

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM

2022–2023

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Kristýna Kuklíková

Vliv rekvalifikačního vzdělávání na trh práce

Praha 2023

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Ivana Shánilová, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR FULL-TIME PROGRAMME

2022–2023

BACHELOR THESIS

Kristýna Kuklíková

**The Impact Of Retraining Education On The Labor
Market**

Prague 2023

The Bachelor Thesis Supervisor: PhDr. Ivana Shánilová, Ph.D.

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 1.3.2023

Kristýna Kuklíková

Poděkování

Děkuji PhDr. Ivana Shánilové, Ph.D. za odborné vedení, poskytnutí cenných rad a podporu při psaní mé bakalářské práce. Poděkování patří také osloveným respondentům za poskytnuté rozhovory, bez kterých by nebylo možné nahlédnout do dané problematiky.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá rekvalifikačním vzděláváním dospělých. Hlavním cílem práce je na základě odborné literatury popsat legislativní ukotvení a zabezpečení rekvalifikace a na základě výzkumu zjistit, jaký má rekvalifikace vliv na trh práce. Teoretická část popisuje trh práce a s ním související problematiku nezaměstnanosti, včetně jejích druhů a rizikových skupin. Opomenuta není ani politika zaměstnanosti, která zahrnuje i rekvalifikační vzdělávání. Praktická část je zaměřena na realizaci výzkumu, jehož se účastnilo devět respondentů, kteří rekvalifikační kurz absolvovali.

Klíčová slova

Aktivní politika zaměstnanosti, celoživotní učení, nezaměstnanost, pasivní politika zaměstnanosti, rekvalifikace, trh práce, vzdělávání dospělých, zákon o zaměstnanosti.

Annotation

This bachelor's thesis deals with the requalification education of adults. The main goal of the work is to describe the legislative protection and security of retraining based on the professional literature and to find out, based on research, what effect retraining has on the labor market. The theoretical part is devoted to the labor market and the issue of unemployment related to it, including its types and risk groups. In my thesis, I also write about employment policy, which also includes retraining education. The practical part is focused on the implementation of research, in which nine respondents who completed retraining courses took part.

Keywords

Active employment policy, adult education, employment law, labor market, lifelong learning, retraining, unemploymentpassive employment policy.

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST	11
1 TRH PRÁCE	11
1.1 Nabídka práce.....	11
1.2 Poptávka po práci	12
2 NEZAMĚSTNANOST	13
2.1 Právní úprava při nezaměstnanosti	13
2.2 Druhy nezaměstnanosti	13
2.2.1 Frikční (dobrovolná) nezaměstnanost	14
2.2.2 Strukturální nezaměstnanost.....	14
2.2.3 Cyklická a sezónní nezaměstnanost	15
2.2.4 Skrytá nezaměstnanost	15
2.2.5 Neúplná zaměstnanost	15
2.2.6 Nepravá nezaměstnanost	15
2.2.7 Dlouhodobá a krátkodobá nezaměstnanost	16
2.3 Rizikové skupiny	16
2.4 Uchazeč o zaměstnání	17
3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	18
3.1 Pasivní politika zaměstnanosti	18
3.2 Aktivní politika zaměstnanosti	19
4 REKVALIFIKACE	21
4.1 Legislativní ukotvení.....	21
4.2 Rekvalifikační vzdělávání do celoživotního učení.....	22
4.3 Druhy rekvalifikace	22
4.3.1 Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání	23
4.3.2 Rekvalifikace zvolená.....	23
4.3.3 Rekvalifikace zaměstnanců	23
4.3.4 Individuální zájemci	24
4.4 Typy rekvalifikace.....	24
4.5 Orgány politiky zaměstnanosti	25
PRAKTICKÁ ČÁST	27

5	METODOLOGIE VÝZKUMNÉ ČÁSTI.....	27
5.1	Cíl výzkumu a výzkumné otázky	27
5.2	Volba metodologie	28
5.2.1	Polostrukturovaný rozhovor	28
5.2.2	Výběr respondentů a vedení rozhovoru.....	28
5.3	Vyhodnocení rozhovorů	29
5.3.1	Krátké představení respondentů	30
5.3.2	VO1 – jaká byla motivace respondentů pro absolvování rekvalifikačního kurzu?	31
5.3.3	VO2 – jak vnímají vybraní respondenti vliv rekvalifikačního vzdělání na své profesní uplatnění?.....	39
6	VYHODNOCENÍ ŠETŘENÍ.....	47
	ZÁVĚR.....	50
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	53
	SEZNAM ZKRATEK.....	57
	SEZNAM PŘÍLOH	58

ÚVOD

Téma nezaměstnanosti je v dnešní době aktuálnější než kdy dříve. Nejen v České republice totiž v posledních letech vzrostla míra nezaměstnanosti, a to především v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19. Omezení či přímo přerušení provozu podniků a poskytování služeb bohužel mělo za nutný následek vlnu propouštění zaměstnanců, kteří se tak náhle ocitli bez stálého místa a bez možnosti odhadovat budoucí vývoj celé situace, což mnohdy ústilo v hlubokou beznaděj. Práce totiž pro mnohé představuje jakýsi nutný opěrný bod, díky němuž můžeme ve společnosti fungovat – nejen že je zdrojem pro život po finanční stránce, ale můžeme se v ní realizovat, rozvíjet se a dosahovat tak pocitu osobního uspokojení, často navíc v příjemném kolektivu. Takovýto přístup k práci sice nemají všichni a někdy lze hovořit o nezaměstnanosti dobrovolné, pramenící z prosté neochoty k práci a z neschopnosti přijímat zodpovědnost. Je však třeba si uvědomit, že jsou mezi námi i osoby, jež by se do pracovního procesu zapojily rády, ale vlivem např. špatného zdravotního stavu to pro ně bohužel mnohdy není možné. Jiným může získání žádané pracovní pozice komplikovat pohlaví, věk, etnická příslušnost či nedostatečná kvalifikace. S poslední zmíněnou situací lze bojovat právě pomocí rekvalifikačního vzdělávání, díky němuž mají zúčastnění unikátní možnost změnit či navýšit svou kvalifikaci, a upevnit či zlepšit tak svou pozici na trhu práce.

Cílem této bakalářské práce bude na základě odborné literatury popsat legislativní ukotvení a zabezpečení rekvalifikace a pomocí výzkumu zjistit vliv rekvalifikace na trh práce. Práce bude rozdělena na teoretickou a praktickou část. V části teoretické budou definovány základní termíny jako např. trh práce. V souvislosti s ním bude popsán též klíčový vztah k napětí mezi nabídkou práce a poptávkou po ní. Následující kapitola bude zaměřena na problematiku nezaměstnanosti, přičemž hlavní zájem bude kladen na její legislativní ukotvení a jednotlivé druhy. Budeme se též věnovat rizikovým skupinám ohroženým ztrátou zaměstnání či vůbec pro naši práci klíčovému pojmu uchazeč o zaměstnání. Dále bude popsána politika zaměstnanosti, štěpící se na aktivní a pasivní. Poté se již budeme věnovat samotné rekvalifikaci, zejména rekvalifikačním kurzům v rámci celoživotního vzdělávání se či jednotlivým typům rekvalifikace a orgánům, které ji zabezpečují.

V části praktické budeme nejprve pokládat výzkumné otázky. První z nich bude zaměřena na zjištění motivace a důvodů respondentů pro absolvování rekvalifikačního kurzu, druhá bude umožňovat komparaci postavení respondentů na trhu práce před rekvalifikací a po ní. Krom těchto dvou základních otázek bude také mapována též samotná zkušenost absolventů s rekvalifikačními kurzy a jejich hodnocení. Blíže bude popsána také metodologie kvalitativního výzkumu, včetně metody polostrukturovaného rozhovoru, i proces výběru respondentů a samotného vedení následných polostrukturovaných rozhovorů.

Kurzů zaměřených na posílení či přímo změnu kvalifikace dnes existuje mnoho, což pro zaměstnance či uchazeče o práci skýtá nebývalou příležitost. Tyto kurzy by však správně měly být přínosné nejen pro ně, ale především pro samotný trh práce. Pokud má uchazeč evidovaný na Úřadu práce zájem o financování takového kurzu, je nutné prověřit, zda může nabyté znalosti v zaměstnání, o jaké se uchází, uplatnit. Na základě tohoto výzkumu bude zmapována situace vybraných respondentů a bude zjištěno, zda má rekvalifikační vzdělávání vliv na uplatnění na trhu práce.

TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Trh práce můžeme jednoduše charakterizovat jako interakci poptávky po práci s nabídkou práce. Práci přitom chápeme jako jakoukoliv duševní či fyzickou činnost člověka, kdy jsou výsledkem výroby či služby. Zaměstnavatel pak vyplácí zaměstnanci mzdu, která je odměnou za vykonanou práci (Tvrdý, 2007, s. 7).

Samotný trh práce lze dle Tvrdeho rozdělit do několika skupin, a to:

- Primární trh práce – ten poskytuje prestižnější pracovní příležitosti i kvalitnější podmínky. Je zde jistota udržení si pracovní pozice, která je kvalitně placená, a je pravděpodobný kariérní, a tím i mzdový růst.
- Sekundární trh práce – kvalita profesního uplatnění, pracovních podmínek a mzdového ohodnocení je zde výrazně nižší než v primárním trhu práce. Jedinci nemají možnost profesního růstu a možné získané zaměstnání nebývá stabilní. Osoby této kategorie mnohem častěji své zaměstnání ztrácí, stávají se tedy nezaměstnanými (Rievajová a kol, 2009, s. 30).
- Interní trh práce – trh práce, který nacházíme přímo uvnitř podniků.
- Externí trh práce – na rozdíl od interního trhu práce se ten externí nachází mimo podniky (Tvrdý, 2007, s. 8).

1.1 Nabídka práce

Osoby, které na trhu práce nabízejí svou pracovní sílu za určitou mzdu, vytvářejí **nabídku práce**. V závislosti na situaci jedince se rozlišuje nabídka práce **uspokojená** a **neuspokojená**.

- Do uspokojené nabídky práce spadají osoby, které jsou na trhu práce ekonomicky aktivní. Řadíme sem osoby v pracovním poměru a osoby samostatně výdělečně činné (včetně jejich příbuzných).

- Neuspokojená nabídka práce označuje osoby, které pracovat mohou a pracovní sílu nabízí, ale nemohou pracovní pozici získat. Tento stav označujeme jako nezaměstnanost (Tamtéž, s. 13).

1.2 Poptávka po práci

Poptávka po práci je stav, kdy zaměstnavatel poptává množství práce za nabídku určité mzdy. Poptávka po práci může být na trhu ovlivněna několika různými faktory. Například situace v jednotlivých odvětvích či útlum výroby, kdy se snižuje poptávka po daném výrobku (Hrbková a kol., 2020, s. 53).

Stejně tak jako u nabídky se i poptávka dělí na **uspokojenou** a **neuspokojenou** poptávku práce:

- Uspokojená poptávka po práci představuje obsazení pracovních míst, kam řadíme osoby v pracovním poměru a osoby samostatně výdělečně činné (včetně jejich příbuzných).
- Za neuspokojenou poptávku po práci označujeme taková volná pracovní místa, která mají zájem zaměstnavatelé obsadit. Tuto poptávku lze dále dělit na evidovanou a neevidovanou poptávku. Evidovanou poptávkou rozumíme taková volná pracovní místa, která jsou evidována na příslušném ÚP nebo jinou agenturou. Naopak neevidovaná poptávka je taková situace, kdy mají zaměstnavatelé zájem obsadit pracovní pozici, ale bez pomoci jakýchkoliv orgánů či agentur (Tvrdý, 2007, s. 13).

2 NEZAMĚŠTNANOST

Problematika nezaměstnanosti se považuje již od 30. let 20. století za jedno z předních témat v oblasti ekonomie. Je totiž jedním z hlavních ukazatelů ekonomické situace v dané zemi a společnosti (Winkler, 1999, s. 17).

Stav nezaměstnanosti jednoduše charakterizujeme jako převýšení nabídky práce zaměstnanců nad poptávkou zaměstnavatelů (Arnoldová, 2004, s. 286). Mareš podotýká, že nezaměstnaný člověk, který je schopný práce a je vyřazen z pracovního procesu, není vždy s tímto stavem spokojen. Proto je jeho cílem vyhledat novou placenou pracovní pozici. Společnost předpokládá, že si bude zaměstnaný jedinec tento stav udržovat a v případě ztráty své pozice zahájí neodkladně hledání zaměstnání nového (Mareš, 2002, s. 17).

Nezaměstnaného člověka charakterizujeme jako občana ČR, který není v pracovněprávním vztahu, nevykonává jinak výdělečnou činnost a zároveň se nepřipravuje na zaměstnání (Kotýnková, 2003, s. 121).

2.1 Právní úprava při nezaměstnanosti

„Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti zpracovává příslušné předpisy Evropské unie a upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.“ (Zákon č. 435/2004 Sb.)

2.2 Druhy nezaměstnanosti

V následující kapitole jsou vyobrazeny ruhy nezaměstnanosti, se kterými se dnešní společnosti potýká stále častěji. Základní druhy nezaměstnanosti dělíme na **dobrovolnou** a **nedobrovolnou** nezaměstnanost. Při dobrovolné nezaměstnanosti je nižší počet nezaměstnaných osob než nabídek pracovních míst na trhu práce. U nedobrovolné nezaměstnanosti je tomu právě naopak (Dufková a kol., 2013, s. 96).

Nyní se zaměříme na podrobnější popis jednotlivých druhů nezaměstnanosti.

