

UNIVERZITA HRADEC KRÁLOVÉ

FILOZOFICKÁ FAKULTA

ÚSTAV SOCIÁLNÍ PRÁCE

**REKVALIFIKACE NA KONTAKTNÍM
PRACOVIŠTI ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ
REPUBLIKY V NÁCHODĚ**

Bakalářská práce

Autor: Petr Slezák

Studijní program: B6731 Sociální politika a sociální práce

Studijní obor: Sociální práce

Vedoucí práce: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

Univerzita Hradec Králové

Filozofická fakulta

Ústav sociální práce

Akademický rok: 2017/2018

Zadání bakalářské práce

Autor: Petr Slezák

Studium:

Studijní program: B6731 Sociální politika a sociální práce

Studijní obor: Sociální práce

Název bakalářské práce: **Rekvalifikace na kontaktním pracovišti Úřad práce České republiky v Náchodě**

Název bakalářské práce v AJ: Retraining at the Contact Office of the Czech Republic Labour Office in Náchod

práce v AJ:

Zásady pro vypracování: Bakalářská práce se bude zabývat problematikou rekvalifikace jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na regionální trh práce. Bude se věnovat popisu strategie a kritériím realizace rekvalifikací na vybraném kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR. V teoretické části bude popsán problém nezaměstnanosti včetně důsledků. Bude popsána politika zaměstnanosti se zaměřením na rekvalifikační programy. Výzkumné šetření bude realizováno s využitím dotazníku zaměřeného na informovanost a zájem uchazečů včetně zájemců o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce o rekvalifikace na Kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR v Náchodě.

Prohlášení

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

V Hradci Králové dne 6. dubna 2018

Petr Slezák

.....

Vlastnoruční podpis

Poděkování

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

Dále bych také chtěl poděkovat kolegům z jednotlivých kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR v okrese Náchod, kteří mi pomohli s distribucí výzkumného dotazníku.

V neposlední řadě vyjadřuji poděkování členům mé rodiny, která měla se mnou trpělivost při psaní mé bakalářské práce.

Abstrakt: SLEZÁK, Petr. Rekvalifikace na kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR v Náchodě. Hradec Králové, 2018. Bakalářská práce. Univerzita Hradec Králové, Filozofická fakulta, Ústav sociální práce. Tato bakalářská práce pojednává o problematice rekvalifikace jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na regionální trh práce. Věnuje se popisu strategie a kritériím realizace rekvalifikací na vybraném kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR. V teoretické části je popsán problém nezaměstnanosti včetně důsledků. Dále je popsána politika zaměstnanosti se zaměřením na rekvalifikační programy. Výzkumné šetření bylo realizováno s využitím dotazníku zaměřeného na informovanost a zájem uchazečů včetně zájemců o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce o rekvalifikace na Kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR v Náchodě.

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

Abstract: SLEZÁK, Petr. Retraining at the Contact Office of the Czech Republic Labour Office in Náchod. Hradec Králové, 2018. Bachelor Degree Thesis. University of Hradec Králové, Faculty of Philosophy, Institute of Social Work. The Bachelor Thesis deals with the issue of retraining as an active employment policy tool with a focus on the regional labour market. It describes the strategy and criteria for the implementation of retraining at a selected contact point of the Czech Labour Office. The theoretical part describes the issue of unemployment including consequences. An employment policy with a focus on retraining programs it has been described. The research carried out use of a questionnaire focused on the information and interest of applicants, including those, who are registered at the labour office and at the same time interested in employment, exactly at the at the Contact Office of the Czech Republic Labuor Office in Náchod.

Keywords: unemployment, employment policy, retraining, labour market, job applicant, job seeker.

Seznam použitých zkratek

APZ Aktivní politika zaměstnanosti
ČR Česká republika
ESF Evropský sociální fond
EU Evropská unie
ILO Mezinárodní organizace práce
KoP Kontaktní pracoviště
KrP HK Krajská pobočka Hradec Králové
LZPS Listina základních práv a svobod
MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
POVEZ II Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců
PPZ Pasivní politika zaměstnanosti
SÚPM Společensky účelná pracovní místa
UoZ uchazeč o zaměstnání
ÚP ČR Úřad práce České republiky
VPP Veřejně prospěšné práce
VÚSP Výzkumný ústav sociální práce
ZoZ Zájemce o zaměstnání

Obsah

Úvod.....	9
1 Trh práce.....	12
2 Nezaměstnanost	14
2.1 Druhy nezaměstnanosti.....	14
2.2 Další druhy nezaměstnanosti.....	15
2.3 Masová nezaměstnanost.....	16
2.4 Uchazeč a zájemce o zaměstnání.....	16
2.5 Principy sociální práce s nezaměstnanými.....	17
3 Politika zaměstnanosti a její nástroje	19
3.1 Orientace politiky zaměstnanosti.....	20
3.2 Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje	21
3.3 Současné zaměření politiky zaměstnanosti v České republice.....	23
4 Rekvalifikace	24
4.1 Zabezpečené rekvalifikace	25
4.2 Zvolená rekvalifikace	25
4.3 Zaměstnanecké rekvalifikace	26
4.4 Význam rekvalifikací.....	27
4.5 Financování a cílenost rekvalifikací	28
5 Realizace rekvalifikace na Kontaktním pracovišti ÚP ČR Náchod	31
5.1 Charakteristika Náchodska.....	31
5.2 Charakteristika Kop Náchod a jeho začlenění do ÚP ČR.....	33
5.3 Průběh rekvalifikace na Kop Náchod	34
6 Hlavní cíl výzkumného šetření a charakteristika dílčích cílů	37
6.1 Formulace výzkumných cílů	37
6.2 Výzkumná strategie	40
6.3 Popis výzkumného vzorku	41
7 Výsledky výzkumného šetření a jejich interpretace.....	42
7.1 Interpretace dílčího cíle 1.....	45
7.2 Interpretace dílčího cíle 2.....	48
7.3 Interpretace třetího dílčího cíle 3.....	55
7.4 Interpretace dílčího cíle 4.....	60
7.5 Interpretace dílčího cíle 5.....	63
8 Závěr výzkumného šetření.....	66

Závěr	68
Seznam tabulek a grafů	70
Seznam použité literatury	71
Internetová zdroje	73
Právní a ostatní předpisy, ze kterých bylo čerpáno	74
Přílohy	75

Úvod

Nezaměstnanost je pojem, který v médiích čteme nebo slyšíme téměř každý den. Během psaní této bakalářské práce byla míra nezaměstnanosti v naší zemi rekordně nízká a Česká republika se mohla pochlubit prvenstvím nejnižší míry nezaměstnanosti v rámci Evropské Unie.

V době socialistického Československa byla otázka nezaměstnanosti takřka neznámá, a to z důvodu netržního principu naší ekonomiky a snahy vládnoucí komunistické strany o povinnou zaměstnanost.

Se změnou režimu a přechodem na tržní hospodářství však postupně došlo k nárůstu nezaměstnanosti, a to zejména v souvislosti s rozsáhlou restrukturalizací zastaralého průmyslu. Na rozdíl od jiných postkomunistických států se však v naší zemi ještě v 1. polovině devadesátých let míra nezaměstnanosti držela pod úrovní západoevropských států. Teprve ve 2. polovině devadesátých let i u nás nezaměstnanost prudce stoupla. Avšak poté již měla převážně klesající tendenci, a to až do r. 2008, kdy naši zemi spolu s ostatními státy zasáhla ekonomická krize. Po oživení ekonomiky v roce 2014 došlo k vytváření nových pracovních míst a poklesu nezaměstnanosti. V současné době je v Česku nejnižší počet osob bez práce v celé Evropské Unii. Dnes se naše země dokonce nachází v situaci, kdy je zejména v průmyslových odvětvích zoufalý nedostatek pracovních sil a ve velkém je zaměstnavateli poptávána pracovní síla ze zahraničí. Přesto na úřadech práce zůstává dlouhodobě poměrně velké množství lidí. Řada z nich je však obtížně zaměstnatelná z důvodu zdravotních, rodinných, ale především z důvodu nedostatečné kvalifikace.

Státy se snaží míru nezaměstnanosti regulovat prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti. Vyspělé západoevropské státy již několik desetiletí využívají osvědčené postupy, kterak se alespoň částečně chránit před růstem nezaměstnanosti. Česká republika po své přeměně na demokratický stát začala tyto postupy využívat a prostřednictvím pracovních úřadů zavedla nástroje, pomocí kterých aktivní politiku zaměstnanosti realizuje.

Bezpochyby stěžejním nástrojem APZ jsou rekvalifikace, které umožňují získat nezaměstnaným odpovídající kvalifikaci požadovanou na trhu práce. Rekvalifikace

přispívají k dlouhodobému zvyšování zaměstnatelnosti pracovní síly pracovní síly a slouží ke smysluplnému zapojení nezaměstnaných i v době, kdy je nedostatek pracovních míst.

Námět pro tuto práci jsem si zvolil z vlastního zájmu o tuto problematiku a také jsem měl možnost pracovat na kontaktním pracovišti Úřadu práce České republiky jako poradenský pracovník, kde bylo náplní mé práce provádění poradenských činností s nezaměstnanými se zaměřením na rekvalifikace. Přestože jsem zde působil pouze 1,5 roku, získal jsem ucelený přehled o tom, jakým způsobem se rekvalifikace realizují, jak jsou financovány a k mé mnohaleté praxi ve státní správě jsem si zde osvojil i specifika sociální práce s nezaměstnanými. Mnohokrát jsem se setkal i se situacemi, kdy se na možnost rekvalifikace informovaly a žádaly o ni také osoby, které nebyly evidovány jako nezaměstnaní. Potřebovaly si zvýšit kvalifikaci, protože to vyžadovala jejich profese a zaměstnavatel jim nebyl ochoten požadovaný kurz zaplatit. Velmi častá byla tato situace zejména u žadatelek a žadatelů o kurz pracovníka v sociálních službách. Z tohoto důvodu bylo dílčím výzkumným cílem porovnat zájem o rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a osob, které byly evidovány na úřadu práce jako zájemci o zaměstnání, a to především z důvodu možnosti vstupu do rekvalifikace. Hlavním výzkumným cílem bylo prostřednictvím dotazníku zjistit informovanost a zájem o rekvalifikace u uchazečů i zájemců o zaměstnání evidovaných na Kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR v Náchodě.

Zpracování problematiky zvyšování kvalifikace a dovedností na pracovním trhu prostřednictvím rekvalifikací je podle mého názoru přínosné pro obor sociální práce, který studuji. Jsem přesvědčen, že v dnešní moderní společnosti, která je charakterizována, řekl bych přímo hektickým nárůstem nových moderních technologií, je nezbytné neustále doplňovat znalosti a dovednosti a vzdělávat se celoživotně. V současnosti nadále pracuji na ÚP ČR, a to na oddělení hmotné nouze, kde se denně setkávám s klienty, kteří patří mezi nejvíce ohrožené osoby sociálním vyloučením. Myslím si, že jedním z důvodů jejich marginalizace v naší společnosti je právě nedostatečná kvalifikace. Proto tato bakalářská práce bude pro mě přínosná i v mé budoucí pracovní praxi.

Teoretická i výzkumná část mé bakalářské práce může posloužit jako podklad vedení poradenského procesu s nezaměstnanými, případně bude možné využít poznatky při zpracování metodiky pro pracovníky řady oddělení na ÚP ČR.

Nezaměstnaným, zaměstnavatelům, ale i lidem, kteří se zajímají o možnosti zvyšování nebo rozšíření své kvalifikace, může posloužit takto zpracovaná problematika jako souhrnný informační materiál před podáním žádosti o rekvalifikaci prostřednictvím ÚP ČR.

Ke zpracování problematiky této práce bylo využito řady odborných zdrojů. Mezi autory, kteří měli podstatný vliv na vypracování mé práce, mohu jmenovat sociologa Petra Mareše. Z autorek, které v minulosti zevrubně zpracovaly problematiku nezaměstnanosti a politiku zaměstnanosti a ovlivnily můj náhled na zpracování této problematiky z různých hledisek, byly Dagmar Brožová a Božena Šmajsová Buchtová. Dále v této práci také zmiňuji významného autora zabývajícího se lidskými zdroji a vzděláváním dospělých, kterým je Zdeněk Palán. Pro praktické využití a zhodnocení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na rekvalifikace byl pro psaní mé bakalářské práce stěžejním autorem profesor Tomáš Sirovátka. Jeho publikace a analytické studie hodnotící význam a přínos rekvalifikací a dalších nástrojů APZ, které byly realizovány jeho týmem, mi byly vodítkem, jak se v praxi provádějí výzkumné studie APZ. Pro sociální práci s nezaměstnanými, kterou ve své bakalářské práci také zmiňuji, byly využity publikace autora Oldřicha Matouška a autorky Anny Schneiderové. Ze zahraničních autorů, kteří byli zdrojem informací uvádím ekonomy Paula A. Samuelsona a Williama D. Nordhause. Při zpracování výzkumné části práce jsem vycházel z publikací Jana Hendla a Miroslava Dismana. Zpracování problematiky této práce ovlivnila celá řada dalších zdrojů, a proto v úvodní části uvádím pouze významné autory, kteří nejvíce ovlivnili podobu této práce.

1 Trh práce

Trh práce je spjat s průmyslovou tržní ekonomikou a je charakterizován poptávkou po práci a její nabídkou. Na trhu práce zaměstnanci nabízejí svoji práci a zaměstnavatelé, co by výrobní faktor, tuto práci poptávají a platí za ni zaměstnancům mzdu. Jeho prostřednictvím se lidé umísťují do jednotlivých zaměstnání. Pracovní smlouvy a mzdy jsou směňovány za čas a kvalifikaci jednotlivých pracovníků. Kromě klíčových aktérů, kterými jsou zaměstnavatelé a zaměstnanci, hrají na trhu práce významnou roli také odbory nebo zaměstnanecké či podnikatelské svazy a zejména pak státní a jiné instituce. Trh práce bývá označován za jakousi arénu, ve které lidé soupeří o zaměstnání v nějakém procesu produkce (Sorensen-Kalleberg in Brožová, s. 48).

Mareš ve své publikaci uvádí, že trh práce je značně rozčleněný a má mnoho úrovní. V souvislosti s duálním trhem práce je rozlišován trh práce primární a sekundární. Na primárním trhu práce jsou soustředěny finančně výhodnější, prestižnější a lepší pracovní příležitosti. Jsou zde i lepší pracovní podmínky spočívající např. ve vyplácení bonusů zaměstnancům, jako jsou příspěvky na stravování, na dojíždění do zaměstnání, na ubytování, na rekreaci či dovolenou, na penzijní připojištění, bezúročné půjčky apod. Pracovní místa zde mají relativně stabilnější a dlouhodobější charakter. Na primárním pracovním trhu je pro zaměstnance jednodušší získat vyšší kvalifikaci, a tím si posílit pozici v zaměstnání. Naopak sekundární pracovní trh se vyznačuje pracovními místy méně prestižními s velmi nízkou mzdou. Pracovní místa jsou zde značně nestabilní a je vyžadována pouze minimální kvalifikace. Častým jevem na sekundárním pracovním trhu je fluktuace zaměstnanců. Pracovníci jsou zde také daleko více ohroženi nezaměstnaností a marginalizací. Přejít z sekundárního do primárního trhu je v podstatě nemožné. Klíčovým faktorem, který tomuto přechodu brání, je nízká kvalifikace zaměstnanců v sekundárním sektoru. Dalším projevem segmentace pracovního trhu je také možnost pracovat v oficiálním zaměstnání nebo naopak v zaměstnání neoficiálním. Na základě tohoto hlediska lze pracovní trh členit na formální a neformální. Formální pracovní trh je pod dohledem institucí, které mají možnost tento trh regulovat. Naopak neformální pracovní trh zahrnuje různé typy neoficiálního podnikání, včetně nelegálních způsobů zaměstnávání a je obtížně regulovatelný institucemi. Vycházíme-li z perspektivy pohledu na pracovní trh, lze jej dále také členit na externí a interní. Externí trh se vyznačuje otevřeností a je místem, kde si jednotlivé firmy konkurují. Interní trh je uzavřený a jedná se o vnitřní trh určité

firmy. Oba tyto trhy mají vliv na snižování nezaměstnanosti a jsou pozitivně stimulovány politikou zaměstnanosti státu.

Vzhledem k tomu, že práce je zaměřena na tzv. lokální trh práce na okrese Náchod, považuji za podstatné pokusit se tento trh definovat. Lokální trh práce je spjat s vymezeným územím a souvisí s určitými vztahy a postoji, které jsou ovlivněny místními poměry, např. geografickými, demografickými, sociálními, finančními apod.

Shrnutí kapitoly 1: Trh práce je charakterizován poptávkou po práci a její nabídkou. Na tomto trhu zaměstnavatelé poptávají práci coby výrobní faktor a platí za ni zaměstnancům, kteří ji nabízejí. Trh práce je složitým systémem, kterého se účastní nejen zaměstnavatelé a zaměstnanci, ale také celá řada dalších subjektů jako např. státní instituce, odborové organizace, podnikatelské svazy a další. Trh práce je značně segmentovaný a na základě různých hledisek jej lze členit na primární a sekundární, na externí a interní či na formální a neformální. Z hlediska územního pak lze vymezit lokální trh práce, na který je zaměřena tato bakalářská práce.

2 Nezaměstnanost

„Nezaměstnanost není jednoduchým problémem s jednoduchým řešením“ G. Mankiw

Nezaměstnanost se vyznačuje především ztrátou výtěžku, který vyplývá z toho, že osoba, která chce pracovat, je schopna pracovat, nabízí své pracovní uplatnění na trhu práce, své dovednosti, znalosti, svou kvalifikaci, nemůže v daný okamžik získat vhodné zaměstnání.

Nezaměstnanost je dána nedobrovolným charakterem, dále pak schopností pracovat, připraveností pro výkon zaměstnání a aktivním hledáním zaměstnání. K aktivnímu hledání zaměstnání dochází především prostřednictvím úřadu práce. Nezaměstnaným rozumíme člověka, který chce pracovat, je schopný pracovat, ale i přes snahu sehnat si práci je v daný okamžik bez zaměstnání. (Buchtová, Šmajš & Boleloucký, 2013)

ILO definuje nezaměstnanost ještě poněkud konkrétněji. Tuto definici využívá také Kuchař (2007). Podle ní je nezaměstnaným osoba starší 15 let, která současně splňuje tři podmínky: není zaměstnaná (tj. nepracuje za mzdu peněžní ani naturální), aktivně si hledá práci (tj. je registrována na úřadu práce či u soukromé zprostředkovatelny práce) a je připravena k nástupu do zaměstnání nejdéle do 14 dnů od jejího nalezení (Kuchař, 2007, s.117)

2.1 Druhy nezaměstnanosti

- frikční
- strukturální
- cyklická a sezonní
- skrytá

Frikční nezaměstnaností rozumíme běžné změny zaměstnání, dochází k přesunům osob, které mohou být z důvodu vlastních potřeb osob, nebo potřeb ekonomického vývoje. Frikční nezaměstnanost je krátkodobého charakteru, jde o dobu, během níž si lidé hledají nové uplatnění a lze ji vyjádřit jako „lidé mezi dvěma zaměstnáními“. V případě osob nově vstupujících na trh práce jde o dobu, v níž nacházejí své první zaměstnání.

Strukturální nezaměstnanost je nezaměstnanost, kdy mnoho pracovníků ztrácí zaměstnání nejen díky rozpadu neefektivních podniků a institucí, ale i díky likvidaci umělé přezaměstnanosti. Jsou požadovány nové profese, kvalifikace, dovednosti. Těmto

změnám a požadavkům nových pracovních míst nemusí odpovídat osobní a kvalifikační charakteristika propuštěných osob. Strukturální nezaměstnanost je dlouhodobého charakteru a vzniká v důsledku nesouladu nabídky a poptávky po práci. To znamená, že na jedné straně se trhu práce nabízí mnoho lidí určité profese, pro něž není pracovní uplatnění, a na straně druhé chybí lidé určité profese, o které je naopak na trhu práce zájem. Cyklická nezaměstnanost je spojena s hospodářským cyklem, to znamená, že v období recese roste a v období konjunktury se snižuje. Vzniká jako důsledek neschopnosti zaměstnavatelů v období odbytových potíží využít stávající pracovní kapacity, kdy se jedná o zimní sezónní nezaměstnanost v oblasti stavebnictví, zemědělství, ale i ve službách spojených s turistikou. V případě skryté nezaměstnanosti se jedná o skupinu lidí, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni na úřadu práce, práci nehledají, ale pokud by nabídku práce dostali, pak by toto zaměstnání přijali, hovoříme zde o skryté pracovní síle. Velkou část této skryté nezaměstnanosti tvoří mladé ženy a mladiství, v menší míře pak skupiny osob s nízkou kvalifikací, osoby vyššího věku či osoby se zdravotním handicapem. Tyto osoby na hledání práce rezignovaly, nebo si práci hledají přímo u zaměstnavatelů či jiným způsobem než prostřednictvím úřadu práce. Skrytá nezaměstnanost je dána i vyřazováním osob z údajů nezaměstnaných v případě, kdy jsou zařazovány do různých programů, v podobě rekvalifikace nebo veřejně prospěšných prací. (Mareš, 2002)

2.2 Další druhy nezaměstnanosti

- Neúplná, jedná se o situace, kdy se o jedno pracovní místo dělí více lidí, nebo o zkrácenou pracovní dobu.
- Nepravá, jedná se o registrované osoby na pracovním úřadě, ale zároveň nelegálně pracující. Dále pak o občany registrované pracovním úřadem, ale tyto osoby si práci nehledají.
- Job stagnation, jde o osoby silně nespokojené se svou prací, kdy nechtějí v době vysoké nezaměstnanosti riskovat problémy s hledáním jiného pracovního místa a ve svém frustrujícím zaměstnání raději setrvávají. (Mareš, 2002)

2.3 Masová nezaměstnanost

Pokud se nezaměstnanost stává masovou a doba trvání jednotlivých případů se prodlužuje, tak se dostává do centra pozornosti celé společnosti a jejich státních a politických institucí. Masová nezaměstnanost vytváří pro společnost i pro vládu problémy finančního, organizačního a politického charakteru. Přetrvávající masová nezaměstnanost může mít i dlouhodobé konsekvence spočívající v novém rozdělení společnosti, v tlaku na přeformulování základních hodnot společnosti a stylu jejího života, v ztrátě životních perspektiv části populace i celé společnosti. (Mareš, 2002)

Masová nezaměstnanost není jen ekonomickým problémem, nejedná se jen o nerovnováhu na trhu práce, ale o její důsledky pro život jedince i společnosti a o mechanismy, kterými společnost těmto důsledkům čelí. Problém není jen v efektivitě ekonomického systému, v mrhání lidskými zdroji, v rostoucích deficitech státních rozpočtů a v měnové nestabilitě. Jde o rostoucí sociální napětí a sociální krize, které ji doprovázejí a projevují se jako zhoršení veřejného zdraví, nárůst chudoby, krize komunitního a rodinného života, růst kriminality a dalších sociálně patologických jevů, odcizení se části populace platným hodnotám a normám. Masová nezaměstnanost nedopadá negativně jen na jedince, ale má nežádoucí důsledky i pro společnost. U jedince může vyvolávat chronickou dezorganizaci jeho osobního života, netečnost, nestabilitu rodiny, duševní deprese, v krajních případech i sebevraždu, kriminální delikty, nadměrné pití alkoholu, užívání drog. Pro společnost to znamená krizi hodnot, úpadek úcty k autoritám, rozklad občanské společnosti, krizi rodiny a dalších sociálních institucí, alkoholismus, kriminalitu. (Matoušek, 2013)

2.4 Uchazeč a zájemce o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání je osoba, která podle svého bydliště, kde žije, požádá na krajské pobočce ÚP ČR o zprostředkování zaměstnání a splní podmínky, které stanoví zákon. Uchazečem o zaměstnání se kromě osoby s trvalým pobytem v ČR může stát i cizinec, který je občanem EU nebo je jeho rodinným příslušníkem podle zákonem stanovených podmínek, ale může se jím stát i cizinec, který občanem nebo jeho rodinným příslušníkem není, ale má na území ČR trvalý pobyt nebo dlouhodobý pobyt

za účelem výkonu zaměstnání za podmínky, že jeho pracovní pozice vyžaduje vysokou kvalifikaci podle podmínek stanovených zákonem.

