UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ / KOMBINOVANÉ STUDIUM

2013 – 2014

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Lada Čejková

Analýza vývoje nezaměstnanosti s ohledem na možnosti následného vzdělávání a získání kvalifikace v regionu Nymbursko

Praha 2014

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Radka Procházková, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR / COMBINED (PART TIME) STUDIES

2013 - 2014

BACHELOR THESIS

Lada Čejková

Analysis of unemployment development in connection to successive education and achievement of qualification in Nymburk region

Prague 2014

The bachelor Thesis Work Supervisor:

Ing. Radka Procházková 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 10. února 2014 .....

Lada Čejková

Poděkování

Chtěla bych poděkovat Ing. Radce Procházkové Ph.D. za odborné vedení, za cenné rady a pomoc při zpracování této práce.

Anotace

Bakalářská práce *„Analýza vývoje nezaměstnanosti s ohledem na možnosti následného vzdělávání a získání kvalifikace v regionu Nymbursko“* sleduje ochotu dále se vzdělávat u uchazečů o zaměstnání. Mapuje možnosti rekvalifikací a následného vzdělávání v daném regionu, snaží se najít odpověď na otázku nabídky a poptávky těchto aktivit. Zvláštní pozornost je zaměřena na legislativu v oblasti podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Dále se práce zabývá právní úpravou důchodového systému z hlediska nároku na starobní důchod, která má významný vliv na následné vzdělávání. Práce vysvětluje pojmy: trh práce, nezaměstnanost a její druhy. Specifikuje region Nymbursko a možnosti profesního vzdělávání v daném regionu.

Klíčové pojmy

číselná řada
dotazník
důchod
nezaměstnanost
region Nymbursko
rekvalifikace
trh práce
uchazeč o zaměstnání
úřad práce
vzdělávání dospělých

Annotation

Bachelor's thesis "*Analysis of the development of unemployment with respect to the possibilities of subsequent training and qualifications in the region Nymbursko"* follows willingness of job seekers to continue education. Maps requalification possibilities and successive education in this region, and tries to reply the question of supply and demand for this kind of activities. Special attention is focusing on legislation in area of unemployment and requalification support. Furthermore, the thesis deals with the rules of the pension system in terms of pension rights, which has a significant impact on subsequent education. The thesis explains the concepts: labor market, unemployment and its types. Specifies the region Nymbursko region and opportunities of professional education in the region.

Key words

Adult education
Job seeker
Labor market
Labour Office
Numerical sequence
Pension
Questionnaire
Requalification
The region Nymbursko
Unemployment

OBSAH

ÚVOD 8
1 TRH PRÁCE 11
2 NEZAMĚSTNANOST 13
2.1 Druhy nezaměstnanosti 14
2.2 Právní úprava podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci 17
2.3 Vzdělávání a rekvalifikace zprostředkované úřadem práce 19
2.3.1 Možnosti profesního vzdělávání – poskytovatelé následného vzdělávání 22
3 ZÁJMOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH 25
3.1 E-learning 26
3.2 Vzdělávání z hlediska nároku na důchod 28
4 CHARAKTERISTIKA REGIONU NYMBURSKO 32
5 METODIKA PRÁCE A VYMEZENÍ VÝZKUMNÉHO CÍLE 34
6 VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ 37
6.1 Dotazníková šetření 37
6.1.1 Analýza vlastního dotazníkového šetření na úřadu práce 38
ZÁVĚR 51
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ 53
SEZNAM GRAFŮ a TABULEK 55
SEZNAM PŘÍLOH 57

ÚVOD

Lidská společnost se neustále vyvíjí. Mění se struktura ekonomiky, vznikají nová pracovní místa, což zvyšuje požadavky na kvalifikaci, dovednosti a vzdělanostní předpoklady na pracovní sílu. Člověk se musí vlastním přičiněním adaptovat na modernizaci společnosti. Nutnost vzdělávat a rekvalifikovat se je stále větší. V celém světě vzniká potřeba učit se v období společenských změn a krizí. Po politických změnách v devadesátých letech minulého století sledujeme v České republice velké změny nejen v ekonomice, výrobě a hospodářství, ale také v systému školství. Následné vzdělávání bylo dříve málo rozvinuté, lidé vystačili pro svoji realizaci v pracovním procesu s vzděláním, které získali po skončení základní povinné školní docházky. Strávit aktivní část života v jednom zaměstnání bylo běžnou praxí.

V současné době je spatřován velký rozvoj různých vzdělávacích aktivit obyvatel celé společnosti prakticky po celý život. Potřebu participovat na vzdělávání cítí stále více lidí. Tyto potřeby nejsou jen důsledkem nároků zaměstnavatelů, tlaku trhu práce, ale i změn v hodnotovém žebříčku každého občana.

Bakalářská práce s tématem **Analýza vývoje nezaměstnanosti s ohledem na možnosti následného vzdělávání a získání kvalifikace v regionu Nymbursko** se bude zaměřovat na nezaměstnanost v kontextu se vzděláváním dospělých. Definuje nezaměstnanost a právní pojmy s ní spojené. Bude poukazovat na problematiku následného vzdělávání, jako na nutnost k uplatnění na současném trhu práce.

Bakalářská práce bude rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část bude čerpat z odborných zdrojů při seznámení s pojmy týkající se daného tématu a z autorčiných zkušeností v pracovním procesu.

Zaměstnanost je součástí politiky každého státu. Jde o politiku, která je propojena s celkovou hospodářskou politikou, regionální politikou a se všemi obory sociální politiky. Posláním politiky zaměstnanosti je podporovat dynamickou rovnováhu na trhu práce a podporovat omezení nezaměstnanosti. Ve společnosti České republiky má každý občan právo na práci, právo na svobodnou volbu povolání, právo na přípravu k němu, dále má právo na podporu v nezaměstnanosti a pomoc státu při hledání práce v případě ztráty zaměstnání.

Trh práce je vedle trhu zboží a služeb součástí tržní ekonomiky. Stejně jako ostatní trhy i trh práce představuje soutěž mezi nabídkou a poptávkou. Nabídka je zde cílevědomá činnost člověka, jako majitele pracovní síly, který je na trhu práce v roli zaměstnance. Poptávku po práci vytvářejí zaměstnavatelé. Rozhodujícími faktory pro

člověka při nabídce práce jsou náklady na konání práce, mzdové ohodnocení, využití času na práci a na relaxaci. Poptávka po práci je závislá na fungování celé tržní ekonomiky.

Bakalářská práce seznámí s pojmem nezaměstnanost a jejími druhy. Nezaměstnanost představuje celosvětový problém, který má negativní vliv na ekonomickou, politickou a sociální oblast. V každém státě se ve zvýšené míře vyskytuje nezaměstnanost po různých změnách například politických, po živelných pohromách nebo válečných konfliktech. V České republice se objevuje nezaměstnanost po politickém převratu v roce 1989. Za nezaměstnaného je považován člověk v produktivním věku, přiměřeného zdraví, který nemá placené zaměstnání. Druhy nezaměstnanosti jsou definovány podle délky jejího trvání, podle dobrovolnosti a z hlediska zjišťování nezaměstnanosti. Důležitým faktorem pro společnost je ochota nezaměstnaného najít si práci a aktivně se účastnit pracovního procesu.

Stát se aktivně podílí na pomoci nezaměstnaným různými prostředky. Jednak aktivní politikou zaměstnanosti, která je trvale orientovaná na aktivizaci zájemců o práci, kteří jsou evidováni jako uchazeči o zaměstnání na úřadu práce. Chrání společnost před genezí negativ spojených s nezaměstnaností, jako jsou chudoba nebo sociální vyloučení jedinců ze společnosti. Aktivní politika zaměstnanosti se ve spolupráci se státními a nestátními subjekty zaměřuje na pracovní uplatnění uchazečů o zaměstnání a jejich vzdělávání. Dále uchazeče stát zabezpečuje pasivní politikou zaměstnanosti, kterou představuje finanční pomoc – podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci. Finanční pomoc je poskytována v omezené délce trvání, na základě určité zásluhovosti jedince bez práce.

Autorka spatřuje jako důležitý faktor pro vzdělávání aktivní účast v pracovním procesu a následné vzdělávání podmínky pro získání nároku na starobní důchod. Toto téma přímo koresponduje s profesí autorky, kterou vykonává již osmým rokem jako referentka důchodového oddělení Okresní správy sociálního zabezpečení v Nymburce. Náplní práce autorky je sepisování žádostí o důchodové dávky a poradenská činnost pro EU. Při výkonu své práce se setkává často s uchazeči o zaměstnání, kteří řeší svojí nezaměstnanost předčasným starobním důchodem, ale i s klienty, kteří nevěnovali dostatečnou pozornost potřebné době pojištění při aktivním zapojením do pracovního procesu a následně nesplní podmínky pro přiznání důchodu. Potřebná doba pojištění pro splnění nároku na starobní důchod se postupně bude prodlužovat až na 35 let. Důchodová reforma přinesla velkou zásadní změnu pro dobu studia od

1.1.2010. Studium uskutečněné od tohoto data, není hodnoceno jako náhradní doba pojištění, jako tomu bylo dříve. Tato skutečnost může mít neblahý dopad v případě dlouholeté doby studia.

Na základě zkušeností z praxe se autorka rozhodla k napsání bakalářské práce na toto téma. Domnívá se, že vzdělávání je v kontextu s nezaměstnaností velmi aktuální téma. Práce seznámí s možnostmi profesního vzdělávání a rekvalifikace v regionu Nymbursko, vysvětlí pojem e-learning i zájmové vzdělávání dospělých, jako možnost získání nových zkušeností a dovedností.

K vypracování praktické části k analýze sekundárních dat bude využito vybraných statistických metod analýzy časových řad. Bude provedena grafická analýza a dynamika změn bude popsána pomocí vybraných elementárních charakteristik časových řad. Pro získání primárních dat a otestování stanovených hypotéz týkajících se možností a ochoty dalšího vzdělávání ve zvoleném regionu bude provedeno vlastní dotazníkové šetření. Pro analýzu kvantitativních i kvalitativních znaků bude využit specializovaný statistický software Statistica.

Cílem této práce je statistická analýza vývoje nezaměstnanosti v regionu Nymbursko, zjištění možností následného vzdělávání a zhodnocení ochoty klientů úřadu práce ke zvyšování vlastní kvalifikace.

1 TRH PRÁCE

Součástí tržní ekonomiky je vedle trhu zboží a služeb i trh výrobních faktorů, tedy i práce. „*Na něm se de facto kupuje a prodává práce, jejíž cenou je mzda. Trh práce je však trhem specifickým. Jeho specifika v podstatě plynou z toho, že práce je funkcí pracovní síly, a je tudíž úzce svázána s osobností člověka*“[1]. Úkolem trhu práce je na jedné straně zabezpečit ekonomiku potřebnými pracovními silami v požadované vzdělanosti, věkové struktuře a s profesními dovednostmi, na druhé straně zabezpečuje pracovní síly mzdou, která by měla být odpovídající jejich odvedené práci. Práce je vědomá a účelná činnost člověka. Na jeho fyzických a duševních schopnostech závisí kvalita a množství odvedené práce.

Z hlediska kvalifikace pracovní síly a výši ohodnocení odvedené práce lze trh práce rozdělit na primární a sekundární. Primární trh práce si na vzdělání, kvalifikaci ani na vysokém ohodnocení příliš nezakládá. Nedochází k profesnímu růstu. Je zde možnost lepšího uplatnění, ale i velký pohyb pracovních sil. Sekundární trh naopak vyžaduje kvalifikaci a vzdělání, z tohoto důvodu se na něj hůře dostává. Výhodou sekundárního trhu je větší stabilita v pohybu pracovních sil a vyšší mzdové ohodnocení.

Trh práce, stejně jako jiné trhy, představuje soutěž mezi nabídkou a poptávku. Nabídku zde tvoří člověk, jako majitel pracovní síly - zaměstnanec. Poptávku po práci vytváří firmy - zaměstnavatelé. „*Poptávka po práci je určena z mezního produktu práce. Firmy jsou pak ochotny zvyšovat poptávku po práci tak dlouho, dokud nedojde k vyrovnání mezních nákladů práce s příjmem z mezního produktu práce. Dojde-li k rovnosti, nemají již firmy zájem o dodatečné jednotky práce*“[2]. Nabídka práce je závislá na nákladech člověka při konání práce. Člověk je ochoten pracovat pokud mzda za odvedenou práci převyšuje jeho náklady na práci. Rozhodujícím faktorem při nabídce práce je, jak chce člověk využít čas na výdělečnou činnost a čas pro relaxaci, rodinu a zábavu. Způsob využití času závisí na mzdovém ohodnocení případné práce a na významu, který přikládá volnému času. Protipóly v tomto chápání jsou na jedné straně absolutní neochota k pracovní činnosti a na druhé straně workoholismus. „*Nabídka práce je ovlivňována i zásahy odborových svazů prostřednictvím kolektivních smluv a státu, který určuje pracovní zákonodárství, minimální mzdy*“.[3]

[1] KREBS, V. *Sociální politika.* Praha: Aspi, 2002, s.226. ISBN 80-86395-33-2.
[2] KLÍMA, J. *Makroekonomie.* Brno: Alfa Publishing, s.r.o., 2006, s.69. ISBN 80-86851-27-3.
[3] KLÍMA, J. *Makroekonomie.* Brno: Alfa Publishing, s.r.o., 2006, s.74. ISBN 80-86851-27-3.

Krebs uvádí, že na trhu práce jsou uplatňovány různé preference. Pro zaměstnance je nepochybně v první řadě rozhodující mzda. K následným preferencím patří rizikovost práce, prestiž povolání, organizační dispozice, riziko nezaměstnanosti a další. Firmy se snaží udržet si kmenové pracovníky, u kterých často investují do jejich kvalifikace[4].

[4] KREBS, V. *Sociální politika.* Praha: Aspi, 2002, s.227. ISBN 80-86395-33-2.

2 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost představuje pro každý stát složitý problém, který má negativní dopad nejen na ekonomickou oblast, ale také na oblast sociální a politickou. Vývoj trhu práce v reálném hospodářství funguje v nedokonalé konkurenci, z tohoto důvodu vzniká strnulost nabídky a poptávky po práci, která je příčinou nezaměstnanosti. „*Nezaměstnanost je významným makroekonomickým problémem, který přímo ovlivňuje život stovek tisíc lidí v České republice a miliónů lidí v Evropské unii".*[5]

V České republice nezaměstnanost do roku 1989 neexistovala. Vyskytuje se jako následek politických změn a postupně se zvyšuje. Dle minulého politického režimu byl nezaměstnaný člověk, který nebyl studentem, vojákem, matkou pečující o děti, nemocným nebo invalidou stíhán a souzen za příživnictví. Náš trh práce byl regulován a řízen státem centrálně. Stát reguloval nejen mzdy, ale i produkci. Po roce 1989 došlo v důsledku ekonomické reformy ke zpomalení ekonomiky. Ekonomika se otevřela zahraničnímu trhu. Tyto změny si vyžádaly nutnost zavedení institucí a institutů, které by chránily občany před chudobou. Jedná se především o úřady práce jako instituce, dále jako instituty životní minimum, existenční minimum, minimální mzda.

Definice nezaměstnanosti je ve světě rozdílná. Jinak je pojem nezaměstnanosti chápán v ekonomicky vyspělé společnosti, jinak v rozvojových zemích. V České republice je za nezaměstnaného obecně považován člověk v produktivním věku, který je bez práce v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce. Autoři odborných a naučných literatur vysvětlují pojem nezaměstnanosti obdobně.

Krebs považuje nezaměstnanost za složitý jev. „*K jejímu řešení je třeba mít k dispozici celou informační síť potřebných dat, např. koho se nezaměstnanost týká, kde se vyskytuje, jak dlouho trvá, jaká je její míra, jaké jsou předpoklady pro její řešení, včetně finančních zdrojů apod. Je známo, že nezaměstnaností nejsou ohroženy všechny skupiny pracovníků stejně".*[6]

Buchtová uvádí, že je nezaměstnanost *„společností vnímána jako významná porucha představující sociální i politický problém (na rozdíl od ekonomické teorie, pro kterou se problémem stává za určitých podmínek, resp. při určitých charakteristikách)".*[7]

---

[5] SOUKUP, J. et al, *Makroekonomie.* 2. aktualizované vydání. Praha: Managament Press, s.r.o., 2012, s. 271, ISBN 978-80-7261-219-2.
[6] KREBS, V. *Sociální politika.* Praha: Aspi, 2002, s.228-229. ISBN 80-86395-33-2.
[7] BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém.* 1. vydaní. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 240. ISBN 80-247-9006-8.

Široká veřejnost společnosti České republiky se ztotožňuje s definicí nezaměstnanosti podle Matouška, který uvádí, že se jedná o *„stav, ve kterém člověk schopný práce a ochotný pracovat nemá placené zaměstnání. Obvykle používaným kritériem ochoty pracovat jsou kontakty s úřadem práce, resp. s potenciálními zaměstnavateli“.*[8]

Nezaměstnanost může potkat každého občana naší společnosti bez rozdílu pohlaví, věku, stupně vzdělání, zdravotní způsobilosti. Mezi nejohroženější skupiny patří lidé v předdůchodovém věku, lidé se zdravotním omezením, invalidé v I. a II. stupni invalidity, osoby s nižším stupněm vzdělání nebo nekvalifikovaní dělníci, ženy a absolventi. Důvody, proč právě tito lidé bývají ohroženi nezaměstnaností, jsou rozdílné. Lidé v předdůchodovém věku mají problém sehnat zaměstnání především pro svůj vyšší věk. Pokud pracovali například 30 let v jedné firmě, která ukončila svojí činnost, těžko se adaptují na novou práci, roky nepotřebovali prohlubovat svoje znalosti a dovednosti. Pro nového zaměstnance nejsou perspektivní. Často mají různá zdravotní omezení. Problém při hledání zaměstnání u žen spočívá v jejich roli matky. Mladé bezdětné ženy nikdo nechce, protože mají málo zkušeností a je předpoklad, že budou mít v dohledné době děti. Naopak u žen, které již děti mají, se případný zaměstnavatel obává častých absencí z důvodů péče o nemocné děti. Problém absolventů spočívá především v jejich očekávání od platového ohodnocení.