2.2.1 Frikční (dobrovolná) nezaměstnanost

V důsledku rozmístování zaměstnanců se na trhu práce stále častěji vyskytují osoby bez placeného zaměstnání. V tu chvíli hovoříme o frikční nezaměstnanosti. Jedná se o krátkodobou situaci, kdy jedinec opouští zaměstnání z důvodu vlastní či ekonomické motivace. Řadíme sem například aspiraci na vyšší mzdu, obsah a charakter pracovní pozice, prostředí na pracovišti nebo vzdálenost zaměstnání od domova. Právě s motivací roste i jednotlivá délka frikční nezaměstnanosti. (Mareš, 2002, s. 19–20). Možno též označit i za dobrovolnou nezaměstnanost. To především v případě, kdy je nabídka práce nižší nebo rovna poptávce. Tedy práci najde ten, kdo ji opravdu hledá. Problém pak spočívá v jednotlivcích, kteří upřednostňují svůj volný čas před prací, či v chybějící ochotě vykonávat práci za nabízenou mzdu.

Do této kategorie spadají především lidé, kteří opouští své zaměstnání ve snaze nalézt nové, nejlépe finančně uspokojivější. Řadíme sem ale i případ, kdy jedinec změní své trvalé bydliště a tím zvolí komfortnější řešení. Vyhne se tím časově náročnému dojíždění do zaměstnání. V neposlední řadě se lidé dobrovolně vzdají zaměstnání z důvodu nově vznikajících pozic, které napomáhají k získání nových kompetencí a pracovních zkušeností (Buchtová, 2002, s. 67).

2.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká především odstraněním starých odvětví. Propuštěným zaměstnancům chybí potřebné dovednosti, které nový zaměstnavatel vyžaduje. V opačném případě není po schopnostech a dovednostech nezaměstnaného poptávka na trhu práce (Rákosník, 2008, s. 35). Žádány jsou nové druhy profesí, kompetencí, kvalifikací nebo rozdělování práce. Přesně takto se mění nabídky práce, tedy poptávka, jimž se nezaměstnaní mnohdy složitě přizpůsobují. Vyskytuje se zde tedy značná nerovnováha mezi požadavky zaměstnavatelů (typ práce) a mezi pracovní silou pro ně vhodnou. Je částečně spojena s výše popsanou frikční nezaměstnaností, kdy se jedná o přechod ze zaměstnání do zaměstnání, a to hlavně proto, že klesne poptávka po zboží a tím i po pracovní síle, která výrobek produkuje. Řadit sem však můžeme i jedince, kteří ztratí své zaměstnání z příčiny zavedení moderních technologií do procesu výroby. Lidská produktivita tedy již není třeba, je nahrazena (Mareš, 2002, s. 20).

2.2.3 Cyklická a sezónní nezaměstnanost

Cyklickou nezaměstnanost lze též označit za klasický model nezaměstnanosti. Jejím znakem je jednoduše řečeno to, že nabídka práce je nedostatečná ve vztahu k její poptávce na trhu (Mareš, 2002, s. 21). Vzniká ale i v případě, kdy není možné zaměstnat jedince, kteří jsou schopni a ochotni pracovat, z důvodu nedostatečné poptávky po zboží a službách.

Sezónní nezaměstnanost nastane v situaci, kdy se v pravidelném čase a v sezónním období cyklická nezaměstnanost odehrává. Poptávka po práci zde není stálá. Mění se v závislosti na daném druhu práce, ročním období, počasí (lesnictví, zahradnictví, stavebnictví...) (Šikýř, 2016, s. 24).

2.2.4 Skrytá nezaměstnanost

Nastává ve chvíli, kdy se jedinec bez zaměstnání nepokouší o jeho hledání a současně není registrován na Úřadu práce. Nejčastějšími skupinami jsou zde mladí lidé a vdané ženy. Důvodem může být například mateřství, cestování, dlouhodobější pobyt v zahraničí či studium. Můžeme se ale setkat i se snahou jedince vyhledat zaměstnání bez registrace na ÚP pomocí internetových nabídek či přímo u potenciálních zaměstnavatelů. Jedná se o velmi významný počet těchto osob (Mareš, 2002, s. 21).

2.2.5 Neúplná zaměstnanost

O neúplné nezaměstnanosti hovoříme v případě, kdy zaměstnanci vykonávají danou práci na snížený úvazek, nebo nejsou využity jejich schopnosti či kvalifikační dovednosti. Mnohdy se jedná i o zkrácenou pracovní dobu či rozdělení mzdy více osobám na jedné pracovní pozici (Mareš, 2002, s. 22).

2.2.6 Nepravá nezaměstnanost

Situace, kdy jsou osoby bez zaměstnání evidovány na ÚP, přičemž si nové zaměstnání ani hledat nechtějí. V mnohých případech ho dokonce odmítají. Přivýdělek dostávají vykonáním nelegálních činností či využívají finanční podpory v nezaměstnanosti (Dufková a kol., 2013, s. 97).

2.2.7 Dlouhodobá a krátkodobá nezaměstnanost

Velký význam nese i rozdělení dlouhodobé a krátkodobé nezaměstnanosti. Dle odborníků se za dlouhodobou nezaměstnanost se považuje doba delší než 6 měsíců bez zaměstnání. Někteří autoři ale udávají dobu jednoho roku (Matoušek a kol., 2005, s. 300).

2.3 Rizikové skupiny

Riziko vzniku nezaměstnanosti se nevyskytuje u všech skupin na stejné úrovni. Možnosti uplatnění jedince na trhu práce jsou podmíněny například věkem, zdravotním stavem, vzděláním jedince, pohlavím, etnickou příslušností atd. Tyto skupiny jsou ohroženější ztrátou zaměstnání, především pak stavem dlouhodobé nezaměstnanosti.

První ohroženou skupinou jsou **lidé do třiceti let a absolventi středních a vysokých škol**. V porovnání s jedinci, kteří se na trhu práce ucházejí o vhodné zaměstnání, postrádá již zmíněná riziková skupina cenné zkušenosti získané z praxe anebo pracovní návyky celkově. Absolventi středních škol a mladiství postrádají pracovní návyky a morálku. V mnoha případech chybí i chuť a motivace toto patologické chování změnit. Pro vysokoškolské absolventy je zaměstnání a výše mzdy velice důležitou součástí jejich další rodinné etapy života, kterou po ukončení vzdělávání obvykle zahajují (Výrost a kol., 2019, s. 640).

Za další velice ohroženou skupinu považujeme **osoby staršího věku**. Nejhůře prožívají ztrátu zaměstnání lidé mezi 40. a 50. rokem života. Právě oni se pohybují ve stereotypních životních návycích, a proto je pro ně velice náročné přizpůsobit se novým životním změnám. Pokud vznikne problém při hledání nového zaměstnání ve středním věku života, zcela jistě bude tento problém mnohem větší s přibývajícím věkem. Také pro zaměstnavatele je výhodnější nabídnout pracovní pozici mladému uchazeči, který je pravděpodobně schopnější přinést nových poznatků pro firmu (Adamová, 2004, s. 4).

Mezi velice ohroženou skupinu patří **lidé se zdravotním postižením**. Jejich doba evidence je dokonce dvakrát delší než u zdravých jedinců. Příčinou je stále větší požadavek na výkon a produktivitu v zaměstnání, který je pro jedince mnohdy nemožný. Díky dlouhodobé nezaměstnanosti vznikají ve většině případů ekonomické, psychické i sociální problémy (Buchtová, 2002, s. 113).

Obdobnou skupinou, která tvoří asi jednu třetinu nezaměstnaných, jsou **nekvalifikovaní jedinci**. Jde zpravidla o ty, kteří ukončili povinnou školní docházku a postrádají zájem nejen o vzdělání, ale především o zaměstnání. Týká se ale i nepřizpůsobivých osob se sociálně patologickým, deviantním chováním. Pokud takový jedinec vstoupí do pracovního procesu, zaměstnavatel s ním nebude spokojen (tamtéž, s. 114).

Nepříznivě vnímáme i postavení **mužů a žen** na trhu práce. Zaměstnavatelé mnohdy upřednostňují spíše mužskou pracovní sílu. Je zde i důvod možného odchodu ženy na mateřskou dovolenou. To se pro zaměstnavatele jeví jako problémová situace s plynulostí pracovního nasazení (Adamová, 2004, s. 5).

Velmi aktuálním tématem je i diskriminace **odlišných etnik**, především těch romských. Opět se zde objevuje problém především s nedostatečnou kvalifikací jedinců, kteří dosahují pouze základní vzdělání. Jedná se ale i o problematiku kriminálního chování, špatného sociálního zařazení a závislosti na sociálních sítích (Buchtová, 2002, s. 115).

2.4 Uchazeč o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání rozumíme pouze fyzickou osobu, která zažádá na krajské pobočce Úřadu práce o zprostředkování vhodného zaměstnání. Vhodným zaměstnáním rozumíme takové zaměstnání, které je vhodné z pohledu věku, kvalifikace, zdravotního stavu, místa bydliště atp., přičemž žádá na té pobočce, která se nachází na územním obvodu trvalého bydliště žadatele. Žadatel musí dále splňovat podmínku trvalého bydliště v ČR, nesmí být v pracovním vztahu nebo provádět práci osoby výdělečně činné. Uchazečem o zaměstnání se taktéž může stát jedinec, který není dočasně schopen vykonávat práci, nebo osoba ve výkonu trestu odnětí svobody.

Uchazeč o zaměstnání má právo na:

- zprostředkování vhodného zaměstnání, poskytnutí informací,
- možnost rekvalifikačního vzdělání,
- podporu v nezaměstnanosti (Dvořáková a kol., 2012, s. 80).

3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Politiku zaměstnanosti chápeme jako soubor nástrojů a opatření, jejímž cílem je dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Snaží se také zabezpečit práva občanů na trhu práce a tak docílit produktivního využití pracovních sil. Hlavními aktéry jsou zde zaměstnavatelé, zaměstnanci, stát a odbory.

Politika zaměstnanosti je v ČR známa ve dvou úrovních:

- pasivní politika zaměstnanosti,
- aktivní politika zaměstnanosti (Žák, 2020, s. 143).

Orgány, které státní politiku zaměstnanosti zabezpečují, jsou Úřady práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí, dále jen MPSV, kterým bude náležet samostatná kapitola (Arnoldová, 2004, s. 289).

3.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politikou zaměstnanosti rozumíme vyplácení podpory nezaměstnanosti uchazečům o zaměstnání evidovaným na ÚP (Dvořáková a kol., 2012, s. 78).

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč v momentě, kdy se příslušnému ÚP nepodaří za dobu sedmi dní zprostředkovat pro něj vhodné zaměstnání. Na podporu v nezaměstnanosti má právo v České republice takový uchazeč o zaměstnání, který vykonával zaměstnání nebo jinak výdělečnou činnost 12 měsíců a déle. Po dobu poskytování podpory pak nemůže pobírat starobní důchod (Tomeš, 2009, s. 214).

Podpůrčí dobou rozumíme takovou dobu, kdy je uchazeči vydávána podpora v nezaměstnanosti. Ta se ale liší dle věku uchazeče:

- do 50 let – 5 měsíců,
- od 50 do 55 let – 8 měsíců,
- nad 55 let – 11 měsíců.

Výše podpory závisí na průměrném čistém výděлку v posledním zaměstnání před žádostí o podporu v nezaměstnanosti:

- první 2 měsíce – 65 %
- další 2 měsíce – 50 %
- 7 měsíců – 45 % (Ministerstvo vnitra ČR, online, cit. 2023-01-07).

Naopak nárok na výše uvedenou podporu nemá osoba, která pobírá starobní důchod, nemocenskou, ošetrovné na druhou osobu či je na mateřské dovolené, která je zaměstnaná nebo pobírá podporu při rekvalifikaci. Dále ten, kdo byl nucen opustit předchozí zaměstnání z důvodu hrubého porušení pracovního řádu a povinností.

Maximální výše podpory nezaměstnanosti k roku 2023 činí 22 798 Kč za jeden kalendářní měsíc (Moneta Money bank, online, cit. 2023-01-07).

Pokud podá sám jedinec v posledním zaměstnání výpověď či odejde formou dohody, nemá po celou dobu nárok na vyšší podporu než 45 %. Dále přichází komplikace v situaci, kdy jedinec v dané lhůtě odmítne či ukončí zaměstnání, které mu Úřad práce zprostředkoval. Tato lhůta činí šest měsíců. Znovu evidován jako uchazeč o zaměstnání může být na ÚP až po šesti měsících ode dne, kdy vznikl poslední pracovní poměr (Peníze.cz, online, cit. 2023-01-07).

3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je upravena v § 104–§ 107 v Zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Jedná se o taková opatření, která povzbuzují aktivním způsobem nezaměstnané k jejich změně na trhu práce. Hlavním cílem je zvýšit situaci zaměstnanosti a tím zamezit nárůstu inflace (Žák, 2020, s. 147).

Do nástrojů aktivní politiky dle zmíněného zákona patří:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,

- příspěvek na zpracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (Zdražilová, 2010, s. 123).

Aktivní politika zaměstnanosti taktéž obsahuje **odborné poradenství** pro dlouhodobě nezaměstnané osoby, které je zcela bezplatné. Zaměřuje se výhradně na pomoc při řešení následků vzniklých v souvislosti s nezaměstnaností, zprostředkování pomoci při hledání zaměstnání nebo poradenství v oblasti sociálních dávek. Hlavním cílem sociálně-poradenské služby je:

- poskytnutí podpory uchazeči při získávání zaměstnání,
- pomoci uchazeči o zaměstnání snadněji se orientovat na trhu práce,
- nalézt silné stránky jedince a rozvíjet jeho potenciál,
- naučit jedince odpovědnosti,
- podporovat při cestě za kvalitnějším, smysluplnějším důstojnějším životem (Plesník a kol., 2006, s. 21).

