

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA
Katedra sociologie a andragogiky

REKVALIFIKACE JAKO ŽIVOTNÍ CESTA

RETRAINING AS A LIFE PATH

Bakalářská diplomová práce

Jana Vaculínová

Vedoucí bakalářské diplomové práce: Prof. PhDr. Dušan Šimek.

Olomouc 2011

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne 30. Března 2011

Abstrakt

V této bakalářské práci jsem se věnovala vysvětlení pojmů rekvalifikace, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti a termíny s nimi úzce souvisejícími.

Svou praktickou část a výzkum jsem aplikovala na uchazeče o práci a rekvalifikaci v okrese Vsetín na úřadu práce v Rožnově pod Radhoštěm. Zaměřuje se především na rekvalifikační programy pro nezaměstnané na úřadu práce, kteří se těchto kurzů účastní. Na základě dotazníku jsem uvedla výsledky rekvalifikačních programů a navrhovanou optimalizaci jejich využití.

Závěrečná část obsahuje zamyšlení o efektivitě a možném zlepšení nástrojů rekvalifikace a shrnutí poznatků získaných na základě mého výzkumu.

Abstract

The theoretical part of my bachelor work gives an explanation of the terms retraining, unemployment, employment policy and terms closely related to them.

I have applied my practical part and research on the job applicants in district Vsetin at the labour office in Rožnov p. Radhoštěm. The practical part primarily focuses on the unemployed job applicants participating in the retraining programs and courses. Based on the results of the questionnaire, I have indicated the proposed optimization of retraining programs and their use.

The final section of my bachelor work contains ideas of improving the effectiveness of requalification courses and a summary of knowledges learned based on my research.

Obsah:

Úvod.....	8
1. Trh práce.....	9
2. Nezaměstnanost.....	11
2. 1 Míra nezaměstnanosti.....	12
2. 2 Podpora v nezaměstnanosti.....	13
2. 3 Vývoj nezaměstnanosti v proměnách společnosti ČR.....	14
2. 4 Definice nezaměstnanosti, jednotlivé druhy a důsledky.....	17
3. Nezaměstnanost v okrese Vsetín.....	23
3.1 Charakteristika okresu Vsetín.....	23
3.2 Stav a vývoj volných pracovních míst evidovaných úřadem práce.....	26
3.3 Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Vsetín (2004 - 2007).....	27
3. 4 Aktuální informace z úřadu práce.....	28
4 Politika zaměstnanosti.....	29
4. 1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	30
4. 2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	31
5. Rekvalifikace.....	32
5. 1 Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání.....	35
5. 2 Rekvalifikace zaměstnanců.....	37

5. 3 Podpora po celou dobu rekvalifikace.....	40
5. 4 Typy rekvalifikací.....	41
5. 5 Účastníci rekvalifikace.....	41
5. 6 Další důvody pro rekvalifikaci.....	42
5. 7 Bariéry rekvalifikace.....	43
5. 8 Význam rekvalifikace.....	45
6. Výzkum.....	46
6. 1 Výzkumná otázka.....	46
6. 2 Výzkumný cíl.....	46
6. 3 Hypotézy.....	46
6. 4 Operacionalizace hypotéz.....	47
6. 5 Metoda výzkumu.....	48
6. 6 Technika výzkumu.....	48
6. 7 Výzkumný vzorek.....	48
6. 8 Zpracování dat.....	49
Praktická část.....	50
1. Harmonogram.....	50
2. Praxe na úřadu práce.....	50
3. Vyhodnocení dotazníkové šetření s respondenty..	51

4. Výsledky mého výzkumu o rekvalifikaci.....	52
5. Vyhodnocení výzkumu.....	60
6. Optimalizace rekvalifikačních kurzů.....	61
Závěr.....	62
Seznam použitých zdrojů.....	63
Anotace.....	66
Přílohy	
1. Dotazník.....	68

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1. Trh práce.....	10
Graf č. 2. Míra nezaměstnanosti.....	12
Graf č. 3. Pohlaví respondentů (vlastní zpracování).....	52
Graf č. 4. Věkové kategorie respondentů (vlastní zpracování).....	53
Graf č. 5. Nejvyšší dosažené vzdělání (vlastní zpracování).....	54
Graf č. 6. Doba vedení v evidenci nezaměstnaných (vlastní zpracování)...	55
Graf č. 7. Druhy rekvalifikace (vlastní zpracování).....	56
Graf č. 8. Spokojenost s výukou a kvalitou kurzů (vlastní zpracování).....	57
Graf č. 9. Získání zaměstnání po absolvování rekvalifikace (vlastní zpracování).....	58
Graf č. 10. Motivace v podobě finanční podpory v průběhu rekvalifikace (vlastní zpracování).....	59

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Počet obyvatel ve městech okresu Vsetín k 1. 1. 2007.....	24
Tabulka 2: Míra nezaměstnanosti a počet evidovaných uchazečů v subregionech okresu Vsetín (2004-2007) (v %).....	26
Tabulka 3: Toky uchazečů.....	28
Tabulka 4. Míra nezaměstnanosti a počet evidovaných uchazečů v subregionech okresu Vsetín (2008-2011) (v %).....	29
Tabulka 5 Harmonogram (vlastní zpracování).....	50

Úvod

Má bakalářská práce se zabývá významem pojmu „rekvalifikace“, tématy souvisejícími s ní a dalším uplatněním na trhu práce. Téma rekvalifikace jsem si vybrala, protože jsem svou praxi v rámci školy absolvovala na úřadu práce v Rožnově pod Radhoštěm a měla jsem tak možnost nahlédnout do systému pro správu databáze nezaměstnaných lidí, vyplácení podpory v nezaměstnanosti a snaze o opětovné uvedení nezaměstnaných do pracovního procesu.

Rekvalifikace je díky dnešní době moderním prostředkem pro zlepšení způsobilosti k nalezení vhodného pracovního místa na trhu práce.

Trhem práce rozumíme nabídku a poptávku lidské pracovní síly, vzdělání, zkušeností a nových pracovních míst na virtuálním trhu, založených na konkrétní kvalifikaci a způsobilosti jedince vykonávat dané zaměstnání.

Při vypracování mé bakalářské práce budu analyzovat statistiky a údaje, které jsem získala při mé praxi.

Cíl mé bakalářské práce spočívá ve zjištění, do jaké míry pomohla rekvalifikace nezaměstnaným se znovu uplatnit na trhu práce, porovnat nezaměstnanost z různých časových období a zjistit, jaké druhy rekvalifikačních kurzů jsou v dnešní době dostupné.

V teoretické části práce se budu zabývat nezaměstnaností a různými typy pojmů, které úzce souvisejí s jejím řešením.

V praktické části se zaměřím na průzkum mezi evidovanými na úřadě práce a účastníky rekvalifikačních kurzů. Pokládat budu následující otázky – jestli si po absolvování rekvalifikačního kurzu našli pracovní uplatnění, jak dlouho byli vedeni v evidenci nezaměstnaných na úřadu

práce a jestli byli spokojeni se stylem výuky a kvalitou rekvalifikačního kurzu.

V závěru mé práce shrnu veškeré informace, které jsem se dozvěděla, do krátké úvahy o přínosu rekvalifikace jakožto prostředku pro zlepšení pracovních podmínek a potlačení nezaměstnanosti.

1. Trh práce

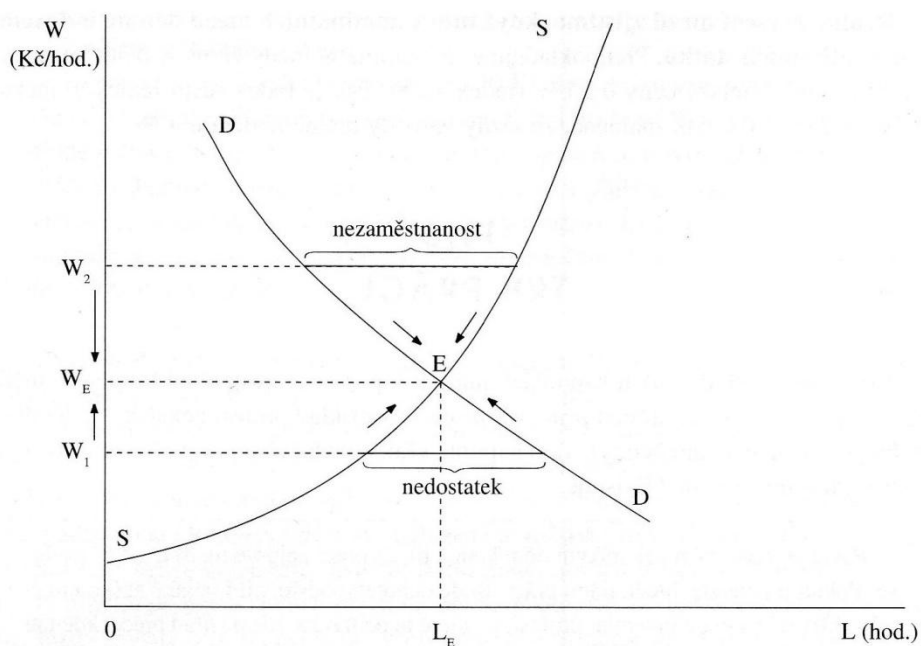
„Trh práce je charakterizován tržní poptávkou po práce a tržní nabídkou práce. Na trhu práce existuje konkurence na straně poptávky i na straně nabídky. To znamená, že práci poptává mnoho firem a nabízí ji mnoho lidí.

Tržní nabídka práce je nabídka práce všech lidí v dané ekonomice. Je součtem individuálních nabídek práce, a proto vyplývá z rozhodování lidí vyrovnávající mezní užitek reálné mzdy s mezním užitekem volného času.

Tržní poptávka po práci a je poptávka všech firem v dané ekonomice po práci. Je součtem individuálních poptávek po práci, a proto vyplývá z rozhodování firem vyrovnávající mzdu s mezním produktem práce.“¹

¹ Holman Robert, *Ekonomie*, 2002, s. 275.

Nabídka práce a trh práce



Obr. 11 – 5 Trh práce je v rovnováze při reálné mzdě W_E . Při nižší mzdě by byl nedostatek práce a při vyšší mzdě by byl přebytek práce, čili nezaměstnanost.

