

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd



Diplomová práce

Rekvalifikační kurzy a jejich význam pro trh práce

Bc. Beata Škarková

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Beata Škarková

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

Rekvalifikační kurzy a jejich význam pro trh práce

Název anglicky

Retraining courses and their importance for the labor market

Cíle práce

Cílem práce bude návrh možnosti využití rekvalifikačních kurzů pro trh práce. Hlavní cíl bude podpořen dílčími cíli. Prvním dílčím cílem bude zjistit stávající stav možností rekvalifikace ve zvolené oblasti z hlediska ekonomického a sociálního. Druhým dílčím cílem bude zjistit mezi veřejností zájem o možnost rekvalifikačních kurzů. Třetím dílčím cílem bude zjistit vize rekvalifikace z pozic aktérů, kteří se podílejí na procesu ekonomického a sociálního rozvoje oblasti.

Metodika

Teoretická část, charakteristika prostředí a současný stav problematiky bude vycházet ze studia dokumentů. Terénní šetření bude realizováno pomocí kvantitativního a kvalitativního sociologického šetření. Kvantitativní šetření bude vycházet z dotazování mezi veřejností ohledně vnímání rekvalifikace. Kvalitativní šetření bude probíhat pomocí polostrukturovaných rozhovorů mezi aktéry rekvalifikací ve zvolené oblasti. Výsledky budou zhodnoceny, diskutovány a bude stanoven závěr. Osnova práce: 1. Úvod, 2. Cíl práce a metodika, 3. Teoretická východiska, 4. Charakteristika prostředí, 5. Terénní šetření 6. Výsledky a diskuse, 7. Závěr, 8. Seznam použitých zdrojů, 9. Seznam příloh.

Doporučený rozsah práce

40 – 60 stran

Klíčová slova

firma, nezaměstnanost, neziskový sektor, rekvalifikace, úřad práce

Doporučené zdroje informací

- BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J. a BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd.* Praha: Grada, 2013. ISBN: 978-80-247-4282-3.
- CAZES, S., VERICK, S., HEUER, C. *Labour market policies in times of crisis, 2009*, ISBN : 978-92-2-122510-2.
- DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 978-80-246-0139-7.
- FRYČ, J., MATUŠKOVÁ, Z., KATZOVÁ, P. et al. *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2020. ISBN 978-80-87601-46-4.
- JUREČKA, V. *Mikroekonomie*. Praha: Grada Publishing, 2018. ISBN 978-80-271-0146-7.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 3., upr.* Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.
- RIEVAJOVÁ, E. a kol. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2009. 265 s. ISBN 978-80-225-2878-8.
- SUTHERLAND, P., CROWTHER, J. *Lifelong learning: concepts and contexts*. 2006, London: Routledge. ISBN 0-415-35372-6.
- ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Grada, 2017. ISBN: 978-80-271-0051-4.

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – PEF

Vedoucí práce

Bc. Ing. Pavla Varvažovská, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra humanitních věd

Elektronicky schváleno dne 24. 11. 2022

prof. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 24. 11. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 29. 03. 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci " Rekvalifikační kurzy a jejich význam pro trh práce" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31.3.2022

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Ing. Bc. Pavle Varvažovské, Ph.D. za její cenné rady při psaní mé diplomové práce. V neposlední řadě také děkuji všem respondentům, kteří mi poskytli potřebné informace, rodině a blízkým přátelům za pomoc a oporu během celého studia.

Rekvalifikační kurzy a jejich význam pro trh práce

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá problematikou rekvalifikačních kurzů ve Středočeském kraji. Cílem práce je navrhnout možnosti využití rekvalifikačních kurzů pro trh práce v oblasti Středočeského kraje. Práce je členěna na teoretickou a praktickou část. V teoretické části jsou definovány pojmy související s danou problematikou a je charakterizováno prostředí Středočeského kraje. Praktická část diplomové práce se skládá z dotazníkového šetření mezi veřejností ve Středočeském kraji a z rozhovorů mezi aktéry rekvalifikací ve Středočeském kraji. Z šetření mezi respondenty vyplynulo, že téma rekvalifikací je veřejností vnímáno pozitivně a většina dotázaných respondentů považuje rekvalifikační kurzy pro trh práce za přínosné. V důsledku energetické krize se respondenti o své zaměstnání spíše neobávají, více ohrožení se však cítí ti respondenti, kteří pracují v průmyslovém odvětví. Oblast Středočeského kraje by se měla zaměřovat na snadnou dostupnost rekvalifikačních kurzů a jejich propagaci i prostřednictvím podniků působících v kraji, jelikož rekvalifikační kurzy mohou být vhodným nástrojem k vyšší zaměstnanosti osob ve Středočeském kraji.

Klíčová slova: firma, nezaměstnanost, neziskový sektor, rekvalifikace, úřad práce

Retraining courses and their importance for the labor market

Abstract

The diploma thesis deals with the issue of retraining courses in the Central Bohemia region. The aim of the work is to propose the possibilities of using retraining courses for the labor market in the Central Bohemian region. The thesis is divided into a theoretical and a practical part. In the theoretical part, terms related to the issue are defined and the environment of the Central Bohemian Region is characterized. The practical part of the thesis consists of a questionnaire survey among the public in the Central Bohemian Region and interviews between actors of retraining in the Central Bohemian Region. The survey among respondents showed that the retraining is perceived positively by the public and most of the surveyed respondents consider retraining courses to be beneficial for the labor market. As a result of the energy crisis, the respondents are not worried about their jobs, but respondents who work in the industrial sector feel more threatened. The region of Central Bohemia should focus on the easy availability of retraining courses and their promotion also through companies operating in the region, as retraining courses can be a suitable tool for higher employment of people in the Central Bohemia region.

Keywords: company, unemployment, non-profit sector, retraining courses, Labour Office

Obsah

1 Úvod.....	10
2 Cíl práce a metodika	11
2.1 Cíl práce	11
2.2 Metodika	12
3 Teoretická východiska	13
3.1 Charakteristika trhu práce	13
3.1.1 Nabídka na trhu práce	14
3.1.2 Poptávka na trhu práce.....	15
3.1.3 Rovnováha na trhu práce	16
3.2 Vymezení pojmu nezaměstnanost.....	17
3.2.1 Druhy nezaměstnanosti a příčiny nezaměstnanosti	19
3.2.1.1 Přirozená míra nezaměstnanosti (plná zaměstnanost).....	20
3.2.1.2 Frikční nezaměstnanost	20
3.2.1.3 Strukturální nezaměstnanost.....	21
3.2.1.4 Cyklická a sezónní nezaměstnanost	21
3.2.1.5 Skrytá nezaměstnanost	22
3.2.1.6 Nedobrovolná nezaměstnanost	22
3.2.1.7 Dobrovolná nezaměstnanost.....	22
3.2.1.8 Neúplná nezaměstnanost	23
3.2.2 Měření míry nezaměstnanosti	23
3.2.3 Dopady nezaměstnanosti	24
3.2.4 Ekonomické dopady nezaměstnanosti	24
3.2.5 Sociální dopady nezaměstnanosti	24
3.3 Státní politika zaměstnanosti.....	25
3.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti	26
3.3.2 Nástroje APZ	27
3.3.3 Pasivní politika zaměstnanosti.....	28
3.4 Strategické programy v oblasti zaměstnanosti	28
3.4.1 Evropská strategie zaměstnanosti	29
3.4.2 Rekvalifikace v rámci ESZ.....	32
3.4.3 Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030	34
3.4.4 Rekvalifikace v kontextu Strategického rámce politiky zaměstnanosti do roku 2030	36
3.5 Národní soustava kvalifikací.....	36
3.6 Rekvalifikace zajišťované ÚP.....	38

3.6.1	Vstupní podmínky rekvalifikací	38
3.6.2	Rekvalifikace zaměstnanců.....	39
3.6.3	Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání	39
3.6.4	Zvolená rekvalifikace	40
3.6.5	Proces zařazení uchazečů a zájemců o zaměstnání do rekvalifikace.....	40
3.7	Dopady energetické krize na pracovní trh	41
3.8	Shrnutí teoretické části	43
4	Charakteristika prostředí.....	44
4.1	Středočeský kraj	44
4.2	Ekonomické subjekty ve Středočeském kraji v roce 2021.....	45
4.3	Průměrná mzda ve Středočeském kraji	46
4.4	Podíl nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji	47
4.5	Vývoj nákladů na rekvalifikaci	48
5	Terénní šetření.....	51
5.1	Kvantitativní šetření	51
5.1.1	Analýza získaných poznatků z kvantitativního šetření	53
5.1.2	Vyhodnocení hypotéz	58
5.2	Zhodnocení výsledku kvantitativního šetření	66
5.3	Kvalitativní šetření	68
5.3.1	Individuální rozhovory	69
5.4	Zhodnocení výsledků kvalitativního šetření	74
6	Výsledky a diskuse	76
6.1	Diskuse nad výsledky kvantitativního a kvalitativního šetření	76
7	Závěr.....	78
8	Seznam použitých zdrojů	80
8.1	Seznam obrázků, grafů a tabulek	85
8.2	Seznam použitých zkratk.....	86
	Přílohy.....	87

1 Úvod

Celoživotní vzdělávání představuje jeden ze stěžejních pilířů úspěchu na rychle se měnícím trhu práce. Jak samotný pojem celoživotní vzdělávání vypovídá, jedná se o učení v průběhu celého života a není ohraničeno pouze školní docházkou, která dnes již nemusí být dostačující pro úspěch na trhu práce. Aby byl člověk co nejvíce úspěšný a měl hodnotu na trhu práce, tak se musí neustále vzdělávat. Ve své práci se zaměřím na vzdělávání dospělých v rámci rekvalifikačních kurzů pořádaných Úřadem práce ČR.

Nynější doba je ve znamení mnoha změn, s příchodem nových technologií a rozvojem automatizace ve všech sférách našeho života postupně nahrazují pracovníky na určitých profesích stroje. V současné době se mluví o tzv. čtvrté průmyslové revoluci, kterou můžeme charakterizovat rozvojem robotiky, umělé inteligence, automatizace výroby apod. ve všech odvětvích národního hospodářství i v běžném životě domácností. Tato revoluce přináší změny v charakteru práce, jak jí známe dnes a využití umělé inteligence vede ke zrušení některých profesí a k nahrazení některých pracovních činností. Čtvrtá průmyslová revoluce může však vytvořit nová pracovní místa. Tyto změny si vyžádají rekvalifikaci stávajících pracovníků a budou zřejmě vyžadovat i úpravy studijních programů a prosazování celoživotního vzdělávání jako součásti našich životů. Státy by v otázkách rekvalifikace měl sehrát významnou roli a měl by tím přispět k celkovému stavu ekonomiky, kterou zaměstnanost obyvatelstva výrazně ovlivňuje (Hronová, Hindls, 2019). V souvislosti s tím, je potřeba zmínit, že s aktuálním světovým děním, kdy jsou ekonomiky států zasaženy nejen pandemií COVID-19, ale zároveň energetickou krizí, mohou být rekvalifikační kurzy významným nástrojem v boji proti nezaměstnanosti.

Rekvalifikační kurzy se však netýkají pouze osob, které jsou zasaženi výše uvedenou problematikou, ale všech, kteří nemohou najít uplatnění na trhu práce. V České republice je jedním z poskytovatelů rekvalifikačních kurzů Úřad práce ČR, jenž zabezpečuje zejména rekvalifikační kurzy, které jsou dlouhodobě poptávané mezi zaměstnavateli. Jedná se především o profese, kterých je na trhu práce dlouhodobý nedostatek (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022).

Celoživotní vzdělávání je důležitým tématem v oblasti formálního i neformálního vzdělávání a mělo by být snadno dostupné všem obyvatelům České republiky, Úřady práce mohou v této tematice zastávat významnou roli. Diplomová práce je zaměřená na oblast rekvalifikačních kurzů požádaných Úřadem práce ČR ve Středočeském kraji.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem mé diplomové práce je návrh možnosti využití rekvalifikačních kurzů pro trh práce v oblasti Středočeského kraje s přihlédnutím k situaci na trhu práce ve Středočeském kraji a energetické krizi, která je nyní aktuálním tématem. Hlavní cíl byl pro podpořen dílčími cíli, které směřují k objasnění hlavního cíle diplomové práce.

- 1. dílčí cíl: definování pojmů, které souvisejí se zkoumanou problematikou.
- 2. dílčí cíl: analýza podílu nezaměstnaných osob, četnosti rekvalifikací, struktury uchazečů a finančních prostředků vydaných na rekvalifikace ve Středočeském kraji.
- 3. dílčí cíl: zjištění postojů k rekvalifikacím mezi vybraným vzorkem osob a zjištění, zda se osoby cítí ohrožené současnou energetickou krizí.
- 4. dílčí cíl: zjištění názorů na rekvalifikace pomocí polostrukturovaných rozhovorů mezi aktéry rekvalifikací.

Pro dosažení cíle diplomové práce byly dále stanoveny výzkumné otázky, zkoumáno bude zejména:

- Zda se respondenti cítí ohroženi ztrátou zaměstnání v důsledku energetické krize a zda může mít na obavu ze ztráty zaměstnání obor, ve kterém jsou respondenti zaměstnaní.
- Zda by byli respondenti ochotni změnit svůj obor zaměstnání v důsledku ztráty zaměstnání.
- Zda by většina respondentů uvažovala o možnosti rekvalifikačního kurzu v případě dlouhodobé nezaměstnanosti a považují rekvalifikace za přínosné pro uplatnění na trhu práce.
- Zda mají respondenti povědomí o Národní soustavě kvalifikací.

Výzkumné otázky jsou dále podrobněji rozpracované v kvantitativním šetření diplomové práce.

2.2 Metodika

V teoretické části diplomové práce budou charakterizovány pojmy, které jsou úzce propojeny s tématem, a to především z důvodu lepšího pochopení zkoumané problematiky. V teoretické část bude využita metoda analýzy, syntézy a komparace zjištěných informací. Informace uvedené v teoretické části diplomové práce budou čerpány z odborných knižních monografií, odborných databází a dalších elektronických publikací a internetových zdrojů. Problematika zpracovaná v teoretické části diplomové práci bude představovat teoretická východiska pro diplomovou práci.

Dále bude v diplomové práci charakterizováno prostředí Středočeského kraje a budou zanalyzovány socioekonomické ukazatele Středočeského kraje a oblasti nezaměstnanosti.

Pro zjištění postojů k rekvalifikacím a zájmu o možnost rekvalifikačních kurzů bude použita metoda dotazníkového šetření. Dotazníkové šetření bude provedeno mezi obyvateli Středočeského kraje, kteří jsou v zaměstnaneckém poměru, tato skutečnost bude ověřena s každým respondentem před vyplněním dotazníku. Dotazník bude složen z uzavřených otázek, které budou navazovat na výzkumné cíle. Vyplňování dotazníku s respondenty bude probíhat osobně s pomocí tazatele. I přesto, že dotazníkové šetření nezkoumá problematiku příliš do hloubky, bude zvoleno z důvodu snadné aplikace na větší vzorek populace a jeho následného snadného vyhodnocení. Získaná data z dotazníkového šetření budou nejprve vyhodnocena a graficky zpracována a následně budou stanovené hypotézy ověřeny statisticky, prostřednictvím Chí-kvadrát testu nezávislosti.

Kvalitativní šetření bude realizováno pomocí polostrukturovaných rozhovorů mezi aktéry rekvalifikací ve zvolené oblasti Středočeského kraje. Kvalitativní šetření bude mít za cíl porozumět zkoumané problematice více do hloubky, vzhledem k časové náročnosti tohoto typu šetření budou osloveni čtyři aktéři rekvalifikací, mezi nimž bude figurovat ředitelka společnosti zaměstnávající rekvalifikované osoby, pracovnice Úřadu práce, absolvent rekvalifikačního kurzu a současný účastník rekvalifikačního kurzu. Získaná data budou přepsána a autentický přepis rozhovorů bude vložen do přílohy diplomové práce. Šetření bude provedeno v souladu s metodologickou literaturou, především budou využity poznatky autora Dismana (2000). V závěru diplomové práce budou získané poznatky zhodnoceny, diskutovány a bude stanoven závěr diplomové práce.

3 Teoretická východiska

3.1 Charakteristika trhu práce

Dle Rievajové a kol. (2009, s. 7) je trh práce prostor, ve kterém dochází k interakci mezi zaměstnavateli (jejich poptávkou po pracovní síle) a zaměstnanci (jejich nabídkou pracovní síly). Na trh práce lze tedy nahlížet jako na místo, kde dochází ke střetu nabídky s poptávkou, přičemž prostředkem ke vzájemnému sladění této nabídky a poptávky je mzda, která vyjadřuje cenu práce (Jírová, 1999, s. 7).

Na trhu práce je přítomen, stejně jako na jiném trhu, vztah dvou subjektů, přičemž jeden ze subjektů stojí na straně nabídky a druhý na straně poptávky. V případě trhu práce existuje jeden subjekt nabízející svou práci a druhý subjekt jevící o nabídku práce zájem a ochotný za danou práci zaplatit. Ten, kdo svou práci nabízí se snaží ji prodat za přijatelnou cenu, tato přijatelná cena je z pohledu prodávajícího cena co nejvyšší. Pro prodávajícího je nejdůležitější finanční ohodnocení jeho práce (ceny), ale ve většině případů přistoupí i na kompromis v podobě snížení ceny nebo jejího částečného vyjádření v naturáliích (např. kupující bude zboží kupovat dlouhodobě). Naopak z pohledu kupujícího je důležité, aby cena byla co nejnižší a zároveň kupovaná hodnota co nejkvalitnější. Ve výsledku mohou nastat dvě situace – dojde k nákupu (prodeji) zboží nebo odmítnutí. Základem na trhu práce je svoboda v rozhodování všech zúčastněných stran (Kuchař, 2007, s. 11).

Hančlová (2002, s. 7) uvádí, že dokonale konkurenční trh práce, je takový trh, na kterém je přítomno mnoho subjektů (mnoho firem a mnoho pracovníků), přičemž ani jeden ze subjektů nemůže ovlivnit tržní mzdu. Další podmínkou u dokonale konkurenčního trhu práce je homogennost (tzn. dokonalá substituce pracovníků i zaměstnavatelů) a zároveň mají účastníci na obou stranách perfektní informace o mzdách a pracovních podmínkách. Při splnění všech uvedených předpokladů dojde k optimálnímu rozložení zaměstnanců do firem. Lze tedy konstatovat, že na dokonale konkurenčním trhu práce, je mzdová sazba určována spíše odvětvím než jednotlivými zaměstnavateli. Dle Blažka (1996, s. 110) má však reálně trh práce daleko k ideálnímu stavu, což je stav dokonalé konkurence. Trh práce je specifický tím, že se nachází ve stavu nedokonalé konkurence. Blažek (1996, s. 110) uvádí jako hlavní příčiny výše zmíněné nedokonalé konkurence:

- vysokou institucionalizaci a formalizaci trhu práce, např. rozsah nabídky (částečný úvazek, plný úvazek apod.), mzdové tarify. Významným faktorem je i vliv státu prostřednictvím pracovního zákonodárství a vliv odborů;
- vliv mimoekonomických faktorů (demografických, sociálních);
- značnou strukturální heterogenitu, kdy jsou mnohé profese z hlediska substituce málo konkurenční (např. lékaři apod.).

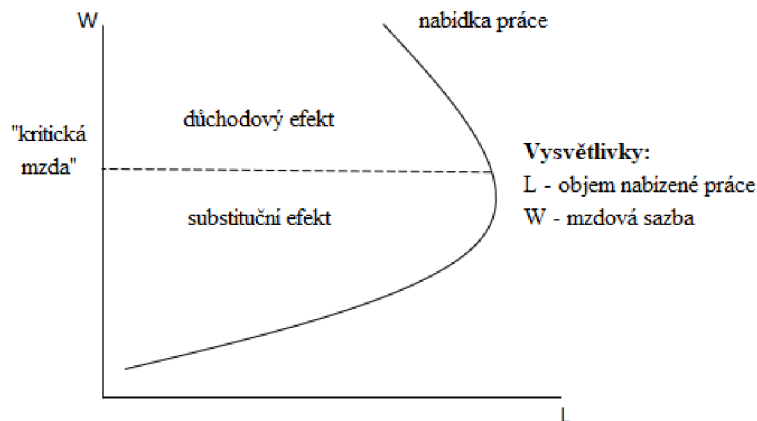
3.1.1 Nabídka na trhu práce

Dle Sojky a Konečného (1999, s. 153) je pro nabídku práce určující množství ekonomicky aktivního obyvatelstva a také mezní užitek z reálné mzdy v porovnání s mezním užitem volného času. Užitek z reálné mzdy lze chápat jako alternativní cenu volného času.

Dle Škapy (2016, s. 94) na průběh křivky nabídky na trhu práce působí substituční a důchodový efekt. Substituční efekt znamená, že jedinec nahrazuje svůj volný čas prací, jelikož vyšší mzda nutí jednotlivce dodávat větší množství práce. Důchodový efekt působí opačným směrem než substituční efekt. Pokud mzdy stále rostou, tak je důchodový efekt silnější a další zvyšování mzdy snižuje množství práce, kterou zaměstnanci dodávají. Z empirických pozorování je patrné, že pokud má člověk nižší mzdu, tak převládá substituční efekt, zatímco při vyšší mzdě začíná převažovat důchodový efekt, jelikož při rostoucí mzdě odpracování stejného času zvyšuje danému jedinci příjem a pracovník si i při snížení odpracovaných hodin zachová svou předchozí úroveň příjmu. Který efekt zvítězí, pokud mzda vzroste, je nejednoznačné, jelikož to vždy závisí na osobních preferencích vůči současné a budoucí spotřebě a trávení volného času.

Graf č. 1 zobrazuje křivku individuální nabídky práce. Křivka nabídky a zároveň nabídka práce je přímo závislá na mzdové sazbě (ceně práce) a dokud převládá substituční efekt má vzrůstající tendenci, tzn. v této rostoucí části je z pohledu jedince upřednostňována práce. Po dosažení bodu, který je v grafu č.1 označen jako kritická mzda, začíná převažovat důchodový efekt a lidé začínají preferovat svůj volný čas před prací.

Graf č. 1 - Křivka individuální nabídky práce



Zdroj: vlastní zpracování dle Kaczora, s. 9

Nabídka práce je ovlivňována především následujícími determinanty:

- úroveň současné reálné mzdy,
- mimopracovní příjmy,
- demografický vývoj, tj. věková struktura obyvatelstva a počet obyvatelstva,
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva,
- úroková míra,
- společenské tradice (Jírová, 1999, s. 9).

3.1.2 Poptávka na trhu práce

Poptávka na trhu práce je tvořena zaměstnavateli. Poptávku na trhu práce lze definovat jako množství práce, které hodlají zaměstnavatelé najmout během daného časového období za určitou mzdovou sazbu. Podobně jako u poptávky po jiných výrobních faktorech je poptávka po práci poptávkou odvozenou od poptávky po službách a výrobcích, které jsou danou prací či jinými výrobními faktory produkovány. Jako příklad lze uvést poptávku po práci montérů automobilů, která je odvozena od poptávky po nových automobilech. Čím vyšší bude poptávka po určitých službách a výrobcích, tím vyšší bude poptávka po práci, která je nezbytná pro jejich produkci. Tento vztah platí i naopak, tedy čím nižší bude poptávka po určitých službách a výrobcích, tím nižší bude poptávka po práci, která je nezbytná pro jejich produkci. Tržní poptávka po práci tedy není v konečném důsledku ničím jiným než souhrnem poptávek jednotlivých firem (Jurečka, 2016, s. 265).

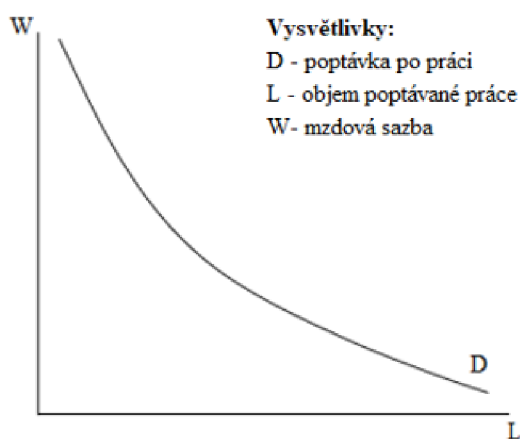
Dle Macákové (2010, s. 160) je poptávka po práci určena množstvím práce, které firma najímá při různých úrovních ceny práce, resp. při různých mzdových sazbách, přičemž firma, která chce maximalizovat svůj zisk, najme takové množství práce, při němž se vyrovná příjem z mezního produktu práce s mezními náklady na práci, resp. s mzdovou sazbou.

Poptávka po práci je závislá nejen na poptávce spotřebitelů po statcích, na jejichž výrobu je potřebná práce, ale je omezena i dalšími determinanty, kterými jsou především:

- cena práce, jež je určena mzdovou sazbou,
- poptávka po produkci,
- úroveň technologie,
- produktivita práce, která je ovlivněna kvalitou vstupu práce, množstvím a kvalitou dalších výrobních faktorů,
- očekávané budoucí tržby,
- cena dalších vstupů (kapitál a půda),
- disponibilní přebytečná pracovní síla (Jírová, 1999, s. 9).

Graf č. 2 znázorňuje křivku poptávky po práci, přičemž u poptávky po práci platí zákon klesající poptávky – pokud roste mzdová sazba, klesá množství poptávané práce.

Graf č. 2 - Křivka poptávky po práci



Zdroj: vlastní zpracování dle Kaczora, 2013, s. 10

3.1.3 Rovnováha na trhu práce

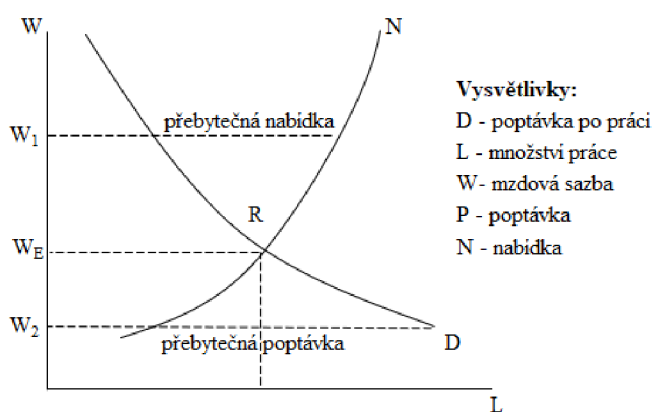
Dle Kuchaře (2007, s. 15) je cílovým stavem ve vztahu nabídky a poptávky rovnováha na trhu práce. Kuchař dále uvádí, že pokud se agregátní nabídka vyrovná

agregátní poptávce, tak na trhu práce nastane rovnováha. Při této situaci by se dosáhlo stavu plné zaměstnanosti. Je potřeba zmínit, že absolutní rovnováha na trhu práce není dosažitelná, optimální variantou by bylo dosažení určitého stupně rovnováhy na trhu pracovních sil při současném omezeném růstu mezd.

Snaha o zpružnění trhu práce je řešením profesní nerovnováhy na trhu práce. Snahou je tedy vytvořit takové podmínky na trhu práce (např. pomocí nástrojů politiky zaměstnanosti, změnami struktury oborů školské soustavy), které podporují profesní mobilitu. Jako příklad lze uvést vstup absolventů na trh práce, kteří disponují potřebnými znalostmi a dovednostmi v požadovaných oblastech nebo rekvalifikace na straně zaměstnavatelů a uchazečů o zaměstnání, případně osob, které mají zájem o změnu zaměstnání (Hančlová, 2002, s. 15).

Níže je uveden graf č. 3, který znázorňuje rovnováhu na trhu práce. R značí bod, při kterém nastane rovnováha na trhu práce. Pokud se mzdová sazba (W) vychýlí od rovnovážné mzdové úrovně (W_E), vznikne na trhu nedostatek nebo přebytek práce. Při snížení úrovně mzdové sazby na trhu vzniká nedostatek práce a při zvýšení této úrovně mzdové sazby dojde ke stavu, kdy bude naopak přebytek pracovních sil.