2.1 Druhy nezaměstnanosti

Obyvatelstvo je možné z hlediska zaměstnanosti rozdělit do tří skupin. První skupinu tvoří tzv. sebezaměstnaní, jedná se o podnikatele, ženy na mateřské dovolené a lidí pobírající nemocenské dávky. Druhou skupinou jsou nezaměstnaní, kteří aktivně hledají zaměstnání, jsou evidováni na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání. Třetí skupinu tvoří nezaměstnaní, kteří práci nehledají - studenti a invalidé. První a druhá skupina se zařazuje mezi ekonomicky aktivní.

Nezaměstnanost lze rozdělit z různých hledisek, například podle délky trvání, dobrovolnosti, zjišťování míry nezaměstnanosti. **Dle délky trvání** považujeme za krátkodobou do půl roku. Tato nezaměstnanost nemá velké dopady na ekonomickou ani psychickou stránku života člověka bez práce ani na ekonomiku. Je kryta pomocí sociálního zabezpečení podporou v nezaměstnanosti. Člověk neztrácí pracovní

[8] MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 2. přeprac. vydání. Praha: Portál, 2008, s. 272 ISBN 978-80-7367-368-0.

návyky, snaží se hledat práci, rekvalifikuje se. Střední nezaměstnanost trvá kolem jednoho roku. Zde už někteří lidé začínají mít problémy s finančním zajištěním, často jsou odkázáni na dávky hmotné nouze. Objevují se psychické problémy, deprese. Člověk se těžko vyrovnává marnými pokusy najít si zaměstnání. U těchto lidí klesá spotřeba z důvodu nedostatku peněz. To zasahuje ekonomiku. Dlouhodobá nezaměstnanost trvá déle než jeden rok. Způsobuje vážné sociální i ekonomické problémy. Člověk je závislý na sociálních dávkách, ztrácí chuť pracovat. Česká republika nevyužívá potenciál pracovní síly.

Z hlediska dobrovolnosti se rozlišuje na dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost. Dobrovolně nezaměstnaná osoba nemá práci, protože jí nechce nebo si hledá lépe placené místo. Může souviset se stěhováním. Nedobrovolně nezaměstnaní občané chtějí pracovat, ale nemohou práci najít. Souvisí s cyklickým vývojem ekonomiky.

Z hlediska zjišťování je členěna na registrovanou a obecnou nezaměstnanost. Pro evidenci registrované nezaměstnanosti provádí úřady práce statistiky. Obecná nezaměstnanost je zjišťována na základě všeobecného šetření pracovních sil, které provádí Český statistický úřad. Obecné šetření vykazuje o málo vyšší nezaměstnanost než registrovaná, která je prezentována v médiích.

Pro potřebu měření nezaměstnanosti se obyvatelstvo musí rozdělit do dvou skupin. První z nich tvoří zaměstnaní, kteří vykonávají jakoukoliv placenou práci a druhou nezaměstnaní, kteří nejsou zaměstnaní, ale práci aktivně hledají.

Rozsah nezaměstnanosti se měřil do konce roku 2012 pomoci míry nezaměstnanosti, která se uváděla v procentech.

n = (nezaměstnaní / (zaměstnaní + nezaměstnaní)) * 100

Míra registrované nezaměstnanosti byla počítána jako podíl počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce (zdrojem dat je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR) a disponibilních pracovních sil, tj. pracujících ve všech sektorech NH s jediným nebo hlavním zaměstnáním vč. žen na mateřské a další mateřské dovolené a neumístěných uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce.[9] Od ledna 2013 přešlo Ministerstvo práce a sociálních věcí na nový ukazatel nezaměstnanosti v ČR s názvem Podíl

[9] FINANCE.CZ. *Trh práce a nezaměstnanost.* [online]. © 2013 [cit. 2013-12-29]. Dostupné z: http://www.finance.cz/makrodata-eu/trh-prace/nezamestnanost/

nezaměstnaných osob. Nový ukazatel vyjadřuje podíl nezaměstnaných osob vůči obyvatelstvu ve věku 15-64 let.[10]

Klíma píše o možnosti rozčlenit tři různé typy nezaměstnanosti, a to frikční, strukturální a cyklickou. Frikční nezaměstnanost je krátkodobá a přechodná. Lidé se snaží najít zaměstnání za vyšší mzdu, s lepšími pracovními podmínkami. Z tohoto důvodu přecházejí z jednoho zaměstnání do druhého. Strukturální nezaměstnanost vzniká nesouladem mezi poptávkou po potřebných kvalifikacích a jejich nabídkou. Důvodem jsou větší změny ve struktuře národního hospodářství. Některé výroby se ruší, jiné vznikají nebo se zintenzivňují. Z hlediska doby může trvat i několik let, proto vyžaduje rekvalifikace pracovníků. Cyklická nezaměstnanost je způsobena poklesem produktu. Nezaměstnanost se zvyšuje přímo úměrně poklesu produktu a zasahuje celé hospodářství. Dochází ke snižování mzdových sazeb, poklesu poptávky po výrobcích a službách.[11]

Soukup člení nezaměstnanost obdobně. Upřesňuje vysvětlení frikční (či vyhledávací) nezaměstnanosti, která je důsledkem hledání jiného zaměstnání z důvodu lepšího využití kvalifikace a preferencí. Ve frikční nezaměstnanosti se počet pracovních míst a nezaměstnaných shoduje. Za její specifickou součást považuje sezónní nezaměstnanost, která se vyskytuje především ve stavebnictví nebo zemědělské výrobě. Tato část frikční nezaměstnanosti není dobrovolná na rozdíl od nezaměstnaných, kteří hledají lepší pracovní místo. Jako druhou formu uvádí strukturální nezaměstnanost. I zde se shoduje počet volných míst s počtem osob, které hledají práci. Ve vzájemné shodě není kvalifikace osob a kvalifikační nároky pro výkon volných pracovních míst. Cyklická nezaměstnanost odráží situaci, kdy je na trhu méně volných míst a více osob hledajících práci. Tato nezaměstnanost je považována za nedobrovolnou.[12]

Krebs rozlišuje nezaměstnanost na frikční, která je spojena s cyklem a hledáním lepšího pracovního místa. Tato nezaměstnanost je považována za dobrovolnou a většinou pouze na přechodnou dobu. Strukturální nezaměstnanost je spojena s nesouladem mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách v jednotlivých segmentech trhu práce. Některá odvětví se rozvíjejí a jejich poptávka po práci roste, zatímco jinde klesá a dochází k nezaměstnanosti. Cyklická nezaměstnanost souvisí

[10] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti.* [online]. © 8.11. 2013,[cit. 2014-1-10]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107.
[11] KLÍMA, J. *Makroekonomie.* Brno: Alfa Publishing, s.r.o., 2006, s.74-75. ISBN 80-86851-27-3.
[12] SOUKUP, J. et al, *Makroekonomie.* 2. aktualizované vydání. Praha: Managament Press, s.r.o., 2012, s. 282-285, ISBN 978-80-7261-219-2.

s ekonomickým cyklem. Vzniká v případě celkově nízké poptávky po práci. Nejde o pokles pouze v určitém odvětví. V důsledku poklesu ekonomiky nezaměstnanost roste všude. Nezaměstnanost je dle Krebse popisována také z hledisek předurčujících způsoby řešení. Sílícími koncepty ve světě jsou:

- **„work reduction“**, kdy jde o nezaměstnanost, ke které dochází především v důsledku odbytových potíží firem, popřípadě celé ekonomiky
- **„job reduction“**, kdy je nezaměstnanost důsledkem zavádění nových technologií, změn v obsahu práce. V tomto případě často mizí celé kategorie profesí a povolání. Jedná se o změnu struktury trhu nabídky a poptávky po práci.[13]

2.2 Právní úprava podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci

Při ztrátě zaměstnání má občan České republiky právo požádat stát o pomoc. Tato pomoc je určena k překlenutí doby od ztráty zaměstnání do doby získání nového. Zásadní pomocí jsou podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci. Podpory přiznává a vyplácí Úřad práce, který je státní institucí a patří pod Ministerstvo práce a sociálních věcí. Od 1. dubna 2011 má krajská pracoviště ve všech našich čtrnácti krajích. Krajské pobočky vedou detašovaná pracoviště v okresech. V každém okrese existuje jedno i více pracovišť. Do 31. března 2011 existovala samostatná okresní pracoviště.

Pro možnost získání podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci musí nezaměstnaný občan projevit snahu získat nové zaměstnání, tím, že se zaeviduje na úřadě práce jako uchazeč o zaměstnání. *„Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání“*[14]*.* Dle zákonu o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů může být uchazečem o zaměstnání fyzická osoba, která má na území České republiky bydliště a která není:

- v pracovně právním vztahu nebo služebním poměru

[13] KREBS, V. *Sociální politika.* Praha: Aspi, 2002, s.229-230. ISBN 80-86395-33-2.
[14] Česko. Zákon č. 435 ze dne 13. Května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 24. Dostupné z: systém ASPI, stav k 4.11.2013.

- osoba samostatně výdělečně činná
- společníkem nebo jednatelem společnosti
- členem představenstva nebo správní rady nebo statutárním ředitelem akciové společnosti
- soudcem
- poslancem nebo senátorem Parlamentu nebo poslancem Evropského parlamentu
- prezidentem republiky
- členem vlády
- osobou pečující o dítě, pěstounem
- osoba připravující se soustavně na budoucí povolání
- osoba v dočasné pracovní neschopnosti
- osoba ve výkonu trestu odnětí svobody
- osoba invalidní ve třetím stupni invalidity[15]

„*Uchazeč o zaměstnání, kterému není do 7 kalendářních dnů ode dne podání žádosti zprostředkováno vhodné zaměstnání nebo zabezpečena možnost rekvalifikace na nové, má nárok na hmotné zabezpečení (podporu v nezaměstnanosti). Podpora v nezaměstnanosti náleží ode dne zařazení uchazečů o zaměstnání do evidence.*
Dále musí být splněna podmínka celkové doby předchozího zaměstnání v délce alespoň 12 měsíců v posledních dvou letech před podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání"[16]*.* Do doby zaměstnání se započítává také doba:

- příprava osoby se zdravotním postižením k práci
- pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně
- výkonu civilní služby
- péče o dítě do čtyř let
- péče o osobu blízkou, která je uznaná za osobu závislou na péči alespoň ve II. stupni

Dobu a výši poskytování podpory v nezaměstnanosti upravuje novela zákona o zaměstnanosti, zákon č. 347/2010 Sb. „Uchazeč ve věku do 50 let může dostávat

[15] Česko. Zákon č. 306 ze dne 17. července 2008 o důchodovém pojištění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2008, částka 25. Dostupné z: systém ASPI, stav k 4.11.2013.
[16] VÝPLATA.CZ. *Podmínky pro poskytování podpory v nezaměstnanosti.* [online]. © 1998-2013 [cit. 2013-11-29]. Dostupné z: http://www.vyplata.cz/zamestnanec/podminkypodpory.php.

podporu v nezaměstnanosti až po dobu 5 měsíců, ve věku nad 50 do 55 let věku 8 měsíců a nad 55 let věku 11 měsíců. Uchazeči, který splňuje požadované podmínky, přísluší v prvních dvou měsících podpora ve výši 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního zaměstnání, další dva měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývající podpůrčí dobu maximálně do 11 měsíců 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu osoby samostatně výdělečně činné. Uchazeči, který nastoupil rekvalifikaci, přísluší 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku dosaženého v posledním zaměstnání až do ukončení rekvalifikace"[17].

Nově od 1. Ledna 2011 závisí výše poskytované podpory o způsobu ukončení pracovního poměru. Pokud zaměstnanec ukončí pracovní poměr sám bez vážného důvodu, náleží mu podpora v nezaměstnanosti po celou podpůrčí dobu pouze ve výši 45 %. Jedná se o skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnancem, dohodou nebo zrušením ve zkušební době. Mezi vážné důvody skončení pracovního poměru patří například stěhování, péče o dítě do čtyř let věku, docházka dítěte do školy nebo místo výkonu zaměstnání partnera.

2.3 Vzdělávání a rekvalifikace zprostředkované úřadem práce

Úřad práce v Nymburce spolupracuje s řadou vzdělávacích institucí, kde realizuje své projekty a rekvalifikační kurzy určené nejen uchazečům o zaměstnání, ale i například matkám na rodičovské dovolené.

Rekvalifikační kurzy neboli rekvalifikace jsou realizovány prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti i prostřednictvím financí Evropského sociálního fondu, který je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti.

Středočeský vzdělávací institut Akademie J. A. Komenského využívá finančních prostředků Evropského sociálního fondu a je nymburskou institucí s více než třicetiletou tradicí v oblasti dalšího vzdělávání včetně profesního. Realizuje zakázkové vzdělávací programy a vzdělávací programy pro veřejnost. Portfolio jejich služeb tvoří jazykové vzdělávání, počítačové vzdělávání, odborné školení, vzdělávání ve veřejné správě, další vzdělávání pedagogických pracovníků a rekvalifikační kurzy připravované na základě aktuálních potřeb regionálního trhu práce. Tradiční součástí nabídky je firemní vzdělávání. Spolupracuje dlouhodobě s širokým týmem externích

[17] JOUZA, L. *Změny v podpoře v nezaměstnanosti.* [online]. © [cit. 2013-11-29]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/zmeny-v-podpore-v-nezamestnanosti.htm.

lektorů – expertů v nejrůznějších oborech a oblastech. Jsou oprávněni vydávat osvědčení MV ČR, MPSV, MŠMT. Nedílnou součástí jejich činnosti je tvorba a realizace projektů v rámci strukturálních fondů EU. Smyslem činnosti institutu je zvýšení komfortu středočeských SOŠ a SOU z hlediska dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a kvalitativního rozšíření a dostupnosti metodicko-konzultačních služeb.[18]

Vzdělávací projekty nabízí v regionu Nymbursko vzdělávací společnost APIS. Společnost APIS Nymburk, spol. s r.o. byla založena v roce 1992. Od té doby neustále přizpůsobuje služby potřebám klientů.

Portfolio služeb zahrnuje:

- Poradenské služby pro podniky (oblast řízení a rozvoje podniků);
- Dotace a projekty EU;
- Řízení a realizace projektů (vč. projektů financovaných z EU);
- Vedení účetnictví a účetní poradenství;
- Vzdělávání pro podniky;
- Realizace rekvalifikačních kurzů;
- Pronájem vlastních učeben

Společnost reaguje na nové výzvy trhu a nabízí služby poskytované na profesionální úrovni. Klíčoví poradci jsou registrováni v Národní registru poradců. Společnost vykonává funkci Regionálního poradenského a informačního centra Agentury CzechInvest. Klienti si mohou vybrat z akreditovaných rekvalifikačních kurzů z oblasti administrativy, daňové evidence, účetnictví, počítačů, podnikání či managementu. V případě, že klient požaduje kurz, který společnost APIS nenabízí, připraví kurz přímo podle požadavků klienta. APIS Nymburk realizuje řadu projektů financovaných z peněz EU a státního rozpočtu ČR.

První kroky do praxe je projekt financovaný z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím rozpočtu ČR a je realizován v období od 1. května 2012 až do 30. dubna 2014. Projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání s minimálně středoškolským vzděláním ze Středočeského kraje z okresů Nymburk, Mělník, Kolín a Kutná Hora, Účastnit projetu se mohou absolventi škol, kteří mají zájem o práci v oblasti administrativy, pro rodiče pečující o děti do 15 let věku a pro osoby se zdravotním postižením. Cílem projektu je doplnění teoretických znalosti, rozšíření

[18] *Středočeský vzdělávací institut J. A. Komenského,* [on-line]. 2013 © 2011-2013 [cit. 2013-12-11]. Dostupné z: http://www.sviajak.cz/.

pracovních zkušeností a návyků, zvýšení motivace a podpora zlepšení pozice účastníků při vstupu případně návratu na trh práce.

Agentura IVEX, s.r.o. sídlí v Praze 8, ale zprostředkovává vzdělávání dospělých i pro region Nymbursko. Ve vzdělávání dospělých působí již 21 let. Každoročně prostřednictvím této agentury absolvuje tři sta účastníků kurzů. Agentura IVEX, s.r.o. nabízí:

- rekvalifikační kurzy a profesní kvalifikace a oborech – gastronomie, potravinářství, služby, řemesla, stavební profese
- motivační aktivity
- bilanční a pracovní diagnostiku
- individuální poradenství
- pomoc při zahájení podnikání
- pomoc při hledání a získání zaměstnání

Cestou profesních kvalifikací je grantový projekt realizovaný agenturou IVEX, s.r.o. Projekt byl zahájen 1. dubna 2013 a potrvá do 31. března 2015. *Projekt je určen pro osoby ze Středočeského kraje, uchazeče a zájemce. Cílovými skupinami jsou absolventi ve věku do 20 let, resp. do 25 let (absolventi SŠ a VŠ), fyzické osoby pečující o dítě do 15 let, nebo osoby, které jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců"*[19].

Druhá příležitost patří také k projektům pořádaným touto agenturou a financovaným prostřednictvím Evropského sociálního fondu. Byl zahájen 1. května 2012 a potrvá do 30. dubna 2014. Cílovou skupinou jsou fyzické osoby ve věku do 20, resp. 25 let věku a osoby pečující o dítě do 15 let věku. Účastníci projektu mohou být uchazeči o zaměstnání, ale i osoby, které pracují, jsou však ohroženi ztrátou zaměstnání, nebo chtějí zaměstnání změnit a pracovat v oboru rekvalifikace, popřípadě osoby, které chtějí zahájit podnikání a potřebují k tomu rekvalifikaci.

Dalšími projekty financovanými prostřednictvím Evropského sociálního fondu a zprostředkovanými úřadem práce jsou:

- **Nejlepší věk –** projekt zaměřený na osoby starší 50 let
- **Směr – práce –** regionální individuální projekt zaměřený na podporu zaměstnanosti v okresech Středočeského kraje

[19] *Agentura IVEX s.r.o.,* [on-line]. 2013 © [cit. 2013-12-25]. Dostupné z: http:// ://www.ivex.cz/.