Aktivní politiku zaměstnanosti lze považovat za efektivnější, protože díky vytvoření nových pracovních míst klesá počet nezaměstnaných na trhu práce, což je žádoucí jev (Žák, 2020, s. 124).

4 REKVALIFIKACE

Jelikož je cíl práce zaměřen primárně na rekvalifikační vzdělávání, následující kapitola bude věnována právě tomuto tématu. Problematiku upravuje zákon 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, část pátá, Hlava I, § 108–§ 110.

Pro začátek je důležité vymezit základní pojmy. Prvním je **kvalifikace**, která je tvořena určitým stupněm absolvovaného školního vzdělání, a to v souvislosti s přípravou na budoucí povolání. Zahrnuta je zde i délka praxe a s tím související profesní zkušenosti (Mužík, 2012, s. 31). O **rekvalifikaci** se pak jedná, pokud se jedinec rozhodne právě ke změně své kvalifikace. Ta zahrnuje získání odlišné kvalifikace, její rozšíření či získání kvalifikace zcela nové, pokud ji osoba do té doby nezískala. Nalezení pracovního uplatnění je hlavní podmínka k označení daného vzdělání za rekvalifikaci (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Jak bylo řečeno v předchozí kapitole, rekvalifikační vzdělávání spadá do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Zprostředkovatelé rekvalifikace jsou na základě dané akreditace například školská zařízení, vzdělávací instituce či profesní sdružení. Po dokončení konkrétního kurzu obdrží účastník osvědčení o absolvování, kde je uveden počet hodin a také oprávnění k vykonávání práce v dané profesi (Průcha, 2014, s. 235).

Mnohdy je pro jedince tento typ vzdělávání jedinou cestou, jak si najít zaměstnání a uplatnit se na trhu práce, a to například v okresech, kde je zaznamenána vysoká nezaměstnanost, nebo z důvodu organizačních změn či snižování počtu zaměstnanců ve firmách (Mužík, 2012, s. 163).

4.1 Legislativní ukotvení

Veškeré náležitosti, které se týkají rekvalifikace řídí několik právních předpisů:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti;
- Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti;
- Vyhláška MŠMT v dohodě s MPSV č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání;

- Vyhláška MPSV v dohodě s MŠMT č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců;
- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek (Švarcová, 2009, s. 38–39).

4.2 Rekvalifikační vzdělávání do celoživotního učení

Celoživotní učení obecně charakterizujeme jako veškerou formální i neformální činnost, která úzce souvisí s učením. Cílem je trvalý rozvoj potenciálu jedince a dosahování dovedností, kompetencí, znalostí, hodnot, porozumění či odborných předpokladů potřebných po zbytek jejich života (Barták, 2007, s. 7).

Vzdělávání dospělých je pevnou součástí celoživotního učení, které zahrnuje:

- další profesní vzdělávání,
- občanské vzdělávání,
- zájmové vzdělávání,
- vzdělávání seniorů (Barták, 2008, s. 11).

Rekvalifikace spadá do **dalšího profesního vzdělávání**, které probíhá po dokončení určitého vzdělávacího stupně a po vstupu na trh práce. Je tedy součástí celoživotního učení. Uskutečňováno je v rámci volného času anebo pracovní doby. Může tedy probíhat jak dobrovolnou, tak povinnou formou. Hlavním cílem profesního vzdělávání je získání a rozvoj dovedností, znalostí či kompetencí potřebných pro uplatnění jedince nejen v profesním životě (Veteška, 2016, s. 109).

Samotné profesní vzdělávání zahrnuje například odborné, kvalifikační a již zmíněné rekvalifikační vzdělávání nebo pracovní školení. Jedná se o odborné a profesní edukativní aktivity, které rozvíjí jedince v mnoha směrech (Šerák, 2009, s. 20).

4.3 Druhy rekvalifikace

Rekvalifikační vzdělávání dělíme dle toho, jakým způsobem je kurz zprostředkován. To znamená Úřadem práce, zaměstnavatelem nebo individuálním zájemcem.

4.3.1 Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

V tomto případě se rekvalifikace uskuteční po dohodě mezi uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání a krajskou pobočkou ÚP dle místa bydliště žadatele, a to v případě, pokud to jejich uplatnění na trhu práce vyžaduje. Veškeré náklady hradí právě ÚP, včetně všech nákladů s rekvalifikací spojených (Neščáková, 2011, s. 241).

Uchazeč o zaměstnání má v této situaci nárok na podporu při rekvalifikaci, která činí 60 % průměrné měsíční mzdy. Je tomu tak pouze při rekvalifikaci zabezpečované příslušným Úřadem práce (Dvořáková a kol, 2012, s. 81).

Aby bylo zprostředkování rekvalifikace ÚP možné, fyzická osoba musí splňovat následující podmínky:

- je nutná evidence na ÚP jako uchazeč či zájemce o zaměstnání,
- zapotřebí jsou základní vstupní kvalifikační předpoklady pro vybraný rekvalifikační kurz a pro následný výkon povolání (například odpovídající stupeň vzdělání...),
- jedinec musí být zdravotně způsobilý k výkonu rekvalifikace i novému povolání,
- rekvalifikace nemůže být udělena, pokud není po vykonání kurzu šance získat zaměstnání na trhu práce (Úřad práce ČR, online, cit. 2023-01-17).

4.3.2 Rekvalifikace zvolená

Uchazeč či zájemce o zaměstnání má také možnost zajistit si rekvalifikaci zcela sám. Zvolí si pro něj vhodnou pracovní činnost i samotné rekvalifikační zařízení, kde bude kurz probíhat. Poté jedinec předloží příslušné krajské pobočce ÚP výslednou cenu rekvalifikačního kurzu, která může celý kurz příslušnému rekvalifikačnímu zařízení proplatit. Celková finanční částka nesmí přesáhnout 50 000 Kč po dobu tří kalendářních let (Zákon č. 435/2004 Sb.).

4.3.3 Rekvalifikace zaměstnanců

Rekvalifikace zaměstnanců může být realizována v případě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a to z důvodu dalšího uplatnění zaměstnance v dané

firmě. Jedná se především o cíl získat, zvýšit či rozšířit kvalifikaci, kdy je možnost uzavření dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Pokud je tato dohoda platná, mohou být náklady zcela či jen částečně hrazeny právě příslušným ÚP. Pokud se zaměstnavatel rozhodne, je možné uzavřít dohodu i s rekvalifikačním zařízením (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Samotná rekvalifikace probíhá v pracovní době a pro zaměstnance se stává překážkou k vykonávání práce. Proto mu náleží náhrada ušlé mzdy ve výši průměrného výdělku. Uskutečnění rekvalifikace mimo pracovní dobu se uskutečňuje jen ojediněle (Neščáková, 2011, s. 241).

4.3.4 Individuální zájemci

Pokud není fyzická osoba uchazečem či zájemcem o zaměstnání a není evidována na ÚP, plná cena rekvalifikace je hrazena individuálně zájemcem o daný kurz (Eurydice, online, cit. 2023-01-17).

4.4 Typy rekvalifikace

Dle Palána (2003, s. 121–122) lze rekvalifikace dělit na základní druhy:

- Specifická – zcela nové získání teoreticky i prakticky zaměřených dovedností s cílem získat nové pracovní uplatnění, které se odvíjí od momentální situace na trhu práce.
- Nespecifická – zaměřeno zejména na absolventy středních a vysokých škol s cílem posílení požadovaných a běžných znalostí, které trh práce vyžaduje.

Autor ve své publikaci dále rozděluje rekvalifikační vzdělávání dle jednotlivých typů kurzu:

- Předrekvalifikační – aby mohla být rekvalifikace zahájena, je potřeba doplnit kvalifikační předpoklady. To znamená posílení nejen teoretických, ale i praktických vědomostí a dovedností.
- Motivační – posílena je zde podpora k profesní orientaci s následným rekvalifikačním kurzem, aby bylo možné vykonávat konkrétní pracovní

uplatnění. Velmi často jsou orientovány jako vstupní model dané rekvalifikace.

- Obnovovací – podstatou je obnovení, posílení a rozšíření nejen teoretických, ale i praktických dovedností a znalostí jedinců, kteří se o zaměstnání ucházejí. Ti ztratili svou původní kvalifikaci, protože se původnímu zaměstnání v praxi delší dobu nevěnovali.
- Doplnkové – také rozšiřovací či prohlubovací, kdy jsou dosavadní kvalifikační schopnosti rozšířené o teoretické i praktické dovednosti a znalosti, jež pomáhají k uplatnění jedince na trhu práce. Doplnkové rekvalifikační vzdělávání využívají nejčastěji zaměstnavatelé.
- Praktické – praktická výuka převažuje nad výukou teoretickou v poměru 80 % ku 20 %. Samotné rozložení výuky se odvíjí od konkrétního zaměření profese.
- Rekvalifikační stáže – organizace, které stáže praktikují, usilují o co nejvyšší získání a prohlubování potřebných znalostí a dovedností jedinců přímo ve své společnosti (Tamtéž, s. 121–122).

4.5 Orgány politiky zaměstnanosti

Jak bylo již řečeno, Úřad práce a MPSV jsou orgány zabezpečující státní politiku zaměstnanosti. Pro účely této bakalářské práce je důležité vědět, že MPSV mimo jiné kontroluje a řídí Úřady práce, zpracovává společně s příslušnými orgány rekvalifikační programy a může být zřizovatelem rekvalifikačních středisek.

Samotný Úřad práce předává informace ohledně rekvalifikace nebo o možnostech, jak získat zaměstnání, které i zprostředkovává. Rekvalifikační kurzy organizuje, usměrňuje a zabezpečuje, a to výhradně pro uchazeče o zaměstnání ve svém územním obvodu. Stejně jako MPSV může být zřizovatelem rekvalifikačních středisek (Arnoldová, 2004, s. 290–292).

Rekvalifikační vzdělávání mohou realizovat pouze:

- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem dle zákona,
- škola v rámci oboru vzdělání, který je zapsán v rejstříku škol a školských zařízení,
- vysoká škola s akreditovaným studijním programem,
- zařízení se vzdělávacím programem dle zvláštního právního předpisu.

V akreditaci nalezneme obsah a formy vzdělávání, formy a metody výuky a způsoby ověřování výsledků vzdělávání při rekvalifikaci. Je udělena po písemné žádosti a schvaluje ji Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (Zákon č. 435/2004 Sb.).

O udělení či neudělení akreditace rozhoduje orgán Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT) – **akreditační komise pro rekvalifikaci**. Středisko, které žádá o schválení akreditace rekvalifikačních vzdělávacích programů, podá komisi žádost, která se rozhodne dle aktuální situace na trhu práce. Ta má povinnost rozhodnout, a to do devadesáti dnů. Při udělení je doba trvání programu tři roky ode dne právního nabytí platnosti rozhodnutí (Průcha, 2014, s. 26).

PRAKTICKÁ ČÁST

5 Metodologie výzkumné části

V teoretické části byla popsána problematika nezaměstnanosti, kterou se zabývá aktivní i pasivní politika zaměstnanosti. Vysvětlena byla také oblast rekvalifikačního vzdělávání, jež je součástí právě pasivní politiky zaměstnanosti. Praktická část bakalářské práce se zabývá realizací výzkumu a jeho následným vyhodnocením, a to na základě cíle bakalářské práce. Popsána bude vybraná metodologie a použité výzkumné metody. Následně proběhne sběr dat a finální analýza jejich výsledků.

5.1 Cíl výzkumu a výzkumné otázky

Cílem praktické části bakalářské práce bude pomocí výzkumného šetření zjistit vliv rekvalifikace na trh práce.

Rekvalifikační vzdělávání je v dnešní době velkým fenoménem právě pro možnost zcela nového uplatnění jedince na trhu práce. Díky výzkumu bylo možné nahlédnout právě do situace osob, které samotný rekvalifikační kurz absolvovaly. Díky uskutečněným rozhovorům byly poskytnuty informace ohledně samotného průběhu kurzu, o jeho silných a slabých stránkách, ale především o jeho vlivu na profesní uplatnění konkrétních vybraných respondentů.

Na základě informací z teoretické části byly vytvořeny dvě hlavní výzkumné otázky. Každá z nich dále obsahuje několik otázek dílčích.

VO1 – Jaká byla motivace respondentů pro absolvování rekvalifikačního kurzu?

VO2 – Jak vnímají vybraní respondenti vliv rekvalifikačního vzdělávání na své profesní uplatnění?

Okruh otázek VO1 byl zaměřen především na získání informací důvodu uskutečnění rekvalifikačního kurzu. Zda byli respondenti bez zaměstnání evidováni na ÚP, nebo se rozhodli pro jeho absolvování z vlastní iniciativy, a pokud ano, co bylo důvodem... Dílčí otázky VO2 zjišťovaly informace ohledně změny postavení jednotlivců, ohledně

pracovní pozice, zda byl rekvalifikační kurz přínosný a pomohl jim k vykonávání nynějšího zaměstnání.

5.2 Volba metodologie

Pro praktickou část bakalářské práce byla zvolena metoda kvalitativního výzkumu, kde byla použita forma polostrukturovaného rozhovoru.

Kvalitativních metod lze využít pro možné získání komplexních a velmi detailních informací o studovaném jevu a dané problematice (Švaříček, Šedřová a kol., 2007, s. 13). Výzkumník si stanoví na základě zvoleného tématu základní výzkumné otázky a jeho hlavním cílem je analyzovat veškeré informace, které by mohly přispět ke konečným výsledkům problematiky. Samotný sběr dat je považován za náročnější z časově delšího důvodu. Charakteristické je tedy oslovení menšího počtu respondentů, ale tím se docílí podrobnějšího sběru dat (Hendl, 2005, s. 50).