Graf č. 3 - Rovnováha na trhu práce



Zdroj: vlastní zpracování dle Kaczora, 2013, s. 12

3.2 Vymezení pojmu nezaměstnanost

Jedním z nejvíce diskutovaných problémů tržního hospodářství je nezaměstnanost, a to jak v současnosti, tak v historickém kontextu. Český statistický úřad (ČSÚ, 2022) uvádí, že nezaměstnanost lze definovat dle Mezinárodní organizace práce (ILO), přičemž za nezaměstnaného je považována osoba, které je 15 let a více a která ve sledovaném období splňuje souběžně následující 3 podmínky:

- aktuálně není zaměstnaná,
- hledá si aktivně práci, a to prostřednictvím úřadu práce nebo soukromého zprostředkovatele práce, případně formou hledání práce přímo ve firmách, využívání inzerce podnikání kroků pro založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení a licence nebo hledání zaměstnání jiným způsobem,
- je připravena k nástupu do práce, tzn. že během referenčního období byla k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo zaměstnání ve vlastním podniku (ČSÚ, 2022).

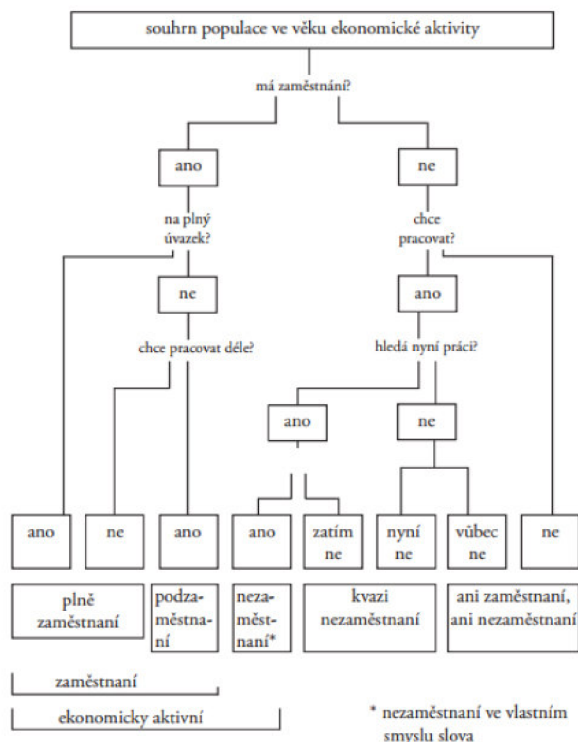
Dle Českého statistického úřadu (ČSÚ, 2022), pokud osoby nesplňují alespoň jednu ze tří stanovených podmínek, jsou klasifikovány jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní. Jedinou výjimkou tvoří skupina osob, které práci nehledají, neboť ji již našly, ale nástup je stanoven nejpozději do 14 dnů.

Mareš (2002, s. 16) uvádí, že ne každý, kdo nepracuje je nezaměstnaný a ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný, což souvisí s odlišením práce, kterou vykonáváme pro vlastní potěšení či v rámci domácnosti od zaměstnání. Za zaměstnání je považována práce na smluvním základě, která zahrnuje i materiální odměnu za vykonanou práci. Toto odlišení eliminuje z úvah o nezaměstnanosti domácí práce, sebezaměstnávání, vzájemnou výpomoc, dobrovolnou práci pro dobročinné účely a další práce vykonávané pro neekonomické cíle (např. hobby), ztráta této práce nemá za následek nezaměstnanost. Marešova definice koresponduje s ILO, jelikož tvrdí, že jde o aproximaci aktuálního počtu osob současně, které jsou schopné práce (věkem, zdravotním stavem a osobní situací), chtějí zaměstnání, ale jsou i přes tuto snahu aktuálně bez zaměstnání.

Lze tedy uvést, že nezaměstnané osoby nejsou jen ty, které jsou aktuálně bez zaměstnání, ale i ty, které si zároveň chtějí najít nové zaměstnání. Obrázek č. 1 níže zobrazuje použití kombinace různých kritérií pro vymezení nezaměstnanosti, lze pozorovat, že pouze kombinace všech tří již zmíněných faktorů (nezaměstnaný, který chce pracovat a hledá si zaměstnání) charakterizuje osobu jako nezaměstnanou.

Ekonomiky jednotlivých států v současné době čelí mnoha výzvám v oblasti nezaměstnanosti, které jsou zapříčiněné pandemií COVID-19, válkami, digitální transformací a dalšími faktory. Do budoucna bude důležité trh práce co nejvíce přizpůsobit, aby byla nezaměstnanost co nejnižší.

Obrázek č. 1: Vymezení skupin osob vůči zaměstnání



Zdroj: Mareš, 2002, s.18

3.2.1 Druhy nezaměstnanosti a příčiny nezaměstnanosti

Důvody vysoké nezaměstnanosti mohou být rozdílné, významnou příčinou nezaměstnanosti bývá struktura hospodářství daného regionu, jednosměrné zaměření na odvětví, která jsou v útlumu (i celosvětově), nedostatečná kvalifikace obyvatelstva k jiným činnostem, nízká mobilita obyvatel ve vztahu k práci, nízká flexibilita obyvatelstva, neochota a neschopnost učit se nové (ČSÚ, 2023a).

Baránik a Habánik (2002, s. 110-111) uvádějí, že z makroekonomického pohledu příčiny vzniku nezaměstnanosti vyplývají z následujících důvodů:

- pokles růstu hrubého domácího produktu (HDP), který může vyvolat snížení domácí nebo zahraniční poptávky, a také změnu struktury pracovní náročnosti jednotlivých povolání (např. v strojírenském průmyslu je jiná pracovní náročnost, než v textilním průmyslu);
- substituce práce technikou;
- rychlejší přírůstek práceschopného obyvatelstva, než je růst HDP, který vznikne tehdy, sníží-li se ekonomický růst při stabilním vývoji populace (např.

situace, kdy při nízkém tempu ekonomického růstu vstupují na trh silnější ročníky).

V následujících podkapitolách budou popsány jednotlivé typy nezaměstnanosti a jejich příčiny.

3.2.1.1 Přirozená míra nezaměstnanosti (plná zaměstnanost)

Paulík (2008, s. 68) uvádí, že přirozená míra nezaměstnanosti je slučitelná s dlouhodobou rovnováhou ekonomiky. Lze ji však klasifikovat také jako míru nezaměstnanosti, při které je skutečná a očekávaná inflace stejná, vzhledem k této skutečnosti jí lze označit jako míru nezaměstnanosti neakcelerující inflaci. Přirozená míra je též označována jako plná zaměstnanost, avšak to neznamena, že by neexistovala nezaměstnanost – dále existuje strukturální a frikční nezaměstnanost. Úroveň přirozené míry nezaměstnanosti ovlivňuje zejména:

- demografické složení obyvatelstva,
- institut minimální mzdy,
- stupeň frikční a také strukturální nezaměstnanosti,
- systém rekvalifikace,
- systém přesné, a především včasné evidence volných pracovních míst,
- vývoj dílčích sektorů ekonomiky.

Dle Sojky a Konečného (2006, s. 86) lze přirozenou míru nezaměstnanosti charakterizovat jako takovou míru nezaměstnanosti, při které jsou trhy práce v rovnováze a tlaky na hladinu cen a mezd jsou v národním hospodářství vyrovnané. Tato přirozená míra nezaměstnanosti není zcela neměnná a ani není optimální mírou nezaměstnanosti, avšak jedná se o nejnižší udržitelnou míru nezaměstnanosti. V tržní ekonomice lze této míry dosáhnout, aniž by přinesla riziko akcelerace inflace.

3.2.1.2 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je normální jev, který provází přirozený vývoj tržní ekonomiky. Vyjadřuje stav, kdy zaměstnanci plynule přechází z jednoho zaměstnání do jiného. Jejím charakteristickým znakem je krátkodobost a není rozhodující, zda si osoba hledá jiné zaměstnání z důvodu lepších pracovních podmínek (vyšší mzda, lepší

pracovní doba, lepší podnikové klima apod.) nebo změnou pracovního místa chce předejít očekávanému nebo ohlášenému propouštění. Frikční nezaměstnanost bývá také někdy nazývána jako flukтуаční nezaměstnanost (Jurečka, 2017, s. 87–88).

Dle Paulíka (2008, s. 68) je frikční nezaměstnanost důsledkem neustálého pohybu na trhu práce, kdy pracovníci své zaměstnání opouštějí, hledají si nové zaměstnání, což nějakou dobu trvá. Někteří pracovníci vstupují na trh práce poprvé, či opětovně. Frikční nezaměstnanost přirozené míry nezaměstnanosti a její součástí je i sezónní zaměstnanost.

3.2.1.3 Strukturální nezaměstnanost

Jak již bylo uvedeno v předchozí podkapitole, krátkodobá strukturální nezaměstnanost je spolu s frikční nezaměstnaností součástí přirozené míry nezaměstnanosti. Strukturální nezaměstnanost je způsobena strukturálními změnami v ekonomice, ve které jsou vždy odvětví, která expandují a zažívají svůj rozkvět a odvětví, která jsou naopak v útlumu. Tato změna struktury ekonomiky způsobuje, že zatímco klesá poptávka po profesích v úpadkových odvětvích, v nových odvětvích naopak roste. Nová pracovní místa však většinou vyžadují vyšší kvalifikaci a aby pracovníci mohli přecházet do jiných odvětví musí ve většině případů tuto novou kvalifikaci získat (Brožová, 2003, s. 83).

Dean, Elardo, Green et al. (2017, s. 327) uvádějí, že strukturálně nezaměstnaní jsou jedinci, kteří nemají práci, jelikož jim chybí dovednosti ceněné na trhu práce, a to buď proto, že se poptávka odklonila od dovedností, které mají, nebo proto, že nikdy žádné dovednosti nezískali (např. nedokončili střední školu). Příkladem odkloněné poptávky po dovednostech by mohla být nezaměstnanost mezi leteckými inženýry poté, co došlo k redukci amerického vesmírného programu v 70. letech 20. století. Na příkladu leteckých inženýrů lze pozorovat paradox, který zmiňuje Mareš (2002, s. 20), a sice to, že do strukturální nezaměstnanosti mohou upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejich kvalifikace v důsledku změn ztrácí na trhu práce smysl a není nadále potřebná.

3.2.1.4 Cyklická a sezónní nezaměstnanost

Cyklickou nezaměstnaností rozumíme nezaměstnanost, která je vyvolávána a též odstraňována cyklickými změnami v intenzitě hospodářské aktivity země. Vzniká tehdy, když je ekonomika v recesi a bývá obnovena vzestupem ekonomiky (Jurečka, 2017, s. 88). Baránik a Habánik (2002, s. 114) uvádějí, že k cyklické nezaměstnanosti dochází tak, že ve

fázi vrcholu roste poptávka po zboží a při dokonale pružných mzdách i poptávka po práci, což vede k nárůstu cen. Na nárůst cen reagují nominální mzdy, které rostou stejně rychle jako cenová hladina, čímž vzniká rozpor, který i přes růst cen neumožňuje rozšiřovat zaměstnanost.

Mareš (2002, s. 20) uvádí, že cyklická nezaměstnanost je klasický model nezaměstnanosti typický zejména pro devatenácté století a počátek dvacátého století, někdy se též hovoří o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky (demand-deficient unemployment). Přičemž je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, lze o ní hovořit jako o sezónní nezaměstnanosti (např. „zimní“ sezónní nezaměstnanost ve stavebnictví).

3.2.1.5 Skrytá nezaměstnanost

Skrytá nezaměstnanost, v jejíž souvislosti se někdy hovoří o tzv. skryté pracovní síle (hidden labour force) je stav, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani není registrovaná jako nezaměstnaná. Podstatnou část skryté pracovní síly tvoří především vdané ženy a mladiství, tyto osoby rezignovali na hledání práce (případně unikly do jiného statutu, např. mateřství) nebo si hledají práci pomocí neformálních sítí, či napřímou u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě. Tento druh nezaměstnanosti je dán i tím, že z údajů o nezaměstnaných jsou často vyřazovány i osoby, které jsou sice neumístěny, ale jsou zařazeny do nejrůznějších programů pro nezaměstnané osoby (např. rekvalifikace), může jít o významné počty osob (Mareš, 2002, s. 21).

3.2.1.6 Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolnou nezaměstnanost charakterizuje situace, kdy jsou lidé ochotni nastoupit do nové práce za mzdu, která je v dané chvíli převládající na trhu práce, nicméně tito lidé nabídky zaměstnání nedostávají a nemohou si jiné zaměstnání najít. Lidé hledající novou práci by často akceptovali i nižší mzdu, než kterou měli ve svém přechodném zaměstnání (Holman, 2011, s. 288).

3.2.1.7 Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost je opakem nedobrovolné nezaměstnanosti. Jedná se o situaci, kdy lidé dostávají různé nabídky práce, avšak nabízená mzda

je pro ně nedostatečná, a proto raději upřednostňují svůj volný čas, ve kterém mohou například shánět jinou a lépe placenou práci (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 65).

3.2.1.8 Neúplná nezaměstnanost

Mareš (2002, s. 21) uvádí, že existují pracovníci, kteří musí akceptovat práci na snížený úvazek či takovou práci, která plně nevyužívá jejich schopností a kvalifikace, tento jev se nazývá neúplná nezaměstnanost (under-employment). Může jít o situaci, kdy pracovník pracuje na zkrácenou pracovní dobu nebo sdílí pracovní místo (sdílení pracovní náplně a zároveň sdílení mzdy).

3.2.2 Měření míry nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je bezesporu důležitým ukazatelem při sledování využívání lidských zdrojů, jelikož vysoké hodnoty nezaměstnaných vypovídají o tom, že lidský potenciál není dostatečně využit. Ze struktury osob, které jsou nezaměstnané a z rozdílu této struktury oproti struktuře neobsazených pracovních míst je možné dedukovat, jaké profese jsou na trhu žádané a poptávané, ale zároveň nejsou dostatečně zastoupené. Z analýzy nezaměstnaných osob a neobsazených pracovních míst lze pak odvozovat, jak lze změnit nebo přizpůsobit formální vzdělávací systém, ale především jak změnit či přizpůsobit neformální vzdělávací systém, ve kterém jsou jedním z nejvíce flexibilních a nejrychleji reagujících typem vzdělávání jsou rekvalifikace, především rekvalifikace nezaměstnaných osob (ČSÚ, 2023a).

Aby bylo možné získaná data analyzovat, tak musí docházet k jejich sledování a měření. V České republice se pro sledování míry nezaměstnanosti využívají dva přístupy, a to na základě statistik od úřadu práce, tento přístup využívá Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a dále druhý přístup, na základě tzv. výběrového šetření, který využívá ČSÚ.

MPSV využívá k měření míry nezaměstnanosti dat, které mu poskytuje ÚP, přičemž jako nezaměstnaní jsou uvedeny ty osoby, které se na ÚP registrují. Tato míra nezaměstnanosti se nazývá registrovaná míra nezaměstnanosti a je vypočítána jako podíl neumístěných uchazečů o zaměstnání registrovaných úřadem práce k disponibilní pracovní síle. Oproti tomu ČSÚ zjišťuje míru nezaměstnanosti na základě tzv. výběrového šetření pracovních sil, tato metoda není příliš známá a najde využití především v oblasti mezinárodního srovnávání v zemích EU a kandidátských zemích (ČSÚ, 2023b).

3.2.3 Dopady nezaměstnanosti

Práce lidem přináší nejen materiální prospěch, ale zároveň je naplňuje pocitem seberealizace a společenské užitečnosti, přináší sociální vztahy, uspokojuje lidské potřeby a ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúctu, díky čemuž je práce jednou z podmínek pro důstojnou existenci jedince. Při řešení pracovních úkolů může jedinec získávat pocit odborné kompetence a může objektivizovat své schopnosti. Práce rozvíjí lidskou osobní identitu a je důležitá i z mentálně hygienického hlediska, jelikož pracovní úsilí umožní odvedení nadbytečné tělesné a také duševní energie. Pokud se jedinec nachází dlouhodobě bez pracovního uplatnění, může propadnout nejistotě a strachu z budoucnosti. (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 49).

3.2.4 Ekonomické dopady nezaměstnanosti

Ekonomické dopady nezaměstnanosti představují ztrátu produkce v podobě rozdílu mezi skutečným a potenciálním produktem. Ve chvíli, kdy je v ekonomice přítomna vysoká nezaměstnanost, tak není využita část zdrojů a dochází k výpadku objemu produkce sledované ekonomiky. S růstem nezaměstnanosti nad její přirozenou míru dochází úměrně k poklesu HDP (Helísek, 2002, s. 193). Popsaný stav kvantifikuje Okunův zákon, který vyjadřuje skutečnost, že při růstu míry nezaměstnanosti nad její přirozenou míru je jeden procentuální bod (1 %), klesne HDP pod úroveň potenciálního produktu o více než 1 % (Baránek a Habánek, 2002, s. 117).

Z ekonomického hlediska vyvolá pokles produktu i sekundární ztráty. Pokud jsou lidé nezaměstnaní, neodvádějí daně ze svých mezd a zároveň se nezaměstnanost dotýká i firem, kterým se při poklesu produkce snižují zisky, tím pádem odvádějí i menší daně do státního rozpočtu. Zvyšují se také náklady na podporu v nezaměstnanosti, náklady na rekvalifikace, udržení odbornosti apod (Brožová, 2003, s. 103-104).

3.2.5 Sociální dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost má dopady na společenský život nezaměstnaných, ovlivňuje jejich sociální situaci, chování a jejich postoje, přičemž má dopad i na jejich společenský život, je potřeba zmínit, že ztráta zaměstnání může mít dopad i na rodinu a blízké okolí jedince. Každý jedinec ztrátu práce prožívá jinak, nicméně důsledky se mohou promítnout v různých oblastech společenského a osobního života jedince (Krebs a kol., 2005, s. 290-291).

Dle Buchtové, Šmajse a Bolelouckého (2013, s. 78) nezaměstnanost ovlivňuje i rodinné soužití, mění se vztahy v rodině, distribuce prací v domácnosti a také se mění postavení a status člena rodiny, který přišel o zaměstnání. Ztráta zaměstnání může vyústit až v psychologické problémy nejen u dotčeného člena rodiny, ale i u jejich ostatních členů. V konečném důsledku může mít nezaměstnanost za následek rozpad partnerských vztahů a snížení porodnosti. Snížení míry porodnosti v souvislosti s nezaměstnaností zkoumal i výzkum, který byl publikovaný v roce 2022 a který zkoumal vliv nezaměstnanosti na porodnost španělských žen. Souvislost mezi těmito dvěma faktory byla prokázána (Grande Del Rey, Stanek, 2022, s. 12).

Nezaměstnaní odlišně vnímají čas, který se v jejich životě stává nedůležitým, jejich vnímání času je pomalejší, než pokud by byli zaměstnaní a narůstá podíl nestrukturovaného času vůči strukturovanému (Mareš, 2002, s. 66). Krebs a kol. (2005, s. 290) uvádějí, že nezaměstnaní svůj čas často vyplňují nudou nebo dokonce společensky nežádoucími aktivitami, jako jsou např. alkoholismus, zabíjení času spánkem apod.

Dále můžeme pozorovat vliv na životní úroveň jedince, jelikož při poklesu pravidelného příjmu si ve většině případů jedinec nezachová svůj životní standard, tato situace může vést až k chudobě a s ní souvisejícímu sociálnímu vyloučení (Krebs a kol., 2005, s. 290).

V neposlední řadě je potřeba zmínit, že se nezaměstnanost dotýká i psychického a somatického zdraví. Nezaměstnaný člověk se cítí skleslý, ztráta zaměstnání může vést až k depresím, fatalismu, apatii a také k pocitu ztráty vlastní hodnoty a beznaději. Často se u nezaměstnaných osob vyskytují deprese, úzkosti, nízká míra sebedůvěry a sebeúcty. Při dlouhodobé nezaměstnanosti se mohou vyskytovat i somatické problémy, které jsou spojeny s psychikou jedince a nazývají se tak psychosomatické problémy, řadí se mezi ně např. cukrovka, vysoký krevní tlak a jiné onemocnění (Buchtová, Šmajš, Belolucký, 2013, s. 54 a 116). V krajním případě může nezaměstnanost vyústit až v sebevraždu. Men, Yeung a Yip (2022) prováděli výzkum na populaci Hong Kongu a prokázali, že mezi nezaměstnaností a sebevraždami existuje korelace.

3.3 Státní politika zaměstnanosti

Státní politiku zaměstnanosti v České republice zajišťují Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a příslušné úřady práce, jejichž snahou je dosáhnout rovnováhy

mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivně využívat zdroje pracovní síly a zabezpečovat právo občanů na zaměstnání.

3.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je hlavním nástrojem České republiky, který směřuje k dosažení jednoho z hlavních cílů politiky zaměstnanosti, kterým je plná zaměstnanost. Její snahou je aktivně ovlivňovat pracovní trh směrem ke zvýšení jejího fungování. APZ si klade za své cíle:

- odstraňování bariér, které omezují osoby ve vstupu na pracovní trh;
- přispívání k vytváření souladu mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil, a to včetně jejich kvalifikace;
- aktivizování skupin vyloučených z trhu práce;
- podporu harmonizace rodinného a pracovního života (MPSV, 2023).

APZ definuje § 104 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, jako „*souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.*“

Zákon č. 435/2004 Sb. také definuje jednotlivé nástroje APZ, kterými jsou zejména:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

V následující podkapitole jsou blíže specifikovány jednotlivé nástroje APZ.

3.3.2 Nástroje APZ

Rekvalifikace jsou v České republice upraveny zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů¹. Prostřednictvím rekvalifikací mohou osoby působící na trhu práce získat novou kvalifikaci, případně si mohou zvýšit svou stávající kvalifikaci, udržet si jí nebo obnovit. Rekvalifikace jsou určeny i těm osobám, které doposud nezískaly žádnou kvalifikaci a chtějí se na trhu práce uplatnit. Při rekvalifikacích je důležité vycházet z rozličných kritérií, jakými jsou například dosavadní získaná kvalifikace, zdravotní stav, schopnosti a zkušenosti osoby, která má o rekvalifikační kurzy zájem. Zjednodušeně lze říct, že rekvalifikace umožňuje osobám získat kvalifikaci, a to za účelem získání nového zaměstnání nebo udržení stávajícího zaměstnání. Detailněji bude tato problematika popsána v samostatné kapitole.

Investičními pobídkami se rozumí hmotná podpora podnikatelů, která má za cíl vytvářet nová pracovní místa či rekvalifikace, případně školení nových zaměstnanců (MPSV, 2023).

Veřejně prospěšné práce jsou takové pracovní příležitosti, které jsou většinou časově limitované a spočívají především v méně kvalifikovaných pracích (např. úklid veřejných prostor, údržba komunikací apod.), nejčastěji jsou vytvářeny obcemi, městy, obecně prospěšnými institucemi a obdobnými zřízeními. Veřejně prospěšné práce slouží preventivně před vznikem nezaměstnanosti dlouhodobého rázu (MPSV, 2023). Cílovou skupinou veřejně prospěšných prací jsou zejména osoby, které mají na pracovním trhu významné hendikepy, jsou to takové osoby, které byly historicky opakovaně nezaměstnané, starší osoby a osoby s nízkou kvalifikací (ÚP, 2023).

Společensky účelná pracovní místa zřizuje nebo vyhrazuje zaměstnavatel na základě dohody s ÚP, tato místa jsou obsazována těmi uchazeči o zaměstnání, pro které není možné zajistit pracovní uplatnění jinými způsoby. Společensky účelnými místy se rozumí i ta pracovní místa, která zřídil sám uchazeč o zaměstnání na základě dohody s ÚP, a to za účelem vykonávání samostatné výdělečné činnosti (Zákon č. 435/2004 Sb.).

^{1 1} Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání“ (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Překlenovací příspěvek je poskytnut ÚP osobám, které přestaly být uchazečem o zaměstnání a začaly podnikat jako osoby samostatně výdělečně činné. Příspěvek slouží k úhradě provozních nákladů vzniklých a uhrazených v období, na které je tento příspěvek poskytnut. Mezi provozní náklady se řadí úhrada nájemného a služeb, které jsou s ním spojeny (výjimkou je nájemné za bytovou jednotku a s ní spojené služby), úhrada nákladů na dopravu materiálu a výrobků a úhrada nákladů za opravy a údržbu ve kterém je poskytována samostatně výdělečná činnost (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Příspěvek na zapracování může být vyplacen zaměstnavateli, který zaměstná uchazeče o zaměstnání evidovaného na ÚP a kterému se, vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, věku, péči o dítě nebo z důvodu jiných věnuje zvýšená péče. Poskytnutí tohoto příspěvku podléhá předchozí dohodě ÚP se zaměstnavatelem, je poskytován maximálně po dobu tří měsíců a do maximální výše poloviny mzdy na jednoho uchazeče (ÚP, 2023).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může být poskytnut na základě dohody s ÚP, pokud přechází zaměstnavatel na nový podnikatelský program, díky čemuž není schopný pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek je poskytován maximálně po dobu tří měsíců a do maximální výše poloviny mzdy na jednoho zaměstnance (Zákon č. 435/2004 Sb.).

3.3.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti představuje jednak samotné zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání, ale také hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání, ale i podporu osob v rekvalifikaci. S ohledem na maximální podpůrnou dobu nezaměstnaných 11 měsíců se tento náklad v zásadě nevztahuje na osoby, které jsou nezaměstnané více jak 12 měsíců. (MPSV, 2023).

3.4 Strategické programy v oblasti zaměstnanosti

Jelikož se diplomová práce zaměřuje na rekvalifikační kurzy, které jsou úzce spjaty s politikou zaměstnanosti, byla do práce zařazena kapitola popisující vybrané stěžejní strategické programy, které se týkají zaměstnanosti, a to jak na národní, tak na evropské úrovni.

3.4.1 Evropská strategie zaměstnanosti

Evropská strategie zaměstnanosti (ESZ) je mechanismus právně vynutitelných předpisů, které mají za cíl v Evropské unii (EU) koordinovat politiky jednotlivých členských států v oblasti trhu práce a sociální politiky. Proces dosažení koordinace je organizován dvojím způsobem. První krok byl stanoven na úrovni EU, a to definováním budoucího směřování, priorit, a cílů, přičemž samotná fáze implementace, tedy druhý krok, byl ponechán na vládách jednotlivých členských států EU, které dohlížejí na formulaci a prosazování odpovídajících politik. Definice a vývoj ESZ začal v roce 1992, kdy Maastrichtská smlouva zakotvila mezi své hlavní priority vysokou úroveň zaměstnanosti a sociální ochrany a zlepšení kvality života a životních standardů.

V roce 1993 předložila Evropská komise (EK) dokument, který byl určený pro všechny členské státy EU, tento dokument si jako hlavní cíl vytyčil vysokou úroveň zaměstnanosti. EK byla pověřena vypracováním tzv. Bílé knihy, která měla obsahovat střednědobou strategii růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti. V této souvislosti byl předložen soubor nápravných opatření, který byl zaměřen především na skupinu dlouhodobě nezaměstnaných a mladých nezaměstnaných (v roce 1993 tvořil počet mladých nezaměstnaných 10–30 % z celkového počtu nezaměstnaných jedinců a skupina dlouhodobě nezaměstnaných 50–60 % z celkového počtu nezaměstnaných jedinců) a dále na skupinu osob, která předčasně opustí vzdělávací systém, cílem byla i podpora odborné přípravy a rekvalifikací.