- **Krátce bez práce –** projekt určený pro uchazeče o zaměstnání s délkou evidence kratší než 5 měsíců

2.3.1 Možnosti profesního vzdělávání – poskytovatelé následného vzdělávání

Studium a profesní vzdělávání je předpokladem k získání požadovaného zaměstnání. Státní politika zaměstnanosti se zaměřuje prostřednictvím státních a nestátních organizací na pracovní uplatnění a vzdělávání uchazečů o zaměstnání, jedná se o tzv. aktivní politiku zaměstnanosti. Nástroje neboli opatření aktivní politiky zaměstnanosti definuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Jedná se o tyto opatření:

„a) rekvalifikace,

b) investiční pobídky,

c) veřejně prospěšné práce,

d) společensky účelná pracovní místa,

e) překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování,

f) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program“[20].

*„**Rekvalifikací** se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala“*[21].

*„**Investiční pobídky** jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, 55) hmotně podporuje*

a) vytváření nových pracovních míst,

b) rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců“[22].

*„**Veřejně prospěšnými pracemi** se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí*

[20] Česko. Zákon č. 435 ze dne 13. Května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 104. Dostupné z: systém ASPI, stav k 4.11.2013.
[21] Česko. Zákon č. 435 ze dne 13. Května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 108. Dostupné z: systém ASPI, stav k 4.11.2013.
[22] Česko. Zákon č. 435 ze dne 13. Května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 111. Dostupné z: systém ASPI, stav k 4.11.2013.

nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek"[23].

*„**Společensky účelnými pracovními místy** se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem"*[24].

Překlenovací příspěvek definuje zákon o zaměstnanosti jako příspěvek poskytovaný na úhradu provozních nákladů osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání.

Příspěvek na zapracování poskytuje úřad práce, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči[25].

Síť škol a školských institucí poskytuje kromě vzdělání v rámci základního, středního odborného a středoškolského denního studia také studium následné při zaměstnání. V regionu Nymburk je 39 základních škol, 3 gymnázia, 5 středních škol dále 6 středních odborných učilišť a 1 vyšší odborná škola. Střední školy a učiliště poskytují vzdělání a kvalifikaci v odvětvích:

- stravování – Střední hotelová škola Poděbrady, Střední odborné učiliště Poděbrady, Střední odborné učiliště Městec Králové, Centrum odborné přípravy Nymburk
- zemědělství – Střední zemědělská škola Poděbrady, Zemědělské učiliště Městec Králové, Lesnické učiliště Kněžice
- služby – Centrum odborné přípravy Nymburk
- zdravotnictví – Střední zdravotnická škola, Vyšší odborná zdravotnická škola

[23] Česko. Zákon č. 435 ze dne 13. Května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 112. Dostupné z: systém ASPI, stav k 4.11.2013.
[24] Česko. Zákon č. 435 ze dne 13. Května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 113. Dostupné z: systém ASPI, stav k 4.11.2013.
[25] Česko. Zákon č. 435 ze dne 13. Května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 114-116. Dostupné z: systém ASPI, stav k 4.11.2013.

Střední zdravotnická škola nově od školního roku 2013/2014 nabízí vzdělávání pro uplatnění v profesi asistenta zubního lékaře. Tento kurz je koncipován pro následné vzdělávání a je zakončen osvědčením o absolvování kurzu.

Evropské vzdělávací centrum Poděbrady Střední škola zemědělská - EVC Poděbrady nabízí výuku cizích jazyků: angličtiny, němčiny, italštiny, francouzštiny a španělštiny. Kurzy jsou určeny pro širokou veřejnost. Primárně jsou určeny dospělým a studujícím. Při výběru kurzu je nutné především zvážit časové možnosti studenta, jak z hlediska docházky na kurz, tak z hlediska domácí přípravy.

Living English je školou rodinného typu, která zajišťuje výuku cizích jazyků již 22 let. V různých studijních skupinách vyučuje žáky od předškolního věku až po seniory. Ideální je kombinace kurzu se školní výukou. Výuka v kurzech probíhá 1-2x týdně ve skupinách se 4-8 studenty podle zvoleného kurzu. Jazyková škola nabízí výuku Italštiny, angličtiny, francouzštiny, němčiny a ruštiny. Studenti jsou zařazeni do jednotlivých skupin na základě rozřazovacího testu.[26]

[26] *Jazyková škola Libiny English* [on-line]. 2013 [cit. 2013-11-20]. Dostupné z: http://living.wz.cz/.

3 ZÁJMOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

„Člověk, i dospělý, se vždy učil, protože musel reagovat jak na své vlastní biografické a vývojové změny, tak i na měnící se společenské situace. Největší nutnost učení vzniká vždy v období společenských změn a krizí. Institucionální podpora tohoto učení byla dříve jen výjimkou“[27]. Zájmové vzdělávání se odlišuje od ostatních oblastí svojí dobrovolností, neformálností, svobodou výběru, rozmanitostí a aktivitou jedince. Zájmové vzdělávání dospělých není primárně určeno pro uchazeče o zaměstnání, ale pro celou společnost. Jedná se o využití volného času, o výchovu ve volném čase. Nicméně představuje významnou roli pro nezaměstnaného z hlediska efektivního využití velkého množství volného času a z hlediska jeho dobré psychické kondice. Pokud je nezaměstnaný schopen zájmovým vzděláváním získat jakékoliv dovednosti, nové zkušenosti a znalosti, nejen že se cítí potřebným pro sebe, rodinu a společnost, ale svoje nově nabyté znalosti může efektivně využít při hledání zaměstnání a později při výkonu nové práce.

Šerák uvádí, že pro efektivní učení je nutné splnění podmínek: mít možnost se učit, chtít se učit a umět se učit. Aby se jedinec mohl učit, musí mít dostatek volného času, rodinné a pracovní zázemí, inteligenci, nepřítomnost handicapu. Pokud se jedinec nechce učit, tak se nic nenaučí. Důležitá je tedy vnitřní motivace. Umění se učit má vliv na výsledný efekt učení, proto je důležitý rutinně zvládnutý postup učení. Významnou roli při efektu učení hraje také věk jedince. Studující ve věku 40-50 let potřebují k osvojení stejných poznatků o 10-20 % více času. Dospělý člověk je ale výrazněji veden motivací.

Metody tedy postupy vzdělávání dospělých rozděluje Šerák podle způsobu interakce na metody frontální, individuální či skupinové a podle cíle výuky na motivační, expoziční, fixační a diagnostické. Většina výukových metod se zaměřuje na profesní, příp. podnikové vzdělávání.[28] Mezi profesní metody vzdělávání řadíme především přednášky, referáty, semináře, besedy, diskuze, supervize. Zájmové vzdělávání je obohaceno o další formy - například jednorázová přednáška, výchovný koncert, exkurze, animace, hra.

Dle Šeráka je oblast zájmového vzdělávání možná nejpestřejší sférou vzdělávání dospělých. Jeho obsah lze rozdělit do následujících oblastí:

---

[27] BENEŠ, M. *Andragogika.* Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, s.19. ISBN 978-80-247-2580-2.
[28] ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých.* Vydání 1., Praha: Portál, 2009, s.62-63. ISBN 978-80-7367-551-6.

- politickovýchovná
- všeobecně-vzdělávací
- kulturně-společenskou
- sociálně-zájmovou

K bližší charakteristice je rozdělení upraveno a doplněno na následující kategorizace:

- kulturní a estetická výchova
- pohybová a sportovní výchova
- cestování a turistika
- zdravotní výchova
- environmentální výchova
- vědeckotechnické vzdělávání
- jazykové vzdělávání
- náboženská a duchovní výchova[29]

3.1 E-learning

V současné době moderní techniky je nepostradatelnou formou vzdělávání pro profesní i zájmové vzdělávání e-learning, kde jedinec může zvolit různé téma, ve kterém chce získávat informace, není ani nijak omezen časově.

„Díváme-li se na e-learning jako na efektivní využívání informačních technologií ve vzdělávání, jedná se vlastně o nové možnosti, které můžeme ve vzdělávání využít. Klasické vzdělávání pod vedením lektorů existuje již odedávna a pro určité obsahové oblasti bude nezastupitelné i v budoucnosti. Vhodným sloučením klasických přístupů a e-learningu lze ze zdělávání udělat poutavý, adresný, individuální a interaktivní proces integrovaný do každodenního života".[30]

Zounek a Studnický uvádějí mnoho výhod i nevýhod e-learning studia. Jednou ze základních výhod je z pohledu studenta neomezený přístup k informacím, k vědění nebo vzdělávání. Tato výhoda se neustále zvětšuje v souvislosti s rozvojem počítačových sítí, internetu a mobilních technologií. Student si může snadno uložit studijní materiály, má je kdykoliv k dispozici, proto se může učit kdekoliv a časově

[29] ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých.* Vydání 1., Praha: Portál, 2009, s.137-138. ISBN 978-80-7367-551-6.
[30] MUŽÍK, J. *Řízení vzdělávacího procesu.* Vydání první, Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, s.86. ISBN 978-80-7357-581-6.

neomezeně. Úsporu času i finančních prostředků představují náklady na cestovné nebo možnost odevzdávat například hotové seminární práce elektronicky, což představuje úsporu za tisk. Nový rozměr učení představuje možnost participace studenta na vytváření obsahu učiva. Mnoho studentů, kteří ztrácí ostych při komunikaci v online prostředí, vidí výhodu v anonymitě a samostatnosti ve virtuálním výukovém prostředí, které může přispívat k lepším studijním výsledků.

I přes dynamický rozvoj technologií může stále pro mnoho studujících představovat dostupnost moderních technologií. Problémy může způsobovat pouze základní programové vybavení, ale i dovednosti v ovládání počítače. Neúspěchy v průběhu studia s využitím online nástrojů může způsobit nedostatečná motivace, neschopnost samostatné práce a její organizace či neschopnost samostatného učení. Student se může ve svém studiu cítit izolován nebo osamocen, pokud není v žádném kontaktu s ostatními studenty nebo s vyučujícím. Další nevýhodou se může stát pro studenta nedostižitelnost vyučujícího, pokud ho nemá k dispozici, kdy potřebuje. Rizikovým je pro studium též příliš velké množství kontaktů a neustálá komunikace prostřednictvím počítače, která odvádí pozornost od studia. Nevýhodou ze strany studenta se stávají i zdravotní rizika, která způsobuje dlouhá doba strávená u počítače, jako jsou únava očí, bolesti zad, ale i možné psychické problémy.

Výhodou pro učitele je využití online technologie jako dobrého pomocníka v přípravě na výuku, kdy pomocí programů a nástrojů může tvořit různé výukové materiály, například prezentace, textové obrazové a dokumenty. Vyučující může využít již hotových materiálů přístupných na internetu, může snadno poskytovat studentům materiály – e-mailem, na webových stránkách, v rámci videokonference. Již hotové materiály k výuce je možné snadno aktualizovat i lehce archivovat. Nespornou výhodou z pohledu vyučujícího je možnost přizvat do virtuální výuky i další aktéry, například odborníky z opačného konce světa. Učitelé mohou sami využít online prostředky ke svému prohlubování znalostí. Pomocí může být i konzultace s kolegy z jiných škol nebo pracovišť. Dobré využití mají technologická řešení i při procvičování, opakovaní a testování znalostí studentů.

Ačkoli jsou online technologie významnou pomůckou a podporou v učení, často představují nepřehlednou oblast, ve které člověk snadno ztrácí orientaci. Počítačové komunikace mohou vytlačovat běžnou komunikaci tváří v tvář. Anonymita je prostorem pro novou sociální patologii – kyberšikanu. Stejně jako u studentů patří k nevýhodám tohoto typu studia nedostatečné znalosti a dovednosti v práci s online technologiemi, nedostatek motivace a jistoty učitelů zapojit se v e-learningu. Učitelům často není znám

smysl a cíle pedagogického využití technologií, chybí jim podpora, nemají adekvátní vzdělání v oblasti didaktického využívání technologií. Nevýhodou vnímatelnou z pohledu studentů i učitelů je závislost na technologickém zabezpečení. Poruchovost techniky může způsobit velké komplikaci při provádění online výuky.[31]

3.2 Vzdělávání z hlediska nároku na důchod

K možnostem vzdělávání a nutnosti následného vzdělávání z hlediska nároku na důchod a zvyšování věkové hranice odchodu do důchodu je nutné objasnit základní podmínky pro získání důchodu a probíhající změny v důchodovém systému.

Úroveň a kvalita života se v hospodářsky, ekonomicky a sociálně vyspělých zemích zvyšuje. Lidé žijí moderním způsobem života, což prodlužuje průměrnou délku života obyvatel těchto zemí a také zvyšuje stárnutí obyvatelstva. „*Věková struktura populace a její vývoj v čase je jedním ze základních faktorů, které ovlivňují celý důchodový systém a vytváří tlak na jeho změny (reformy). Demografický vývoj je určován dvěma základními charakteristikami, a to plodností (tj. kolik se rodí dětí) a úmrtností. Finální demografická struktura je dána i migrací vůči ostatním zemím*“.[32]

Fenomén stárnutí obyvatelstva je patrný v ekonomické situaci celého světa, především v oblasti důchodové politiky. Pojistněmatematická zpráva o důchodovém pojištění uvádí, že podíl ekonomicky aktivních na celé populaci je zhruba 50 %. K nárůstu podílu na cca 55 %, na úkor podílu dětí a studentů, by mělo dojít po roce 2065. Do té doby bude podíl stabilní.[33]

Důchodový systém České republiky byl vytvořen v předválečném a poválečném období. V současné době prochází mnoha zásadními změnami, které jsou nevyhnutelné pro následné fungování tohoto systému. Potřeba změny důchodového systému vznikla na konci osmdesátých let vlivem náhlých politických změn.

Stále fungující důchodový systém je upraven zákonem České republiky č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění. V současné době jsou senioři ve stáří zajištěni důchodem ze státního systému. Je to často jejich jediný příjem. Důchodový systém se skládá ze základního důchodového pojištění, které je univerzální a

[31] ZOUNEK, J., SUDICKÝ, P. *E-learning učení (se) s online technologiemi.* Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, ČR, a.s., 2012, s. 134-143. ISBN 978-80-7357-903-6.
[32] ČSSZ, *Pojistněmatematická zpráva* o důchodovém pojištění 2012. s. 56. [online]. [cit. 2013-11-27]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13783/PMZ-2012.pdf
[33] ČSSZ, *Pojistněmatematická zpráva* o důchodovém pojištění 2012. s. 64. [online]. [cit. 2013-11-27]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13783/PMZ-2012.pdf

zabezpečuje ekonomicky aktivní osoby a z penzijního připojištění se státním příspěvkem. Toto pojištění je dobrovolné a doplňkové. Jedná se o produkty komerčních pojišťoven, není zde provázanost zaměstnavatele se zaměstnancem. Novými instituty v důchodové oblasti jsou předdůchody a dobrovolné fondové spoření. Předdůchod je čerpání vlastně naspořených peněz na penzijním připojištění. Dobrovolné fondové penzijní spoření je nazýváno II. pilířem. „*Vstoupit do II. pilíře reformy může každá fyzická osoba, která dosáhla věku 18 let a není starší 35 let v roce uzavření smlouvy a důchodovém spoření s penzijní společností. Pro občany starší 35 let platí, že mohou do II. pilíře vstoupit pouze v průběhu prvních 6 měsíců po jeho spuštění (tj. od 1.1. do 30.6.2013). Jiná lhůta platí pro osoby, které se ke dni spuštění II. pilíře neúčastní trhu práce. Vstup do II. Pilíře znamená, že na povinné pojistné na důchodovém pojištění (tj. do I. Pilíře) se odvádí o 3 % méně z vyměřovacího základu a tyto 3 % navýšená o další 2 %, čili celkem 5 % se spoří v penzijní společnosti*“.[34]

Důchody ze státního systému jsou financovány průběžným systémem, který představuje výplatu veškerých peněz vybraných na důchodovém pojištění současným důchodcům. Principy důchodového pojištění jsou sociální solidarita, dynamická konstrukce s přihlédnutím k ekonomickému vývoji, průběžné financování, povinnost účasti pro všechny ekonomicky aktivní osoby (při splnění určitých podmínek), jednotnost systému. Systém spravuje Česká správa sociálního zabezpečení, která je příslušná rozhodování a výplatě většiny důchodů. Výjimky tvoří důchody příslušníků silových resortů. Příslušníkům ozbrojených sil a sborů rozhodují o výši důchodu a vyplácejí důchody orgány ministerstva obrany a ministerstva vnitra.

Důchod ze státního systému je dvousložkovou dávkou. Zákon o důchodovém pojištění upravuje výměru důchodu, kdy první složku tvoří základní výměra, která je jednotná pro všechny druhy důchodů. Základní výměra je pevná částka ve výši 9 % průměrné měsíční mzdy. V roce 2013 činila 2 330,-- Kč, v roce 2014 činí 2 340,-- Kč. Při souběhu dvou důchodů náleží poživateli důchodu jen k jednomu důchodu a to k důchodu, který vychází vyšší. Druhou složku tvoří procentní výměra, jejíž výše je vypočítána podle délky doby pojištění a výše příjmů dosažených v rozhodném období před přiznáním důchodu. Rozhodné období je v současné době od roku 1986 do

[34] SFINANCE. *Důchodová reforma.* [online]. © 1996-2013 [cit. 2013-11-27]. Dostupné z: https://www.sfinance.cz/duchodova-reforma/t1656

ukončeného roku před přiznáním důchodu. Procentní výměra se stanoví procentní sazbou z výpočtového základu.[35]

Právě probíhající důchodová reforma přináší mnoho změn nejen pro generaci lidí v předdůchodovém věku, ale především pro mladou a střední generaci. Tyto změny do právního řádu přináší zákon č. 306/2008 Sb., kterým se mění stávající zákon o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb. v platném znění. Nejdůležitějšími změnami z hlediska vzdělávání jsou prodlužování důchodového věku, hodnocení studia jako náhradní doby pojištění a postupné navyšování potřebné doby pojištění.