Při výběru metodologie byl velkým aspektem právě podrobný sběr informací, které jsou nezbytné pro splnění daného cíle. Díky polostrukturovanému rozhovoru bylo získáno velké množství kvalitních dat pro zpracování a analýzu.

5.2.1 Polostrukturovaný rozhovor

Polostrukturovaný rozhovor neboli interview je charakteristický danými otázkami, které ale nemají striktně dané pořadí. Během samotného interview je proto možné předem připravené otázky dle situace pozměnit či obměnit jejich pořadí. Je možné, dokonce žádoucí tázat se na konci rozhovoru respondenta na doplňující informace, které v otázkách případně nezazněly (Reichel, 2009, s. 111).

5.2.2 Výběr respondentů a vedení rozhovoru

Výzkumu se zúčastnilo celkem 9 respondentů, což je pro kvalitativní výzkum požadovaný standard. Tři respondenti byli osloveni na základě osobní známosti a zbylých 6 se o výzkumu dozvědělo prostřednictvím již oslovených respondentů. K vyplnění a podpisu byl předložen informovaný souhlas, který je k nahlédnutí v příloze A. Jeho podpisem potvrdili souhlas s nahráváním rozhovoru a následným zpracováním získaných

dat. Samozřejmostí bylo obeznámení naprosté diskrétnosti, anonymity a mlčenlivosti výzkumníka. Po celou dobu trvání výzkumu měli respondenti právo spolupráci ukončit, a to bez udání důvodu. Podepsaný informovaný souhlas byl poté založen k dokumentaci. Pro rozhovory byly vyhrazené dva měsíce, konkrétně prosinec 2022 a leden 2023.

Před samotným uskutečněním rozhovorů byli respondenti seznámeni se jmény výzkumníka a univerzity, cílem práce a byl předložen informovaný souhlas k podpisu. Jedna z respondentek odmítla účastnit se rozhovoru osobně. Otázky jí byly zaslány na emailovou adresu, které obratem odeslala vyplněné zpět. Dvě respondentky zvolily formu online rozhovorů. Informovaný souhlas byl též zaslán elektronickou formou a respondentky jej zaslaly podepsaný a oskenovaný zpět. Dále bylo upozorněno na nahrávání rozhovoru, se kterým respondenti souhlasili jak písemnou, tak slovní formou na diktafon. Respondenti měli dále možnost odmítnout odpovídat na témata, která by pro ně mohla být nepříjemná.

Nejdříve byly pokládány základní otázky, a to z důvodu představení jednotlivých respondentů. Poté následovaly otázky dle připraveného schématu rozhovoru, který je k nahlédnutí v příloze B. Během některých rozhovorů se u některých otázek měnilo pořadí. Celkově se rozhovory pohybovaly v časovém rozmezí 10 minut.

5.3 Vyhodnocení rozhovorů

Cílem výzkumu je pomocí výzkumného šetření zjistit vliv rekvalifikace na trh práce.

Z hlavních výzkumných otázek měly mimo jiné vyplynout informace především ohledně motivace respondentů pro výběr rekvalifikačního kurzu, ale také zda nastaly po jeho absolvování změny v jejich uplatnění na trhu práce a profesním životě.

Výzkumu se účastnilo 9 respondentů ve věku 23–59 let. Z důvodu Obecného nařízení o ochraně osobních údajů byla respondentům změněna křesní jména v pořadí uskutečnění jednotlivých rozhovorů na: Petr, Alice, Anna, Nikola, Dana, Lenka, Klára a Petra.

Veškeré odpovědi byly doslovně přepsány do textové elektronické formy. Nespisovné výrazy byly upraveny a pasáže neodpovídající tématu byly odstraněny.

5.3.1 Krátké představení respondentů

Pro seznámení a přehled byly nejdříve pokládány základní otázky, které se týkaly věku, nynějšího zaměstnání a jeho délky. Důležitou součástí pro výzkum bylo především zjištění názvu a zaměření absolvovaného rekvalifikačního kurzu. Dle informací jsou absolvované kurzy jednotlivých respondentů odlišné. Je proto možné nahlédnout hned do několika situací a efektivněji zjistit vliv rekvalifikace na trh práce. Výzkumu se účastnil jeden muž a osm žen ve věkovém rozmezí 23 až 59 let.

Prvnímu respondentovi **Petrovi** je 28 let a tři roky je zaměstnaný jako sommelier v nejmenované pražské vinárně. Absolvoval rekvalifikační kurz sommelier.

První ženě **Alici** je 27 let a dva roky je zaměstnaná jako kuchařka v nejmenované restauraci. Alice absolvovala rekvalifikační kurz kuchař.

23letá **Anna** vykonává práci kosmetičky dva roky. Své zaměstnání provozuje ve svém kosmetickém salónu jako osoba samostatně výdělečně činná. Absolvovala rekvalifikační kurz kosmetička, laminace řas a permanentní řasy.

Další respondentkou je 56letá **Nikola**, která pracuje jako pečovatelka v sociálních službách již 12 let. Absolvovala rekvalifikační kurz sanitářky.

Rekvalifikační kurz plavčíka a saunového mága absolvovala **Dana**, které je 25 let. Nyní je zaměstnaná jako plavčík ve wellness centru po dobu jednoho roku.

30letá **Lenka** vykonává čtyři roky práci manikérky jako osoba samostatně výdělečně činná. Své služby provozuje ve vlastním salónu. Absolvovala rekvalifikační kurz manikérka a nehtová designérka.

Kláře je 46 let a práci kosmetičky vykonává 16 let jako osoba samostatně výdělečně činná. Absolvovala rekvalifikační kurz kosmetička.

Nejstarší respondentce **Marii** je 59 let a 15 let pracuje jako hlavní účetní. Absolvovala rekvalifikační kurz podvojně účetnictví.

Poslední respondentkou je **Petra**, které je 25 let. Jako mistrová odborného výcviku je zaměstnaná dva roky. Absolvovala rekvalifikační kurz učitel odborných předmětů.

5.3.2 VO1 – jaká byla motivace respondentů pro absolvování rekvalifikačního kurzu?

Motivace k absolvování rekvalifikačního kurzu je jedním z nejdůležitějších aspektů pro efektivní uplatnění jedince na trhu práce po jeho dokončení. V teoretické části byl vyobrazen trh práce a problematika nezaměstnanosti. Právě tyto aspekty s rekvalifikací úzce souvisí. Pokud se jedinec nachází v sekundárním trhu práce, jeho profesní kariéra i mzdové ohodnocení mnohdy nesplňují jeho požadavky. Leckdy vykonává zaměstnání, které se neshoduje s jeho osobními potřebami, a nastává nespokojenost s touto situací. Následkem může být například zhoršení psychického stavu. Jednou z možností změny je právě rekvalifikace. Naopak může nastat situace, kdy požaduje po svém zaměstnanci posílení či úplnou změnu kvalifikace jeho zaměstnavatel. Motivace může být v tu chvíli nedostatečná či zcela chybějící.

Díky VO1 je možné nahlédnout do situace respondentů před uskutečněním jednotlivých kurzů. Zjišťovány budou informace týkající se jejich zaměstnání před kurzem, zda nesli status uchazeče o zaměstnání, jakým způsobem se o kurzu dozvěděli, jaká kritéria pro ně byla při výběru nejdůležitější, a především jaký byl důvod pro absolvování rekvalifikace.

„Byl/a. jste zaměstnaný/á, když jste začal/a uvažovat o rekvalifikaci?“

Z poskytnutých dat je možné rozdělit respondenty do několika skupin. Zaměstnáno bylo 6 respondentů. Z toho tři u svého zaměstnavatele a jedna respondentka jako osoba samostatně výdělečně činná. Dvě respondentky zaměstnané byly, ale na nemocenské nebo mateřské dovolené. Zbylé tři respondentky byly nezaměstnané.

Prvním je **Petr**, který se pohyboval v gastronomických službách: *„Ano, byl jsem zaměstnaný jako kuchař v takové menší české hospodě.“* Jako účetní v malé firmě pracovala **Alice**: *„Ano, pracovala jsem jako skladová účetní v jedné nejmenované menší firmě, dalo by se říct. Jen s tím rozdílem, že jsem tam vykonávala ještě několik dalších pozic, protože to měl šéf špatně zorganizované. Ale to už bych odbočovala.“* **Petra** byla

zaměstnaná u svého nynějšího zaměstnavatele: „*Já jsem zaměstnaná už byla. Pracovala jsem tam, kde teď, což je tedy mistrová odborného výcviku střední odborné školy a středního odborného učiliště, konkrétně oboru kuchař – číšník. Ale kvůli neostatečné kvalifikaci a nedostatečnému vzdělání jsem nemohla vykonávat přímo mistrovou a pracovat tak s žáky, tak jsem chvíli pracovala jako taková mistrová v uvozovkách. Vedla jsem školní kuchyni, kam chodí žáci na praxi, a přitom se zde vaří pro celou školu a vybrané okolí.*“

Další skupinou respondentů jsou **Anna** a **Klára**. **Anna** zaměstnaná byla, ale kvůli svému zranění nemohla práci vykonávat: „*Zaměstnaná jsem byla, právě jako servírka. Když jsem uvažovala o rekvalifikaci, tak jsem byla zaměstnaná, ale na nemocenské.*“ Stejně tak **Klára** byla stále zdravotní sestrou, ale na mateřské dovolené: „*Byla jsem v té době na mateřské dovolené. Předtím jsem ale pracovala jako zdravotní sestřička, protože mám střední zdravotní školu.*“

Jediná **Nikola** byla živnostníkem a provozovala tedy zaměstnání jako osoba samostatně výdělečně činná: „*Ano, pracovala jsem jako OSVČ v malém krámku u nás na vesnici.*“

Poslední skupinou jsou respondentky, které zaměstnané nebyly. **Dana** byla nezaměstnaná právě kvůli rekvalifikaci: „*Zaměstnaná jsem nebyla, protože jsem potřebovala právě ten kurz, abych mohla dělat plavčíka. Plavčík byl to, co jsem dělat chtěla.*“ **Lenka** se svěřila s nelehkou životní situací, kvůli které ztratila své zaměstnání: „*Zaměstnaná jsem právě nebyla. Ono to bylo takové náročnější. Pracovala jsem jako účetní v jedné nejmenované menší firmě, ale ona zkrachovala. Najednou jsem neměla práci a bylo složité ji sehnat. Takže jsem se šla evidovat na ÚP.*“ **Marie** taktéž přišla o své zaměstnání, ocitla se ve strukturální nezaměstnanosti: „*Nebyla jsem zaměstnaná. Pracovala jsem ve firmě, kterou koupil nový majitel a on nás skoro všechny propustil. Takže jsem byla bez práce.*“

„Byl/a jste evidovaný/á na ÚP?“

Jak bylo popsáno v teoretické části, uchazečům či zájemcům o zaměstnání může ÚP na základě žádosti proplatit vhodný rekvalifikační kurz. Tato možnost se může stát

motivací k rozhodnutí jedince pro změnu kvalifikace. Přesně tak učinili čtyři respondenti: **Petr, Anna, Nikola, Lenka a Marie.**

„Ano, po dobu rekvalifikace jsem byl evidovaný na ÚP. Oni mi ho tak proplatili, což bylo samozřejmě fajn.“ (Petr)

„Ano, byla jsem evidovaná. Během toho jsem si právě dělala ty kosmetické kurzy, které mi proplatili, což byla krása.“ (Anna)

„Byla, ale právě až v době rekvalifikace. Nechtěla jsem si ten kurz platit, ono to stálo celkem velké peníze. Takže jsem se tam musela jít zapsat jako uchazeč“ (Nikola)

„Ano, evidovaná jsem byla, abych si to nemusela platit.“ (Lenka)

„Ano, bylo těžké v té době najít práci, kterou bych měla u nás ve městě. Neměla jsem auto a dojíždění bylo složité, to jsem nechtěla. Navíc mi rekvalifikační kurz hradil ÚP.“ (Marie)

Dana sice evidovaná byla, ale nikoli z důvodu proplacení rekvalifikačního kurzu, což se dozvíme později: *„Ano, byla jsem evidována po dobu asi dvou měsíců.“*

Ostatní respondentky **Alice, Klára a Petra** na Úřadu práce evidované nebyly.

„Ne, byla jsem zaměstnaná.“ (Alice)

„Ne, byla jsem na mateřské.“ (Klára)

„Ne, nebyla, byla jsem normálně zaměstnaná.“ (Petra)

„Jakým způsobem jste se o možnostech rekvalifikace ve svém regionu dozvěděl/a?“

Jedním z hlavních úkolů příslušného ÚP je poradenství pro uchazeče o zaměstnání, které mimo jiné zahrnuje jejich informovanost ohledně možnosti rekvalifikačního vzdělávání v jejich regionu. Druhou respondenty uváděnou možností získání informací byly internetové stránky samotných rekvalifikačních středisek. Poslední skupina respondentů byla o kurzu informována svým zaměstnavatelem.

Jednou z respondentek, které se o možnosti rekvalifikace dozvěděly díky ÚP, je **Nikola**: „*Já jsem se o kurzu dozvěděla na Úřadu práce u nás ve městě. Dostala jsem na výběr z několika kurzů, kam brali zájemce. Ono jich tenkrát moc nebylo, ale já jsem věděla, co přesně chci dělat.*“ Stejně tak **Marie** získala informace o kurzu prostřednictvím ÚP, kde byla evidovaná: „*Byla jsem evidovaná na ÚP a tam mi možnost kurzu nabídli. Nebyla pro mě delší dobu vhodná práce.*“

Petr, Anna a Lenka sice uchazeči o zaměstnání byli, ale o absolvovaných kurzech se dozvěděli z internetových stránek, nikoli na Úřadu práce.