K další formulaci společné strategie došlo v prosinci 1994 v Essenu. Při této příležitosti členské státy potvrdily závazek EU a bylo stanoveno pět klíčových oblastí v oblasti nezaměstnanosti – zlepšení pracovních příležitostí prostřednictvím investic do celoživotního učení a odborného vzdělávání, zpružnění pracovních podmínek, snížení nemzdových nákladů, zaměření na aktivní politiky zaměstnanosti, udržení specifických cílových skupin - mladí lidé, dlouhodobě nezaměstnaní, ženy a starší pracovníci. Formálně byla ESZ formulována v roce 1997 na summitu v Amsterdamu, kde byl také vytvořen Výbor pro zaměstnanost a členské státy byly pověřeny vytvořením národních akčních plánů, které by zohledňovali stanovené cíle (Mazzoli, 2021). ESZ se opírala o čtyři pilíře:

- zvýšení zaměstnanosti;
- usnadnění podnikání především malým a středním podnikatelům;

- vytváření rovných příležitostí a zlepšení adaptability ve smyslu generování udržitelných pracovních míst;
- modernizace organizace práce a zvýšení míry flexibility práce (EU, 2005).

Dalším výrazným mezníkem byla konference v Boloni, která se konala v roce 1999, na této konferenci bylo zhodnoceno, že studenti při vzdělávání získávají pouze znalosti, které neumějí prakticky využít a členské státy EU se rozhodly přistoupit k souboru reforem, které měly studentům pomoci lépe se přizpůsobit kompetencím požadovaným na trhu práce – studenti si měli osvojovat kompetence a znalosti, aby byli schopni se efektivně začlenit do pracovního procesu. V roce 2000, rok po vstupu Amsterodamské smlouvy v platnost, se zástupci členských států v EU setkali v Lisabonu a v platnost vzešla tzv. Lisabonská strategie, která byla základním kamenem ESZ, za cíl měla z EU vytvořit nejvíce konkurenceschopnou a nejdynamičtější ekonomiku světa založenou na znalostech, schopnou udržitelného hospodářského růstu, vytvářejících více kvalitních pracovních příležitostí a zachovávající sociální soudržnost. Mezi konkrétní kvantitativní cíle patřilo:

- zvýšení zaměstnanosti z 61 % na 70 %,
- zvýšení zaměstnanosti žen z 51 % na 60 %.

V roce 2001 se konala schůze členských států ve Stockholmu a byly stanoveny další cíle – zaměstnanost starších osob ve věku 55–64 let by měla dosahovat minimálně 50 % a počet osob ve věku 18–24 let s nižším vzděláním by se měl snížit na polovinu. V průběhu následujících let byla ustanovena další zasedání, která hodnotila vývoj Lisabonské strategie a přijímala se nich další opatření, např. zvýšení věku odchodu do důchodu, řešily se mimo jiné i klimatické otázky apod. V roce 2004 byla vydána kritická tzv. Wim Kokova zpráva, která konstatovala, že cíle do roku 2010 jsou nesplnitelné. Následně byla Lisabonská strategie revidovaná v roce 2005 pod názvem Strategie růstu a zaměstnanosti (obnovená Lisabonská strategie) vymezila dva základní cíle: dosažení vyššího a trvalého růstu a vytváření více pracovních míst (Mazzoli, 2021).

V roce 2010 vydal Evropská parlament dokument, který zhodnocuje plnění cílů Lisabonské strategie do konce roku 2009. Plnění vytyčených cílů ke konci roku 2009 přehledně zobrazuje tabulka č. 1 níže.

Tabulka č. 1 - Plnění vytyčených cílů ke konci roku 2009

Stanovený cíl	Plnění cíle v rámci EU	Plnění cíle v rámci ČR
Zvýšení míry zaměstnanosti na 70 %	64,6 %	65,4 %
Zvýšení zaměstnanosti žen na 60 %	58,6 %	56,7 %
Zvýšení zaměstnanosti starších osob na 50 %	46 %	46,8 %

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat EK, 2010a

Ze závěrů EK vyplývá, že cíl zvýšení míry zaměstnanosti na 70 % nebyl dosažen, jelikož průměrná zaměstnanost v EU dosahovala 64,6 %. Nejlépe se podařilo naplnit cíl, který se týkal zaměstnanosti žen, ke konci roku 2009 dosáhla zaměstnanost žen 58,6 % a dále míra zaměstnanosti osob ve věku 55–64 let dosáhla 46 %. Byť se nepodařilo vytyčené cíle naplnit, tak byl zaznamenán pozitivní trend ve všech stanovených cílech. Česká republika byla v cíli celkové zaměstnanosti úspěšnější, než byl evropský průměr, jelikož celková zaměstnanost dosáhla 65,4 %, nicméně zaměstnanost žen činila pouze 56,7 %, a zaostávala tudíž za evropským průměrem a míra zaměstnanosti osob ve věku 55–64 let v ČR dosáhla ke konci roku 2009 46,8 %, a byla tak mírně nad evropským průměrem (EK, 2010a).

V roce 2010 byla formulována Evropská strategie na období 2010-2020, která navazovala na Lisabonskou strategii, reflektovala však hospodářskou krizi, ke které došlo po roce 2007. Členské státy si ve spolupráci s EK vytyčili své národní cíle. ČR si v oblasti zaměstnanosti stanovila zvýšení míry zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let na 75 %, zvýšení zaměstnanosti žen ve věku 20-64 let na 65 %, u starších osob (55-64 let) zvýšení míry zaměstnanosti na 55 %, snížení míry nezaměstnaných mladých osob (15–24 let) o třetinu a snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu oproti roku 2010 (Vláda České republiky, 2022).

Tabulka č. 2 - Plněný vytyčených národních cílů za období 2010-2020

Stanovený cíl	Plnění cíle
Zvýšení míry zaměstnanosti na 75 %	79,7 %
Zvýšení zaměstnanosti žen na 60 %	71,7 %
Zvýšení zaměstnanosti starších osob na 50 %	69,2 %

Snížení míry nezaměstnanosti mladých osob	-5,7 % (z 18,3 %)
Snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací	-12,4 % (z 25 %)

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat NKÚ, 2021

Jak ukazuje tabulka č. 2, Česká republika byla úspěšná ve všech stanových cílech v oblasti zaměstnanosti. V roce 2020 dosáhla zaměstnanost osob ve věku 20-64 let 79,7 % a bylo tak dosaženo národního, a i evropského cíle, zaměstnanost žen se ke konci roku 2020 v ČR zvýšila na 71,7 % a hodnota zaměstnanosti starších osob dosáhla 69,2 %. Dalšími dvoutyčnými cíli se také podařilo dosáhnout (z 18,3 % na 9,3 % se snížila míra nezaměstnanosti mladých osob a z 25 % na 12,6 % se snížila míra nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací) (NKÚ, 2021).

Česká republika na další období stanovila Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030, který je přibližně v podkapitole 3.6.3 diplomové práce.

3.4.2 Rekvalifikace v rámci ESZ

Nejen pandemie COVID-19, ale i ekologická a digitální transformace vyvolaly na úrovni EU snahu o prohlubování dovedností a rekvalifikace osob. EK vydala v roce 2020 dokument s názvem Evropská agenda dovedností pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost (dále jen „agenda“), ve kterém zdůrazňuje potřebnost rekvalifikací, jedná se o návrh balíčku opatření, který má vést k „vybudování udržitelnější, odolnější a spravedlivější Evropy pro příští generaci“.

Agenda (EK, 2020) je vytyčena do roku 2025 a uvádí, že předpokladem k tomu, aby došlo k naplnění návrhu stanovených opatření je, že se v rámci Evropy stane celoživotní učení, tedy učení během celého života, skutečností, přičemž za zásadní vzdělávání i nadále považuje vzdělávání v raném věku, nicméně uvádí, že to je pouze začátek v životě, který je plný učení. Vizí agendy je, aby měli všichni Evropané „přístup k atraktivním, inovativním a inkluzivním vzdělávacím programům také proto, že dovednosti rychleji zastarávají“. V souvislosti s rekvalifikacemi agenda stanovuje, že by v EU měl mít každý možnost prohlubovat své dovednosti a rekvalifikace a měl by za to být odměněn. Osobám by mělo být umožněno zmapování jejich dovedností, poskytnutí cílené odborné přípravy, která splňuje specifické potřeby v prohlubování dovedností a rekvalifikaci a poskytnutí pomoci při hledání zaměstnání, po němž je na trhu práce poptávka.

Agenda navrhla soubor dvanácti opatření, která by měla pomoci dosáhnout její vize, přičemž Rada EU dne 16.6.2022 již dvě navržená opatření přijala, a to zavedení **individuálních vzdělávacích účtů** (Rada EU, 2022a) a **zavedení systému mikrocertifikátů** (Rada EU, 2022b).

Individuálními vzdělávacími účty se rozumí osobní účty, na které jednotlivé osoby obdrží příspěvek na vzdělání, který mohou využít jednorázově nebo si mohou tyto finance akumulovat a následně je mohou využívat na jakoukoli vzdělávací aktivitu, případně na poradenské služby či validaci předchozího učení. Tato aktivita je nyní v implementační fázi, a proto není jasné jaká bude její finální podoba, u členských států EU, které se rozhodnou doporučení implementovat bude docházet k pravidelnému monitoringu (Doporučení Rady EU 243/03). Dle EK (2022a) může za vzor sloužit Francie, která zavedla individuální vzdělávací účty v roce 2015, poskytuje 500 € ročně méně kvalifikovaným osobám a 800 € zdravotně znevýhodněným. Příspěvek je nejčastěji využíván na vzdělávání v oblasti dopravy (např. získání řidičského průkazu) či jazykové kurzy a kurzy na prohloubení znalostí v oblasti informačních technologií. Kurzy, které lze zaplatit z individuálního příspěvku na vzdělávání musí splňovat určité podmínky (např. vést k získání profesní kvalifikace).

Zavedení mikrocertifikátů je druhé opatření, které EK přijala. Mikrocertifikáty mají sloužit k osvědčení výsledků krátkodobého studia (např. krátkodobé školení nebo kurzy), kterých je dnes velké množství, avšak pokud nebudou přijaty společné normy, které zajišťují jejich kvalitu, uznávání, přenositelnost a přeshraniční srovnatelnost nemohou dosáhnout svého potenciálu. Mikrocertifikáty by měly existovat samostatně nebo v seskupeních, což by mohlo otevírat cesty k doplnění kvalifikace, případně k jejímu získání, pokud se členské státy EU rozhodnou implementovat toto doporučení, mají do prosince roku 2023 informovat EK o opatřeních která byla přijata (Doporučení Rady EU 234/02).

V závěru této podkapitoly je vhodné zmínit, že výše uvedená opatření korespondují se závěry summitu v Portu, který se konal v roce 2021 a na kterém bylo stanoveno, že by se alespoň 60 % dospělé populace mělo každoročně účastnit odborné přípravy, záměrem uvedených dvou doporučení je pomoci tento cíl splnit (Rada EU 2022a a 2022b).

3.4.3 Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030

Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030 (SR), je dokument, který lze považovat za stěžejní v oblasti rozvoje trhu práce v České republice, navazuje na Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2020. Důležitou součástí SR jsou také rekvalifikace. SR byl schválen usnesením vlády č. 871 dne 24.8.2020 a jeho cílem je zlepšení kvality života obyvatel České republiky ve všech regionech. SR si též klade za cíl nasměrovat Českou republiku k udržitelnému rozvoji z pohledu sociálního, ekonomického a environmentálního. Vizí dokumentu z pohledu trhu práce je, že v roce 2030 budou všichni občané České republiky moci získat důstojnou práci. SR klade důraz na soulad s globálními megatrendy, u kterých je očekáván dopad na Českou republiku a byl koncipován tak, aby zohledňoval faktory, které jsou v této době pro pracovní trh klíčové (MPS, 2023). Cíle SR a opatření státu pro naplnění cílů SR jsou uvedeny v tabulce č. 3.

Tabulka č. 3 - Cíle SR a opatření k jejich naplnění

Formulace cíle	Opatření pro naplnění stanoveného cíle
Zajistit, aby byl trh práce vyvážený	<ul style="list-style-type: none">• Podpora dalšího vzdělávání• Podpora celoživotního učení• Podpora rekvalifikací zaměřených na dovednosti v souvislosti s digitalizací• Zvýšení minimální mzdy a do budoucna její navázání na hrubou mzdu• Podpora tvorby dlouhodobých, dobře placených pracovních míst, zaměření na tvorbu míst pro starší osoby a zohlednění environmentálních aspektů• Příprava se na dopady digitalizace v oblasti daní: analýza možnosti zdanění práce robotů, snížení daní z práce lidí a zkrácení pracovní doby.
Zajistit, aby byla práce dostupná pro všechny (rodiče, OZP, starší osoby)	<ul style="list-style-type: none">• Podpora sociálního podnikání a zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP) – veřejné instituce by měly jít příkladem.• Zajistit dostupnost kariérového poradenství

	pro všechny (rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, apod)
Snížit podíl dlouhodobě nezaměstnaných	<ul style="list-style-type: none"> • Zlepšení analýzy trhu práce (predikce trendů) • Více zindividualizovat přístup ÚP • Podpora forem inkluzivního vzdělávání
Zajistit, aby dopady digitalizace nezhoršovaly kvalitu zaměstnání	<ul style="list-style-type: none"> • Lepší dozor platné legislativy • Podpora tzv. work-life balance, dbát na kvalitu zkrácených úvazků s ohledem na dodržování pracovní doby • Sledovat, zda práce na živnostenský list nesupluje klasický pracovní poměr (prodělečnost ČR na odvodech) • Zahájit diskuze o otázce agenturního zaměstnávání a jeho nezrovnoprávnění s klasickým pracovním poměrem (především řetězení pracovních smluv na dobu určitou)
Zlepšování trhu práce návratem kvalifikovaných Čechů i lákáním kvalifikovaných cizinců	<ul style="list-style-type: none"> • Podporovat stávající i nové migrační projekty • Zajistit dostatek kvalifikovaných pracovníků pro realizované projekty • Zlepšit šanci na uplatnění cizinců studujících v ČR • Propagace ČR jako klavírního místa pro práci v zahraničí • Zlepšení komunikace v různých světových jazycích • Snaha o zabránění snižování platů cizincům

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat MŽP, 2023

3.4.4 Rekvalifikace v kontextu Strategického rámce politiky zaměstnanosti do roku 2030

Jak je patrné i z tabulky č. 3, součástí SR je mimo jiné i oblast rekvalifikací, jako součástí APZ. Za významné označuje SR tzv. zvolené rekvalifikace, které byly zavedeny v roce 2012, zvolená rekvalifikace umožňuje, aby si zájemce o rekvalifikace zvolil sám a dle svého uvážení rekvalifikační zařízení a rekvalifikační kurz, volba podléhá souhlasu ÚP, který posoudí, zda je volba vhodná a zda přispívá k uplatnění zájemce na trhu práce. Jednou z výhod v kontextu zvolených rekvalifikací je, že ÚP poskytuje i takové rekvalifikace, které by jinak s ohledem na nízký počet účastníků nerealizoval, což podporuje flexibilitu a schopnost reagovat na aktuální potřeby trhu práce (MPSV, 2023).

Dle MPSV (2023) je jedním z cílů SR revize systému rekvalifikací s ohledem na budoucí potřeby trhu práce (zejména přizpůsobení se digitalizaci, stárnutí populace, posilování a podporu celoživotní učení a kariérového poradenství). Dále by se v oblasti politiky zaměstnanosti měl prosazovat predikční systém, který by měl díky včasné poskytnutým informacím umožnit vhodně směřovat pracovní sílu do potřebných oborů prostřednictvím kariérového poradenství a poradenství k volbě povolání. Mělo by být možné vhodně zacílit rekvalifikační kurzy a poskytnout relevantní informace k nastavení vzdělávacích oborů. Rekvalifikace by měly být provázány s predikčními systémy a měly by poskytovat informace o stávajících i budoucích požadavcích trhu práce a doba mezi vznikem poptávky a ukončení rekvalifikace by měla být co nejkratší, žádoucí je zároveň zapojení zaměstnavatelů, kteří by měli stanovovat podobu rekvalifikačních kurzů. SR uvádí, že pro rozvoj dalšího systému vzdělávání v kontextu politiky zaměstnanosti je nutné uzpůsobit stávající nástroje – zejména systém rekvalifikací pro zájemce, uchazeče o zaměstnání i pro zaměstnance (MPSV, 2023).

3.5 Národní soustava kvalifikací

V souvislosti s problematikou rekvalifikací je v diplomové práci zahrnuta Národní soustava kvalifikací (NSK), která je významným nástrojem v oblasti uznávání kvalifikací. NSK je upravena zákonem č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), ve znění pozdějších předpisů.

NSK je nástroj vytvářející systémový rámec, který propojuje počáteční vzdělávání s dalším vzděláváním. Jednotlivé kvalifikace umožňuje porovnávat nejen v rámci ČR, ale

i v rámci EU a dále jednotlivé kvalifikace popisuje, třídí, zařazuje a umožňuje jejich uznávání podle zákonem daných pravidel a postupů. Díky NSK se mohou občané dozvědět o individuálních způsobech, jak dosáhnout plnohodnotné profesní kvalifikace. NSK umožňuje občanům, vzdělávacím institucím a zaměstnavatelům srovnávat dílčí výsledky učení i ucelené kvalifikace (MŠMT, 2023).

Mezi přednosti NSK lze uvést, že zařazené kvalifikace jsou mezinárodně uznávané a srovnatelné díky jednotnému evropskému rámci, na tvorbě jednotlivých kvalifikací se podílejí zaměstnavatelé a jejich podobu navrhují odborníci z praxe. Díky tomuto přístupu může NSK pružně reagovat na potřeby trhu práce. Do NSK jsou zařazeny i takové kvalifikace, pro které neexistují učební obory a osvědčení za získané dovednosti lze získat i pro ty dovednosti, které byly získány v rámci neformálního vzdělávání (NSK, 2023a).

V rámci NSK je rozlišován mezi **profesní kvalifikací**, která je předpokladem pro vykonávání určité pracovní činnosti nebo soubor pracovních činností, jež mohou být uplatněny na trhu práce (např. cukrář/ka pro výrobu dortů a zákusků, florista/floristka apod) a dále mezi **úplnou profesní kvalifikací**, kterou se rozumí způsobilost pro výkon určitého povolání (např. cukrář/ka, zahradník apod) (MŠMT, 2023).

Zkoušky se skládají před autorizovanou osobou, kterou mohou právnické i fyzické osoby, zejména se jedná o školy, školící střediska, OSVČ, firmy nebo fyzické osoby, které získaly autorizaci od příslušného ministerstva, které uděluje autorizaci. (Národní pedagogický institut ČR, 2023).

Úplnou profesní kvalifikaci lze získat v rámci školního vzdělávání nebo v rámci uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Úplnou profesní kvalifikaci v rámci uznávání výsledků dalšího vzdělávání lze získat, pokud osoba předloží osvědčení o získání požadovaných profesních kvalifikací a složí zkoušku, která je předepsaná pro daný obor vzdělávání odpovídající úplné profesní kvalifikaci. Druhou možností je, že osoba získá požadované profesní kvalifikace, které jsou předepsané v NSK a doloží stupeň získaného vzdělání, který odpovídá kvalifikační úrovni dané úplné profesní kvalifikace, v tomto druhém případě nezíská osoba formální doklad (např. maturitní vysvědčení), ale získá osvědčení o dosažení profesních kvalifikací, které je dle platné legislativy srovnatelné s úplnou profesní kvalifikací (NSK, 2023b).

Pokud chce osoba získat profesní kvalifikaci, nikoliv úplnou profesní kvalifikaci, je nezbytné, aby vykonala zkoušku prokazující osvojení požadované kompetence před autorizovanou osobou. V NSK jsou jednotlivé kvalifikace stanoveny na základě

kvalifikačního standardu, který popisuje požadavky na příslušnou profesní kvalifikaci a zároveň na základě hodnotícího standardu, což je soubor kritérií a postupů prostřednictvím kterých se ověřují požadavky na profesní kvalifikace (MŠMT, 2023).

V ČR existuje také **Národní soustava povolání** od NSK se liší tím, že na rozdíl od NSK, která obsahuje soubor kvalifikací vedoucích k povolání, obsahuje informace o jednotlivých povoláních (NSK, 2023a).

Jak vyplývá z výše uvedeného textu, NSK není pouze seznam kvalifikací, ale je i nástrojem k porovnávání dosažené kvalifikace, který mohou využívat i samotní zaměstnavatelé a vzdělávací instituce. Pokud osoba získá rekvalifikaci v rekvalifikačním kurzu akreditovaným MŠMT, automaticky získá i certifikát o profesní kvalifikaci, který pak může doložit potenciálnímu zaměstnavateli.

3.6 Rekvalifikace zajišťované ÚP

Jak plyne z předchozích kapitol diplomové práce, rekvalifikace je jedním z nástrojů APZ. Z dlouhodobé perspektivy pomáhají zaměstnancům se zajištěním vhodného zaměstnání a zároveň pomáhají zaměstnavatelům, kteří se potýkají s nedostatečnými počty volných pracovních sil na trhu práce, které by měly potřebnou kvalifikaci. Rekvalifikační programy jsou stále významnějším nástrojem, jelikož na pracovním trhu se stále vyskytuje nesoulad mezi vzdělaností uchazečů o zaměstnání a potřebami trhu práce, jsou také bezesporu nástrojem k vyrovnání rozdílu mezi nabídkou na trhu práce a poptávkou na trhu práce a zároveň jsou nástrojem k předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti, rekvalifikace zajišťuje ÚP zájemcům a uchazečům a zaměstnané, ale také zaměstnancům (ÚP, 2022b).

3.6.1 Vstupní podmínky rekvalifikací

Pro poskytnutí rekvalifikace ÚP musí uchazeč/zájemce splňovat vstupní podmínky, jež se ověřují v průběhu profesně poradenského pohovoru, který rekvalifikaci vždy předchází. Mezi vstupní podmínky patří:

- vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje (např. příslušný stupeň vzdělání, délka praxe);
- zdravotní způsobilost (např. očkování proti hepatitidě typu B u některých profesí, psychologická způsobilost);
- další vstupní předpoklady (trestní bezúhonnost, věk);

- potřebnost a účelnost rekvalifikace (ÚP, 2017).

Zájemcem o zaměstnání se rozumí fyzická osoba, která není zařazená v evidenci uchazečů o zaměstnání, a přesto chce pomoci se zprostředkováním zaměstnání, tato osoba bude zařazena do evidence zájemců o zaměstnání. **Uchazeč o zaměstnání** je fyzická osoba, která je evidovaná v evidenci uchazečů o zaměstnání (je nezaměstnaná) a požádá o zprostředkování zaměstnání (ÚP, 2022c).

3.6.2 Rekvalifikace zaměstnanců

Rekvalifikace nejsou určené pouze pro uchazeče, kteří jsou evidováni na ÚP, nýbrž i zaměstnancům, kteří se rekvalifikují v rámci zájmu svého dalšího uplatnění. V tomto případě mohou zaměstnavatelé uzavřít písemnou dohodu s ÚP, který jim následně uhradí v plné nebo částečné výši náklady na rekvalifikaci. Hrazeno je v tomto případě pouze kurzovné, nikoliv náhrada mzdy zaměstnance, cestovné a další vedlejší náklady. Podpora zaměstnanecké rekvalifikace se týká především následujících skupin zaměstnanců:

- jsou ohroženi ztrátou zaměstnání z důvodů výrobních, technologických, organizačních a strukturálních změn;
- jsou ohroženi ztrátou zaměstnání a jejich zaměstnavatel souhlasí s úhradou finančního podílu na rekvalifikaci nezbytnou pro jejich nové nebo další pracovní uplatnění;
- pro udržení svého pracovního místa potřebují svou dosavadní kvalifikaci doplnit, příp. rozšířit o nové zkušenosti a dovednosti formou rekvalifikace;
- kteří mají zájem v souladu se záměrem zaměstnavatele zvyšovat svoji odbornost pro udržení svého pracovního místa (ÚP, 2022a).

3.6.3 Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání

Rekvalifikace se poskytuje zájemcům a uchazečům o zaměstnání, kteří jsou evidováni na ÚP. Účelem je, aby zájemci a uchazeči o zaměstnání získali novou kvalifikaci, zvýšili svou kvalifikaci, rozšířili ji, prohloubili, případně aby udrželi nebo obnovili svou kvalifikaci. Za rekvalifikaci je také považováno získání kvalifikace pro pracovní uplatnění u osob, které dosud žádnou kvalifikaci nezískali. Při výběru rekvalifikace se vychází z toho, jakou dosavadní kvalifikaci daný uchazeč nebo zájemce

má, dále se přihlíží ke zdravotnímu stavu, schopnostem a zkušenostem zájemce nebo uchazeče. Cílovou skupinou těchto rekvalifikací jsou:

- uchazeči, zájemci, kteří projeví sami zájem o rekvalifikaci;
- uchazeči či zájemci bez kvalifikace
- uchazeči, zájemci s kvalifikací, která neodpovídá požadavkům trhu práce nebo ti kteří se nemohou z různých důvodů na trhu práce uplatnit;
- uchazeči, zájemci, kterým je rekvalifikační kurz doporučen na základě poradenského rozhovoru s pracovníkem speciálního poradenství nebo na základě absolvované poradenské činnosti (ÚP, 2021a).

3.6.4 Zvolená rekvalifikace

Dle ÚP (2021b) si žadatel o rekvalifikaci může vybrat a zajistit požadovanou rekvalifikaci sám podle ustanovení § 109a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Zájemce si v případě zvolené rekvalifikace určí druh pracovní činnosti, na kterou bude rekvalifikován a rekvalifikační zařízení, volba rekvalifikace však vždy podléhá schválení ÚP. Pokud je vybraná rekvalifikace úspěšně schválena a dokončena, jsou náklady na rekvalifikaci hrazeny přímo poskytovateli rekvalifikačního kurzu. Vynaložená finanční částka na zvolenou rekvalifikaci kurz nesmí v období 3 let přesáhnout částku 50 000 Kč. Cílovou skupinou zvolených rekvalifikací jsou:

- uchazeči, zájemci, kteří sami projeví zájem o rekvalifikační kurz,
- uchazeči, zájemci, kterým je rekvalifikační kurz doporučen na základě poradenského rozhovoru s poradcem nebo na základě absolvované poradenské činnosti.

3.6.5 Proces zařazení uchazečů a zájemců o zaměstnání do rekvalifikace

Proces zařazení účastníka nebo zájemce do rekvalifikace zajišťované ÚP probíhá v několika krocích:

1. informování osob, které žádají o rekvalifikaci (možnosti rekvalifikace, podmínky rekvalifikace apod.);
2. uskutečnění profesně poradenského rozhovoru, který s uchazečem či zájemcem o zaměstnání provádí poradce pro zprostředkování nebo poradce pro rekvalifikace.

Rozhovor zjišťuje vzdělávací potřeby uchazeče/zájemce, motivace uchazeče/zájemce, informace, které jsou nezbytné k posouzení potřebnosti a vhodnosti rekvalifikace, ověřuje, zda uchazeč/zájemce splňuje podmínky vstupní podmínky;

3. návrh na zařazení do rekvalifikace a jeho následné posouzení dle interních předpisů ÚP nebo schválení odbornou komisí;
4. informování uchazeče/zájemce o výsledku projednaného návrhu, a to poštou nebo osobně (ÚP, 2021a).

Pokud dojde k zařazení osoby do rekvalifikace, je žadatel pozván k podpisu dohody o rekvalifikaci, při kterém je seznámen se svými povinnostmi během rekvalifikace a je informován o struktuře kurzu a jeho organizaci. V průběhu rekvalifikace sleduje pracovník ÚP docházku rekvalifikované osoby a průběh plnění rekvalifikačního kurzu. Pokud daná osoba neplní podmínky rekvalifikačního kurzu bez udání vážných důvodů, musí uhradit náklady rekvalifikace. Po úspěšném absolvování rekvalifikace je s absolventem rekvalifikačního kurzu proveden poradenský rozhovor, jehož součástí je zhodnocení absolvovaného rekvalifikačního kurzu a dohodnutí dalšího postupu, absolvent získává osvědčení o rekvalifikaci ve zvoleném oboru a do interních systémů ÚP je zadána absolvovaná rekvalifikace, která je následně zohledňována v při dalším zprostředkování zaměstnání (ÚP, 2021a).