Pojem zájemce o zaměstnání je definován v § 22 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, následovně: „*fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území České republiky.*“

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

2.5 Principy sociální práce s nezaměstnanými

„Cílem sociální práce s nezaměstnanými je, obecně řečeno, snížení rizika jejich sociálního vyloučení, k němuž dochází v rovině ekonomické, sociální i psychologické.“
(Matoušek a kol., s. 309, 2005)

Pomoc musí vždy vycházet ze specifické situace klienta. Nutná je zde spolupráce s dalšími odborníky a využití zdrojů nabízených státními organizacemi, jakými jsou úřady práce, job kluby, poradenská střediska, které jsou pro klienta dostupná. Další využitelné zdroje je potřeba hledat přímo v rodině klienta.

U cílové skupiny, jakou jsou nezaměstnaní, plní služby sociální práce dvě základní funkce. Jednak jsou nezbytné pro zvládání bezprostředních důsledků. Nezaměstnanost narušuje sebedůvěru a psychiku klienta, rodinné vztahy, vztahy k přátelům i svému okolí, dále pak ovlivňuje schopnost zvládat další životní situace. Služby sociální práce pomáhají i při návratu nezaměstnaného na pracovní trh. Vyloučení na pracovním trhu může souviset i s existujícími individuálními problémy. Je těžké určit, zda prvotním problémem byla nezaměstnanost, nebo zda je dlouhodobá nezaměstnanost důsledkem sociálních problémů a s tím spojeného sociálního vyloučení. Řešení problému se proto

musí zakládat na individuální, skupinové i komunitní práci s nezaměstnaným a řešit tak jak stránku pracovně-profesního poradenství, tak stránku zaměřenou na zvládání životních situací nezaměstnaného. Obě tyto stránky řešení problému by se měly navzájem doplňovat. (Matoušek a kol., 2005)

Souhrn služeb zaměřených na nezaměstnané by měl obsahovat:

Sociální práce v lokalitách – vyhledávání sociálně vyloučených na pracovním trhu, zaměření na jejich motivaci, zájem o různé projekty, využití strategie zplnomocnění klienta.

Poradenství v rámci veřejných služeb zaměstnanosti – individuální a skupinové kluby.

Příprava pro zaměstnání – výcvik zaměřený na sociální dovednosti, komunikační schopnosti, orientace na trhu práce. (Schneiderová, 2008)

Shrnutí kapitoly 2: Nezaměstnanost úzce souvisí s nerovnostmi na trhu práce. Je to taková situace na trhu práce, kdy část obyvatelstva není schopna nebo ochotna najít si placené zaměstnání. Z ekonomického pohledu má nezaměstnanost celou řadu druhů a to frikční, strukturální, cyklickou, sezónní nebo skrytou. Pro osoby, ale i rodiny, jejíž členové jsou dlouhodobě nezaměstnaní, znamená nezaměstnanost vždy vážný ekonomický a sociální problém. S dlouhodobou nezaměstnaností úzce souvisí psychické problémy nezaměstnaných a bývá doprovázena růstem kriminality a sociálně patologických jevů. Pokud nezaměstnanost postihne široké vrstvy obyvatelstva a stává se masovou, může znamenat i vážný celospolečenský problém. Nezaměstnané osoby se při hledání nového zaměstnání většinou neobejdou bez služeb ÚP ČR. Vzhledem k tomu, že nezaměstnanost s sebou přináší pro nezaměstnané řadu sociálních rizik, je nezbytné s nezaměstnanými pracovat a využívat přístupů a metod sociální práce. Pomoc nezaměstnaným vždy vychází ze specifické situace klienta a je třeba přistupovat ke každému individuálně. V práci s nezaměstnanými je nezbytné uplatňovat individuální, skupinovou i komunitní práci a řešit nejen stránku pracovně-profesního poradenství, ale i stránku zaměřenou na zvládání životních situací nezaměstnaného.

3 Politika zaměstnanosti a její nástroje

Politika zaměstnanosti (dále jen PZ) je činností směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. Hlavním cílem PZ je vytvořit optimální podmínky a předpoklady k zajištění plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti a současně usilovat o garanci jednoho ze základních lidských práv občana, tedy práva na zaměstnání.

Evropská Unie (dále jen EU) na základě Amsterodamské smlouvy¹ si zvolila jako strategický cíl podporovat trvale udržitelný ekonomický rozvoj a vysokou zaměstnanost. Do Amsterodamské smlouvy byla nově zařazena kapitola o zaměstnanosti (hlava VIII, zaměstnanost). Z hlediska PZ byl dán důraz na koordinaci této politiky jednotlivými členskými státy, které by se měly zaměřovat zejména na podporu zvyšování kvalifikace, vzdělávání a flexibility pracovníků, na zavedení preventivních opatření ke snížení počtu dlouhodobě nezaměstnaných a jejich vytěsnění ze závislosti na sociálních dávkách. Dále byla zdůrazněna motivace k získání zaměstnání a rekvalifikace, stejně tak vzdělávání prostřednictvím aktivních opatření na trhu práce. Postupně byla tato opatření rozšířena a doplněna. V tomto směru je významným dokumentem EU Dokument 2001/63/ES2 ze dne 19. ledna 2001. Tento dokument ve srovnání s prvními směrnicemi z roku 1997 obsahuje další cíle důležité pro současnou PZ vedenou jednotlivými členskými státy EU. Jde o modernizaci služeb zaměstnanosti, tvorbu politiky aktivního stárnutí s důrazem na zlepšení postavení starších pracovníků na trhu práce a zajištění přístupu znevýhodněným jednotlivcům a skupinám obyvatel a nutnost bojovat proti sociálnímu vylučování, zejména u osob zdravotně znevýhodněných, příslušníků etnických menšin a migrantů.

¹Amsterodamská smlouva pozměňující smlouvu o Evropské Unii, smlouvy o založení Evropských společenství a související akty.

² „Program pro nové dovednosti a pracovní místa“ – modernizace pracovních trhů a posílení postavení občanů rozvojem jejich dovedností v průběhu celého života za účelem zvýšení účasti na trhu práce a lepšího vyrovnání nabídky a poptávky na trhu práce, mimo jiné prostřednictvím mobility pracovních sil
SDĚLENÍ KOMISE EVROPA 2020 Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění.
(<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:CS:PDF>)

3.1 Orientace politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti má dva základní směry

- Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ)
 - Cíle, nástroje, opatření, aktuality, financování, evropské fondy a projekty.
- Pasivní politika zaměstnanosti (dále jen PPZ)
 - Úřady práce – evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání, povinnosti a práva uchazečů o zaměstnání, délka podpory v nezaměstnanosti, výše podpory v nezaměstnanosti a rekvalifikace, agentury práce. Jedná se o hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání po dobu jejich nechtěné absence na trhu práce, kompenzace ztráty pracovního příjmu.

V rámci aktivní politiky se jedná především o podporu vytváření nových pracovních příležitostí, profesní přípravu uchazečů o zaměstnání, rekvalifikaci apod. V tomto případě jde o souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti u nás zabezpečuje ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím pracovišť Úřadu práce České republiky. Podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti považujeme rovněž

- Poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti
- Podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- Cílené programy k řešení zaměstnanosti

3.2 Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou určeny k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti a k prohloubení individuálního přístupu k uchazeči o zaměstnání. Mezi tyto nástroje patří:

1. *Rekvalifikace*

Vzhledem k tomu, že tato bakalářská práce je zaměřena především na prvně zmíněný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, je rekvalifikacím věnována samostatná kapitola.

2. *Investiční pobídky*

Příslib, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje jednak vytváření nových pracovních míst a dále rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

3. *Veřejně prospěšné práce*

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

4. *Společensky účelná pracovní místa*

Společensky účelná pracovní místa jsou pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelovým pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.

5. Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči. Poskytuje se na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

6. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

7. Odborná praxe absolventů

Jedná se o možnost zabezpečení odborné praxe osob do 30 let věku v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích. Jedná se o nástroj pro mladé obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání. Získání odborné praxe v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích umožňuje Úřad práce České republiky prostřednictvím agentur práce. Agentury práce podávají žádost u místně příslušné krajské pobočky ÚP ČR.

8. Příspěvek na regionální mobilitu a stěhování

Smyslem příspěvku je snaha o sladění nabídky a poptávky na trhu práce. Pomáhá nezaměstnaným s vyššími náklady nejen na dojíždění, ale třeba také na ubytování nebo péči o dítě. O tuto finanční pomoc mohou žádat uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu alespoň pět měsíců. Případně i kratší dobu, pokud přišli o práci kvůli hromadnému propouštění. Podmínkou je, že najdou práci mimo město či obec, kde bydlí. Další podmínkou je alespoň šestiměsíční pracovní smlouva nebo smlouva na dobu neurčitou. Nesmí však jít o zaměstnavatele, u něhož už v posledních 24 měsících pracovali.

Nezaměstnaní mohou také požádat o jednorázový příspěvek na přestěhování se za prací ve výši 50 tisíc korun. (www.portal.mpsv.cz)

3.3 Současné zaměření politiky zaměstnanosti v České republice

Cílem Strategie zaměstnanosti v ČR je zvýšit celkovou míru zaměstnanosti věkové skupiny občanů 20–64 let na cílovou hodnotu 75 % a zároveň splnit dílčí národní cíle (zvýšení zaměstnanosti žen, zvýšení zaměstnanosti osob starších, osob se zdravotním postižením, snížení nezaměstnanosti mládeže a snížení nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací) přijaté vládou ČR v rámci Strategie EVROPA 2020, Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. Z uvedené strategie vyplývá, že v České republice jsou vytvářeny podmínky pro specifické cílové skupiny nezaměstnaných, které jsou nejvíce ohroženy sociálním vyloučením. Programy a projekty spolufinancované Evropskou Unií jsou velmi dobře finančně zajištěny. V roce 2016 bylo MPSV a ÚP ČR vynaloženo na aktivní politiku zaměstnanosti téměř 7 miliard Kč.

Shrnutí kapitoly 3: Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. Jejím úkolem je produktivně využívat zdroje pracovních sil a zabezpečovat právo občanů na zaměstnání. Na základě PPZ je nezaměstnaným zajišťována výplata podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Velmi důležitým úkolem politiky zaměstnanosti je vytvářet taková opatření, aby byla zajištěna co možná nejvyšší úroveň zaměstnanosti prostřednictvím vytvářením nových pracovních příležitostí, profesní přípravy uchazečů o zaměstnání, rekvalifikací, podpory rizikových skupin na trhu práce, koordinací opatření v oblasti zaměstnanosti, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a řadou dalších opatření (aktivní politika zaměstnanosti). Státní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a ÚP ČR v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti s využitím možnosti čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu.

4 Rekvalifikace

Programy rekvalifikací se řadí mezi hlavní pilíře boje proti nezaměstnanosti v rámci APZ. Rekvalifikace představují v současné době jeden z hlavních nástrojů rozvoje lidského kapitálu, motivace a aktivace nezaměstnaných. Rekvalifikace jsou dnes již tradiční odezvou na nezaměstnanost a jejich význam roste především v dobách zvyšující se nezaměstnanosti (Mareš, 1998).

Pojem rekvalifikace je definován v § 108 zákona č. 435/2004 Sb. následovně: *„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“*

Zdeněk Palán definuje rekvalifikace jako: *„Takovou změnu dosavadní kvalifikace zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání, kterou získává nové znalosti a dovednosti umožňující jeho nové pracovní uplatnění na trhu práce v jiném vhodném zaměstnání (profesi)“*. (Palán, s. 182)

Rekvalifikace se uskutečňuje ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání, ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti, ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů a další. Zákon zároveň vymezuje subjekty, které mohou rekvalifikaci provádět. Nezbytně nutnou podmínkou je akreditace, kterou na základě předložených vzdělávacích programů uděluje Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy. Propojení rekvalifikací s Národní soustavou kvalifikací³ umožňuje účastníkům získat nejen dílčí profesní kvalifikaci, ale i úplnou profesní kvalifikaci. Určité kvalifikace jsou složeny z několika profesních kvalifikací. Podaří-li se účastníkovi rekvalifikace získat osvědčení ze všech těchto dílčích kvalifikací, může na příslušné škole nebo učilišti složit závěrečnou učňovskou nebo maturitní zkoušku a získat certifikát o dosažení odpovídajícího stupně vzdělání.

³ Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání

Rekvalifikace jsou v zákoně č. 435/2017 Sb. o zaměstnanosti členěny takto:

- Zabezpečené
- Zvolené
- Zaměstnanecké.

3.4 Zabezpečované rekvalifikace

Rekvalifikace zabezpečovaná úřadem práce, v praxi označovaná také jako klasická, byla již součástí zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. Zabezpečovaná rekvalifikace je prováděna na základě rámcové smlouvy mezi Úřadem práce a rekvalifikačním zařízením uzavřené podle zákona č. 134/2016 o zadávání veřejných zakázek. Do 2 pracovních dnů je zařízení povinno reagovat na výzvu zaslou ÚP ČR a do 10 dnů ode dne doručení poté zaslat nabídku a kalkulaci kurzu. Mezi ÚP ČR a realizátorem rekvalifikačního kurzu a stejně tak i se žadatelem se vytváří písemná dohoda.

Výhodou tohoto typu rekvalifikace pro žadatele o rekvalifikaci zařazeného do kurzu je nárok na podporu v nezaměstnanosti po celou dobu rekvalifikace a nárok na proplacení jízdného z místa trvalého bydliště do místa realizace kurzu a zpět. Za určitých podmínek může být propláceno také ubytování účastníka. Nevýhodou pro účastníka je pak často dlouhá čekací doba, než je kurz realizován, protože v rámcových smlouvách jsou stanoveny minimální počty účastníků, jejichž dodržení je nutné pro zahájení kurzu. Na základě individuálního posouzení žádosti v odůvodněných případech, např. při zajištěném příslibu zaměstnání, lze přesunout účastníka do rekvalifikace zvolené. Další nevýhodou zabezpečované rekvalifikace je také omezený výběr rekvalifikačních kurzů, který je dán počtem uzavřených rámcových smluv.

Formulář žádosti o zabezpečovanou rekvalifikaci je uveden v příloze 1.

3.5 Zvolená rekvalifikace

Od 1. 1. 2012 byla novelou zákona o zaměstnanosti (§ 109a zákona č. 367/2011 Sb.) zavedena tzv. zvolená rekvalifikace. Jak již z názvu vyplývá, může si uchazeč nebo

zájemce o zaměstnání vybrat rekvalifikační kurz i rekvalifikační zařízení, které však musí mít akreditovaný vzdělávací program. Podle vlastního uvážení si tak uchazeč nebo zájemce zvolí druh pracovní činnosti, v níž má zájem získat kvalifikaci za účelem získání zaměstnání. Podmínkou však je, aby ÚP ČR posoudil uplatnitelnost takto získané kvalifikace na trhu práce a zda rekvalifikace vyhovuje zdravotnímu stavu žadatele o rekvalifikaci. Stanoven je maximální limit úhrady ceny za rekvalifikaci (50.000,- Kč), pokud se překročí, rozdíl ceny hradí sám uchazeč. Úřad práce zvolenou rekvalifikaci uhradí pouze v případě, když předem vydá zájemci o tuto rekvalifikaci potvrzení, že po doložení úspěšného absolvování kurzu rekvalifikační kurz uhradí.

Výhodou zvolené rekvalifikace je především možnost volby rekvalifikace, stejně tak výběr akreditovaného rekvalifikačního zařízení. Uchazeč nebo zájemce pak není nucen dojíždět na rekvalifikaci do místa, které bylo určeno ÚP ČR jako je tomu v rámci zabezpečené rekvalifikace. Naopak nevýhodou zvolené rekvalifikace je skutečnost, že uchazeči o zaměstnání nevzniká po dobu zvolené rekvalifikace nárok na podporu v nezaměstnanosti a dále, že není možné požadovat na ÚP ČR proplacení doprovodných aktivit, tedy nechat si proplatit jízdné, případně ubytování.

3.6 Zaměstnanecké rekvalifikace

Jedná se o rekvalifikace prováděné zaměstnavatelem za účelem využití nově nabytých znalostí a dovedností v rámci pracovního procesu. Zaměstnanecké rekvalifikace se uskutečňují během pracovní doby a jsou považovány za překážku v práci na straně zaměstnance – náleží mu náhrada mzdy. Podmínky této rekvalifikace jsou stanoveny v § 110 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem se vytváří písemná dohoda o rekvalifikaci zaměstnanců. Formulář žádosti o proplacení nákladů rekvalifikace zaměstnavateli je uveden v příloze číslo 3.

Výhodou zaměstnanecké rekvalifikace je možnost rozšířit kvalifikaci svých zaměstnanců a využít finančních prostředků od ÚP ČR (v praxi je to ovšem obvykle max. do 60 % nákladů na rekvalifikační kurz). Nevýhodou je, že rekvalifikovanému zaměstnanci nejsou propláceny doprovodné aktivity spojené např. s dojížděním, případně ubytováním zaměstnance v místě realizace kurzu. Dále zaměstnavatel musí uhradit zaměstnanci ušlou mzdu (pokud probíhá rekvalifikace v pracovní době) bez

možnosti následného proplacení ÚP ČR. Z hlediska nákladů ÚP ČR je nutné hradit tento typ rekvalifikace pouze z národních prostředků APZ.

3.7 Význam rekvalifikací

Rekvalifikace v současnosti představují jeden z nejvýznamnějších a hojně využívaných nástrojů APZ. Řadí se k finančně méně náročným nástrojům APZ. Přestože se efekt vzdělávacích a rekvalifikačních programů projevuje až po delší době, výzkumné studie prokázaly, že jejich význam je značný zejména pro osoby znevýhodněné na trhu práce. Například u dlouhodobě nezaměstnaných nebo uchazečů s minimálním vzděláním jde o velmi významný prostředek jejich aktivizace a zlepšování šancí na trhu práce. Bylo také prokázáno, že je smysluplné ve větší míře zařazovat nezaměstnané do rekvalifikací i v době zpomalení tempa ekonomického růstu (Sirovátka a kol. 2014). Domnívám se, že tuto skutečnost potvrzuje i současná situace na trhu práce, kdy v době ekonomického růstu je napříč celým spektrem pracovních pozic značný nedostatek pracovníků.

Obsah a rozsah jednotlivých rekvalifikačních kursů se neustále zvyšuje, což vzbuzuje očekávání a naději nejen u nezaměstnaných uchazečů o práci, ale také u tvůrců veřejných politik zaměstnanosti. Důležitou událostí pro aktivní politiku zaměstnanosti bylo kromě přijetí nového zákona o zaměstnanosti v roce 2004 také vstup České republiky do Evropské unie. Tímto krokem se České republice otevřely možnosti čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů Evropské unie. Vstup naší země do Evropské unie však přinesl kromě finančních prostředků také důraz na aktivní opatření, který je kladen ze strany EU (Sirovátka a kol., 2006).

Dle Sirovátky (2002b) nejsou výsledky rekvalifikačních programů zcela jednoznačné s ohledem na jejich dopad na zaměstnanost. Problémem je také nízká účinnost některých typů rekvalifikací, např. krátkodobé programy nemají možnost zcela eliminovat dlouhodobé zanedbávání rozvoje dovedností a schopností uchazečů o zaměstnání. Pokud se účastníkovi takového kursu podaří nalézt po jeho absolvování práci, většinou se pak jedná o zaměstnání nejisté a marginální. V tomto případě se nabízí řešení problému pomocí dlouhodobých programů, které by byly schopny doplnit a rozvinout dovednosti nezaměstnaných v takové míře, aby se tím zvýšila jejich zaměstnatelnost. Avšak i zde narazíme na problém, a to především ve formě malé motivace nezaměstnaných, která také výrazně snižuje účinnost jednotlivých programů.

Nemotivovanost účastníků může tedy ohrozit nejen rekvalifikační kurs, ale také jejich další působení na trhu práce. Právě zabývání se možnou souvislostí mezi tím, jak se jednotliví účastníci do kursu dostali a jak jsou motivovaní, může dopomoci ke zvýšení účinnosti rekvalifikací pro účastníky.

Rekvalifikační programy působí nejen ve vztahu k zaměstnanosti a efektů na ni, ale také mají vliv na psychosociální stránku účastníků těchto programů. Rekvalifikace působí pozitivně především v oblasti motivace nezaměstnaných k dalšímu hledání zaměstnání a zvyšování osobního kapitálu, přínosem programů je také zvýšení sebedůvěry a začlenění účastníků do širších sociálních skupin, jejichž členové mají obdobné problémy a potřeby (Sirovátka a kol., 2002).

3.8 Financování a cílenost rekvalifikací

Financování APZ včetně rekvalifikací vymezuje § 107 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a hospodaření s těmito prostředky je upraveno zákonem č. 218/2000 Sb. o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících předpisů, ve znění pozdějších předpisů.

