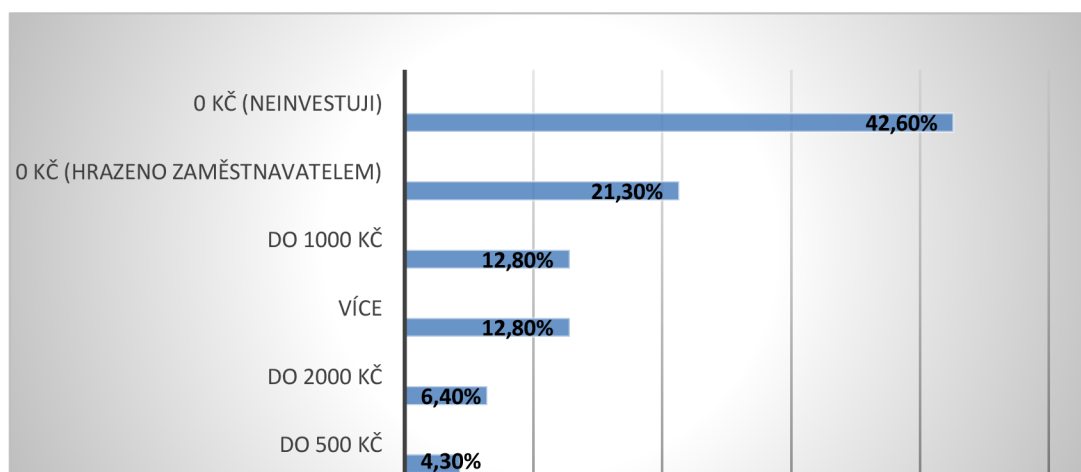
Graf č. 19: Je zaměřen na konkrétní obor, ve kterém se respondenti vzdělávají / nevzdělávají.



Zdroj: Autor práce, 2021, vlastní šetření

Dotazníková otázka č. 18 zjišťovala jakou finanční částku respondenti ročně investují do sebevzdělávání. Z grafu je bohužel patrné, že dotazovaní do svého vzdělání příliš neinvestují 42,6 procent (20 respondentů). V cca 21 procentech respondenti (11) uvádějí, že nemají další náklady s celoživotním vzděláváním, neboť je již hrazeno zaměstnavatelem. Osoby 12,8 procent (7) ročně investují maximálně částku do tisíce korun. Dotazník také ukázal, že cca 18 procent dotazovaných (9) investují vyšší částku než dva tisíce korun ročně. Ze statistiky lze tedy usoudit, že investice do dalšího vzdělávání jsou silně individuální.

Graf č. 20: Znáznorňuje částku, kterou jsou dotazované osoby ochotni investovat do „dalšího“ vzdělávání.



Zdroj: Autor práce, 2021, vlastní šetření

## **7.2 Vyhodnocení dat kvalitativní formy dotazování**

Druhá fáze výzkumu se týkala strukturovaného rozhovoru, který byl cílen na pracovníky Úřadu práce Hradce Králové, který probíhal v září roku 2020. Otázky mířené na pracovníky pomohly autorce lépe se zorientovat v dané problematice a ucelit si informace pro tvorbu online dotazníku, který byl následně rozeslán uchazečům, kteří kurz od roku 2016–2020 absolvovali. Struktura rozhovoru byla zaměřena na vysvětlení postupů v celém procesu zprostředkování zaměstnání a zodpovězení 14 otázek týkající se skutečného fungování rekvalifikace a dalších informací o žadatelích, kteří přicházejí na pracoviště ÚP Hradec Králové. Rozhovor kvalitativní části slouží k porovnání s kvantitativní částí tedy, online dotazníkem, ve kterém můžeme posoudit odpovědi obou stran.

**Polostrukturovaný rozhovor mířený na úřednice ÚP Hradec Králové obsahoval tyto otázky:**

1. Na co se žadatelé ptají v prvním kontaktu? (oblast jejich zájmu)
2. Jak koronavirus ovlivňuje situaci rekvalifikace a Váš kontakt s „uchazeči o rekvalifikaci“?
3. Jací žadatelé žádají o rekvalifikaci nejvíce a nejméně? (typy lidí a jejich bývalé zaměstnání a sociální prostředí, věková skupina)
4. Do jaké míry žadatelé rekvalifikaci skutečně potřebují?
5. Po jak dlouhé době (doba nezaměstnanosti) se (nezaměstnaný) žadatel, může přihlásit o rekvalifikaci?
6. Jak probíhá a co obsahuje rekvalifikační kurz?
7. Co motivuje žadatele o rekvalifikaci k získání nové práce / zaměření?
8. V jakém věku jsou nejvíce zastoupeni " uchazeči o rekvalifikaci "?
9. Jak úspěšné jsou rekvalifikované osoby v "novém pracovním sektoru"?
10. Co s žadatelem, který po získání úspěšné rekvalifikace práci stále nemůže najít?
11. Existují případy zneužívání rekvalifikace? příklad? Existují i případy vyloučení žadatele?
12. Jaké jsou postihy za nedokončení rekvalifikace?
13. Kolik investuje Královehradecký kraj do rekvalifikačních kurzů ročně (popřípadě termíny od 2016–2020)?

14. Probíhá nějaký "screening" žadatelů po absolvování kurzů, popř. jak dlouho?

**Ustálený průběh setkání uchazeče/žadatele o zprostředkování práce s pracovníkem ÚP na základě zásad pro vedení kvalitativního rozhovoru.**

Žadatel je nejprve vyzván k samostatnému vyplnění žádosti o zprostředkování zaměstnání. Společně s žádostí se převážně vyplňuje i žádost o podporu v nezaměstnanosti. Po vyplnění formulářů je žadatel/uchazeč vyzván ke konkrétnímu referentovi (dle rozřazení abecedního seznamu příjmení), u kterého se prokáže občanským průkazem. Referent/referentka mají za úkol zkontrolovat správnost a kompletnost vyplnění formulářů s možností krátké konzultace a vysvětlení jednotlivých bodů formuláře. Referenta především zajímají údaje z posledního zaměstnání (konkrétně řádné ukončení pracovního poměru a plnění důchodového pojištění). Všechny předešlé zaměstnání je nutné doložit včetně písemného dokladu o jeho řádném ukončení. V případě, že uchazeč nemá pracovní historii, je nutné sepsat čestné prohlášení. V další fázi je uchazeč seznámen s právy, povinnostmi a fungováním správního řízení. (Patton, 1990, online 2020-12-19)