3.7 Dopady energetické krize na pracovní trh

V roce 2022 dosáhly ceny za energie v Evropě svého historického maxima. Růst cen energií byl způsoben díky pandemii COVID-19, rostoucími náklady na energii, rostoucí poptávkou po elektrické energii, ale především díky politické nestabilitě, která byla způsobena ruskou invazí na Ukrajinu (WSB University, 2023)

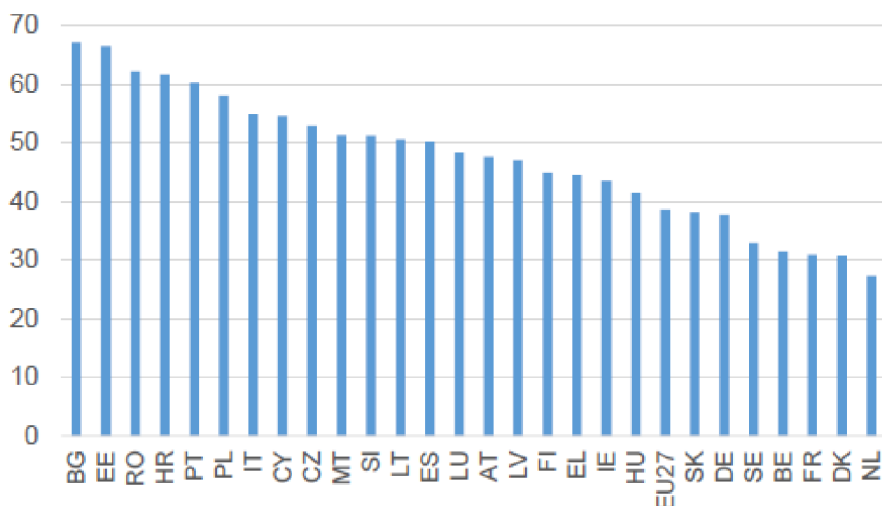
Vysoké ceny energií mohou způsobovat problémy především výrobním podnikům (např. metalurgický průmysl, papírny, výrobní hnojiv apod.) a dalším podnikům v průmyslovém odvětví, které mají vysokou energetickou náročnost, ty představují 5 % celkové zaměstnanosti v EU. Situace má však dopad i na odvětví, která jsou závislá vstupech z těchto energeticky náročnějších odvětví (např. pohostinství, automobilová doprava), poptávka po práci pravděpodobně nejprve klesne v těchto odvětvích a může se týkat velkého počtu pracovníků, jelikož tato odvětví mají vysoký podíl na zaměstnanosti.

V tomto odvětví, je úprava počtu odpracovaných hodin na pracovníka omezena vysokým podílem pracovních smluv na dobu určitou a méně častým využíváním zkrácené pracovní doby.

Rostoucí ceny plynu a elektřiny spustily pokles výroby. Mnoho evropských firem v energeticky náročných odvětvích si nemůže dovolit přenést zvýšení cen energií do konečných spotřebitelských cen, jelikož by se jim snížila poptávka, což by mohlo mít dopad na snížení jejich výroby nebo dokonce na zastavení výroby, tento krok by následně souvisel s propouštěním zaměstnanců. Uvedený negativní trend v zaměstnanosti se ve statistikách evropského trhu práce za druhé čtvrtletí roku 2022 neobjevuje. Přesto indikátory ekonomické důvěry ukazují výrazný pokles náborových záměrů firem do října 2022 spolu s prudkým nárůstem očekávání nezaměstnanosti spotřebitelů. Ve třetím čtvrtletí 2022 zůstal růst zaměstnanosti navzdory oslabení ekonomické aktivity odolný (EK, 2022b).

Graf č. 4 níže zobrazuje podíl zaměstnanců v energeticky náročných odvětvích dle jednotlivých zemí EU ke konci roku 2019. Mezi jednotlivými zeměmi existují značné rozdíly v podílu zaměstnanosti v energeticky náročných odvětvích, nicméně v přibližně polovině členských států EU je více než polovina zaměstnanců zaměstnána v energeticky náročných odvětvích. V ČR je podíl takových zaměstnanců poměrně vysoký, a proto by mohl být trh práce zasažen současnou energetickou krizí.

Graf č. 4 - Podíl zaměstnanosti v energeticky nejnáročnějších odvětvích dle členských zemí EU



Zdroj: EK, 2022b, s. 20

Pro zmírnění dopadů energetické krize přijala vláda ČR balíček opatření, který firmám i domácnostem tzv. zastropuje ceny energií od 1. ledna 2023 (týká elektřiny i plynu). Opatření bylo nejdříve přijato pro domácnosti, malé a střední firmy a vládní instituce a následně bylo rozšířeno i na velké podniky. Cenový strop u elektřiny byl stanoven na 5 000 Kč bez DPH za megawatthodinu (MWh), u plynu pak na 2 500 Kč bez DPH za MWh plynu, dále se stanovil u elektřiny i plynu stálý měsíční plat za dodávku ve výši 130 Kč/odběrné místo za měsíc. Podmínky zastropování se liší, firmy musí ve většině případů podat prohlášení, aby mohli zastropování cen využít a mají zastropováno 80 % nejvyšší spotřeby elektřiny za posuzovaný kalendářní měsíc v uplynulých 5 letech, u plynu se dále rozlišuje spotřeba (do spotřeby 630 MWh mají tyto subjekty zastropovanou celou cenu a nad tuto spotřebu je cenový strop stanoven stejně jako u elektřiny). Domácnosti mají ceny zastropované automaticky ve výši 100 % své spotřeby elektřiny i plynu. Opatření je platné do konce roku 2023 (Nařízení vlády č. 298/2022 Sb.).

Výše uvedená opatření mohou firmám pomoci při zvládnutí energetické krize nicméně některé firmy nemusí i přes přijatá opatření současnou situaci zvládnout a vývoj po konci roku 2023, kdy skončí zastropování cen, nelze s jistotou předpovídat. Dle Eurofound (2022) již např. v ČR zkrachovala v září 2022 plastikářská společnost Plastic Parts & Technology s.r.o., a to především kvůli dramatickému nárůstu cen energií. O práci má přijít všech 110 zaměstnanců této firmy.

3.8 Shrnutí teoretické části

Teoretická část diplomové práce se zaměřovala především na deskripci termínů souvisejících s problematikou. Ze zkoumané problematiky vyplývá, že rekvalifikace, ale i jiné nástroje politiky zaměstnanosti se diskutují na evropské i národní úrovni, přičemž v průběhu let k této problematice přistupovalo různými způsoby a potřeby trhu práce se v čase mění. Nyní je více než kdy jindy zaměřena pozornost na digitalizaci a environmentální aspekty a zároveň se v současné době otázka nezaměstnanosti řeší i v souvislosti s energetickou krizí. Vlády jednotlivých států přijímají opatření ke zmírnění dopadů energetické krize a tato snaha bude muset pokračovat i nadále. Do konce roku 2023 platí v České republice zastropování cen energií, nicméně doposud není jasné, jak se budou ceny energií vyvíjet a jaká případná opatření by vláda přijala od roku 2024. V případě, že by vlivem vysokých cen energií přišli někteří zaměstnanci o práci, mohly by být rekvalifikační kurzy nástrojem k novému nasměrování jejich kariéry.

4 Charakteristika prostředí

4.1 Středočeský kraj

Středočeský kraj je největší ze všech 14 krajů v České republice, jeho rozloha k 1.1.2021 činila 10 928,5 km² a díky této rozloze zabírá přibližně 14 % území České republiky, jeho rozloha je tudíž téměř dvakrát větší, než je průměrná rozloha kraje v České republice. Středočeský kraj zcela obklopuje Prahu, a kromě moravských krajů a Karlovarského kraje sousedí se všemi kraji v České republice. Středočeský kraj má celkem 12 okresů (Benešov, Beroun, Kladno, Kolín, Kutná Hora, Mělník, Mladá Boleslav, Nymburk, Praha-východ, Praha-západ, Příbram a Rakovník). Ve Středočeském kraji se nachází 1 144 obcí, většina obcí (1 021) má počet obyvatel do dvou tisíc, v těchto 1 021 obcích se soustředí přibližně 40 % obyvatel Středočeského kraje. Statut města má uděleno 84 obcí, přičemž dvě Mladá Boleslav a Kladno jsou města statutární.

Z demografického hlediska je Středočeský kraj krajem, kde se soustředí nejvyšší počet obyvatel, ze všech krajů v České republice, ke konci roku 2021 žilo ve Středočeském kraji 1 386 824 obyvatel z celkového počtu 10 516 707 obyvatel České republiky. Středočeský kraj zastává také první příčku z pohledu věkového složení obyvatel – jeho obyvatelé jsou nejmladší ze všech krajů v České republice, ke konci roku 2021 dosáhl jejich průměrný věk 41,5 let (40,2 roku u mužů a 42,7 let u žen), i přes tuto skutečnost se Středočeskému kraji nevyhnulo stárnutí populace, od roku 2015 v kraji začaly převažovat osoby starší ve věku 65 let a více nad dětmi do 14 let věku. V druhé polovině devadesátých let zažil Středočeský kraj, díky masivní výstavbě satelitních obytných celků, vysoký příliv obyvatel. Od roku 1997 zaznamenává kraj pravidelný přírůstek obyvatelstva, který je způsoben především stěhováním obyvatel. Díky jeho poloze se do Středočeského kraje stěhuje mnoho mladých lidí.

Vzhledem k výborným přírodním podmínkám je pro Středočeský kraj typická rozvinutá průmyslová a zemědělská výroba. V kraji se pěstuje především pšenice, ječmen, cukrovka a v příměstských částech také ovoce, zelenina a květiny. Vzhledem k těsné blízkosti s Prahou a výbornou dopravní infrastrukturou je Středočeský kraj významným zdrojem pracovních sil pro Prahu.

Průmyslová odvětví jsou zastoupena především strojírenstvím, chemickým průmyslem a potravinářstvím, dále také sklářstvím, keramickým a polygrafickým průmyslem. Největším zaměstnavatelem v kraji je ŠKODA AUTO a.s. Středočeský kraj

vykazuje dlouhodobě nejnižší podíl nezaměstnaných osob oproti celorepublikovému průměru. K 31. 12. 2021 byl podíl nezaměstnaných osob v kraji 2,98 %. Z pohledu HDP se Středočeský kraj řadí k 31.12.2021 řadí na páté místo v porovnání s ostatními kraji – v roce 2021 bylo HDP 86,6 % průměrné úrovně hrubého domácího produktu na obyvatele České republiky (ČSÚ, 2022b).

4.2 Ekonomické subjekty ve Středočeském kraji v roce 2021

Každá právnická osoba, fyzická osoba – podnikatel a organizační složka státu, která je účetní jednotkou ekonomickým subjektem. Ve Středočeském kraji působilo ke konci roku 2021 358 tis. ekonomických subjektů, oproti roku 2020 došlo k meziročnímu nárůstu ekonomických subjektů o 2 %. Ve Středočeském kraji tvoří ekonomické subjekty především fyzické osoby – podnikatelé, menší zastoupení mají pak právnické osoby. Ke konci roku 2021 sídlil každý jedenáctý zaměstnavatel s počtem zaměstnanců nad 250 ve Středočeském kraji (ČSÚ, 2022c).

Tabulka č. 4 níže zobrazuje porovnání ekonomických subjektů se sídlem v ČR a ve Středočeském kraji. Z tabulky jsou patrné následující skutečnosti:

- Ekonomické subjekty ve Středočeském kraji tvoří 358 087 z celkových 2 976 264 ekonomických subjektů v ČR (tj. 12 % ze všech ekonomických subjektů v ČR sídlí ve Středočeském kraji).
- Mezi ekonomickými subjekty ve Středočeském kraji převažují fyzické osoby (80,5 %) nad právnickými osobami (19,5 %), tento trend je patrný i na celorepublikové úrovni.
- Pouze 16,7 % ekonomických subjektů má zaměstnance, ve Středočeském kraji je o 5,6 % méně ekonomických subjektů se zaměstnanci než na úrovni České republiky.
- Ve Středočeském kraji je převažující ekonomickou činností obchod (21,1, %), následovaný stavebnictvím (13,2 %), průmyslem (12,6 %), zemědělstvím, lesnictvím a rybolovem (4,8 %). Ekonomické činnosti odpovídají převažujícím ekonomickým činnostem na úrovni republiky, výraznější je rozdíl pouze ve stavebnictví a obchodu, kde má Středočeský kraj silnější zastoupení.

Tabulka č. 4 - Ekonomické subjekty se sídlem v ČR a ve Středočeském kraji k 31.12.2021

	subjekty celkem	z toho podle (%)										subjekty se zjištěnou aktivitou (%)
		právní formy				počtu zaměstnanců ¹⁾		převažující ekonomické činnosti ¹⁾				
		fyzické osoby	z toho živnostníci	právní osoby	z toho obchodní společnosti	bez zaměstnanců	se zaměstnanci	zemědělství, lesnictví, rybolov	průmysl	stavebnictví	obchod	
Česká republika	2 976 264	73,0	91,6	27,0	67,5	77,7	22,3	4,9	12,7	12,1	20,4	53,4
Středočeský	358 087	80,5	93,2	19,5	58,9	83,3	16,7	4,8	12,6	13,2	21,1	55,3

¹⁾ z počtu subjektů s uvedeným údajem

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, 2022c

4.3 Průměrná mzda ve Středočeském kraji

Jedním ze zdrojů získávání údajů o průměrných mzdách je zjišťování z podnikového výkaznictví ČSÚ, kde je celkový objem mzdových prostředků poměřován evidenčním počtem zaměstnanců podniku. Tabulka č. 5 zobrazuje vývoj průměrné měsíční mzdy (na přepočtené počty zaměstnanců) v České republice a v krajích v letech 2011-2021.

Ve vztahu ke Středočeskému kraji je z tabulky č. 5 patrné, že:

- Průměrná měsíční mzda (na přepočtené počty zaměstnanců) byla v roce 2021 ve Středočeském kraji 38 176 Kč, v meziročním srovnání činil přírůstek 1 254 Kč (3,4 %).
- Průměrná měsíční mzda ve Středočeském kraji v roce 2021 byla druhá nejvyšší za Prahou, naopak nejnižší průměrná mzda v roce 2021 byla v Karlovarském kraji.
- Od roku 2011 do roku 2021 vzrostla průměrná mzda ve Středočeském kraji o 13 974 Kč.
- Průměrná mzda má od roku 2011 stoupající tendenci, do roku 2015 nedosahovala průměrná měsíční mzda ve Středočeském kraji republikového průměru, od roku 2016 je průměrná mzda ve Středočeském kraji nad republikovým průměrem.

Tabulka č. 5 - Vývoj průměrné měsíční mzdy v České republice a v krajích v letech

	Průměrná měsíční mzda (na přepočtené počty zaměstnanců) v Kč										
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Česká republika	24 455	25 067	25 035	25 768	26 591	27 764	29 638	32 051	34 578	36 176	37 903
Středočeský kraj	24 202	24 764	25 005	25 756	26 575	27 931	29 954	32 725	35 608	36 922	38 176
Hlavní město Praha	32 821	33 292	32 706	33 461	34 508	35 341	37 689	40 150	43 062	44 939	46 452
Jihočeský kraj	21 758	22 302	22 328	23 034	23 844	24 962	26 689	28 907	31 310	32 775	34 779
Jihomoravský kraj	23 306	23 953	24 211	24 770	25 625	26 916	28 677	30 874	33 549	35 401	37 256
Karlovarský kraj	20 761	21 304	21 371	21 786	22 576	23 769	25 995	27 995	30 179	31 236	33 180
Kraj Vysočina	21 712	22 254	22 482	23 278	24 118	25 187	27 136	29 435	31 698	33 111	35 101
Královohradecký kraj	21 965	22 631	22 520	23 340	24 090	25 513	27 253	29 870	32 441	34 012	35 922
Liberecký kraj	22 220	22 767	23 183	23 857	24 641	25 761	27 414	29 782	32 269	33 180	34 806
Moravskoslezský kraj	22 593	23 247	23 036	23 756	24 445	25 258	26 875	29 007	30 970	32 538	34 446
Olomoucký kraj	21 661	22 215	22 188	22 958	23 655	24 754	26 402	28 798	31 064	32 825	34 586
Pardubický kraj	21 387	21 963	22 077	22 953	23 755	24 861	26 737	28 871	31 059	32 554	34 082
Plzeňský kraj	23 196	23 753	23 832	24 603	25 447	26 812	28 970	31 156	33 615	34 961	36 395
Ústecký kraj	21 957	22 406	22 664	23 256	24 042	25 372	27 073	29 341	31 939	33 743	35 504
Zlínský kraj	21 409	22 031	21 784	22 642	23 341	24 358	26 258	28 577	30 659	31 767	33 903

2011-2021

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, 2023c

4.4 Podíl nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji

Podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Za nezaměstnané se podle mezinárodně srovnatelné metodiky považují všechny osoby patnáctileté a starší, obvykle bydlící na sledovaném území, které v průběhu referenčního týdne souběžně splňovaly 3 podmínky ILO, které jsou uvedeny v kapitole 3.2 Vymezení pojmu nezaměstnanost.

Tabulka č. 6 ukazuje průměrné roční podíly nezaměstnaných osob v České republice a v krajích v %, z tabulky je patrné, že:

- Průměrný roční podíl nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji v roce 2021 činil 3,0 %, což je o 0,6 % méně, než je celorepublikový průměr.
- Od roku 2011 do roku 2021 se průměrný roční podíl nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji snížil o 2,5 %, nicméně od roku 2019 docházelo k růstu tohoto ukazatele.

Tabulka č. 6 - Průměrné roční podíly nezaměstnaných osob v České republice a v krajích

(v %)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Praha	3,7	3,9	4,9	5,3	4,5	3,7	2,7	2,0	1,8	2,7	3,2
Středočeský kraj	5,5	5,5	6,4	6,4	5,3	4,3	3,2	2,5	2,2	2,9	3,0
Jihočeský kraj	5,5	5,4	6,4	6,3	4,9	4,1	3,0	2,2	1,9	2,7	2,8
Plzeňský kraj	5,6	5,1	6,0	5,5	4,4	3,6	2,5	2,0	1,9	2,9	2,8
Karlovarský kraj	8,7	8,2	9,5	8,9	7,4	6,1	4,2	2,9	2,6	4,3	4,9
Ústecký kraj	9,6	9,8	11,1	10,9	9,3	8,0	6,1	4,3	3,5	4,5	5,0
Liberecký kraj	7,2	7,0	7,9	7,7	6,3	5,2	4,0	3,0	2,7	3,5	3,7
Královéhradecký kraj	5,5	5,6	6,9	6,6	5,1	4,0	2,9	2,2	2,0	2,8	2,8
Pardubický kraj	6,4	6,0	7,0	6,5	5,0	4,1	3,0	2,1	1,8	2,4	2,3
Vysočina	6,7	6,3	7,1	6,8	5,8	4,9	3,7	2,8	2,4	2,8	2,8
Jihomoravský kraj	7,6	7,4	8,3	8,3	7,0	6,0	4,8	3,7	3,2	3,9	4,0
Olomoucký kraj	8,0	7,9	9,2	9,2	7,4	6,0	4,7	3,4	2,7	3,4	3,6
Zlínský kraj	7,1	6,8	8,1	7,6	6,2	5,0	3,8	2,7	2,2	2,8	2,9
Moravskoslezský kraj	8,5	8,5	10,1	10,4	9,0	7,9	6,5	5,0	4,4	5,3	5,6
Celkem Česká republika	6,7	6,6	7,7	7,6	6,3	5,3	4,1	3,0	2,6	3,4	3,6

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat MPSV, 2023c

4.5 Vývoj nákladů na rekvalifikaci

V souvislosti s aktivní politikou zaměstnanosti, zveřejňuje ÚP vynaložené náklady na jednotlivé složky APZ, jedním ze zveřejňovaných údajů jsou vynaložené náklady na rekvalifikace zajišťované ÚP. Tabulka č. 7 zobrazuje vývoj výdajů na rekvalifikace a poradenství zajišťované ÚP, a to od roku 2011 do roku 2021 v jednotlivých krajích a v celkovém součtu v České republice.

Z tabulky lze vzhledem ke Středočeskému kraji určit, že:

- Náklady na rekvalifikace a poradenství ve Středočeském kraji v roce 2021 činily 16 993 tis. Kč, Středočeský kraj měl třetí nejvyšší výdaje na rekvalifikace a poradenství ze všech krajů v České republice, vyšší výdaje měla pouze Praha a Moravskoslezský kraj.
- V letech, kdy byly nižší průměrné roční podíly nezaměstnaných osob (dle tabulky č. 6) poklesly náklady na rekvalifikace a naopak.
- V roce 2020 byly celkově vydány nižší výdaje na rekvalifikace, což lze přisuzovat pandemii COVID-19, v roce 2021 tyto náklady vzrostly.

Tabulka č. 7 - Výdaje ÚP ČR na rekvalifikaci a poradenství v jednotlivých letech v členění podle krajů (v tis. Kč)

Kraj	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Praha	10 273	9 674	25 037	49 124	52 696	37 254	15 690	11 336	10 841	6 895	19 463
Středočeský kraj	21 186	7 863	17 874	27 355	31 692	25 011	18 084	13 207	10 936	7 346	16 993
Jihočeský kraj	13 085	12 583	17 182	18 361	19 113	14 848	10 007	6 499	3 284	2 136	5 058
Plzeňský kraj	11 279	5 892	13 353	12 925	14 945	10 936	6 360	4 430	4 286	5 101	6 792
Karlovarský kraj	8 003	3 465	14 226	13 396	11 529	7 428	3 143	2 451	1 640	1 637	4 460
Ústecký kraj	25 748	9 746	13 129	22 513	28 786	18 576	13 172	9 724	5 886	3 755	6 672
Liberecký kraj	15 979	4 067	11 868	16 209	22 723	18 669	10 037	7 642	8 723	5 357	9 063
Královéhradecký kraj	15 117	6 048	13 679	13 733	13 569	4 825	2 937	1 826	1 982	2 498	5 969
Pardubický kraj	15 085	3 149	15 187	16 202	17 833	6 881	4 993	4 276	6 508	3 906	4 478
Vysočina	20 465	5 863	22 032	19 680	18 623	13 972	10 905	6 385	4 429	4 505	6 559
Jihomoravský kraj	43 588	7 101	41 115	33 528	32 990	22 854	14 983	13 874	7 615	6 329	9 231
Olomoucký kraj	27 713	10 271	14 691	14 904	19 613	13 235	8 392	5 616	3 240	3 769	5 312
Zlínský kraj	26 317	24 236	32 232	31 469	34 943	31 593	22 160	13 253	5 579	6 088	7 334
Moravskoslezský kraj	63 095	36 419	49 776	54 356	60 962	43 196	33 247	27 680	19 587	11 641	17 895
Celkem ČR	316 933	146 377	3 01 380	343 756	380 017	269 277	174 109	128 199	94 536	70 964	125 279

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat MPSV, 2023c

Tabulka č. 8 zobrazuje počty účastníků rekvalifikace zajišťované ÚP ve Středočeském kraji v letech 2011-2021. V tabulce je znázorněna struktura účastníků rekvalifikace v dělení na ženy, absolventy škol a mladistvé a OZP, jedná se o tzv. ohrožené osoby na trhu práce, u kterých je tento ukazatel sledován. Tabulky dále zobrazuje počty úspěšně dokončených rekvalifikací a nedokončených rekvalifikací/neúspěšně dokončených rekvalifikací, to jsou rekvalifikace, které účastník vůbec neukončil nebo nesplnil požadavky pro udělení rekvalifikace.

V tabulce je uveden souhrn zvolených rekvalifikací a rekvalifikací uchazečů o zaměstnání. V roce 2020 došlo k poklesu rekvalifikací a zároveň rekvalifikaci úspěšně dokončilo nízké procento uchazečů, oproti předcházejícím rokům. Tato situace nastala jednak v důsledku pandemie COVID-19, kdy se vzhledem k opatřením, které pandemií provázaly konalo méně rekvalifikačních kurzů a zároveň někteří účastníci neukončili úspěšně kurz z důvodu karantén, nemožnosti cestovat mezi okresy apod. Naopak vysoký nárůst je patrný v roce 2021, v tomto roce již opatření související s pandemií COVID-19 nebyla přísná jako v roce 2020 a o rekvalifikaci byl vysoký zájem. Z tabulky je patrné, většina účastníků rekvalifikace byly ženy.

Tabulka č. 8 - Počet účastníků rekvalifikace ve Středočeském kraji v letech 2011-2021

	počet účastníků rekvalifikace	z toho			z celkového počtu účastníků rekvalifikace	
		ženy	OZP	absolventi škol a mladiství	úspěšně dokončených rekvalifikací	nedokončených rekvalifikací a neúspěšně dokončených rekvalifikací
2011	3 356	2 096	294	170	3137 (93,5 %)	219 (6,5 %)
2012	1 271	732	75	41	1187 (93,4 %)	84 (6,6 %)
2013	3 240	1 924	269	273	2469 (76,2 %)	771 (23,8 %)
2014	3 992	2 216	253	251	3541 (88,7 %)	451 (11,3 %)
2015	3 443	1 893	228	859	3109 (90,3 %)	334 (9,7 %)
2016	2 286	1 171	196	537	2169 (94,9 %)	117 (5,1 %)
2017	1 899	977	224	367	1617 (85,2 %)	282 (14,8 %)
2018	985	510	84	225	897 (91,1 %)	88 (8,9 %)
2019	781	448	71	155	772 (98,8 %)	9 (1,2 %)
2020	624	356	45	148	490 (78,5 %)	134 (21,5 %)
2021	1 288	724	95	315	1050 (81,5 %)	238 (18,5 %)

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z interních materiálů ÚP, 2022b

V příloze č. 1 -3 diplomové práce jsou pro dokreslení socioekonomických ukazatelů regionu přiloženy další ukazatele uspořádané do tabulek. Příloha č. 1 zobrazuje vývoj HDP na jednoho obyvatele v krajích a ve Středočeském kraji mezi lety 2011–2011, přičemž Středočeský kraj má tento ukazatel 5. nejvyšší ze všech krajů ČR a od roku 2013 má rostoucí tendenci, v roce 2020 došlo k poklesu. Pokles růstu HDP v roce 2020 se dá přisuzovat především důsledkům pandemie COVID-19.

Dále byla zpracována tabulka uvedená v příloze č. 2, která ukazuje podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob evidovaných na ÚP, Středočeský kraj evidoval 30,7 % dlouhodobě nezaměstnaných osob ze všech nezaměstnaných, které jsou evidované na ÚP.

V příloze č. 3 je znázorněn vývoj počtu obyvatel v jednotlivých krajích v letech 2011-2021, z tabulky je patrné, že Středočeský kraj je nejlidnatějším krajem v ČR a dále je následován krajem Hlavní město Praha. Třetím nejlidnatějším krajem byl Jihomoravský kraj, který však měl k 31.12.2021 o 202 256 obyvatel méně, než Středočeský kraj.

Na základě informací, které byly uvedeny v předchozích kapitolách lze konstatovat, že Středočeský kraj je největším krajem v České republice, kde je relativně nízký podíl nezaměstnaných osob, této skutečnosti může přispívat jeho výhodná poloha blízko hlavního města a také skutečnost, že v kraji sídlí významní zaměstnavatelé jako je např. ŠKODA AUTO a.s. a TPCA Czech, s.r.o. Středočeský kraj vydává poměrně vysoké výdaje na zajišťování rekvalifikací a poradenství.

5 Terénní šetření

Terénní šetření se bude skládat z kvantitativního a kvalitativního výzkumu, kvantitativní výzkum bude proveden prostřednictvím dotazníkového šetření a kvalitativní výzkum bude proveden prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů s aktéry rekvalifikací.

5.1 Kvantitativní šetření

Kvantitativní šetření bylo provedeno v jedenácti krocích a bylo postupováno dle jednotlivých kroků, které formuloval Disman (2000, s. 120).