Velmi důležitým zdrojem financování jsou v současné době prostředky EU, která prostřednictvím Evropského sociálního fondu (dále jen „ESF“) financuje i rekvalifikační programy. Příkladem, jak velkou měrou se ESF na financování rekvalifikací podílí, je poměr finančních prostředků v projektu číslo CZ.03.1.48/0.0/0.0/15-121/0000597 nazvaném „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II“, který je klíčovým projektem pro realizaci rekvalifikací na ÚP ČR. Při proplácení nákladů rekvalifikačního kurzu činí podíl ESF 82,38 % a zbývajících 17,62 % pak připadá na prostředky z rozpočtu ČR.

Pokud jde o cílenost vynaložených financí z hlediska regionálního, nejvíce prostředků je směřováno do regionů s nejvyšší mírou nezaměstnanosti (zejména Ústecký a Moravskoslezský kraj). Poskytování příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti se řídí stanovenými kritérii. Normativní instrukce č. 15/2014 MPSV určené ÚP stanoví, že nástroje APZ jsou primárně určeny uchazečům o zaměstnání, kterým není možné pro jejich individuální požadavky zajistit zaměstnání jiným způsobem. Nejvíce ohroženou skupinou na trhu práce jsou osoby zdravotně postižené. Dále jsou to pak především absolventi bez praxe, mladí lidé do 30 let, osoby starší 50 let věku, matky po ukončení

mateřské dovolené, osoby vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců, osoby propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody a další.

Analýza zaměření APZ provedená výzkumným týmem profesora Sirovátky ukázala, že v ČR se tato opatření často zaměřovala na skupiny nezaměstnaných, u kterých lze očekávat ztížené uplatnění na trhu práce. Programy byly obecně málo cíleny na mladé nezaměstnané s vyšší úrovní vzdělání v dobrém zdravotním stavu. Mezi skupiny nezaměstnaných, na které je APZ relativně více cílena, patří především nezaměstnaní s vyšší úrovní vzdělání v nižším a středním věku, kteří mají zdravotní omezení. Tito byli nejčastěji zařazováni do rekvalifikací, ESF programů, podpory osob samostatně výdělečně činných, a naopak velmi málo do veřejně prospěšných prací. Ke skupinám vyučeným a zejména osob se základním vzděláním byly výrazně směřovány programy veřejně prospěšných prací. K osobám s nižší úrovní vzdělání, zdravotními omezeními a ženám se zdravotními omezeními nad padesát let bez ohledu na vzdělání programy s výjimkou poradenských aktivit a částečně programů ESF příliš cíleny nebyly (Sirovátka a kol., 2014)

Za účelem zajištění cílenosti aktivní politiky zaměstnanosti na konkrétní cílové skupiny nezaměstnaných fungují národní a regionální projekty spolufinancované ESF. Na všech okresních pobočkách ÚP ČR jsou pro uchazeče o zaměstnání dostupné následující projekty:

- Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (Povez II)
- Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II)

V rámci Královehradeckého kraje jsou k dispozici tyto regionální projekty:

- Záruky pro mladé
- Kudy kam II
- Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji
- Pochopení a podpora
- Dítě rozhodně není překážkou

Z názvů projektů je patrné, pro jaké cílové skupiny osob jsou určeny. Informační letáky k jednotlivým projektům jsou uvedeny v přílohách číslo 3 až 7. Výše uvedené projekty zabezpečují poradenský program s pracovní diagnostikou, vhodný rekvalifikační

program, individuální a skupinové poradenství. K odstranění překážek v účasti v projektu ze strany klienta a jeho podpoření při vzdělávání a aktivizaci slouží také tzv. doprovodné aktivity. Jedná se nejen o proplácení stravného a jízdného z místa trvalého bydliště do místa aktivity a zpět, ale u některých projektů, jakým je např. výše uvedený projekt „Dítě rozhodně není překážkou“, je pro matky malých dětí zajištěna možnost hlídání jejich dětí po dobu účasti v projektu.

Shrnutí kapitoly 4: Získání nové kvalifikace nebo její zvýšení, rozšíření či prohloubení dosavadní kvalifikace je označováno jako rekvalifikace. Je jedním z nejdůležitějších nástrojů APZ. Rekvalifikace zajišťovaná v plné míře ÚP ČR je označována jako rekvalifikace zabezpečená. Zvolená rekvalifikace umožňuje uchazečům a zájemcům o zaměstnání volbu požadované kvalifikace a výběr vzdělávacího zařízení. Zaměstnavatelé mohou využít pro zvýšení kvalifikace svých zaměstnanců zaměstnaneckou rekvalifikaci. Význam rekvalifikací nespočívá pouze ve zvýšení kvalifikace a z něho vyplývající snazší uplatnění nezaměstnaného na trhu práce, ale pozitivně působí také na motivaci nezaměstnaných k dalšímu hledání zaměstnání a zvyšování osobního kapitálu.

4 Realizace rekvalifikace na Kontaktním pracovišti ÚP ČR Náchod

Výzkum byl prováděn na regionálním trhu práce, a to na Kontaktním pracovišti ÚP ČR v Náchodě (dále jen Kop Náchod), které je součástí Krajské pobočky Úřadu práce v Hradci Králové (dále jen Krp Hradec Králové). Považuji tedy za důležité, region Náchodska v této kapitole blíže charakterizovat, a to z řady hledisek, která mají vliv na zaměstnanost v tomto regionu.

4.1 Charakteristika Náchodska

Územní působnost Kop Náchod odpovídá oblasti okresu Náchod. Tento okres se nachází na severovýchodě České republiky. Z východu a severu je vymezen státní hranicí s Polskem. Na západě sousedí s okresem Trutnov, na jihozápadě s okresem Hradec Králové a na jihovýchodě s okresem Rychnov nad Kněžnou.

Svojí **rozlohou**, 852 km² k 31. 12. 2014 je nejmenším okresem Královéhradeckého kraje a zabírá 17,9 % jeho rozlohy. Z hlediska **počtu obyvatel**, je okres Náchod třetí největší v kraji. K 31. 12. 2014 zde žilo 111 130. Na 1 km² připadá 130 obyvatel, je tak druhým nejhustěji zalidněným okresem v kraji.

Větší část okresu má typický podhorský charakter. Povrch okresu tvoří většinou pahorkatina. V jeho severní části se prostírá Broumovská vrchovina, západní část okresu patří do Krkonošského podhůří a jihovýchodní část zasahuje do Podorlické pahorkatiny. Jih okresu leží v nížinaté Orlické tabuli. Nejvyšším vrcholem je Ruprechtický Špičák v Javořích horách na Broumovsku, vysoký 880 m nad mořem, nejnižší položené místo je na Jaroměřsku (232 m n.m.).

Z celkové **rozlohy** okresu tvoří 61,4 % zemědělská půda, z toho 64,1 % zabírá orná půda a 29,5 % je zatravněno. Lesy pokrývají 27,2 % plochy okresu.

Z **přírodních krás** okresu Náchod je třeba na prvním místě jmenovat známou oblast Teplicko-adršpašských skal, kterou ročně navštíví více než 300 tisíc návštěvníků, dále Broumovské stěny, stolovou horu Ostaš, Javoří hory, přírodní rezervaci Babiččino údolí

a řadu dalších. K nerostnému bohatství kraje se řadí především minerální prameny, které vyvěrají v Náchodě – Bělovsi a Hronově, avšak v současné době nejsou nijak komerčně využívány. V okolí Velichovek se nacházejí rašelinové slatiny a jsou zde v provozu slatinné lázně.

Okres Náchod je velmi bohatý na kulturní památky, kterými benediktinský klášter v Broumově, zámky v Náchodě, Novém Městě nad Metují a Ratibořicích, dřevěný kostelík ve Slavoňově, pevnost Josefov a vojenské pohraniční pevnosti z roku 1938. Ve struktuře obcí jsou nejvíce zastoupeny menší obce s počtem obyvatel 200– 499, tvoří 37,2 % všech obcí. Z celkového počtu 78 samostatných obcí jich má 11 statut města a 3 statut městyse. V sedmi městech nad pět tisíc obyvatel žilo 62,9 % trvale bydlícího obyvatelstva okresu. V **sídelní struktuře** zaujímá první místo okresní město Náchod s 20 408 obyvateli.

Na základě zákona č. 314/2002 Sb., o stanovení obcí s pověřeným obecním úřadem a stanovení obcí s rozšířenou působností, bylo na území okresu vytvořeno **devět správních obvodů pověřených obecních úřadů**-Broumov, Červený Kostelec, Česká Skalice, Hronov, Jaroměř, Náchod, Nové Město nad Metují, Police nad Metují, Teplice nad Metují a **čtyři správní obvody obcí s rozšířenou působností** - Náchod, Broumov, Jaroměř, Nové Město nad Metují. Tyto obce jsou pověřeny výkonem vybraných funkcí státní správy pro všechny obce, které do jejich správního obvodu přísluší.

K 31. 12. 2016 bylo v okrese Náchod registrováno 3 318 **uchazečů o zaměstnání**, z toho 1 510 žen, 402 osob se změněnou pracovní schopností. Dosažitelných uchazečů o zaměstnání bylo 3 132 tj. 94,4 % z celkového počtu. Volných pracovních míst bylo 939, na 1 pracovní místo připadlo 3,5 uchazečů. Podíl nezaměstnaných osob dosáhl 4,40 % a pohyboval se tak 1,49 procentního bodu pod úroveň České republiky. V tomto ukazateli zaujímá okres Náchod 56. příčku (ze 77 okresů) z hlediska nejvyšší nezaměstnanosti.

V členění podle odvětvové činnosti tvořily z celkového počtu 14,8 % podniky zabývající se průmyslem, 13,6 % tvořily stavební podniky, 5,8 % zemědělské podniky, ale nejvíce, více než 30 %, podniky zabývající se obchodem, ubytováním a stravováním. Z průmyslových odvětví dominuje strojírenství, textilní a gumárenský průmysl. K nejvýznamnějším podnikům a zároveň největším zaměstnavatelům náchodského okresu patří Rubena a.s., Tepna a.s., Atas elektromotory a.s., Ammann Czech Republic a.s., JUTA, Karsit, Kimberly Clark, AgroCS, Farmet, Skaličan, Wikov,

Saar Gummi Czech Republic, Continental Automotive, VEBA a řada dalších. Z uvedených údajů vyplývá, že z hlediska odvětvové struktury je Náchodsko regionem průmyslovým s velmi vysokým podílem obchodu a služeb. Míru nezaměstnanosti v okrese lze charakterizovat jako průměrnou až podprůměrnou. (www.czso.cz)

4.2 Charakteristika Kop Náchod a jeho začlenění do ÚP ČR

„Úřad práce České republiky byl zřízen s účinností od 1. dubna 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR a o změně souvisejících zákonů, kterým je vymezena jeho působnost.

Úřad práce ČR tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu (dále jen „krajské pobočky“). Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště.

V čele Úřadu práce ČR stojí generální ředitel. V čele krajské pobočky je ředitel. V čele kontaktního pracoviště krajské pobočky je ředitel nebo vedoucí.

Úřad práce je správním úřadem s celostátní působností a je účetní jednotkou. Úřad práce České republiky řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je jeho nadřízeným správním úřadem.“⁴

V okrese Náchod jsou zřízena tři kontaktní a jedno detašované pracoviště Úřadu práce ČR. Uvedená pracoviště jsou součástí krajské pobočky v Hradci Králové. Jedná se o následující pracoviště:

1. *Kontaktní pracoviště Náchod*
2. *Detašované pracoviště v Novém Městě nad Metují*
3. *Kontaktní pracoviště Jaroměř*
4. *Kontaktní pracoviště Broumov.*

⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Úřad práce České republiky. Praha 2015. (<https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/>)

Největším kontaktním pracovištěm v okrese Náchod je Kop Náchod, které má následující organizační strukturu:

- *oddělení ředitele*
- *oddělení trhu práce*
- *oddělení poradenství a dalšího vzdělávání*
- *oddělení zprostředkování a podpor v nezaměstnanosti*
- *oddělení státní sociální podpory a dávek pěstounské péče*
- *oddělení hmotné nouze, příspěvku na péči a dávek pro osoby zdravotně postižené.*

Na Kop Náchod dále také sídlí *Odbor kanceláře krajské pobočky* a pracují zde, kromě ekonomických pracovníků, informatiků a právníka, také projektoví pracovníci regionálních a národních investičních projektů.

4.3 Průběh rekvalifikace na Kop Náchod

Požadavek na rekvalifikaci u uchazečů a zájemců o zaměstnání je realizován prostřednictvím žádosti, kterou zpracovávají určené pracovníci oddělení poradenství na Kop Náchod. Podání žádosti o rekvalifikaci předchází, ve většině případů, poradenská schůzka pracovníka s klientem, vedená formou osobního rozhovoru. Řada klientů využívá k získání prvotní informace o rekvalifikačních informacích od zprostředkovatelů práce nebo také informací na internetu či z médií. Následně kontaktují poradenské pracovníky telefonicky či prostřednictvím emailu, kdy v některých případech může být vedena komunikace po celou dobu řízení o rekvalifikaci bez osobního kontaktu s klientem. Tyto situace jsou spíše výjimečné a jde většinou o případy, kdy se klient zdržuje mimo místo trvalého pobytu a mimo spádovou oblast Kop Náchod.

Žadatel o rekvalifikaci během poradenského rozhovoru sdělí, o jakou rekvalifikaci má zájem a pracovník od něho zjišťuje základní informace potřebné pro zjištění předpokladů pro zařazení do rekvalifikace. Během rozhovoru zjišťuje např. věk,

vzdělání, předchozí pracovní praxi, zdravotní předpoklady, ale také rodinné poměry a podobně. Pracovník poradenství klienta seznámí s možnostmi a podmínkami rekvalifikace. V případě, že klient má zájem o zvolenou rekvalifikaci, doporučí mu pracovník internetové odkazy (např. www.eu-dat.cz), na kterých nalezne akreditované vzdělávací zařízení poskytující požadovaný kurz anebo tento odkaz klientovi během schůzky vyhledá a předá. Pokud však klient spadá do některé z cílových skupin projektů ESF, doporučí mu pracovník poradenství kontaktovat odpovědného pracovníka příslušného projektu a v případě, že tento pracovník nesídlí na Kop Náchod, předá mu informační leták daného projektu s příslušnými kontakty.

Vzhledem k tomu, že rekvalifikace jsou v rámci okresu Náchod realizovány pouze na Kop Náchod, uskutečňují pracovníci poradenství obvykle jedenkrát za 14 dní výjezdy na kontaktní pracoviště v Broumově a Jaroměři, aby zde pro uchazeče a zájemce o zaměstnání zajistili informativní schůzky. Tyto schůzky jsou prováděny obdobně jako na Kop Náchod ve formě individuálního rozhovoru. Pokud zprostředkovatelé práce naplánují skupinovou aktivitu, je provedena informační schůzka pro skupinu čítající 4-10 klientů. Na této schůzce jsou klienti formou přednášky a diskuze, obvykle doplněnou o video prezentaci, seznamováni s nástroji APZ se zaměřením na rekvalifikační programy.

Při uvedené skupinové aktivitě pracovník využívá metody práce se skupinou. Vzhledem k tomu, že hlavním cílem je rozšířit osobní zkušenosti, dovednosti a sociálně pracovní kapitál klientů, lze tyto skupiny označit jako skupiny vzdělávací. (Levická in Truhlářová, 2014, s. 20)

Podané žádosti o rekvalifikace jsou zaregistrovány do evidenčního systému ARSYS a poté jsou předloženy rekvalifikační komisi. Komise se skládá z devíti členů, z nichž čtyři tvoří pracovníci oddělení poradenství a dalšího vzdělávání, zbývající členové jsou vedoucí pracovníci kontaktních pracovišť a vedoucí oddělení zprostředkování a podpor v nezaměstnanosti Kop Náchod. Rekvalifikační komise je usnášení schopná při nadpoloviční většině členů a schází se obvykle za 3-4 týdny. V případě potřeby, zejména pokud požadovaná rekvalifikace má vliv na co nejdřívější nástup klienta do zaměstnání sejde se komise během několika dnů. V průběhu posuzování žádostí se jednotliví členové vyjadřují k předloženým žádostem a klientům včetně předkládaného stanoviska oddělení poradenství. Vzhledem k tomu, že jsem se jako pracovník oddělení

poradenství účastnil uvedených komisí, mohu potvrdit, že ne vždy je schvalování jednoznačné. Vždy se však členové snaží individuálně posoudit každou žádost o rekvalifikaci, zejména s přihlédnutím na vzdělání, věk, zdravotní stav a rodinné zázemí účastníka. V úvahu se bere dále také skutečnost, zda je klient uplatnitelný na trhu práce i bez požadované rekvalifikace.

Po ukončení jednání je vyhotoven zápis, který podepisují zúčastnění pracovníci a tím stvrzují konkrétní zařazení či nezařazení klienta do rekvalifikace. Následně jsou žadatelé telefonicky kontaktováni o výsledku komise. V případě zamítnutí zvolené rekvalifikace jsou klienti ještě také písemně vyrozuměni. Je-li zamítnuta žádost o zabezpečenou rekvalifikaci, zasílá se písemné vyrozumění pouze na vyžádání klienta. Vzhledem k tomu, že na rekvalifikaci není právní nárok, není možné se proti zamítnutí odvolat.

Shrnutí kapitoly 5: Kontaktní pracoviště ÚP ČR Náchod je součástí Krajské pobočky Úřadu práce v Hradci Králové náležející pod Generální ředitelství ÚP ČR, které je spravováno a financováno MPSV. je zároveň kontaktním pracovištěm, které především zabezpečuje státní politiku zaměstnanosti. Je organizační složkou státu a správním úřadem. Oddělení zprostředkování a poradenství na KoP Náchod vykonává státní správu a při své činnosti se řídí zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Jeho úlohou je zabezpečování aktivní politiky zaměstnanosti. Zabezpečuje rekvalifikace a řídí jejich kompletní agendu včetně jejího poradenství. Vede evidenci o rekvalifikačních kurzech, analyzuje situaci na trhu práce a zpracovává podklady pro statistiky. Při své činnosti spolupracuje s akreditovanými rekvalifikačními zařízeními, státními i soukromými školami a dalšími orgány státní správy.

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

5 Hlavní cíl výzkumného šetření a charakteristika dílčích cílů

Mimořádná situace na českém pracovním trhu, kdy se v současnosti mnohým zaměstnavatelům nedaří obsadit tisíce pracovních míst, a to už i těch, kde není vyžadována vysoká odbornost, nabádá řadu z nás zamýšlet se nad tím, jak tento stav změnit a využít, řekl bych až historicky výjimečně příznivé ekonomické situace k tomu, aby i dlouhodobě nezaměstnaní a osoby obtížně uplatnitelné na pracovním trhu získaly pracovní místo. Jednou z možností, jak toho dosáhnout je zařadit uchazeče a zájemce o zaměstnání do rekvalifikace. Domnívám se, že podmínky pro získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace prostřednictvím rekvalifikačních kurzů jsou v současnosti v ČR velmi dobré, a to nejen pokud jde o rekvalifikace realizované ÚP ČR, ale i co se týká pestré palety nabízených rekvalifikačních kurzů a akreditovaných vzdělávacích zařízení pro širokou veřejnost. Pro danou problematiku je tedy podstatné zjistit, jaká je informovanost a zájem samotných uchazečů a zájemců o zaměstnání o možnosti rekvalifikace na ÚP ČR, což je mým hlavním výzkumným cílem.

Předpokládám, že zjištěné výsledky bude možné využít, např. při tvorbě metodického pokynu při práci s nezaměstnanými, ale i pro běžnou veřejnost zajímající se o změnu, rozšíření nebo získání nové kvalifikace.

5.1 Formulace výzkumných cílů

Výše zmíněný hlavní výzkumný cíl jsem rozdělil do pěti dílčích výzkumných cílů. Prostřednictvím prvního dílčího cíle bych rád zjistil, do jaké míry jsou UoZ a ZoZ informováni o možnosti rekvalifikace. Na základě druhého dílčího cíle budu zjišťovat jaký je zájem UoZ a ZoZ o rekvalifikaci. Třetí dílčí výzkumný cíl bude sloužit ke zjištění, jaká je ochota UoZ a ZoZ získat zaměstnání na současném složitém pracovním trhu. Pro první tři dílčí výzkumné cíle využiji kvantitativní výzkum realizovaný prostřednictvím dotazníkového šetření. Za pomoci čtvrtého výzkumného cíle se budu pokoušet vysledovat, o jaké rekvalifikace mají UoZ a ZoZ zájem a budu zde vycházet ze sběru konkrétních dat víceméně motivovaných žadatelů o rekvalifikaci a následné analýzy těchto dat s využitím komparace za období posledních tří let. Obdobně v pátém dílčím výzkumném cíli budu vyhodnocovat sesbíraná data, avšak zaměřím se na konkrétní rekvalifikaci, a to na rekvalifikační kurz pracovník v sociálních službách.

Výzkum bude prováděn na lokálním pracovním trhu, kterým pro tuto bakalářskou práci bude Kontaktní pracoviště ÚP ČR v Náchodě.

Dílčí cíl číslo 1- zjistit, do jaké míry jsou uchazeči a zájemci o zaměstnání informováni o možnosti rekvalifikace prostřednictvím ÚP ČR

Nezbytným předpokladem pro zvážení vstupu UoZ a ZoZ do rekvalifikace je jejich dostatečná informovanost. Mojí snahou je prostřednictvím dotazníkového šetření zjistit jaké je jejich povědomí a znalost nejen rekvalifikace, ale i celkově nástrojů APZ. Dále také budu zjišťovat, z jakých zdrojů se UoZ a ZoZ o nástrojích APZ zahrnujících současně i rekvalifikace, dozvěděli.

Dílčí cíl číslo 2- jaký je zájem uchazečů a zájemců o zaměstnání o rekvalifikaci

Každý z nás má předpoklady pro různé činnosti. Někdo je manuálně zručný, jiný naopak raději pracuje v administrativě. Někomu vyhovuje práce na jednom stálém místě, někdo jako např. řidič automobilu se naopak během své pracovní doby přesunuje stovky i tisíce kilometrů daleko. Předpoklady a zájmy o tu či onu profesi bývají u každého z nás značně individuální. Stejně tak je tomu i u UoZ a ZoZ. Proto mým druhým dílčím výzkumným cílem bude zjistit, o jako rekvalifikaci převažuje jejich zájem a také zda vědí co je smyslem rekvalifikace.

Dílčí cíl číslo 3- jaká je ochota uchazečů a zájemců získat zaměstnání?

Současný moderní pracovní trh je výrazně odlišný od pracovního trhu, jaký byl v poměrně nedávné době, pro srovnání například řekněme na začátku devadesátých let minulého století. Současní zaměstnanci jsou nuceni dojíždět za prací čím dál více, dále a také daleko delší dobu. Jedním z řešení, jak přestat denně dojíždět daleko za prací nebo jak získat lépe placené zaměstnání je přestěhování se za prací. Zvyšuje se také nutnost investovat do vzdělání a zvyšování kvalifikace. Kromě investování času a vlastního úsilí, je často také nutné investovat nemalé finanční k získání i udržení zaměstnání. A právě tyto aspekty se pokouším zjistit za pomoci třetího dílčího výzkumného cíle.