Lidé v současné době bývají ekonomicky aktivní stále delší dobu. Prodlužující průměrná délka dožití má za následek postupné zvyšování důchodového věku. S vývojem společnosti a modernizací výroby jsou na zaměstnance kladeny stále vyšší nároky. Z tohoto důvodu nejsou jejich poznatky a dovednosti, které získali studiem před deseti, dvaceti a více lety dostačující. Pokud si chce zaměstnanec udržet zaměstnání nebo získat nové, často musí i při zaměstnání doplňovat svoje vzdělání. Není dnes výjimkou studující padesátník. Přitom ještě před několika lety se takový člověk připravoval na důchod. Například ženy, které vychovaly 2 děti, odcházely do starobního důchodu v 55 letech věku.

Zákon 306/2008 Sb. o důchodovém pojištění vymezuje hodnocení dob pojištění pro důchodové účely. Mezníkem se pro následné vzdělávání může stát hodnocení studia jako náhradní doby pojištění. Studium absolvované do 31. 12. 2009 se hodnotí jako náhradní doba pojištění i pro nároky na důchody vzniklé po tomto datu. To znamená, že za náhradní dobu pojištění se považuje studium na střední, vyšší odborné škole nebo vysoké škole a to maximálně po dobu prvních šesti let takového studia. Od 01. 01. 2010 přestává být studium náhradní dobou pojištění. Studenti mají možnost být účastni důchodového pojištění dobrovolně.[36]

Také zvyšování potřebné doby pojištění má významnou roli pro vzdělávání. Do roku 2009 stačilo získat pro nárok na starobní důchod 25 let doby pojištění. Od roku 2010 se doba pojištěných let bude postupně zvyšovat až na potřebných 35 let pojištění. Rozhodující bude, ve kterém roce pojištěnec získá důchodový věk.

[35] ČESKO, *Sociální pojištění, Úplné znění.* Ostrava-Hrabůvka: Nakladatelství Sagit, s. 145, 2012. ISBN 978-80-7208-901-7.
[36] Česko. Zákon č. 306 ze dne 17. července 2008 o důchodovém pojištění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2008, částka 29. Dostupné z: systém ASPI, stav k 4.11.2013.

Tabulka 1: Zvyšování potřebné doby pojištění

kalendářní rok, v němž je dosaženo důchodového věku	potřebná doba pojištění
před rokem 2010	25 let
2010	26 let
2011	27 let
2012	28 let
2013	29 let
2014	30 let
2015	31 let
2016	32 let
2017	33 let
2018	34 let
po roce 2018	35 let

Zdroj: zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, s. 144

Vzhledem ke zvyšující se hranici potřebné doby pojištění pro přiznání starobního důchodu a nehodnocení studia jako náhradní doby pojištění může nastat situace, kdy mladí lidé budou po střední škole studovat raději při zaměstnání, aby ve stáří získali potřebnou dobu pojištění. Roky strávené při prezenčním vysokoškolském studiu například do 30 let věku pojištěnce mohou závažně ohrozit pozdější nárok na důchod.

4 CHARAKTERISTIKA REGIONU NYMBURSKO

Nymbursko leží ve středních Čechách východně od Prahy na severovýchodních okrajích Středočeského kraje. Hraničí na jihu s Kolínskem, na západě s regionem Praha-východ, na severozápadě s Mladoboleslavskem, na severozápadě s Jičínskem a na východě s Královéhradeckem. Středočeský kraj leží v úrodném Polabí. Nymburský region se rozkládá v nejúrodnější polabské nížině, je málo členitý s charakterem výrazně rovinného typu. Veškeré úřady evidují statistiky podle územního rozdělení na kraje a okresy. Z tohoto důvodu jsou některé informace zpracovány z hlediska okresu Nymburk. Dle Českého statistického úřadu, zaujímá okres Nymburk svojí rozlohou 850 km^2 6. místo ve Středočeském kraji a zabírá 7,7 % z jeho rozlohy. Z rozlohy okresu tvoří zemědělská půda 69,6 % a lesy 17,5 %. Hustotou osídlení 111 obyvatel na km^2 se řadí k průměrným okresům kraje. Do okresu Nymburk náleželo k 31. 12. 2011 celkem 87 obcí. Z celkového počtu obcí má 7 statut města - Nymburk, Poděbrady, Lysá nad Labem, Městec Králové, Sadská, Milovice a Rožďalovice. Městysem byly stanoveny3 obce – Křinec, Loučeň a Kounice. V okrese žilo k 31. 12. 2011 celkem 94 360 obyvatel.

Nymbursko je převážně zemědělská oblast pro příhodnou polohu a úrodnost půdy s rozvinutým obilnářstvím, pěstováním oleje a pícnin, chovem skotu a prasat. Výstavba železniční tratě Praha – Olomouc přispěla k rozvoji průmyslu. Nymburk leží na tzv. „severozápadní dráze“ a dlouhá léta byly významným zaměstnavatelem Železniční opravny a strojírny Nymburk. Tradici na okrese má průmysl strojírenský, potravinářský a sklářský. Menší podíl má průmysl, který je většinou zpracovatelský či lehký. Z těžařského odvětví jsou zde pouze provozy na těžbu štěrků, písku a hlín. Zemědělskou krajinou protéká množství řek, říček a potoků. Z hlediska zaměstnanosti je nejvýznamnější velká řeka České republiky, řeka Labe, kde dobře funguje rozvinutá lodní doprava. K 31. 12. 2011 bylo v rámci okresu Nymburk evidováno 4 910 uchazečů o zaměstnání. Míra registrované nezaměstnanosti činila v I. pololetí roku 2012 hodnoty 10,08 %, což představuje druhou nejvyšší míra nezaměstnanosti ve Středočeském kraji. V okrese bylo k 31. 12. 2011 v registru ekonomických subjektů zapsáno celkem 22 613 subjektů, z toho tvoří po cca 14,1 % činnosti v odvětví průmyslu, 13,8 % ve stavebnictví a maloobchodě a 4,6 % v zemědělství a lesnictví.[37]

[37] ČSÚ, *Krajská správa ČSÚ pro Středočeský kraj.* 2012 [online]. © 21.8.2012 [cit. 2013-12-08]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_nymburk

Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele lze považovat z hlediska počtu zaměstnanců firmy, které zaměstnávají více jak 200 zaměstnanců. V Nymburském regionu se jedná pouze o devět velkých firem. Některé firmy mají sídlo v regionu a pobočky po celé republice, proto nezajišťují pracovní místa pro občany našeho regionu, například SD Jednota Nymburk. Naopak firmy, které poskytují pracovní uplatnění občanů regionu Nymbursko, se v následující tabulce neobjevují, protože sídlo firmy je mimo region. Typickým příkladem je ČD Cargo. Také počet zaměstnanců ve Věznici Jiřice nevypovídá o pracovním uplatnění v regionu. Většina tamních zaměstnanců je ve služebním poměru, jako zaměstnanec ozbrojených složek.

Tabulka 2: Zaměstnavatelé v regionu Nymburk

Název a sídlo:	**Od**	**Počet zaměstnanců**
Model Obaly a.s. Nymburk	1.7.2005	220
Jednota spot.družstvo Nymburk	1.5.2001	490
Fresenius HemoCare s.r.o. Hořátev	1.5.2005	350
Kovona Lysá n.L. a.s.	1.9.1981	200
Parker Hannifin s.r.o. Sadská	1.2.1997	450
Linde Wiemann CZ s.r.o.	1.8.1993	400
Poděbradka a.s.	1.8.1993	170
Lázně Poděbrady a.s.	1.5.1992	300
Crystal Bohemia a.s.	30.4.2009	370
Nemocnice Nymburk s.r.o.	1.5.2009	200
Městská nem. Městec Králové	1.5.2007	140
Vězeňská služba - Věznice Jiřice	1.1.1994	150 – jen civilní zaměstnanci

Zdroj: evidence Okresní správy sociálního zabezpečení Nymburk

Nymbursko, které je součástí severozápadní dráhy, je nazýváno „městem železničářů“, kromě toho, že poskytuje mnoho pracovních možností v železniční dopravě, také zajišťuje velmi dobré dopravní spojení s Hlavním městem Prahou, která je vzdálena 50 Km. Praha s množstvím pracovních příležitostí zlepšuje regionu Nymbursko míru nezaměstnanosti.

5 METODIKA PRÁCE A VYMEZENÍ VÝZKUMNÉHO CÍLE

Analýza časových řad neboli „*zkoumání změn jevů v čase je jednou z nejdůležitějších statistických úloh*. *Základním prostředkem statistické analýzy dynamiky hromadných jevů je časová řada, v níž jednotlivé úrovně závisle proměnné veličiny Y jsou zvažovány jako funkce času. Časová řada se obvykle definuje jako množina pozorování kvalitativní charakteristiky (ukazatele), uspořádaná v čase“.*[38]

Časové řady lze členit z různých hledisek. Podle charakteru ukazatele na časové řady okamžikové a intervalové. Tyto řady vyjadřují, kolik případů, událostí vzniklo či zaniklo za určitý časový interval. Podle periodicity sledovaného ukazatele lze časové řady členit na krátkodobé (periodicita je kratší než 1 rok) a dlouhodobé (periodicita je nejméně roční). Pracuje-li se s řadami neupravených hodnot ukazatelů, hovoří se o časových řadách původních hodnot. Jsou-li napočteny z jedné nebo více časových řad původních hodnot určité statistické charakteristiky (součet, průměr, poměr), je nazývána takto vzniklá řada časovou řadou odvozených charakteristik.[39]

„*Pro charakterizování dynamiky vývoje časových řad, tzn. pro zkoumání rychlosti změn hodnot sledovaného ukazatele v závislosti na čase, je možné užívat různé statistické charakteristiky.*

Absolutní charakteristiky umožňují absolutní porovnávání hodnot jednotlivých členů časové řady. Nejčastěji se používají první diference neboli absolutní přírůstky. *Označíme-li hodnoty časové řady jako* y_t, $t = 1, 2, \ldots\ldots, n$, *lze definovat první absolutní diference jako rozdíly sousedních pozorování řady,*

$dy_t = y_t - y_{t-1}$, *kde* $t = 2, 3, \ldots\ldots, n$.“ *(5.1)*

Tyto diference charakterizují absolutní přírůstek nebo úbytek zkoumaného ukazatele v určitém okamžiku (období) bezprostředně předcházejícímu.

Vedle absolutních charakteristik se často užívají také relativní charakteristiky růstu, respektive poklesu, jež jsou bezrozměrnými veličinami. Jejich představiteli jsou např. koeficient růstu

$$k_i = \frac{y_t}{y_{t-1}}, \qquad t = 2, 3, \ldots\ldots, n, \qquad (5.2)$$

[38] SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B. *Statistické metody II.* Vydání první, 2. Dotisk. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, 2009, s. 38. ISBN 978-80-213-1736-9.
[39] SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B. *Statistické metody II.* Vydání první, 2. Dotisk. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, 2009, s. 38. ISBN 978-80-213-1736-9.

které charakterizují relativní postupnou rychlost změn hodnot v časové řadě. Vyjádříme-li koeficient růstu v procentech, hovoříme o tempu růstu.[40]

Dotazníkové šetření je metodou sběru dat sociologického empirického výzkumu. V metodologii vědy znamená metoda přístup ke zkoumání, který závisí na předmětu a objektu poznávání. Je to opakovatelný, systematický a kontrolovatelný způsob poznávání. Při dotazníkovém šetření jsou údaje zapisovány do předem připraveného dotazníku. Dotazník je možné předat respondentovi, který sám odpovídá na dané otázky nebo je použito rozhovoru, kdy tazatel vyplňuje odpovědi respondenta. Tento způsob zajišťuje nepochopení nebo chybné pochopení otázek. Bez účasti tazatele je možné dotazování realizovat také elektronicky, kdy je možná hromadná distribuce dotazníků pomocí internetu. Při volbě této varianty je nutné pamatovat na skutečnost, že uživatelé počítačů a internetu představují specifickou populaci, což přináší určité přirozené omezení.

Při tvorbě dotazníku je nutné dbát na jeho úpravu, typ a velikost písma, barevnost a srozumitelnost. Z hlediska obsahu jsou důležitá základní pravidla:

- Bude respondent otázce rozumět?
- Bude schopen na ni odpovědět?
- A bude ochoten na ni odpovědět?

Způsob položení otázky ovlivňuje kvalitu získané informace a možnosti jejího dalšího zpracování. Zamezení výskytu chyb a zkreslení v získaných údajích napomůže pilotní průzkum, tedy vyzkoušení celého procesu dotazování na malém vzorku respondentů. Pilotní průzkum má za úkol odhalit a včas odstranit slabá místa dotazníku. Pořadí otázek je dáno jejich účelem v dotazníku a jejich návaznosti, Úvodní formulace by měla sloužit k objasnění účelu průzkumu, k navázání kontaktu s respondentem a jeho získání pro účast na šetření. Při vlastním dotazování je důležité, aby otázky volně navazovaly na sebe, aby udržovaly přiměřené soustředění, neodváděly pozornost přeskakováním z jednoho problému na jiný. Identifikační otázky, které by mohly narušit ochotu respondenta ke spolupráci, je vhodné zařadit na závěr dotazníku.[41]

[40] SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B. *Statistické metody II.* Vydání první, 2. Dotisk. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, 2009, s. 38-39. ISBN 978-80-213-1736-9.
[41] PECÁKOVÁ, I. *Statistika v terénních průzkumech.* První vydání. Praha: Professional Publishing, 2008, s.23-26. ISBN 978-80-86946-74-0.

Kontingenční tabulky jsou používány k ověřování a modelování závislostí. *„Kontingence je vztahem dvou či více kvalitativních statistických znaků, z nichž alespoň jeden je znakem množným“.*[42]

„Pokud údaje tříděné v dvourozměrných kontingenčních tabulkách pocházejí ze vzorku pořízeného pravděpodobnostním výběrem z rozsáhlé populace, mohou být východiskem zkoumání vztahů mezi kategoriálními proměnnými v této populaci. Výběrové četnosti v tabulce lze pak chápat jako nespojité náhodné veličiny a k provádění induktivních úsudků o populaci využít vlastnosti výběrových rozdělení četností či jejich funkcí“.[43]

„Důsledkem relativně malého rozsahu výběru při větším počtu kategorií jedné či obou proměnných mohou být málo obsazená či prázdná pole v kontingenční tabulce (řídké tabulky). Neobsazená pole v tabulce jsou tedy důsledkem toho, že se v souboru určitá kombinace nevyskytla (ne toho, že taková kombinace nemůže existovat). Očekávané četnosti jsou pro taková prázdná pole nenulová“.[44]

.

[42] SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B. *Statistické metody II.* Vydání první, 2. Dotisk. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, 2009, s. 13. ISBN 978-80-213-1736-9.
[43] PECÁKOVÁ, I. *Statistika v terénních průzkumech.* První vydání. Praha: Professional Publishing, 2008, s.151. ISBN 978-80-86946-74-0.
[44] PECÁKOVÁ, I. *Statistika v terénních průzkumech.* První vydání. Praha: Professional Publishing, 2008, s.153. ISBN 978-80-86946-74-0.

6 VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ

6.1 Dotazníková šetření

Pro empirický průzkum byla použita metodologická technika dotazování a analýza dat získaných z anonymních dotazníků. Dotazník byl sestaven kombinací otázek otevřených, uzavřených a polozavřených. Otevřené otázky mají volnou tvorbu odpovědi. Polozavřené otázky umožňují respondentovi volně vyjádřit svůj názor.

V přípravné fázi výzkumu proběhlo testování vytvořených otázek z hlediska možnosti výběru odpovědí a jasné formulace k pochopení širokou veřejností. V této přípravné fázi byly dotazníky předloženy k vyplnění dvaceti respondentům, kteří jsou klienty Úřadu práce v Nymburce. Testování proběhlo v listopadu 2013. K vrácení vyplněných dotazníků byla stanovena čtrnáctidenní doba. K vyhodnocení byl k dispozici vzorek 19 vyplněných dotazníků. Následně byly odstraněny nedostatky u dvou z uvedených otázek, kdy respondenti u otázky číslo 5 doplnili volbu „nepřemýšlel jsem o tom“ a v oddíle charakteristika respondenta, byla přidána chybějící volba „rozvedený“.

Vlastní dotazníkové šetření proběhlo v období od 15. listopadu 2013 do 15. prosince 2013. Dotazníky byly v tištěné podobě předány prostřednictvím referentky Úřadu práce v Nymburce stu respondentů. Ve stanoveném čase vyplnilo a vrátilo k vyhodnocení 84 respondentů. Pomocí dotazníků bylo získáno velké množství informací a údajů od zkoumaného vzorku v poměrně krátkém čase.

Cílem průzkumu je zjistit zájem klientů Úřadu práce Nymburk o následné vzdělávání a získávání vyšší kvalifikace pro získání požadovaného zaměstnání. Shrnout požadavky a překážky při realizaci následného vzdělávání. Dílčím cílem je analyzovat dostupnost vzdělávání v regionu Nymbursko a vývoj nezaměstnanosti a podat doporučení ve vztahu andragogické podpory ve vazbě na zdárný průběh začlenění uchazečů o zaměstnání do pracovního procesu.

Pracovní hypotézy:

Pro realizaci analýzy získaných dat je nutné formulovat pracovní hypotézy:

- PH1) Mezi nezaměstnanými převažují lidé s nižší úrovní vzdělání a krátkodobě žijící na území daného regionu.

- PH2) Uchazeči o zaměstnání jsou ochotni se nadále vzdělávat pro získání požadovaného zaměstnání.

- PH3) Uchazeči o zaměstnání předpokládají, že jim nově získané vzdělání nebo rekvalifikace pomůže k získání zaměstnání.

- PH4) Největší překážkou v realizaci následného vzdělávání je z pohledu nezaměstnaných jejich vyšší věk.

- PH5) Ochota dále se vzdělávat je závislá na dosavadní úrovni vzdělání nezaměstnaných.

- PH6) Na Nymbursku se vyskytuje převážně krátkodobá až střednědobá nezaměstnanost.