Po podepsání a seznámení s celým procesem administrativy je uchazeči vystavena evidenční karta, do které se uvádí základní informace. Referent/referentka si během konzultace vede zápis o průběhu ústního jednání, ze kterého vzniká protokol. Strany se dále dohodnou na termínu další schůzky, což je zaznamenáno do protokolu a stvrzeno souhlasným písemným potvrzením a podpisem. Následně je pracovník ÚP pověřen k administraci celého jednání do online podoby, včetně umístění termínu schůzky do online agendy. Po uplynutí času (běžně 14 dní) se uchazeči zasílá dopis, ve kterém je informován, zdali mu byla uznána podpora v nezaměstnanosti či nikoli. V průběhu druhé návštěvy jsou ze strany ÚP zjišťovány informace, zdali se neobjevily nové skutečnosti, které by měnily prozatímní průběh jednání. V tomto momentě by se obě strany měly plně věnovat aktivnímu hledání zaměstnání. Uchazeč je motivován a instruován k svévolnému hledání zaměstnání. (Tamtéž, 1990, online 2020-12-19)

Pracovník ÚP, společně s uchazečem, hledá adekvátní zaměstnání v online databázi. Většina druhých návštěv končí s neúspěšným nalezením vhodného zaměstnání. Běží proto další měsíční období, kdy je klient instruován k trvajícimu hledání zaměstnání a domluvení další schůzky kde jsou probrány další portály nabízející zaměstnání. V momentě (5 měsíců) kdy se stále nedaří klientovi nalézt vhodné, akceptované zaměstnání je zařazen do akčního individuálního plánu, kde klient pracuje s referentem na odhalení nových zájmů o zaměstnání, formách motivace, tvorbě životopisu, možných rekvalifikací, aj. Práce s klientem končí vyřazením z evidence uchazečů o práci právě nalezením zaměstnání. Doba trvání mezi zařazením a vyřazením uchazeče o zprostředkování zaměstnání je velice individuální záležitostí, kterou ovlivňuje spousta faktorů, zejména situací na trhu práce a podmínkách žadatele. (Tamtéž, 1990, online 2020-12-19)

### **7.3 Výsledky druhé části kvalitativního dotazování**

Odpovědi pracovníků Úřadu práce Hradec Králové (interpretované autorkou) na předem připravené otázky. Jednalo se o verbální dialog s více osobami nad konkrétními otázkami, které byly hlavní kostrou celého rozhovoru. Otázky měly vztah k výzkumnému problému. (Kerlinger, 1972, str. 25)

#### **Odpověď pracovníků na otázku č. 1: Na co se žadatelé ptají v prvním kontaktu? (oblast jejich zájmu)**

Oblast zájmu, a tedy první kontakt se dělí do širokého spektra. Záleží, jakou rekvalifikaci si žadatel zvolí, pokud se jedná o zabezpečenou rekvalifikaci či zvolenou. Každý žadatel dostane formulář návrhu na zařazení do rekvalifikačního kurzu, nebo formulář o zvolené rekvalifikaci. Nejprve je důležité vysvětlit rozdíl mezi rekvalifikací zabezpečenou a zvolenou. Zabezpečená rekvalifikace je daná smlouvou mezi úřadem práce a vzdělávací institucí, zatímco zvolená rekvalifikace je dána smlouvou mezi vzdělávací institucí a uchazečem. Uchazeč si z těchto dvou variant zvolí typ rekvalifikace, ve které by se chtěl rekvalifikovat a následně vykonávat budoucí zaměstnání. Financování rekvalifikací je zajištěno od ÚP v obou variantách. V případě výběru zvolené rekvalifikace hradí kurz nejprve uchazeč, kterému je po úspěšném absolvování kurz proplacen, zatímco u zabezpečené rekvalifikace je částka za kurz

hrazena okamžitě ÚP. U zvolené rekvalifikace si uchazeč volí sám, avšak je zde kladen důraz na různá hlediska například: zdali je rekvalifikace potřebná na trhu práce apod. Pokud chce žadatel požádat o živnostenský list je potřeba doložit podnikatelský záměr, klientelu apod. například (kosmetička, kadeřnice, aj. přebírá klientelu po někom kdo končí, nebo tyto služby provozovala na mateřské dovolené).

- Obě tyto rekvalifikace posuzuje odborná komise – posuzuje individuálně, různá hlediska

**Odpověď pracovníků na otázku č. 2: Jak koronavirus ovlivňuje situaci rekvalifikace a Váš kontakt s žadateli o rekvalifikaci (případně žadateli o práci)?**

Pracovníci ÚP komunikují s žadateli osobně nebo online. Osobní schůzku je potřeba nejprve domluvit. Vše výše uvedené probíhá v prostorách ÚP Hradec Králové. Koronavirus pozastavil mnoho kurzů, proto některé kurzy budou dokončeny v roce 2021 (pokud to bude možné). Jde o to, že každý kurz má jinou dotaci hodin (pro představu kurz účetnictví (podvojně) má 160 hodin, kadeřnice 300, počítače/informatika 90 apod.). Některé kurzy mohou také probíhat online, pokud se nejedná o kurz s praxí (svářecí kurzy apod.)

- Zatím je stále čerpáno z dotace Antiviru, tudíž není takový nápor. („prodloužení kolapsu“ osobní názor pracovníce ÚP)

**Odpověď pracovníků na otázku č. 3: Jací žadatelé žádají o rekvalifikaci nejvíce a nejméně? (typy lidí a jejich bývalé zaměstnání a sociální prostředí, věková skupina)**

Věková skupina se nedá nijak specifikovat, jedná se o různorodou škálu žadatelů (absolventi až po žadatele před důchodovým věkem). Sociální prostředí také nelze specifikovat – liší se. Důležité je zmínit, že přicházejí, protože pracovat chtějí. Většinou se jedná o lidi, kteří celý život pracovali a pak se ocitnou na ÚP.