Tabulka číslo 1: Operacionalizace dílčích cílů do dotazníkových otázek

Dílčí cíl	Výzkumná technika	Zdroj zjištění	Na jakou otázku přináší otázka odpověď	Konkrétní dotazníková otázka
DC1	Dotazník	UoZ a ZoZ evidovaní na Kop ÚP ČR Náchod	Do jaké míry jsou uchazeči a zájemci o zaměstnání informováni o možnosti rekvalifikace prostřednictvím ÚP ČR?	2. Jaké znáte nástroje aktivní politiky zaměstnanosti?
				3. Kde jste se dozvěděl/a o možnosti využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ÚP ČR?
DC2	Dotazník	UoZ a ZoZ evidovaní na Kop ÚP ČR Náchod	Jaký je zájem uchazečů a zájemců o zaměstnání o rekvalifikaci?	1. Využil/a byste rekvalifikace poskytované ÚP ke zvýšení své kvalifikace?
				4. Pokud jste již rekvalifikaci absolvoval, byla pro Vás přínosná a do jaké míry?
				5. Co je důvodem vstupu do rekvalifikace?
				6. O jakou rekvalifikaci byste měl/a zájem?
DC3	Dotazník	UoZ a ZoZ evidovaní na Kop ÚP ČR Náchod	Jaká je motivace uchazečů a zájemců získat zaměstnání?	7. Byl/a byste ochoten/na se finančně spolupodílet na rekvalifikaci zprostředkované Úřadem práce ČR, abyste získal úplnou kvalifikaci, jako je např. řidičské oprávnění nebo výuční list?
				8. Jste ochoten/ochotna dojíždět do zaměstnání
				9. Byl/a byste ochoten/ochotna přestěhovat se za prací?

Dílčí cíl číslo 4: zjistit o jaké rekvalifikace měli UoZ a ZoZ evidovaní na Kop Náchod zájem za období let 2015-2017

Účelem tohoto dílčího cíle je ukázat jaký byl vývoj zájmu UoZ a ZoZ na Kop Náchod o konkrétní rekvalifikace v uplynulých třech letech. Při naplňování tohoto cíle bude využito statistické analýzy dat na základě podaných žádostí o rekvalifikaci, které budou zahrnuty do výzkumného souboru.

Dílčí cíl číslo 5: zjistit kolik zájemců o zaměstnání žádalo na Kop Náchod o rekvalifikaci pracovník v sociálních službách a jaký je jejich podíl na celkovém počtu žadatelů

K použití pátého dílčího cíle mě vedl poznatek z pracovní praxe, kdy mezi žadateli o rekvalifikaci bylo značné množství zaměstnanců, kteří potřebovali získat osvědčení z rekvalifikačního kurzu za účelem doplnění potřebné kvalifikace požadovanou zaměstnavatelem. Rozhodl jsem se zjistit jaký je podíl těchto žadatelů a ve svém výzkumu se pokusil pojmenovat důvody, které vedou zaměstnance k četnému podávání žádostí o rekvalifikaci prostřednictvím ÚP ČR. Zaměřil jsem se zde na rekvalifikační kurz pracovník v sociálních službách s využitím metody statistické analýzy dat a metody studia dokumentů.

Tabulka číslo 2: Operacionalizace dílčích cílů ke komparaci a analýze dat

Dílčí cíl	Výzkumná technika	Zdroj zjištění	Co je cílem zjištění
DC4	Komparace dat	Databáze OK práce Kop Náchod	Porovnáním dat za období 2015-2017 vysledovat o jakou rekvalifikaci mají uchazeči a zájemci o zaměstnání evidovaní na Kop Náchod zájem
DC5	Analýza dat	Databáze OK práce Kop Náchod	Statistickou analýzou dat se pokusit zjistit, kolik zájemců o zaměstnání žádalo na Kop Náchod o rekvalifikaci pracovník v sociálních službách a jaký je jejich podíl na celkovém počtu žadatelů o tuto rekvalifikaci

5.2 Výzkumná strategie

Pro svůj výzkum jsem si zvolil kvantitativní výzkum-dotazníkové šetření, statistickou analýzu dat a analýzu dokumentů.

Dotazníková forma výzkumu je hojně využívanou metodou v případě zkoumání většího počtu lidí. Kvalita informací, kterou získáme v rámci dotazníkového šetření, závisí na úrovni konstrukce dotazníku a také na spolehlivosti odpovědí dotazovaných osob. Důležitá je správná formulace otázek, které nesmí působit mnohoznačně a sugestivně. Otázky musí být pokládány jednoduchou formou, aby byly dobře srozumitelné pro všechny respondenty. Výhodou dotazníku je jeho statistické zpracování. (Disman, 2000)

„Kvantitativní výzkum je výzkum používající statistické metody k popisu společenských jevů. Redukuje realitu na měřitelné znaky, které jsou dále zpracovány a

interpretovány. Zahrnuje velký počet respondentů. Pomáhá testovat hypotézy.“
(www.mediaguru.cz)

Prostřednictvím tohoto typu výzkumu hledáme odpovědi na otázky typu-Jak často?, co ?, kolik?

Doplňující výzkumnou technikou, která byla v této práci použita k dosažení pátého dílčího cíle, je analýza dokumentů, jehož podstatou je rozbor a analýza dokumentu, který je co nejobsáhleji objasňován a interpretován. Za jednu z výhod lze považovat rozmanitost dokumentů a dále také to, že tato technika otevírá přístup k informacím, které by jinak bylo obtížné získat. (Hendl, 2005, s.132).

5.3 Popis výzkumného vzorku

Do mého výzkumu jsem si vybral uchazeče a zájemce o zaměstnání evidované na kontaktních pracovištích ÚP ČR v okrese Náchod. Jednalo se o Kontaktní pracoviště Náchod, Kontaktní pracoviště Jaroměř, Kontaktní pracoviště Broumov a detašované pracoviště ÚP ČR v Novém Městě nad Metují. Pro každé pracoviště jsem vymezil 50 dotazníků s tím, že jsem nepočítal se 100 % návratností. Oslovil jsem kolegy jednotlivých odborů těchto pracovišť (zejména těch, kde pracují především s nezaměstnanými), aby předávali dotazníky jednotlivým respondentům. Kolegové při předávání dotazníku uchazeče a zájemce o zaměstnání seznámili s účelem dotazníku a ujistili je, že se jedná o anonymní dotazník, který slouží ryze pro účely praktické části mé bakalářské práce.

6 Výsledky výzkumného šetření a jejich interpretace

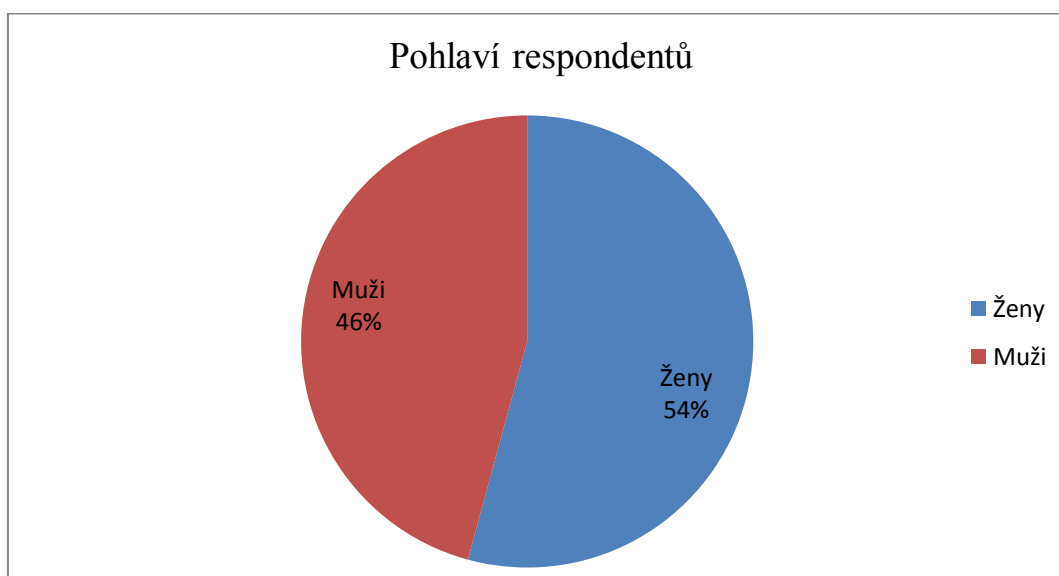
Záměrem výzkumu bylo zjistit celkovou informovanost a zájem o rekvalifikaci zprostředkovanou ÚP ČR u uchazečů a zájemců o zaměstnání evidovaných na celkem třech kontaktních pracovištích a jednom detašovaném pracovišti ÚP ČR v regionu náchodského okresu.

Na každé pracoviště bylo předáno 50 dotazníků. Pro moji bakalářskou práci bylo vyhotoveno celkem 200 dotazníků a návratnost byla 142 dotazníků. Což vychází, že se mi z celkových 100% vrátilo 71% vyplněných dotazníků. Dotazník obsahuje úvodní část, kde se respondentům představuji a popisuji důvody, cíle a instrukce pro jeho vyplnění. Součástí úvodní části dotazníku je také poděkování respondentovi. Dotazníkové šetření zahrnuje celkem 13 otázek. Dotazník je sestaven z otevřených a uzavřených otázek.

Tabulka číslo 3: Základní statistické údaje o pohlaví respondentů

Pohlaví	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ženy	77	54 %
Muži	65	46 %
Celkem	142	100 %

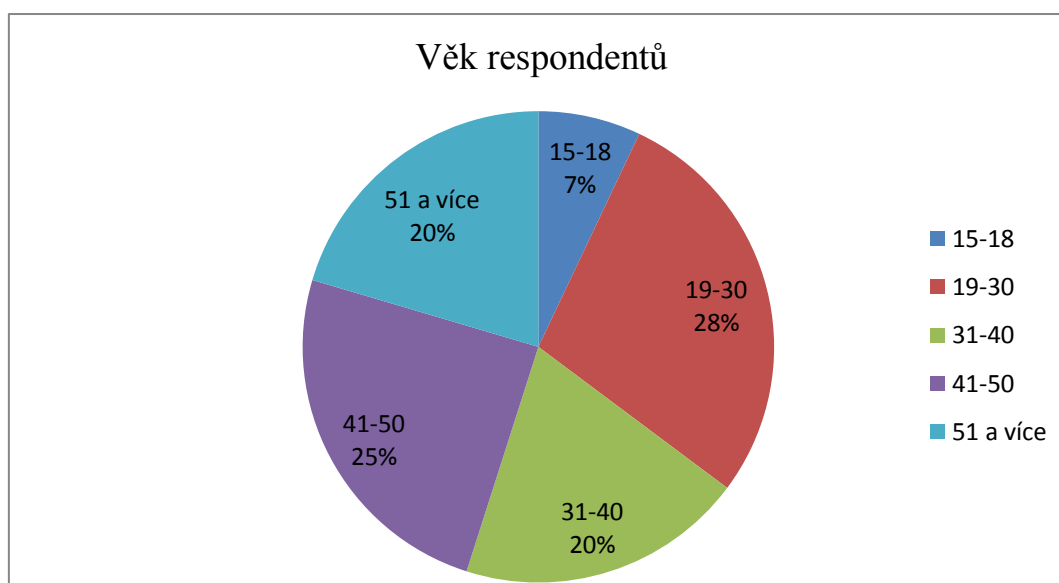
Graf číslo 1: Pohlaví respondentů



Tabulka číslo 4: Základní statistické údaje o věku respondentů

Věk respondentů	Absolutní četnost	Relativní četnost
15-18	10	10 %
19-30	40	40 %
31-40	28	28 %
41-50	35	35 %
51 a více	29	29 %
Celkem	142	100 %

Graf číslo 2: Věk respondentů



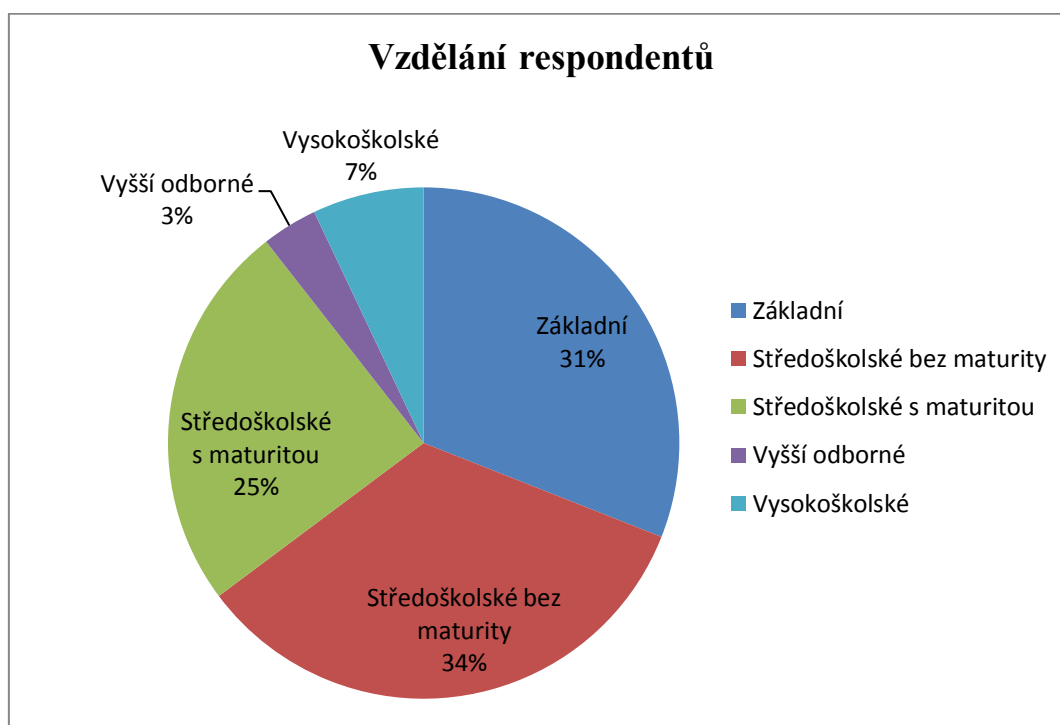
Zdroj: vlastní

Tabulka číslo 5: Základní statistické údaje o vzdělání respondentů

Vzdělání respondentů	Absolutní četnost	Relativní četnost
Základní	44	31 %
Středoškolské bez maturity	48	34 %
Středoškolské s maturitou	35	25 %
Vyšší odborné	5	3 %
Vysokoškolské	10	7 %
Celkem	142	100 %

Zdroj: vlastní

Graf číslo 3: Vzdělání respondentů



Zdroj: vlastní

6.1 Interpretace dílčího cíle 1

do jaké míry jsou uchazeči a zájemci o zaměstnání informováni o možnosti rekvalifikace prostřednictvím ÚP ČR

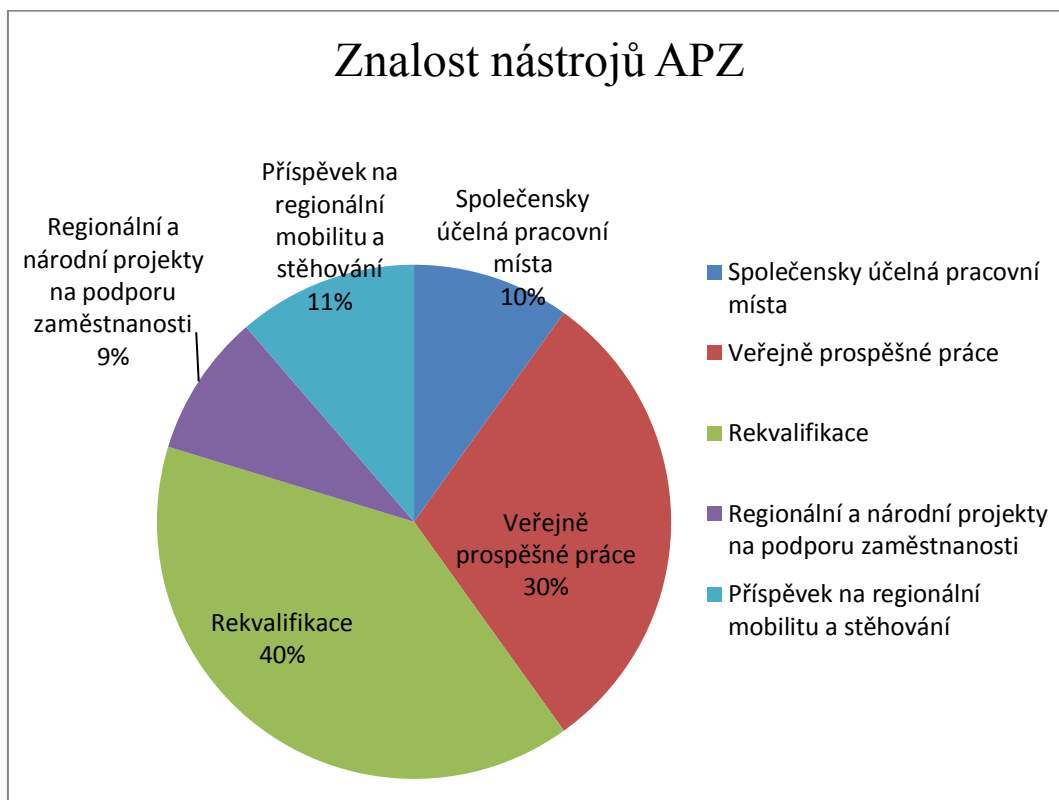
Ve druhé dotazníkové otázce zjišťuji, jaké znají uchazeči a zájemci o zaměstnání nástroje APZ. Z celkového počtu 142 dotazníků mi na danou otázku odpovědělo 138 respondentů s tím, že označovali z nabídky odpovědí případně i více možností. V závěru jsem tedy obdržel od respondentů 21krát (10 %) odpověď, že znají společensky účelná pracovní místa, 64krát (30 %) dotazovaní odpověděli, že jim jsou známy veřejně prospěšné práce, 84krát (40 %) byla respondenty v dotazníku vyznačena odpověď rekvalifikace, 19krát (9 %) respondenti zaškrtnuli regionální a národní projekty na podporu zaměstnanosti a 24krát (11 %) jsem od respondentů získal odpověď týkající se znalosti příspěvku na regionální mobilitu a stěhování.

Tabulka číslo 6: Jaké znají UoZ a ZoZ nástroje APZ

Jaké znají UoZ a ZoZ nástroje APZ	Absolutní četnost	Relativní četnost
Společensky účelná pracovní místa	21	10 %
Veřejně prospěšné práce	64	30 %
Rekvalifikace	84	40 %
Regionální a národní projekty na podporu zaměstnanosti	19	9 %
Příspěvek na regionální mobilitu a stěhování	24	11 %
Celkem	212	100 %

Zdroj: vlastní

Graf číslo 4: Znalost nástrojů APZ



Zdroj: vlastní

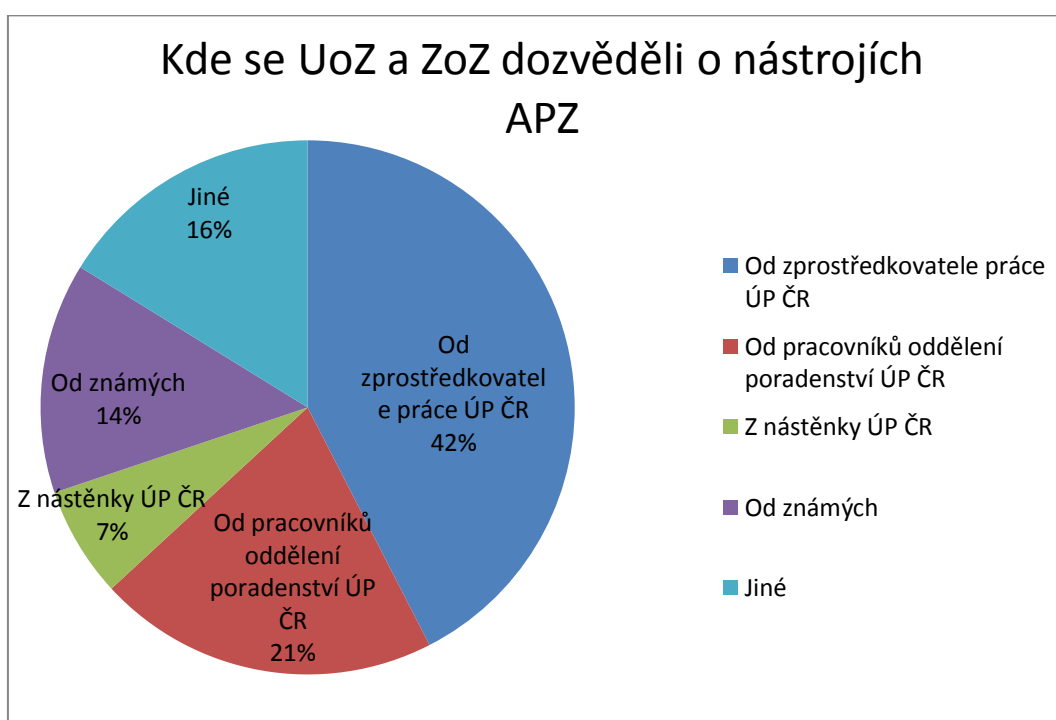
Třetí dotazníková otázka slouží ke zjištění, kde se UoZ a ZoZ dozvěděli o nástrojích APZ. Také zde dotazovaní častokrát vyznačovali více možností. Nejvíce odpovědí celkem 76krát (42 %) respondenti uváděli, že nástroje APZ znají od zprostředkovatele práce ÚP. Druhou nejčastější odpovědí v počtu 37 (21 %) bylo informování o nástrojích APZ od pracovníků oddělení poradenství ÚP, třetí nejčastější odpovědí, celkem 29 (16 %), kde se respondenti dozvěděli o nástrojích APZ byly jiné zdroje, dále pak informace od známých celkem v počtu 25 (14 %). Nejméně odpovědí, tj. 12 (7 %) zná nástroje APZ z nástěnky ÚP ČR. Na výše uvedenou výzkumnou otázku nebyla vyznačena žádná odpověď ve čtyřech vrácených dotaznících. Celkem jsem obdržel 179 odpovědí.