Zdroj: Graf č. 1. Trh práce. Holman, Robert 2002, s. 276.

Graf nám zobrazuje trh práce. Vodorovná osa x (L) zobrazuje množství práce v hodinách a osa y (W) zobrazuje reálnou hodinovou mzdu. Bod E zobrazuje rovnovážný stav nabídky a poptávky na trhu práce. S tímto bodem koresponduje rovnovážná mzda W_E . Nerovnovážná stav (přebytek – nezaměstnanost, nedostatek) na trhu práce je díky pohybu reálné mzdy dočasným jevem a do rovnovážného stavu se opět vrací ve stavu, kdy se poptávané množství práce bude rovnat množství práce nabízenému.

2. Nezaměstnanost

„Za nezaměstnané jsou podle definice ILO (Mezinárodní organizace práce)² považovány osoby, jež v referenčním období neměly žádné zaměstnání, neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu a aktivně hledaly práci, do které by byly schopny nastoupit nejpozději do dvou týdnů.”³

*Nezaměstnanost měříme ukazatelem míry nezaměstnanosti:*⁴

$$u = \frac{U}{L + U}$$

u = míra nezaměstnanosti (%)

U= počet nezaměstnaných

L= počet zaměstnaných

Nezaměstnaný člověk je ten, který hledá aktivně práci. Naopak člověk, který práci nehledá, nemůže být nazván nezaměstnaný. Abychom mohli zjistit, kolik lidí je nezaměstnaných, musí se nezaměstnaní hlásit na úřad práce, kde se zjišťuje registrovaná nezaměstnanost. Úřad práce informuje nezaměstnané o volných místech a popřípadě s nimi konzultuje další možnosti rekvalifikace. Nezaměstnaní jsou registrováni na úřadu práce proto, protože dostávají podporu v nezaměstnanosti. Jsou i takoví nezaměstnaní, kteří nejsou nahlášeni na úřadu práce, protože jsou zaměstnání krátkodobě - odejdou z jedné práce a nastoupí do druhé.

² Mezinárodní organizace práce má svůj cíl, podporuje sociální spravedlnost a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Byla založena roku 1919 v rámci Versailleského mírového procesu a v roce 1946 byla jako první ze specializovaných mezinárodních organizací přijata do systému OSN.

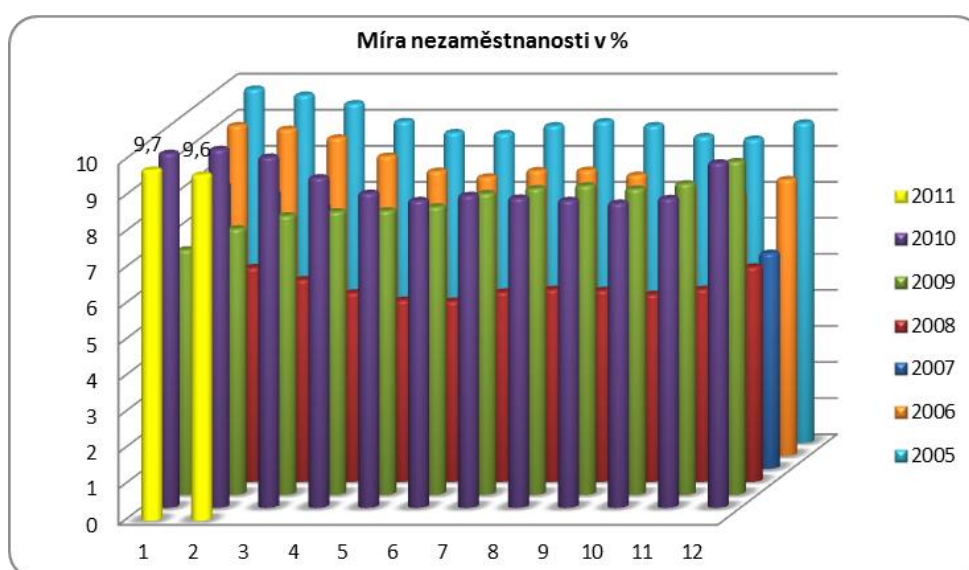
³ Nezaměstnanost [online]. 2011. [cit. 2011/ 02/03]. Dostupný z WWW: http://fzp.ujep.cz/~vosatka/Prednasky_EKON/11.prednaska2010-Nezamestnanost.ppt.

⁴ Holman, Robert, *Ekonomie*, 2002, s. 287.

Naopak jsou lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a nemají už nárok na podporu a tito lidé už nevěří, že jim úřad jakoukoliv práci zprostředkuje. Z tohoto důvodu je skutečná nezaměstnanost vždy vyšší než registrovaná nezaměstnanost.⁵

2. 1 Míra nezaměstnanosti

Míra registrované nezaměstnanosti k 31. 1. 2011 vzrostla na 9,73 % (minulý měsíc 9,57 %, leden 2010 – 9,83 %).



Graf č. 2. Míra nezaměstnanosti.

zdroj: <http://www.spcr.cz/statistika/nezamestnanost.htm>

Ve srovnání s lednem 2005 se počet nezaměstnaných zvýšil o 5 234 osob, zatímco počet dosažitelných nezaměstnaných se zvýšil o 20 208 osob a částečně nezaměstnaných o 46 164 osob. Úřady práce evidovaly k 28. 2. 2011 celkem 32 164 volných pracovních míst.⁶

⁵srov. Holman, Robert, *Ekonomie*, 2002, s. 287.

⁶ Míra nezaměstnanosti [online]. 2011 [cit. 2011/02/03]. Dostupný z WWW: <http://www.spcr.cz/statistika/nezamestnanost.htm>.

2. 2 Podpora v nezaměstnanosti

„Podpora v nezaměstnanosti se od ledna 2011 změnila. Na podporu v nezaměstnanosti mají právo všichni uchazeči o zaměstnání. Zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.) udává přesné podmínky.

- lidé do 50 let věku dostanou podporu po dobu pěti měsíců,
- lidé od 50 do 55 let ji mohou pobírat osm měsíců
- a lidé nad 55 let až jedenáct měsíců, jde o takzvanou podpůrnou dobu.
- Při rekvalifikaci se podpora zvyšuje na 60 procent dřívějšího výdělku, maximem je 14 883 korun měsíčně.
- Po skončení podpůrné doby (pět, osm nebo jedenáct měsíců) už nezaměstnaný získá jen sociální dávku ve výši životního minima, tedy necelých 3200 korun. Nevykazuje-li požadovanou aktivitu, dostane jen existenční minimum, tedy 2020 korun.”⁷

⁷ Podpora v nezaměstnanosti [online]. 2010 [cit. 2010/04/15]. Dostupný z WWW: <http://www.asistentka.cz/node/7807>.

2. 3 Vývoj nezaměstnanosti v proměnách společnosti České republiky

Celosvětově dochází k prvním debatám o problému nezaměstnanosti na konci 19. Století. Počet nezaměstnaných je sledován zhruba od roku 1920. První světová válka nezaměstnanost odstranila, ale po ní následoval její vzrůst, jenž vyvrcholil ve 30. letech 20 století⁸. Tato situace nastala i v České republice a tehdejší zkušenost dlouho ovlivňovala popularitu ideologie plné nezaměstnanosti. Krize se projevila nejen snížením počtu zaměstnaných osob, ale i poklesem jejich mezd⁹. Vysoká úroveň nezaměstnanosti tedy způsobila výrazný pokles životní úrovně často až na hranici strádání. Nezaměstnanost, jež byla v 30. letech ohromným kulturním šokem, je od té doby nazírána jako celospolečenský problém, který se váže k sociální politice, ekonomice a sociální práci.

Hlavním důvodem proč vznikla velká nezaměstnanost, byla politická změna. Po druhé světové válce se přirozená míra nezaměstnanosti v Evropě pohybovala kolem 3 - 4 %. Můžeme tak mluvit o udržování plné nezaměstnanosti. Stejně tomu bylo i v Československu. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných je v této době zanedbatelný¹⁰.

Do 60. let se velmi výrazně rozvíjel terciální sektor (průmyslové a neprůmyslové služby, doprava, veřejná správa), který vyrovnával propouštění pracovní síly z průmyslu. Od 60. let však nezaměstnanost roste a v 70. letech se v Evropě stává masovou (došlo téměř ke zdvojnásobení míry nezaměstnanosti) s velkým podílem dlouhodobě nezaměstnaných, což platí až do dnešní doby. Tato situace však nebyla spjata s poklesem životní úrovně, jako tomu bylo 30. letech, především díky rozvinutému sociálnímu státu, který pro nezaměstnané zajistil alespoň minimální příjem¹¹.

⁸ srov. Mareš, Petr, *Nezaměstnanost jako sociologický problém*, 1994, s. 38.

⁹ srov. Mareš, Petr, *Nezaměstnanost jako sociologický problém*, 1994, s. 39.

¹⁰ srov. Mareš, Petr, *Nezaměstnanost jako sociologický problém*, 1994, s. 40.

¹¹ srov. Mareš, Petr, *Nezaměstnanost jako sociologický problém*, 1994, s. 41.

Na našem území problém nezaměstnanosti díky zakotvenému právu na práci, které bylo zároveň povinností, viditelně „neexistoval“. Byla zde však velká skrytá nezaměstnanost, umělá přezaměstnanost (dle výzkumu AV ČR z roku 1988 až 25 - 30 %, asi 2,5 mil. Pracovníků. Bylo prokázáno, že v Československu byla v 80. letech nejnižší mzdová a příjmová diferenciacie obyvatelstva nejen ve srovnání s vyspělými státy západní Evropy, ale také ostatními státy socialistického bloku. Po roce 1990 dochází k příjmové denivelizaci. Výši pracovních příjmů začínají výrazně ovlivňovat takové faktory jako dosažené vzdělání, podíl na řízení, prosperita odvětví, samostatné podnikání a naopak se snižuje vliv maskulinity a seniority¹².