**Odpověď pracovníc na otázku č. 4: Do jaké míry žadatelé rekvalifikaci skutečně potřebují?**

Jak již bylo zmíněno, žadatelé přicházejí, protože pracovat chtějí. Pokud se jedná o jedince, který je před důchodovým věkem a potřebuje si doplnit vzdělání, aby se uchytil na trhu práce, je právě pro takového žadatele rekvalifikace velice důležitá. To stejné se objevuje i u absolventů, kteří mají dokončené vzdělání, ze kterého nemají možnost se „uchytit“. Velký ohlas mají rekvalifikační kurzy, týkající se svářečských, řidičských oprávnění apod. Někteří uchazeči o rekvalifikaci mají již domluvené zaměstnání, avšak je zapotřebí mít dokončený kurz. Zmíněná možnost je přínosná pro úřad práce, uchazeče o rekvalifikaci i jeho budoucího zaměstnavatele. Možnost podílet se na úhradě kurzů více stranami.

- Posuzováno komisí, která se skládá z min. 3 osob a maximálně 5 osob (vedoucí příslušných odd.).

**Odpověď pracovníc na otázku č. 5: Po jak dlouhé době (doba nezaměstnanosti) se (nezaměstnaný) žadatel, může přihlásit o rekvalifikaci?**

Není dáno, pokud potřebuje, tak okamžitě.

**Odpověď pracovníc na otázku č. 6: Jak probíhá a co obsahuje rekvalifikační kurz?**

Záleží, zda se jedná o rekvalifikaci zabezpečenou úřadem práce či zvolenou. Rekvalifikace zabezpečená je přímo zřizována úřadem práce. Smlouva je sepsaná mezi ÚP a vzdělávací institucí. Příkladem jsou kurzy informatiky – ty úřad nabízí bez toho, aniž by posuzoval jejich potřebnost, dále pak svářečské, řidičské kurzy, sociální služby, účetnictví apod. Rekvalifikaci zvolenou si uchazeč volí sám. Smlouva je sepsána mezi žadatelem a vzdělávací institucí. Pokud žadatel splní potřebné kroky, může požádat o její proplacení.

**Odpověď pracovníc na otázku č. 7: Co motivuje žadatele o rekvalifikaci k získání nové práce/zaměření?**

Jak již bylo zmíněno, žadatelé přicházejí, protože pracovat chtějí. Nabytí nových vědomostí je motivuje k uplatitelnosti na trhu práce. Nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji není tak vysoká – pokud pracovat nechtějí jsou hlášeni na ÚP.

**Odpověď pracovníc na otázku č. 8: V jakém věku jsou nejvíce zastoupeni "uchazeči o rekvalifikaci"?**

Věková skupina nelze specifikovat. Jedná se o uchazeče od absolventů po předdůchodový věk.

**Odpověď pracovníc na otázku č. 9: Jak úspěšné jsou rekvalifikované osoby v "novém pracovním sektoru"?**

Je to individuální. Například stoprocentní uplatitelnost mají řidiči, svářeči (škola Axis v HK, která uchazeče rekvalifikuje a pak jim nabídne práci). Před lety hodně strážných. Opravdu záleží, co dané roky přinášejí. Pokud se uchazeči po úspěšném dokončení rekvalifikačního kurzu nepodaří najít si práci v nově získaném vzdělání, hledá se mu práce i v jeho předešlé praxi či vzdělání.

**Odpověď pracovníc na otázku č. 10: Co s žadatelem, který po získání úspěšné rekvalifikace práci stále nemůže najít?**

Pokud se uchazeči, po úspěšném dokončení rekvalifikačního kurzu, nepodaří najít si práci s nově získaném vzdělání, hledá se mu práce i v jeho předešlé praxi či vzdělání.

**Odpověď pracovníc na otázku č. 11: Existují případy zneužívání rekvalifikace? Příklad? Existují i případy vyloučení žadatele?**

Dříve bylo hodně „sběratelů rekvalifikací“, kteří se chtěli spíše vzdělávat než se uplatnit na trhu práce. I tento nedostatek se podařilo podchytit (vše posuzuje komise). Pokud uchazeč o rekvalifikaci nedodrží stanovená pravidla, může být vyloučen. Náklady spojené s rekvalifikací budou požadovány po uchazeči.

**Odpověď pracovníc na otázku č. 12: Jaké jsou postihy za nedokončení rekvalifikace?**

Zabezpečená rekvalifikace je financována úřadem práce. Jestliže uchazeč nedokončí rekvalifikaci je po něm vymáhána částka za tento kurz. (úřad práce většinou částku nevymáhá). Pokud se jedná o rekvalifikaci zvolenou, tu si účastník kurzu hradí sám, pokud tedy kurz nedokončí, je částka vymáhána vzdělávací institucí po uchazeči o rekvalifikaci. (úřad práce hradí zpětně částku za rekvalifikaci po jejím úspěšném dokončení)

**Odpověď pracovníc na otázku č. 13 Kolik investuje Královehradecký kraj do rekvalifikačních kurzů ročně (popřípadě termíny od 2016-2020)**

Tabulka č. 3 monitorování investic – Úřadu práce pro Královehradecký kraj vždy po půl roce

Rok	První pololetí	Druhé pololetí
2016	350 tis	2,4 mil
2017	1,4 mil	1,5 mil
2018	1,5 mil	900 tis
2019	900 tis	750 tis
2020	900 tis	??

\*v prvním pololetí r. 2020 je číslo ovlivněno koronavirem  
Zdroj: Autor práce, 2021, vlastní šetření

V těchto datech jsou obsaženy veškeré náklady spojené s rekvalifikací (například: jízdné a lékařské služby). Tato tabulka je vytvořena z dat poskytnutých Úřadem práce Hradec Králové.

**Odpověď pracovníc č. 14: Probíhá konkrétní "screening" žadatelů po absolvování kurzů, popř. jak dlouho?**

Ano probíhá, vždy šest měsíců po úspěšném absolvování rekvalifikačních kurzů.