Tabulka číslo 7: Kde se UoZ a ZoZ dozvěděli o nástrojích APZ

Kde jste se UoZ a ZoZ o nástrojích APZ dozvěděli?	Absolutní četnost	Relativní četnost
Od zprostředkovatele práce ÚP ČR	76	42 %
Od pracovníků oddělení poradenství ÚP ČR	37	21 %
Z nástěnky ÚP ČR	12	7 %
Od známých	25	14 %
Jiné	29	16 %
Celkem	179	100 %

Zdroj: vlastní

Graf číslo 5: Kde se UoZ a ZoZ dozvěděli o nástrojích APZ



Zdroj: vlastní

Shrnutí interpretace prvního dílčího cíle

Na základě odpovědí respondentů na otázky prvního dílčího cíle je patrné, že informovanost o nástrojích APZ je značná. Nejvíce jsou respondentům známy rekvalifikace a veřejně prospěšné práce. Povědomí o těchto dvou nástrojích APZ tvoří celkem 70 % odpovědí. Výrazně méně jsou pak respondentům známy ostatní nástroje APZ jako je příspěvek na regionální mobilitu a stěhování, společensky účelná pracovní místa a regionální a národní projekty na podporu zaměstnanosti.

Mezi hlavní zdroje informovanosti o nástrojích APZ patří zprostředkovatelské práce, u kterých bylo uvedeno celkových 42 % odpovědí. Dalším velmi významným pramenem zajišťujícím informace o možnostech využití nástrojů APZ je na ÚP ČR oddělení poradenství a dalšího vzdělávání, kde bylo uvedeno 21 % odpovědí. Ostatní zdroje, kterými byli jiné zdroje, reference známých a nástěnka ÚP ČR tvořili v součtu 37 % odpovědí a lze je také považovat za důležitý zdroj informací pro UoZ a ZoZ, snad kromě zdroje, jakým je nástěnka ÚP ČR, který tvořil pouhých 7 % odpovědí.

6.2 Interpretace dílčího cíle 2

jaký je zájem uchazečů a zájemců o zaměstnání o rekvalifikaci

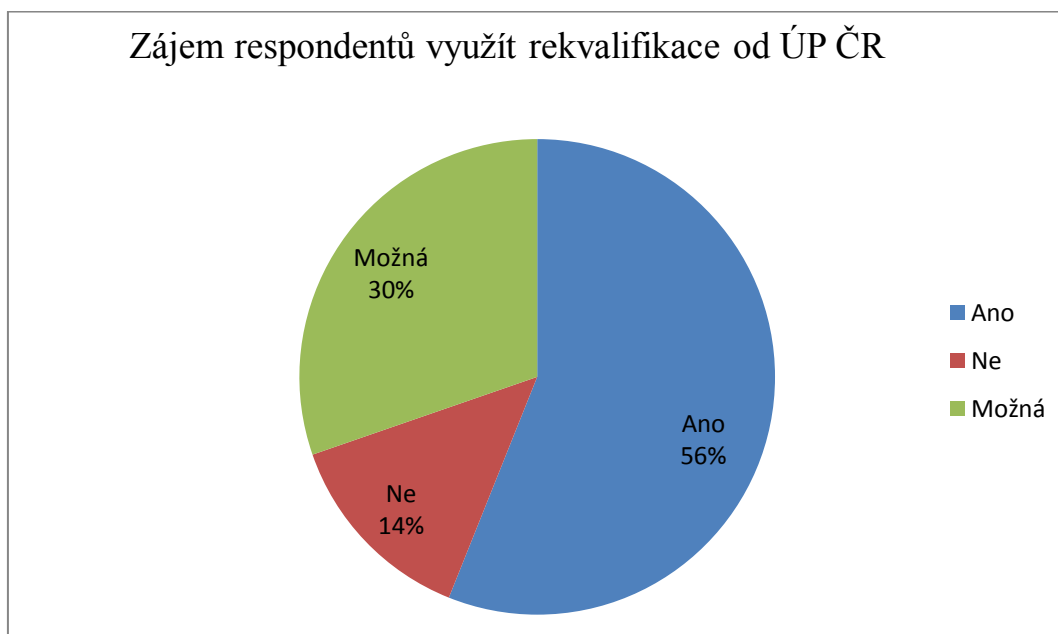
V této kapitole se zaměřím na vyhodnocení otázek týkajících se druhého dílčího cíle. Tím mám na mysli hledání odpovědi na otázku, jaký je zájem uchazečů a zájemců o zaměstnání o rekvalifikaci. Druhého dílčího cíle se v dotazníkovém šetření týkají 4 otázky. První a čtvrtá dotazníková otázka jsou otázkami uzavřenými, pátá otázka je na základě možnosti jedné vlastní odpovědi otázkou částečně otevřenou a otázka číslo 6 je otázka otevřená. Prostřednictvím první dotazníkové otázky zjišťuji, zda by respondenti využili rekvalifikace poskytované ÚP ČR. Z celkového počtu 142 získaných dotazníků mi na danou otázku vůbec neodpovědělo 10 respondentů. 74 respondentů (56 %) odpovědělo kladně, 18 respondentů (14 %) by možnosti vstupu do rekvalifikace prostřednictvím ÚP ČR nevyužilo a 40 respondentů (30 %) uvedlo, že by zvažovalo této možnosti využít.

Tabulka číslo 8: Zájem respondentů využít rekvalifikace od ÚP ČR

Zájem respondentů využít rekvalifikace od ÚP ČR	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	74	56 %
Ne	18	14 %
Možná	40	30 %
Celkem	132	100 %

Zdroj: vlastní

Graf číslo 6: Zájem respondentů využít rekvalifikace od ÚP ČR



Zdroj: vlastní

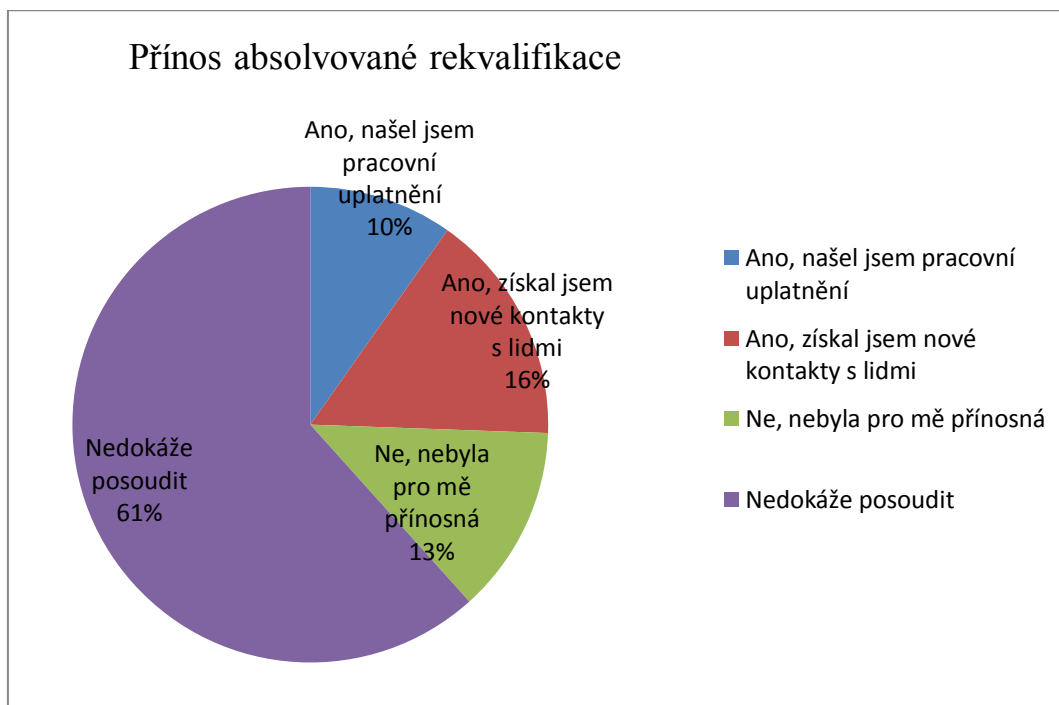
Ve čtvrté otázce se dotazují respondenti, zda již absolvovali nějakou rekvalifikaci a zda pro ně byla přínosná a do jaké míry. Celkový počet dotazníků s odpovědí na tuto otázku byl 133, vzhledem k tomu, že mi na danou otázku neoznámilo vůbec žádnou odpověď 9 respondentů. 13 respondentů (10 %) odpovědělo, že mu rekvalifikace pomohla najít pracovní uplatnění, 21 respondentů (16 %) získalo díky absolvované rekvalifikaci nové kontakty s lidmi, 17 respondentů (13 %) odpovědělo, že pro ně rekvalifikace nebyla přínosná a 82 (61 %) nedokáže přínos rekvalifikace posoudit.

Tabulka číslo 9: Přínos absolvované rekvalifikace pro UoZ a ZoZ

Pokud jste již rekvalifikaci absolvoval/a, byla pro Vás přínosná a do jaké míry?	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano, našel jsem pracovní uplatnění	13	10 %
Ano, získal jsem nové kontakty s lidmi	21	16 %
Ne, nebyla pro mě přínosná	17	13 %
Nedokáže posoudit	82	61 %
Celkem	133	100 %

Zdroj: vlastní

Graf číslo 7: Přínos absolvované rekvalifikace



Zdroj: vlastní

Otázkou číslo 5 jsem se snažil zjistit, co je pro respondenty důvodem vstupu do rekvalifikace. Ve čtyřech dotaznících nebyla vyznačena ani jedna z odpovědí. Celkově pak byly odpovědi na uvedenou otázku ve 138 dotaznících a dotazovaní také zde často označovali více možností. U této otázky mohla být využita i vlastní odpověď.

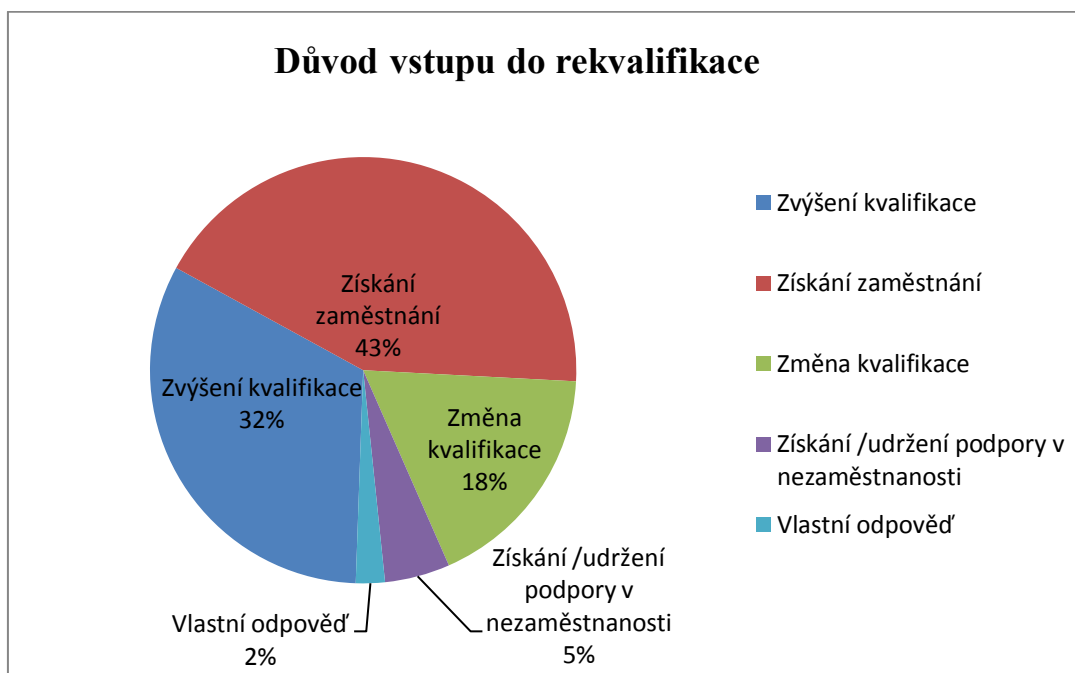
Nejvíce respondenti vyznačovali odpověď, kdy za důvod vstupu do rekvalifikace považují získání zaměstnání. Tuto odpověď zvolilo 78 (43%) z nich. Druhá nejčastější odpověď u dotazovaných byla, že důvodem rekvalifikace je pro ně možnost zvýšení jejich kvalifikace. Takto odpovědělo 59 (32%) z nich. V pořadí třetí nejčastější odpovědí byla změna kvalifikace, kterou zvolilo 32 (18%) respondentů. Čtvrtou nejčastější odpovědí na výše uvedenou otázku bylo získání/udržení podpory v nezaměstnanosti. Takováto odpověď byla označena v 9 (5%) dotaznících. Nejmenší počet odpovědí na v pořadí pátou dotazníkovou otázku, kde byla jedna možnost odpovědi ve formě otevřené, zvolili dotazovaní celkem 4krát (2%). Všichni shodně uvedli, že důvodem vstupu do rekvalifikace je požadavek pracovníků ÚP ČR, aby si nějakou rekvalifikaci udělali.

Tabulka číslo 10: Důvod vstupu do rekvalifikace

Co je důvodem vstupu do rekvalifikace	Absolutní četnost	Relativní četnost
Zvýšení kvalifikace	59	32 %
Získání zaměstnání	78	43 %
Změna kvalifikace	32	18 %
Získání /udržení podpory v nezaměstnanosti	9	5 %
Vlastní odpověď	4	2 %
Celkem	182	100 %

Zdroj: vlastní

Graf číslo 8: Důvod vstupu do rekvalifikace



Zdroj: vlastní

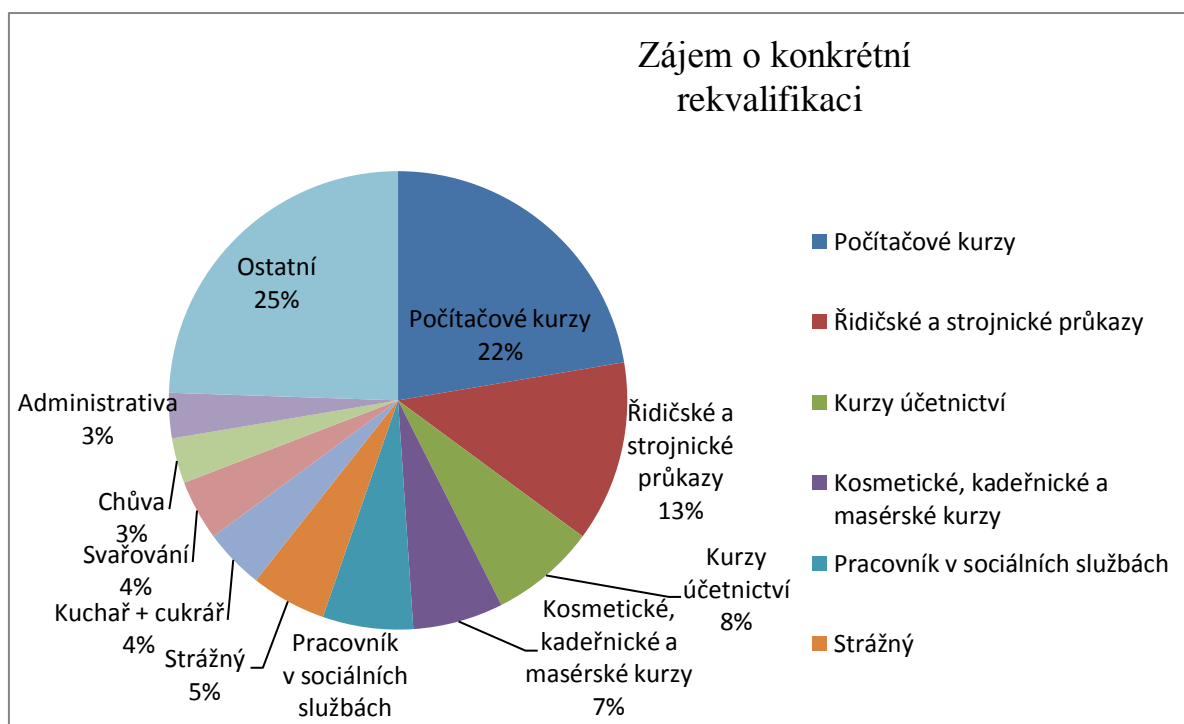
Otázka číslo 6 byla otevřenou otázkou. Prostřednictvím této otázky se snažím zjistit, o jakou konkrétní rekvalifikaci by měli respondenti zájem. Na tuto otázku odpovídali respondenti následovně: 48 respondentů nevyznačilo vůbec žádnou odpověď a 94 respondentů napsalo název konkrétní rekvalifikace, o kterou by měli zájem. Nejčastější odpovědí bylo, že by UoZ a ZoZ měli zájem o vstup do některého z počítačových kurzů, celkem 21 (22 %) respondentů. Druhý nejčastější zájem byl o řidičské a strojnické průkazy, celkem 12 (13 %) respondentů. Třetí nejčastější zájem byl o kurzy účetnictví, celkem 7 (8 %). V dalším pořadí, jak ukazuje tabulka a grafické znázornění byl nejčastěji uveden zájem o kurzy péče o tělo celkem 6 (7 %), o kurz pracovníka v sociálních službách celkem 6 (6 %), dále 5 (5 %) respondentů označilo zájem o kurz strážného, 4 (4 %) o kurz kuchaře nebo cukráře, stejně tak 4 (4%) o kurz chůvy a obdobně 3 (3%) respondenti uvedli zájem o kurz administrativy. Zbýlých 23 (25%) respondentů zahrnutých do kategorie zájmu ostatní kurzy, uvedlo po jednom vždy jeden druh rekvalifikačního kurzu, mezi kterými byli např. kurzy manažer, CNC obrábění, restaurátor nábytku, hrnčíř, sanitář, zedník, elektromechanik, obsluha elektro a moto vozíku, truhlář, švadlena, vychovatel, tlumočnick-překladač, průvodce cestovního ruchu a řadu dalších.

Tabulka číslo 11: Zájem o konkrétní rekvalifikaci

O jakou rekvalifikaci byste měl/a zájem	Absolutní četnost	Relativní četnost
Počítačové kurzy	21	22 %
Řidičské a strojnické průkazy	12	13 %
Kurzy účetnictví	7	8 %
Kosmetické, kadeřnické a masérské kurzy	6	7 %
Pracovník v sociálních službách	6	6 %
Strážný	5	5 %
Kuchař + cukrář	4	4 %
Svařování	4	4 %
Chůva	3	3 %
Administrativa	3	3 %
Ostatní	23	25 %
Celkem	94	100 %

Zdroj: vlastní

Graf číslo 9: Zájem o konkrétní rekvalifikaci



Shrnutí interpretace druhého dílčího cíle

Účelem druhého dílčího cíle bylo zjistit jaký je zájem UoZ a ZoZ o rekvalifikaci.

Výzkumné otázky vytvořené pro tento cíl přinesly následující odpovědi: 56 % respondentů by využilo rekvalifikace poskytované ÚP ČR 30 % uvedlo, že by zvažovalo tuto možnost využít. Z uvedeného vyplývá, že zájem využít rekvalifikace od ÚP ČR je značný.

Čtvrtá dotazníková otázka měla sloužit ke zjištění, zda byla rekvalifikace pro respondenty přínosná, pokud již nějakou absolvovali. Získané odpovědi ukázaly, že většina respondentů, tedy 61 % uvedla odpověď „nedokážu posoudit“. Tento výsledek však lze interpretovat různě. Domnívám se, že většina dotazovaných, kteří takto odpověděli, rekvalifikaci doposud neabsolvovalo a nemá tedy představu, jaký by pro ně mohla mít přínos. Zbylé odpovědi naznačují, že pro respondenty je přínos rekvalifikace nejen v získání pracovního uplatnění, což uvedlo 10 % respondentů, ale důležitý je pro ně také přínos z hlediska nových kontaktů v rámci sociálních sítí a přínos z hlediska vlivu na jejich psychosociální stránku.

Ze získaných odpovědí na otázku pátou je zjevně patrné, že většina respondentů chápe, co je smyslem rekvalifikace a k jakému účelu slouží. Celkem 43 % odpovědí náleželo ke zdůvodnění, že důvodem vstupu do rekvalifikace je především získání zaměstnání, 32 % odpovědí bylo zaškrtnuto u zvýšení kvalifikace a 18 % u změny kvalifikace. Zbytek odpovědí, tedy celkem 7 %, náleželo ke zdůvodnění, že smyslem rekvalifikace je získání či udržení podpory v nezaměstnanosti a ve volitelné odpovědi se shodně objevil názor respondentů, že do rekvalifikace jsou nuceni pracovníky ÚP ČR.

Šestou dotazníkovou otázkou se mi podařilo zjistit o jaké rekvalifikační kurzy mají UoZ a ZoZ největší zájem. Jak již bylo uvedeno výše, největší zájem je o počítačové kurzy, řídičské a strojnické průkazy, o kurzy účetnictví, o kurzy péče o tělo, o kurz pracovníka v sociálních službách, o kurz strážného, o kurz kuchaře a cukráře o kurz chůvy, o kurz administrativy a další. Podstatné zjištění pro můj výzkum je ovšem skutečnost, že ve 48 dotaznících ze 142 vrácených nebyla vyznačena vůbec žádná odpověď.

6.3 Interpretace třetího dílčího cíle 3

jaká je ochota uchazečů a zájemců získat zaměstnání

V této podkapitole se zaměřím na vyhodnocení otázek týkajících se třetího dílčího cíle. Tím mám na mysli hledání odpovědi na otázku, jaká je ochota uchazečů a zájemců o zaměstnání na Náchodsku získat zaměstnání. Konkrétně zjišťuji, zda by respondenti souhlasili s finanční spoluúčastí na rekvalifikaci a zda jsou ochotni za práci dojíždět, případně se i přestěhovat za zaměstnáním. Důvodem zvolit tento dílčí výzkumný cíl byla moje domněnka, že zvýšení nebo rozšíření kvalifikace prostřednictvím rekvalifikace souvisí i s osobní motivací klienta. Pro současný moderní a silně globalizovaný pracovní trh je typické, že pracovní místa pro určité kvalifikace jsou koncentrována především ve velkých sídelních aglomeracích nebo v jejich blízkosti. Značné množství zaměstnanců proto musí za zaměstnáním dojíždět i několik desítek kilometrů a stále častěji dochází i ke stěhování za prací. Ke zjištění výše uvedených skutečností jsem do dotazníku začlenil otázky číslo 7, 8 a 9.