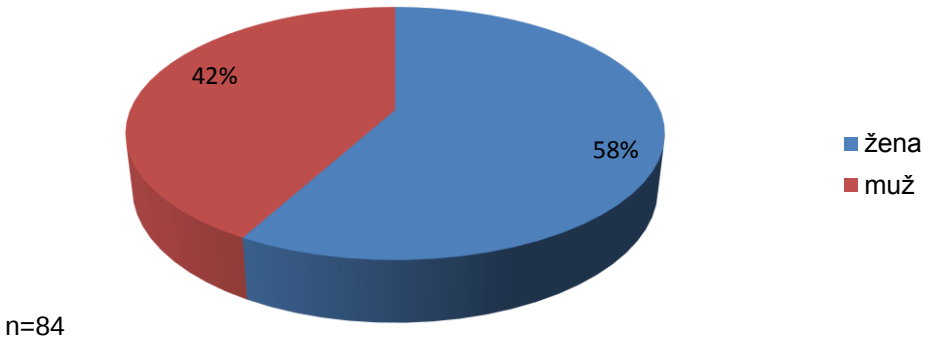
6.1.1 Analýza vlastního dotazníkového šetření na úřadu práce

Dotazník (viz příloha č. 1) byl rozdělen do tří částí. První a druhá část obsahovala otázky výzkumného charakteru a třetí část otázky identifikačního charakteru. Výsledné odpovědi byly zpracovány a následně analyzovány pomocí software Microsoft Excel.

Výsledky otázek dotazníkového průzkumu:

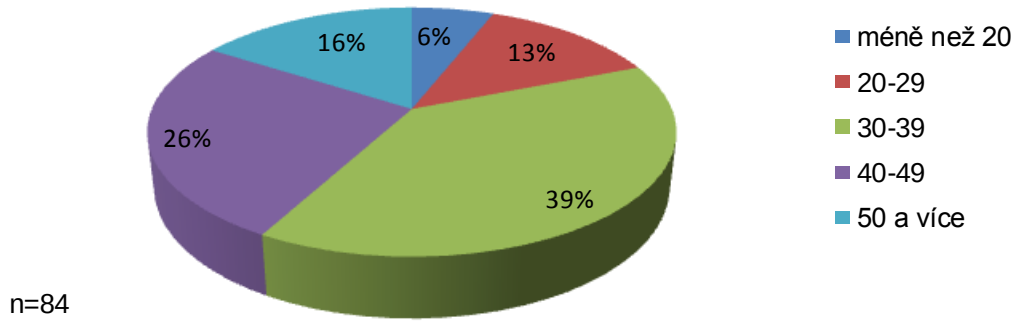
Otázky identifikačního charakteru byly umístěny na závěr dotazníku a byly číslovány římskými číslicemi.

Graf č. 1: Struktura respondentů dotazníkového šetření podle pohlaví



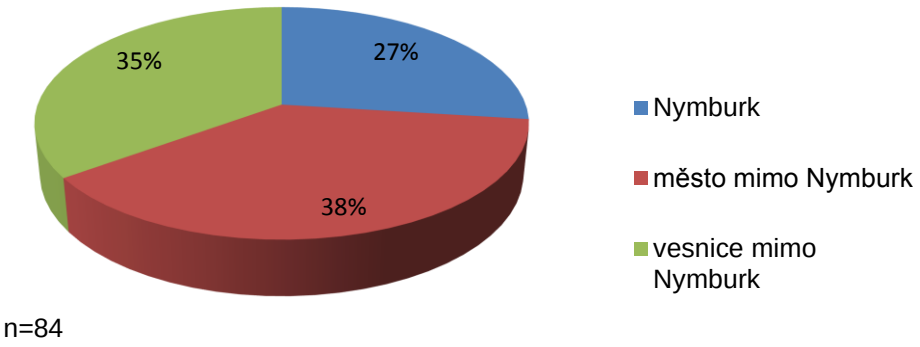
Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Graf č. 2: Struktura respondentů podle věku



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

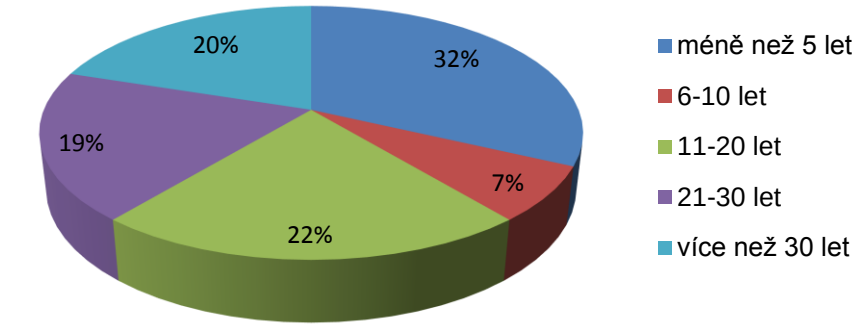
Graf č. 3: Struktura respondentů podle místa bydliště



n=84

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

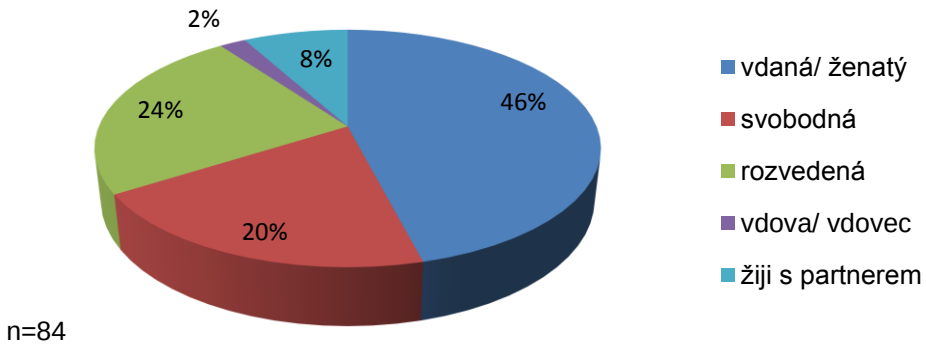
Graf č. 4: Struktura respondentů podle délky života na Nymbursku



n=84

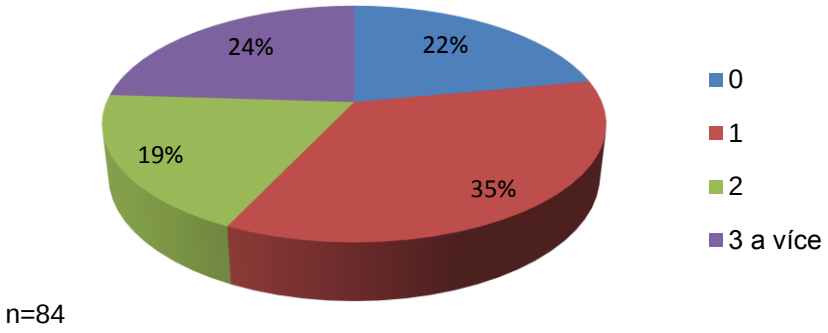
Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Graf č. 5: Struktura respondentů podle rodinného stavu



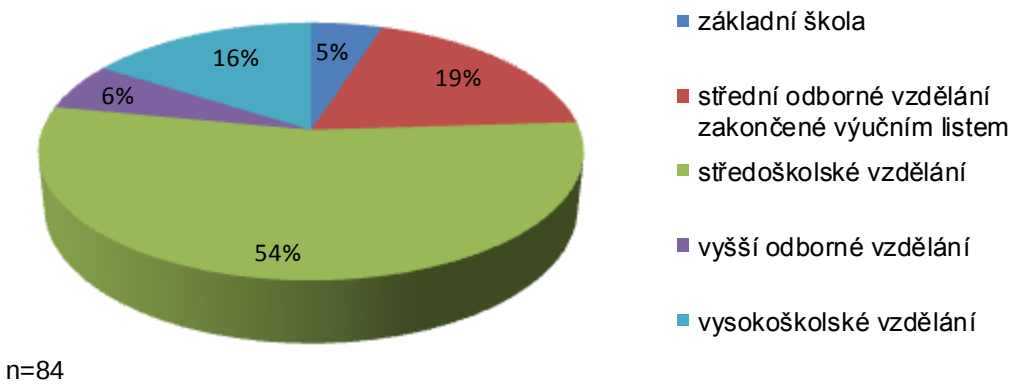
Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Graf č. 6: Struktura respondentů podle počtu dětí



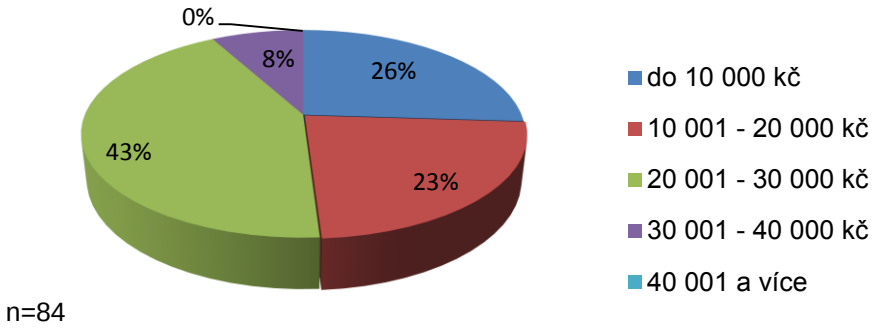
Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Graf č. 7: Struktura respondentů podle nejvyššího dosaženého vzdělání



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

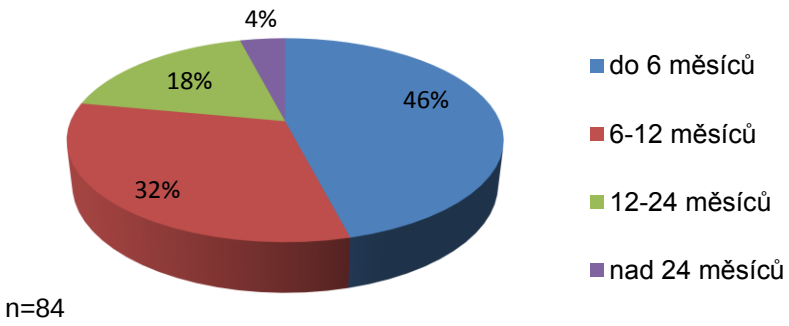
Graf č. 8: Struktura respondentů podle výše měsíčního příjmu v domácnosti



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

V první části dotazníků odpovídali klienti Úřadu práce ČR v okrese Nymburk na otázky v rámci nezaměstnanosti a dosavadní získané kvalifikace.

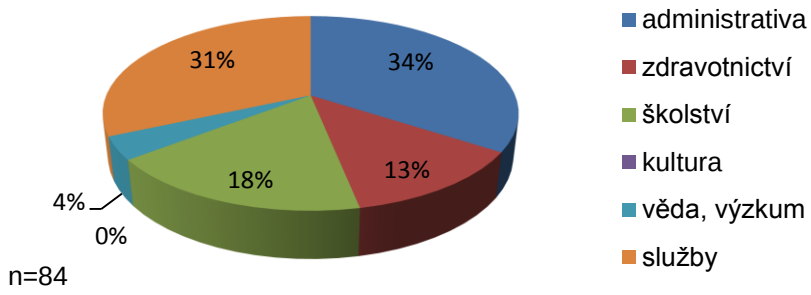
Graf č. 9: Délka evidence klientů na Úřadu práce ČR



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Graf č. 9 vyobrazuje hodnoty v procentuálním vyjádření. Z výsledku je patrné, že největší skupinou nezaměstnaných, kteří se dobrovolně účastnili průzkumu, jsou osoby evidované do 6 měsíců (46 %) a nejméně ve skupině evidovaných nad 24 měsíců (4 %).

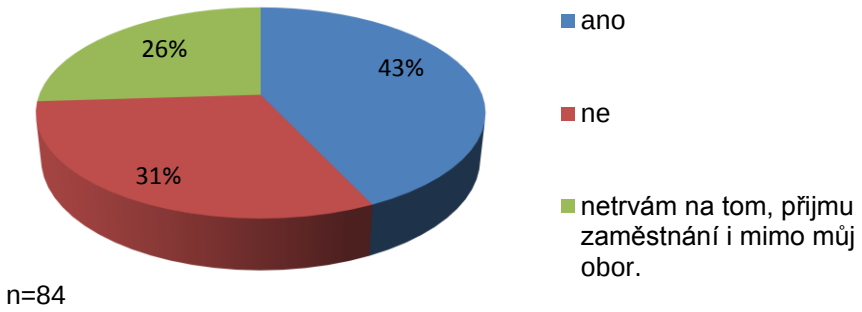
Graf č. 10: Obor dosud získané kvalifikace



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Graf č. 2 znázorňuje obory, ve kterých respondenti získali dosud kvalifikaci. Nejpočetněji zastoupenými skupinami jsou respondenti s vzděláním v administrativě (34 %) a ve službách (31 %). Nejméně odpovídajících respondentů v tomto průzkumu získalo vzdělání pro vědu a výzkum (4 %).

Graf č. 11: Požadavek zaměstnání v získané kvalifikaci

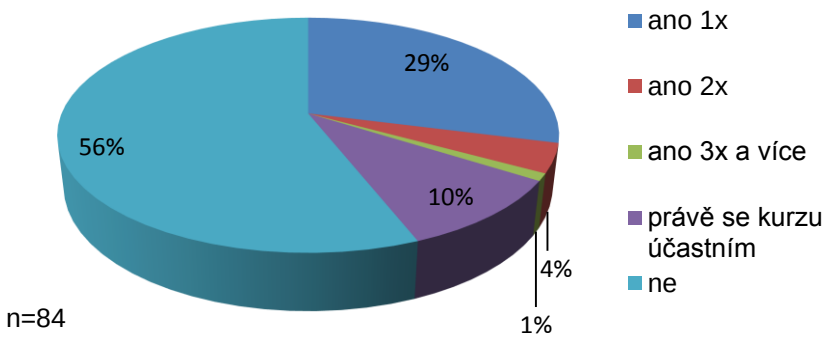


Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Graf č. 11 znázorňuje požadavek respondentů získání zaměstnání v oboru, pro který mají kvalifikaci. Na zaměstnání ve svém oboru trvá 43 %. Nepožaduje zaměstnání ve svém oboru nebo na něm netrvá dohromady 57 %.

Druhá část dotazníku se týkala zvýšení kvalifikace a ochoty klientů Úřadu práce v Nymburce nadále se vzdělávat.

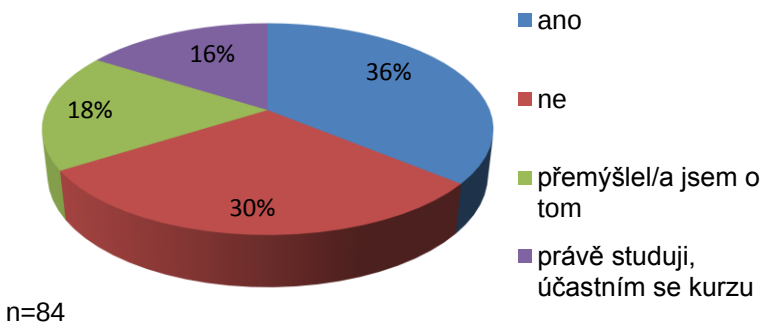
Graf č. 12: Počet uskutečněných rekvalifikační kurzů



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Graf č. 12 znázorňuje, zda respondenti již absolvovali rekvalifikační kurzy a opakovanou účast na rekvalifikaci. Celých 56 % dotázaných osob odpovědělo, že rekvalifikační kurzy nikdy neabsolvovali. Naopak záporně, tj. že kurz absolvovali někdy i opakovaně, odpovědělo celkem 44 %

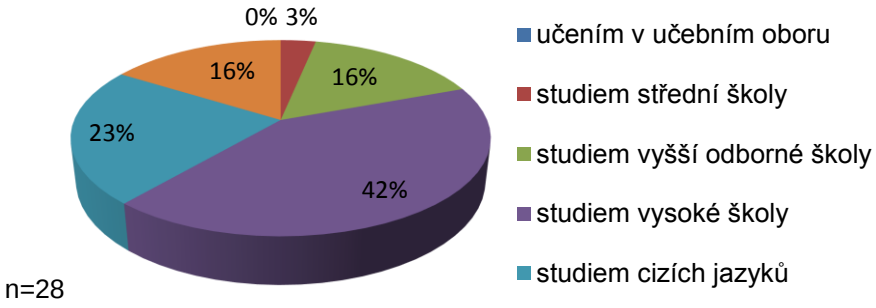
Graf č. 13: Zvažování možnosti dále se vzdělávat



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

V grafu č. 13 je znázorněno, zda respondenti uvažují o zvýšení rekvalifikace vyučením, studiem na střední nebo vysoké škole, popřípadě jinak se vzdělávat. Účast na následném vzdělávání připouští nebo právě studuje celkem 70 %. Celých 18 % se nechce účastnit následného vzdělávání.

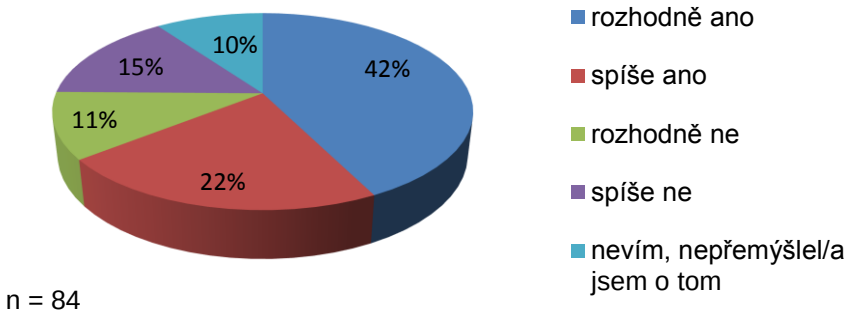
Graf č. 14: Současné zvyšování kvalifikace



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Graf č. 14 znázorňuje odpovědi na otázku č. 6, kterou zodpovídali pouze respondenti, kteří se právě účastní následného vzdělávání. Jedná se o 28 %. Studiem vysoké školy si zvyšuje svojí kvalifikaci 42 % respondentů. Nejmenší podíl respondentů je studujících střední školu. Jedná se o 3% dotazovaných osob.