## **8 VÝSLEDKY VÝZKUMNÝCH ŠETŘENÍ A DOPORUČENÍ KE ZVÝŠENÍ INFORMOVANOSTI UCHAZEČŮ O REKVALIFIKACI**

Tato kapitola je sumarizací analytické části diplomové práce, jejímž cílem bylo zkoumat potřebnost rekvalifikace v Královehradeckém kraji. Oblast rekvalifikace pohledem žadatele – uchazeče i zprostředkovatele – Úřadu práce města Hradce Králové. Výzkumným šetřením autorka hledala odpověď, jaký je zájem o rekvalifikaci v Královehradeckém kraji a jak je potřebná. Záměrem bylo zjistit, formou strukturovaného rozhovoru i online dotazníku, jak se pracovníci úřadu práce (oddělení rekvalifikací) staví k rekvalifikačním kurzům a jaký vliv má rekvalifikace na pracovní oblast „uchazeče o rekvalifikaci“, resp. jak zpětně i v samotném průběhu zmíněné osoby hodnotí rekvalifikaci.

Dotazníkovým šetřením autorka dospěla k závěru, že oblast rekvalifikace má pozitivní přínos pro velmi široké spektrum osob, nacházející se v různých pracovních sektorech, toužících po získání různých rekvalifikačních odvětví. Rekvalifikace je také jedním z hlavních nástrojů aktivní politiky nezaměstnanosti, která je detailně vysvětlena v teoretické části. Autorka se zájmem zkoumala, jak rekvalifikace ovlivnila jednotlivé osoby v hledání nové práce i v motivech pro její změnu. Odpovědi bylo třeba interpretovat a propojit s poznatky a širším kontextem rekvalifikačního prostředí v rámci informovanosti a přinést tím možná doporučení.

Závěr analýzy hodnotí, poukazuje a analyzuje přístup pracovníků ÚP k otázce sociální potřebnosti programu rekvalifikace na území Královehradeckého kraje. Přestože do výzkumu byly zahrnuty všechny věkové kategorie osob, větší podíl na studii mají osoby ve věku 30-39 let. Důvodem byla pravděpodobně větší angažovanost v internetovém prostředí než například u starších ročníků. Dotazník byl rozčleněn do kategorií: kdo jsou dotazované osoby, z jakého prostředí pocházejí, co očekávají a jak vnímali celý proces rekvalifikace. Respondenti uvedli, že mezi hlavní motivaci pro rekvalifikaci patří: snaha o získání lepší práce a tím i většího uznání

či lepší finanční ohodnocení, touhy podnikat, zrušení pracovní pozice, aj. Součástí dotazníku byl i sektor celoživotního vzdělávání. V této části bylo zajímavé sledovat, jak se osoby (které prošly rekvalifikačním procesem) dále vzdělávají/nevzdělávají. Výsledkem šetření je, že 42,6 procent (20 respondentů) dotázaných neinvestují do vzdělávání z osobních zdrojů, ani nemají zájem i potřebu se dále vzdělávat. Tento výsledek může být ovlivněn, povinností zaměstnavatelů své zaměstnance vzdělávat. Dalším faktem je i skutečnost, že většina lidí neinvestuje do vzdělání, neboť je pro ně cena kurzů příliš vysoká. Jen malé procento uvedlo svůj kladný a trvalý zájem o další vzdělávání například v jazykové či informační gramotnosti, nebo v různých specializovaných kurzech a školení. Dotazované osoby z 79 procent (37 respondentů) vnímají rekvalifikační období jako jim prospěšné.

Závěrem autorka uvádí, že někteří uchazeči o rekvalifikaci 12,8 procent (6 respondentů) nedokončili rekvalifikační kurz. Tyto osoby spadají do sektoru „dále se nevzdělávajících“. Jedna z klíčových otázek studie se týkala i dosaženého vzdělání, neboť autorka zkoumala možné tendence mezi rekvalifikačními kurzy a dosaženým vzděláním. Nepotvrdilo se, že čím je osoba vzdělanější, tím „intelektuálněji“ obory si v rekvalifikaci hledá. Výzkum ukázal, že osoby, které úspěšně prošly rekvalifikačním kurzem našly uplatnění v nové práci, nebo se rozhodly podnikat do 6 měsíců v 51,1 procentech (24 respondentů) a do 1 roku v 29,8 procentech (14 respondentů) po ukončení kurzu. Součástí výzkumu byla analýza v oblasti celoživotního vzdělávání mezi respondenty. Výzkum ukázal, že 27,7 procent (14 respondentů) se dále nevzdělává. Ti, kteří se celoživotně vzdělávají 41 procent (36 respondentů) volí oblast zájmu mezi znalostí cizí řeči, seminářů a literárního vzdělávání, strojírenství.

Ve druhé části výzkumného šetření byl záměr autorky provést rozhovor s pracovníky ÚP HK k získání představy o reálném prostředí, tj. fungování úřadu práce: oddělení rekvalifikací i konkrétních případů. Tento kontakt sloužil jako „most“ ke skutečné skupině dotazovaných – uchazečů o rekvalifikaci, na které se autorka zaměřila v první části výzkumu. Forma zkontaktování probíhala metodou online dotazníku, s cílem získat informace týkající se ukončené nebo stále trvající rekvalifikace.

Zajímavá jsou zjištěná data, která ukazují „popularitu“ jednotlivých rekvalifikačních kurzů v konkrétním roce. Zdá se tedy, že každý rok má svůj pracovní fenomén. Příkladem autorka uvedla: 2016 – strážný, 2017 – řidič, 2018 – svářeč. Současné období „koronavirové krize“ nepřidává na zjednodušení komunikace mezi klienty (žadatelé o rekvalifikaci) a pracovníky ÚP. Komunikace probíhá ve velké míře elektronicky. Z rozhovoru bylo zřejmé, že ti, co jednájí o rekvalifikaci, práci skutečně chtějí. Faktickou informací je i otázka celkové sumy peněz, která je investována do rekvalifikačních kurzů, jak je již uvedeno v tabulce výše.

### **8.1 Doporučení ke zvýšení informovanosti uchazečů o rekvalifikaci**

Aktuální otázkou zůstává, jak současné období pandemie koronaviru ovlivní nabídku práce i poptávku po ní. Očekáváme tedy, že vládní opatření v rámci financování ušlých zisků podnikatelů nebude dostatečné pro ponechání většiny zaměstnanců v jejich pracovních pozicích, a tak pravděpodobně, vzroste počet nezaměstnaných a tím vzroste zájem-poptávka jiného pracovního sektoru. Ukáže se, zdali jsou úřady práce schopny reagovat na zmíněné dopady koronakrize. Z důvodu současné situace není možné realizovat rekvalifikační kurzy.