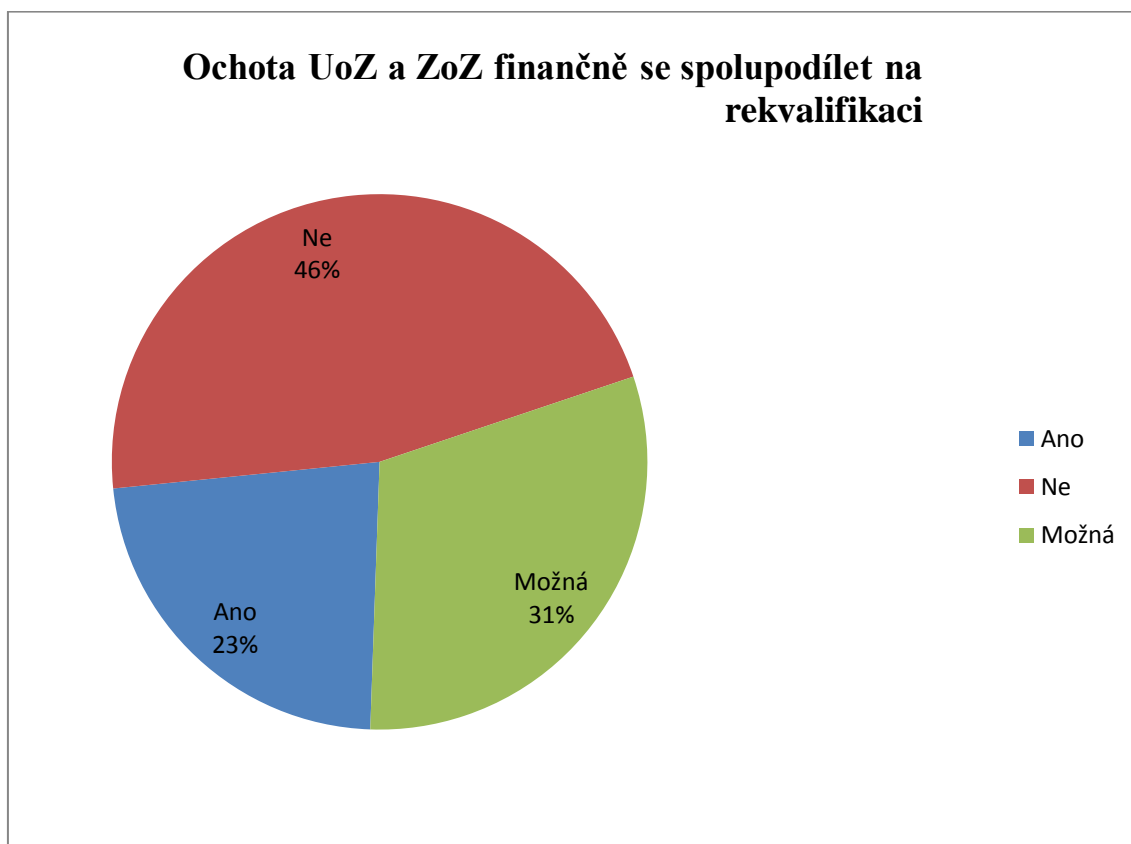
Otázkou číslo 7 zjišťuji, zda by respondenti souhlasili s finanční spoluúčastí na rekvalifikaci zprostředkované ÚP ČR, aby poté získali úplnou kvalifikaci, jako je např. řidičské oprávnění nebo výuční list. Ke snaze zjistit tuto skutečnost mě vedly poznatky z mé pracovní praxe, kdy zejména u řidičských oprávnění k řízení nákladních vozidel skupiny C včetně profesní způsobilosti řidiče je investice pro ÚP ČR značně vysoká a u řady žadatelů také riziková. V mnoha případech schválení této rekvalifikace komise podmínila tím, že UoZ nebo ZoZ se na financování rekvalifikace bude finančně spolupodílet, např. že si sám zaplatí rozšíření řidičského oprávnění ze skupiny B na skupinu C (případně část nákladů na rekvalifikaci uhradí zaměstnavatel, který vystavil žadateli příslib zaměstnání). Následně pak ÚP ČR bude financovat získání profesní způsobilosti řidiče nákladního vozidla a tím žadatel získá plnou kvalifikaci řidiče nákladního vozidla. Obdobné situace se někdy vyskytují i u jiných typů rekvalifikací. Na uvedenou otázku mi odpovědělo celkem 140 dotazovaných, z toho 65 z nich se k finanční spoluúčasti na úhradě rekvalifikačního kurzu postavilo negativně. 43 respondentů označilo odpověď možná, tedy že by o spoluúčasti úhrady rekvalifikace uvažovalo. Nejméně respondentů uvedlo, spolupodílet částečně na úhradě rekvalifikace. Tuto odpověď uvedlo 32 respondentů.

Tabulka číslo 12: Ochota UoZ a ZoZ finančně se spolupodílet na rekvalifikaci

Byl/a byste ochoten/na se finančně spolupodílet na rekvalifikaci zprostředkované Úřadem práce ČR, abyste získal úplnou kvalifikaci, jako je např. řidičské oprávnění nebo výuční list?	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	32	23 %
Ne	65	46 %
Možná	43	31 %
Celkem	140	100 %

Zdroj: vlastní

Graf číslo 10: Ochota UoZ a ZoZ finančně se spolupodílet na rekvalifikaci



Zdroj: vlastní

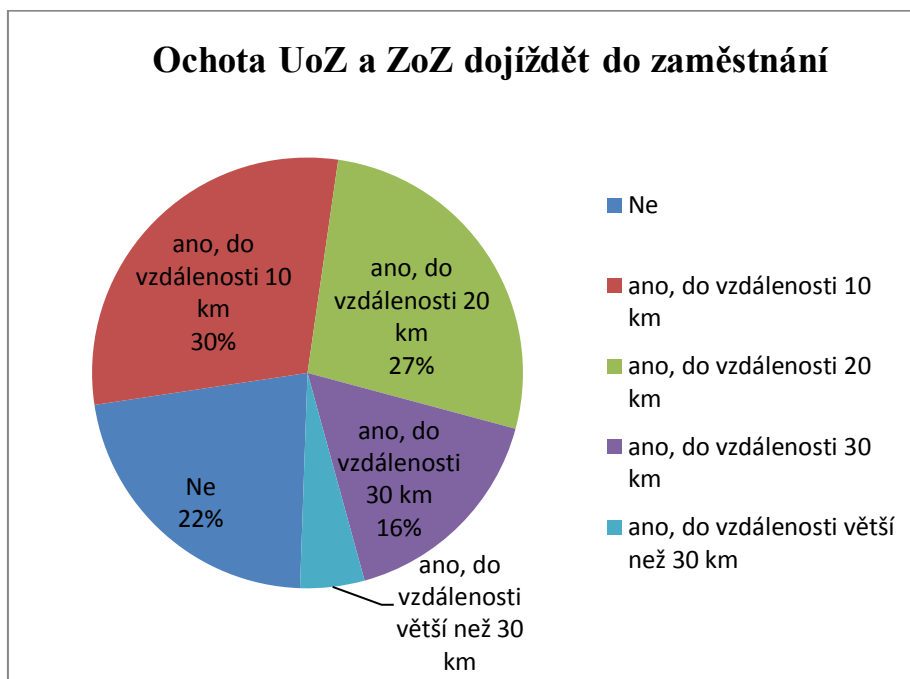
Osmá dotazníková otázka slouží ke zjištění, jak daleko od místa bydliště jsou UoZ a ZoZ ochotni dojíždět za prací. Z celkového počtu 142 dotazníků mi na danou otázku odpověděli všichni respondenti. 32 (22 %) z nich uvedlo, že nechtějí za prací dojíždět vůbec, 43 (30 %) odpovědělo, že by dojíždělo do vzdálenosti 10 km, 39 (27 %) uvedlo, že bylo ochotno dojíždět do vzdálenosti 20 km. Do vzdálenosti 30 km od domova by za prací jezdilo 21 (16 %) respondentů a 7 respondentů (5 %) by do zaměstnání dojíždělo i více než 30 km od domova.

Tabulka číslo 13: Ochota UoZ a ZoZ dojíždět do zaměstnání

Jste ochoten/ochotna dojíždět do zaměstnání	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ne	32	22 %
ano, do vzdálenosti 10 km	43	30 %
ano, do vzdálenosti 20 km	39	27 %
ano, do vzdálenosti 30 km	21	16 %
ano, do vzdálenosti větší než 30 km	7	5 %
Celkem	142	100 %

Zdroj: vlastní

Graf číslo 11: Ochota UoZ a ZoZ dojíždět do zaměstnání



Otázka číslo 9 znějící: „Byl/a byste ochoten/ochotna přestěhovat se za prací?“ byla určitou výzkumnou sondou, zda UoZ a ZoZ na Náchodsku jsou ochotni stěhovat se za prací. Provedené průzkumy opakovaně potvrzují, že lidé v Česku se za prací příliš stěhovat nechtějí. Velmi nízká nezaměstnanost a rostoucí platy Čechy od stěhování za prací spíše odrazují. Klesá také ochota našich zaměstnanců pracovat v zahraničí. Na základě průzkumu společnosti Randstad, kdy byla ve 33 zemích sledována ochota respondentů přestěhovat se za prací do zahraničí, skončili Češi jako druzí nejméně ochotní se za prací přestěhovat do zahraničí. Hůře už si stojí pouze Dánové. (www.irozhlaz.cz)

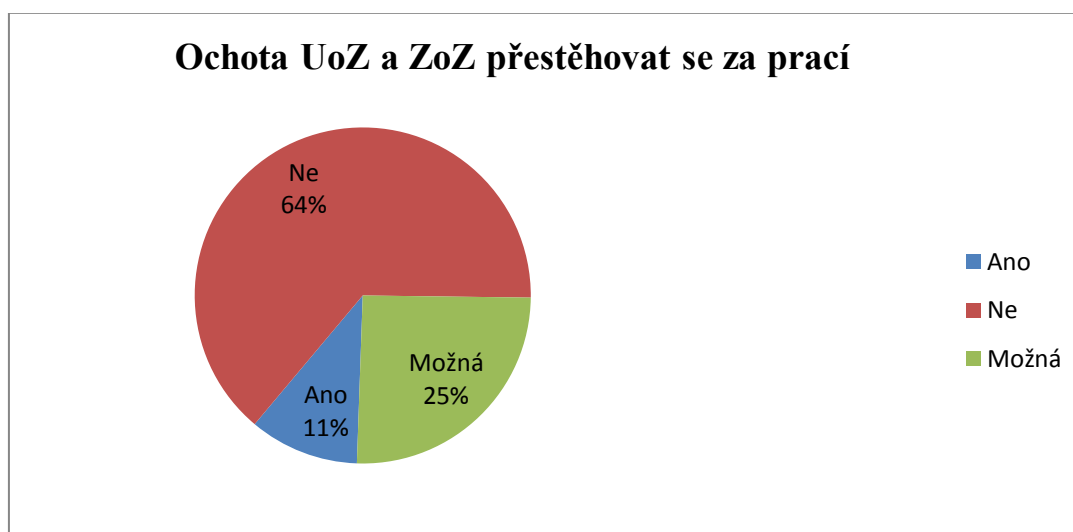
Odpověď na tuto otázku byla vyznačena ve všech shromážděných dotaznících, tedy v celkovém počtu 142. Z tohoto počtu 15 (11 %) respondentů by bylo ochotno se za prací přestěhovat. 91 (64 %) respondentů se ke stěhování za prací staví negativně. 36 (25 %) dotazovaných odpovědělo, že by možná byli ochotni se za prací přestěhovat.

Tabulka číslo 14: Ochota UoZ a ZoZ přestěhovat se za prací

Byl/a byste ochoten/ochotna přestěhovat se za prací	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	15	11 %
Ne	91	64 %
Možná	36	25 %
Celkem	142	100 %

Zdroj: vlastní

Graf číslo 12: Ochota UoZ a ZoZ přestěhovat se za prací



Zdroj: vlastní

Shrnutí interpretace třetího dílčího cíle

Ve třetím dílčím cíli jsem se pokoušel zjistit, zda jsou respondenti ochotni se spolupodílet na rekvalifikaci, jak moc jsou ochotni dojíždět do zaměstnání a případně se i přestěhovat za prací ze svého současného bydliště.

Získané výsledky ukazují, že přibližně tři čtvrtiny respondentů by bylo ochotno se spolupodílet na částečné úhradě rekvalifikace nebo by o tom alespoň uvažovalo. Většina dotazovaných, celkem 78 %, je ochotna do zaměstnání dojíždět, a to nejčastěji do vzdálenosti 10-20 km od místa bydliště. Přestěhovat se za zaměstnáním je ochotno pouze 11 % dotazovaných, ale dalších 25 % by o této možnosti uvažovalo. Většina dotazovaných, celkem 64 %, by se za prací přestěhovat nechtěla.

6.4 Interpretace dílčího cíle 4

porovnáním dat za období roků 2015-2017 vysledovat o jakou rekvalifikaci mají uchazeči a zájemci o zaměstnání evidovaní na Kop Náchod největší zájem

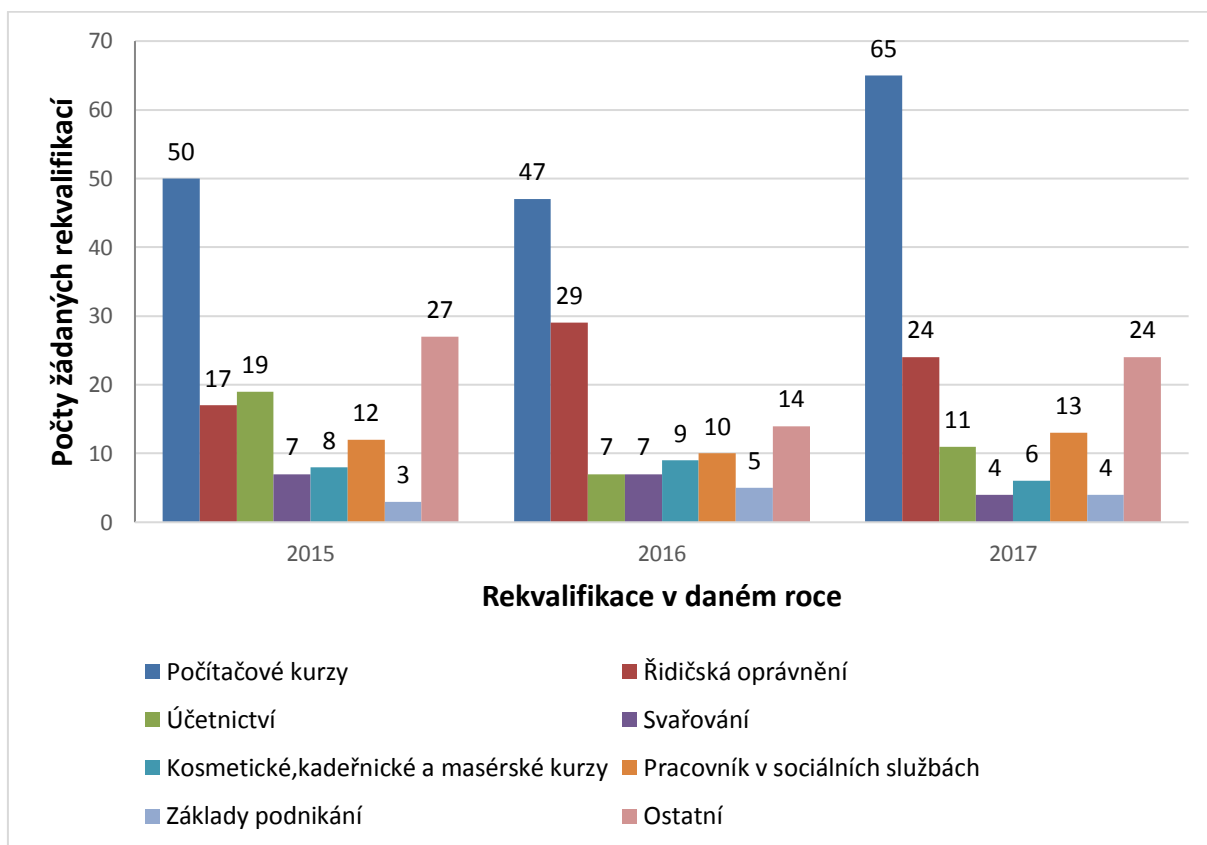
S využitím dat z databáze ÚP ČR a na základě evidovaných žádostí byla analyzována data za roky 2015 až 2017 o počtu žádaných rekvalifikací podle druhu rekvalifikace. Do součtu byly zahrnuty všechny rekvalifikace zahrnující jak klasické, zvolené i zaměstnanecké rekvalifikace. Data obsahovala také žádosti zamítnuté, které se však v případě zabezpečených rekvalifikací do databáze OK systému nezadávají a veškeré žádosti o rekvalifikaci jsou na Kop Náchod evidovány pouze v pomocném excelovém programu s názvem Sherlock. Tím by mělo být zajištěno, aby výzkumný vzorek určený pro dílčí výzkumný cíl 4 byl co nejvíce odpovídající.

Tabulka číslo 15: Žádané rekvalifikace na Kop Náchod za roky 2015-2017

Rok	Druh	Absolutní četnost	Relativní četnost
2015	Počítačové kurzy	50	35 %
	Řidičská oprávnění	17	12 %
	Účetnictví	19	13 %
	Svařování	7	5 %
	Kosmetické, kadeřnické a masérské kurzy	8	6 %
	Pracovník v sociálních službách	12	8 %
	Základy podnikání	3	2 %
	Ostatní	27	19 %
Celkem	X	143	100 %
2016	Počítačové kurzy	47	37 %
	Řidičská oprávnění	29	23 %
	Účetnictví	7	5 %
	Svařování	7	5 %
	Kosmetické, kadeřnické a masérské kurzy	9	7 %
	Pracovník v sociálních službách	10	8 %
	Základy podnikání	5	4 %
	Ostatní	14	11 %
Celkem	X	128	100 %
2017	Počítačové kurzy	65	43 %
	Řidičská oprávnění	24	16 %
	Účetnictví	11	7 %
	Svařování	4	3 %
	Kosmetické, kadeřnické a masérské kurzy	6	4 %
	Pracovník v sociálních službách	13	9 %
	Základy podnikání	4	3 %
	Ostatní	24	16 %
Celkem	X	151	100 %

Zdroj: vlastní

Graf číslo 13: Žádané rekvalifikace na Kop Náchod za roky 2015-2017



Zdroj: vlastní

Shrnutí interpretace čtvrtého dílčího cíle

Na základě analýzy dat uvedených v tabulce číslo 15 a jejího grafického znázornění je patrné, že uchazeči a zájemci o zaměstnání nejvíce žádají o počítačové kurzy. Prvním typem je kurz *základy obsluhy osobního počítače*, určený pro naprosté začátečníky, kteří s počítačem nikdy nepracovali, nebo pracovali minimálně. Dalším typem počítačového kurzu je kurz pod názvem *obsluha osobního počítače*. Zde se UoZ a Zoz učí používat nejen internet a elektronickou poštu, ale i kancelářské programy MS Word, MS Excel a MS PowerPoint na základní uživatelské úrovni. Třetím typem počítačového kurzu je *ECDL*, kde mohou UoZ a ZoZ získat mezinárodně platný certifikát pro práci s počítačem. ÚP ČR prostřednictvím prvních dvou výše jmenovaných kurzů zajišťuje elementární počítačovou gramotnost pro každého, kdo o tyto kurzy projeví zájem a je evidovaný na ÚP ČR. U těchto základních kurzů práce s osobním počítačem není vyžadováno schválení rekvalifikační komisí, na rozdíl od kurzů ECDL.

Z tabulky číslo 15 a grafu číslo 13 je patrné, že druhou nejžádanější rekvalifikací jsou řídičské průkazy zahrnující získání oprávnění k řízení nákladních vozidel, autobusů, traktorů včetně profesní způsobilosti řidiče. Nezbytnou podmínkou pro vstup do tohoto typu rekvalifikace je, že žadatel je držitelem řídičského oprávnění k řízení osobních automobilů do 3,5 tuny. Do této skupiny jsem také zařadil žadatele o průkaz strojníka, který je nezbytný k obsluze strojů pro zemní a jiné stavební práce.

Výše uvedená data indikují, že zájem o rekvalifikace na Kop ÚP ČR Náchod ve sledovaných letech 2015-2017 je téměř konstantní a vcelku vyrovnaný je také podíl jednotlivých druhů žádaných rekvalifikací.

6.5 Interpretace dílčího cíle 5

Statistickou analýzou dat se pokusit zjistit, kolik zájemců o zaměstnání žádalo na Kop Náchod o rekvalifikaci pracovník v sociálních službách a jaký je jejich podíl na celkovém počtu žadatelů o tuto rekvalifikaci

V této kapitole budu usilovat o ověření hypotézy, kterou jsem stanovil na základě poznatků ze své profesní praxe pracovníka oddělení poradenství, kdy jsem si povšiml, že o rekvalifikaci velmi často žádají zájemci o zaměstnání definovaní v kapitole 2. Zejména šlo o zaměstnance, kteří potřebovali získat příslušné osvědčení pro výkon své budoucí profese. Do výzkumného vzorku jsem zařadil žadatele o rekvalifikaci *pracovník v sociálních službách*. Důvodem je domněnka, že u tohoto typu rekvalifikace je tato situace nejčastější a dále, že souvisí se studovaným oborem.

Zaměstnanci přijatí na pozici pracovníka v sociálních službách do organizací poskytujících sociální služby v přímé péči bez potřebné kvalifikace jsou povinni dle § 116 Zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách si tuto kvalifikaci doplnit nejdéle do 18 měsíců ode dne nástupu na tuto pozici. V žádostech o rekvalifikační kurz pracovník v sociálních službách uváděli zájemci o zaměstnání zejména výše uvedenou podmínku nezbytnou k výkonu této profese. Důvody kvůli, kterým žádají o tuto rekvalifikaci prostřednictvím ÚP ČR byly zejména finanční, kdy zaměstnavatel nebyl často ochoten tuto rekvalifikaci hradit. Stejně tak samotní zájemci odůvodňovali v žádostech o rekvalifikaci, že na uhrazení kurzu nemají sami dostatek finančních prostředků.