Graf č. 15: Ochota účastnit se rekvalifikačního kurzu nebo následného vzdělávání



n = 84

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Graf č. 7 zobrazuje názor na ochotu účastnit se rekvalifikace nebo následného vzdělávání. Celých 42 % dotázaných uvedlo ve své odpovědi – rozhodně ano. Dalších 22 % uvedlo – spíše ano. Rozhodně se nechce dále vzdělávat 11 %.

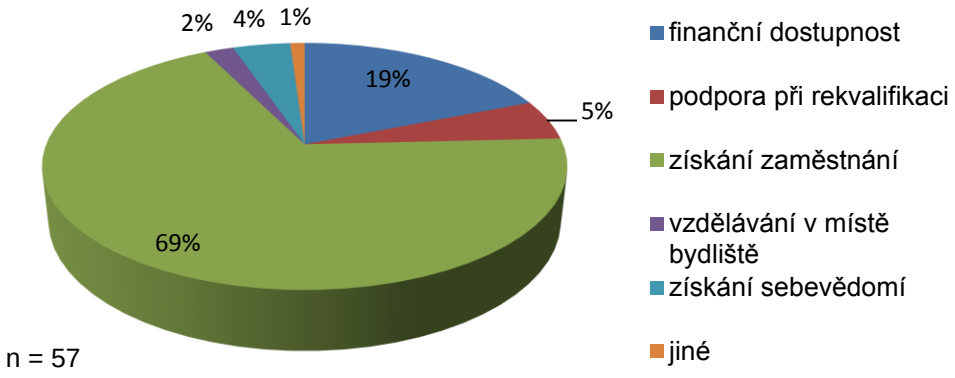
Graf č. 16: Důvod dalšího vzdělávání

n = 57

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Z grafického znázornění je patrné, že důvodem k účasti na následném vzdělávání je snaha se realizovat. Tuto variantu odpovědi zvolilo 35 %. Získání sebevědomí je motivací ke vzdělávání pro 9 % respondentů.

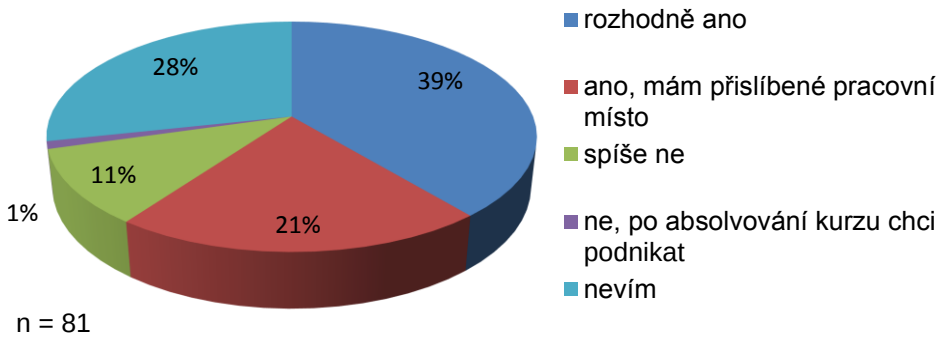
Graf č. 17: Priority v realizaci následného vzdělávání



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Graf č. 17 znázorňuje, co je nejdůležitější pro respondenty v realizaci následného vzdělávání a získávání kvalifikace. Otázku odpovědělo 95 % dotazovaných osob. Motivem k vzdělávání je pro celých 69 % respondentů získání zaměstnání.

Graf č. 18: Předpoklad získání zaměstnání po absolvování rekvalifikace

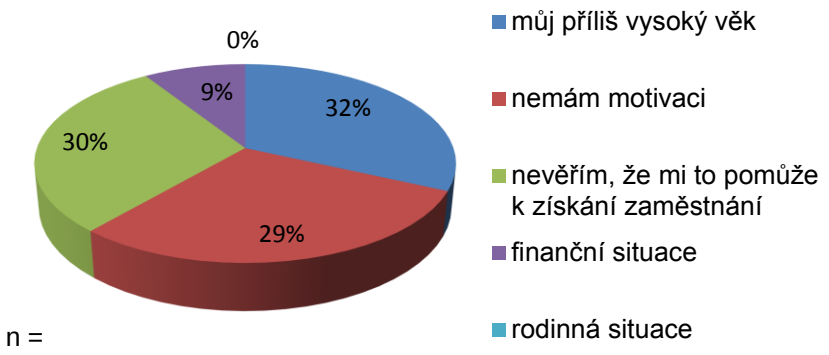


Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Graf č. 18 znázorňuje předpoklad získání zaměstnání po absolvování kurzu nebo jiného druhu vzdělávání. Přislíbené pracovní místo má 21 % dotázaných. Získání zaměstnání předpokládá 39 % respondentů. Dalších 11 % dotázaných uvedlo, že nepředpokládá získání pracovního místa.

Na otázku č. 11 odpovědělo pouze 30 dotázaných respondentů, proto nebyla znázorněna graficky. Vysokou školu na Nymbursku postrádá 11 osob, 9 osob nepostrádá žádný druh vzdělávání, 7 osob neví, je jim to jedno. Zbývající respondenti uvedli, že jim chybí sportovně zaměřená škola, průmyslová škola a technické učiliště.

Graf č. 19: Důvod nezájmu následně se vzdělávat



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Graf č. 19 znázorňuje hlavní důvody neochoty nadále se vzdělávat. Na otázku č. 12 odpovědělo 44 % respondentů. Jako důvod nezájmu uvádí 32 % příliš vysoký věk. Motivaci nemá 29 %. Rodinnou situaci jako důvod neochoty se vzdělávat nezvolil žádný z odpovídajících respondentů.

Ověření nebo naopak vyvrácení pracovních hypotéz bylo dále zpracováno pomocí kontingenčních tabulek a graficky zobrazeno z programu Statistica (viz přílohy tabulky č. 3 - 8, grafy č. 21 - 26). Výzkum potvrdil některé hypotézy doslova a jiné pouze částečně. Z provedeného výzkumu vyplývá několik zjištění:

První stanovená hypotéza zjišťovala stupeň úrovně vzdělání mezi klienty Úřadu práce v Nymburce a délku života v regionu. Předpoklad byl, že mezi nezaměstnanými převažují lidé s nižším stupněm vzdělání a krátkodobě žijící na území regionu Nymbursko. Výsledky výzkumu přináší zjištění, že nadpoloviční většina uchazečů o zaměstnání, kteří se zúčastnili šetření, má středoškolské vzdělání. Tato část hypotézy neodpovídala předpokladu. Mezi uchazeči o zaměstnání převažují krátkodobě žijící lidé v regionu. Toto potvrzuje stanovenou hypotézu.

Dále bylo zjištěno, že uchazeči o zaměstnání jsou ochotni se následně vzdělávat pro získání požadovaného zaměstnání. Uvažují o využití volného času

k získání nových znalostí a dovedností, které by jim mohly zvětšit možnosti získání zaměstnání. Zvažují, jaké mají možnosti v oblasti vzdělávání. Často volí využití nabídky rekvalifikačních kurzů, mimo jiné i pro nárok na poskytování podpory při rekvalifikaci. Z oslovených respondentů 16 % studuje převážně na vyšší odborné škole nebo vysoké škole. Stupeň studovaného vzdělávání odpovídá i nejpočetnější skupině, kterou zastupují právě středoškolsky vzdělaní uchazeči o zaměstnání. Z otevřených otázek bylo zjištěno, že někteří respondenti postrádají v regionu možnost vysokoškolského vzdělávání. V současné době zájemci o studium na vysoké škole musí dojíždět do nejbližších větších měst. Velké možnosti nabízí hlavní město Praha, které je dobře dostupné z okresu Nymburk.

Výzkum potvrzuje i třetí hypotézu, která spěla k názoru, že nezaměstnaní v evidenci úřadu práce předpokládají získání zaměstnání díky absolvování následného vzdělávání. Motivací k získávání nových znalostí a zkušeností je vedle získání pracovního místa, také snaha se realizovat a získat ztracené sebevědomí.

Výsledky šetření potvrzují hypotézu, že největší překážkou v realizaci následného vzdělávání je z pohledu respondentů jejich vyšší věk. Z důvodu důchodové reformy, která přinesla postupné prodlužování důchodového věku, musí lidé strávit v ekonomicky aktivní části života delší dobu. Ve věku krátce před dosažením nároku na starobní důchod občané již nejsou schopni zvládat dosavadní práci a to je mnohdy důvodem jejich nezaměstnanosti. Úbytek fyzických sil, různé zdravotní komplikace je omezují při manuálně vykonávaní práci. Úbytek psychických sil a schopnosti učit se novým věcem představuje omezením ve vzdělávání. Nedostatek motivace, která je nezbytná k realizaci vzdělávání nebo absolvování rekvalifikačních kurzů, má 29 % dotázaných.

Jak již potvrdila předchozí hypotéza, nejvíce studují středoškolsky vzdělaní uchazeči o zaměstnání. Největší ochota vzdělávat se je právě u této skupiny. Ve výzkumu uvedlo 42 % respondentů studium na vysoké škole a 16 % respondentů studuje vyšší odborné školy. Vysokoškolské studium je v současné době požadováno na mnoha pracovních pozicích, kdy dříve postačovalo středoškolské vzdělání. Tento požadavek je například ve státní správě, kdy si musí zaměstnanci doplnit kvalifikaci, aby si dosavadní pracovní pozici udrželi.

Dotazníková šetření potvrdila i šestou hypotézu, která předpokládala výskyt převážně krátkodobé až střednědobé nezaměstnanosti v regionu. V evidenci uchazečů o zaměstnání je 46 % odpovídajících respondentů do 6 měsíců. V období mezi 6 a 12 měsíci setrvává na Úřadu práce v Nymburce 32 % dotázaných.

6.2 Statistická analýza vývoje nezaměstnanosti v regionu Nymburk

Vývoj nezaměstnanosti v regionu Nymburk byl zkoumán pomocí sestavení časové řady a porovnání s časovými řadami sestavenými pro Středočeský kraj a celou Českou republiku.

Graf č. 20: Vývoj nezaměstnanosti

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Z grafického zobrazení je patrné, že nezaměstnanost na Nymbursku převážně koresponduje s celorepublikovým vývojem nezaměstnanosti, oproti Středočeskému kraji, kde v procentním vyjádření hodnot nezaměstnanosti jsou vykazovány dlouhodobě nižší hodnoty. Nezaměstnanost v Nymburce znatelně narostla po roce 2010, rok 2011 vykazuje nejvyšší míru od změny metodiky, která nastala v roce 2004. V roce 2012 nastal pokles míry nezaměstnanosti na Nymbursku, který stále trvá.

ZÁVĚR

Nezaměstnanost je považována z globálního hlediska za dlouhodobý problém. Rychlý vývoj společnosti klade nároky na každého člověka, který se musí denně vyrovnávat se změnami ve společnosti a s nároky, které jsou na něj kladeny jako na zaměstnance. Aby byl každý jednotlivec připraven na nároky zaměstnavatelů a trhu práce je zapotřebí udržovat krok se vzniklými změnami, osvojovat si nové vědomosti a dovednosti, získávat nové a prohlubovat dosavadní zkušenosti. Nejen změna profese přináší nutnost osobního vzdělávání, ale i ve stávající profesi se musí člověk neustále zdokonalovat. Populace by měla dospět k názoru, že celoživotní vzdělávání je nezbytností.

Tato práce si kladla za cíl analyzovat vývoj nezaměstnanosti, zmapovat nabídku vzdělávání v daném regionu. Práce se snažila vyzdvihnout nutnost vzdělávání a potřebu vzdělávacích institucí pro úspěšný návrat uchazečů o zaměstnání do pracovního procesu. Úřad práce v Nymburce poskytuje lidem regionu dostatečnou nabídku vzdělávání a rekvalifikačních kurzů pro nezaměstnané osoby. Vzdělávací agentury, které působí v celém Středočeském kraji, poskytují vzdělávání občanům Nymburska nejen evidovaným na úřadu práce, jako uchazeči o zaměstnání, ale i zaměstnaným, kteří mohou být ohroženi ztrátou práce. Jejich kurzy se často specializují na určitou cílovou skupinu, například lidé po 50. roce věku. Proto není třeba v zájmu efektivnosti následného vzdělávání přijímat nová, další či specifická andragogická a androdidaktická opatření.

Dílčím cílem bylo zhodnotit ochotu klientů úřadu práce ke zvyšování vlastní kvalifikace. Z výsledků průzkumu můžeme prohlásit, že uchazeči jsou ochotni se vzdělávat nejen pro získání nového zaměstnání, ale i pro svůj osobní rozvoj a získání sebevědomí. Překážku v dalším vzdělávání spatřují respondenti v jejich vyšším věku, proto je zapotřebí motivovat k osobnímu rozvoji i tuto věkovou kategorii občanů.

Praktická část potvrdila většinu předpokládaných východisek. Nezaměstnanost na Nymbursku nepřevyšuje celorepublikovou míru nezaměstnanosti především díky dobré dostupnosti hlavnímu městu Praha, které nabízí mnoho pracovních nabídek, uplatnění v různých oborech na trhu práce a také velké možnosti následného vzdělávání.

Bylo by potěšující, kdyby tato práce byla přínosem nejen pro uchazeče o zaměstnání, ale také inspirací pro vzdělávací instituce, kterým by mohla pomoci dosáhnout efektivních výsledků při realizaci dalších vzdělávacích projektů.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BENEŠ, M. *Andragogika.* Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.

BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém.* 1. vydaní. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8.

ČESKO, *Sociální pojištění, Úplné znění.* Ostrava-Hrabůvka: Nakladatelství Sagit, 2012. ISBN 978-80-7208-901-7.

KLÍMA, J. *Makroekonomie.* Brno: Alfa Publishing, s.r.o., 2006. ISBN 80-86851-27-3.

KREBS, V. *Sociální politika.* Praha: Aspi, 2002. ISBN 80-86395-33-2.

MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 2. přeprac. vydání. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-368-0.

MUŽÍK, J. *Řízení vzdělávacího procesu.* Vydání první, Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010. ISBN 978-80-7357-581-6.

SOUKUP, J. et al, *Makroekonomie.* 2. aktualizované vydání. Praha: Managament Press, s.r.o., 2012. ISBN 978-80-7261-219-2.

SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B. *Statistické metody II.* Vydání první, 2. Dotisk. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, 2009. ISBN 978-80-213-1736-9.

ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých.* Vydání 1., Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-551-6.

PECÁKOVÁ, I. *Statistika v terénních průzkumech.* První vydání. Praha: Professional Publishing, 2008. ISBN 978-80-86946-74-0.

ZOUNEK, J., SUDICKÝ, P. *E-learning učení (se) s online technologiemi.* Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, ČR, a.s., 2012. ISBN 978-80-7357-903-6.

Seznam použitých internetových zdrojů

Agentura IVEX s.r.o., [on-line]. 2013 © [cit. 2013-12-25]. Dostupné z: http:// ://www.ivex.cz/.

ČSSZ, *Pojistněmatematická zpráva* o důchodovém pojištění 2012. [online]. [cit. 2013-11-27]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13783/PMZ-2012.pdf

ČSÚ, *Krajská správa ČSÚ pro Středočeský kraj.* 2012 [online]. © 21.8.2012 [cit. 2013-12-08]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_nymburk

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti.* [online]. © 8.11. 2013,[cit. 2014-1-10]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

FINANCE.CZ. *Trh práce a nezaměstnanost.* [online]. © 2013 [cit. 2013-12-29]. Dostupné z: http://www.finance.cz/makrodata-eu/trh-prace/nezamestnanost/

Jazyková škola Libiny English [on-line]. 2013 [cit. 2013-11-20]. Dostupné z: http://living.wz.cz/.

JOUZA, L. *Změny v podpoře v nezaměstnanosti.* [online]. © [cit. 2013-11-29]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/zmeny-v-podpore-v-nezamestnanosti.htm.

SFINANCE. *Důchodová reforma.* [online]. © 1996-2013 [cit. 2013-11-27]. Dostupné z: https://www.sfinance.cz/duchodova-reforma/t1656

Středočeský vzdělávací institut J. A. Komenského, [on-line]. 2013 © 2011-2013 [cit. 2013-12-11]. Dostupné z: http://www.sviajak.cz/.

VÝPLATA.CZ. *Podmínky pro poskytování podpory v nezaměstnanosti.* [online]. © 1998-2013 [cit. 2013-11-29]. Dostupné z: http://www.vyplata.cz/zamestnanec/podminkypodpory.php.

Seznam ostatních zdrojů

Česko. Zákon č. 306 ze dne 17. července 2008 o důchodovém pojištění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2008. Dostupné z: systém ASPI, stav k 4.11.2013.

Česko. Zákon č. 435 ze dne 13. Května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004. Dostupné z: systém ASPI, stav k 4.11.2013.

SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

Seznam grafů

Graf 1: Struktura respondentů dotazníkového šetření podle pohlaví 40
Graf 2: Struktura respondentů podle věku 40
Graf 3: Struktura respondentů podle místa bydliště 41
Graf 4: Struktura respondentů podle délky života na Nymbursku 41
Graf 5: Struktura respondentů podle rodinného stavu 42
Graf 6: Struktura respondentů podle počtu dětí 42
Graf 7: Struktura respondentů podle nejvyššího dosaženého vzdělání 43
Graf 8: Struktura respondentů podle výše měsíčního příjmu v domácnosti 43
Graf 9: Délka evidence klientů na Úřadu práce ČR 44
Graf 10: Obor dosud získané kvalifikace 44
Graf 11: Požadavek zaměstnání v získané kvalifikaci 45
Graf 12: Počet uskutečněných rekvalifikační kurzů 45
Graf 13: Zvažování možnosti dále se vzdělávat 46
Graf 14: Současné zvyšování kvalifikace 46
Graf 15: Ochota účastnit se rekvalifikačního kurzu nebo následného vzdělávání 47
Graf 16: Důvod dalšího vzdělávání 47
Graf 17: Priority v realizaci následného vzdělávání 48
Graf 18: Předpoklad získání zaměstnání po absolvování rekvalifikace 48
Graf 19: Důvod nezájmu následně se vzdělávat 49
Graf 20: Vývoj nezaměstnanosti 51
Graf 21: Histogram - Ochota se vzdělávat z hlediska pohlaví respondentů ... VIII
Graf 22: Ochota se vzdělávat z hlediska pohlaví respondentů – dvourozměrné rozdělení X
Graf 23: Histogram - Ochota se vzdělávat z hlediska dosaženého vzdělání XI
Graf 24: Ochota se vzdělávat z hlediska dosaženého vzdělání – dvourozměrné rozdělení XIII
Graf 25: Histogram - Délka evidence na úřadu práce z hlediska bydliště XIV
Graf 26: Délka evidence na úřadu práce z hlediska bydliště - dvourozměrné rozdělení XV

Seznam tabulek

Tabulka 1: Zvyšování potřebné doby pojištění 31
Tabulka 2: Zaměstnavatelé v regionu Nymburk 33
Tabulka 3: Ochota se vzdělávat z hlediska pohlaví respondentů VIII
Tabulka 4: Ochota se vzdělávat z hlediska pohlaví respondentů – procentní vyjádření IX
Tabulka 5: Ochota se vzdělávat z hlediska dosaženého vzdělání X
Tabulka 6: Ochota se vzdělávat z hlediska dosaženého vzdělání – procentní vyjádření XII
Tabulka 7: Délka evidence na úřadu práce z hlediska bydliště XIII
Tabulka 8: Délka evidence na úřadu práce z hlediska bydliště – procentní vyjádření XIV

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník I
Příloha B - 1. Absolutní diference a koeficient růstu nezaměstnanosti VII
Příloha C - Ověření, vyvrácení hypotéz zpracované v kontingenčních tabulkách a programu Statistica VIII

PŘÍLOHY

Příloha A – Dotazník průzkumu

D O T A Z N Í K

PRO KLIENTY ÚŘADU PRÁCE V NYMBURCE

Vážení klienti,

ráda bych Vás požádala o vyplnění tohoto dotazníku. Jmenuji se Lada Čejková a jsem studentkou Univerzity J. A. Komenského v Praze, obor vzdělávání dospělých. Vaše odpovědi jsou pro mě velmi důležité a budou součástí mojí bakalářské práce na téma „Analýza vývoje nezaměstnanosti s ohledem na možnosti následného vzdělávání a získání kvalifikace v regionu Nymbursko“.

Dotazník je zcela anonymní. Pokud není uvedeno jinak, označte křížkem jednu z nabízených variant odpovědí. Prosím o Vaše pravdivé vyjádření. Výsledky výzkumu mohou pomoci nezaměstnaným při dalším profesním vzdělávání a následném hledání zaměstnání.

Za Váš čas a spolupráci Vám moc děkuji.

Lada Čejková

I. NEZAMĚSTNANOST

1.) Jak dlouho jste veden/a jako uchazeč/ka o zaměstnání na Úřadu práce?

- o do 6 měsíců
- o 6 – 12 měsíců
- o 12 – 24 měsíců
- o nad 24 měsíců

2.) V jakém oboru máte kvalifikaci?

- administrativa
- zdravotnictví
- školství
- kultura
- věda, výzkum
- služby
- zemědělství

3.) Požadujete zaměstnání, pro které máte kvalifikaci?

- ano
- ne
- netrvám na tom, přijmu zaměstnání o mimo můj obor

II. ZVÝŠENÍ KVALIFIKACE

4.) Absolvoval/a jste již nějaký rekvalifikační kurz, v případě že ano, kolikrát?

- ano, 1x
- ano, 2x
- ano, 3 a vícekrát
- právě se kurzu účastním
- ne

5.) Uvažujete o zvýšení kvalifikace vyučením se v jiném oboru, studiem na střední nebo vysoké škole, popř. jinak se vzdělávat?

- ano
- ne
- nepřemýšlel/a jsem o tom
- právě studuji, účastním se kurzu

6.) Odpovězte, pouze v případě, že jste na otázku č. 5 odpověděl/a, že právě studujete nebo se účastníte kurzu. V současnosti si svojí kvalifikaci zvyšuji:

- o učením v učebním oboru
- o studiem střední školy
- o studiem vyšší odborné školy
- o studiem vysoké školy
- o studiem cizích jazyků
- o zájmovým vzděláváním (např. kurz šití, kurz vaření, autoškola)

7.) Jste ochoten/a se účastnit rekvalifikačního kurzu nebo následného vzdělávání?

- o rozhodně ano
- o spíše ano
- o rozhodně ne
- o spíše ne
- o nevím, nepřemýšlel/a jsem o tom

8.) Na otázku č. 8 a č. 9 odpovězte pouze v případě, že jste ochotni se nadále vzdělávat. Co je důvodem Vašeho dalšího vzdělávání? (můžete zvolit i více odpovědí)

- □ bylo mi nabídnuto úřadem práce a zaujalo mě
- □ bylo mi nabídnuto úřadem práce a díky vzdělávání pobírám podporu při rekvalifikaci
- □ snaha se realizovat
- □ ztráta sebevědomí
- □ je podmínkou pro přijetí na slíbené pracovní místo

9.) Co je pro Vás nejdůležitější v realizaci následného vzdělávání, získávání kvalifikace?

- finanční dostupnost
- podpora při rekvalifikaci
- získání zaměstnání
- vzdělávání v místě bydliště
- získání sebevědomí
- jiné ……

10.) Předpokládáte, že Vám absolvování kurzu, vzdělávání pomůže při získání zaměstnání?

- rozhodně ano
- ano, mám přislíbené pracovní místo
- spíše ne
- ne, po absolvování kurzu chci podnikat
- nevím

11.) Jaký obor, stupeň vzdělání (učební obor, středoškolské nebo vysokoškolské studium) na Nymbursku postrádáte?

……

12.) <u>Na otázku odpovězte pouze v případě, že nejste ochoten/a</u> se nadále vzdělávat. Jaký je hlavní důvod Vašeho nezájmu nadále se vzdělávat? (můžete zvolit i více odpovědí)

- můj příliš vysoký věk
- nemám motivaci
- nevěřím, že mi to pomůže k získání zaměstnání
- finanční situace
- rodinná situace

III. CHARAKTERISTIKA RESPONDENTA

Pohlaví:

- muž
- žena

Věk:

- méně než 20
- 20 – 29
- 30 – 39
- 40 – 49
- 50 a více

Místo bydliště:

- Nymburk
- město mimo Nymburk
- vesnice mimo Nymburk

Kolik let žijete na Nymbursku?

- méně než 5 let
- 6 – 10 let
- 11– 20 let
- 21 – 30 let
- více než 30 let

Rodinný stav:

- vdaná/ženatý
- svobodná
- rozvedená/ý
- vdova/vdovec
- žiji s partnerem

Počet dětí:

- 0
- 1
- 2
- 3 a více

Nejvyšší dosažené vzdělání:

- základní vzdělání
- střední odborné vzdělání zakončené výučním listem
- středoškolské vzdělání
- vyšší odborné vzdělání
- vysokoškolské vzdělání

Měsíční příjem Vaší domácnosti:

- do 10 000 Kč
- 10 001 – 20 000 Kč
- 20 001 – 30 000 Kč
- 30 001 – 40 000 Kč
- 40 001 a více

Příloha B

Původní metodika

rok	1997			1998			1999			2000		
	%	1. DIF	Koeficient růstu	%	1. DIF	Koeficient růstu	%	1. DIF	Koeficient růstu	%	1. DIF	Koeficient růstu
Nymburk	4,9	/	/	6,7	1,8	136,73%	9	2,3	134,33%	9,2	0,2	102,22%
Stř. kraj	3,8	/	/	5,1	1,3	134,21%	6,8	1,7	133,33%	7,1	0,3	104,41%
celá ČR	4,3	/	/	6	1,7	139,53%	8,5	2,5	141,67%	9	0,5	105,88%

rok	2001			2002			2003			2004		
	%	1. DIF	Koeficient růstu	%	1. DIF	Koeficient růstu	%	1. DIF	Koeficient růstu	%	1. DIF	Koeficient růstu
Nymburk	8,6	-0,6	93,48%	8,8	0,2	102,33%	8,8	0	100,00%	9,4	0,6	106,82%
Stř. kraj	6,6	-0,5	92,96%	6,8	0,2	103,03%	7,2	0,4	105,88%	7,4	0,2	102,78%
celá ČR	8,5	-0,5	94,44%	9,2	0,7	108,24%	9,9	0,7	107,61%	10,2	0,3	103,03%

nová metodika

rok	2004			2005			2006			2007		
	%	1. DIF	Koeficient růstu	%	1. DIF	Koeficient růstu	%	1. DIF	Koeficient růstu	%	1. DIF	Koeficient růstu
Nymburk	8,3	-0,5	94,3%	8,4	0,1	101,2%	8,1	-0,3	96,4%	6,5	-1,6	80,2%
Stř. kraj	6,6	-0,6	91,7%	6,3	-0,3	95,5%	5,7	-0,6	90,5%	4,6	-1,1	80,7%
celá ČR	9,2	-0,7	92,9%	9	-0,2	97,8%	8,1	-0,9	90,0%	6,6	-1,5	81,5%

rok	2008			2009			2010			2011		
	%	1. DIF	Koeficient růstu	%	1. DIF	Koeficient růstu	%	1. DIF	Koeficient růstu	%	1. DIF	Koeficient růstu
Nymburk	5,8	-0,7	89,2%	8,2	2,4	141,4%	9,2	1	112,2%	9,9	0,7	107,6%
Stř. kraj	4	-0,6	87,0%	5,8	1,8	145,0%	7,1	1,3	122,4%	7,1	0	100,0%
celá ČR	5,4	-1,2	81,8%	8	2,6	148,1%	9	1	112,5%	8,6	-0,4	95,6%

rok	2012			2013		
	%	1. DIF	Koeficient růstu	%	1. DIF	Koeficient růstu
Nymburk	9,1	-0,8	91,9%	8,6	-0,5	94,5%
Stř. kraj	7	-0,1	98,6%	6,8	-0,2	97,1%
celá ČR	8,6	0	100,0%	8,2	-0,4	95,3%

Zdroj: Portál MPSV a autor práce (vlastní šetření)

Příloha C – Ověření, vyvrácení hypotéz zpracované v kontingenčních tabulkách a programu Statistica

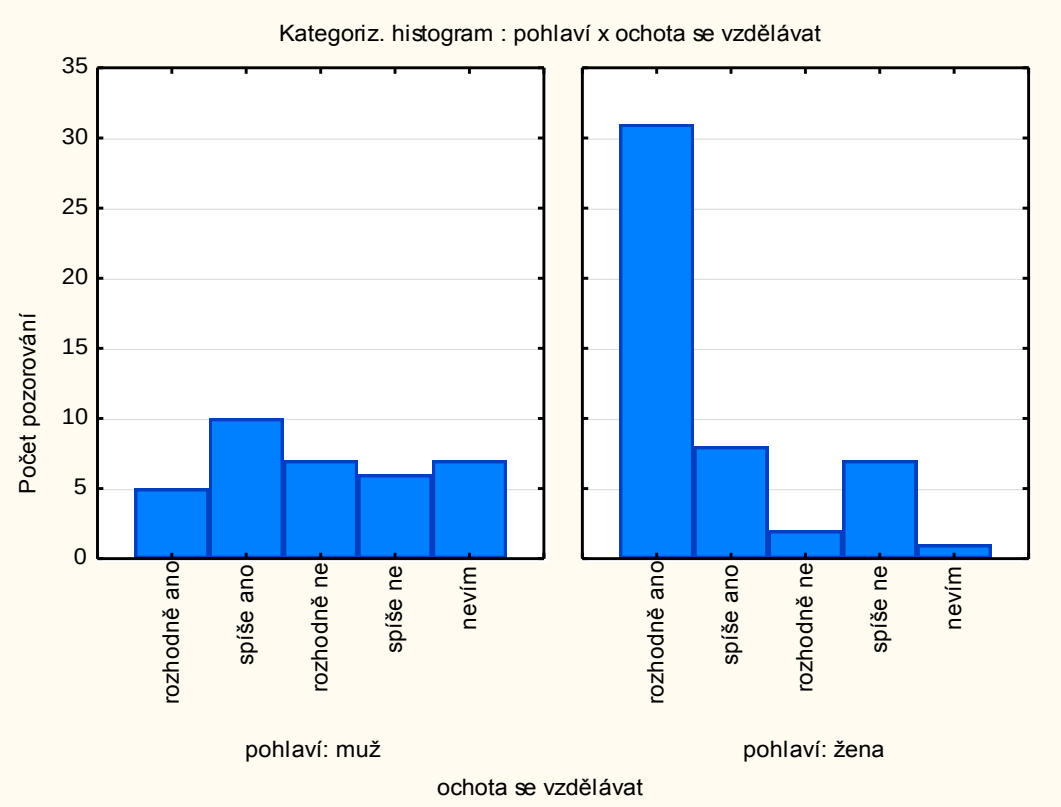
Tabulka č. 3: Ochota se vzdělávat z hlediska pohlaví respondentů

Kontingenční tabulka

pohlaví	ochota se vzdělávat rozhodně ano	ochota se vzdělávat spíše ano	ochota se vzdělávat rozhodně ne	ochota se vzdělávat spíše ne	ochota se vzdělávat nevím	Řádk. součty
muž	5	10	7	6	7	35
žena	31	8	2	7	1	49
Vš.skup.	36	18	9	13	8	84

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Graf č. 21: Histogram - Ochota se vzdělávat z hlediska pohlaví respondentů



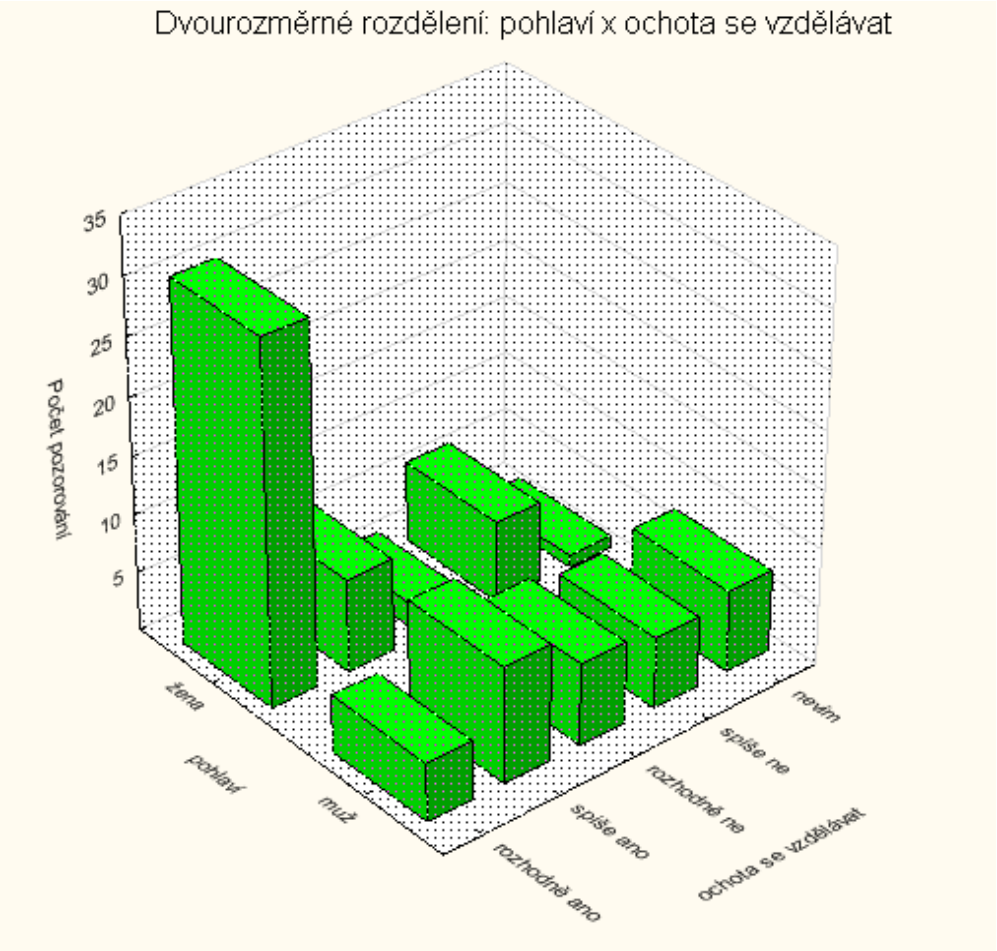
Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Tabulka č. 4: Ochota se vzdělávat z hlediska pohlaví respondentů – procentní vyjádření

	Kontingenční tabulka						
	pohlaví	ochota se vzdělávat rozhodně ano	ochota se vzdělávat spíše ano	ochota se vzdělávat rozhodně ne	ochota se vzdělávat spíše ne	ochota se vzdělávat nevím	Řádk. součty
Četnost	muž	5	10	7	6	7	35
Sloupc. četn.		13,89%	55,56%	77,78%	46,15%	87,50%	
Řádk. četn.		14,29%	28,57%	20,00%	17,14%	20,00%	
Celková četn.		5,95%	11,90%	8,33%	7,14%	8,33%	41,67%
Četnost	žena	31	8	2	7	1	49
Sloupc. četn.		86,11%	44,44%	22,22%	53,85%	12,50%	
Řádk. četn.		63,27%	16,33%	4,08%	14,29%	2,04%	
Celková četn.		36,90%	9,52%	2,38%	8,33%	1,19%	58,33%
Četnost	Vš.skup.	36	18	9	13	8	84
Celková četn.		42,86%	21,43%	10,71%	15,48%	9,52%	

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Graf č. 22: Ochota se vzdělávat z hlediska pohlaví respondentů – dvourozměrné rozdělení