Důležité je zmínit kurzy, které pro svou realizaci potřebují praktický základ například svářeč, řidič apod. Možným návrhem je, než se situace „vrátí do normálu“, zvýšit frekvenci kurzů, a to tak, že budou přístupné každodenně, nebo ve velmi intenzivním zrychleném režimu, avšak dbáno na jejich úroveň. Znamená to tedy, že by měl úřad práce „mapovat“ možné lektory – instruktory, a to ještě před propuknutím masivního zájmu o konkrétní rekvalifikační kurzy. Jak již bylo řečeno, může z velké části dojít ke změnám v pracovním sektoru a tím nekontrolovatelného masivního nárustu na trhu práce. Autorka navrhuje medializovat jednotlivé možnosti rekvalifikace i její jednotlivé obory, a tím „korigovat-ovlivňovat“ možný příliv osob na trhu práce. Autorka práce zmínila, že komunikace probíhá elektronicky, ale velká část osob se elektronicky nedokáže vyjádřit, nebo k této formě nemá dostatečné prostředky. Zde tedy autorka poukazuje na zmíněnou problematiku, jež by měla být pod neustálou kontrolou úřadu práce. Pokud by uchazeči neměli přístup k zmíněnému vybavení, je tedy potřeba brát

zřetel na dostupnost školících učeben přímo na úřadech práce či externích prostor, které by splňovaly protipandemické opatření. Další otázkou je, zdali „online“ komunikace dokáže být dostačující v dlouhodobém měřítku a zda dokáže fungovat a být zařazena do běžné praxe. Díky zkušenosti a stále trvající situaci pandemie koronaviru, rekvalifikační kurzy probíhají online a vzdělávací instituce tak mohou dosáhnout na značnou část osob a tedy „edukovat více uchazečů“. Otázkou je, zdali díky této „dostupnosti, otevřenosti“ budou mít zmíněné kurzy tendenci zvyšovat kvalitu či nikoli.

Informovanost a komunikace jsou stěžejními nástroji „běžného“ systémového chodu. Zvláště pak v nestandardní době, jako tomu je dnes. Je tedy velmi důležité, aby úřad práce podporoval informační kampaň o trhu zaměstnanosti, stejně tak jako jasně a konzistentně informoval veřejnost o způsobech a možnostech rekvalifikací. Jak je již uvedeno výše, zamezil by tím náhlému tlaku na pracovním trhu v případě, masivního propouštění, nebo poskytnul „časový prostor“ jedinci, který váhá se změnou pracovního odvětví. Je také nutné počítat s tím, že by se nezaměstnanost mohla projevit ve všech krajích komplexně a osoby by mohly migrovat za prací. Regionální úroveň zaměstnanosti by tak měla být regulována a analyzována proti změnám, které autorka uvedla výše.

## ZÁVĚR

S rostoucím počtem lidí na planetě roste počet nezaměstnaných. Vytváří se velká skupina osob, které jsou „těžko zařaditelné“ ať už z vlastní vůle, nebo vnějších okolností. Nejen ekonomická, ale i sociální oblast je v užším kontextu spojována s trhem práce i adaptabilitou na nová pracovní odvětví. Rekvalifikace a celoživotní vzdělávání jsou oblasti, které si získávají pozornost nás všech. Rekvalifikace, jak již bylo zmíněno, je jeden z hlavních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, na niž je ze státního rozpočtu České republiky i ze strukturálních fondů Evropské unie vynaložené velké množství finančních prostředků.

Diplomová práce měla za cíl zkoumat rekvalifikaci a profesní vzdělávání v Královehradeckém kraji. Hlavním záměrem práce bylo zjistit „potřebnost“ rekvalifikačního prostředí na skutečných případech mířených na uchazeče a pracovníky Úřadu práce Hradec Králové. Autorka provedla průzkum formou online dotazníku u jednotlivých uchazečů o rekvalifikaci s cílem zjistit konkrétní důvody a motivaci k dalšímu vzdělávání. Autorku dále zajímalo, zdali tato motivace vychází z jedinců samotných, a to například z důvodů snahy po sebezdokonalování (vidiny širšího okruhu vědění, více financí nebo získání lepší pracovní pozice), nebo vnějších faktorů (zdravotní stav, nepříjemná atmosféra v práci, zrušení pracovního místa atd.) Výstupem poznatků a výsledků z obou částí má diplomová práce zvýšit / přinést informovanost o rekvalifikaci pro uchazeče a úředníky, kteří se touto problematikou zabývají.

V první části diplomové práce byl vytvořen teoretický základ, který se skládal z analýzy odborné literatury, dále přehledu souvislostí na trhu práce i zmapování sektoru nezaměstnanosti. Autorka identifikovala definice stěžejních pojmů a na základě teoretických i výzkumných poznatků přinesla jasné výsledky výzkumu z rekvalifikačního prostředí v Královehradeckém kraji. Významnou součástí diplomové práce je výzkum provedený na vzorku 47 dotazovaných osob za účelem zjištění přístupu respondentů k rekvalifikaci, respektive důvodů a faktorů ovlivňující „pohyb“ zúčastněných osob do dalších pracovních odvětví. Výzkum byl proveden za pomoci rozhovoru s pracovníky Úřadu práce Hradec Králové a elektronického dotazníku zasláného respondentům, kteří absolvovali / absolvují rekvalifikační kurzy. Analýzou



empirického šetření rekvalifikačního prostředí autorka zodpověděla otázky, které pomohly ke splnění cíle diplomové práce.

Studiem odborných článků i literatury autorka získala množství nových informací o rekvalifikačním prostředí, které v ní vyvolávají zájmové otázky pro další bádání v okruhu celoživotního vzdělávání. Motivaci lidí se vzdělávat i seznamovat je s možnostmi a výzvami, které rekvalifikace nabízí. Zpracováním výsledků výzkumu se autorka utvrdila v názoru, že převážná část respondentů si obdobně jako ona uvědomuje potřebu a důležitost neustálého vzdělávacího sebezdokonalování. Pozitivním zjištěním bylo, že ti, kteří se zúčastnili rekvalifikačního kurzu jej vnímali pozitivně a nadále se chtějí sebevzdělávat. Autorka se domnívá, že cíl diplomové práce byl splněn. Kapitoly v teoretické části práce přinesly odborná východiska, která pomohla zodpovědět otázky na stanovený cíl, pomocí terénního výzkumu. V závěru analytické části byla vyhotovena doporučení ke zvýšení informovanosti pro uchazeče a možná doporučení pro pracovníky úřadu práce, jak zlepšit nabídku rekvalifikačních kurzů.