Cílem kvantitativního šetření bylo zjistit postoje respondentů ze Středočeského kraje k rekvalifikačním kurzům a vnímání současné energetické krizi z pohledu jejich zaměstnání. Pro dosažení tohoto cíle kvantitativního šetření byly stanoveny následující dílčí cíle:

- Zjištění, jak vysoké je mezi respondenty povědomí o rekvalifikačních kurzech pořádaných Úřadem práce.
- Zjištění, jaký mají respondenti postoj k rekvalifikačním kurzům.
- Zjištění, zda se respondenti obávají o své zaměstnání v důsledku energetické krize.

V rámci diplomové práce byla **stanovena teoretická hypotéza**, která říká, že rekvalifikace jsou mezi veřejností vnímány pozitivně a většina obyvatel by byla ochotna rekvalifikační kurz absolvovat.

Dále byl **stanoven soubor hypotéz**. Hypotézy byly v rámci kvantitativního šetření formulovány následovně:

- Existuje závislost mezi stupněm vzdělání a úvahou o změně oboru v případě ztráty zaměstnání.
- Existuje závislost mezi věkem respondentů a obavami o ztrátu zaměstnání v důsledku energetické krize.
- Existuje závislost mezi odvětvím, ve kterém jsou respondenti zaměstnání a obavou o ztrátu zaměstnání v důsledku energetické krize.
- Existuje závislost mezi úvahou o rekvalifikaci v případě ztráty zaměstnání a úvahou o změně oboru v případě ztráty zaměstnání.

- Alespoň 60 % respondentů uvedlo, že ví o možnosti rekvalifikačních kurzů pořádaných Úřadem práce.

Pro účely kvantitativního šetření byl **vybrán vzorek respondentů** na území Středočeského kraje. Respondenti byli vybráni a osloveni náhodně na několika místech Středočeského kraje, podmínkou bylo, aby byl respondent aktuálně v zaměstnaneckém poměru, což bylo ověřeno s každým respondentem před začátkem vyplňování dotazníku. Respondenti byli vybíráni náhodně.

Za účelem ověření skutečnosti, zda bude reálně získat požadované informace a zda bude výzkum možný proběhla diskuse s pracovníci ÚP a s účastníkem rekvalifikačního kurzu. Cílem **pilotní studie** bylo ověřit, zda budou otázky, které byly použité v dotazníku srozumitelné pro respondenty.

Jako vhodná **technika sběru dat** bylo zvoleno dotazníkové šetření, dotazník vyplňovali respondenti s pomocí tazatele. Dotazníkové šetření bylo zvoleno z důvodu relativně snadného zpracování a oslovení velké části populace během krátkého časového období.

V dalším korku byl **sestaven dotazník**. Standardizovaný dotazník obsahoval celkem 11 otázek, všechny otázky v dotazníku byly uzavřené a vždy byla pouze jedna odpověď správně. Vzor dotazníku je uveden v příloze č. 3.

V rámci **předvýzkumu** byl dotazník distribuován 10 respondentům, kteří ho vyplnili a následně podali na dotazník zpětnou vazbu, cílem bylo ověřit, zda je pro ně dotazník srozumitelný. Na základě předvýzkumu byla do dotazníku doplněna otázka č. 1 „*Zaznamenal(a) jste téma energetické krize?*“. Byť všichni respondenti, kteří byli v předvýzkumu vybráni měli o energetické krizi povědomí, byly vzneseny dva podněty na skutečnost, že by bylo vhodné si nejprve ověřit, zda mají respondenti o této problematice znalosti. Jelikož byly tyto podněty vyhodnoceny jako přínosné, otázka byla do dotazníku přidána.

Dotazníkové šetření bylo realizováno během 14 dnů na přelomu března až dubna 2022, kdy byla v platnosti zbývající opatření proti pandemii COVID-19, v lidech doposud přetrvávaly obavy z této nemoci a zároveň byly omezeny společenské kontakty, z tohoto důvodu byly dotazníky sesbírány pouze od 102 respondentů.

5.1.1 Analýza získaných poznatků z kvantitativního šetření

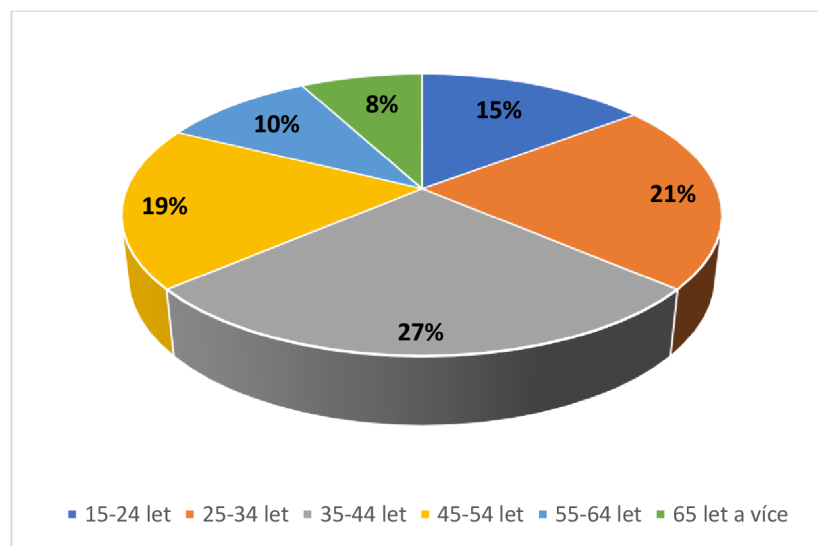
Pohlaví respondentů

Otázka v dotazníku byla položena následovně „Jste:“ přičemž respondenti mohli vybírat pohlaví „Muž“, „Žena“ a třetí variantou bylo „Nepřeji si uvádět“. Poslední variantu „Nepřeji si uvádět“ nevybral žádný z oslovených respondentů. Mezi respondenty bylo větší zastoupení žen, celkem 56 % a mužů bylo 44 %.

Věková struktura respondentů

Další otázka, na kterou respondenti odpovídali byla „Jaký je Váš věk?“. V osloveném vzorku respondentů byla nejpočetnější věková skupina 35-44 let (28 respondentů; 27 %), dále byla početná skupina respondentů ve věku 25–34 let (22 respondentů; 21 %), následovala skupina respondentů ve věku 45-54 let (19 respondentů; 19 %). Věková skupina 15-24 let tvořila 15 % ze všech respondentů (15 respondentů) a ve věkové skupině 55–64 let bylo celkem 10 % respondentů (10 respondentů). Nejméně zastoupenou věkovou skupinou byli respondenti ve věku 65 let a více (8 respondentů; 8 %).

Graf č. 5 - Jaký je Váš věk?



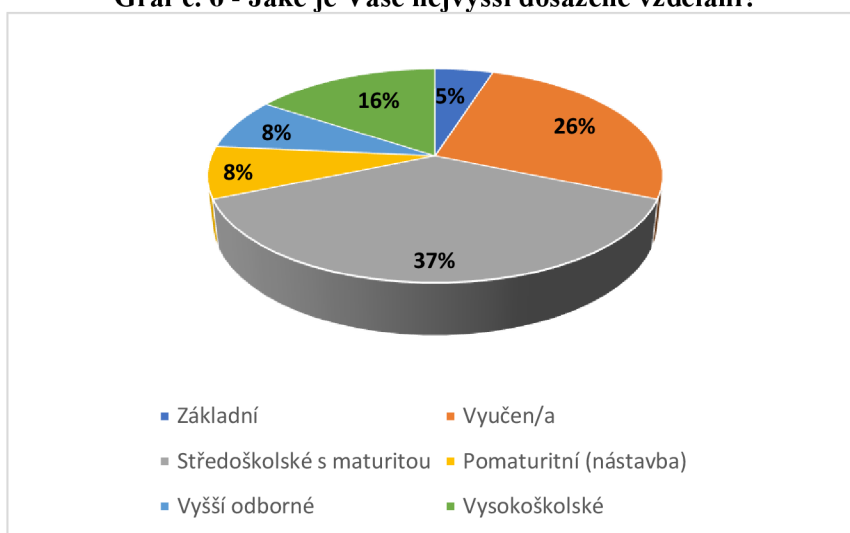
Zdroj: vlastní zpracování

Dosažené vzdělání respondentů

Další otázka byla měla za cíl zjistit nejvyšší dosažené vzdělání respondentů, rozložení odpovědí znázorňuje graf č. 6 níže. Nejvíce zastoupenou skupinou byli respondenti, kteří mají středoškolské vzdělání s maturitou, těchto respondentů bylo celkem

38 (37 %). Následovala skupina respondentů, kteří jsou vyučeni (27 respondentů; 26 %), vysokoškolsky vzdělaných respondentů bylo celkem 16 (16 %). Respondentů, kteří měli vyšší odborné vzdělání, anebo studovali pomaturitní studium (nástavbu) byl stejný počet, obě tyto skupiny byly zastoupeny 8 respondenty (8 %). Nejméně početnou skupinou byli respondenti se základním vzděláním, kterých bylo celkem 5 (5 %).

Graf č. 6 - Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

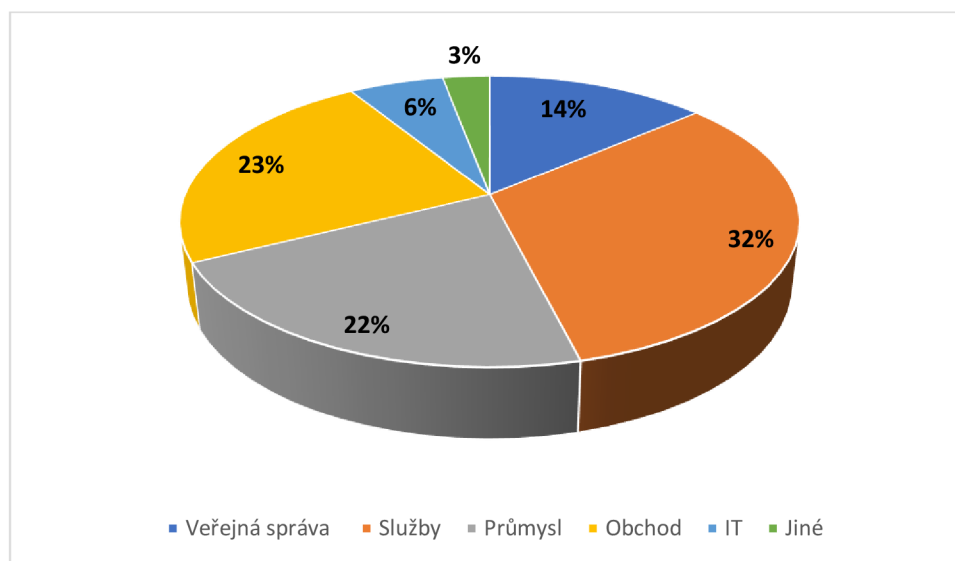


Zdroj: vlastní zpracování

Odvětví, ve kterém jsou respondenti zaměstnání

Otázka směřovala na zjištění, v jakém odvětví jsou respondenti zaměstnání. Při konstrukci otázky byly zvoleny odpovědi: průmysl, obchod, služby, IT, veřejná správa a jiné. Poslední odpověď byla zařazena pro případ, že by se respondenti neztotožňovali ani s jednou z nabízených odpovědí. Nejvíce respondentů (33 respondentů; 32 %) uvedlo, že pracuje ve službách, toto odvětví bylo následováno možností „Obchod“ (24 respondentů; 23 %), dále následoval průmysl (22 respondentů, 22 %). Možnost „Veřejná správa“ zvolilo 14 respondentů (14 %), v oblasti IT bylo zaměstnáno 6 respondentů (6 %) a nejméně respondentů uvedlo možnost „Jiné“ (3 respondenti, 3 %).

Graf č. 7 - V jakém odvětví pracujete?



Zdroj: vlastní zpracování

Povědomí respondentů o energetické krizi

Tato otázka měla za cíl zjistit, jak vysoké povědomí mají respondenti o energetické krizi. Překvapivě odpovědělo všech 102 respondentů (100 %) na otázku „Zaznamenal(a) jste téma energetické krize?“ kladně. Z odpovědí respondentů je patrné, že toto téma rezonuje společností v České republice.

Obavy o ztrátu zaměstnání v důsledku energetické krize

Otázka „Cítíte se v současné době ohrožen(a) ztrátou zaměstnání v důsledku energetické krize?“ měla za cíl zjistit, kolik oslovených respondentů se cítí ohrožených ve svém zaměstnání důsledky energetické krize. 34 respondentů (33 %) uvedlo, že se v současné době cítí být ohrožení ve svém zaměstnání v důsledku energetické krize, 68 respondentů (67 %) odpovědělo záporně.

Tato otázka přináší odpověď na výzkumnou otázku, zda se respondenti cítí ohrožení ztrátou zaměstnání v důsledku energetické krize, z dotazníkového šetření vyplynulo, že se většina respondentů ve svém zaměstnání necítí být v důsledku energetické krize ohrožena.

Postoj respondentů ke změně oboru v důsledku ztráty zaměstnání

Otázka měla za cíl zjistit, zda by respondenti v souvislosti se ztrátou zaměstnání chtěli změnit svůj dosavadní obor zaměstnání. Jedna z výzkumných otázek zkoumala tento

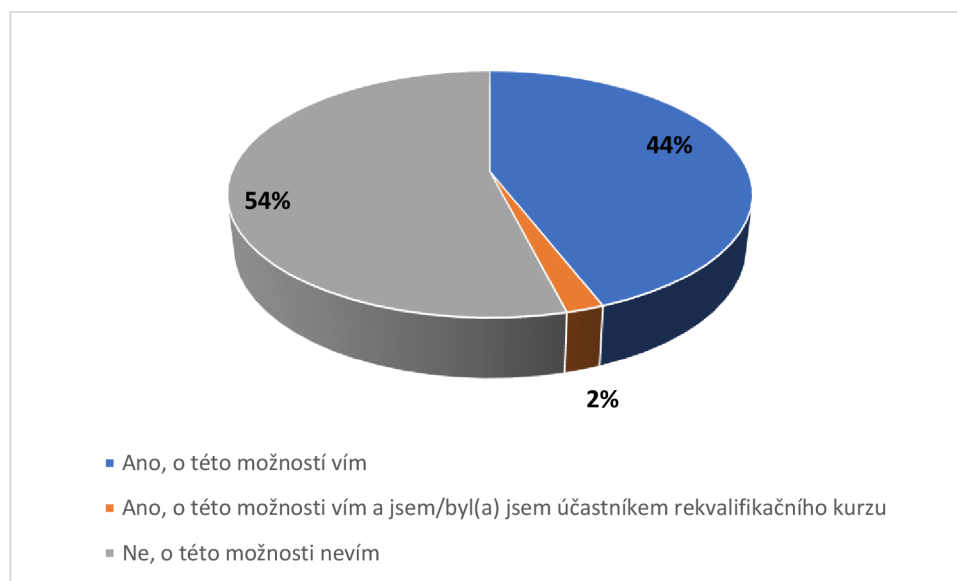
postoj respondentů ke změně oboru v případě ztráty zaměstnání, přičemž šetřením bylo zjištěno, že by většina respondentů chtěla zůstat ve svém dosavadním oboru

75 respondentů (74 %) odpovědělo, že by chtělo zůstat ve svém dosavadním oboru, naopak 27 respondentů (26 %) by svůj obor chtělo změnit. Ochota ke změně oboru mezi respondenty tudíž nebyla příliš vysoká.

Povědomí respondentů o rekvalifikačních kurzech pořádaných ÚP

Otázka ověřovala, zda jsou respondenti informováni o existenci rekvalifikačních kurzů pořádaných ÚP. Většina respondentů 55 (54 %) o této možnosti nemá informace, naopak 45 respondentů (44 %) ví o možnosti rekvalifikačních kurzů pořádaných ÚP. Z osloveného vzorku respondentů ví o možnosti rekvalifikačních kurzů a zároveň se některého účastnili respondenti (2 %) rekvalifikačních kurzů v minulosti. V souvislosti se získanými odpovědi se nepotvrdila hypotéza, že alespoň 60 % respondentů ví o možnosti rekvalifikačních kurzů pořádaných ÚP.

Graf č. 8 - Víte o možnosti rekvalifikačních kurzů pořádaných Úřadem práce?



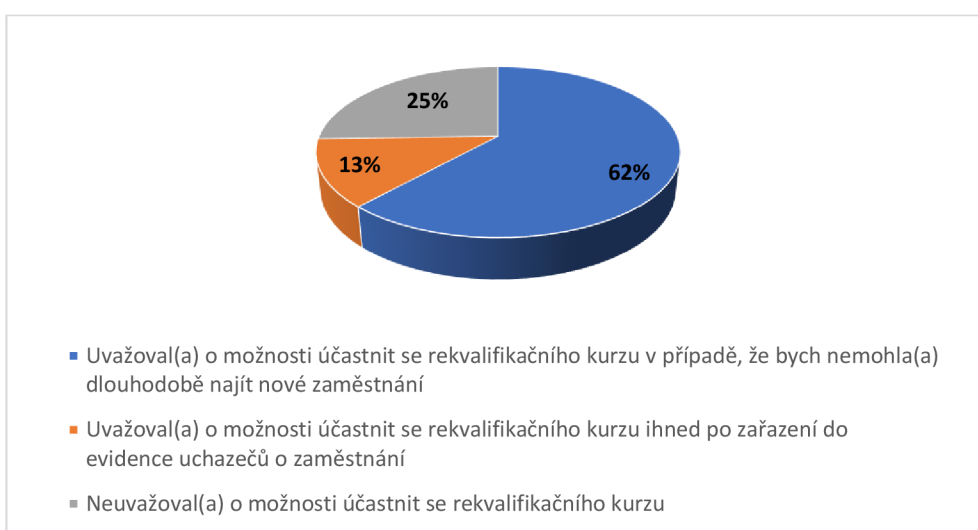
Zdroj: vlastní zpracování

Ochota k účasti rekvalifikačního kurzu v případě ztráty zaměstnání

Další otázka si kladla za cíl zjistit, zda by respondenti uvažovali o účasti rekvalifikačního kurzu v případě ztráty zaměstnání. Zajímavým faktem je, že byt' v předchozí otázce „V případě, že byste z jakéhokoliv důvodu přišel(a) o zaměstnání, chtěl(a) byste zůstat ve svém oboru?“ většina respondentů odpověděla, že by chtěla zůstat ve svém oboru v případě ztráty zaměstnání, tak 63 respondentů (62 %) na otázku

„V případě, že bych ztratil(a) své současné zaměstnání, tak bych...“ odpovědělo, že pokud by dlouhodobě nemohli najít zaměstnání, uvažovali by o rekvalifikačním kurzu. 26 respondentů (25 %) by vůbec neuvažovalo o možnosti účastnit se rekvalifikačního kurzu a 13 respondentů (13 %) by uvažovalo o účasti rekvalifikačního kurzu ihned po zařazení mezi uchazeče o zaměstnání na ÚP. Zjištění postojů respondentů k ochotě účastnit se kurzu v případě ztráty zaměstnání bylo stanoveno i v jedné z výzkumných otázek. Z odpovědí respondentů vyplývá, že většina respondentů by uvažovala o možnosti účasti rekvalifikačního kurzu v případě dlouhodobé nezaměstnanosti.

Graf č. 9 - V případě, že bych ztratil(a) své současné zaměstnání, tak bych...

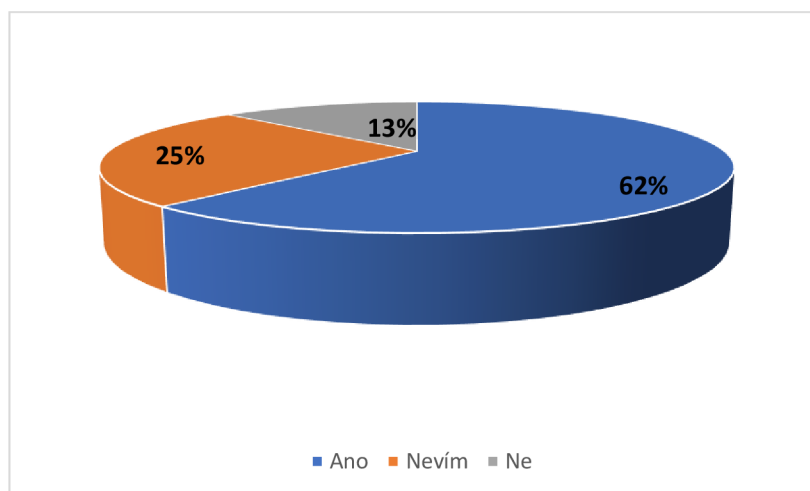


Zdroj: vlastní zpracování

Postoje respondentům k rekvalifikacím v kontextu přínosu pro trh práce

Cílem této otázky bylo zjistit, zda respondenti považují rekvalifikace za přínosné pro uplatnění na trhu práce. Na otázku odpovědělo 63 respondentů (62 %), že rekvalifikace považují za přínosné pro uplatnění na trhu práce, 26 (25 %) respondentů zvolilo odpověď „Nevím“ a 13 (13 %) respondentů nepovažuje rekvalifikace za přínosné pro uplatnění na trhu práce. Tuto oblast zkoumala i stanovená výzkumná otázka, přičemž lze konstatovat, že respondenti považují rekvalifikační kurzy pro trh práce spíše za přínosné.

Graf č. 10 - Jsou dle Vašeho názoru rekvalifikace přínosné pro uplatnění na trhu práce?



Zdroj: vlastní zpracování

Povědomí respondentů o Národní soustavě kvalifikací

Z odpovědí respondentů vyplynulo, že povědomí o NSK je velice nízké. Pouze 15 respondentů (15 %) zná pojem Národní soustava kvalifikací, většina respondentů se s tímto pojmem nikdy nesešla (87 respondentů, 85 %). Na výzkumnou otázku, zda mají respondenti povědomí o NSK vyplynulo z šetření, že respondenti mají o NSK pouze nízké povědomí.

5.1.2 Vyhodnocení hypotéz

V rámci kvantitativního šetření byly stanoveny hypotézy, které byly následně vyhodnoceny.

Předpokladem byly následující hypotézy:

Hypotéza č. 1: Existuje závislost mezi stupněm vzdělání a úvahou o změně oboru v případě ztráty zaměstnání.

H₀: Mezi stupněm vzdělání a úvahou o změně oboru v případě ztráty zaměstnání neexistuje statisticky významná závislost.

H₁: Mezi stupněm vzdělání a úvahou o změně oboru v případě ztráty zaměstnání existuje statisticky významná závislost.

Hypotéza č. 1 byla otestována pomocí Chí-kvadrát testu, který nám určuje, zda mezi dvěma znaky existuje prokazatelný vztah. V prvním kroku byly absolutní četnosti

sledovaných hodnot (dosažené vzdělání a postoj ke změně oboru při ztrátě zaměstnání) zaneseny do kontingenční tabulky (tabulka č. 9).

Tabulka č. 9 - Absolutní četnost (hypotéza č. 1)

	Ano, v případě ztráty zaměstnání bych chtěl zůstat ve svém oboru	Ne, pokud bych přišel(a) o zaměstnání, uvažoval(a) bych o změně oboru	Celkem
Základní	3	2	5
Vyučen/a	19	8	27
Středoškolské s maturitou	23	15	38
Pomaturitní (nástavba)	8	0	8
Vyšší odborné	8	0	8
Vysokoškolské	15	1	16
Celkem	76	26	102

Zdroj: vlastní zpracování

Pro určení testového kritéria (G) byly vypočítány očekávané četnosti (o) pomocí vzorce:

$$o_{ij} = \frac{n_i * n_j}{n}$$

Tabulka č. 10 - Očekávaná četnost (hypotéza č. 1)

	Ano, v případě ztráty zaměstnání bych chtěl zůstat ve svém oboru	Ne, pokud bych přišel(a) o zaměstnání, uvažoval(a) bych o změně oboru	Celkem
Základní	3,725	1,275	5,00
Vyučen/a	20,118	6,882	27,00
Středoškolské s maturitou	28,314	9,686	38,00
Pomaturitní (nástavba)	5,961	2,039	8,00
Vyšší odborné	5,961	2,039	8,00
Vysokoškolské	11,922	4,078	16,00
Celkem	76,00	26,00	102,00

Zdroj: vlastní zpracování

Pro výpočet testového kritéria byl použit vzorec:

$$G = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - o_{ij})^2}{o_{ij}}$$

Tabulka č. 11 - Testové kritérium (hypotéza č. 1)

	Ano, v případě ztráty zaměstnání bych chtěl zůstat ve svém oboru	Ne, pokud bych přišel(a) o zaměstnání, uvažoval(a) bych o změně oboru	Celkem
Základní	0,141	0,413	0,554
Vyučen/a	0,062	0,181	0,244
Středoškolské s maturitou	0,997	2,915	3,912
Pomaturitní (nástavba)	0,698	2,039	2,737
Vyšší odborné	0,698	2,039	2,737
Vysokoškolské	0,795	2,324	3,119
Celkem	13,302		

Zdroj: vlastní zpracování

Hodnota G = 13,302

Počet stupňů volnosti = 5

Kritická hodnota pro $\alpha(0,05) = 11,070$

Na hladině významnosti 5 % je kritická hodnota nižší než vypočtená hodnota G, vzhledem k této skutečnosti zamítáme H_0 a přijímáme alternativní hypotézu H_1 . Lze konstatovat, že mezi stupněm vzdělání a úvahou o změně oboru v případě ztráty zaměstnání je přítomna statisticky významná závislost.

Hypotéza č. 2: Existuje závislost mezi věkem respondentů a obavami o ztrátu zaměstnání v důsledku energetické krize.

H_0 : Mezi stupněm vzdělání a obavami o ztrátu zaměstnání v důsledku energetické krize neexistuje statisticky významná závislost.

H_1 : Mezi stupněm vzdělání a obavami o ztrátu zaměstnání v důsledku energetické krize existuje statisticky významná závislost.

Hypotéza č. 2 byla stejně jako hypotéza č. 1 otestována pomocí Chí-kvadrát testu. Testována byla skutečnost, zda existuje závislost mezi otázkou č. x „Jaký je Váš věk?“ a otázkou č. x „Cítíte se v současné době ohrožen(a) ztrátou zaměstnání v důsledku energetické krize?“

Tabulka č. 12 - Absolutní četnost (hypotéza č. 2)

	Ano, v důsledku energetické krize se cítím být ztrátou zaměstnání ohrožen(a)	Ne, necítím se být ohrožen (a) ztrátou zaměstnání	Celkem
15-24 let	4	11	15
25-34 let	8	14	22
35-44 let	8	20	28
45-54 let	6	13	19
55-64 let	3	7	10
65 let a více	5	3	8
Celkem	34	68	102

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 13 - Očekávaná četnost (hypotéza č. 2)

	Ano, v důsledku energetické krize se cítím být ztrátou zaměstnání ohrožen(a)	Ne, necítím se být ohrožen (a) ztrátou zaměstnání	Celkem
15-24 let	5,000	10,000	15,000
25-34 let	7,333	14,667	22,000
35-44 let	9,333	18,667	28,000
45-54 let	6,333	12,667	19,000
55-64 let	3,333	6,667	10,000
65 let a více	2,667	5,333	8,000
Celkem	34,000	68,000	102,000

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 14 - Testové kritérium (hypotéza č. 2)

	Ano, v důsledku energetické krize se cítím být ztrátou zaměstnání ohrožen(a)	Ne, necítím se být ohrožen (a) ztrátou zaměstnání	Celkem
15-24 let	0,200	0,100	0,300
25-34 let	0,061	0,030	0,091
35-44 let	0,190	0,095	0,286
45-54 let	0,018	0,009	0,026
55-64 let	0,033	0,017	0,050
65 let a více	2,042	1,021	3,063
Celkem	3,815		

Zdroj: vlastní zpracování

Hodnota G = 3,815

Počet stupňů volnosti = 5

Kritická hodnota pro $\alpha(0,05) = 11,070$

Na hladině významnosti 5 % je kritická hodnota vyšší než vypočtená hodnota G, vzhledem k této skutečnosti zamítáme alternativní hypotézu H_1 a přijímáme H_0 . Lze konstatovat, že mezi věkem a obavou o ztrátu zaměstnání v důsledku energetické krize není přítomna statisticky významná závislost.