„*Tak tady byl právě celkem problém, protože těch kurzů na sommeliera v ČR moc není. Oslovil jsem ÚP u nás ve městě, ale jsme malý region a řekli mi, že to není možné. Nějaká komise to neschválila. Dali mi ale možnost proplacení kurzu, což jsem využil. Sedl jsem k internetu a našel skvělou akademii, kde právě tenhle kurz nabízeli. Jen tu byl ten problém, že to bylo přes půl republiky. To se ale nedalo nic dělat.*“ (Petr)

„*Šla jsem na internet a tam jsem chvíli hledala. V Praze jsem našla akademii, kde jsem vlastně všechny tři kurzy absolvovala.*“ (Anna)

„*Rekvalifikační kurz jsem neabsolvovala ve svém regionu, bohužel. Já jsem právě z menšího města a ono tu moc možností nebylo. Musela jsem si kurzy vypátrat na vlastní pěst. Hledala jsem informace na internetu a hrozně mi to vyhovovalo.*“ (Lenka)

Další skupinou byly respondentky **Alice a Klára**, které se taktéž o kurzech dozvěděly prostřednictvím internetu, ale byly zaměstnané. **Alici** upoutal inzerát vystavený na sociálních sítích samotným rekvalifikačním střediskem: „*Tak já jsem z menšího města, kde je střední odborná škola se zaměřením na gastronomické služby a cestovní ruch. Oni mají svoje webové stránky a facebookový účet, kde sdílejí aktuality a novinky. Několikrát přidali článek o tom, že otevírají registrace na rekvalifikační kurzy kuchaře. Takže jsem se o tom dozvěděla pomocí internetu a sociálních sítí.*“ Taktéž **Klára** se rozhodla pro výběr kurzu dle svého uvážení na internetových stránkách: „*Měla jsem zájem o změnu práce, nechtěla jsem se vrátit do nemocnice. Přemýšlela jsem, co by mě tak bavilo a co by bylo blízko tomu zdravotnictví. A ke kožnímu lékařství je vlastně blízko ta kosmetika,*

kteřá mě vřdycky bavila. Začala jsem teda pátrat, kde bych si mohla udělat rekvalifikaci a přišla jsem tady na ten kurz.“ (Klára)

Poslední skupinou respondentek jsou **Dana** a **Petra**, které se o kurzu dozvěděly prostřednictvím svého zaměstnavatele.

„Tak já jsem vlastně v říjnu minulého roku hledala práci. Poslala jsem asi tak tři nebo čtyři životopisy. První životopis jsem posílala na manažerskou pozici do Lindexu. Na pohovor jsem musela do Prahy, kde mi bylo oznámeno, že bych nějaký čas před tím, než nastoupím, musela trávit v Praze. Jelikož jsem z Českých Budějovic, tak jsem tuto nabídku nepřijala, protože jsem nechtěla dojíždět do Prahy každý týden a být tam po dobu několika měsíců. Další nabídka práce byla práce v kanceláři, kterou jsem vykonávat nechtěla. Hledala jsem inzeráty na internetu a našla jsem práci plavčíka, kam jsem taky nastoupila. Paní vedoucí mi ihned domluvila kurz, abych tuto pozici mohla vykonávat.“ (Dana)

„No řekl mi to přímo můj nadřízený, hlavní mistr odborného výcviku. Řekl mi, že bez tohoto kurzu bych nemohla dělat přímo mistrovou, což jsem samozřejmě nechtěla. Takže mi ten samotný kurz zprostředkovala škola, můj zaměstnavatel. Takže přes svého zaměstnavatele.“ (Petra)

„Z jakého důvodu jste chtěl/a rekvalifikační kurz absolvovat?“

Velmi důležitou informací pro cíl výzkumu je zjistit, jaká motivace pro rekvalifikaci se u respondentů objevovala. Pokud by byla motivace nedostatečná, nebo dokonce chybějící, může mít tato situace patrný vliv na budoucí uplatnění na trhu práce. Všichni respondenti zde odpověděli téměř totožně, jejich staré zaměstnání je nenaplňovalo a nechtěli ho dále vykonávat. To byl důvod pro absolvování rekvalifikace.

Petr pracoval jako kuchař, ale již několik let toužil po profesi someliéra. Tento kurz také absolvoval: *„Už od střední mě bavilo všechno, co se týče vína. Studoval jsem gastronomii a měli jsme tu možnost denního kurzu na someliéra. Ale to nebylo v rámci kvalifikace nic extra, bylo to spíš takové zážitkové. Po střední jsem začal pracovat jako kuchař, ale moc mě to nenaplňovalo. Můj kamarád ale pracoval v jedné fakt luxusní vinotéce a hledali nové lidi. Chtěl jsem tam opravdu moc jít. Šel jsem na schůzku*

s majitelem podniku a dohodli jsme se právě na možnosti rekvalifikačního kurzu, který jsem si na internetu už předtím našel a majitel mi ho schválil. Jen jsem se evidoval na ÚP, abych si kurz nemusel platit sám. Já jsem toho znal už dost, zajímal jsem se o tohle téma několik let. Spoustu z toho se ale člověk sám nenaučí, je to složitá problematika. Takže jsem chtěl kurz absolvovat, abych změnil práci a dělal to, co mě baví.“

Stejně tak **Alice** nebyla v oboru, ve kterém pracovala, spokojená. Rozhodla se proto pro velkou životní změnu: *„V kanceláři jsem se hrozně trápila. Kvůli rodičům jsem vystudovala obchodní akademii, obor účetnictví a fakt mě to nebralo. Vždycky jsem chtěla vařit v restauraci, byl to můj sen. Jenže pokud chcete v dnešní době pracovat v nějaké lepší restauraci, potřebujete hlavně praxi a zkušenosti. Do českých menších hospod vezmou každého druhého, ale to je tak všechno. Jelikož už nebyl čas a ani kapacita po práci nahánět praxi v gastronomii, jedinou cestou byl rekvalifikační kurz.“*

Pro **Nikolu** byla její práce velkou přítěží, rozhodla se proto svůj život změnit: *„Jak už jsem říkala, pracovala jsem jako OSVČ v takovém malém krámku na vesnici, kde bydlím. Ale bylo to hodně zavazující a já jsem na to neměla sílu. Bylo to neustálé nakupování, dojíždění sem a tam pro zboží. Byla jsem na to sama. Šla jsem tedy na ÚP, protože jsem věděla o možnosti proplacené rekvalifikace. Právě tam mi nabídli na výběr z několika kurzů. Já jsem ale vždycky chtěla dělat sociální pracovníci, takže jsem ani chvíli neváhala.“*

Klára byla na mateřské dovolené a do původního zaměstnání se vrátit nechtěla: *„Jak jsem říkala, nechtěla jsem se vrátit ke svému původnímu povolání.“* Podobnou situaci si prošla **Anna**, která nebyla schopna kvůli zranění pokračovat v práci servírky, která ji taktéž nenaplňovala: *„Pracovala jsem jako servírka, ale pak jsem upadla na lyžích a ošklivě si poranila koleno. Byla jsem i několikrát na operaci a servírka už pro mě nepřicházela v úvahu, bylo to pro mě hodně náročné a dost to bolelo. Vždycky jsem chtěla pracovat jako kosmetička, tak jsem se rozhodla pro kurz.“*

Lenka byla nucena ze svého zaměstnání odejít. V té chvíli si uvědomila, že by se chtěla věnovat jinému profesnímu zaměření: *„Jak jsem říkala, najednou jsem neměla práci. Měla jsem v té době malou dcerku, která chodila do školky u nás ve městě. Já jsem prostě potřebovala pracovat blízko, abych ji mohla dávat v klidu do školky a tak, protože*

*její babička nebyla moc mobilní a otec jezdil často na služební cesty. Ale ta výpověď pro mě byla trochu impulz, protože mě ta práce vlastně nebavila. Nevadilo mi pracovat jako účetní, ale že bych vstala a do práce šla s radostí, to teda nešla. Jsem celkem esteticky zaměřená a vždycky mě bavilo dělat sobě i kamarádkám nehty, samozřejmě v polních podmínkách. Tak jsem si říkala, proč bych to nerozjela ve velkém. Hlavně jsem měla možnost prostorů pro salón právě u nás ve městě, měla bych to doma, byla to ideální představa. Takže proto.“ V podobné situaci byla i **Marie**, která si svou kvalifikaci díky kurzu posílila: „Abych si obnovila znalosti a mohla vykonávat práci účetní, protože jsem kdysi účetní práce dělala a v době před kurzem jsem pracovala pouze jako fakturantka. Takže jsem nějaké znalosti s oborem měla. Byl to pro mě spíš takový kvalifikační než rekvalifikační kurz.“*

Petra podstoupila kurz na podnět svého zaměstnavatele, aby mohla vykonávat práci, kterou si přála: „*Tak já jsem spíš musela, ale nijak mi to nevadilo. Naopak. Chtěla jsem dělat to, co mě baví. Já jsem totiž střední studovala na stejné škole, kde teď pracuji. Pak jsem šla na vysokou, která byla zaměřená na cestovní ruch. Jenže mě to nějak nenaplňovalo a dělat jsem to nechtěla, takže jsem studium ukončila. Já se už po maturitě hlásila na obor učitelství odborných předmětů, ale byla jsem těsně pod čarou, takže mě nevzali. Vždycky jsem chtěla dělat mistrovou, ale nikdy by mě nenapadlo, že se to fakt stane. Škola jednou vyhlásila konkurz na pozici mistrová odborných předmětů. Poslala jsem životopis a opravdu mě vybrali. Myslím si, že jsem mladá krev a dokážu ty děti k něčemu motivovat. Mám k nim blízko, a přitom jsem taková ráznější, že by mě nemuseli mít úplně na háku. Jenže k tomu, abych to mohla dělat, tak jsem potřebovala právě tenhle kurz. Do té doby jsem pracovala ve školní jídelně, abych si pomalu začínala zvykat na ty ostatní věci okolo. No a teď dělám to, co mě baví.“*

I Dana se rozhodla pro kurz kvůli uplatnění ve vysněném zaměstnání: „*Abych mohla vykonávat práci, kterou jsem dělat chtěla.“*

„Jaká kritéria pro Vás byla při výběru kurzu rozhodující?“

Při výběru daného kurzu mají určitě velký vliv samotná kritéria. Pokud zvolená kritéria neodpovídají představám jedince nebo hodnotám budoucího zaměstnání, může to být negativním vlivem pro uplatnění na trhu práce. Odpovědi byly různorodé. Nejčastější

odpovědí ale byla kvalita kurzu s odborným vedením, dále na jakém místě bude kurz probíhat, kdy a jak dlouho bude trvat a v neposlední řadě zaměření kurzu. Velkým kritériem pro samoplátce byla také výsledná cena.

Pro respondenty **Petra**, **Lenku** a **Marii** bylo nejdůležitější při výběru profesionální vedení kurzu.

„Já neměl moc na výběr, moc kurzů se nenabízelo. Ale tak asi aby to nebyl nějaký podřadný kurz, aby byl profesionální.“ (Petr)

„Aby to nebyl „béčkový“ kurz. Prostě jsem hlavně chtěla, aby to vedli profesionálové a bylo to moderně zaměřené. On se třeba dříve dával takový a takový materiál, ale v dnešní době je to už zase úplně jiné. Ohledně místa toho kurzu jsem si bohužel nemohla moc vybírat, když jsem chtěla právě tu kvalitu. Takže jsem musela dojíždět do Prahy, což je od nás asi hodinka a půl cesty. Naštěstí se to nějak dalo.“ (Lenka)

„Neměla jsem moc na výběr. A ono to vlastně bylo už na první pohled fajn. Hlavně jsem chtěla, aby byl kurz na profesionální úrovni a fakt mi to něco dalo.“ (Marie)

Klára rovněž zmínila určitou profesionalitu, ale velké kritérium pro ni bylo místo konání kurzu: *„To, že to bylo pod Ministerstvem školství, takže to nebyl žádný rychlokurz. Zakončen byl normálně zkouškou a platným certifikátem, na který jsem si mohla pak udělat živnostenský list. Takže to pro mě bylo hodně důležitý, aby mi to přijmuli na živnostenském úřadě. Dále určitě cena a místo, abych nejezdila třeba do Brna nebo do Ostravy, to je opravdu daleko. Ve finále jsem jezdila do Prahy, což bylo celkem fajn.“* Stejně tak pro **Annu**: *„Tak aby byl určitě v Praze, protože v Praze bydlím a nechtěla jsem dojíždět. Hodně jsem se koukala na recenze od ostatních lidí, kteří už kurz absolvovali. Hlavně jsem ale chtěla, aby kurz vedli profesionálové.“ (Anna)*

Aby mohla **Dana** získat zaměstnání, pro které se rozhodla, musela co nejdříve absolvovat rekvalifikační kurz. Rozhodující pro ni byl tedy čas: *„Kurz jsem si mohla dělat i na Lipně, což je blíž mému domovu a bylo by to pro mě jednodušší. Jelikož se ale ten kurz dělá přes léto, tak já jsem nechtěla čekat takovou dobu. Jela jsem tedy na vzdálenější místo konání kurzu, abych si ho mohla udělat hned. Takže kritéria byla asi ta, že jsem potřebovala na kurz co nejrychleji a taky jsem věděla, do čeho jdu, protože jsem se o tom*

kurzu bavila se svými známými. Nechtěla jsem, aby to pro mě bylo moc náročné. A také jsem samozřejmě chtěla, aby to proběhlo úspěšně, což se samozřejmě povedlo a jsem za to ráda.“

Pro **Alici** byla největším kritériem cena: *„Tak určitě cena. Byla jsem stále zaměstnaná, takže jsem nebyla v evidenci na Úřadu práce. To je jedna z podmínek proplacení kurzu. Chtěla jsem pracovat, takže pro mě vlastně neexistovalo z kancelářské práce odejít. Nijak jsem na to nespěchala, nebylo to akutní, takže jsem to udělala takhle.“*

Nikola zvolila výběr kurzu dle zaměření kvalifikace, kterou chtěla vždy vykonávat, jak bylo řečeno v předchozí otázce: *„Tak hlavně aby mě to bavilo. On člověk prostě nechce chodit do práce a z práce utrápený. A to tak prostě je, když to člověka nebaví.“*

Petře zajistil rekvalifikační kurz její zaměstnavatel, proto pro ni kritéria nehrála zásadní roli: *„Tady nemůžu nic moc navíc říct, protože mi řekli, že budu chodit tam a tam. Takže jsem tam hodila, aniž bych měla na výběr. Ale opět, nijak mi to nevadilo.“*

5.3.3 VO2 – jak vnímají vybraní respondenti vliv rekvalifikačního vzdělání na své profesní uplatnění?

Poslední výzkumná otázka se zaměřuje na celkovou situaci respondentů ohledně jejich uplatnění na trhu práce po absolvování rekvalifikace. Získány budou cenné informace ohledně průběhu kurzu, co užitečného či naopak zbytečného vnímali. Na závěr respondenti porovnají svůj stav v zaměstnání před a po dokončení kurzu.