Po listopadových změnách ve společnosti roku 1989 se držela míra nezaměstnanosti okolo 3 - 4 %, což předčilo veškerá očekávání¹³. Odliv pracovníků z průmyslu zde zachytil podobně jako v 60. letech rozvíjející sektor služeb a rozvoj drobného podnikání, které dříve byly silně omezovány. Od roku 1996 se ale nezaměstnanost zvyšuje v důsledku větší racionalizace podniků. Koncem 90. Let se tak míra nezaměstnanosti pohybovala v rozmezí 6 - 9 %, postupně se zvyšuje a láme všechny rekordy. V České republice se hovoří o dvou vlnách nezaměstnanosti v tomto období. V první dochází spíše k opouštění pracovních pozic pracovníky než k jejich propouštění, jedná se tedy o frikční nezaměstnanost s malou mírou nezaměstnanosti a malým podílem dlouhodobě nezaměstnaných. Druhá vlna probíhající v letech 1996 - 2002 potom představovala nárůst nezaměstnanosti na 10 %, v některých především průmyslových regionech potom až ke 20%¹⁴. Velká nezaměstnanost je podle některých ekonomů zapříčiněna nepružným trhem práce a značnými náklady firem na

¹² Srov. Tuček, M. Machonin, P. a kol. *Česká společnost v transformaci*, 1996, s. 93 - 98.

¹³ Srov. Mareš, Petr, *Nezaměstnanost jako sociologický problém*, 1994, s. 50.

¹⁴ Srov. Mareš, P. Sirovátka, T. Vyhlídal, J. *Dlouhodobě nezaměstnaní - životní situace a strategie*. 2003. s. 38.

pracovníky kvůli velkému pojistnému za zaměstnance. Naše země také patří mezi státy s poměrně vysokým daňovým zatížením pracovní síly¹⁵.

Přijímáme-li ideu tržní ekonomiky, tak zároveň přijímáme i nezaměstnanost, která je spojena s existencí trhu, konkrétně trhu práce. Tam, kde není trh práce (jako např. v tradičních společnostech), není nezaměstnanost v současném slova smyslu. Představuje důsledek a současně projev rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce.

Fenomén nezaměstnanosti má nejen svou stránku ekonomickou, ale i demografickou, sociální kulturní a psychologickou. Nezaměstnanost ovlivňuje jak společnost jako celek, tak individuum, a proto musí být analyzována z makrosociálního i mikrosociálního hlediska. Jde o jev, s nímž se naše společnost musí seznámit, s nímž se musí naučit žít.

Česká nezaměstnanost má výrazně regionální charakter. Regionální aspekt je pro nezaměstnanost v České republice stejně významný jako odvětvová struktura její ekonomiky či charakter populace (všechny tyto aspekty jsou ostatně vzájemně propojeny právě prostřednictvím regionů, odlišujících se specifikou těchto charakteristik).

Postižené okresy, tedy okresy s mírou nezaměstnanosti vyšší, než činí republikový průměr, jsou zejména okresy moravské, a to jak z jižní, tak severní Moravy.

Tento projekt sociologického výzkumu má ověřit, zda uchazeči o zaměstnání mají zájem se zúčastnit rekvalifikace, pracovat na daných pracovních místech a na jakých sociodemografických charakteristikách jejich zájem závisí.

¹⁵ Vysoká nezaměstnanost trápí ČR, 18. 2. 2004[online]. 2005 [cit. 2011/02/04]. Dostupný z <http://www.spotřebitel.cz/index.php/articikle/view/6243>.

2. 4 Definice nezaměstnanosti, jednotlivé druhy a důsledky

Definici nezaměstnanosti formulujeme jako výskyt osob bez placeného zaměstnání, které ho chtějí, aktivně ho hledají a jsou na něj odkázány.

Naopak zaměstnanost se vztahuje k práci na smluvním základě, zahrnující i materiální odměnu za její výkon. Díky této formulaci zaměstnanosti si můžeme dovolit z pojmu nezaměstnanost eliminovat práce vykonávané pro neekonomické účely jako např. práce v domácnosti nebo dobročinná činnost. Být nezaměstnaný tedy neznamená nemít práci, ale nemít placené zaměstnání.¹⁶

„Ne každý, kdo pracuje je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný“¹⁷.

„Definice podle doporučení ILO (Mezinárodní organizace práce¹⁸) z roku 1982 v podmínkách trhu práce České republiky zní: Nezaměstnaní jsou všechny osoby patnáctileté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňují tyto podmínky:

- jsou bez práce, to znamená, že nejsou ani v placeném zaměstnání ani nejsou sebezaměstnaní,
- hledají aktivně práci (formou aktivního hledání práce se rozumí registrace na úřadu práce nebo u soukromého zprostředkovatele práce, dále hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce, podnikání kroků k založení

¹⁶ srov. Mareš Petr, *Nezaměstnanost jako sociologický problém*, 1994, s. 16.

¹⁷ Mareš, Petr, *Nezaměstnanost jako sociologický problém*, 1994, s. 16.

¹⁸ Mezinárodní organizace práce má svůj cíl, podporuje sociální spravedlnost a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Byla založena roku 1919 v rámci Versailleského mírového procesu a v roce 1946 byla jako první ze specializovaných mezinárodních organizací přijata do systému OSN.

vlastní firmy, podání žádostí o pracovní povolení nebo licence či hledání zaměstnání jiným způsobem),

- jsou připraveny k nástupu do práce, tj. jsou k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání¹⁹²⁰.

Podle Mareše se o osoby nezaměstnané jedná tehdy, když jsou schopné práce (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací), chtějí zaměstnání (nyní, aktuálně), ale přes snahu hledat ho jsou v daném okamžiku bez zaměstnání. V zemích Evropského společenství jsou podle obecné definice považovány za nezaměstnané osoby, které nemají placené zaměstnání, jsou registrované na úřadech práce, hledají práci a jsou schopné a ochotné do ní hned nastoupit²¹.

Podle délky nezaměstnanosti můžeme rozlišovat nezaměstnanost krátkodobou (do 3 měsíců), střednědobou (do 6 měsíců) a dlouhodobou, v níž se podle nového pojetí zohledňuje i věk nezaměstnaného - u osob do 25 let je to nad 6 měsíců a u osob nad 25 let potom nad 12 měsíců.

Čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím menší je naděje, že znovu naleznou práci. S délkou nezaměstnanosti tedy klesá pravděpodobnost návratu do placeného zaměstnání. Nezaměstnanost má pro jedince důsledky, které ovlivňují jeho další šance na zařazení se do pracovního procesu.

Dlouhodobá nezaměstnanost u jedinců narušuje pracovní etiku a demotivuje hledání pracovního místa, devastuje lidský kapitál nezaměstnaného, který neobnovuje dále své dovednosti a kvalifikace, stigmatizuje nezaměstnaného a představuje krizi identity člověka, protože postavení a význam jedince se v naší společnosti odvozuje také od placeného zaměstnání²².

¹⁹ Nutno dodat, že tyto osoby musí být schopné pracovat (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací) a musí chtít být zaměstnané.

²⁰ Šimek, Milan, *Ekonomie trhu práce*, 2007. str. 29.

²¹ srov. Mareš, Petr, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 2004, str. 18.

²² srov. Mareš, Petr, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 2004, str. 75.

„Status člověka nezaměstnaného se mění na status závislého klienta sociálního státu“²³. Při dlouhodobé nezaměstnanosti nastává fáze adaptace na nový způsob života. Člověk ztrácí naději a má větší obavy z budoucnosti. Životní strategie dlouhodobě nezaměstnaných popisuje Mareš jako zdržování se spotřeby, které může vést až k frustraci z neuspokojení potřeb, postupnou adaptaci na situaci zřeknutím se původního rozsahu potřeb, hledání východiska pomocí konformních i nekonformních způsobů, legálními, pololegálními či nelegálními prostředky, setrvání na pokusech zařadit se do hlavního proudu, ať úspěšně či pouze jako rituál, nebo upadání do sociální izolace, apatie s rozkladem tradičních institucí jako je manželství nebo rodina²⁴.

Na vysvětlení prodlužování doby nezaměstnanosti existují dva protikladné názory. Podle prvního roste s počtem nezaměstnaných obtížnost jejich návratu do placeného zaměstnání kvůli jejich větší konkurenci v boji o dostupná pracovní místa. Druhé vysvětlení považuje dlouhodobou nezaměstnanost za nahromadění nezaměstnaných z předchozích období, kteří kvůli nízkému lidskému kapitálu a růstu poptávky po kvalifikované síle, nebo i díky výši podpor v nezaměstnanosti a sociálním dávkám nemají zájem svoji situaci měnit²⁵. Naopak vliv silného sociálního státu, který poskytuje štědré podpory v nezaměstnanosti a vysoké životní minimum, má spíše demotivující účinek na hledání práce.

²³ Mareš, P. Sirovátka, T. Vyhlídal, J. *Dlouhodobě nezaměstnaní - životní situace a strategie*. 2003. s. 37.

²⁴ srov. Mareš, Petr, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 2004, str. 104.

²⁵ srov. Mareš, P. Sirovátka, T. Vyhlídal, J. *Dlouhodobě nezaměstnaní - životní situace a strategie*. 2003. s. 40.

Rozlišení forem a druhů nezaměstnanosti má svoje praktické, metodologické opodstatnění pro projektování rekvalifikačních modelů. Různé druhy a různé formy nezaměstnanosti ovlivňují, jak geograficky rozsah rekvalifikačních projektů, tak rozsah v průřezu profesních polí, ale i obecnou potřebu rekvalifikačních projektů vůbec.

Abychom mohli jednoznačně diferencovat mezi formou, druhem či typem nezaměstnanosti, je třeba stanovit operační kategorie, kterými bude možno označovat jak dílčí parametry, udávající podobu nezaměstnanosti v dané sociálně ekonomické souvislosti, tak i rozlišovat mezi těmito podobami na základě vytvořených komplexů parametrů.