Práce může být použita jako zdroj informačních dat pro uchazeče o rekvalifikaci a její možné varianty v oblasti sebevzdělávání. Rekvalifikace je součástí vzdělávání dospělých, která slouží jako nástroj pro změnu povolání a tím i lepšího uplatnění na trhu práce. Tato studie může posloužit jako poznatek pro úřad práce, nebo dalším institucím, které se zabývají vzděláváním dospělých v tomto sektoru. V práci je dále navrženo zlepšení, jak postupovat v době pandemie koronaviru, což je velice aktuální téma, kterému by mohla být věnována samostatná práce.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-246-0139-7.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2., rozš. české vyd. Přeložil Vladimír JŮVA, přeložil Vendula HLAVATÁ. Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315-185-0.

GIDDENS, Anthony, SUTTON, Philip W., ed. *Sociologie*. Praha: Argo, 2013. ISBN 9788025708071.

HORÁKOVÁ, Markéta. *Přínosy rekvalifikačních programů pro začleňování skupin ohrožených nezaměstnaností na trhu práce.*, 2013, roč. 7, č. 1, s. 2-15. ISSN 1803-7488-163-8.

KERLING, Fred. N. *Základy výzkumu chování*. Praha: Academia, 1972.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. V Praze: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1149-5.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994., ISBN 80-901424-9-4.

MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-738-4.

PRŮCHA, Jan, ed. *Pedagogická encyklopedie*. Praha: Portál, 2009. ISBN isbn978-80-7367-546-2.

RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC, ed. *Učíme se po celý život? o vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.

REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009. Sociologie (Grada). ISBN 978-80-247-3006-6.

SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie*. Přeložil Michal MEJSTRÍK, ilustroval Martina PROCHÁZKOVÁ, ilustroval Blanka DVOŘÁKOVÁ. Praha: Svoboda, 1991. ISBN isbn80-205-0192-4.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Marginalizace na pracovním trhu: příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*. Brno: Masarykova univerzita, 1997. ISBN 80-210-1716-3.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Politika pracovního trhu*. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity, 1995. ISBN 80-210-1251-x.

SURYNEK, Alois. *Základy sociologického výzkumu*. Praha: Management Press, 2001. ISBN 80-7261-038-4.

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

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

VETEŠKA, Jaroslav, ed. *Perspektivy učení a vzdělávání v evropském kontextu: Prospects of learning and education in European context*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2012. ISBN 978-80-7452-022-8.

### **Seznam použitých zahraničních zdrojů**

CLARKE, LAKES., 2007. *The emergence and reinforcement of class and gender divisions in vocational education in England*. In: Clarke, L., Winch, C. (Eds.), *Vocational Education: International Approaches, Developments and Systems*. Routledge, London, pp. 62–76.

CLARKE, LAKES., Winch, C. (Eds.), 2007. *Vocational Education: International Approaches, Developments and Systems*. Routledge, London.

DEWEY, John., 2010. *Democracy and Education: An Introduction to the Philosophy of Education*. Indo-European Publishing, Los Angeles.

JARVIS, Petr 2004, *Adult Education and Lifelong Learning: Theory and Practice*, s. 388, ISBN 0415494788

LAKES, R.D., CARTER, P.A. (Eds.), 2004. *Globalizing Education for Work: Comparative Perspectives on Gender and the New Economy*. Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ.

MORRELL, S., Taylor, R., Quine, S., Kerr, C., Western, J., 1994. *A cohort study of unemployment as a cause of psychological disturbance in Australian youth*. *Social Science & Medicine* 38 (11), 1553–1564.

PRESTON, J., GREEN, A., 2008. *The role of vocational education and training in enhancing social inclusion and cohesion*. In: *Cedefop* (Ed.), *Modernising Vocational Education and Training: Fourth Report on Vocational Education and Training Research in Europe*. Cedefop Reference series (69-I).

SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Economics*. 14th ed. New York: McGraw-Hill, 1992. ISBN 0-07-054879-x.

SENNETT, R., 2008. *The Craftsman*. Allen Lane, London, ISBN: 9780141048

YOUNG, M.F.D., 2004. *Conceptualizing vocational knowledge: some theoretical considerations*. In: Rainbird, H., Fuller, A., Munro, A. (Eds.), *Workplace Learning in Context*. Routledge, London

### **Seznam použitých internetových zdrojů**

Český statistický úřad [online] [cit. 2020-12-19], Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/>

Královehradecký kraj, [online] [cit. 2021-08-29], Dostupné z: <https://www.kr-kralovehradecky.cz/cz/home.htm>

Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods* (2nd ed.). Sage Publications, Inc. [online] [cit. 2020-12-19], Dostupné z: <https://psycnet.apa.org/record/1990-97369-000>

*Adult education and Lifelong Learning* [online] [cit. 2020-12-19], Dostupné z: [https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-adult-learning\\_en](https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-adult-learning_en)

*Vocational-technica-Education* [online] [cit. 2021-02-04], Dostupné z: <https://www.education.stateuniversity.com/Vocational-technica-Education-CURRENT-TRENDS.HTML>

Evropská rada. *zásadní příspěvek ze vzdělávání a odborné přípravy jako faktory hospodářského růstu, inovací, udržitelné zaměstnatelnosti a sociální soudržnosti* [online] [cit. 2021-02-04], Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/90/sekce/evropska-rada/>

*Framework for leading the educational response to the COVID-19 pandemic after 2020* [online] [cit. 2021-02-06], Dostupné z: [www.oecd.org/education/education-at-a-glance-19991487.htm](http://www.oecd.org/education/education-at-a-glance-19991487.htm).