„Jak hodnotíte samotný průběh kurzu?“

Dle všech respondentů probíhal kurz velmi dobře, a to zejména díky praktickým ukázkám, tedy využití teoretických poznatků v praktických, reálných situacích. Právě to je největším přínosem pro budoucí vykonávání jednotlivých profesí. O spokojenost respondentů se zasloužil také profesionální přístup a vedení lektorů.

Petr absolvoval kurz zaměřený převážně na teoretické poznatky, přičemž i ty pro něj byly velkým zážitkem. Mimo jiné byly součástí kurzu právě praktické ukázky: *„Bylo to něco úžasného. Lektori byli profesionálové, všechno jsme vždycky probrali a pak o tom hodně diskutovali, což mi dalo hodně. Ono tam bylo hodně teorie, a to bývá většinou*

nezajímavé. Oni z toho dokázali udělat zážitek. Za to smekám. Pak samozřejmě praktické ukázky jako párování vína, správné otevírání lahví a podobně.“

S průběhem kurzu byla velice spokojena i **Alice**: *„Hodnotím ho velice kladně. Bylo to rozdělený na několik částí. Měli jsme studenou i teplou kuchyni a základy čišničení, ze kterých jsme pak museli dělat závěrečnou zkoušku. Celkově to bylo skvěle zorganizované a ty potřebné informace jsme opravdu dostali.“*

Dana měla možnost porovnat dva absolvované kurzy, přičemž jí více vyhovoval právě saunový mág, kde bylo větší uvedení do praxe: *„Za mě to bylo obohacující, dozvěděla jsem se tam spoustu nových věcí. Když to ale srovnám s tím saunovým mágem, tak tam bylo víc uvedení do praxe. Měli jsme možnost si vyzkoušet mávání ručníkem v sauně, dělali jsme si krystalové koule, které se dávají právě na ta kamna. Bylo to pro mě mnohem záživnější než právě ten kurz na plavčíka. Když se ale vrátím k tomu plavčíkovi, určitě jsem ho také potřebovala.“*

Nejen s praxí, ale i s přístupem lektorů byla velice spokojena **Nikola**: *„Bylo to velice zajímavé, co si tak pamatuji. Měli jsme hodně praxe, kde jsem pracovala v nemocnici. To mi dalo hodně. Jinak se nám každému hodně věnovali, všechno vysvětlili.“* Stejnou situaci popisuje i **Anna**: *„Kurz byl naprosto skvělý. Absolvovala jsem ho v nejmenované akademii v Praze, lektorky byly moc milé, vždycky všechno skvěle vysvětlily. Kurzy jsem zvládla dobře a byl to fakt zážitek.“*

Celkové vedení i průběh kurzu vnímá pozitivně také **Klára**: *„No byly jsme menší skupinka asi po 10 a bylo tam opravdu hodně lektorek. Všechno nám vysvětlily, daly nám podklady, knížky... Takže se nám všem pečlivě věnovaly. Všechno jsme si mohly vyzkoušet hlavně i prakticky. Pak i ty zkoušky probíhaly na úrovni. On ten samotný kurz trval rok, takže těch zkušeností bylo fakt hodně.“*

Lenka si dokonce vyzkoušela pozici klientky, čímž nahlédla do možných chyb, které by mohly být vnímány negativně: *„Bylo to fakt perfektní. Obsahem byly i takové ty věci jako péče o pokožku a kůžičku kolem nehtů, celkově hygienické postupy, ale hlavně třeba jaké produkty objednávat a jakým způsobem, aby se nám to vyplatilo. On je ten materiál strašně drahý, aby se v tom čert vyznal. Měly jsme možnost vždycky si vše vyzkoušet*

navzájem, takže jsme to viděli z pohledu nehtařky, ale i z pohledu klientek. Taky jsem tam objevila spoustu nových lidí, s jednou holčinou se bavíme do teď.“

Marie popisuje průběh kurzu také jako pozitivní: *„Bylo to opravdu výborné. Byli jsme v malé skupince a vedoucí kurzu se nám pečlivě věnovali. Jeli jsme opravdu od úplných základů až po ty složitější věci. Zakončení bylo formou zkoušky a museli jsme vypracovat takovou krátkou práci, kterou jsme obhajovali. Asi nikdy na škole jsem se na zkoušku nepřipravovala tak jako tady.“*

Pro **Petru** byla náročná závěrečná zkouška, která je podmínkou zakončení kurzu, ve kterém měla jako jediná z respondentů zaměření především na teoretické poznatky. Je s ním ale i přes to velmi spokojena, především vlivem vedení lektorů: *„Bylo to pro mě náročnější, ale jinak byl kurz vedený určitě dobře. Lektori věděli, o čem mluví, vše vždycky skvěle vysvětlili, nechovali se k nám jako k dětem. Bylo to hodně na úrovni, což bylo skvělé. Zaměřovali jsme se i na dost věcí okolo psychologie, což bylo fakt zajímavé. No a na konci kurzu jsme museli vypracovat krátkou práci, kterou jsme při zkouškách před komisí obhajovali. Po obhajobě jsme dělali takové malé státnice, no prostě zkouška se vším všudy. Z toho jsem nebyla samozřejmě moc nadšená, jsem strašný stresář. Ale myslím, že tohle je správný přístup, aby to nemohl udělat jen tak někdo. Je to celkem velká odpovědnost, pracovat s dětma.“*

„Domníváte se, že Vám přinesl znalosti a dovednosti potřebné pro vykonávání zaměstnání?“

Všichni respondenti se shodli, že rekvalifikační kurz určitě přinesl pro jejich nynější zaměstnání potřebné znalosti a dovednosti, které každý den ve své profesi využívají. Odpovědi byly mnohdy krátké, ale výstižné. Rekvalifikační kurz tedy předal absolventům potřebné znalosti, zkušenosti a dovednosti, což je pravou podstatou jeho absolvování.

„Stoprocentně, naprosto bez debat. Bez toho kurzu bych teď pořád vařil knedlíky.“
(Petr)

„Určitě ano. Jako každý amatér jsem pobírala zkušenosti jen z videí a kuchařek, jenže to úplně nestačilo. Můžu s klidem říct, že veškerý znalosti z kurzu v nynějším zaměstnání používám.“ (Alice)

„Určitě ano. Bez dovedností, které jsem se na kurzech naučila, bych nedokázala a ani nemohla tuhle práci vykonávat. Takže určitě.“ (Anna)

„Rozhodně. Tak tohle by se člověk z internetu asi jen tak nenaučil.“ (Nikola)

„To určitě ano.“ (Dana)

„Naprosto. Byla jsem v tomhle ohledu amatérka, znala jsem jen takové základy. Po kurzu se mi otevřely oči, vím, co a jak dělat a tak.“ (Lenka)

„Určitě ano.“ (Klára)

„No ono záleží. Já jsem ten stejný obor studovala už na střední, takže pro mě byla polovina věcí takové opakování. Samozřejmě ale zazněla spousta informací, které jsem neznala a v práci se mi hodí. Takže vlastně ano, dal.“ (Petra)

„Samozřejmě.“ (Marie)

„Co Vám přišlo nejvíce užitečné?“

Cílem položení této otázky bylo získání informací ohledně pozitiv kurzů z pohledu jejich absolventů, a to již s odstupem času od získání rekvalifikace. Je tak možno získat několik cenných dat ohledně uplatnění jednotlivých absolventů. Respondenti odpověděli opět zcela totožně. Celý průběh kurzu a veškeré dění na něm je respondenty vnímáno jako velmi užitečné a pozitivní, převážně praktická část.

Pro **Petra** byla rekvalifikace bezpochyby přínosná, zejména praktická část: *„Úplně všechno. Jak jsem říkal, bez toho kurzu bych nemohl fungovat tam, kde teď. Nejpříjemnější na tom byla pak ta ochutnávka, samozřejmě.“* Stejně tak tomu je i v případě **Alice**: *„Vlastně všechno. Jak jsem říkala, všechno bylo zaměřené hlavně na praxi, která mi dala nejvíc. Ono můžete vidět tisíc videí, jak se balí sushi, ale pak to vezmete do ruky a nezabalíte ho.“*

O největším přínosu praktické části kurzu hovoří **Nikola**: *„Užitečné bylo všechno. Nejvíc mi ale asi dala ta praxe. Jak jsem říkala, pracovala jsem v nemocnici a ten kontakt s lidmi, ta přímá práce, to mi dalo nejvíc.“* Praktické ukázky byly nezbytné i pro **Lenku**:

„Užitečné bylo úplně všechno. Jako opravdu, kdyby jedna jediná hodina toho kurzu nebyla, tak bych přišla o velmi cenné zkušenosti. Jak praxe, tak i ta teorie, to bylo k nezaplacení.“

Dana srovnala oba absolvované kurzy mezi sebou, přičemž užitečné byly jistě oba: *„Jak už jsem říkala. Mě baví spíš to, když si to můžeme osahat, zkusit. Spíš to uvedení do praxe. Takže dělat ty akční věci, různé styly zachraňování, když si třeba topící se člověk poraní páteř a podobně. Pokud bych ale měla srovnat ty dva kurzy, co mám za sebou, tak saunový mág vede na plné čáře.“*

Cenné zkušenosti si z kurzu odnesla **Marie**: *„Účtovali jsme konkrétní doklady firmy až k celkové závěrce, což mi dalo asi nejvíc. Přesně to totiž účetní ve své práci potřebuje, tak kde jinde se to naučit.“*

Anna taktéž jednoznačně využívá poznatky v každodenním pracovním životě: *„Podle mě všechno. Všechno, co jsem se tam naučila, každý den v práci používám.“* Stejný názor nese i **Klára** *„Všechno bylo užitečné. Vše, co jsem se naučila na kurzu, používám dodnes.“* (Klára)

Petra odpověděla velmi výstižně: *„No já asi nemůžu říct jednu konkrétní věc, užitečné bylo všechno.“* (Petra)

„Co naopak považujete za zbytečné?“

Pokud se jedinec rozhodne pro rekvalifikaci (a tím samozřejmě změnu profese), je žádoucí, aby byl předáván takový obsah, který je pro jejich budoucí zaměstnání jednoznačně potřebný. Z předchozích poskytnutých dat je patrné, že jednotlivé kurzy byly vedeny velmi kvalitně. Je ale také důležité zaměřit se na to, zda někdy nejsou kurzy pro budoucí povolání respondentů naopak zbytečné. I to je možné zjistit díky pohledu respondentů s několikaletým odstupem od absolvování kurzu.

Opakovaně je možné vidět totožnost odpovědí. Pro respondenty nebyly kurzy a informace získané v nich nikterak zbytečné, právě naopak.

Jediná **Nikola** se zmínila o výkladu problematiky, která její povolání obsahem mívá: *„Asi nic zbytečného. Jen jsme teda měli hodiny, kde nám říkali o tom, jak se rodí děti. To*

mi přišlo trošku mimo téma. Ale kromě toho nic.“ Taktéž odpověď **Alice** byla mírně váhavá, ale i pro její dnešní povolání „zbytečná“ věc ji dokázala obohatit: *„Nemůžu říct, že by tam bylo něco zbytečného. Možná jen nějaké zastaralé recepty, které se vařily za komunistů, ale vlastně i to mě nějakým způsobem obohatilo.“*

Petra absolvovala kurz zaměřený především na teoretické poznatky, ale i přes to nevnímá žádné negativum: *„Zbytečného asi nic. Jen byly nějaké pasáže takové nezáživné, ale rozhodně ne zbytečné. To už je takový můj problém, že mě moc nebaví ta teorie. Bylo to totiž na tu teorii hodně zaměřené.“*

Dana byla s celkovým průběhem velice spokojena a žádnou negativní zkušenost neuvedla: *„Asi nic. Já si myslím, že je na těch kurzech všechno správně. Ať do tebe hučí teorii nebo praxi, já bych to všechno nechala tak, jak to bylo. Školitelé určitě ví, co říkají, a dělají to dle mého perfektně.“*

Ostatní respondenti odpověděli velice výstižně.

„Asi nic, nevzpomínám si na něco zbytečného. Všechno pro mě bylo přínosné.“ (Petr)

„Asi budu trochu striktní, ale určitě vůbec nic.“ (Anna)

„Nemůžu odpovědět. Vůbec, ale vůbec nic.“ (Lenka)

„Určitě nic zbytečného. Vše ve své práci používám.“ (Klára)

„Zbytečné nebylo vůbec nic.“ (Marie)

„Jak byste zhodnotil/a situaci ohledně svého zaměstnání před a po vykonání kurzu?“

Poslední a nejdůležitější otázkou pro výzkum bylo zjištění, jaký je pohled vybraných respondentů na jejich profesní uplatnění po absolvování rekvalifikačního kurzu. Všichni respondenti odpověděli opět shodně. Díky možnosti rekvalifikace opustili staré zaměstnání či získali zcela nové. Tento životní krok byl pro jedince pozitivním přínosem. Získali zaměstnání, ze kterého se každý den těší. Ve všech odpovědích zazněla také informace ohledně zlepšení psychického stavu.