Hlavním parametrem, ovlivňujícím podobu nezaměstnanosti, je makroekonomická situace společnosti, která vyvolává napětí na trhu pracovních sil. V této souvislosti je možno rozlišit následující základní dvě formy nezaměstnanosti:²⁶

1. Dobrovolně nezaměstnaní jsou ti, kteří než aby přistoupili na z jejich pohledu nízkou mzdu nabízenou trhem, raději vyvíjejí mimopracovní aktivity jako například studium, péče o rodinu apod. dokud nenaleznou zaměstnání s pro ně vhodným finančním ohodnocením.
2. Nedobrovolně nezaměstnaní jsou ti, kteří přestože aktivně práci hledají, jsou neschopni ji najít z několika možných důvodů např. nízká kvalifikace, zdravotní potíže, vysoký věk, těhotné ženy atd.

V rámci uvedených hlavních forem nezaměstnanosti jsou uváděny zpravidla čtyři základní druhy nezaměstnanosti: frikční, sezónní, strukturální a cyklická.

²⁶ srov.Šimek, Dušan, *Otevřená práce*, 1996.

Frikční nezaměstnanost

Označujeme jako „normální“ (1 - 2 %). Je založena na životním cyklu obyvatelstva a vzniká tím, že se zaměstnaná osoba vzdá svého pracovního místa např. kvůli místu s lepšími pracovními podmínkami. Frikční nezaměstnanost je podmínkou umístování pracovních sil a v ekonomice je spíše prospěšná²⁷.

Strukturální nezaměstnanost

V důsledku strukturální nezaměstnanosti přijdou lidé o své zaměstnání a ti se vyjadřují určitými prvky: věkem, dovednostmi, kvalifikací, bydlištěm, pohlavím. Charakteristické je, že nabídka práce je pak vyšší než poptávka po lidech s těmito vlastnostmi. Spíše se požadují nové profese, kvalifikace a dovednosti a mění se struktura poptávky po práci. V nesouladu struktury práce ze strany nabídky a poptávky vzniká strukturální nezaměstnanost jasným příkladem je okres Vsetín, kde vzniká tato strukturální nezaměstnanost s vysokým počtem nezaměstnaných, kteří nebyli kvalifikováni na nové pracovní příležitosti. Také můžeme objevit technologickou nezaměstnanost, kdy je živá práce nahrazena technikou. Nejvíce negativních dopadů na ekonomiku se týká především žen s dětmi, rodičů s více dětmi, starších osob s nízkou kvalifikací a osob zdravotně handicapovaných²⁸.

Konjunkturální (cyklická) nezaměstnanost

Konjunkturální nezaměstnanost je typická makroekonomická nezaměstnanost. Může vzniknout důsledkem nevyužití stávajících kapacit z důvodů odbytových potíží. Někdy se také hovoří o nezaměstnanosti poptávky po zboží a službách.²⁹

²⁷ srov. Šimek, Milan, *Ekonomie trhu práce*, 2007.

²⁸ srov. Mareš, Petr, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 2004, str. 19.

²⁹ srov. Knoll, Oto, *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*, 1993, str. 13

Sezónní nezaměstnanost

Je pravidelná a závisí na cyklech ročních období a počasí. Postihuje hlavně odvětví stavebnictví a zemědělství, lesnictví atd.

Neúplná nezaměstnanost

Týká se pracovníků, kteří musí akceptovat práci na snížený pracovní úvazek nebo práci nevyužívající plně jejich schopnosti a kvalifikaci. Především jde o zkrácenou dobu nebo zkrácení na čtyřdenní pracovní týden.³⁰

Je to výhodné pro zaměstnavatele z důvodu snížení mzdových nákladů a větší flexibility, kdy může zaměstnavatel propouštět a najímat více pracovníků.³¹

Nepravá zaměstnanost

Týká se osob, které jsou nezaměstnané, práci nehledají a někdy ji i odmítají. Patří zde osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale pracují zároveň nelegálně. Těchto případů je v ČR velmi mnoho.³²

Job stagnation

Nespokojení lidé se svým zaměstnáním na trhu práce v období vysoké nezaměstnanosti se bojí o své zaměstnání, a proto setrvávají ve svém často frustrujícím zaměstnání³³.

Masová nezaměstnanost

V posledních letech se mluví o masové nezaměstnanosti, která představuje „stav, kdy nezaměstnanost zasahuje značný počet ekonomicky aktivních osob.“³⁴ Pokud se pracovní síla stane méně flexibilní, vzniká a posiluje se

³⁰ srov. Mareš, Petr, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 1994, str. 21.

³¹ srov. Mareš, Petr, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 1994, str. 21.

³² srov. Mareš, Petr, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 1994, str. 21.

³³ srov. Mareš, Petr, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 1994, str. 21.

³⁴ srov. Mareš, Petr, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 1994, str. 156.

„disproporce mezi strukturou poptávky a nabídky práce na pracovním trhu, ústící v masovou nezaměstnanost.“³⁵ Je spojena s „ekonomickou depresí, která vedla k poklesu produkce, zaměstnanosti a kupní síly, tedy zpětně i odbytu.“³⁶. Charakterizuje ji hranice nezaměstnanosti kolem 10 - 20 % a obvyklý je i vysoký podíl osob dlouhodobě nezaměstnaných, třeba kolem 40 %. Pokud masová nezaměstnanost přetrvává, bývá strukturálního a technologického charakteru, je-li pouze přechodná, potom bývá cyklická³⁷.

3. Nezaměstnanost v okrese Vsetín

3.1 Charakteristika okresu Vsetín

Okres Vsetín je součástí Zlínského kraje, který vznikl k 1. 1. 2000 a nachází se na východě České republiky, jeho východní okraj tvoří hranici se Slovenskem. Svou rozlohou 1 143 km² je okres Vsetín největším okresem Zlínského kraje a pokrývá 29 % jeho území. K 1. 1. 2007 žilo v okrese Vsetín 145661 obyvatel, z toho 71 % v produktivním věku (tj. 15 - 64let)

³⁵ srov. Mareš, Petr, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 1994, str. 44.

³⁶ srov. Mareš, Petr, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 1994, str. 44.

³⁷ srov. Mareš, Petr, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 1994, str. 156.

Tabulka 1: Počet obyvatel ve městech okresu Vsetín k 1. 1. 2007.

Město	Počet obyvatel	Podíl EAO ³⁸ (%)
Vsetín	28 075	53,9
Valašské Meziříčí	27 332	51,4
Rožnov p/R	17 024	54,5
Zubří	5 483	49,7
Karolinka	2 833	49,0
Kelč	2 651	48,5

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Vsetín za rok 2007.

Dle údajů ze sčítání lidu z roku 2001 bylo nejvíce ekonomicky aktivních obyvatel zaměstnáno v průmyslu. Z 39 % osob pracujících v průmyslu jich nejvíce pracovalo ve strojírenských, elektronických a dřevařských podnicích. Vedle těchto nosných oborů je v okrese zastoupen také průmysl sklářský a gumárenský. Zemědělství zaměstnává jen 3,8 % ekonomicky aktivních osob a převažuje v něm živočišná výroba. Svou tradici má také ovocnářství a pálení lihovin - výroba slivovice. Ve sféře služeb tvoří největší podíl 8,9 % obyvatel pracujících ve stavebnictví a ubytování. Údaje z roku 2001 ve velké míře odpovídají současnému stavu.

Pro podporu podnikatelských aktivit vybudovaly města a obce na území okresu Vsetín nové průmyslové zóny, a to ve Vsetíně - Bobrkách, ve Valašském Meziříčí - Lešné a v obci Leskovec. Vedle toho disponuje okres Vsetín také původní průmyslovou zástavbou, jedná se zejména o areál bývalé Zbrojovky Vsetín, Tesly Rožnov pod Radhoštěm a oblast

³⁸ Údaj o ekonomicky aktivním obyvatelstvu (pracující + nezaměstnaní) je z roku 2001, kdy se provádělo poslední sčítání lidu.

Valašského Meziříčí - Krásno nad Bečvou. Zmíněné průmyslové zóny poskytují podnikatelské zázemí, kterého využívají nejen čeští podnikatelé, ale přilákalo do okresu Vsetín také zahraniční kapitál, zejména německý, americký, japonský, španělský a rakouský.

Dopravní obslužnost je v jednotlivých částech okresu Vsetín rozdílná. Nejlepší situace je v oblasti Valašského Meziříčí, které má výhodnou polohu ve vzdálenosti cca 20 km od hlavního silničního tahu Ostrava - Olomouc. To je také jeden z nejdůležitějších potenciálů pro rozvoj podnikatelských aktivit v tomto regionu. Rožnov pod Radhoštěm disponuje dobrou silniční komunikací na hraniční přechod Makov se Slovenskou republikou, která představuje relativně pohodlné spojení s Valašským Meziříčím. Dále je poloha Rožnova pod Radhoštěm výhodná vzdáleností cca 25 km² do města Kopřivnice, které sousedí se zmíněným silničním tahem Ostrava - Olomouc. Nejhorší situace je v oblasti Vsetín, která tvoří hraniční pás se Slovenskou republikou. Kritická je silniční komunikace Vsetín - Valašské Meziříčí, jejíž technické parametry neodpovídají silnému dopravnímu zatížení. V současné době se realizuje silniční napojení průmyslové zóny Bobrky na spojnici mezi Vsetínem a Valašským Meziříčím³⁹.

³⁹ Integrovaný portál MPSV, Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Vsetín (za roky 2004 - 2007), 2008, s. 4 - 11.

Tabulka 2: Míra nezaměstnanosti a počet evidovaných uchazečů v subregionech okresu Vsetín (v %)⁴⁰.

Subregion	2004	2005	2006	2007 ⁴¹
Vsetín	12,83	11,26	10,29	7,02
Karolinka	—	—	—	8,17
Valašské Meziříčí	11,22	10,32	8,96	7,12
Rožnov p/R	13,19	10,62	10,08	7,75
okres celkem	12,24/10,89*	10,79	9,71	7,14

Pozn.: V letech 2004-2006 je oblast Karolinky zahrnuta do subregionu Vsetín.

* Starý/nový algoritmus výpočtu míry nezaměstnanosti.

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Vsetín za rok 2007.