Hypotéza č. 3: Existuje závislost mezi odvětvím, ve kterém jsou respondenti zaměstnání a obavou o ztrátu zaměstnání v důsledku energetické krize.

H_0 : Mezi odvětvím, ve kterém jsou respondenti zaměstnání a obavou o ztrátu zaměstnání v důsledku energetické krize neexistuje statisticky významná závislost.

H_1 : Mezi odvětvím, ve kterém jsou respondenti zaměstnání a obavou o ztrátu zaměstnání v důsledku energetické krize existuje statisticky významná závislost.

Hypotéza č. 3 byla otestována stejně jako hypotéza č. 1 a hypotéza č. 2 Chí-kvadrát testem. Tabulky s absolutní četností, očekávanou četností a testovým kritériem jsou uvedeny níže.

Absolutní četnost pro sledované jevy je uvedena v tabulce č. 15, tabulka č. 16 obsahuje očekávanou četnost a v tabulce č. 17 je spočítáno testové kritérium pro hypotézu č. 3.

Tabulka č. 15 - Absolutní četnost (hypotéza č. 3)

	Ano, v důsledku energetické krize se cítím být ztrátou zaměstnání ohrožen(a)	Ne, necítím se být ohrožen (a) ztrátou zaměstnání	Celkem
Služby	13	20	33
Obchod	5	19	24
Průmysl	14	8	22
Jiné	1	2	3
IT	1	5	6
Veřejná správa	0	14	14
Celkem	34	68	102

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 16 - Očekávaná četnost (hypotéza č. 3)

	Ano, v důsledku energetické krize se cítím být ztrátou zaměstnání ohrožen(a)	Ne, necítím se být ohrožen (a) ztrátou zaměstnání	Celkem
Služby	11,000	22,000	33,000
Obchod	8,000	16,000	24,000
Průmysl	7,333	14,667	22,000
Jiné	1,000	2,000	3,000
IT	2,000	4,000	6,000
Veřejná správa	4,667	9,333	14,000
Celkem	34,000	68,000	102,000

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 17 - Testové kritérium (hypotéza č. 3)

	Ano, v důsledku energetické krize se cítím být ztrátou zaměstnání ohrožen(a)	Ne, necítím se být ohrožen (a) ztrátou zaměstnání	Celkem
Služby	0,364	0,182	0,545
Obchod	1,125	0,563	1,688
Průmysl	6,061	3,030	9,091
Jiné	0,000	0,000	0,000
IT	0,500	0,250	0,750
Veřejná správa	4,667	2,333	7,000
Celkem	19,074		

Zdroj: vlastní zpracování

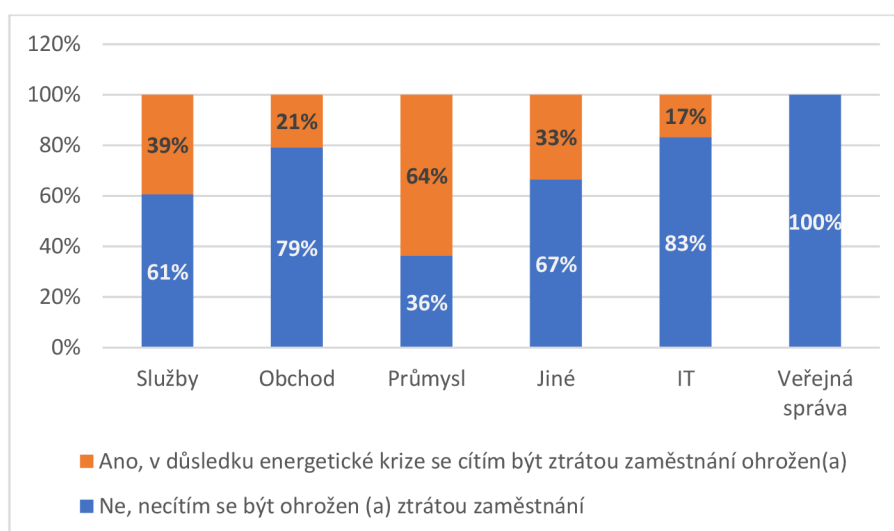
Hodnota $G = 19,074$ **Počet stupňů volnosti = 5****Kritická hodnota pro $\alpha(0,05) = 11,070$**

Na hladině významnosti 5 % j kritická hodnota nižší než vypočtená hodnota G , vzhledem k této skutečnosti zamítáme H_0 a přijímáme alternativní hypotézu H_1 . Lze konstatovat, že mezi odvětvím zaměstnání a obavou o ztrátu zaměstnání v důsledku energetické krize je přítomna statisticky významná závislost.

Pomocí Chí-kvadrát testu byl ověřeno, že je přítomna závislost mezi odvětvím, ve kterém jsou respondenti zaměstnání a mezi obavou ze ztráty zaměstnání v důsledku energetické krize. Data z kontingenční tabulky těchto dvou sledovaných hodnot byla převedena do % a vložena do grafu č. 11. Tento graf přináší odpověď na výzkumnou otázku, zda může mít na obavu ze ztráty zaměstnání vliv obor, ve kterém jsou respondenti zaměstnání. Jak je patrné z odpovědí respondentů, tak z osloveného vzorku měli největší

strach ti respondenti, kteří pracují v průmyslovém odvětví. Z nabízených odpovědí lze průmysl považovat oproti ostatním odvětvím za energeticky náročné, přičemž ti respondenti, kteří pracují v průmyslovém odvětví cítí být ohroženi ztrátou zaměstnání v důsledku energetické krize více (64 % respondentů pracujících v tomto odvětví se cítí být ohroženo, 36 % se necítí být ohroženo). Lze konstatovat, že ztrátou zaměstnání v důsledku energetické krize se nejvíce bojí ti respondenti, kteří jsou zaměstnání v energeticky náročném odvětví. Dále se cítí nejvíce ohroženi pracovníci ve službách, kde se cítí být ztrátou zaměstnání v důsledku energetické krize ohroženo 39 % respondentů, hodnota je mnohem nižší než u pracovníků v průmyslovém odvětví. Byť tento vzorek nelze považovat za reprezentativní, lze konstatovat, že zkoumaná skupina respondentů, kteří pracují v energeticky náročném odvětví (v průmyslu) se bojí ztráty zaměstnání v důsledku energetické krize více než respondenti, kteří pracují v jiných odvětvích.

Graf č. 11 - Obava ze ztráty zaměstnání v důsledku energetické krize dle odvětví zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování

Hypotéza č. 4: Existuje závislost mezi úvahou o rekvalifikaci v případě ztráty zaměstnání a úvahou o změně oboru v případě ztráty zaměstnání.

H₀: Mezi úvahou o rekvalifikaci v případě ztráty zaměstnání a úvahou o změně oboru v případě ztráty zaměstnání neexistuje závislost.

H₁: Mezi úvahou o rekvalifikaci v případě ztráty zaměstnání a úvahou o změně oboru v případě ztráty zaměstnání existuje závislost.

Tabulka č. 18- Absolutní četnost (hypotéza č. 4)

	Ne, pokud bych přišel(a) o zaměstnání, uvažoval(a) bych o změně oboru	Ano, v případě ztráty zaměstnání bych chtěl zůstat ve svém oboru	Celkem
Neuvažoval(a) o možnosti účastnit se rekvalifikačního kurzu	2	24	26
Uvažoval(a) o možnosti účastnit se rekvalifikačního kurzu v případě, že bych nemohla(a) dlouhodobě najít nové zaměstnání	13	0	13
Uvažoval(a) o možnosti účastnit se rekvalifikačního kurzu ihned po zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání	12	51	63
Celkem	27	75	102

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 19 - Očekávaná četnost (hypotéza č. 4)

	Ne, pokud bych přišel(a) o zaměstnání, uvažoval(a) bych o změně oboru	Ano, v případě ztráty zaměstnání bych chtěl zůstat ve svém oboru	Celkem
Neuvažoval(a) o možnosti účastnit se rekvalifikačního kurzu	6,882	19,118	26,000
Uvažoval(a) o možnosti účastnit se rekvalifikačního kurzu v případě, že bych nemohla(a) dlouhodobě najít nové zaměstnání	3,441	9,559	13,000
Uvažoval(a) o možnosti účastnit se rekvalifikačního kurzu ihned po zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání	16,676	46,324	63,000
Celkem	27,000	75,000	102,000

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 20 - Testové kritérium (hypotéza č. 4)

	Ne, pokud bych přišel(a) o zaměstnání, uvažoval(a) bych o změně oboru	Ano, v případě ztráty zaměstnání bych chtěl zůstat ve svém oboru	Celkem
Neuvažoval(a) o možnosti účastnit se rekvalifikačního kurzu	3,464	1,247	4,710

Uvažoval(a) o možnosti účastnit se rekvalifikačního kurzu v případě, že bych nemohla(a) dlouhodobě najít nové zaměstnání	26,552	9,559	36,111
Uvažoval(a) o možnosti účastnit se rekvalifikačního kurzu ihned po zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání	1,311	0,472	1,783
Celkem	42,605		

Zdroj: vlastní zpracování

Hodnota $G = 42,605$

Počet stupňů volnosti = 2

Kritická hodnota pro $\alpha(0,05) = 5,991$

Na hladině významnosti 5 % je kritická hodnota nižší než vypočtená hodnota G , vzhledem k této skutečnosti zamítáme H_0 a přijímáme alternativní hypotézu H_1 . Lze konstatovat, že mezi sledovanými jevy existuje závislost.

Hypotéza č. 5: Alespoň 60 % respondentů uvedlo, že ví o možnosti rekvalifikačních kurzů pořádaných Úřadem práce.

Tato hypotéza se nepotvrdila, jelikož pouze 46 % respondentů uvedlo, že ví o možnosti rekvalifikačních kurzů pořádaných ÚP. Z těchto 46 % uvedla 2 % respondentů, že jsou nebo byli účastníkem rekvalifikačního kurzu.

5.2 Zhodnocení výsledku kvantitativního šetření

V rámci kvantitativního šetření bylo provedeno dotazníkové šetření mezi veřejností, vzorek dotazníkového šetření tvořilo 102 osob. Dotazníkové šetření probíhalo v období, kdy končili obavy z pandemie COVID-19, ale nastupovaly obavy z války na Ukrajině a zdražování energií. V rámci kvantitativního šetření byly stanoveny hypotézy a výzkumné otázky, které měli za cíl objasnit dílčí cíle.

Prvním dílčím cílem kvantitativní části diplomové práce bylo zjistit, jak vysoké je mezi respondenty povědomí o rekvalifikačních kurzech pořádaných ÚP. K tomuto dílčímu cíli byla stanovena hypotéza, ve které bylo vyřčeno, že alespoň 60 % respondentů uvedlo, že ví o možnosti rekvalifikačních kurzů pořádaných Úřadem práce. Překvapujícím zjištěním bylo, že o možnosti rekvalifikačních kurzů pořádaných ÚP vědělo pouze 46 % respondentů z osloveného vzorku, z toho 2 % respondentů jsou nebo byli absolventem rekvalifikačního kurzu.

Druhým dílčím cílem bylo zjistit, jaký postoj mají respondenti k rekvalifikačním kurzům. Tento dílčí cíl byl zkoumán prostřednictvím několika výzkumných otázek a hypotéz. První stanovená výzkumná otázka byla, zda jsou respondenti ochotní změnit svůj obor zaměstnání v důsledku ztráty zaměstnání, otázka v dotazníku zkoumala, zda by v případě ztráty zaměstnání chtěli respondenti zůstat ve svém současném oboru, na tuto otázku odpovědělo 74 % respondentů, že by ve svém oboru chtěli zůstat, avšak zároveň by 62 % respondentů uvažovalo o možnosti účastnit se rekvalifikačního kurzu v případě, že by dlouhodobě nemohli najít zaměstnání a dalších 13 % respondentů by uvažovalo o změně zaměstnání ihned po zařazení do rekvalifikačního kurzu. V souvislosti s dílčím cílem byla stanovena hypotéza, že existuje závislost mezi stupněm vzdělání a úvahou o změně oboru v případě ztráty zaměstnání. Tato hypotéza byla potvrzena, lze konstatovat, že mezi stupněm vzdělání a úvahou o změně oboru v případě ztráty zaměstnání je přítomna statisticky významná závislost. Také bylo zkoumáno, zda existuje závislost mezi otázkou „V případě, že byste z jakéhokoliv důvodu přišel(a) o zaměstnání, chtěl(a) byste zůstat ve svém oboru?“ a otázkou „V případě, že bych ztratil(a) své současné zaměstnání, tak bych...“ Mezi těmito dvěma jevy byla prokázána závislost. Respondentům byla položena otázka, zda považují rekvalifikační kurzy přínosné pro trh práce, kladně odpovědělo 62 % respondentů, 13 % respondentů nevědělo a 25 % respondentů odpovědělo, že rekvalifikační kurzy nepovažuje pro trh práce za přínosné. Lze konstatovat, že většina respondentů považuje rekvalifikační kurzy za přínosné pro trh práce. Objasnění tohoto dílčího cíle bylo doplněno otázkou na znalost NSK, a to z důvodu, že by tento nástroj mohl být pozitivním motivátorem pro zvolení rekvalifikace, jelikož přehledně shrnuje podmínky pro získání určité kvalifikace a je nástrojem, jak porovnávat dosaženou kvalifikaci. Celých 85 % respondentů však pojem Národní soustava kvalifikací vůbec nezná.

Posledním ze stanovených dílčích cílů bylo zjistit, zda se respondenti obávají o své zaměstnání v důsledku energetické krize. V rámci výzkumného šetření bylo zjištěno, že většina respondentů (67 %) se o své zaměstnání v důsledku energetické krize neobává, nicméně všichni respondenti téma energetické krize zaznamenali. Tato tematika byla dále zkoumána pomocí stanovených hypotéz, při kterých bylo ověřeno, zda na obavu ze ztráty zaměstnání v důsledku energetické krize může mít vliv věk respondentů a odvětví ve kterém jsou zaměstnání. V případě závislosti mezi věkem respondentů a obavu ze ztráty zaměstnání v důsledku energetické krize nebyla prokázána statisticky významná závislost, avšak byla zjištěna závislost mezi odvětvím, ve kterém jsou respondenti zaměstnání

a obavou ze ztráty zaměstnání v důsledku energetické krize. Ze zjištěných informací lze konstatovat, že odvětví, ve kterém respondenti pracují ovlivňuje to, zda mají strach o své zaměstnání v důsledku energetické krize. V souvislosti s touto problematikou bylo dále zjištěno. Že nejvíce ze všech oslovených respondentů se o své zaměstnání obávají ti, kteří pracují v průmyslovém odvětví, které se dá považovat za energeticky náročné.

5.3 Kvalitativní šetření

V rámci kvalitativního šetření byly realizovány osobní polostrukturované rozhovory s několika aktéry rekvalifikací, zjištěné informace jsou dále porovnávány s poznatky, které byly zjištěny v rámci studia dokumentů a dotazníkového šetření. Aktéři byli vybráni z několika oblastí, aby bylo možné zjistit názory různých aktérů, které se podílejí na rekvalifikačním procesu, všichni aktéři kvalitativního šetření působí v oblasti Středočeského kraje. Rozhovory v rámci kvalitativního šetření byly vedeny během měsíce března 2023, přičemž celkem byly realizovány čtyři rozhovory:

- s vedoucí podniku, který zaměstnává rekvalifikované osoby,
- s pracovníkem ÚP, který se podílí na rekvalifikacích,
- s dvěma účastníky rekvalifikačních kurzů.

Rozhovory zkoumají postoj aktérů k rekvalifikaci, jejich názor na kvalitu rekvalifikačních kurzů a dále nechávají prostor pro návrh na zlepšení rekvalifikačních kurzů.

Prvním respondentem byla paní M., která je ředitelkou podniku v oblasti sociálních služeb. Společnost sídlí Benešově a poskytuje svým zákazníkům služby domácí hospicové péče, domácí zdravotní péče, sociální poradenství a odlehčovací služby. Respondentka byla vybrána, jelikož ve společnosti v minulosti již několikrát zaměstnávali osoby, které absolvovaly rekvalifikační kurzy a v rámci kvalitativního výzkumu přináší pohled z perspektivy zaměstnavatele rekvalifikovaných osob.

Druhým respondentem byla paní L., která působí na ÚP, kontaktní pracoviště Praha-východ, jako odborný referent Oddělení trhu práce, ve svém zaměstnání je zodpovědná za rekvalifikace osob, a proto byla zvolena jako jeden z aktérů kvalitativního šetření, který přináší vhled na zkoumanou problematiku z pohledu osoby zajišťující rekvalifikace.

Třetím respondentem je paní S., která absolvovala rekvalifikační kurz a následně byla zaměstnána v oblasti sociálních služeb.

Čtvrtým respondentem je pan J., který byl v době psaní diplomové práce zařazen do rekvalifikačního kurzu zhruba jeden měsíc. Třetí a čtvrtý respondent přinášejí pohled na zkoumanou problematiku z pohledu účastníků rekvalifikačních kurzů. Rozhovory s aktéry rekvalifikací byly přepsány, autentické přepisy rozhovorů jsou uvedeny v přílohách diplomové práce č. 5-8.

5.3.1 Individuální rozhovory

Respondent č. 1 -pan J., vzdělání středoškolské s výučním listem v oboru kuchař (autentický přepis rozhovoru je uveden v příloze č. 5)

Otázka č. 1 - Jak jste se dozvěděl o možnosti účastnit se rekvalifikačního kurzu?

Respondent sdělil, že přišel o práci ve sklárnách, ve kterých byl zaměstnaný 23 let. Jelikož nemá jiné znalosti a dovednosti, které by využil na trhu práce než ty, které získal během své kariéry, tak nemohl několik měsíců najít nové zaměstnání. O rekvalifikačních kurzech se dozvěděl od pracovnice ÚP, po vyplnění a schválení žádosti byl zařazen do rekvalifikace. Nyní absoluuje rekvalifikační kurz na řidiče kamionové dopravy, po skončení kurzu získá profesní průkaz řidiče skupiny C.

Otázka č. 2 -Jak dlouho bude trvat rekvalifikační kurz a jak zatím hodnotíte jeho průběh?

Daný rekvalifikační kurz má stanovenou délku 2,5 měsíce a respondent navštěvoval kurz v době našeho rozhovoru přibližně měsíc. Kurz se skládá z teoretické části, která probíhá v učebnách a z praktické části. Respondent byl s dosavadním průběhem kurzu spokojen.

Otázka č. 3 – Proč jste zvolil zrovna tento rekvalifikační kurz?

Z rozhovoru vyplynulo, že si respondent kurz vybral z důvodu vysoké poptávky po řidičích kamionů. Již v průběhu kurzu dostal nabídku práce, a proto si myslí, že rekvalifikační kurz bude účelný a on co nejdříve po jeho skončení začne pracovat.

Otázka č. 4 – Jak jste spokojený s celkovou komunikací ÚP?

Dle informací, které mi respondent sdělil je s přístupem ÚP práce spokojený. Jediné, co by vytkl je, že mu možnost rekvalifikace nebyla nabídnuta dříve.

Otázka č. 5 - Myslíte si, že Vaše propuštění může mít souvislost s vysokými cenami energií, tzv. energetickou krizí?

Respondent je přesvědčený, že za celkové propuštění ve sklárnách, a i za jeho propuštění může vysoká cena energií. Sklářny se snaží maximálně automatizovat výrobu a poctivá sklářská práce ustupuje do pozadí. Respondent nebyl jediný zaměstnanec, který byl propuštěn, poznamenal však, že zpětně je za tuto situaci rád, jelikož se naučí něco nového a oproti práci ve sklárnám je práce řidiče snazší.

Otázka č. 6 – Znáte pojem Národní soustava kvalifikací?

Respondent Národní soustavu kvalifikací nezná.

Otázka č. 7 – Jaký dopad na Vás měla nezaměstnanost v době, kdy jste byla evidovaná na ÚP?

Respondent měl obavy z budoucnosti, i přesto, že dostal odstupné, musel on a jeho rodina začít šetřit, jelikož nevěděl, jak dlouho bude jeho nezaměstnanost trvat. Respondent pociťoval nudu, jelikož byl v minulosti zvyklý neustále něco dělat.

Respondent č. 2 - paní S., vzdělání středoškolské s výučním listem v oboru prodavačka (autentický přepis rozhovoru je uveden v příloze č. 6)

Otázka č. 1 - Jak jste se dozvěděla o možnosti účastnit se rekvalifikačního kurzu?

Respondentka se o možnosti rekvalifikačního kurzu dozvěděla na vývěsní tabuli ÚP v roce 2016.

Otázka č. 2–Z Vaší předchozí odpovědi je zřejmé, že Vám rekvalifikační kurz na Úřadu práce nikdo nenabídl, jak dlouho jste v době, kdy jste žádala o rekvalifikační kurz byla v evidenci uchazečů o zaměstnání?

Respondentka byla evidována na ÚP zhruba tři měsíce. Poté, co si všimla vyvěšeného letáku na ÚP, zjistila si informace od své referentky. Respondentka si sama zvolila rekvalifikační kurz Pracovník v sociálních službách s přímou obslužnou péčí.

Otázka č. 3 – Co jste musela udělat proto, abyste byla do rekvalifikačního kurzu zařazena?

Bylo nezbytné vyplnit příslušné formuláře, které respondentka donesla na ÚP. Poté, co jí byl rekvalifikační kurz schválen, již začala docházet do kurzu, který trval přibližně tři měsíce.

Otázka č. 4 – Proč jste si vybrala zrovna daný kurz a jak kurz probíhal?

Respondentka sdělila, že v době ztráty zaměstnání jí bylo 48 let a začala přehodnocovat svůj dosavadní život. V předchozím zaměstnání dělala kancelářskou práci, která jí nebavila a práce pracovníka v sociálních službách jí dávala smysl. Kurz se skládal z teoretické a praktické části a byl zakončený zkouškou. Výuka probíhala každý všední den v rozsahu 7–8 hodin.

Otázka č. 5 - Jakým způsobem a za jak dlouho jste sehnala zaměstnání po absolvování rekvalifikačního kurzu?

Respondentka získala nové zaměstnání ihned po dokončení kurzu. Již v průběhu kurzu docházela na praxi do firmy podnikající v oblasti sociálních služeb, podnik jí byl doporučen ve školícím středisku, kam docházela na rekvalifikační kurz. V podniku, kam docházela v té době odcházela zaměstnankyně, a proto se respondentka ihned domluvila na nástupu do tohoto zaměstnání.

Otázka č. 6 – Jak byla spokojená s celkovou komunikací ÚP?

Respondentka byla s komunikací ÚP spíše nespokojena. Doslova sdělila, že „*Když jsem si o ten kurz žádala, tak koukali, jak kdyby to platili ze svého.*“ Po skončení kurzu doložila úspěšné dokončení rekvalifikačního kurzu a pracovní smlouvu, dle jejích slov by jí na ÚP nové zaměstnání nenašli.

Otázka č. 7 – Znáte pojem Národní soustava kvalifikací?

Respondentka pojem NSK nezná.

Otázka č. 8 – Jaký dopad na Vás měla nezaměstnanost v době, kdy jste byla evidovaná na ÚP?

Respondentka měla špatný pocit, a i přes skutečnost, že dostala odstupné, tak svou situaci hodnotila jako „*hroznou*“. Měla mnoho volného času, ale nevěděla, jak vyplnit, což začala pociťovat asi po 14 dnech kdy byla bez zaměstnání, v tuto dobu také začala mít obavy, že si nenajde nové zaměstnání. Je ráda za možnost rekvalifikace, které jí umožnila si najít nové zaměstnání.

Respondent č. 3 - paní L., pracovnice ÚP (autentický přepis rozhovoru je uveden v příloze č. 7)

Otázka č. 1 - Můžete mi prosím sdělit, zda jsou zájemcům rekvalifikace aktivně nabízeny nebo spíše přijdou z vlastní iniciativy a mají zájem se rekvalifikovat?

Dle názoru respondentky ve většině případů požádají o rekvalifikaci sami uchazeči, kteří mají jasnou představu o tom, jaký rekvalifikační kurz by chtěli absolvovat. Informace o rekvalifikacích jsou uchazečům předávány na informačních schůzkách, ale jsou uvedeny i na nástěnkách Úřadu práce. Většinu všech rekvalifikací tvoří zvolené rekvalifikace.

Otázka č. 2 – Pokud přijde zájemce a požaduje zvolenou rekvalifikaci, jak takový proces probíhá?

Zájemci musí informovat svou zprostředkovatelku a následně vyplní formulář, kde uvedené základní údaje o sobě, druh zvolené rekvalifikace a odůvodnění rekvalifikace. Zájemci dokládají také cenovou nabídku od rekvalifikačního zařízení, v některých případech i potvrzení o lékařské prohlídce. U zabezpečovaných rekvalifikací je proces snazší, jelikož nepodléhá schválení komisí, pokud zájemce splňuje vstupní podmínky, může být do rekvalifikace zařazen.

Otázka č. 3 - Víte, kolik procent zvolených rekvalifikací je zájemcům schválených? V případě zamítnutých rekvalifikací, jaké jsou důvody zamítnutí?

Dle respondentky schvalují přibližně 70 % zvolených rekvalifikací. Zbýlých 30 % má různé důvody zamítnutí, např. špatně vyplněné formuláře nebo zvolená rekvalifikace neodpovídá požadavkům na trhu práce.

Otázka č. 4 – Dá se říct, že většina účastníků zvolenou rekvalifikaci dokončí? Evidujete tuto skutečnost?

Dle respondentky je vyšší míra úspěšnosti u zvolených rekvalifikací, přičemž průměrná celková úspěšnost je přibližně 85–95 %. Rozdílné byly statistiky v roce 2020 a 2021, kdy byly platná opatření spojená s pandemií COVID-19, v těchto letech byla úspěšnost nižší a bylo i méně rekvalifikačních kurzů.

Otázka č. 5–O jaký druh rekvalifikace je v současné době největší zájem?

Dle respondentky je nejvyšší zájem o rekvalifikace na řidiče, počítačové kurzy, kurzy pro pracovníky v sociální oblasti. Uchazeči mají zájem především o rekvalifikační kurzy na takové činnosti, pro které je nezbytné vlastnit potřebné certifikáty.

Otázka č. 6 – Jak byste zhodnotila současnou energetickou krizi v kontextu rekvalifikací? Zaznamenali jste zvýšený zájem o rekvalifikace od osob, které dělali například v energeticky náročných odvětvích?

Respondentka uvedla, že na kontaktním pracovišti, kde pracuje již zprostředkovávali zaměstnání lidem, kteří přišli o zaměstnání v důsledku energetické krize.

Byli to lidé, kteří celý život v jednom odvětví a neměli jiné znalosti a dovednosti, které by jim umožnili najít rychle zaměstnání, nezaznamenali však vysoký počet těchto osob.

Otázka č. 7 – Jakým způsobem pracujete s národní soustavou kvalifikací?

Respondentka s NKS příliš nepracuje, pouze pokud má uchazeč zájem o specifické povolání.

Respondent č. 4 – paní M., ředitelka podniku v oblasti sociálních služeb (autentický přepis rozhovoru je uveden v příloze č. 8)

Otázka č. 1 – Vaše společnost působí v oblasti sociálních služeb, můžete mi prosím popsat jakým způsobem vyhledáváte zaměstnance?

Během rozhovoru respondentka uvedla, že nábor probíhá prostřednictvím pracovních portálů a také volné pozice vypisují na webových stránkách. V minulosti přijali již i osoby na základě osobních referencí jejich zaměstnavatelů.

Otázka č. 2 - Jaký počet rekvalifikovaných osob jste ve společnosti již zaměstnali? Jsou tyto osoby stále v zaměstnaneckém poměru?

Respondentka uvedla, že v minulosti zaměstnali tři osoby, které absolvovali rekvalifikační kurz. Dvě osoby jsou stále v zaměstnaneckém poměru, jedna osoba musela ukončit pracovní poměr ze zdravotních důvodů.