Do statistického výzkumného souboru jsem zařadil všechny žádosti o rekvalifikaci pracovník v sociálních službách za roky 2015-2017 a porovnal, jaký byl podíl ZoZ na

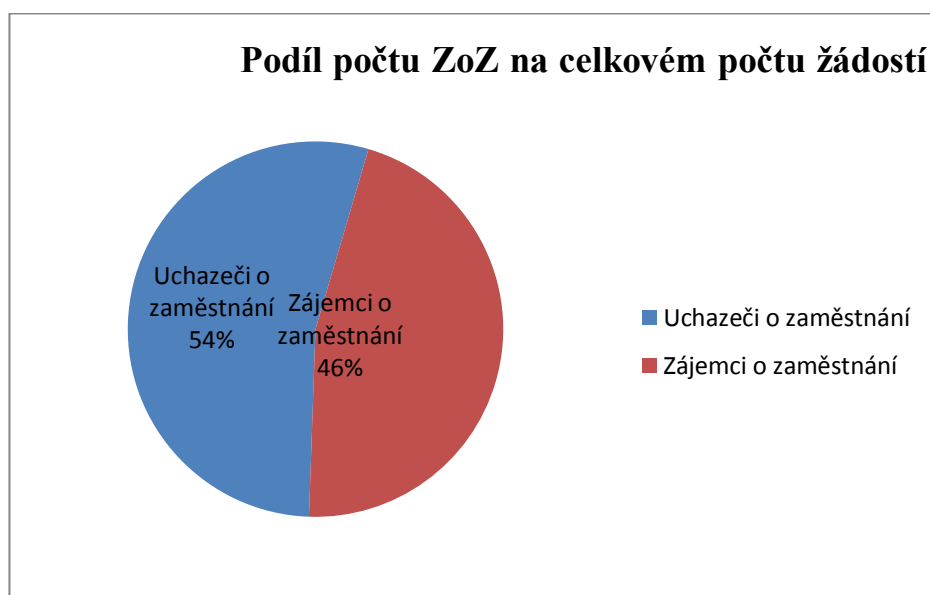
celkovém počtu žádostí. Z celkového počtu 35 podaných žádostí za sledované období o rekvalifikační kurz pracovník v sociálních službách bylo 16 žádostí podáno ZoZ. Zbývajících 19 žádostí podali UoZ. Podíl žádostí ZoZ tak činí 46 %.

Tabulka číslo 16: Podíl ZoZ na celkovém počtu žádostí o rekvalifikaci pracovník v sociálních službách

Typ evidence na ÚP ČR u žadatelů o rekvalifikaci pracovník v sociálních službách	Absolutní četnost	Relativní četnost
Uchazeči o zaměstnání	19	54 %
Zájemci o zaměstnání	16	46 %
Celkem	35	100 %

Zdroj: vlastní

Graf číslo 14: Podíl ZoZ na celkovém počtu žádostí o rekvalifikaci pracovník v sociálních službách



Shrnutí interpretace pátého dílčího cíle

Prostřednictvím pátého dílčího výzkumného cíle jsem chtěl zjistit, jaký je podíl zájemců o zaměstnání na celkovém počtu žadatelů o rekvalifikaci pracovník v sociálních službách. Získané výsledky ukazují, že v letech 2015-2018 se na celkovém počtu 35 žádostí o rekvalifikaci pracovník v sociálních službách podílí zájemci o zaměstnání plnými 46 %. Studium dokumentů, tedy prostudováním zdůvodnění všech 16 podaných žádostí zájemců o zaměstnání o výše uvedený kurz bylo vysledováno, že v drtivé většině případů je uveden požadavek zaměstnavatele, aby si zaměstnanec zajistil potřebné osvědčení. Žadatelé o tuto rekvalifikaci dále uváděli, že nemají potřebné finanční prostředky k zaplacení příslušného osvědčení. Někdy také jako důvod rekvalifikace byla uvedena možná ztráta zaměstnání, pokud by požadovaný kurz v zákonem stanovené lhůtě nezískali.

Z poradenského rozhovoru se zájemci o zaměstnání bylo patrné, že zaměstnavatel doporučil, aby se za účelem získání osvědčení obrátili na ÚP ČR. Ten však nemůže ve své činnosti suplovat povinnosti zaměstnavatele a hradit jeho zaměstnancům získání potřebných osvědčení. Na ÚP ČR funguje pro tyto účely projekt POVEZ II, který je specificky určen k odbornému vzdělávání zaměstnanců. Prostředky z tohoto projektu však nemohou být použity na úhradu vzdělávání zaměstnanců organizací, které mají sociální služby registrované u příslušného krajského úřadu. Schválení či neschválení rekvalifikace ZoZ je pak tedy závislé na rozhodnutí rekvalifikační komise ÚP ČR.

7 Závěr výzkumného šetření

Prostřednictvím pěti dílčích výzkumných cílů jsem usiloval o zjištění hlavního cíle mé bakalářské práce, jehož smyslem bylo zjistit, jak jsou uchazeči a zájemci o zaměstnání evidovaní na kontaktních pracovištích ÚP ČR zahrnujících region okresu Náchod informováni o nástrojích APZ se zaměřením na rekvalifikace a jaký je jejich zájem o stěžejní nástroj APZ, tedy o rekvalifikace.

Získané výsledky prvního dílčího cíle ukazují, že informovanost UoZ a ZoZ o nástrojích APZ je velmi dobrá. Sám jsem byl překvapen, že respondenti mají z nástrojů APZ největší povědomí právě o rekvalifikacích. Daleko méně jsou UoZ a ZoZ známy ostatní nástroje APZ jako je příspěvek na regionální mobilitu a stěhování, společensky účelná pracovní místa a národní a regionální projekty na podporu zaměstnanosti. Domnívám se, že je to dáno skutečností, že tyto nástroje APZ jsou UoZ a ZoZ využívány poměrně málo, neboť jsou určeny pro určité specifické cílové skupiny zejména nezaměstnaných. U příspěvku na regionální mobilitu a stěhování je nízké povědomí o tomto druhu podpory na trhu práce způsobeno spíše tím, že jde o nástroje poměrně nové, které byly zavedeny do zákona o zaměstnanosti až v roce 2016.

Stěžejní roli v oblasti informování UoZ a ZoZ o nástrojích APZ hrají zprostředkovatelé práce a pracovníci oddělení poradenství a dalšího vzdělávání. Nezanedbatelným zdrojem informací jsou pro UoZ a ZoZ taktéž informace z jejich blízkého sociálního okolí. Výsledky výzkumného šetření dále potvrzují, stále více jsou dnes UoZ a ZoZ čerpány informace také z médií a sociálních sítí.

Smyslem druhého dílčího cíle bylo zjistit jaký je zájem UoZ a ZoZ o rekvalifikaci. Provedené výzkumné šetření ukázalo, že drtivá většina UoZ a ZoZ má představu k čemu rekvalifikace slouží a co je jejím hlavním smyslem. Součástí druhého dílčího cíle byla také moje snaha zjistit o jaké rekvalifikační kurzy mají UoZ a ZoZ největší zájem. Mohu konstatovat, že zjištěný výsledek mě příliš nepřekvapil. Počítačové kurzy jsou zejména dlouhodobě evidovaným uchazečům o zaměstnání pracovníky ÚP ČR poměrně aktivně nabízeny a pro starší uchazeče o zaměstnání je tento kurz přínosný za účelem získání nebo zlepšení počítačové gramotnosti nezbytné pro současný styl života a zařazení do pracovního trhu. Domnívám se, že vysoký zájem o získání řidičských a strojnických průkazů je dán i značným ekonomickým růstem, dobrými výdělkovými

možnostmi v této oblasti a současně vysokou poptávkou po profesionálních řidičích. Stabilní zájem zůstává o kurzy účetnictví, o kurzy péče o tělo, o kurz pracovníka v sociálních službách, o kurz strážného nebo o kurzy administrativy. Nově i na lokálním trhu práce Náchodska roste poptávka po kurzech jako jsou manažerské kurzy, kurz tvorby webových stránek a aplikací, webdesignu nebo kurz chůvy. Zmíněná poptávka a následný zájem o rekvalifikace na dané pracovní pozice zřejmě souvisí se vznikem a rozvojem těchto nových profesí. Čtvrtý dílčí cíl, který vycházel z analýzy dat podaných žádostí o rekvalifikace v letech 2015-2018 potvrzuje stabilitu zájmu UoZ a ZoZ o jednotlivé rekvalifikace.

Třetí dílčí výzkumný cíl byl zaměřen na to, zda jsou respondenti ochotni se finančně spolupodílet na rekvalifikaci, zda a jak daleko jsou ochotni dojíždět do zaměstnání a jestli by se přestěhovali za prací. Tři čtvrtiny respondentů by bylo ochotno se spolupodílet na částečné úhradě rekvalifikace nebo by o tom alespoň uvažovalo. Většina dotazovaných je ochotna do zaměstnání dojíždět maximálně do vzdálenosti 10-20 km od místa trvalého bydliště. Celkem 64 % dotazovaných by se za prací přestěhovat nechtělo. Zjištěné výsledky potvrzují postoje občanů ČR k dojíždění a stěhování se za prací.

Pátý dílčí výzkumný cíl potvrdil moji domněnku, že mezi žadateli o rekvalifikaci je značné zastoupení zaměstnanců vedených na ÚP ČR jako ZoZ. Pro tento účel jsem si vybral rekvalifikaci pracovník v sociálních službách. Zjistil jsem, že v letech 2015-2018 se na celkovém počtu 35 žádostí o rekvalifikaci pracovník v sociálních službách podílí zájemci o zaměstnání 46 %. S využitím metody studia dokumentů bylo vysledováno, že v drtivé většině případů je uveden požadavek zaměstnavatele, aby si zaměstnanec zajistil potřebné osvědčení. Žadatelé o tuto rekvalifikaci dále uváděli, že nemají potřebné finanční prostředky k zaplacení příslušného osvědčení. Někdy také jako důvod rekvalifikace byla uvedena možná ztráta zaměstnání, pokud by požadovaný kurz v zákonem stanovené lhůtě nezískali. Z vedených poradenských rozhovorů se zájemci o zaměstnání bylo patrné, že zaměstnavatel doporučil, aby se za účelem získání osvědčení obrátili na ÚP ČR. Organizace, které vysílají své zaměstnance na ÚP ČR za účelem získání a zaplacení potřebného osvědčení nemohou pro tyto účely využít projekt POVEZ II, který je specificky určen k odbornému vzdělávání zaměstnanců. Výsledné schválení či neschválení rekvalifikace ZoZ je plně závislé na rozhodnutí rekvalifikační komise ÚP ČR.

Závěr

V teoretické části mé bakalářské práce jsem popsal složitosti pracovního trhu, fenomén nezaměstnanosti a problematiku politiky zaměstnanosti. Smyslem mé bakalářské práce bylo zaměřit se na nejdůležitější nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, kterým jsou bezpochyby rekvalifikace. Ve čtvrté kapitole této práce jsem se zabýval podstatou, smyslem a různými formami rekvalifikací realizovaných prostřednictvím ÚP ČR. V kapitole páté je konkrétně přiblížen průběh realizace rekvalifikace na lokálním trhu práce na Kontaktním pracovišti ÚP ČR v Náchodě.

Poznatky z mé pracovní praxe mě vedly ke stanovení hlavního výzkumného cíle, kterým bylo zjistit informovanost a zájem uchazečů a zájemců o zaměstnání o možnosti rekvalifikace prostřednictvím dotazníkového šetření a statistickou analýzou dat. V pátém dílčím cíli jsem se také blíže zabýval problematikou rekvalifikace na pracovníka v sociálních službách, kdy jsem usiloval o zjištění, jaký je podíl zaměstnanců žádajících o rekvalifikaci prostřednictvím ÚP ČR a následně jsem se pokusil popsat co je důvodem vysokého počtu žadatelů z řad zaměstnanců organizací poskytujících sociální služby v přímé péči.

Dotazníkové šetření, kterým jsem dospěl k uvedeným dílčím výzkumným cílům se i přes určité těžkosti se zpětným získáváním vyplňujících dotazníků, vcelku osvědčilo a přineslo výsledky hlavního výzkumného cíle. Problematické pro mě bylo využití otázky číslo 4, jejíž využití by bylo spíše vhodné pro výzkumný vzorek tvořený absolventy, kteří se již jedné nebo více rekvalifikací účastnili.

Na základě výsledků výzkumného šetření jsem si uvědomil, že i přes značnou informovanost o rekvalifikacích a potenciální zájem uchazečů a zájemců o zaměstnání evidovaných na ÚP ČR je u velké části z nich patrná jejich nekonkrétní představa o vstupu do rekvalifikace. Domnívám se, že při současném stavu, kdy v evidenci na ÚP ČR zůstávají osoby převážně dlouhodobě nezaměstnané, které jsou na pracovním trhu znevýhodněny, zejména kvůli chybějící nebo nedostatečné kvalifikaci, bude zapotřebí, aby se tvůrci sociální politiky ještě více zaměřili na tuto cílovou skupinu a vytvářeli pro ně vhodné programy zahrnující poradenské a diagnostické činnosti a připravovali tyto uchazeče na zařazení do programů využívajících takové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které pro ně mohou mít spíše dlouhodobý efekt

než je třeba jen sezónní zaměstnání v rámci veřejné služby. Svoji roli by do budoucna měla čím dále více sehrávat sociální práce s dlouhodobě nezaměstnanými. Ze zkušenosti se domnívám, že na ÚP ČR nezbývá čas na sociální práci s nezaměstnanými, a to zejména na malých kontaktních pracovištích. Bylo by vhodné posílit tato pracoviště o sociální pracovníky specializované na dlouhodobě nezaměstnané, kteří by velmi úzce spolupracovali s neziskovými organizacemi zaměřenými na pomoc rodin a osob, kterým hrozí sociální vyloučení z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti

Jsem přesvědčen, že okres Náchod má velký potenciál v oblasti cestovního ruchu a služeb s ním souvisejícím. Proto by bylo vhodné zvažovat podporu rekvalifikací s tímto zaměřením a vytvořit projekt, který by podporoval a financoval právě rekvalifikace zaměřené na sektor služeb a cestovního ruchu.

Řešením mého zjištění, že o rekvalifikaci pracovníka v sociálních službách žádá velké množství zaměstnanců pracujících bez potřebné kvalifikace v sociálních službách v oblasti přímé péče, by mohlo být vytvoření speciálního financování pro tuto pracovní pozici, aby zaměstnancům bez chybějící kvalifikace nehrozilo, že se octnou mezi nezaměstnanými jen proto, že financování získání nebo změny kvalifikace je nevhodně nastaveno.

Nedávné průzkumy veřejného mínění potvrzují, že v posledních několika letech obyvatelům České republiky roste životní úroveň rychlým tempem a díky velmi dobré ekonomické situaci ubývá lidí bez práce a s tím souvisí také pokles osob a rodin ohrožených sociálním vyloučením. Výdělky plynoucí ze zaměstnání jsou stěžejním faktorem, který ovlivňuje životní úroveň obyvatel naší země. Současný složitý moderní pracovní trh klade na zaměstnance vysoké nároky, a to nejen na odbornost a znalost moderních technologií, ale současně nutí každého z nás soustavně se učit novým dovednostem a celoživotně se vzdělávat. Jsem přesvědčen, že jedině tak je dnes možné získat nebo udržet si pracovní místo.

Můj osobní přínos plynoucí z vyhotovené bakalářské práce spočívá především v ještě hlubším uvědomění si souvislostí mezi úrovní kvalifikace a marginalizací osob a rodin, kde vzdělání či pracovní kvalifikace chybí nebo je nedostatečná.

Seznam tabulek a grafů

Tabulka číslo 1: Operacionalizace dílčích cílů do dotazníkových otázek.....	39
Tabulka číslo 2: Operacionalizace dílčích cílů ke komparaci a analýze dat	40
Tabulka číslo 3: Základní statistické údaje o pohlaví respondentů	42
Tabulka číslo 4: Základní statistické údaje o věku respondentů	43
Tabulka číslo 5: Základní statistické údaje o vzdělání respondentů	44
Tabulka číslo 6: Jaké znají UoZ a ZoZ nástroje APZ	45
Tabulka číslo 7: Kde se UoZ a ZoZ dozvěděli o nástrojích APZ	47
Tabulka číslo 8: Zájem respondentů využít rekvalifikace od ÚP ČR.....	49
Tabulka číslo 9: Přínos absolvované rekvalifikace pro UoZ a ZoZ	50
Tabulka číslo 10: Důvod vstupu do rekvalifikace.....	51
Tabulka číslo 11: Zájem o konkrétní rekvalifikaci.....	53
Tabulka číslo 12: Ochota UoZ a ZoZ finančně se spolupodílet na rekvalifikaci	56
Tabulka číslo 13: Ochota UoZ a ZoZ dojíždět do zaměstnání.....	57
Tabulka číslo 14: Ochota UoZ a ZoZ přestěhovat se za prací.....	59
Tabulka číslo 15: Žádané rekvalifikace na Kop Náchod za roky 2015-2017	61
Tabulka číslo 16: Podíl ZoZ na celkovém počtu žádostí o rekvalifikaci pracovníků v sociálních službách.....	64
Graf číslo 1: Pohlaví respondentů.....	42
Graf číslo 2: Věk respondentů	43
Graf číslo 3: Vzdělání respondentů.....	44
Graf číslo 4: Znalost nástrojů APZ	46
Graf číslo 5: Kde se UoZ a ZoZ dozvěděli o nástrojích APZ	47
Graf číslo 6: Zájem respondentů využít rekvalifikace od ÚP ČR	49
Graf číslo 7: Přínos absolvované rekvalifikace	50
Graf číslo 8: Důvod vstupu do rekvalifikace.....	52
Graf číslo 9: Zájem o konkrétní rekvalifikaci	53
Graf číslo 10: Ochota UoZ a ZoZ finančně se spolupodílet na rekvalifikaci	56
Graf číslo 11: Ochota UoZ a ZoZ dojíždět do zaměstnání.....	58
Graf číslo 12: Ochota UoZ a ZoZ přestěhovat se za prací	59
Graf číslo 13: Žádané rekvalifikace na Kop Náchod za roky 2015-2017	62
Graf číslo 14: Podíl ZoZ na celkovém počtu žádostí o rekvalifikaci pracovníků v sociálních službách.....	64

Seznam použité literatury

BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. [1.] vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada Publishing). ISBN 8024790068.

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

HENDL, Jan. Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-485-4

KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7

KUCHAŘ, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, ed. Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-x.

MATOUŠEK, Oldřich, KŘIŠŤAN, Alois, ed. Encyklopedie sociální práce. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0366-7.

PALÁN, Zdeněk. Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7

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

SCHNEIDEROVÁ, Anna. Základy poradenství: učební text pro distanční studium. Vyd. 2. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. ISBN 978-80-7368-523-2

SIROVÁTKA, Tomáš, Markéta HORÁKOVÁ a Pavel HORÁK, ed. Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií v nakl. Albert, 2014. ISBN 978-80-7326-247-1

SIROVÁTKA, T. 1995. Politika pracovního trhu. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity

SIROVÁTKA, T. 1997. Marginalizace na trhu práce. Brno: Masarykova univerzita

SIROVÁTKA, T. a kol. 2002a. Rozsah a cílenost programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR, zájem o programy a motivace účastníků, Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce, průběžná zpráva z 1. etapy pilotního výzkumného projektu. Brno: VÚPSV

SIROVÁTKA, T. a kol. 2002b. Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce: hodnocení kvality a přínosů rekvalifikací a veřejně prospěšných prací účastníky, průběžná zpráva z 2. etapy pilotního výzkumného projektu. Brno: VÚPSV

SIROVÁTKA, T. a kol. 2003a. Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce. Brno: VÚPSV

SIROVÁTKA, T. a kol. 2003b. Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce: přínosy rekvalifikací a dalších nástrojů APZ na Břeclavsku průběžná zpráva z 3. etapy pilotního výzkumného projektu. Brno: VÚPSV

SIROVÁTKA, T. 2005. Směřování české sociální politiky s důrazem na agendu Lisabonské strategie. Brno: VÚPSV

SIROVÁTKA, T. a kol. 2006. Hodnocení efektivity programů APZ v ČR. Brno: VÚPSV

Teorie a metody II Práce se skupinou autor Truhlářová Zuzana, rok 2014, první vydání, Gaudeamus ISBN 978-80-7435-445-8

Internetové zdroje

Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online] 2012.[cit. 2018-03-17].Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz/>

AMSTERODAMSKÁ SMLOUVA POZMĚŇUJÍCÍ SMLOUVU O EVROPSKÉ UNII, SMLOUVY O ZALOŽENÍ EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ A SOUVISEJÍCÍ AKTY.*Euroskop*. [online]2008.[cit.2017-11-28]. Dostupné z <http://www.euroskop.cz/gallery/2/764-amsterdam.pdf>

Charakteristika Náchodska. *Český statistický úřad, Krajská správa ČSÚ v Hradci Králové*. [online]. [cit.2017-09-01].Dostupné z https://www.czso.cz/csu/xh/charakteristika_okresu_nachod

SDĚLENÍ KOMISE EVROPA 2020 Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. *Euroskop.cz*. [online]. [cit. 2017-11-28]. Dostupné z <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:CS:PDF>

Kvantitativní výzkum. *MediaGURU*. [online]. [cit.2018-02-20].Dostupné z <https://www.mediaguru.cz/encyklopedie-medii/slovník/klicova-slova/kvantitativni-vyzkum/>

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Úřad práce České republiky. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit.2017-11-30].Dostupné z <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/>

Příspěvek na podporu regionální mobility. *Integrovaný portál MPSV* [online]2015.[cit. 2018-03-17]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/prispevek_na_podporu_regionalni_mobility

Stěhování za prací Čechy neláká. *iROZHLAS* [online]. [cit. 2018-03-31]. Dostupné z https://www.irozhlas.cz/ekonomika/prace-ceska-republika-stehovani-neochota-zahranici-pokles-nabidka-plat_1712270843_mis

Hora, Ondřej, Sirovátka Tomáš, Helena Tomešová-Bartáková a Vyhlídal Jiří. Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikace (struktura, cílenost, krátkodobé a střednědobé efekty na opuštění evidence). *Výzkumný ústav práce a sociálních věd* [online]. 1. vyd. Praha, 2009 [cit. 2017-11-28]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_300.pdf

Právní a ostatní předpisy, ze kterých bylo čerpáno

Normativní instrukce č. 15/2014 MPSV

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

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

Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání

Zákonem č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách; In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters
Kluwer ČR, a.s.

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

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

Zákon č. 134/2016 Sb., o veřejných zakázkách; In: *ASPI* [právní informační systém].
Wolters Kluwer ČR, a.s.

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti; In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters
Kluwer ČR, a.s.

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

Přílohy

Příloha 1: Formulář k podání žádosti o zabezpečenou rekvalifikaci

Příloha 2: Formulář k podání zájmu o zvolenou rekvalifikaci

Příloha 3: Formulář-žádost o úhradu nákladů na zabezpečení rekvalifikace

Příloha č. 4: Informační leták Projektu POVEZ II

Příloha č. 5: informační leták Projektu Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji

Příloha č. 6: informační leták Projektu „Pochopení a podpora“

Příloha č. 7 - informační leták Projektu „Dítě rozhodně není překážkou“

Příloha č. 8: informační leták Projektu „Kudy kam II “

Příloha č. 9: informační leták Projektu „Záruky pro mladé “

Příloha č. 10: dotazník k výzkumné části

Příloha 1: Formulář k podání žádosti o zabezpečenou rekvalifikaci



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Úřad práce ČR

ZÁJEM O REKVALIFIKAČNÍ KURZ (NÁZEV):

Jméno	Příjmení	Datum narození	Evidence od	Referent/ka
Bydliště		Telefon	E-mail	

Stupeň vzdělání		Obor	
Výkonávané profese		Odpracovaná doba	

❖ UVEĎTE DŮVODY, PROČ ŽÁDÁTE O TUTO REKVALIFIKACI.