3.2 Stav a vývoj volných pracovních míst evidovaných úřadem práce

Úřad práce ve Vsetíně zaznamenal v průběhu roku 2007 ve srovnání se stejným obdobím minulého roku výrazné zlepšení situace v oblasti vývoje volných pracovních míst. Průměrný počet volných pracovních míst v roce 2007 činil 1 426, což je o 566 míst více než v loňském roce, tedy nárůst o 66 %. V říjnu 2007 evidoval Úřad práce ve Vsetíně 1 779 nahlášených volných pracovních míst, což je 4. největší počet od roku 1991. Zmíněné zlepšení v oblasti volných pracovních míst souvisí s růstem ekonomiky. Nárůst volných pracovních míst také přisuzujeme dobré spolupráci a vybudované důvěře mezi Úřadem práce ve Vsetíně a zaměstnavateli.

⁴⁰ Míry nezaměstnanosti uváděné v této kapitole jsou počítány z dosažitelných uchazečů.

⁴¹ Míra nezaměstnanosti v obcích z dosažitelných uchazečů o zaměstnání v okrese Vsetín k 31. 12. 2007

„V roce 2007 nabízel úřad v průměru měsíčně 353 volných pracovních míst absolventům a mladistvým a 84 volných pracovních míst osobám zdravotně postiženým“⁴².

3.3 Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Vsetín (2004 - 2007)

V roce 2004 je pokles nezaměstnanosti. Hlavní příčinou je nová metodika výpočtu míry nezaměstnanosti⁴³. Domnívám se, že k nárůstu nezaměstnanosti dochází v období července, kdy vzrůstá nezaměstnanost z důvodů registrace absolventů škol na úřadech práce a dále dochází ke zvýšení s příchodem zimních měsíců, což je především způsobeno sezónní nezaměstnaností, kdy se evidují na úřadech práce různí podnikatelé a pracovníci z oblasti stavebnictví, zemědělství apod. Také si myslím, že tento nárůst může být způsoben zimním zkouškovým obdobím na vysokých školách, kdy někteří studenti dobrovolně nebo nedobrovolně studium ukončují a evidují se. Nezaměstnanost klesá s příchodem jarních měsíců, kdy se opět začíná vykonávat sezonní práce.

Okres Vsetín má vyšší míru nezaměstnanosti. Podle mého názoru je to tím, že Vsetín je příhraniční okres postižený strukturální nezaměstnaností.

Úřad práce ve Vsetíně zaznamenal výrazně příznivější vývoj nezaměstnanosti v roce 2007 než v předchozích dvou letech, V roce 2007 došlo k meziměsíčnímu nárůstu pouze v měsících srpnu a prosinci.

⁴² Integrovaný portál MPSV, Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Vsetín (za roky 2004 - 2007), 2008, s. 14.

⁴³ Podle oficiální metodiky se míra registrované nezaměstnanosti na úrovni ČR, krajů a okresů počítá na základě výsledků výběrového šetření pracovních sil.

Nárůst míry nezaměstnanosti v měsících srpnu a prosinci souvisí s cyklickou nezaměstnaností⁴⁴.

Celoročně nejvyšší míru nezaměstnanosti má subregion Karolinka, k 31. 12. 2007 evidujeme míru nezaměstnanosti 8,17%. Nejnižší míru nezaměstnanosti má subregion Vsetín, k 31. 12.2007 činila 7,02%.

Tabulka 3: Toky uchazečů.

	nové hlášení uchazeči	vyřazení uchazeči	Index nově hlášení /vyřazení	Počet uchazečů celk. 31. 12.	Míra nezaměst. K 31. 12.
rok 2006	9 531	10 361	0,920	7 773	9,71 %
rok 2007	7 855	9 793	0,802	5 805	7,14 %

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Vsetín za rok 2007.

3. 4 Aktuální informace z úřadu práce

K 28. 2. 2011 evidoval Úřad práce ve Vsetíně celkem 9270 uchazečů o zaměstnání. Celkový počet dosažitelných uchazečů v evidenci úřadu práce byl k 28. 2. 2011 8954, což je o 95 méně než na konci předchozího měsíce.

„Z toho si 942 osob při evidenci na úřadě práce přivydělá maximálně polovinu minimální mzdy. Míra registrované nezaměstnanosti k 28. 2. 2011 počítaná z dosažitelných uchazečů byla v okrese Vsetín 11,74%, což je meziměsíčně pokles o 0,12%.“⁴⁵

⁴⁴ Integrovaný portál MPSV, Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Vsetín (za roky 2004 - 2007), 2008, s. 23.

⁴⁵ Trh práce v okresu Vsetín. [online]. 2011. [cit. 2011/01/18]. Dostupný z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/vs_info/02_2011.pdf.

Tabulka 4: Míra nezaměstnanosti a počet evidovaných uchazečů v subregionech okresu Vsetín (v %) ⁴⁶.

Subregion	2008	2009	2010	2011*
Vsetín	6,8	12,5	13,1	13,5
Karolinka	—	—	15,3	16,4
Valašské Meziříčí	6,3	8,6	9,8	10,8
Rožnov p/R	6,9	11,0	11,4	11,3
okres celkem	6,7	10,7	12,4	13,0

Pozn.: V letech 2008-2009 je oblast Karolinky zahrnuta do subregionu Vsetín. ⁴⁷

* Průměrná nezaměstnanost za měsíce leden / únor 2011

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Vsetín za rok 2011.

4 Politika zaměstnanosti

Je součástí sociální politiky a snaží se o co největší snížení stavů nezaměstnaných. Rozděluje finanční prostředky mezi aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti, přičemž politika aktivní je financována pouze ze zbytků financí politiky pasivní. Jejím dalším cílem je taktéž dohlížet na zákaz diskriminace na pracovišti, organizovat a koordinovat zaměstnanost. ⁴⁸

⁴⁶ Míry nezaměstnanosti uváděné v této kapitole jsou počítány z dosažitelných uchazečů.

⁴⁷ *Míra nezaměstnanosti* [online]. 2011. [cit. 2011/ 28/03]. Dostupný z WWW: http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/7226/_s.155/10202?docid=1010

⁴⁸ srov. Macáková, Libuše, *Mikroekonomie – základní kurz*, 2005.

4. 1 Aktivní politika zaměstnanosti

„Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je základním nástrojem pro boj s nezaměstnaností. Jejím prostřednictvím mohou úřady práce pomoci uchazečům o zaměstnání při hledání nové práce. Do APZ patří například rekvalifikace, individuální přístupy k nezaměstnaným, projekty určené nejhůře zaměstnatelným skupinám uchazečů (rodiče po mateřské a rodičovské dovolené, lidé s nedokončeným vzděláním, lidé nad 50 let, zdravotně postižené osoby, příslušníci národnostních menšin apod.). Prostřednictvím APZ stát podporuje firmy, které zaměstnávají uchazeče z problematických skupin, absolventy nebo vytvářejí nová pracovní místa v regionech s nejvyšší nezaměstnaností.“⁴⁹

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:

- a) Rekvalifikace - řeší nedostatek pracovníků v konkrétním oboru na trhu práce.
- b) Investiční pobídky – zvýhodnění velkých zaměstnavatelů a firem (například snížením daní, bydlením pro zaměstnance apod.) výměnou za školení a rekvalifikaci nových zaměstnanců. Platí pouze pro oblasti s minimálně průměrnou nezaměstnaností.
- c) Veřejné prospěšné práce – jedná se o krátkodobé obvykle úklidové práce veřejných prostor a budov na maximální dobu 12 měsíců, které se mohou pravidelně opakovat. Čerpají prostředky z dotací úřadů práce.
- d) Společensky účelná pracovní místa – zřizuje zaměstnavatel po dohodě a příspěvku od úřadu práce. Registrovaný uchazeč o práci má povinnost toto zaměstnání přijmout. Sankcí za

⁴⁹ Aktivní politika [online]. 2011. [cit. 2011/ 02/03]. Dostupný z WWW: <http://portal.gov.cz/wps/portal/s.155/7226/s.155/10202?docid=1010>.

nepřijetí je vyřazení z evidence a konec podpory v nezaměstnanosti.

- e) Příspěvek na zapracování – je po dohodě přidělen zaměstnavatelům uchazečů ve zvláštní péči úřadu práce.
- f) Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program – v případě přechodu zaměstnavatele na novou technologii výroby nebo při strukturálních změnách vzniká dočasný nedostatek práce a část zaměstnanců proto pracuje jen na poloviční úvazek nebo nepracuje vůbec. Finanční rozdíl k původní celé plné mzdě poté dočasně doplácí úřad práce v zájmu zachování pracovních míst přebytečných zaměstnanců.

4. 2 Pasivní politika zaměstnanosti

„Pasivní politika zaměstnanosti představuje hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání formou podpory v nezaměstnanosti nebo zabezpečení těch, kteří se dostávají v důsledku nízkých příjmů do kategorie „sociálně slabých“. Zahrnuje také stimulaci předčasného odchodu do důchodu, případně stimulaci nižší zaměstnanosti žen. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti mají charakter transferů.“⁵⁰

Čím větší je nezaměstnanost, tím je to pro stát dražší. Přitom ale na aktivní politiku zaměstnanosti lze vydat jen to, co zbude po zaplacení pasivní politiky zaměstnanosti.

⁵⁰ Pasivní politika [online]. 2011 [cit. 2011/01/15]. Dostupný z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2007p1/Analyza0706.pdf

5. Rekvalifikace

„Rekvalifikace umožňuje rychle přizpůsobovat profesní strukturu a kvalifikační potenciál lidí nově se utvářejícím potřebám ekonomiky. Je proto jedním z rozhodujících faktorů působících k dosažení potřebné pružnosti na straně nabídky práce. Půjde přitom nejen o rekvalifikaci pracovníků v pracovním poměru, při zavádění nové techniky a technologie a při uskutečňování různých organizačních změn. Půjde i o rekvalifikaci občanů evidovaných úřadem práce jako uchazeči o zaměstnání, kteří nenacházejí uplatnění pro svoji dosavadní kvalifikaci na trhu práce. Těm by odpovídající rekvalifikaci měla umožnit nové uplatnění, především v perspektivních odvětvích výroby a termálním sektoru (služby). To znamená, že rekvalifikace se stane jedním z rozhodujících opatření aktivní politiky zaměstnanosti.“⁵¹

Pro vypracování a vysvětlení pojmu rekvalifikace jsem použila výpisy ze zákona o zaměstnanosti vydaného Ministerstvem práce a sociálních věcí.⁵²

(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.