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

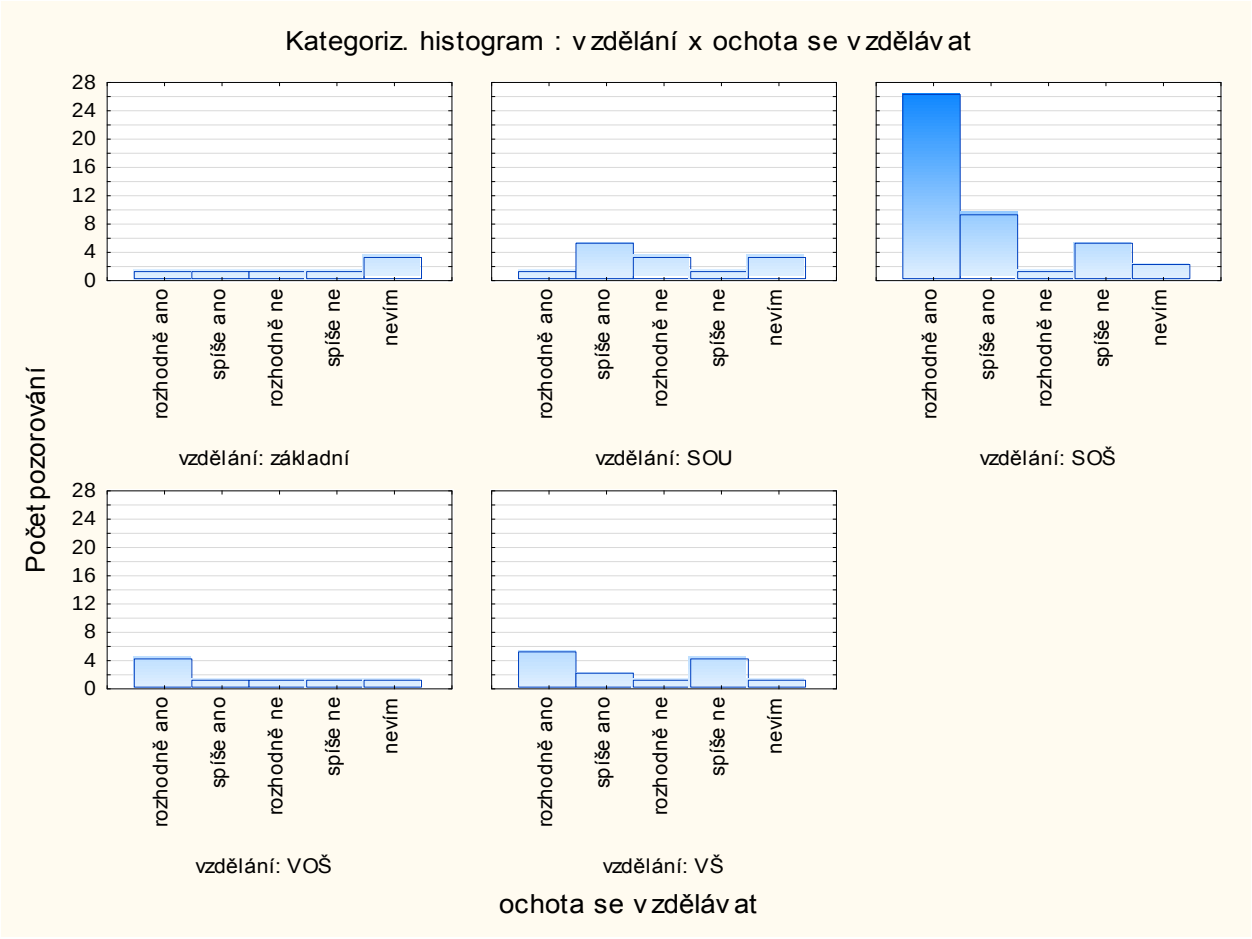
Tabulka č. 5: Ochota se vzdělávat z hlediska dosaženého vzdělání

Kontingenční tabulka

vzdělání	ochota se vzdělávat rozhodně ano	ochota se vzdělávat spíše ano	ochota se vzdělávat rozhodně ne	ochota se vzdělávat spíše ne	ochota se vzdělávat nevím	Řádk. součty
základní	1	1	1	1	3	7
SOU	1	5	3	1	3	13
SOŠ	26	9	1	5	2	43
VOŠ	4	1	1	1	1	8
VŠ	5	2	1	4	1	13
Vš.skup.	37	18	7	12	10	84

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Graf č. 23: Histogram - Ochota se vzdělávat z hlediska dosaženého vzdělání



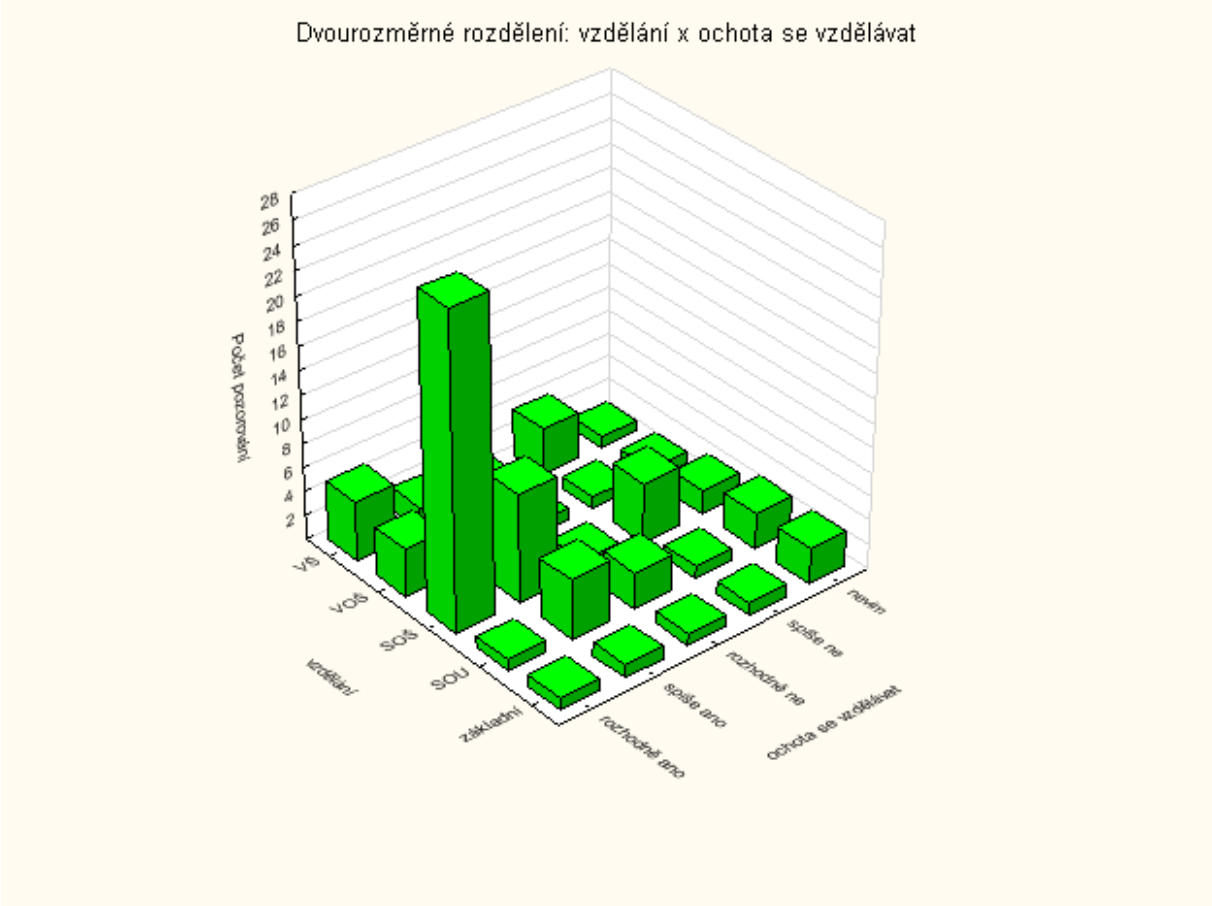
Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Tabulka č. 6: Ochota se vzdělávat z hlediska dosaženého vzdělání – procentní vyjádření

	Kontingenční tabulka						
	vzdělání	ochota se vzdělávat rozhodně ano	ochota se vzdělávat spíše ano	ochota se vzdělávat rozhodně ne	ochota se vzdělávat spíše ne	ochota se vzdělávat nevím	Řádk. součty
Četnost	základní	1	1	1	1	3	7
Sloupc. četn.		2,70%	5,56%	14,29%	8,33%	30,00%	
Řádk. četn.		14,29%	14,29%	14,29%	14,29%	42,86%	
Celková četn.		1,19%	1,19%	1,19%	1,19%	3,57%	8,33%
Četnost	SOU	1	5	3	1	3	13
Sloupc. četn.		2,70%	27,78%	42,86%	8,33%	30,00%	
Řádk. četn.		7,69%	38,46%	23,08%	7,69%	23,08%	
Celková četn.		1,19%	5,95%	3,57%	1,19%	3,57%	15,48%
Četnost	SOŠ	26	9	1	5	2	43
Sloupc. četn.		70,27%	50,00%	14,29%	41,67%	20,00%	
Řádk. četn.		60,47%	20,93%	2,33%	11,63%	4,65%	
Celková četn.		30,95%	10,71%	1,19%	5,95%	2,38%	51,19%
Četnost	VOŠ	4	1	1	1	1	8
Sloupc. četn.		10,81%	5,56%	14,29%	8,33%	10,00%	
Řádk. četn.		50,00%	12,50%	12,50%	12,50%	12,50%	
Celková četn.		4,76%	1,19%	1,19%	1,19%	1,19%	9,52%
Četnost	VŠ	5	2	1	4	1	13
Sloupc. četn.		13,51%	11,11%	14,29%	33,33%	10,00%	
Řádk. četn.		38,46%	15,38%	7,69%	30,77%	7,69%	
Celková četn.		5,95%	2,38%	1,19%	4,76%	1,19%	15,48%
Četnost	Vš.skup.	37	18	7	12	10	84
Celková četn.		44,05%	21,43%	8,33%	14,29%	11,90%	

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Graf č. 24: Ochota se vzdělávat z hlediska dosaženého vzdělání – dvourozměrné rozdělení



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

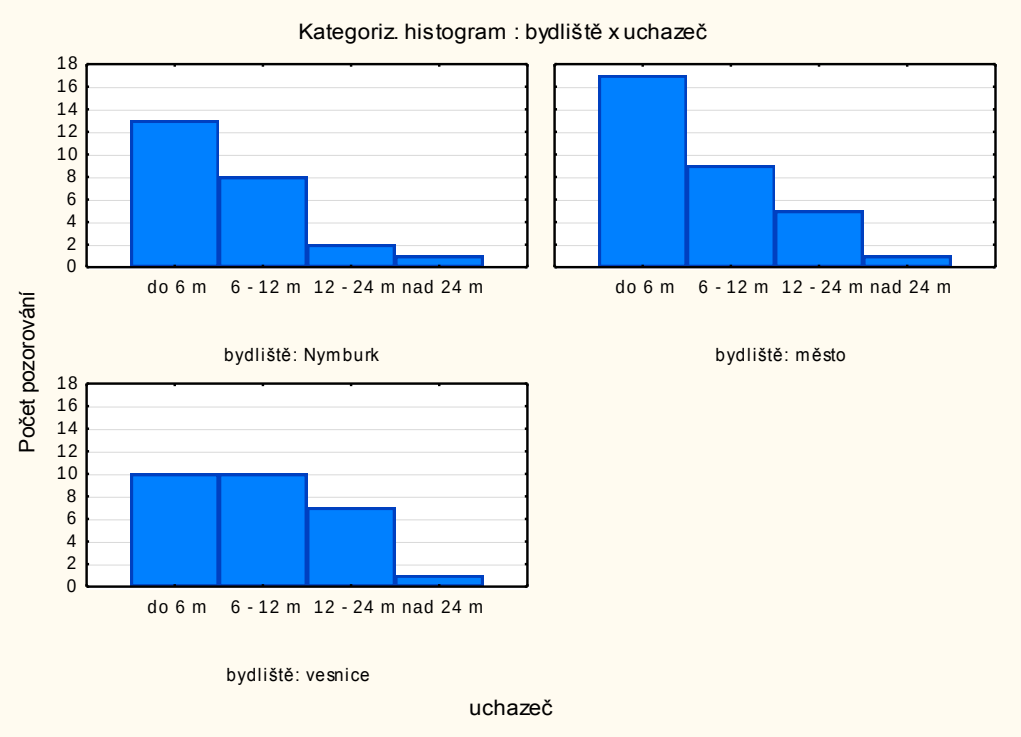
Tabulka č. 7: Délka evidence na úřadu práce z hlediska bydliště

Kontingenční tabulka

bydliště	uchazeč do 6 m	uchazeč 6 - 12 m	uchazeč 12 - 24 m	uchazeč nad 24 m	Řádk. součty
Nymburk	13	8	2	1	24
město	17	9	5	1	32
vesnice	10	10	7	1	28
Vš.skup.	40	27	14	3	84

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Graf č. 25: Histogram - Délka evidence na úřadu práce z hlediska bydliště



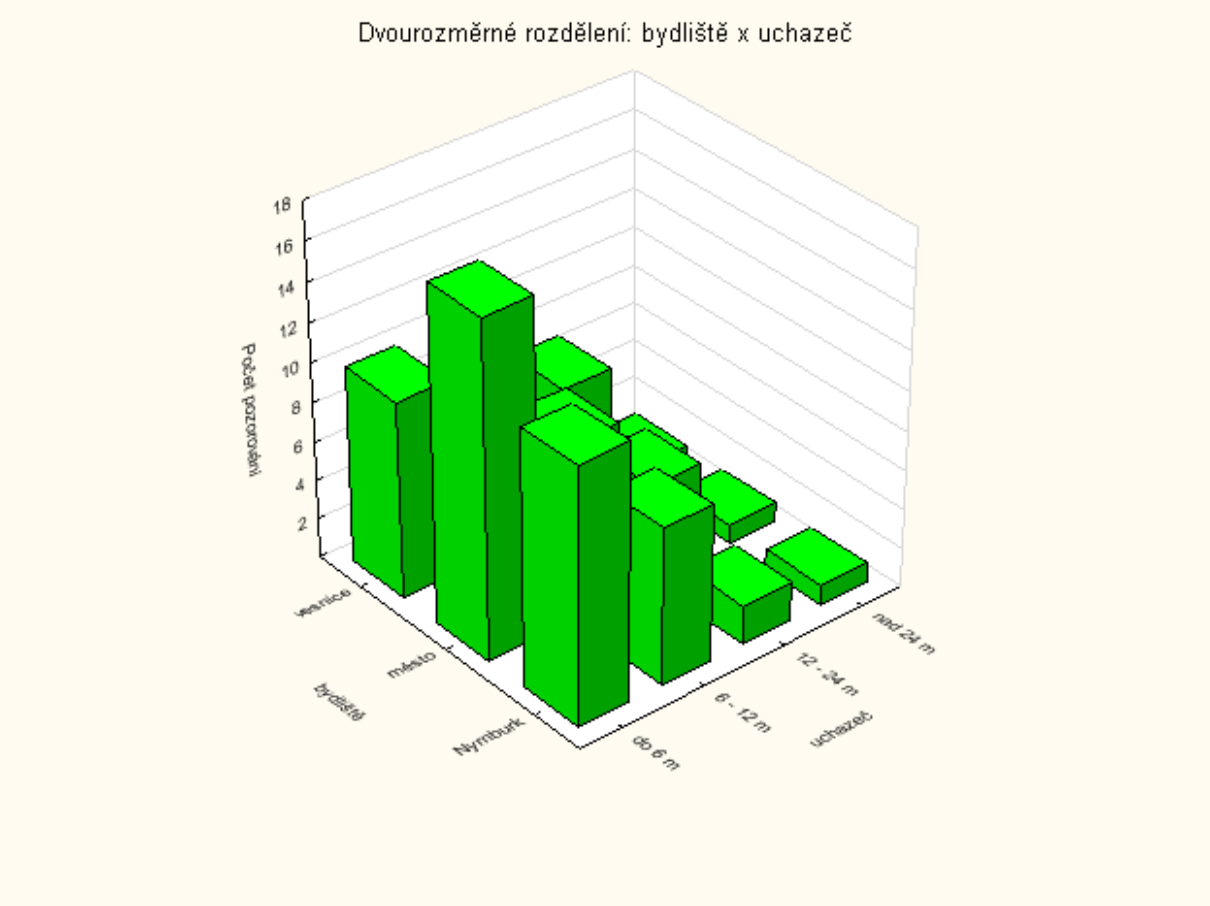
Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Tabulka č. 8: Délka evidence na úřadu práce z hlediska bydliště – procentní vyjádření

	Kontingenční tabulka					
	bydliště	uchazeč do 6 m	uchazeč 6 - 12 m	uchazeč 12 - 24 m	uchazeč nad 24 m	Řádk. součty
Četnost	Nymburk	13	8	2	1	24
Sloupc. četn.		32,50%	29,63%	14,29%	33,33%	
Řádk. četn.		54,17%	33,33%	8,33%	4,17%	
Celková četn.		15,48%	9,52%	2,38%	1,19%	28,57%
Četnost	město	17	9	5	1	32
Sloupc. četn.		42,50%	33,33%	35,71%	33,33%	
Řádk. četn.		53,13%	28,13%	15,63%	3,13%	
Celková četn.		20,24%	10,71%	5,95%	1,19%	38,10%
Četnost	vesnice	10	10	7	1	28
Sloupc. četn.		25,00%	37,04%	50,00%	33,33%	
Řádk. četn.		35,71%	35,71%	25,00%	3,57%	
Celková četn.		11,90%	11,90%	8,33%	1,19%	33,33%
Četnost	Vš.skup.	40	27	14	3	84
Celková četn.		47,62%	32,14%	16,67%	3,57%	

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Graf č. 26: Délka evidence na úřadu práce z hlediska bydliště - dvourozměrné rozdělení



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Lada Čejková

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: kombinované

Název práce: Analýza vývoje nezaměstnanosti s ohledem na možnosti následného vzdělávání a získání kvalifikace v regionu Nymbursko

Rok: 2014

Počet stran textu bez příloh: 47

Celkový počet stran příloh: 15

Počet titulů českých použitých zdrojů: 12

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 10

Počet ostatních zdrojů: 2

Vedoucí práce: Ing. Radka Procházková Ph.D.