❖ PROČ JSTE SE DOSUD NEUPLATNIL/A NA TRHU PRÁCE NA TRHU PRÁCE?

❖ UVEĎTE KONKRETNÍHO ZAMĚSTNAVATELE, U KTERÉHO BUDETE MOCI PO ABSOLVOVÁNÍ REKVALIFIKAČNÍHO KURZU NASTOUPIT.

❖ S JAKÝMI DALŠÍMI ZAMĚSTNAVATELI JSTE PŘÍPADNĚ JEDNAL/A , UVEĎTE ADRESU, PŘÍPADNĚ DALŠÍ KONTAKTY.

DATUM:

PODPIS:

Příloha 2: Formulář k podání zájmu o zvolenou rekvalifikaci

Úřad práce České republiky ZÁJEM O ZVOLENOU REKVALIFIKACI uchazeče o zaměstnání - zájemce o zaměstnání⁵

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

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

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

⁵ Formuláře A,B, a C jsou přístupny ke stažení na adrese:

<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana>

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

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci souhlasí se zpracováním svých osobních dat, uvedených v této žádosti, pro potřeby projektu, v rámci kterého žádá o zvolenou rekvalifikaci.

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

Povinné přílohy:

Uchazeč/zájemce o zaměstnání doloží Úřadu práce ČR:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Náklady na rekvalifikaci budou hrazeny z národního individuálního projektu Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II, registrační číslo CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_121/0000597, který je v

rámci Operačního programu Zaměstnanost financován z Evropského sociálního fondu (82,38 %) a státního rozpočtu České republiky (17,62 %). Podmínkou proplacení nákladů na zvolenou rekvalifikaci z tohoto projektu je, že termín ukončení rekvalifikace nebude pozdější než datum ukončení aktivity zvolených rekvalifikací ve výše uvedeném projektu, tj. do 30. 6. 2020.

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

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

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

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci souhlasí se zpracováním svých osobních údajů v rozsahu: jméno, příjmení, případně akademický titul, datum a místo narození, rodné číslo, adresa bydliště, za účelem administrace projektu, v rámci kterého absolvuje rekvalifikaci. Tento souhlas se poskytuje na celou dobu projektu. Úřad práce a účastník projektu se výslovně dohodli, že účastník projektu tento svůj souhlas po dobu trvání projektu neodvolá.

V dne

Podpis zájemce o zvolenou rekvalifikaci:.....

C. Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu

Rekvalifikační zařízení:

.....
IČ:.....

Kontaktní osoba:

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

www stránky:

bankovní spojení:.....

p o t v r z u j e

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

Název:.....

.....

ve výši Kč bez DPH (slovy.....).

Údaje o udělené akreditaci: udělil

č.j. ze dne platnost do

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

.....

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

Teorie:

Praxe:

Zkouška:

Termín rekvalifikačního kurzu: od do

Požadovaná lékařská prohlídka: ANO NE⁶

V dne

.....

Podpis oprávněné osoby za rekvalifikační zařízení, otisk razítka

Příloha 3: Formulář-žádost o úhradu nákladů na zabezpečení rekvalifikace

⁶ nehodící se škrtněte



Určeno pro záznamy Úřadu práce ČR:

3. Tiskopis vyplňte, prosím, strojem
nebo hůlkovým písmem

RZ

2. —

Žádost o úhradu nákladů na zabezpečení rekvalifikace zaměstnanců

§ 110 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších
předpisů,

Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců
o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

1. Identifikační údaje zaměstnavatele, právní forma a předmět podnikání nebo činnosti:

Název zaměstnavatele ¹⁾ :	
IČ:	Rodné číslo ²⁾ :
Právní forma zaměstnavatele ³⁾ :	
Předmět podnikání nebo činnosti ⁴⁾ :	

2. Adresa sídla (u právnické osoby) nebo místa podnikání (u podnikající fyzické osoby):

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Telefon:	E-mail:		

3. Adresa provozovny (pracoviště) zaměstnanců, kterým je zabezpečována rekvalifikace⁵⁾:

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Telefon:	E-mail:		

- 1) Vyplňte název zaměstnavatele uvedený např. v živnostenském listě, popř. ve výpisu ze živnostenského rejstříku, obchodním rejstříku nebo zřizovací listině, popř. jméno a příjmení, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba podnikající pod svým jménem a příjmením.
- 2) Vyplňte jen v případě, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba podnikající pod svým jménem a příjmením.
- 3) Vyplňte právní formu zaměstnavatele, a to například akciová společnost, církevní organizace, družstvo, fyzická osoba, podnikající fyzická osoba, komanditní společnost, kraj, nadace, obec, obecně prospěšná společnost, příspěvková organizace, sdružení (svaz, spolek), společnost s ručením omezeným, veřejná obchodní společnost.
- 4) Uveďte předmět podnikání nebo činnosti vztahující se k profesi, ve které má být zabezpečena rekvalifikace
- 5) Nevyplňujte, je-li shodná s adresou sídla nebo místa podnikání.

4. Oprávněný zástupce zaměstnavatele:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	E-mail:	

5. Kontaktní osoba pro jednání s úřadem práce:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	E-mail:	

6. Bankovní spojení zaměstnavatele (účet u peněžního ústavu v ČR vedený v CZK):

Číslo účtu:	Kód banky:
-------------	------------

7. Zdůvodnění návrhu⁶⁾

- 6) Důvody potřeby rekvalifikací (komentář ke strukturálním změnám činností u zaměstnavatele a dopadům na strukturu zaměstnanců); ekonomická situace zaměstnavatele (současná, výhledová); perspektiva rozvojových činností (nových nebo náhradních výrob); perspektiva uplatnění v rekvalifikovaných povoláních min. na období 2 let a celková perspektiva zaměstnavatele z hlediska zaměstnanosti; charakter rekvalifikací z hlediska možností uplatnění v jiných odvětvích, u jiných zaměstnavatelů apod. (zda se nejedná o jednoúčelovou, úzce pojatou rekvalifikaci). **Navrhované rekvalifikační zařízení ⁷⁾ a údaje o rekvalifikaci:**

Název rekvalifikačního zařízení:				
IČ:		Rodné číslo:		
Název vzdělávacího programu:				
Název pracovní činnosti:				
Rozsah rekvalifikace (v hodinách):	teorie:	praxe:	zkoušky:	celkem:
Doklad, který bude vydán po úspěšném ukončení rekvalifikace ⁸⁾ :				
Náklady na rekvalifikaci jednotlivce:		Náklady na rekvalifikaci celkem:		

7) Při výběru rekvalifikačního zařízení se postupuje v souladu se Zákonem č. 134/2016Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů.

8) Uveďte typ osvědčení o rekvalifikaci, např. Osvědčení s celostátní platností, Osvědčení s mezinárodní platností, Profesní kvalifikace, Odborný průkaz, Průkaz strojníka, Řidičský průkaz, Svářečský průkaz.

Seznam zaměstnanců navržených k rekvalifikaci

Poř. číslo	Příjmení a jméno	Rodné číslo	Bydliště	Dosavadní profese	Dosavadní kvalifikace		Kategorie ⁹⁾	Nová profese
					st.vz. ⁸⁾	Název oboru		
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								
8.								
9.								
10.								
11.								
12.								

4

9) Uvedte zkratkou: Z – základní vzdělání, V – vyučen, SŠ – střední škola s maturitou, VOŠ – vyšší odborná škola, VŠ – vysoká škola
 10) Uvedte zkratkou: OZP – osoba se zdravotním postižením, ČID – osoba s částečným invalidním důchodem, M – mladistvý, O - ostatní

Prohlášení zaměstnavatele:

1. Zaměstnavatel je poskytovatel je není příjemcem peněžních prostředků poskytovaných na stejný účel ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků, vyšších územních samosprávných celků, strukturálních fondů EU, popř. z jiných programů a projektů EU.
2. V případě poskytnutí náhrady nákladů na zabezpečení rekvalifikace zaměstnanců souhlasím se zveřejněním identifikačních údajů zaměstnavatele (u právnické osoby název, IČ, sídlo a u fyzické osoby jméno, příjmení, IČ, místo podnikání) a údaje o výši náhrady na Integrovaném portálu MPSV.

V dne 20. .

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby

(otisk razítka)

Úřad práce ČR může požadovat, kromě vyplněné žádosti, předložení jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti.

V případě kladného vyřízení žádosti doloží zaměstnavatel, před sepsáním dohody o rekvalifikaci zaměstnanců, následující doklady:

- Doklad prokazující právní formu zaměstnavatele (např. úředně ověřený výpis z obchodního rejstříku, živnostenský list).
- Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu uvedeného v žádosti (např. smlouvu o zřízení účtu nebo potvrzení vystavené bankou).
- Nabídku zabezpečení rekvalifikace – potvrdí rekvalifikační zařízení.
- Kalkulaci nákladů na rekvalifikační kurz – potvrdí rekvalifikační zařízení.
- Dohody o rekvalifikaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem podle § 110 odst. 3 zák. č. 435/2004 Sb., vč. písemného souhlasu účastníků rekvalifikace se zpracováním jejich osobních údajů Úřadem práce a rekvalifikačním zařízením k účelu zabezpečení rekvalifikace.
- Pracovní smlouvy účastníků rekvalifikace (kopie)

Úřad práce ČR realizuje projekt

Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II)

Reg. č.: CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_021/0000053

Doba realizace 1. 12. 2015 – 30. 11. 2020

Projekt je spolufinancovaný z prostředků Evropského sociálního fondu, resp. Operačního programu Zaměstnanost, a státního rozpočtu České republiky.

Podpora dalšího profesního vzdělávání zaměstnanců v rámci POVEZ II je určena pro:

- ✓ **zaměstnavatele (jejich zaměstnance a potenciální zaměstnance)**
- ✓ **podnikatelské subjekty, fyzické osoby – OSVČ i nestátní neziskové organizace**
- ✓ **OSVČ - fyzické osoby bez zaměstnanců**

Ve prospěch zvyšování odborného růstu a rozšíření kvalifikace pracovní síly lze čerpat příspěvek na vzdělávací aktivity a na

mzdové náklady zaměstnanců po dobu jejich účasti na profesním vzdělávání. Podporováno bude výhradně vzdělávání odborné.

Další informace:

http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/povez-ii

Příloha č. 5- informační leták Projektu Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji

Úřad práce ČR realizuje projekt spolufinancovaný z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky

Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji

CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000019

Doba realizace **srpen 2017 – prosinec 2019**

Cílová skupina projektu

- uchazeči o zaměstnání od 50 let věku minimálně s výučním listem, kteří zvýšenou péčí pro svůj věk potřebují (§ 33 ZoZ).

Záměr projektu

- podpora osob z cílové skupiny formou zhodnocení a prosazení jejich dlouholetých praktických zkušeností a rozšíření jejich dovedností o potřebné klíčové kompetence
- místem realizace projektu je **Královéhradecký kraj**.

Realizované aktivity projektu


- **Diagnostické a poradenské služby**
 - zajištění dostupné individuální poradenské služby
- **Rekvalifikace**
 - v případě nesouladu mezi odbornou kvalifikací klienta a požadavkem na pracovní pozici, budou mít klienti možnost absolvovat rekvalifikační kurz
- **Podporované zaměstnání**
 - vhodná pracovní místa u zaměstnavatelů budou vyhledávána v rámci individuálního poradenství
 - pracovní místa budou podporována finančními příspěvky dle metodiky APZ.
- **Motivačně–poradenský program**

- základem bude téma klíčových kompetencí (1. komunikace a kooperace, 2. zodpovědnost, 3. výkon a hodnocení, 4. samostatnost a zdůvodňování, 5. řešení problémů a kreativita, 6. učit se přemýšlet)
- účastníci absolvují i další tematické kurzy (obsluha PC pro účely vyhledávání volných míst, pracovně-právní minimum, finanční gramotnost, zdravý životní styl včetně zásad pozitivního myšlení a péče o duševní zdraví)
- Pro účastníky projektu jsou připravena doprovodná opatření ve formě příspěvku na dopravu, příspěvku na péči o dítě a další závislé osoby, zajištění stravování a ubytování


Kontakt: Radka Skládalová, 3. patro - ekonomické oddělení

Tel: 950 138 410, E-mail: radka.skladalova@uradprace.cz

Příloha č. 6 - informační leták Projektu „Pochopení a podpora“



cck-rychnov@seznam.cz ✉
www.facebook.com/cck.RK 📺
603 496 644 📞



Pochopení a podpora

CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_040/0002467

Období realizace: **září 2016 – srpen 2018,**
Místo realizace: **Královéhradecký kraj, především Rychnov nad Kněžnou, Náchod a Trutnov.**

Projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou evidováni na kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR v Královéhradeckém kraji.

Kritéria pro výběr účastníků do projektu:


- mají trvalé bydliště v Královéhradeckém kraji,
- uchazeči o zaměstnání, kteří jsou evidováni na kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR v Královéhradeckém kraji a to nejméně 5 měsíců,
- mají zájem vstoupit do projektu.

Co pro Vás zabezpečíme:

- poradenský program s pracovní diagnostikou,
- vhodný rekvalifikační kurz (není omezen výběr typu rekvalifikace, každý účastník může absolvovat až 2 rekvalifikace),
- individuální poradenství,
- cestovné a stravenky v rámci realizace aktivit projektu,
- vyhledávání vhodného zaměstnavatele s možností mzdového příspěvku (až do výše 15 000 Kč měsíčně na jedno pracovní místo na období šesti měsíců).

Podrobnější informace o projektu:

Oblastní spolek ČČK Rychnov nad Kněžnou
516 01 Rychnov nad Kněžnou
Telefon: **603 496 644**
E-mail: **cck-rychnov@seznam.cz**
www.cck-rychnov.cz (sekce novinky)
www.facebook.com/cck.RK



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Tento projekt je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Příloha č. 7 - informační leták Projektu „Dítě rozhodně není překážkou“



Dítě rozhodně **není** překážkou

CZ.03.1.51/0.0/0.0/16_061/0003355

- Období realizace: **leden 2017– prosinec 2018,**
- Místo realizace: **Královéhradecký kraj**

Projekt je určen pro **uchazeče a zájemce o zaměstnání** v Královéhradeckém kraji, kteří pečují o děti ve věku do 15 let

Kritéria pro výběr účastníků do projektu:

- osoby pečující o děti do 15 let věku s trvalým bydlištěm v Královéhradeckém kraji.

Co pro Vás zabezpečíme:

- poradenský program s pracovní diagnostikou,
- vhodný rekvalifikační kurz,
- individuální a skupinové poradenství,
- cestovné a hlídání dětí v rámci realizace aktivit projektu,
- vyhledávání vhodného zaměstnavatele s možností mzdového příspěvku na vytvořené pracovní místo.



Sdružení CEPAC-Morava
Tovární 44, 779 00 Olomouc
tel: (+420) 587 438 299
www.cepac.cz



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Tento projekt je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR

Příloha č. 8 - informační leták Projektu „Kudy kam II“



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Úřad práce ČR

Úřad práce ČR realizuje regionální individuální projekt spolufinancovaný z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky

Kudy kam II v Královéhradeckém kraji

CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000020

Doba realizace 1. 3. 2016 – 30. 4. 2021

Cílová skupina projektu

- uchazeči o zaměstnání, kteří se přechodně ocitli v mimořádně obtížných podmínkách nebo kteří v nich žijí a obtížně hledají své uplatnění na trhu práce

Záměr projektu

- podpora osob z cílové skupiny je zaměřena na podporu rozvoje pracovních dovedností, obnovu sociálních kontaktů a uplatnění na trhu práce
- místem realizace projektu je **Královéhradecký kraj**.

Realizované aktivity projektu

- **Motivačně–poradenský program v rozsahu cca 5 týdnů**
 - Základem programu bude kombinace teoretických a praktických aktivit.
 - Obsahem teoretických aktivit budou diskuze, přednášky a školení na téma: sociálně-právní poradenství, finanční poradenství, orientace na trhu práce a vyhledávání volných míst, příprava na přijímací pohovor a další.
 - Součástí programu bude i psychologické poradenství při řešení náročných životních situací.
 - Praktická část bude obsahovat např. základy práce s PC a další jednoduché činnosti.
- **Psychologické poradenství a asistenční služba**
 - Pro účastníky budou zajištěny dostupné individuální poradenské služby
 - Možnost využití asistenční služby při kontaktu s úřady, zdravotnickým zařízením nebo možným zaměstnavatelem.
- **Podporované zaměstnání**
 - Vhodná pracovní místa u zaměstnavatelů budou vyhledávána v rámci individuálního poradenství.
 - Pracovní místa budou podporována finančními příspěvky.
- Účastníci projektu mohou získat podporu formou tzv. doprovodných opatření, a to v případě účasti na Motivačně–poradenském programu ve formě uhrazení nákladů na dopravu z místa bydliště do místa konání aktivity a zpět.
- Bližší informace o projektu a kontaktní údaje na odborné pracovníky projektu jsou uvedeny na [www stránkách https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty_esf/v_realizaci/rip/kudy_kam_ii_v_khk](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty_esf/v_realizaci/rip/kudy_kam_ii_v_khk).
- **Kontakt: Iлона Čelovská, tel. 950 116 482, E-mail: ilona.celovska@uradprace.cz**

Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Příloha č. 9 - informační leták Projektu „Záruky pro mladé“



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Úřad práce ČR

***Máte zájem získat praxi a lepší uplatnění na trhu práce?
Je Vám méně než 30 let?
Jste v evidenci na Úřadu práce déle než 3 měsíce?
Vaše pracovní zkušenosti nepřesahují 2 roky od ukončení studia?***

Pokud jste na všechny otázky odpověděli ANO, pak je pro Vás určen projekt

Záruky pro mladé v Královéhradeckém kraji a jeho aktivity:

Poradenství a motivační kurzy

- pomůžeme Vám zorientovat se ve vašich zájmech, motivaci, podpoříme individuální potenciál, zjistíme kvalifikační předpoklady
- v rámci Job klubu se naučíte psát motivační dopis, životopis, podpoříme vaše prezentační dovednosti, získáte informace z pracovních oblastí...

Rekvalifikace

- získáte odborné znalosti a pracovní dovednosti potřebné k výkonu pracovní činnosti požadované zaměstnavatelem

Odborné praxe

- praxe budou realizovány u zaměstnavatelů v soukromé sféře i ve veřejné správě (s výjimkou organizačních složek státu a státních příspěvkových organizací)
- délka praxe: min. 6 měsíců, max. 12 měsíců
- absolvování odborné praxe může podpořit vaše případné setrvání u zaměstnavatele v místě výkonu praxe nebo zlepšit vaši celkovou pozici na trhu práce pro získání nového zaměstnání

Práce na zkoušku

- krátkodobá pracovní příležitost na dobu max. 3 měsíců v rozsahu max. 0,5 stanovené týdenní pracovní doby
- práce na zkoušku prověří vaši připravenost na danou pracovní pozici a může přispět k získání pracovního místa u daného zaměstnavatele

Návrat do vzdělání

- v případě, že nemáte dokončenou profesní kvalifikaci, zhodnotíme Vaše studijní předpoklady a profesní orientaci, pomůžeme Vám zorientovat se v nabídkách škol a podpoříme váš návrat do školy např. úhradou cestovného, příspěvkem na školní pomůcky apod.

Pokud Vás informace o projektu zaujaly a máte zájem se stát jeho účastníky, kontaktujte nás:
Jana Vávrová, odborná pracovnice projektu: tel. **950 138 491**
e-mail: jana.vavrova@na.mpsv.cz

Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Příloha č. 10- dotazník k výzkumné části

Dotazník

Chtěl bych Vás požádat o vyplnění anonymního dotazníku, který slouží pro moji bakalářskou práci. Tento dotazník je určen uchazečům a zájemcům o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce ČR. Moje bakalářská práce je zaměřena na rekvalifikace. Cílem práce je zjistit, zda máte informace a přehled o možnosti využít rekvalifikace poskytovanou Úřadem práce ČR.

Jednotlivé odpovědi zatrhněte a v případě volných odpovědí napište svůj názor.

1. Využil/a byste rekvalifikaci poskytovanou ÚP ČR ke zvýšení kvalifikace?
 - a) ano
 - b) ne
 - c) možná

2. Jaké znáte nástroje aktivní politiky zaměstnanosti?
 - a) společensky účelná pracovní místa
 - b) veřejně prospěšné práce
 - c) rekvalifikace
 - d) regionální a národní projekty na podporu nezaměstnanosti
 - e) příspěvek na regionální mobilitu a stěhování

3. Jak jste se o nich dozvěděl/a?
 - a) od zprostředkovatele ÚP ČR
 - b) od pracovníků oddělení poradenství ÚP ČR
 - c) z nástěnky ÚP ČR
 - d) od známých
 - e) z tisku
 - f) jiné

4. Pokud jste již rekvalifikace absolvoval/a, byla pro Vás přínosná a do jaké míry?

- a) ano, našel jsem pracovní uplatnění
- b) ano, získal jsem nové kontakty s lidmi
- c) ne, nebyla pro mě přínosná
- d) nedokážu posoudit

5. Co je důvodem vstupu do rekvalifikace?

- a) zvýšení kvalifikace
- b) získání zaměstnání
- c) změna kvalifikace
- d) získání /udržení podpory
- e) vlastní odpověď

6. O jakou rekvalifikaci byste měl/a zájem?

7. Byl/a byste ochoten/na se finančně spolupodílet na rekvalifikaci zprostředkované Úřadem práce ČR, abyste získal úplnou kvalifikaci, jako je např. řidičské oprávnění nebo výuční list?

- a) ano
- b) ne
- c) možná

8. Jste ochoten/ochotna dojíždět do zaměstnání

- a) ne
- b) ano, do vzdálenosti 10 km
- c) ano, do vzdálenosti 20 km
- d) ano, do vzdálenosti 30 km
- e) ano, do vzdálenosti větší než 30 km

9. Byl/a byste ochoten/ochotna přestěhovat se za prací?

- a) ano
- b) ne
- c) možná

10. Pohlaví?

- a) muž
- b) žena

11. Kolik je Vám let?

- a) 15-18
- b) 19-30
- c) 31-40
- d) 41-50
- e) 51 a více

12. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) základní
- b) středoškolské bez maturity
- c) středoškolské s maturitou
- d) vyšší odborné
- e) vysokoškolské

13. Jaká je Vaše ekonomická aktivita?

- a) zaměstnanec
- b) nezaměstnaný
- c) student
- d) mateřská/rodičovská dovolená

e) důchodce