Petr je díky rekvalifikaci v nynějším zaměstnání spokojenější než v zaměstnáním předešlém: *„Změnil jsem zaměstnání. Díky tomu kurzu jsem mohl začít pracovat tam, kde jsem vždycky chtěl. Dělán to, co mě baví, a tím jsem podle mě spokojenější i v osobním životě. Chodím v klidu spát, mám lepší psychiku, netrápím se, nepadají mi vlasy.“*

Taktéž pro **Alici** byla možnost rekvalifikace nejen profesní změnou: *„To je asi nesrovnatelné. Díky rekvalifikaci jsem začala žít nový život. Změnila jsem zaměstnání a už konečně dělám to, co mě baví. Změnil se tím i můj psychický stav. Když chodíte do práce rád, něco to s vámi přeci jen udělá.“*

I přes to, že **Anna** vykonávala práci servírky bez problému, nebyl to její životní sen. Po absolvování kurzu může pracovat v oboru, ve kterém vždy pracovat chtěla: *„Předtím jsem teda dělala tu servírku. Ta práce mě bavila, ale asi to nebylo nic, co by mě naplňovalo. Kontakt s lidmi mám ráda, ale vždycky jsem chtěla dělat kosmetiku. Svůj sen jsem si splnila a jsem mnohem spokojenější. Dělán to, co mě baví, do práce se těším. Momentálně jsem opravdu spokojená.“*

Nikola se svěřila s nelehkou životní situací, která ji omezovala i v osobním životě. Nová kvalifikace jí umožnila žít spokojenější život: *„Tak změnilo se hodně. Konečně jsem se přestala trápit s krámkem. Teď přijdu z práce a mám čistou hlavu, kdy nemusím řešit, jestli přišlo nebo nepřišlo zboží. Tahle práce teď je i dost flexibilní a já měla doma tři děti v pubertě, takže to se mi opravdu hodilo. Jsem teď určitě šťastnější.“*

Dana absolvovala kurz z důvodu získání pracovní pozice, kde je nyní velmi spokojená: *„No tak já jsem vlastně ten kurz potřebovala právě k tomu, abych mohla vykonávat to zaměstnání. Takže z pohledu třeba rozšíření nějaký kvalifikace to nemůžu úplně posoudit. Zhodnotila bych to tedy tak, že jsem si díky rekvalifikaci našla zaměstnání, co mě fakt baví.“*

Životní změna nastala i u **Lenky**, pro kterou je nynější zaměstnání taktéž zálibou: *„Změnil se mi život, protože díky kurzu můžu dělat to, co mě baví. Mám své klientky, je to práce v teple a čistotě, můžu být konečně kreativní a tak. Nemusím mít z práce těžkou hlavu, protože je to fakt takové milé, když si povídáte s klientkou a máte ten kontakt.“*

Pozitivní vliv měla rekvalifikace i na změnu zaměstnání u **Kláry**, která je nyní velmi spokojená: *„Změnil se mi prakticky celý profesní život. Předtím jsem pracovala v nemocnici na směny, teď mám svoji kosmetiku. Objednávám si klienty, kdy potřebuju a jak potřebuju. Jsem mnohem spokojenější. Takže za mě jenom klady.“*

Petra hledala dlouhou dobu profesní zaměření, které by pro ni bylo vhodné. Jen díky rekvalifikačnímu vzdělávání svého cíle dosáhla: *„Zhodnotila bych to asi tak, že díky tomu kurzu můžu dělat mistrovou. Já jsem se hrozně dlouho v něčem hledala. Škola to nebyla, nějaký ty brigády taky nebyly to, co bych dělala jako plné zaměstnání. Teď chodím do práce ráda, baví mě to, mám to kousek od domova, mám letní prázdniny. Jsem fakt šťastná, že jsem ten krok udělala a jsem tam, kde jsem.“*

Pro **Marii** byl rekvalifikační kurz spíše posílením její kvalifikace. Dosáhla ale velkých změn, které mimo jiné zahrnují vyšší profesní uplatnění i platové ohodnocení: *„Po absolvování kurzu jsem snadno našla zaměstnání s možností profesního i platového růstu. Od té doby jsem nepracovala tam, kde bych nechtěla. Vždycky mě práce baví.“* (Marie)

„Chtěl/a byste na závěr dodat informace, které tu nezazněly?“

Na závěr byla položena doplňující otázka, na kterou odpověděli tři respondenti. Jednalo se především o doporučení rekvalifikačního vzdělávání čtenářům.

„Nevím kolik lidí tohle bude číst, ale chtěl bych vyzvat všechny, aby se nebáli. Nebojte se jít si za svým snem, dělejte to, co chcete, budete šťastnější. Z práce nemáte mít deprese, máte se do ní těšit.“ (Petr)

„Chtěla bych asi říct, že jsem fakt vděčná za tu možnost změny. Ono všechno zlé je pro něco dobré. Takže pokud by chtěl někdo udělat podobnou změnu, a bojí se, bát se nemusí.“ (Lenka)

„Jen takovou maličkost na závěr, že mi ten kurz opravdu pomohl nejen v pracovním životě, ale i v tom osobním. Jsem teď šťastnější než kdy dřív. Takže určitě doporučuji tyhle kurzy všem, kteří váhají udělat krok kupředu.“ (Petra)

6 VYHODNOCENÍ ŠETŘENÍ

Praktická část této bakalářské práce si kladla za cíl za pomoci kvalitativní metody dotazníku získat data relevantní k zodpovězení stanovených výzkumných otázek a jejich následnou analýzou určit a popsat konkrétní vliv rekvalifikace na trh práce. Potřebná data se díky pečlivě připraveným otázkám, ale především díky vynikající spolupráci ze strany všech respondentů podařilo získat. Jejich shrnutí podává tato kapitola.

Výzkumný vzorek tvořilo celkem 9 respondentů – z toho jeden muž a 8 žen – v širokém věkovém rozpětí 23–59 let. Těchto respondentů se bylo tázáno po zaměření absolvovaného rekvalifikačního kurzu a po jejich momentálním zaměstnání. I v tomto ohledu byl náš vzorek rozmanitý. Všichni zúčastnění vykonávají profese zcela rozdílného zaměření. Respondenti se kvalifikovali v následujících profesích: sommelier, kuchař, kosmetička – laminace řas a permanentní řasy, sanitářka, saunový mág a plavčík, manikérka a nehtová designérka, kosmetička, podvojně účetnictví, učitel odborných předmětů.

VO1 – Jaká byla motivace respondentů pro absolvování rekvalifikačního kurzu?

Aby bylo možné zodpovědět na první výzkumnou otázku, přirozeně bylo nutné znát nejprve profesní situaci respondentů v momentě, kdy se do kurzu přihlásili. Z odpovědí respondentů vyplynula, že většina (konkrétně 6 z nich) zaměstnání mělo. Tehdejší nezaměstnanost dvou ze zbylých tří respondentek lze klasifikovat jako nezaměstnanost strukturální, často představující vskutku komplikovanou životní situaci.

Z poskytnutých dat jednoznačně vyplynulo, že hlavním zdrojem motivace rekvalifikační kurz absolvovat byla nespokojenost v zaměstnání, které respondenti již po dobu několika let vykonávali. Odlišnou odpověď poskytla jediná respondentka, pro niž bylo zásadní se zvýšením své kvalifikace dosáhnout především zvýšení platového ohodnocení a kariérního růstu. Za zmínku stojí také fakt, že pracovní poměr dvou respondentek byl ukončen ze strany zaměstnavatele, což jim také poskytlo cenný impulz pro změnu profese. Dále byla blíže zkoumána jednotlivá kritéria, na jejichž základě si respondenti konkrétní rekvalifikační kurz vybrali. Ačkoli byly odpovědi rozmanité, jako hlavní kritérium jednoznačně vyplynula vhodnost kurzu ve smyslu přímého poskytnutí

znalostí a dovedností vhodných pro výkon vybrané budoucí profese. Svou roli přirozeně sehrál i důraz na kvalitu kurzu a profesionalitu školitelů. Respondenti se obvykle museli rozhodovat také na základě místa průběhu kurzu, jeho délky, ale především ceny. Jak bylo uvedeno v teoretické části práce, existuje možnost požádat o financování rekvalifikačních kurzů příslušným Úřadem práce (které využili čtyři respondenti) nebo zaměstnavatelem (které využila jedna respondentka). Pro ty, kteří z různých důvodů této možnosti nevyužili, představovala cena značný problém a zásadnější faktor při výběru konkrétního kurzu. V návaznosti na tato zjištění bylo důležité zkoumat, jakým způsobem se jednotliví respondenti o možnosti rekvalifikace dozvěděli. Uchazeči o zaměstnání evidovaní na příslušných ÚP by totiž měli být o možnostech absolvování – a také financování – kurzů náležitě poučeni, ale dostane-li se jim nedostatečných informací, jsou v procesu snahy získat své vybrané zaměstnání znevýhodněni, a to nikoli vlastní vinou. Zejména v případech, kdy je jedinec nezaměstnaný po dobu již několika měsíců, by totiž právě rekvalifikace mohla šanci nalézt zaměstnání (a dost možná právě ve zcela novém oboru) výrazně zvýšit. Navzdory tomuto faktu se o konkrétních možnostech dozvěděly přes ÚP či ze strany zaměstnavatele pouze dvě respondentky. Zbylí dotázaní čerpali informace především prostřednictvím internetu, což může být vhodný způsob především o získání rozmanitých nabídek a možnosti jejich rychlého a snadného porovnání, jež proces volby usnadňuje.

VO2 – Jak vnímají vybraní respondenti vliv rekvalifikačního vzdělávání na své profesní uplatnění?

Aby bylo možné náležitě zodpovědět i na druhou výzkumnou otázku, tedy zda má rekvalifikace vliv na profesní uplatnění jedince na trhu práce, bylo nutné správně zvolenými dílčími otázkami získat bližší informace jak o průběhu kurzů, tak o jejich přínosu z pohledu našich respondentů.

První část těchto otázek si kladla za cíl získat poznatků o celkovém průběhu kurzů a je nutné podotknout, že byly zjištěny bezvýhradně kladné, ba často přímo nadšené odpovědi. Nejčastěji zdůrazňován byl přínos praktické části kurzů a profesionální přístup lektorů, kteří respondentům pomohli si osvojené teoretické poznatky vyzkoušet a tím je upevnit a prohloubit. Ani teoretickou část kurzů však respondenti nehodnotili vůbec negativně, natož aby ji snad považovali za postradatelnou. Získané odpovědi jsou nejen

zásadní pro výzkum práce, ale můžeme je označit za radostné zjištění: je skvělé, že jsou rekvalifikační kurzy organizovány a vedeny profesionálně a že z pohledu absolventů plní svůj účel více než náležitě.

Dále nás zajímalo, zda kurzy opravdu přinesly svým absolventům znalosti a dovednosti nezbytné pro výkon vybraného zaměstnání. Ani v odpovědi na tuto otázku respondenti neváhali a odpovídali jednoznačně pozitivně. Osvojenou látku kurzů využívá každý z našich respondentů na denní bázi, ale nejen to: nebýt kurzů, nemohli by danou profesi vlivem nedostatečné kompetence vůbec vykonávat. Všechny kurzy, jež naši respondenti zmínili, byly zakončeny závěrečnou zkouškou, již všichni dotazovaní splnili a získali tak certifikát o absolvování.

Pomocí naší poslední otázky jsme zjistili vliv rekvalifikace na profesní uplatnění respondentů. Opět panovala bezvýhradná shoda: všem dotázaným rekvalifikace přinesla do uplatnění se na trhu práce zcela nové možnosti, což vedlo k zisku nových, často přímo vytoužených zaměstnání. Na co je třeba poukázat, je vliv této životní změny na psychický stav. Před získáním certifikátu totiž respondenti vykonávali zaměstnání, která v nich vyvolávala pocity nespokojenosti, což mělo neblahé dopady na jejich osobní život. Se ziskem nového zaměstnání – umožněným rekvalifikací – se však jejich psychický stav výrazně zlepšil, a daří se jim tak lépe nejen v životě profesním, ale celkově.

Na základě našeho empirického výzkumu můžeme jednoznačně konstatovat pozitivní vliv rekvalifikačních kurzů na jejich absolventy. Mezi našimi respondenty nebyl jediný, jemuž by se po absolvování kurzu nepodařilo uplatnit se ve zvoleném oboru.

ZÁVĚR

Hlavním záměrem této bakalářské práce s názvem *Vliv rekvalifikačního vzdělávání na trh práce* je za pomoci odborné literatury popsat legislativní ukotvení a zabezpečení rekvalifikace a následně zjistit samotný vliv rekvalifikace na trh práce díky polostrukturovaným rozhovorům. Teoretická část práce tedy podává základní informace a definice dotýkající se trhu práce a pojmů s ním spojených, zejména problematiky nezaměstnanosti. Popisuje jednotlivé druhy nezaměstnanosti, identifikuje rizikové skupiny zvláště ohrožené ztrátou zaměstnání, zkoumá politiku nezaměstnanosti a možnostmi podpory, nabízenými nezaměstnaným. Poslední část teoretické části práce definuje rekvalifikaci v jejích dílčích druzích, jmenuje orgány poskytující rekvalifikační vzdělávání a shrnuje jeho legislativní ukotvení. Vzhledem k zaměření práce je v její teoretické části okrajově zmíněno též celoživotní vzdělávání, do něhož rekvalifikaci řadíme.