Úřad práce České republiky [online] [cit. 2021-08-29], Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/>

*Vocational education and training and innovation* [online] [cit. 2021-02-07], Dostupné z: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED495131.pdf>

Dotazníkové šetření. Vávrová,P., *Rekvalifikace a profesní vzdělávání v Královehradeckém kraji*, [online] [cit. 2020-12-30], Dostupné z: <https://www.surveio.com/survey/d/S7X1C8X4M2S7J0E3M>

**Ostatní zdroje:**

Zákon č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, § 22 zákona, In: *Sbírka zákonů*. 22. 4. 1998. ISSN 1211-1244. Dostupné z <https://portal.issn.org/resource/ISSN/1211-1244>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 20 zákona, In: *Sbírka zákonů*. 22. 4. 1998. ISSN 1211-1244. Dostupné z <https://portal.issn.org/resource/ISSN/1211-1244>

Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 3 zákona, In: *Sbírka zákonů*. 22. 4. 1998. ISSN 1211-1244. Dostupné z <https://portal.issn.org/resource/ISSN/1211-1244>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 2 zákona In: *Sbírka zákonů*. 22. 4. 1998. ISSN 1211-1244. Dostupné z <https://portal.issn.org/resource/ISSN/1211-1244>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 39 zákona In: *Sbírka zákonů*. 22. 4. 1998. ISSN 1211-1244. Dostupné z <https://portal.issn.org/resource/ISSN/1211-1244>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 40 zákona, In: *Sbírka zákonů*. 22. 4. 1998. ISSN 1211-1244. Dostupné z <https://portal.issn.org/resource/ISSN/1211-1244>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 104 zákona, In: *Sbírka zákonů*. 22. 4. 1998. ISSN 1211-1244. Dostupné z <https://portal.issn.org/resource/ISSN/1211-1244>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 108 zákona, In: *Sbírka zákonů*. 22. 4. 1998. ISSN 1211-1244. Dostupné z <https://portal.issn.org/resource/ISSN/1211-1244>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 109 zákona, In: *Sbírka zákonů*. 22. 4. 1998. ISSN 1211-1244. Dostupné z <https://portal.issn.org/resource/ISSN/1211-1244>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 107 zákona, zákona, In: *Sbírka zákonů*. 22. 4. 1998. ISSN 1211-1244. Dostupné z <https://portal.issn.org/resource/ISSN/1211-1244>

Zákon č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání, In: *Sbírka zákonů*. 22. 4. 1998. ISSN 1211-1244. Dostupné z <https://portal.issn.org/resource/ISSN/1211-1244>

Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících předpisů, In: *Sbírka zákonů*. 22. 4. 1998. ISSN 1211-1244. Dostupné z <https://portal.issn.org/resource/ISSN/1211-1244>

Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, kterým jsou upraveny postupy zadávání zakázek veřejnými zadavateli, dotovanými zadavateli a sektorovými zadavateli, In: *Sbírka zákonů*. 22. 4. 1998. ISSN 1211-1244. Dostupné z <https://portal.issn.org/resource/ISSN/1211-1244>

Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů, In: *Sbírka zákonů*. 22. 4. 1998. ISSN 1211-1244. Dostupné z <https://portal.issn.org/resource/ISSN/1211-1244>

## **Vyhlášky:**

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Vyhláška č. 519/2004, Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, která stanoví formy vzdělávání, jimiž jsou rekvalifikace realizovány, určuje její náklady, Dostupné také z: <http://www.mvcr.cz/sbirka/1999/sb039-99.pdf>

Vyhláška č. 176/2009 Sb., stanovuje náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizaci vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a stanoví způsob jeho ukončení, Dostupné také z: <http://www.mvcr.cz/sbirka/1999/sb039-99.pdf>

Nářízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, Dostupné také z: <http://www.mvcr.cz/sbirka/1999/sb039-99.pdf>

Vyhlášky ministerstva zdravotnictví o cenových předpisech za lékařský výkon, tabulky hodinových dotací, kterými MŠMT stanoví potřebný počet hodin pro jednotlivé kurzy, zvláštní vyhlášky, např. vyhláška č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti. Dostupné také z: <http://www.mvcr.cz/sbirka/1999/sb039-99.pdf>

## **SEZNAM ZKRATEK**

APZ - Aktivní politika zaměstnanosti

ESF - Evropský sociální fond

ESZ - Evropská strategie zaměstnanosti

EURES - evropský portál pracovní mobility

FO - Fyzická osoba

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠTV - Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

ÚP - Úřad práce

ÚPHK – Úřad práce Hradec Králové

# SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

## Seznam tabulek

Tabulka 1: Inovační úroveň v rozdílných prostředích .....	22
Tabulka 2: znázorňuje investice Úřadu práce Hradec Králové, kterou investoval do rekvalifikace a jeho dalších nákladů vždy po půlroce.....	51
Tabulka 3: monitorování investic Úřadu práce pro Královehradecký kraj: .....	67

## Seznam grafů

Graf 1: Vývoj nezaměstnaných a volných pracovních míst v Královehradeckém kraji mezi roky 2014-2019 údaje k měsíci září.....	40
Graf 2: Pracovní místa v evidenci Úřadu práce České republiky zaměřený na Královehradecký kraj a jeho okresy. Údaje mezi roky 2014-2019 k měsíci září.....	42
Graf 3: Znázorňuje účast mužů a žen v rekvalifikačním šetření .....	47
Graf 4: Znázorňuje důvody změny pracovní pozice.....	48
Graf 5: Znázorňuje dosažené vzdělání respondentů.....	49
Graf 6: Znázorňuje věk respondentů, kteří žádali o rekvalifikaci.....	50
Graf 7: Znázorňuje typ rekvalifikací, kterou uchazeči zvolili .....	51
Graf 8: Znázorňuje období ve kterém uchazeč o rekvalifikaci rekvalifikaci absolvoval.....	52
Graf 9: Znázorňuje, zda byla rekvalifikace dokončena či nedokončena.....	52
Graf 10: Znázorňuje konkrétní odvětví o které byl zájem.....	53
Graf 11: Znázorňuje spojitost kurz vs. nalezené zaměstnání .....	54