⁵¹ Beneš, Stanislav, *Zaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace...*, 1991, s. 39.

⁵² *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha, 2009. 156 s.

(2) Rekvalifikaci může provádět pouze:

a) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona,

b) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu),

c) škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení) nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu), nebo

d) zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu),

(dále jen „rekvalifikační zařízení“).

(3) Vzdělávacím programem akreditovaným podle odstavce 2 písm. a) se rozumí program, kterému byla na základě potřeb trhu práce rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy udělena akreditace. Akreditace se uděluje na základě písemné žádosti, jejíž součástí je vymezení obsahu a rozsahu vzdělávání, forem a metod výuky a způsobů ověřování výsledků vzdělávání v rekvalifikaci. Vzdělávací program musí být v souladu s cíli a obsahem vzdělávání podle zvláštních právních předpisů). O udělení akreditace je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy povinno rozhodnout nejpozději do 90 dnů ode dne doručení žádosti o akreditaci. K posouzení žádosti o akreditaci si Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy může zřídit akreditační komisi jako svůj poradní orgán a může si vyžádat stanovisko ministerstva k situaci na trhu práce. Akreditace se uděluje na dobu 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o jejím udělení.

(4) Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy rozhodne o odejmutí akreditace, jestliže rekvalifikační zařízení uvedené v odstavci 2 písm.a)

a) nedodrží akreditovaný vzdělávací program,

b) není schopno zabezpečit odpovídající úroveň vzdělávání, nebo

c) požádá o odejmutí akreditace.

(5) Rekvalifikační zařízení uvedené v odstavci 2 písm. a) je oprávněno vydávat osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností.

(6) Rekvalifikačnímu zařízení, které na základě dohody s úřadem práce provádí rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání, může úřad práce hradit náklady spojené s touto rekvalifikací.

(7) Dohoda mezi úřadem práce a rekvalifikačním zařízením o rekvalifikaci uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

a) identifikační údaje účastníků dohody,

b) pracovní činnost, na kterou budou uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání rekvalifikováni,

c) základní kvalifikační předpoklady potřebné pro zařazení do rekvalifikace,

d) rozsah teoretické a praktické přípravy,

e) místo a způsob provedení rekvalifikace,

- f) doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- g) náklady rekvalifikace, doba a způsob jejich úhrady,
- h) závazek rekvalifikačního zařízení uzavřít pojištění pro případ své odpovědnosti za škodu na zdraví způsobenou při rekvalifikaci,
- i) závazek akreditovaného zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,
- j) ujednání o vypovězení dohody.

(8) Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v dohodě s ministerstvem stanoví prováděcím právním předpisem náležitosti žádosti o akreditaci a organizace vzdělávání podle rekvalifikačního programu, způsob ukončení vzdělávání a náležitosti osvědčení o re kvalifikaci.

5. 1 Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

(1) Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci

zajišťuje úřad práce příslušný podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.

(2) Dohoda o rekvalifikaci podle odstavce 1 musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zabezpečována,
- c) způsob a doba rekvalifikace, místo jejího konání,
- d) podmínky poskytování příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací,
- e) způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- f) závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, a druhy nákladů, které bude povinen úřadu práce uhradit,
- g) ujednání o vypovězení dohody.

(3) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku na

- a) podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu),

b) ostatní podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu),

c) další podmínky, jejichž nedodržení není porušením rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu).

Nedojde-li v dohodě k rozlišení podmínek, má se za to, že se jedná o podmínky stanovené podle písmene a).

(4) Porušení podmínek poskytnutí příspěvku podle odstavce 3 písm. a) nebo b) na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací nebo porušení povinnosti jeho vrácení je porušením rozpočtové kázně).

(5) Formy rekvalifikace, druhy nákladů rekvalifikace a nákladů s ní spojených, které hradí úřad práce, stanoví ministerstvo v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy prováděcím právním předpisem.

5. 2 Rekvalifikace zaměstnanců

(1) Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

O rekvalifikaci zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace může úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu. Pokud je rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody

s úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. Jestliže pro zaměstnavatele zabezpečuje rekvalifikaci zaměstnanců rekvalifikační zařízení, uzavírá se dohoda mezi zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením, popřípadě mezi úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením.

(2) Dohoda o rekvalifikaci zaměstnanců mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, případně rekvalifikačním zařízením musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) pracovní činnost, na kterou budou zaměstnanci rekvalifikováni,
- c) základní kvalifikační předpoklady zaměstnanců potřebné pro zařazení do rekvalifikace,
- d) rozsah teoretické a praktické přípravy,
- e) místo a způsob provedení rekvalifikace,
- f) doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- g) náklady rekvalifikace, doba a způsob jejich úhrady,
- h) závazek zaměstnavatele nebo rekvalifikačního zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich

vrácení,

i) ujednání o vypovězení dohody.

(3) Dohoda o rekvalifikaci zaměstnanců mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

a) identifikační údaje účastníků dohody,

b) pracovní činnost, na kterou má být zaměstnanec rekvalifikován,

c) rozsah teoretické a praktické přípravy,

d) doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností.

(4) Rekvalifikace zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance; za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje, jen pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení.

(5) O rekvalifikaci podle odstavce 1 nejde v případě účasti zaměstnance na teoretické nebo praktické přípravě, kterou

a) je zaměstnavatel povinen zabezpečovat pro zaměstnance podle příslušných právních předpisů a které je zaměstnanec povinen se zúčastnit v souvislosti s výkonem svého zaměstnání, nebo

b) zaměstnanec absolvuje z vlastního zájmu, aniž by z hlediska jím vykonávané práce u zaměstnavatele byla nezbytná potřeba změny jeho

dosavadní kvalifikace. V tomto případě se postupuje podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů upravujících účast zaměstnanců na školení a studiu při zaměstnání).

(6) Formy rekvalifikace zaměstnanců, druhy nákladů rekvalifikace a nákladů s ní spojených, které hradí úřad práce, stanoví ministerstvo v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy prováděcím právním předpisem.⁵³⁵⁴

5. 3 Podpora po celou dobu rekvalifikace

Nárok na podporu při rekvalifikaci má každý uchazeč o zaměstnání (nikoli zájemce o zaměstnání), který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživatелеm starobního důchodu. Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace ve výši 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Uchazeči o zaměstnání, který před zahájením rekvalifikace vykonával výdělečnou činnost, která není dobou důchodového pojištění, se od 1. ledna 2009 podpora při rekvalifikaci stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, kterého dosáhl v posledním zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, které jsou dobou důchodového pojištění.

Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání

⁵³ *Zákon o zaměstnanosti* [online]. 2011 [cit. 2011/01/15]. Dostupný z WWW: <http://www.agentka.cz/cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti/6800214>.

⁵⁴ *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha, 2009. 156 s.

nastoupil na rekvalifikaci, a od 1. ledna 2009 představuje částku 14 912 Kč.⁵⁵

5. 4 Typy rekvalifikací

„Profesní rekvalifikace poskytuje kvalifikaci pro novou profesi, například zedník, tesař, zámečnick, instalatér, prodavač, ošetřovatelka, účetní, sekretářka, správce výpočetní sítě, programátor. V dělnických profesích poskytují kurzy obvykle kvalifikaci na úrovni zaučení.

Doplňková rekvalifikace doplňuje, rozšiřuje kvalifikaci pro určitou profesi. Například svářečský průkaz pro uchazeče kvalifikované v kovoprofesích, odborná způsobilost podle vyhlášky č. 50/1978 Sb. pro uchazeče kvalifikované v elektroprofesích, vazačský průkaz, lešenářský průkaz jako doplněk stavebních profesí, řidičský průkaz nezbytný pro výkon různých zaměstnání, znalost obsluhy osobního počítače pro technickohospodářské profese.⁵⁶

5. 5 Účastníci rekvalifikace

Účastníky rekvalifikace jsou především:

- Pracovníci, kteří díky přechodu na nové technologie, popřípadě strukturálních změnám mají potřebu se rekvalifikovat, aby tak neztratili své dosavadní zaměstnání
- Absolventi a lidé evidovaní na úřadech práce, kteří dosud nenalezli vhodné uplatnění pro svou kvalifikaci

⁵⁵ *Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání v roce 2009* [online]. 2009 [cit. 2011/01/15]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/6853>.

⁵⁶ Rekvalifikace[online]. 2011 [cit. 2011/01/15]. Dostupný z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/ot_info/rekvalifikace.

⁵⁷ *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha, 2009. 156 s.

- Pracovníci s trvalou újmou na zdraví, kteří již nejsou schopni vykonávat své původní povolání
 - Přístup k rekvalifikaci mají všechny kategorie pracovníků včetně těch, kterým hrozí ztráta zaměstnání. Úřady práce jsou schopny po dohodě zorganizovat bezplatné rekvalifikování těm, kteří projeví zájem o konkrétní profesi, pro kterou mají předpoklady a která jim může pomoci se uplatnit na trhu práce. Toto rovněž platí ve vztahu pracovník – zaměstnavatel. Pokud se pracovník s úřadem práce nebo se svým zaměstnavatelem nedohodnou na vyhovujících podmínkách pro obě strany má pracovník povinnost hradit si náklady na rekvalifikaci sám.⁵⁸

5. 6 Další důvody pro rekvalifikaci

1. Touha po zlepšení pracovních podmínek nebo změně pracovního místa
 - zahrnuje základní přípravu na povolání, jednak na doškolení a jednak na prohlubování kvalifikace
 - většinou způsobeno nespokojeností ve stávajícím zaměstnání ať už po stránce finanční, nebo po stránce pracovního vytížení
 - hledání vhodných rekvalifikačních kurzů k osvojení dalších dovedností například cizího jazyka nebo právních norem atd.

⁵⁸ srov. Beneš, Stanislav, Zaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace..., 1991, s 41.