Otázka č. 3 - Vaše společnost v minulosti zaměstnala několik osob, které absolvovali rekvalifikační kurz zajištěný Úřadem práce. Můžete mi prosím popsat, jaký konkrétní rekvalifikační kurz tyto osoby absolvovali a na jaké pozici mohou pracovat? Jak probíhá vyhledávání a nábor těchto osob?

Společnost si všechny osoby, které byly zaměstnány na základě rekvalifikačního kurzu našly samy, respondentka uvedla, že dvě osoby chodili na praxi již během absolvování rekvalifikačního kurzu. Pro pracovní pozici pracovníka v sociálních službách, kterou rekvalifikované osoby vykonávají, absolvují kurz s názvem Pracovník v sociálních službách.

Otázka č. 4 - Můžete mi prosím stručně popsat, jaký je typický zájemce o zaměstnání ve Vaší společnosti, který absolvoval rekvalifikační kurz?

Respondentka uvedla, že se jedná o dlouhodobě nezaměstnané, zdůraznila, že je spojuje jedna vlastnost, a to, že je nebavila jejich současná práce, tito lidé berou práci v sociálních službách jako poslání.

Otázka č. 5 Můžete mi prosím popsat, zda rekvalifikovaní zaměstnanci dříve pracovali v příbuzných oborech nebo do Vaší společnosti přichází z zcela jiných oborů?

Zaměstnanci přicházejí z úplně jiných oborů.

Otázka č. 6 - Jaké máte zkušenosti se zaměstnanci, kteří absolvovali rekvalifikační kurz? Je jejich působení pro Vaši společnost přínosné?

Působení ve společnosti je vnímáno jako přínosné, jedná se o loajální, pracovité zaměstnance, kteří přinášejí nový pohled na práci, umí myslet „*out of the box*“. Dle názoru respondentky tyto osoby vědí, co od práce čekat, jelikož si rekvalifikaci samy vybrali.

Otázka č. 7 - Existují v případě rekvalifikovaných osob, které zaměstnáváte, nějaké nedostatky ve znalostech nebo dovednostech, které považujete za zásadní? Pokud ano, máte nějaké návrhy na zkvalitnění rekvalifikačních kurzů?

Respondentka uvedla, že jsou absolventi kurzu připraveni dobře, jen jim chybí dostatek praxe. Doporučila by rozšířit kurz o praktickou výuku.

Otázka č. 8 – Znáte pojem Národní soustava kvalifikací a víte a víte, jak jí můžete využít?

Respondentka NSK zná, souběžně s NSP a zároveň je aktivně využívá, a to při tvorbě pracovní náplně u jednotlivých pracovních pozic. Při náboru zaměstnanců, ve společnosti nerozlišují, jakým způsobem potenciální zaměstnanec kvalifikace dosáhl.

5.4 Zhodnocení výsledků kvalitativního šetření

V rámci kvalitativního šetření byly vedeny rozhovory se čtyřmi aktéry rekvalifikací. První respondent v době psaní diplomové práce navštěvoval rekvalifikační kurz na řidiče nákladní automobilové dopravy. Po absolvování kurzu získá respondent příslušný řidičský průkaz a profesní průkaz. Respondent dostal výpověď z jeho pracovní pozice ve sklárnách, přičemž je přesvědčen, že jeho propuštění bylo zapříčiněno energetickou krizí, která zvýšila cenu vstup ve výrobě skla. Jelikož má vystudovanou střední školu s výučním listem v oboru kuchař a tuto práci nikdy nedělal, bylo pro něj složité najít nové zaměstnání. Rekvalifikační kurz si respondent našel sám, impulsem mu bylo mnoho neobsazených pracovních míst v této oblasti a snazší práce, než vykonával. Již v průběhu rekvalifikačního kurzu obdržel respondent nabídku zaměstnání, a proto je přesvědčen, že rekvalifikace bude účelná. S přístupem ÚP byl respondent spokojený, ocenil by, kdyby mu byl rekvalifikační kurz nabídnut dříve. NSK respondent nezná.

V rámci druhého rozhovoru byla dotazována respondentka, která již absolvovala rekvalifikační kurz Pracovník v sociálních službách s přímou obslužnou péčí. Tento kurz si

zvolila sama po přibližně 3 měsících, kdy byla evidována jako uchazeč o zaměstnání na ÚP. Respondentka má vystudovanou střední školu s výučním listem v oboru prodavačka, celý život pracovala v kanceláři, nicméně tuto práci již dále nechtěla dělat a zvolená rekvalifikace jí dávala smysl. Nové zaměstnání si našla už v průběhu rekvalifikace, kdy do firmy, ve které byla později zaměstnána docházela na praxi, o dané společnosti jí informovali lektoři na rekvalifikačním kurzu. Stejně jako předchozí respondent se respondentka nesešla s pojmem NSK. Respondentka nebyla spokojená s přístupem pracovníků ÚP, jelikož jí přišli neochotní, a i o samotné možnosti rekvalifikace se dozvěděla sama z vývěsky na ÚP.

Z pohledu pracovnice ÚP je většina žádostí o rekvalifikaci schválena, přičemž proces samotné žádosti o rekvalifikaci není příliš složitý, a úspěšnost rekvalifikací je poměrně vysoká. Vzhledem k úspěšnosti v letech 2020 a 2021 je nezbytné brát i pandemii COVID-19, která úspěšnost rekvalifikantů snížila. Pracovnice ÚP ve svém zaměstnání Národní soustavu kvalifikací příliš nevyužívá, využije jí jen v případě raritních povolání. Vzhledem ke skutečnosti, že diplomová práce zkoumá problematiku rekvalifikací i z pohledu tzv. energetické krize, byla mířena jedna z otázek i na toto téma. Lze konstatovat, že dané kontaktní pracoviště ÚP již zaznamenala uchazeče o zaměstnání, kteří byli propuštěni v důsledku energetické krize, někteří byli zařazeni do rekvalifikačních kurzů, jejich počet však není vysoký.

Jeden z respondentů pracuje v podniku, který v minulosti již třikrát zaměstnal rekvalifikované osoby. Respondent hodnotí rekvalifikované osoby kladně, jelikož se jedná o loajální osoby, které si dané zaměstnání samy vybraly, dělají ho rády a berou ho jako své poslání, některé docházely do podniku na praxi již během rekvalifikačního kurzu a následně byly přijaty do zaměstnaneckého poměru. Osoby, které se rekvalifikují většinou přicházejí z jiných oborů a při jejich náboru ve společnosti využívají i Národní soustavy kvalifikací, přičemž při náboru zaměstnanců, ve společnosti nerozlišují, jakým způsobem potencionální zaměstnanec kvalifikace dosáhl. Při hodnocení zaměstnanců, které absolvovali rekvalifikační kurzy by vytkla pouze nedostatek praxe.

6 Výsledky a diskuse

6.1 Diskuse nad výsledky kvantitativního a kvalitativního šetření

V rámci kvantitativního šetření bylo zjištěno mnoho cenných poznatků z oblasti postojů respondentů k rekvalifikacím. Téma APZ se na evropské úrovni objevuje již od roku 1992, na národní úrovni existuje již druhý desetiletý SR, součástí APZ jsou neodmyslitelně rekvalifikace, z výsledků šetření je však patrné, že celých 54 % respondentů vůbec neví o možnosti rekvalifikačních kurzů zajišťovaných prostřednictvím ÚP. Tento nástroj by se měl dostat do povědomí co nejvíce obyvatel České republiky, jelikož je můžou být vhodným nástrojem pro boj s nezaměstnaností v dnešní turbulentní době, kdy se společnost potýká nejen s dopady pandemie COVID-19 a energetickou krizí, ale i se stoupající robotizací. Nad otázkou, jak co minimalizovat nezaměstnanost v důsledku technologických změn, válek, recese nebo jiných ekonomických šoků vzniklo již několik prací a rekvalifikace považují např. Waters, Shatters, (2022, s. 8) za vhodný nástroj, jak čelit těmto výzvám a nelze než souhlasit s jejich závěry, že je vhodné rekvalifikace cílit i v kontextu dovedností a znalostí, které již uchazeči o zaměstnání mají a také v souvislosti s povoláními, kterých je na trhu práce nedostatek a jsou žádaná.

S tématem rekvalifikací úzce souvisí i NSK, o které mělo povědomí pouze malé procento respondentů. Jak bylo zmíněno v kapitole zabývající se NSK, jedná se o nástroj, který porovnává dosažené kvalifikace a umožňuje získat profesní kvalifikaci za předem určených podmínek. Vzhledem k tomu, že takto získaná kvalifikace má stejnou váhu jako kvalifikace získaná např. během studií mohl by tento nástroj motivovat určitou skupinu lidí k tomu, aby si zvýšili svou kvalifikaci prostřednictvím rekvalifikačního kurzu. Po zjištění různých názorů na rekvalifikace si lze klást otázku „Proč ví tak málo respondentů o možnosti rekvalifikací?“ Rekvalifikacím ve Středočeském kraji by se mohlo dostat většího prostoru například formou reklamního sdělení v lokálních médiích a zlepšení komunikace směrem k zájemcům o rekvalifikaci v rámci ÚP. Samotný ÚP by se mohl zasazovat o to, aby lidé, kteří nemohou najít práci nebo jsou ohroženi na trhu práce (např. vyšším věkem) dozvěděli o možnosti rekvalifikace co nejdříve a uplatnili se tak na měnícím se trhu práce. Tuto myšlenku podporují cíle SR – zajištění vyváženosti trhu práce a dostupnosti práce pro všechny tuto myšlenku podporují.

V rámci kvalitativního šetření bylo zjištěno, že účastníci rekvalifikačních kurzů jsou za možnost rekvalifikace vděční. Poté, co přišli o své původní zaměstnání měli strach

o svou budoucnost, nudili se a měli mnoho volného času, který nevěděli jako ho vyplnit. Tyto pocity respondentů potvrzují tvrzení Mareše (2002, s. 66)., ale také Buchotvé, Šmajse a Boleluckého (2013, s. 78). Všichni oslovení aktéři rekvalifikací vnímají rekvalifikace pozitivně, stejně jako většina respondentů v rámci kvantitativního šetření.

Vhodné by bylo samotné rekvalifikační kurzy zaměřit více prakticky, aby se absolventi rekvalifikací snáze začlenili do pracovního procesu. Vynaložená finanční částka na zvolenou rekvalifikaci nesmí na jednoho účastníka v období 3 let přesáhnout celkovou částku 50 000 Kč, přičemž v roce 2021 vydal Středočeský kraj na rekvalifikace 16 993 tis. Kč, částka vydaná na rekvalifikace není zanedbatelná, a proto by z pohledu ÚP bylo dále vhodné sledovat, zda rekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání naleznou zaměstnání v oboru, ve kterém se rekvalifikovali a zda u nového zaměstnání dále zůstávají.

Lze konstatovat, že diplomová práce přinesla odpovědi na stanovené výzkumné otázky díky cenným postřehům všech respondentů bylo možné navrhnout opatření, která by pro rekvalifikační kurzy ve Středočeském kraji mohla být přínosná.

7 Závěr

Diplomová práce byla zaměřena na problematiku rekvalifikačních kurzů pořádaných Úřadem práce v oblasti Středočeského kraje. Rekvalifikační kurzy mohou být účinným nástrojem v rámci dalšího vzdělávání, vzhledem k měnícímu se trhu práce mohou do budoucna nabývat na významnosti.

Cílem diplomové práce bylo navrhnout možnosti využití rekvalifikačních kurzů pro trh práce v oblasti Středočeského kraje. Cíl i dílčí cíle diplomové práce byly splněny. Z kvantitativního výzkumu plyne, že postoje respondentů jsou spíše pozitivní a rekvalifikační kurzy považují na trhu práce za přínosné. Pohled několika aktérů rekvalifikací v rámci kvalitativního šetření pomohl utvořit komplexnější pohled na tuto problematiku. I přes skutečnost, že by většina respondentů dotazníkového šetření v případě ztráty zaměstnání nechtěla změnit obor, ve kterém pracuje, tak by většina těchto respondentů uvažovala o rekvalifikačním kurzu v případě, že by dlouhodobě nemohla najít zaměstnání. V případě dvou respondentů kvalitativního šetření, kteří měli zkušenost s absolvováním rekvalifikačního kurzu, se jednalo o osoby, které získali výuční list a nemají praxi v oboru, který vystudovali a dlouhodobě nemohli najít zaměstnání. Lze konstatovat, že v těchto případech byly rekvalifikační kurzy zacíleny v souladu s účelem, který prezentuje samotný ÚP, jelikož se jednalo o osoby, které nemohou najít uplatnění na trhu práce a nemají kvalifikaci. Efektivněji by se daly rekvalifikační kurzy využívat především s lepší propagací a vhodnějším jednáním ze strany některých pracovníků Úřadu práce. Ze sdělení respondentky v rámci kvalitativního šetření, která absolvovala rekvalifikační kurz, neprojeví pracovníci ÚP ochotu ve chvíli, kdy respondentka požádala o rekvalifikační kurz, a to o přes skutečnost, že byla vhodným kandidátem na rekvalifikaci a chtěla se rekvalifikovat v oblasti sociálních služeb, kde je všeobecně nedostatek pracovníků. Doporučením by mohlo být, aby byly lépe a více individuálně vedeny rozhovory uchazečů o zaměstnání se zprostředkovatelkami na Úřadu práce, což koresponduje i se Strategickým rámcem politiky zaměstnanosti do roku 2030. V diplomové práci byl sledován pohled respondentů na současnou energetickou krizi, z výstupů šetření bylo možné pozorovat, že většina respondentů se neobává o ztrátu zaměstnání v důsledku energetické krize a z oslovených respondentů se nejvíce obávají ti, kteří pracují v průmyslovém odvětví, jelikož je toto odvětví ve většině případů energeticky náročné jsou zjištění očekávaná. I přesto, že pracovnice Úřadu práce potvrdila, že zatím

nevidují vysoký příliv uchazečů o zaměstnání z energeticky náročných oborů, tak respondent č. 1 potvrdil, že se domnívá, že přišel o zaměstnání v důsledku energetické krize a do budoucna by mohlo dojít k nárůstu uchazečů o zaměstnání přicházejících z těchto oborů. Úřad práce by proto měl být připraven takovéto uchazeče podpořit a snažit se, aby tito uchazeči našli uplatnění na trhu práce v co nejkratší době a pokud to bude potřeba s pomocí rekvalifikací.

Využití by rekvalifikační kurzy mohly najít i s větší zapojením zaměstnavatelů ve Středočeském kraji, například formou umožňování praxe ve svých podnicích během samotných rekvalifikací. Tento krok by jednak zajistil kvalitnější praktickou přípravu osob absolvujících rekvalifikaci, ale také možný nástup rekvalifikátka do podniku, ve kterém absolvoval praxi po skončení rekvalifikace. V případě respondentky paní S. v rámci kvalitativního šetření se absolvování praxe během rekvalifikačního kurzu osvědčilo a sama nastoupila do podniku, ve kterém praxi absolvovala ihned po ukončení rekvalifikačního kurzu, tuto praxi si však musela zprostředkovat sama a byla to její iniciativa.

V důsledku propouštění by mohli zaměstnavatelé prezentovat zaměstnancům možnost rekvalifikačních kurzů. V případě jednoho respondenta kvantitativního šetření by se tato možnost nabízela jako vhodná. Jednalo se o uchazeče o práci, který by v současné době a se svými dosavadními zkušenostmi hledal zaměstnání v oboru, ve kterém pracoval velice těžko, mohl by proto být vhodným kandidátem na rekvalifikaci ihned po skončení jeho pracovního poměru. Pro dosažení tohoto doporučení by však museli zaměstnavatelé spolupracovat s ÚP ve Středočeském kraji a samotná iniciativa by pak byla vhodná ze strany ÚP, jelikož by tento krok mohl pomoci rychleji umisťovat uchazeče o práci.

Z hlediska ekonomické výhodnosti pro ÚP ve Středočeském kraji, by bylo vhodné do budoucna zkoumat uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů, pokud je rekvalifikační kurz již proplacen, je v zájmu ÚP, aby absolvent rekvalifikačního kurzu vykonával činnost, na kterou se rekvalifikoval. Tento postřeh by bylo možné zajistit např. závazkem absolventa, že alespoň po dobu návratnosti prostředků vynaložených na rekvalifikaci bude činnost vykonává, vzhledem k prostředkům vydaných za rekvalifikace by toto období mohlo být například 6 měsíců po skončení rekvalifikace. V opačném případě by bylo vhodným krokem, aby prostředky na rekvalifikaci absolvent uhradil. Částky vynakládané na rekvalifikace jsou poměrně vysoké, a proto by tento krok mohl být vhodnou motivací pro absolventy rekvalifikačních kurzů.

8 Seznam použitých zdrojů

Monografie

BARÁNIK, Michal a HABÁNIK Jozef. *Základy makroekonomie*. Vydavatel'stvo IRIS. 2002. 236. ISBN 80-89018-45-9.

BLAŽEK, Jiří. *Základy ekonomie*. V nakl. Doplněk vyd. 2., opr. a dopl. Brno: Doplněk, 2002. 215 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. ISBN 80-210-2801-7.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 135 s. Studijní texty Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013. 187 s. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3

DEAN, Erik, ELARDO Justin, GREEN Mitch, WILSON Benjamin a BERGER Sebastian. *Principles of Economics: Scarcity and Social Provisioning (2nd Ed.)*. Pressbooks, 2017. 814 s. ISBN 9780321856951.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 978-80-246-0139-7.

EK. *Ten years of the European Employment Strategy (EES)*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007. 43 s. ISBN: 978-92-79-06582-8.

EK. *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2022b*. European Commission. 2022. 148 s. ISBN: 978-92-76-56628-1.

HANČLOVÁ, Jana. *Modelování a klasifikace regionálních trhů práce*. Ostrava: VŠB-Technická univerzita, 2002. 146 s. ISBN 80-248-0220-1.

HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie: základní kurs*. Slaný: Melandrium, 2002. 326 s. ISBN 80-86175-10-3.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011. 691 s. ISBN 978-80-7400-006-5.

JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání, Praha: VŠE Praha, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.

JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0251-8.

KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

MACÁKOVÁ, Libuše. *Mikroekonomie: základní kurs*. 11. vyd. Slaný: Melandrium, 2010. 273 s. ISBN 978-80-86175-70-6.

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

PAULÍK, Tibor. *Základy makroekonomie*. Ostrava, 2008. 141 s.

RIEVAJOVÁ, Eva a kol. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2009. 265 s. ISBN 978-80-225-2878-8.

SOJKA, Milan a Bronislav KONEČNÝ. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. 6., aktualiz. vyd. Praha: Libri, 2006. 280 s. ISBN 978-80-7277-328-2.

ŠKAPA, Stanislav. *Mikroekonomie I*. Vydání 3., přepracované. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2016. 140 s. ISBN 978-80-214-5391-3.

ÚP. *Rekvalifikace*. 2021. Interní materiál používaný na Úřadu práce.

ÚP. *Rekvalifikace zaměstnanců*. 2022a. Interní materiál používaný na Úřadu práce.

ÚP. *Vstupní podmínky rekvalifikace*. 2017. Interní materiál používaný na Úřadu práce.

ÚP. *Zvolená rekvalifikace*. 2021b. Interní materiál používaný na Úřadu práce.

ÚP. *Komplexní ukazatele Středočeský kraj*. 2022b. Interní materiál používaný na Úřadu práce.

Elektronické publikace a internetové zdroje

ČSÚ. *Metodické poznámky - Výběrové šetření pracovních sil* [online]. 2022. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps.

ČSÚ. *Využití lidských zdrojů* [online]. 2023a. [cit. 2023-01-08]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-2108-06-v_letech_2000_az_2005-3__3__nezamestnanost.

ČSÚ. *Nezaměstnanost patří k nejsledovanějším ekonomickým ukazatelům* [online]. 2023b. [cit. 2023-01-08]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-4208-04--metodicke_vysvetlivky.

ČSÚ. *STATISTICKÁ ROČENKA STŘEDOČESKÉHO KRAJE* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2022b. [cit. 2023-02-10]. ISBN 978-80-250-3210-7. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/165232084/33011022.pdf/854721cd-4fcd-4aef-8074-be5ebddf20b8?version=1.3>.

ČSÚ. *Ekonomické subjekty ve Středočeském kraji v roce 2021* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2022c. [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xs/ekonomicke-subjekty-ve-stredoceskem-kraji-v-roce-2021>.

ČSÚ. *Počet zaměstnanců a průměrné hrubé měsíční mzdy* [online]. 2023c [cit. 2023-02-13]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&z=T&f=TABULKA&katalog=30852&pvo=MZD01-C&sp=A&skupId=855&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E301_null_&evo=v208_%21_MZD-R-ABS-od2011_1&u=v159_VUZEMI_100_3051&str=v159.

Doporučení Rady ze dne 16. června 2022 o evropském přístupu k mikrocertifikátům pro celoživotní učení a zaměstnatelnost 2022/C 243/02 [online]. [cit. 2023-01-13]. Dostupné z: [https://www.zakonyprolidi.cz/pravo/eu/dokument?celex=32022H0627\(02\)&date=0](https://www.zakonyprolidi.cz/pravo/eu/dokument?celex=32022H0627(02)&date=0).

Doporučení Rady ze dne 16. června 2022, o individuálních vzdělávacích účtech 2022/C 243/03 [online]. [cit. 2023-01-13]. Dostupné z: [https://www.zakonyprolidi.cz/pravo/eu/dokument?celex=32022H0627\(03\)](https://www.zakonyprolidi.cz/pravo/eu/dokument?celex=32022H0627(03)).

EK. *Longer term trends and panorama of annual indicators for EU labour markets in 2009*. 2010 [online]. 2010a. [cit. 2023-01-13]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/employment_social/eie/chap1-5-2_en.html.

EK. *COMMUNICATION FROM THE COMMISSION EUROPE 2020 A strategy for - smart, sustainable and inclusive growth* [online]. 2010b. [cit. 2023-01-12]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%200007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf#:~:text=%E2%80%93Smart%20growth%3A%20developing%20an%20economy%20based%20on,define%20where%20it%20wants%20to%20be%20by%202020> [online]. 2020. [cit. 2023-01-13]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0274&from=EN>.

EK. *Přilákat dospělé ke vzdělávání? Na obzoru se rýsují individuální vzdělávací účty* [online]. 2022a. [cit. 2023-01-12]. Dostupné z: <https://epale.ec.europa.eu/cs/content/prilakat-dospELE-ke-vzdelavani-na-obzoru-se-rysujI-individualni-vzdelavaci-ucty>.

EK. *Evropská agenda dovedností pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost* [online]. 2020. [cit. 2023-01-13]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0274&from=EN>.

EU. *The birth of the European Employment Strategy: the Luxembourg process (November 1997)*. Publications Office of the European Union [online]. 2005. [cit. 2023-01-12]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=legissum:c11318>.

Eurofound. *EU labour markets resilient despite energy-cost related restructuring* [online]. 2022. [cit. 2023-01-16]. Dostupné z:

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2022/eu-labour-markets-resilient-despite-energy-cost-related-restructuring>.

Eurostat. *Electricity price statistics* [online]. 2022. [cit. 2023-01-16]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Electricity_price_statistics.

GRANDE Rafael, DEL REY Alberto, STANEK Mikolaj. Efectos del desempleo femenino de larga duración en la fecundidad de las parejas españolas, 2005-2019 [online]. *Revista Internacional de Sociología*. 2022. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/1114>.

HRONOVÁ, Stanislava, HINDLS Richard. *Robotizace, rozvoj umělé inteligence a jejich dopad na ekonomiku* [online]. Úřad Národní rozpočtové rady, 2019. 4 s. [cit. 2021-6-14]. Dostupné z: https://unrr.cz/wp-content/uploads/2019/06/Informa%C4%8Dn%C3%AD-studie_Robotizace-rozvoj-um%C4%9B1%C3%A9-inteligence-a-jejich-dopad-na-ekonomiku.pdf.

MAZZOLI Maria. *A study on the effectiveness of the European Employment Strategy in tackling unemployment in EU Member States* [online]. Libera Università Internazionale degli Studi Sociali Guido Carli. 2021. [cit. 2023-01-13]. Dostupné z: http://tesi.luiss.it/32932/1/726961_MAZZOLI_MARIA.pdf.

MŠMT. *Národní soustava kvalifikací* [online]. [cit. 2023-01-15]. Dostupné z <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/narodni-soustava-kvalifikaci>.

MPSV. *Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030* [online]. [cit. 2023-01-09]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e.

MPSV. *Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob* [online]. 2023b. [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/casove-rady-mn-a-pno>.

MPSV. *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti* [online]. 2023c. [cit. 2023-02-16]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>.

ÚP. *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. [cit. 2023-01-10]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/documents/37855/2426902/UP-Aktivni-politika-zamestnanosti-2021-09.pdf/ba5720b7-ddb3-1bfc-659d-c7b3270ada8a>.

MEN, Yu Vera, YEUNG Cheuk Yui, YIP Paul Siu Fai. *The association between unemployment and suicide among employed and unemployed people in Hong Kong: A time-series analysis*. [online]. 2022. [cit. 2023-03-22]. Dostupné z: <https://www.sciencedirect-com.infozdroje.czu.cz/science/article/pii/S0165032722002440?via%3Dihub>.

MŽP. *1.2 Práce*. [online]. 2022. [cit. 2023-01-15]. Dostupné z: <https://www.cr2030.cz/strategie/kapitoly-strategie/lide-a-spolecnost/1-2-prace/>.

Nařízení vlády č. 298/2022 Sb., o stanovení cen elektřiny a plynu v mimořádné tržní situaci [online]. [cit. 2023-01-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2022-298>.

NKÚ. *Kontrolní závěr z kontrolní akce 20/18 - Peněžní prostředky určené k plnění národních cílů strategie Evropa 2020*. [online]. 2021. [cit. 2023-01-13]. Dostupné z: <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.nku.cz%2Fassets%2Fkon-zavery%2Fk20018.docx&wdOrigin=BROWSELINK>.

NPI. *Časté dotazy* [online]. [cit. 2023-01-15]. Dostupné z: <https://www.narodnikvalifikace.cz/caste-dotazy/autorizovane-osoby>.

NSK. *Kapitola IV. - Oblast monitoringu* [online]. 2023a. [cit. 2023-01-15]. Dostupné z: <http://podpora.narodnikvalifikace.cz/up-4-uvod.html>.

NSK. *Krok VIII - Propojení NSK a rekvalifikacemi* [online]. 2023b. [cit. 2023-01-15]. Dostupné z: <http://podpora.narodnikvalifikace.cz/up-3-upk.html>.

Rada EU. *Doporučení Rady o individuálních vzdělávacích účtech na podporu odborné přípravy dospělých v produktivním věku* [online]. 2022a. [cit. 2023-01-13]. Dostupné z: https://www.consilium.europa.eu/cs/press/press-releases/2022/06/16/council-recommendation-on-individual-learning-accounts-to-boost-training-of-working-age-adults/?utm_source=dsms-auto&utm_medium=email&utm_campaign=Council+recommendation+on+individual+learning+accounts+to+boost+training+of+working-age+adults.

Rada EU. *Rada doporučila evropský přístup k mikrocertifikátům* [online]. 2022b. [cit. 2023-01-13]. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/cs/press/press-releases/2022/06/16/council-recommends-european-approach-to-micro-credentials/>.

SHUTTERS Shade T., WATERS Keith. *Skills-approximate occupations: using networks to guide jobs retraining*. 2022. [cit. 2023-03-21]. Dostupné z: <https://www-webofscience-com.infozdroje.czu.cz/wos/woscc/full-record/WOS:000819003900001>.

SMAL Tomasz, WIEPROW Joanna. *Energy Security in the Context of Global Energy Crisis: Economic and Financial Conditions*. 2023. [cit. 2023-03-20]. Dostupné z: <https://www.mdpi.com/1996-1073/16/4/1605>.