Graf 12: Znázorňuje dopady rekvalifikace uplatitelnsoti na trhu práce.....	55
Graf 13: Znázorňuje období po kterém trvao hedání nového zaměstnání.....	56
Graf 14: Znázorňuje výsledek, zda uchazeči o rekvalifikaci našli zaměstnání po ukončení kurzu.....	56
Graf 15: Znázorňuje spokojenost žadatele s rekvalifikačním kurzem.....	57
Graf 16: Znázorňuje bytostní vnímání života před a po rekvalifikaci.....	57
Graf 17: Zjišťuje, zdali se dotazované osoby dále vzdělávají či nikoli.....	58
Graf 18: Je zaměřován na důvody celoživotního vzdělávání .....	59
Graf 19: Je zaměřován na konkrétní obor ve kterém se dotazované osoby vzdělávají či nikoli.....	59
Graf 20: Znázorňuje částku, kterou jsou dotazované osoby ochotni investovat do „dalšího vzdělávání“ .....	60

## SEZNAM PŘÍLOH

<b>Příloha A – Dotazník .....</b>	<b>I</b>
<b>Příloha B – Návrh zařazení do rekvalifikace .....</b>	<b>II</b>

## Dotazník pro žadatele o rekvalifikaci

-SBĚR DAT UKONČEN-

Dobrý den,

věnujte prosím několik minut svého času vyplnění následujícího dotazníku který je výzkumnou součástí Diplomové práce, která se zaměřuje na oblast rekvalifikace v Královéhradeckém kraji, konkrétně uplatitelnosti na trhu práce po jejím absolvování.

Instrukce: odpovídejte prosím na otázky zodpovědně, upřímně a kompletně. Všechny vaše odpovědi jsou důležité pro získání dat k tvorbě analýzy, která přispěje k vyšší rekvalifikační informovanosti na trhu práce.

Odpovědi v dotazníku jsou anonymní a veškeré informace o Vaší osobě slouží pouze za účelem výzkumu.

### Dotazník pro žadatele o rekvalifikaci

1. Jste muž či žena:

Vyberte jednu odpověď

- Muž
- Žena

2. Z jakého důvodu jste byl/a nezaměstnaný/á:

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- zrušení pracovní pozice
- nedostatek finančního ohodnocení
- zdravotní problémy při zaměstnání
- nepříjemná atmosféra na pracovišti

- záměr podnikat

- Jiná...

3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

Vyberte jednu odpověď

- Neúplné základní
- Základní + praktická škola
- Střední s výučním listem
- Střední s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské (Bc.)
- Vysokoškolské (Mgr., aj.)

4. Váš věk:

Vyberte jednu odpověď

- do 19 let
- 20 - 29 let
- 30 - 39 let
- 40 - 49 let
- 50 - 59 let
- 60 a více let

5. Jednalo se o rekvalifikaci:

Vyberte jednu odpověď

- Zabezpečenou úřadem práce (vybíral/a jste z nabídky úřadu práce)
- Zvolenou (zvolil/a jste si rekvalifikaci, kterou nenabízel úřad práce)

6. Rekvalifikaci jste absolvoval/a v roce (rok, kdy jste rekvalifikaci ukončil/a):

Vyberte jednu odpověď

- 2016
- 2017
- 2018
- 2019
- 2020

7. Vámi výše uvedenou rekvalifikaci jste ukončil/a úspěšně:

Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Ne (rekvalifikaci jsem nedokončil/a)

8. Název rekvalifikace, kterou jste absolvoval/a:

Vyberte jednu odpověď

- Základy a obsluha PC
- Obsluha obráběcích strojů
- Svářeč
- Pracovník v sociálních službách
- Účetnictví a daňová evidence
- Řidičské oprávnění/profesionální průkaz
- Strážný
- Masér
- Základy podnikání

- Jiná...

9. Souviselo Vaše nalezené zaměstnání profesně s absolvovaným rekvalifikačním kurzem

Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Spíše ano
- Nedokážu posoudit
- Spíše ne
- Ne
- Netýká se mě - nanešel/a jsem zaměstnání

10. Myslíte si, že Vám rekvalifikace pomohla (případně pomůže, pokud jste ještě zaměstnání nenašel/a) uplatnit se na trhu práce:

Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Spíše ano
- Nedokážu posoudit
- Spíše ne
- Ne

11. Nástup do zaměstnání nebo zahájení samostatné výdělečné činnosti po ukončení rekvalifikace bylo:

Vyberte jednu odpověď

- Do 6 měsíců
- Od 6 měsíců do 1 roku
- Déle než po 1 roce
- Netýká se mě nenašel/a jsem zaměstnání

12. Po skončení rekvalifikace se Vám podařilo najít zaměstnání nebo zahájit samostatně výdělečnou činnost:

Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Ne

13. Splnil rekvalifikační kurz Vaše očekávání:

Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Spíše ano
- Nedokážu posoudit
- Ne
- Spíše ne

14. Měl rekvalifikační kurz na Váš život pozitivní vliv:

Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Spíše ano
- Nedokážu posoudit
- Spíše ne
- Ne

15. Navštěvujete kurzy celoživotního vzdělávání?

- Ano

- Ne

- Občas

16. Co Vás vede k celoživotnímu vzdělávání?

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Chci se rozvíjet
- Chci lepší práci
- Musím
- Baví mě to
- Dále se nechci/nepotřebuji vzdělávat

- Jiná odpověď (uveďte, prosím)

17. Jakému odvětví se při studiu věnujete nejčastěji?

Vyberte jednu odpověď

- cizí jazyky
- Informační gramotnost
- literární
- strojírenství
- specializované kurzy (osvědčení)

- Jinému (prosím uveďte jakému)

- žádnému, dále se nevzdělávám

18. Kolik financí investujete ročně do sebevzdělávání ?

naučné knihy, placené přednášky, semináře, jazykové kurzy

- 0 Kč (neinvestuji)
- 0 Kč (hrazeno zaměstnavatelem)
- do 500 Kč
- do 1000 Kč
- do 2000 Kč
- více

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: Petra Vávrová**

**Obor: Andragogika**

**Forma studia: kombinovaná**

**Název práce: Rekvalifikace a profesní vzdělávání v Královéhradeckém kraji**

**Rok: 2019-2021**

**Počet stran textu bez příloh: 73**

**Celkový počet stran příloh: 15**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 19**

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 10**

**Počet internetových zdrojů: 10**

**Počet ostatních zdrojů: 19**

**Vedoucí práce: PhDr. Milan Demjanenko, Ph.D**