2. Technologický pokrok a vývoj

- Nutnost flexibility a rychlé reakce na změny technologického prostředí
- Osvojení si nových výrobních nebo pracovních metod spojených s příchodem nové technologie na trh
- Neustálá nutnost doplňování svých znalostí a dovedností uzavírá pravidelný cyklus potřeby sebevzdělání v závislosti na technologickém a vědeckém pokroku v technologii na konkrétním trhu

3. Touha po sebevzdělávání

- Vlastní iniciativa o rozšíření svých znalostí a dovedností
- Vzdělávání skrze školení a rekvalifikační kurzy
- Snaha získat širší rozhled v paletě znalostí a dovedností, než jsou nutné pro zaměstnání
- formují se pracovní schopnosti, sociální vlastnosti a osobnost jedince

5. 7 Bariéry rekvalifikace

- *Vzniky v důsledku nízkého ekonomického tlaku.*
- Pět hlavních skupin problémů rekvalifikace:
 - a. Prvním problémem je kategorie lidí, kterým je nabídnuta rekvalifikace, ale oni ji odmítají, protože si myslí, že jim bude poskytnuté podobné pracovní místo a nebo, že se o ně nějak postará stát
 - b. Druhý problém se týká nedostatečného pochopení programů, technologie výroby a s ním související nepochopení budoucích požadavků na konkrétní obory, které se vážou na všechny až už regionální nebo místní úrovni. Každý stát samostatně pracuje

- s představou o optimálním rozvoji ekonomiky a na jejím základě rozhoduje o rozvoji regionálních programů, kterými pomáhá bojovat proto nezaměstnanosti například rekvalifikací.
- c. Třetím problémem je příprava budoucích zaměstnanců na nové metody a jejich následná výuka. Přeměna školského systému je velmi pomalá z čehož vyplývá, že se v tržním hospodářství absolventi středních a vysokých škol kvůli své nepřipravenosti hůře uplatňují.
- d. Pátý problém činí § 22 odstavec 2 živnostenského zákona č. 445/91 Sb., který nejasně vysvětluje, jakým způsobem má konkrétní správní orgán vytvořit obsah a způsob, s kterým jsou prováděny zkoušky dle § 22 odst. 1 d), *jejichž úspěšné absolvování umožňuje vykonávat živnostenskou činnost těm zájemcům o samostatné podnikání, kteří nesplňují požadovanou odbornou způsobilost a praxi*. Úřad práce vylučuje posléze ty, kterým zprostředkoval možnost rekvalifikace po dohodě o započítání živnostenské činnosti na základě jejího úspěšného ukončení.
- e. Šestým problémem je neustálá obměna významů mnoha paragrafů způsobená častou tvorbou zákonů a doplňujících vyhlášek o zaměstnanosti. Rovněž mnohdy chybějící konzultace ohledně vyhlášek ostatních ministerstev, které často mají ať už menší, či větší vztah k rekvalifikaci a přípravě na profesi.⁵⁹

⁵⁹srov. Šimek, Dušan, *Otevřená práce*, 1996, str. 45.

5. 8 Význam rekvalifikace

Rekvalifikace jakožto součást aktivní politiky zaměstnanosti je v poslední době jedním z nejdůležitějších a často používaných nástrojů. Kvalita a obsah rekvalifikačních kurzů stále rostou, což vede ke zvýšení zájmu nezaměstnaných o rekvalifikaci, jejich motivaci a také o další rozvoj ze strany politických tvůrců zákonů o zaměstnanosti. Důležitým milníkem se stává rok 2004 a vstup ČR mezi státy Evropské unie, který následně umožňuje čerpat finanční prostředky a dotace z fondu Evropské unie. Na základě těchto dotací je posléze kladen důraz ze strany EU na aktivní opatření a rozvoj rekvalifikace v ČR.

Rekvalifikace má význam nejen jako nástroj pro potlačování nezaměstnanosti, ale rovněž psychologický efekt pro uchazeče o práci, ze kterých se následně stávají účastníci těchto programů. Rekvalifikace je pozitivně ovlivňuje v oblasti motivace a hledání lepších pracovních míst, která povedou ke zvýšení jejich osobního ohodnocení, sebevědomí, samostatnosti a nezávislosti na finančních prostředcích státu. Díky rekvalifikacím vznikají nové menší nebo větší sociální skupiny, které sjednocují lidi s podobnými potřebami, zájmy a problémy.

Z mého pohledu je rekvalifikace velice důležitým nástrojem pro udržení kroku se současně rychle rostoucí potřebou přechodu na nové technologie, širších strukturálních změn ve společnostech, nebo růst osobních potřeb a zájmů o sebevzdělání nezaměstnaných jedinců na trhu práce. Díky rekvalifikaci máme v dnešní době možnost částečně snižovat stavy nezaměstnaných a pomoci tak ekonomice ke zpětnému oživení v době globální krize.

6. Výzkum

6. 1 Výzkumná otázka:

Jakým způsobem Vám pomohla rekvalifikace v uplatnění na trhu práce.

6. 2 Výzkumný cíl:

Hlavním cílem mého kvantitativního výzkumu je zjistit, zda se nezaměstnaní díky rekvalifikaci uplatnili na trhu práce.

6. 3 Hypotézy:

1. Pohlaví jedince souvisí s rekvalifikací.

PH1: Muži mají větší sklony se rekvalifikovat.

2. Ve věku 20 až 30 se nezaměstnaní nejvíce rekvalifikují.
3. Lidé se středním vzděláním jsou nejčastějšími účastníky rekvalifikačních kurzů.
4. Vedení v evidenci nezaměstnaných delší než půl roku zvyšuje zájem o rekvalifikaci.
5. Respondenti jsou spokojeni s výukou a kvalitou kurzů.
6. Alespoň 50% respondentů získalo po absolvování rekvalifikačního kurzu pracovní místo.
7. Alespoň 70% respondentů motivuje finanční podpora k rekvalifikaci.

6. 4 Operacionalizace hypotéz:

H1: Pohlaví jedince souvisí s rekvalifikací.

PH1: Muži mají větší sklony se rekvalifikovat.

Zjistíme otázkou č. 1 v dotazníku. Hypotéza se potvrdí pokud, alespoň 60% rekvalifikovaných jsou muži.

H2: Ve věku 20 až 30 let se nezaměstnaní nejvíce rekvalifikují.

Zjistíme otázkou č. 2 v dotazníku. Hypotéza se potvrdí pokud, alespoň 40% rekvalifikovaných je ve věku 20 až 30 let.

H3: Lidé se středním vzděláním jsou nejčastějšími účastníky rekvalifikačních kurzů.

Zjistíme otázkou č. 3 z dotazníku. Hypotéza se potvrdí, pokud alespoň 50% respondentů má dosažené úplné nebo neúplné střední vzdělání.

H4: Vedení v evidenci nezaměstnaných delší než půl roku zvyšuje zájem o rekvalifikaci.

Zjistíme otázkou č. 4 z dotazníku. Hypotéza se potvrdí, pokud alespoň 60% respondentů bylo vedeno v evidenci úřadu práce déle než půl roku.

H5: Respondenti jsou spokojeni s výukou a kvalitou kurzů.

Zjistíme otázkou č. 6 z dotazníku. Hypotéza se potvrdí v případě, že alespoň 70% účastníků bylo spokojeno s výukou a kvalitou kurzů rekvalifikace.

H6: Alespoň 50% respondentů získalo po absolvování rekvalifikačního kurzu pracovní místo.

Zjistíme otázkou č. 7 z dotazníku. Hypotéza se potvrdí v případě, že nejméně 50% respondentů získalo po absolvování rekvalifikace pracovní místo.

H7: Alespoň 70% respondentů motivuje finanční podpora k rekvalifikaci.

Zjistíme otázkou č. 8 z dotazníku. Hypotéza se potvrdí v případě, že více než 70% účastníků uvedlo finanční příspěvek jako motivaci k rekvalifikaci.

6. 5 Metoda výzkumu

Vzhledem ke kvantitativní povaze výzkumu sledujeme jako nejvhodnější použití metody matematicko-statistické.

6. 6 Technika výzkumu

Jako výzkumnou techniku jsme zvolili dotazník, jelikož nejlépe odpovídá potřebám výzkumu – umožňuje získání dat od mnoha respondentů v poměrně krátkém časovém úseku a respondentům je rovněž zaručena anonymita.

6. 7 Výzkumný vzorek

Pro můj výzkum jsem si vybrala 50 respondentů, z nichž bylo 31 mužů a 19 žen. Tyto lidi jsem oslovila na Úřadu práce, kde mi vyplnili dotazník, který hraje v mém průzkumu důležitou roli.

Respondenty roztřídím podle faktorů jako např. věk, pohlaví, nejvyšší dosažené vzdělání a doba evidence na úřadu práce.

Mým cílem je zjistit, jakým způsobem věk či pohlaví jedince ovlivňuje potřebu se rekvalifikovat, zda nejvyšší dosažené vzdělání koresponduje

s oborem rekvalifikace a rovněž zjistit zpětný náhled účastníků na styl a efektivitu výuky rekvalifikačních kurzů.

6. 8 Zpracování dat

Před zpracováním projdou vrácené dotazníky nejprve kontrolou, při které budou vyřazeny ty z nich, které budou nekorektní z hlediska úplnosti a logické konzistence odpovědí.

Pak se data zadají do počítače a přistoupí se k jejich zpracování matematicko-statistickými postupy a následné analýze. Data budou zpracovány pomocí statistického programu SPSS na katedře sociologie a andragogiky UP.

Bude provedeno třídění prvního a druhého stupně s využitím statistických testů významnosti a analýzy průměrů.

Praktická část

1. Harmonogram

Měsíc	Činnost
Září 2010	Zpracování literatury
Říjen 2010	Teoretická část
Listopad 2010	Dotazníková činnost
Prosinec 2010	Zpracování dotazníku
Leden 2011	Vyhodnocování dotazníku
Únor 2011	Zpracování praktické části
Březen 2011	Dokončení práce do finální podoby

Tabulka 4. Harmonogram. (vlastní zpracování)

Bakalářskou práci jsem začala tím, že jsem si vyhledala a zpracovala literaturu k mému zadání. Poté jsem si udělala plán teoretické práce, kde jsem se zaměřila především na vysvětlení pojmu nezaměstnanost, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti a rekvalifikace.