Středočeský kraj. *Základní informace o kraji* [online]. 2023. cit. 2023-02-01]. Dostupné z: <https://www.kr-stredocesky.cz/web/kraj>.

ÚP. *Rekvalifikace* [online]. 2022b. [cit. 2023-01-10]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/documents/37855/2426902/UP-Aktivni-politika-zamestnanosti-2021-09.pdf/ba5720b7-ddb3-1bfc-659d-c7b3270ada8a>.

ÚP. *Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání* [online]. 202. [cit. 2023-01-1]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/prava-a-povinnosti-uchazece-a-zacjemce>.

Vláda České republiky. *Strategie Evropa 2020*. 2022. [cit. 2023-01-13]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/hospodarske-politiky_eu/strategie_evropa_2020/strategie-evropa-2020-193925/.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. [cit. 2023-01-09]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>.

8.1 Seznam obrázků, grafů a tabulek

Obrázek č. 1: Vymezení skupin osob vůči zaměstnání	19
Graf č. 1 - Křivka individuální nabídky práce	15
Graf č. 2 - Křivka poptávky po práci	16
Graf č. 3 - Rovnováha na trhu práce	17
Graf č. 4 - Podíl zaměstnanosti v energeticky nejnáročnějších odvětvích dle členských zemí EU	42
Graf č. 5 - Jaký je Váš věk?	53
Graf č. 6 - Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?	54
Graf č. 7 - V jakém odvětví pracujete?	55
Graf č. 8 - Víte o možnosti rekvalifikačních kurzů pořádaných Úřadem práce?	56
Graf č. 9 - V případě, že bych ztratil(a) své současné zaměstnání, tak bych	57
Graf č. 10 - Jsou dle Vašeho názoru rekvalifikace přínosné pro uplatnění na trhu práce? ..	58
Graf č. 11 - Obava ze ztráty zaměstnání v důsledku energetické krize dle odvětví zaměstnání	64
Tabulka č. 1 - Plnění vytyčených cílů ke konci roku 2009.....	31
Tabulka č. 2 - Plnění vytyčených národních cílů za období 2010-2020.....	31
Tabulka č. 3 - Cíle SR a opatření k jejich naplnění	34
Tabulka č. 4 - Ekonomické subjekty se sídlem v ČR a ve Středočeském kraji k 31.12.2021	46
Tabulka č. 5 - Vývoj průměrné měsíční mzdy v České republice a v krajích v letech	47
Tabulka č. 6 - Průměrné roční podíly nezaměstnaných osob v České republice a v krajích	48
Tabulka č. 7 - Výdaje ÚP ČR na rekvalifikaci a poradenství v jednotlivých letech v členění podle krajů (v tis. Kč).....	49
Tabulka č. 8 - Počet účastníků rekvalifikace ve Středočeském kraji v letech 2011-2021 ...	50
Tabulka č. 10 - Absolutní četnost (hypotéza č. 1)	59
Tabulka č. 11 - Očekávaná četnost (hypotéza č. 1)	59
Tabulka č. 12 - Testové kritérium (hypotéza č. 1).....	60
Tabulka č. 13 - Absolutní četnost (hypotéza č. 2)	61
Tabulka č. 14 - Očekávaná četnost (hypotéza č. 2)	61
Tabulka č. 15 - Testové kritérium (hypotéza č. 2).....	61
Tabulka č. 16 - Absolutní četnost (hypotéza č. 3)	62
Tabulka č. 17 - Očekávaná četnost (hypotéza č. 3)	63
Tabulka č. 18 - Testové kritérium (hypotéza č. 3).....	63
Tabulka č. 19- Absolutní četnost (hypotéza č. 4)	65

Tabulka č. 20 - Očekávaná četnost (hypotéza č. 4)	65
Tabulka č. 21 - Testové kritérium (hypotéza č. 4).....	65

8.2 Seznam použitých zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČSÚ	Český statistický úřad
ESZ	Evropská strategie zaměstnanosti
EU	Evropská unie
EK	Evropská komise
SR	Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030
HDP	Hrubý domácí produkt
ILO	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NSK	Národní soustava kvalifikací
OZP	Občané se zdravotním postižením
ÚP	Úřad práce České republiky

Přílohy

Příloha č. 1 – Regionální HDP na jednoho obyvatele (Kč, běžné ceny)

Název kraje	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Česká republika	387 011	389 076	394 151	412 908	438 718	454 022	482 622	509 180	542 818	533 556	571 051
Hlavní město Praha	856 151	858 559	876 359	911 777	975 271	1 009 835	1 061 767	1 136 994	1 202 237	1 173 010	1 264 456
Středočeský kraj	349 676	352 340	348 241	370 779	391 625	413 124	439 282	450 733	498 535	466 527	494 720
Jihočeský kraj	315 115	323 248	325 171	334 700	351 908	360 689	388 721	407 696	436 248	437 479	453 208
Plzeňský kraj	353 913	345 611	362 226	381 445	401 079	414 514	439 561	459 122	476 656	467 511	504 354
Karlovarský kraj	270 583	268 021	271 486	278 928	287 508	295 863	315 090	324 490	339 402	327 832	339 491
Ústecký kraj	293 426	296 217	294 304	302 959	328 369	326 270	343 902	355 678	387 443	374 693	395 524
Liberecký kraj	292 973	296 158	301 907	318 858	336 360	346 725	369 436	387 199	412 381	404 018	421 913
Královéhradecký kraj	323 559	324 940	332 914	348 303	372 872	392 482	427 537	447 849	480 583	480 648	522 295
Pardubický kraj	317 340	300 829	308 073	327 801	346 772	360 648	389 192	408 435	427 003	437 046	453 219
Kraj Vysočina	313 878	321 295	325 700	341 723	354 802	368 002	393 460	403 940	434 819	448 214	460 423
Jihomoravský kraj	363 284	368 337	382 527	389 046	415 760	422 688	447 205	480 770	513 061	519 667	562 278
Olomoucký kraj	290 648	293 249	295 367	311 025	332 055	345 770	372 595	392 513	419 386	422 586	453 360
Zlínský kraj	322 348	322 790	330 503	356 565	372 940	385 553	411 341	425 184	460 131	449 542	484 632
Moravskoslezský kraj	323 213	327 488	319 227	341 300	358 407	371 721	390 391	415 600	424 278	410 195	453 836

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat ČSU, 2023

Příloha č. 2 - Podíl uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadů práce déle než 1 rok z celkového počtu uchazečů evidovaných úřady práce v letech 2011-2021 (k 31. 12., %)

Název kraje	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Česká republika	36,2	35,3	39,7	43,8	41,4	37,8	33,7	26,1	20,8	23,5	33,4
Hlavní město Praha	25,2	26,8	33,2	38,1	38,2	35,9	30,2	22,0	17,7	18,1	36,7
Středočeský kraj	33,5	33,4	37,6	42,3	39,5	34,9	31,4	25,7	20,8	21,9	30,7
Jihočeský kraj	28,2	27,5	31,9	33,9	29,4	25,4	22,1	16,1	11,8	15,9	25,5
Plzeňský kraj	32,9	32,0	35,8	38,0	35,5	32,4	25,6	18,2	14,6	19,2	28,6
Karlovarský kraj	39,7	37,2	42,4	47,5	45,5	41,9	36,7	23,5	18,1	17,6	36,7
Ústecký kraj	42,9	42,1	46,8	51,3	49,4	45,1	40,7	30,0	22,3	26,6	37,0
Liberecký kraj	36,4	36,2	40,4	43,0	39,7	34,8	31,4	22,0	17,4	21,6	30,2
Královéhradecký kraj	27,8	28,0	33,8	38,6	34,4	30,9	25,3	18,7	14,4	18,3	24,2
Pardubický kraj	32,7	31,1	35,5	38,1	32,3	26,3	21,2	11,0	9,7	14,2	19,7
Kraj Vysočina	36,0	34,1	38,2	40,9	38,6	34,2	28,7	24,4	18,4	20,8	27,1
Jihomoravský kraj	37,0	36,3	40,4	44,3	42,2	39,5	35,8	29,8	25,1	28,0	36,8
Olomoucký kraj	38,2	38,2	40,9	45,2	41,8	36,7	33,1	24,1	17,0	21,4	30,1
Zlínský kraj	37,5	34,2	38,3	40,2	37,1	32,4	29,4	20,3	14,6	18,3	26,0
Moravskoslezský kraj	42,2	40,2	45,3	50,4	49,0	46,3	42,7	36,3	31,0	35,0	41,6

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat ČSU, 2023

Příloha č. 3 – Vývoj počtu obyvatel v krajích v letech 2011–2021 (k 31.12.)

Název kraje	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Česká republika	10 505 445	10 516 125	10 512 419	10 538 275	10 553 843	10 578 820	10 610 055	10 649 800	10 693 939	10 701 777	10 516 707
Hlavní město Praha	1 241 664	1 246 780	1 243 201	1 259 079	1 267 449	1 280 508	1 294 513	1 308 632	1 324 277	1 335 084	1 275 406
Středočeský kraj	1 279 345	1 291 816	1 302 336	1 315 299	1 326 876	1 338 982	1 352 795	1 369 332	1 385 141	1 397 997	1 386 824
Jihočeský kraj	636 138	636 611	636 707	637 300	637 834	638 782	640 196	642 133	644 083	643 551	637 047
Plzeňský kraj	571 709	572 687	573 469	575 123	576 616	578 629	580 816	584 672	589 899	591 041	578 707
Karlovarský kraj	303 165	301 726	300 309	299 293	297 828	296 749	295 686	294 896	294 664	293 311	283 210
Ústecký kraj	828 026	826 764	825 120	823 972	822 826	821 377	821 080	820 789	820 965	817 004	798 898
Liberecký kraj	438 600	438 594	438 609	438 851	439 639	440 636	441 300	442 356	443 690	442 476	437 570
Královéhradecký kraj	553 856	552 946	551 909	551 590	551 421	550 804	551 089	551 021	551 647	550 803	542 583
Pardubický kraj	516 411	516 440	515 985	516 372	516 149	517 087	518 337	520 316	522 662	522 856	514 518
Kraj Vysočina	511 937	511 207	510 209	509 895	509 475	508 952	508 916	509 274	509 813	508 852	504 025
Jihomoravský kraj	1 166 313	1 168 650	1 170 078	1 172 853	1 175 025	1 178 812	1 183 207	1 187 667	1 191 989	1 195 327	1 184 568
Olomoucký kraj	638 638	637 609	636 356	635 711	634 718	633 925	633 178	632 492	632 015	630 522	622 930
Zlínský kraj	589 030	587 693	586 299	585 261	584 676	583 698	583 056	582 921	582 555	580 119	572 432
Moravskoslezský kraj	1 230 613	1 226 602	1 221 832	1 217 676	1 213 311	1 209 879	1 205 886	1 203 299	1 200 539	1 192 834	1 177 989

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat ČSU, 2023

Příloha č. 4 – Vzor dotazníku

Vážený respondente,

mé jméno je Beata Škarková a jsem studentem posledního ročníku Provozně ekonomické fakulty České zemědělské univerzity v Praze, ráda bych Vás poprosila o vyplnění dotazníku, který je součástí mé diplomové práce na téma “Rekvalifikační kurzy a jejich význam pro trh práce“. Dotazníkové šetření je anonymní a Vaše odpovědi využiji pouze pro účely mé diplomové práce.

Dotazník obsahuje 11 otázek a jeho vyplnění Vám nezabere více než pět minut. Děkuji za Váš čas věnovaný odpovědím na otázky. Pokud není uvedeno jinak, zaškrtněte, prosím, jednu z odpovědí.

Beata Škarková

1. Zaznamenal(a) jste téma energetické krize?

- Ano
- Ne

Pokud jste v předchozí otázce zvolil(a) odpověď „Ano“, vyplňte prosím otázku č. 2.

2. Cítíte se v současné době ohrožen(a) ztrátou zaměstnání v důsledku energetické krize?

- Ano, v důsledku energetické krize se cítím být ztrátou zaměstnání ohrožen(a)
- Ne, necítím se být ohrožen(a) ztrátou zaměstnání

3. V případě, že byste z jakéhokoliv důvodu přišel(a) o zaměstnání, chtěl(a) byste zůstat ve svém oboru?

- Ano, v případě ztráty zaměstnání bych chtěl zůstat ve svém oboru
- Ne, pokud bych přišel(a) o zaměstnání, uvažoval(a) bych o změně oboru

4. Víte o možnosti rekvalifikačních kurzů pořádaných Úřadem práce?

- Ano, o této možnosti vím

- Ano, o této možnosti vím a jsem/byl(a) jsem účastníkem rekvalifikačního kurzu
- Ne, o této možnosti nevím

5. V případě, že bych ztratil(a) své současné zaměstnání, tak bych...

- Uvažoval(a) o možnosti účastnit se rekvalifikačního kurzu ihned po zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání
- Uvažoval(a) o možnosti účastnit se rekvalifikačního kurzu v případě, že bych nemohla(a) dlouhodobě najít nové zaměstnání
- Neuvažoval(a) o možnosti účastnit se rekvalifikačního kurzu

6. Jsou dle Vašeho názoru rekvalifikace přínosné pro uplatnění na trhu práce?

- Ano
- Ne
- Nevím

7. Znáte pojem Národní soustava kvalifikací?

- Ano, tento pojem znám
- Ne, tento pojem jsem nikdy neslyšel(a)

8. Jste:

- Muž
- Žena
- Nepřeji si uvádět

9. Jaký je Váš věk?

- 15-24 let
- 25-34 let
- 35-44 let
- 45-54 let
- 55-64 let
- 65 let a více

10. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní
- Vyučen/a
- Středoškolské s maturitou
- Pomaturitní (nástavba)
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

11. V jakém odvětví pracujete?

- Průmysl
- Obchod
- Služby
- IT
- Veřejná správa
- Jiné:

Respondent č. 1 -pan J., vzdělání středoškolské s výučním listem v oboru kuchař

Otázka č. 1 - Jak jste se dozvěděl o možnosti účastnit se rekvalifikačního kurzu?

„No, já jsem po 23 letech ve sklárnách dostal minulej rok na podzim vyhazov, šel jsem se na pracák, ale to víte, jsem vyučenej kuchař a nikdy jsem kuchaře nedělal, tak jsem nemoh sehnat normální práci. Byl jsem z toho nešťastnej, poněvadž jsem ve sklárnách přežil i rok 2009, kdy propustili hodně lidí a teď došlo i na mě. Ostatní sklárny taky propouštěj, holt teď šetřej všichni, takže jsem ani neměl možnost jít jinam dělat to stejný. No a abych Vám odpověděl na Vaší otázku, k rekvalifikaci jsem se dostal tak, že mi o tom ženská na pracáku řekla, že prej si můžu vybrat kurz a když mi ho schválej, tak do něj můžu začít chodit. Netrvalo to dlouho a už jsem se šel učit na řidiče nákladáku. Po skončení rekvalifikace budu mít řidičák C a profesák.“

Otázka č. 2 -Jak dlouho bude trvat rekvalifikační kurz a jak zatím hodnotíte jeho průběh?

„Začal jsem tam chodit v půlce února a mělo by to trvat asi 2,5 měsíce. Některý dny chodím jen do učeben a některý dny jezdíme, tam je to takhle rozdělený. Jinak s kurzem jsem spokojenej, učeť nás lidi, který tomu rozumí a uměj to vysvětlit. Víte já umim řídit dobře, takže s tím problém nemám, jen tý teorie je dost.“

Otázka č. 3 – Proč jste zvolil zrovna tento rekvalifikační kurz?

„No to bylo tak, že když jsem hledal práci, tak jsem pořád někde viděl inzeráty, že sháněj řidiče. Řek jsem si, že by to mohlo bejt to pravý, řidim rád, plat nabízeli slušnej a je to taková pohodová práce. Jako já už teď dostal nabídku práce, takže si myslim, že rychle seženu novou práci po skončení.“

Otázka č. 4 – Jak jste spokojený s celkovou komunikací ÚP?

„Jo, to jsem, moje úřednice je příjemná. Jediný, co nechápu, že mi to nenabídli dřív.“

Otázka č. 5 - Myslíte si, že Vaše propuštění může mít souvislost s vysokými cenami energií, tzv. energetickou krizí?

„Jestli si to myslim? Já sem o tom přesvědčenej! Všecko je drahý a tohle co se děje je katastrofa. Sklárny propustily hodně lidí, nejnen mě, určitě je to kvůli cenám energií, mně to i řekli. Víte co, teď je tam hlavně pásová výroba, žádná poctivá ruční práce, to

bývávalo, chtějí vyrobit co nejvíc za málo. Ale zpětně jsem za to rád, tam byla těžká práce, teď se naučím něco nového a práce to bude snazší.“

Otázka č. 6 – Znáte pojem Národní soustava kvalifikací?

„Tak to teda vůbec neznám.“

Otázka č. 7 – Jaký dopad na Vás měla nezaměstnanost v době, kdy jste byla evidovaná na ÚP?

„No byl to šok, po tolika letech jsem se ocit na dlažbě, nám dali odstupný, ale říkal jsem si co teď? Co budu dělat? Já nic jiného neumím. Museli jsme začít šetřit, protože jsem nevěděl, jak dlouho to bude trvat, pořád jsem se nudil, já neumím chvíli posedět.“

Respondent č. 2 -paní S., vzdělání středoškolské s výučním listem v oboru prodavačka

Otázka č. 1 - Jak jste se dozvěděla o možnosti účastnit se rekvalifikačního kurzu?

„Dozvěděla jsem se to z vývěsky na pracáku, to bylo v roce 2016.“

Otázka č. 2—Z Vaší předchozí odpovědi je zřejmé, že Vám rekvalifikační kurz na Úřadu práce nikdo nenabídl, jak dlouho jste v době, kdy jste žádala o rekvalifikační kurz byla v evidenci uchazečů o zaměstnání?

„Asi tři měsíce jsem nemohla sehnat práci, pak jsem si všimla té vývěsky a začala jsem zjišťovat informace u referentky. Sama jsem si vybrala kurz Pracovník v sociálních službách s přímou obslužnou péčí.“

Otázka č. 3 – Co jste musela udělat proto, abyste byla do rekvalifikačního kurzu zařazena?

„Musela jsem vyplnit nějaký formulář, ty jsem pak donesla na ten pracák, tam to schválili a pak už všechno zařídili a já jsem začla docházet do kurzu, ten trval asi tři měsíce.“

Otázka č. 4. – Proč jste si vybrala zrovna daný kurz a jak kurz probíhal?

„No já jsem si to vybrala, protože mi v té době bylo už 48 a tak nějak jsem přehodnotila svůj život. Předtím jsem dělala v kanceláři a už jsem to nechtěla dělat. Tahle práce mi dávala smysl, vlastně jsem to šla dělat, protože jsem věděla, že mi to bude naplňovat. Samotnej kurz byl rozdělený na teoretickou část a praktickou a končilo to zkouškou. Bylo to každéj všední den asi 7 až 8 hodin, docela náročný.“

Otázka č. 5 - Jakým způsobem a za jak dlouho jste sehnala zaměstnání po absolvování rekvalifikačního kurzu?

„Já jsem práci sehnala hned po skončení kurzu, protože už během kurzu jsem docházela na praxi do společnosti, kde jsem pak začla pracovat. Bez toho kurzu bych to vlastně vůbec nemohla dělat. Takže už během té praxe jsem se dohodla, že si mě tam nechaj, zrovna v té době tam odcházela jiná paní. Tu firmu mi doporučili oni na tom kurzu, takže tak jsem se k tomu dostala.“

Otázka č. 6 – Jak byla spokojená s celkovou komunikací ÚP?

„Moc ne, o co si člověk neřek, to neměl. Když jsem si o ten kurz žádala, tak koukali, jak kdyby to platili ze svého. Já už jsem jim tam pak jen donesla potvrzení, že jsem ten kurz dodělala a vlastně i pracovní smlouvu, oni by mi tam stejně nic nenašli.“

Otázka č. 7 – Znáte pojem Národní soustava kvalifikací?

„Ten pojem neznám.“

Otázka č. 8 – Jaký dopad na Vás měla nezaměstnanost v době, kdy jste byla evidovaná na ÚP?

„Bylo to hrozný, já dostala odstupný, když jsem odcházela, ale celý život jsem pracovala a najednou jsem měla tolik volného času a nevěděla jsem co s ním. Možná 14 dní to bylo dobrý, ale pak jsem začala mít strach, že nenajdu žádnou práci. Díky rekvalifikaci jsem si zase mohla najít práci a cítí se jak člověk.“

Respondent č. 3 - paní L., pracovnice ÚP

Otázka č. 1 - Můžete mi prosím sdělit, zda jsou zájemcům rekvalifikace aktivně nabízeny nebo spíše přijdou z vlastní iniciativy a mají zájem se rekvalifikovat?

„Z mojí zkušenosti si o rekvalifikaci říkají spíš uchazeči. Na Úřadu práce jsou rekvalifikace zmíněny v rámci informačních schůzek, taky máme informace o rekvalifikacích na nástěnkách. Často uchazeč přijde, že se chce rekvalifikovat na určitou pozici, málokdy se stává, že by ani nevěděl jaký rekvalifikační kurz by chtěl dělat. Většina jsou zvolené rekvalifikace.“

Otázka č. 2 – Pokud přijde zájemce a požaduje zvolenou rekvalifikaci, jak takový proces probíhá?

„První musí informovat svou zprostředkovatelku a vyplní formulář, napíše do něj svoje osobní údaje, jaký má vzdělání, dovednosti, praxi a jestli už se už někdy rekvalifikoval, pak tam taky uvádí, jakou chce rekvalifikaci a zdůvodní to. K formuláři musí přiložit v případě zvolené rekvalifikace cenovou nabídku od rekvalifikačního zařízení, případně doloží potvrzení o lékařské prohlídce, to jenom pokud to je nezbytné. Žádost posuzuje komise, pokud je rekvalifikace schválena, zájemce může začít docházet do rekvalifikačního zařízení. U zabezpečovaných rekvalifikací není ten krok schválení komisí, pokud zájemce splňuje vstupní kritéria, může do rekvalifikace nastoupit.“

Otázka č. 3 - Víte, kolik procent zvolených rekvalifikací je zájemcům schválených? V případě zamítnutých rekvalifikací, jaké jsou důvody zamítnutí?

„Myslím, že se schválí tak 70 % žádostí, nevím teď přesně. Ty důvody zamítnutí jsou různé, někdy třeba jen dodají špatně formuláře, v některých případech je rekvalifikace nevhodná pro aktuální poptávku na trhu práce.“

Otázka č. 4 – Dá se říct, že většina rekvalifikantů zvolenou rekvalifikaci dokončí? Evidujete tuto skutečnost?

„Řekla bych, že větší míra úspěšnosti je u zvolených rekvalifikací. Celkově se ta úspěšnost může pohybovat od nějakých 85 % do 95 %. Nižší úspěšnost jsme zaznamenali v roce 2020 a 2021, ale tam to bylo celkem ovlivněné tím kovidem. Účastníci byli nemocní a nemohli kolikrát kurzy dokončit, s těmi jsme se pak domlouvali individuálně. V té největší době kovidu bylo celkově i těch rekvalifikací málo.“

Otázka č. 5—O jaký druh rekvalifikace je v současné době největší zájem?

„Tak to jsou stabilně řidiči, taky počítačový kurzy, kurzy pro pracovníky v sociální oblasti. Nejvíc asi v těch odvětvích, kde je nutný mít papír, aby ho mohli vykonávat.“

Otázka č. 6 – Jak byste zhodnotila současnou energetickou krizi v kontextu rekvalifikací? Zaznamenali jste zvýšený zájem o rekvalifikace od osob, které dělali například v energeticky náročných odvětvích?

„Ano, už jsme zprostředkovávali rekvalifikace takovým lidem, většinou dělali například dlouhodobě v nějakém odvětví a nic jiného neumí. Tito lidé mají zájem se rekvalifikovat. Nicméně není to zatím nějaký markantní příliv těchto osob.“

Otázka č. 7 – Jakým způsobem pracujete s národní soustavou kvalifikací?

„Ani moc ne, občas u nějakých raritních povolání, když s tím přijde zájemce.“

Respondent č. 4 – paní M., ředitelka podniku v oblasti sociálních služeb

Otázka č. 1 – Vaše společnost působí v oblasti sociálních služeb, můžete mi prosím popsat jakým způsobem vyhledáváte zaměstnance?

„Celkově u nás nábor probíhá v několika rovinách, volné pozice vypisujeme na naše webové stránky a také na pracovní portály, například JOBS. Dále jsme v minulosti přijali osoby, které na nás dostali reference od našich současných zaměstnanců. Bohužel pro nás, pozice, které nabízíme nejsou pro většinu lidí lukrativní, je to náročná práce a finanční ohodnocení je v jiných oborech vyšší. Často hledáme zdravotní sestry, kterých je na trhu celkově nedostatek.“

Otázka č. 2 - Jaký počet rekvalifikovaných osob jste ve společnosti již zaměstnali? Jsou tyto osoby stále v zaměstnaneckém poměru?

„Celkově jsme přijali tři osoby, které absolvovali rekvalifikační kurz, dvě jsou stále v zaměstnaneckém poměru, jedna z osob u nás již nepracuje, avšak ze zdravotních důvodů.“

Otázka č. 3 - Vaše společnost v minulosti zaměstnala několik osob, které absolvovali rekvalifikační kurz zajišťovaný Úřadem práce. Můžete mi prosím popsat, jaký konkrétní rekvalifikační kurz tyto osoby absolvovali a na jaké pozici mohou pracovat? Jak probíhá vyhledávání a nábor těchto osob?

„Ano, v minulost jsme do zaměstnaneckého poměru přijali několik osob, které byly rekvalifikovány prostřednictvím Úřadu práce. Všechny tyto osoby si nás vyhledali sami, dvě z nich k nám chodily na praxi již během kurzu. Co se týče oboru, který absolvovali, tak mají certifikát jako Pracovník v sociálních službách a následně u vás pracují na pozici pracovnice v sociálních službách.“

Otázka č. 4 - Můžete mi prosím stručně popsat, jaký je typický zájemce o zaměstnání ve Vaší společnosti, který absolvoval rekvalifikační kurz?

„Jsou to lidé, kteří nemohli najít delší práci, ale především je poji jedna věc – nebavila jejich dosavadní práce, všichni zaměstnanci, které jsme takto přijali práci u nás berou jako své poslání.“

Otázka č. 5 Můžete mi prosím popsat, zda rekvalifikovaní zaměstnanci dříve pracovali v příbuzných oborech nebo do Vaší společnosti přichází z zcela jiných oborů?

„Přichází k nám z úplně jiných oborů.“

Otázka č. 6 - Jaké máte zkušenosti se zaměstnanci, kteří absolvovali rekvalifikační kurz? Je jejich působení pro Vaši společnost přínosné?

„Ano, určitě je jejich působení přínosné, velice ráda zaměstnávám rekvalifikované osoby, umí přemýšlet out of the box, jsou pracovité a spolehlivé. Své práce si váží. Tyto osoby si rekvalifikaci do naší sféry samy vybrali, a proto si myslím, že vědí, co čekat a vydrží u nás dlouho.“

Otázka č. 7 - Existují v případě rekvalifikovaných osob, které zaměstnáváte, nějaké nedostatky ve znalostech nebo dovednostech, které považujete za zásadní? Pokud ano, máte nějaké návrhy na zkvalitnění rekvalifikačních kurzů?

„Řekla bych, že přicházejí připraveni dobře. Jediné co, tak jim chybí praxe. V průběhu kurzu sice docházejí na praxi, nicméně i tak není dostačující, což je samozřejmě pochopitelné. Takže jediné, co bych doporučila je více se zaměřit na praxi.“

Otázka č. 8 – Znáte pojem Národní soustava kvalifikací a víte a víte, jak ji můžete využít?

„Ano, znám. My ji využíváme jednak jako podklad při tvorbě pracovní náplně jednotlivých pracovních míst, ale také při náboru, nehledíme na to, jak své kvalifikace potencionální zaměstnanec dosáhl. V tomto ohledu je Národní soustava kvalifikací skvělý nástroj.“