Praktická část práce za pomoci dat získaných polostrukturovanými rozhovory s 9 respondenty zodpovídá dvě výzkumné otázky. Co se týče první otázky po motivaci respondentů k absolvování rekvalifikačního kurzu, hlavní důvod mezi nimi představovala nespokojenost v zaměstnání, jež před započítím rekvalifikace vykonávali. Pro jedinou respondentku rekvalifikace představovala spíše možnost prohloubit stávající kvalifikaci, a navýšit tak své platové ohodnocení i možnost následného kariérního růstu. Tento fakt z dané respondentky činí prototypický příklad migrace ze sekundárního trhu práce do trhu primárního, jak je definuje teoretická část práce. Všichni dotázaní se shodovali také v otázce kvality kurzů, hodnocených jako vskutku profesionální. Co se výběru konkrétního kurzu týče, krom samotné kvality kurzů hrálo často roli místo jeho konání, jeho délka, ale především cena. Ta představovala zásadní kritérium zejména pro čtveřici respondentů, kteří si kurz hradili sami. V návaznosti na toto zjištění bylo důležité tázat se po celkové informovanosti jedinců ohledně nabídek rekvalifikačního vzdělávání a možností jeho financování. Bylo zjištěno, že prostřednictvím ÚP či zaměstnavatele se o možnostech kurzů a jejich financování dozvěděly pouhé dvě respondentky. Ve zbylých případech dominoval jako zdroj informací internet.

Druhá výzkumná otázka zkoumala vliv rekvalifikačního vzdělání na profesní uplatnění respondentů. Ti absolvované kurzy opět hodnotili velice pozitivně jako zcela profesionální, nejvíce pak chválili jejich praktickou část, aniž by však degradovali část teoretickou. Nabyté znalosti a dovednosti využívá každý z našich respondentů na každodenní bázi. Tyto odpovědi jsou samozřejmě pozitivním zjištěním. Převažovala-li by v nich negativita, poukazovalo by to na nízkou hodnotu těchto kurzů a neschopnost kvalifikaci absolventů reálně navýšit a zvýšit tedy jejich možnost uplatnění na trhu práce.

Shrneme-li získané poznatky, můžeme jednoznačně prohlásit, že rekvalifikační vzdělávání představuje pro absolventy význačný přínos pro možnost uplatnit se na trhu práce. Dodává ji nové znalosti, dovednosti a kompetence nezbytné pro výkon zvolených profesí. Všichni respondenti byli po absolvování rekvalifikačního kurzu schopni nalézt zaměstnání ve zvoleném oboru, s čímž se zlepšil též jejich psychický stav a osobní život. Ve výpovědní hodnotu a objektivitu získaných odpovědí lze věřit i díky delšímu časovému úseku mezi absolvováním kurzů a rozhovory této práce.

Lze podotknout, že bakalářská práce představuje přínos na poli debat o přínosu rekvalifikačních kurzů a že by mohla pomoci je popularizovat. Relevantním střediskům a organizacím by také mohla poskytnout impuls nezaměstnané o možnostech kurzů, ale i jejich financování lépe informovat.

Rozhodnou-li se výše zmíněná střediska využít první výzkumnou otázku ke svému vlastnímu výzkumu, mohou podrobněji zjistit, jaká informovanost o možnostech absolvování kurzu panuje v jednotlivých krajích, a na základě zjištění zefektivnit jejich propagaci.

Pomocí druhé výzkumné otázky by bylo možné nahlédnout do problematiky rekvalifikačních kurzů hlouběji a identifikovat případné nedostatky konkrétních rekvalifikačních kurzů. V některých případech by kurz mohl být dokonce zhodnocen jako neefektivní a nepřínosný. Pokud totiž jedinec získá certifikát, ale kurz mu neposkytl dostatečné znalosti, dovednosti a kompetence pro výkon zvolené profese, k rekvalifikaci reálně nedošlo.

Po náležité úpravě a rozšíření by mohli tento výzkum používat i odborníci na problematiku nezaměstnanosti a např. mapovat, zda se rekvakifikují více zaměstnaní či nezaměstnaní jedinci.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ARNOLDOVÁ, A., 2004. *Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení. První část.* Praha: Nakladatelství Karolinum. ISBN 80-246-0728-X

BARTÁK, J., 2008. *Jak vzdělávat dospělé.* Praha: Alfa Nakladatelství, s. r. o. ISBN 978-80-87197-12-7

BARTÁK, J., 2007. *Profesní vzdělávání dospělých.* 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-8672-34-1

BUCHTOVÁ, Božena a kol., 2002. 1. vyd. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém.* Praha: Grada Publishing. ISBN 80-347-9006-8

DUFKOVÁ, I., M. DUKA a I. KOHOUTOVÁ, 2013. *Sociální politika. Učebnice pro obor sociální činnost.* Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3880-2

DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol., 2012. 1. vyd. *Řízení lidských zdrojů.* Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-347-9

HENDL, J., 2005. 1. vyd. *Kvalitativní výzkum – základní metody a aplikace.* Praha: Portál. ISBN 80-7367-040-2

HRBKOVÁ, J. a kol., 2020. 2. vyd. *Společenské vědy pro techniky. Ekonomie, právo, politologie.* Praha: Grada. ISBN 978-80-271-2876-1

KOTÝNKOVÁ, M., 1. vyd. *Lidské zdroje na trhu práce.* Havlíčkův Brod: Kamil Mařík – PROFESSIONAL PUBLISHING. ISBN 80-86419-48-7

MAREŠ, P., 2002. 3. vyd. *Nezaměstnanost jako sociální problém.* Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-08-3

MATOUŠEK, O. a kol., 2005, 1. vyd. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi.* Praha: Portál. ISBN 80-7367-002-X

MUŽÍK, J., 2012. *Profesní vzdělávání dospělých*. Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7357-738-4

NEŠČÁKOVÁ, L., 2011. *Pracovní právo pro neprávnický. Rozbory vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-4091-1

PALÁN, Z., 2003. 1. vyd. *Profesní vzdělávání*. Praha: Katedra andragogiky a personálního řízení UK. Vydání první. ISBN 80-86284-29-8

PLESNÍK, V., B. RICHTEROVÁ a S. QUISOVÁ, 2006. *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti: praxe a východiska*. Krnov: Reintegra. ISBN 80-239-7140-9

PRŮCHA, J. a VETEŠKA, J., 2014. 2. vyd. *Andragogický slovník*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4748-4

RÁKOSNÍK, J., 2008. *Odvračená tvář meziválečné prosperity. Nezaměstnanost v Československu v letech 1918–1938*. Praha: Karolinum, Univerzita Karlova v Praze. ISBN 978-80-246-1429-8

REICHEL, J., 2009. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada Publishing, a. s. ISBN 978-80-247-3006-6

ŠERÁK, M., 2009. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-551-6

ŠIKÝŘ, M., 2016. 2. vyd. *Personalistika pro manažery a personalisty*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5870-1

ŠVARCOVÁ, M., 2009. *Vliv rekvalifikace na zaměstnanost uchazečů o zaměstnání v rámci lokálního trhu práce*. Praha. Bakalářská práce. Univerzita Karlova v Praze. Filozofická fakulta. Vedoucí bakalářské práce: PhDr Michal Šerák, Ph.D.

ŠVARÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K. a kol., 2007. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-313-0

TOMEŠ, I., 2009. 2. vyd. *Sociální správa. Úvod do teorie a praxe*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-483-0

TVRDÝ, L. a kol., 2007. 1. vyd. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava. ISBN: 978-80-248-1665-4

VETEŠKA, J., 2016. 1. vyd. *Přehled andragogiky. Úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1026-9

VÝROST, J a kol., 2019. *Sociální psychologie. Teorie, metody, aplikace*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5775-9

WINKLER, J. a M. WILDMANNOVÁ, 1999. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press. ISBN 80-7226-195-9. S.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů*. 23.7.2004, částka 143.

ZDRAŽILOVÁ, Dana. *Společenská odpovědnost podniků. Transparent a etika podnikání*. Vydání první. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-192-5

ŽÁK, M., 2020. *Hospodářská politika*. [online]. Vysoká škola ekonomie a managementu. ISBN 978-80-88330-26-4

Seznam použitých zahraničních zdrojů

RIEVAJOVÁ, E. a kol., 2009. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Bratislava: EKONÓM. ISBN 978-80-225-2878-8

Welcome to Eurydice | Eurydice [online]. Dostupné z: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/cs/national-education-systems/czech-republic/financovani-vzdelavani-odborne-pripravy-dospelych>

Seznam použitých internetových zdrojů

ADAMOVIČ, M., 2004. *Nezaměstnanost. Rizikové skupiny a diskriminace na trhu práce* [online]. Třebíč: [cit. 07.01.2023]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/el/econ/podzim2004/PVPTPO/NEZAMESTNANOST.pdf>

Ministerstvo vnitra. *Podpora v nezaměstnanosti* [online]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/sluzby-vs/podpora-v-nezamestnanosti-S11363>

Moneta Money bank. *Kalkulačka podpora v nezaměstnanosti* [online]. [cit. 07.01.2023]. Dostupné z: <https://www.moneta.cz/kalkulacky/kalkulacka-podpora-v-nezamestnanosti>

Peníze.cz (newsletter). *Končíte v práci? První kroky nezaměstnaného* [online]. [cit. 07.01.2023]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/podpora-v-nezamestnanosti/231714-koncite-v-praci-prvni-kroky-nezamestnaneho>

Rekvalifikace. Úřad práce ČR [online]. Copyright © [cit. 17.01.2023]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-1>

SEZNAM ZKRATEK

ČR	–	Česká republika
ÚP	–	Úřad práce
MPSV	–	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	–	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
VO	–	Výzkumná otázka

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Informovaný souhlas.....	I
Příloha B – Scénář rozhovoru.....	II

Příloha A – Informovaný souhlas

Informovaný souhlas týkající se absolventské práce na téma: „Vliv rekvalifikačního vzdělávání na trh práce“

Byl/a jste požádán/a o spolupráci k rozhovoru, audio nahrávce, dotazníku, za účelem získání dat a informací pro potřeby zpracování bakalářské práce na Univerzitě Jana Amose Komenského v Praze.

Důraz je kladen na:

- 1. Anonymitu informantů – v prepisech rozhovorů atp. budou odstraněny (i potenciálně) identifikující údaje.**
- 2. Mlčenlivost studenta/tky ve vztahu k osobním údajům o účastnících výzkumu (s tím, že se získanými daty a informacemi budu pracovat výhradně já).**
- 3. Jako informant/informantka máte právo kdykoli odstoupit od výše uvedené spolupráce.**

Děkuji za pozornost věnovanou těmto informacím a žádám Vás tímto o poskytnutí souhlasu s Vaší spoluprací v intencích výše uvedených.

Kontaktní údaje řešitele:

Kristýna Kuklíková, email: 1116220025@student.ujak.cz, tel.: +420 777 237 180

Podpis studentky:

Svým podpisem potvrzuji mou účast v projektu ve výše uvedeném smyslu.

Podpis respondenta/respondentky:

V dne

Příloha B – Scénář rozhovoru

Jmenuji se Kristýna Kuklíková a jsem studentkou Univerzity Jana Amose Komenského v Praze oboru Andragogika. Tento rozhovor slouží k výzkumu mé bakalářské práce, jejímž cílem je na základě odborné literatury popsat legislativní ukotvení a zabezpečení rekvalifikace a na základě výzkumu zjistit vliv rekvalifikace na trh práce. Postupně Vám budou oznamovány okruhy otázek, následně pak pokládány samotné otázky. Pokud byste měl/a pocit, že je Vám otázka nepříjemná, odpovídat nemusíte. Celý rozhovor je anonymní, Vaše jména nebudou zveřejněna.

Rozhovor je nahráván na diktafon. Prosím, potvrďte Váš souhlas, že jej mohu nahrávat i přes informovaný souhlas, který jste podepsal/a.

Na začátek položím pár základních otázek.

- Kolik je Vám let?
- Jaké je Vaše současné zaměstnání?
- Jak dlouho vykonáváte vaše zaměstnání?
- Jaký rekvalifikační kurz jste absolvoval/a?

VO1 – Jaká byla motivace respondentů pro absolvování rekvalifikačního kurzu?

- Byl/a jste zaměstnaný/á, když jste začal/a uvažovat o rekvalifikaci?
- Byl/a jste evidovaný/á na UP?
- Jakým způsobem jste se o možnostech rekvalifikace ve Vašem regionu dozvěděl/a?
- Z jakého důvodu jste chtěl/a rekvalifikační kurz absolvovat?
- Jaká kritéria pro Vás byla při výběru kurzu rozhodující?

VO2 – Jak vnímají vybraní respondenti vliv rekvalifikačního vzdělání na své profesní uplatnění?

- Jak hodnotíte samotný průběh kurzu?
- Domníváte se, že Vám přinesl znalosti a dovednosti potřebné pro vykonávání zaměstnání?
- Co Vám přišlo nejvíce užitečné?
- Co naopak považujete za zbytečné?
- Jak byste zhodnotil/a situaci ohledně Vašeho zaměstnání před a po vykonání kurzu?

- Chtěl/a byste na závěr dodat informace, které tu nezazněly?

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Kristýna Kuklíková

Obor: Andragogika

Forma studia: Denní

Název práce: Vliv rekvalifikačního vzdělávání na trh práce

Rok: 2023

Počet stran textu bez příloh: 43

Celkový počet stran příloh: 3

Počet titulů českých použitých zdrojů: 30

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 2

Počet internetových zdrojů: 5

Vedoucí práce: PhDr. Ivana Shánilová, Ph.D.