Na základě zjištěných informací jsem vytvořila hypotézy a ty jsem ve své praktické části v konkrétním výzkumu buď vyvrátila, nebo potvrdila. V závěru práce jsem navrhla optimalizaci rekvalifikačních kurzů a podněty k lepšímu uplatnění nezaměstnaných na trhu práce.

2. Praxe na úřadu práce

V době od 12. září do 17. září 2010 jsem se účastnila praxe na úřadě práce v Rožnově pod Radhoštěm. Vzhledem ke vstřícnému přístupu zaměstnanců jsem se poměrně rychle seznámila s metodami a náplní práce s uchazeči o zaměstnání. Denně jsem absolvovala systematické zaškolení a získala jsem tak širší rozhled a podklady pro vypracování mé bakalářské práce.

Díky dostupným informacím personálu jsem nasbírala dostatek dat, která jsem posléze zpracovala ve svém výzkumu o rekvalifikaci.

3. Vyhodnocení dotazníkové šetření s respondenty

V této kapitole se zaměřím na kvantitativní výzkum a výsledky mého dotazníkového šetření. Na svůj výzkum jsem na úřadu práce v Rožnově pod Radhoštěm získala odpovědi 50 respondentů, kteří odpověděli na otázky v dotazníku umístěném v příloze. Výzkum jsem uskutečnila v průběhu listopadu 2010.

Dotazník je sestaven z osmi otázek zaměřených na rekvalifikaci jedince. Na základě odpovědí z dotazníku jsem druhy rekvalifikací shrnula do následujícího seznamu:

Správa počítačových sítí – 7 respondentů

Základy obsluhy osobního počítače – 6 respondentů

Účetnictví a daňová evidence s užitím PC – 5 respondentů

Projektový manažer – 3 respondenti

Administrativní pracovník – 3 respondenti

Řidičský průkaz skupiny C + E – 12 respondentů

Obsluha a programování CNC strojů - 6 respondentů

Řidič manipulativního vozíku – 3 respondenti

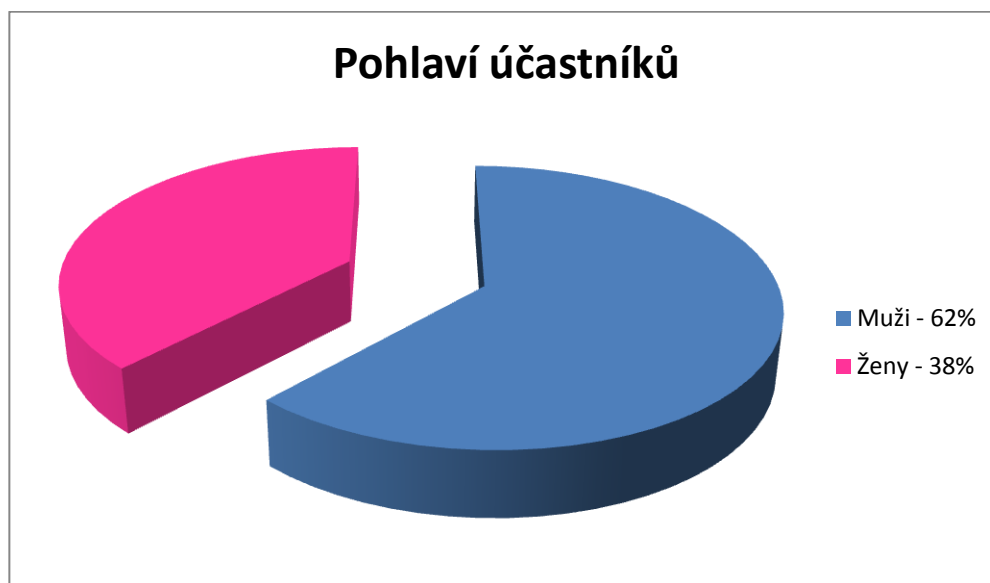
Masér pro sportovní a rekondiční masáže – 1 respondent

Manikúra, pedikúra, nehtová modeláž – 2 respondenti

Kuchař – číšník – 2 respondenti

4. Výsledky mého výzkumu o rekvalifikaci

Mého dotazníkového výzkumu se celkově účastnilo 50 respondentů, z nichž 38% tvořily ženy, a 62% tvořili muži.



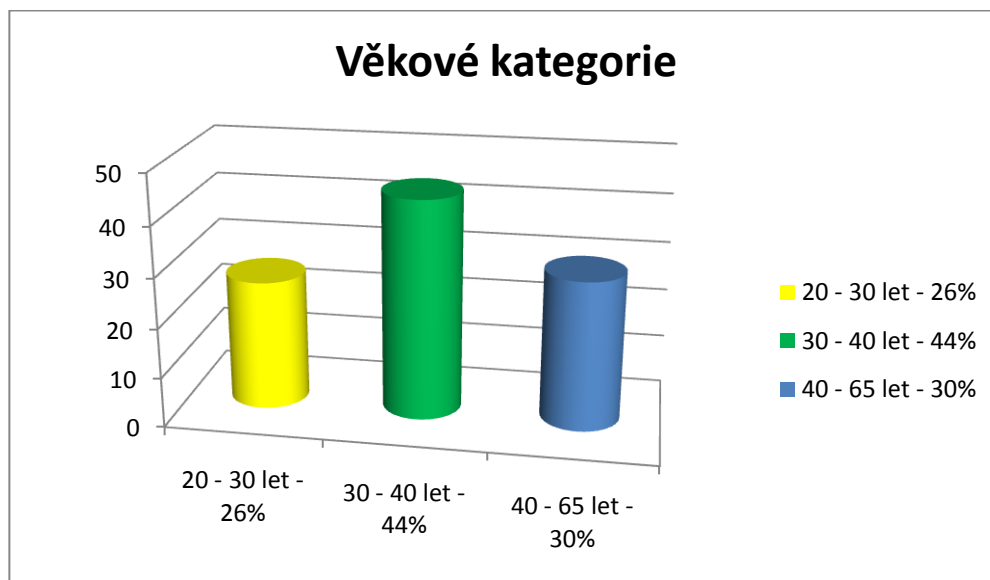
Graf č. 3. Pohlaví respondentů (vlastní zpracování).

Dle grafu číslo 3 mají v mém průzkumu převahu muži (62%), to odůvodňuji náhodným výběrem respondentů pro můj výzkum.

H1: Tuto hypotézu nelze potvrdit ani vyvrátit. Jako důvod uvádím potřebu získat relevantní vzorek (alespoň 10 000) respondentů, který by více a objektivněji reflektoval situaci v ČR.

Věkové kategorie respondentů

Graf zobrazuje věkové rozpětí respondentů v rozmezí 20 až 65 let a je rozdělen do tří po sobě jdoucích kategorií.



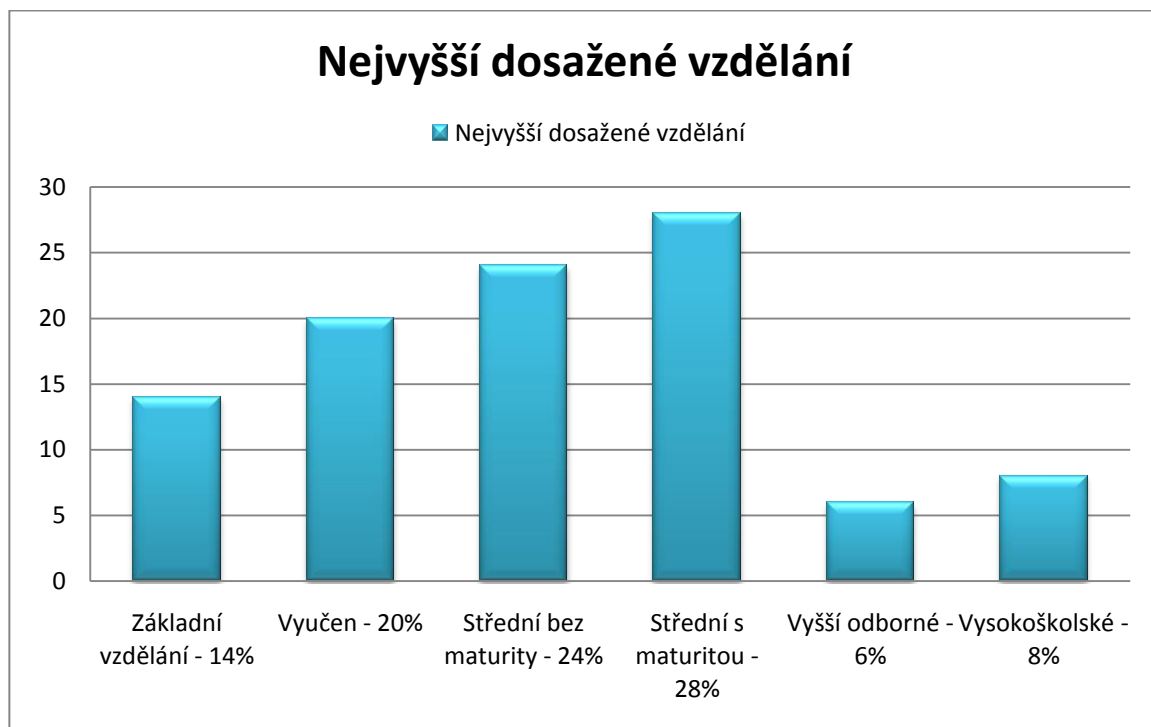
Graf č. 4. Věkové kategorie respondentů (vlastní zpracování).

V mém výzkumu převažovala věková kategorie 30 – 40 let (44%), což podle mého názoru zapříčinila nutnost přechodu této generace na několik úrovní nových technologií popřípadě snaha o vytvoření co nejlepších dlouhodobých pracovních podmínek spojená často se změnou zaměstnavatele.

H2: Hypotéza byla vyvrácena. Mladí lidé ve věku 20 až 30 let se rekvalifikují nejméně z toho důvodu, že jejich „čerstvé“ vzdělání splňuje dnešní požadavky společností a firem na kvalifikaci uchazečů o práci.

Nejvyšší dosažené vzdělání

Následující graf zobrazuje 6 rozdílných skupin maximálních dosažených vzdělání respondentů.



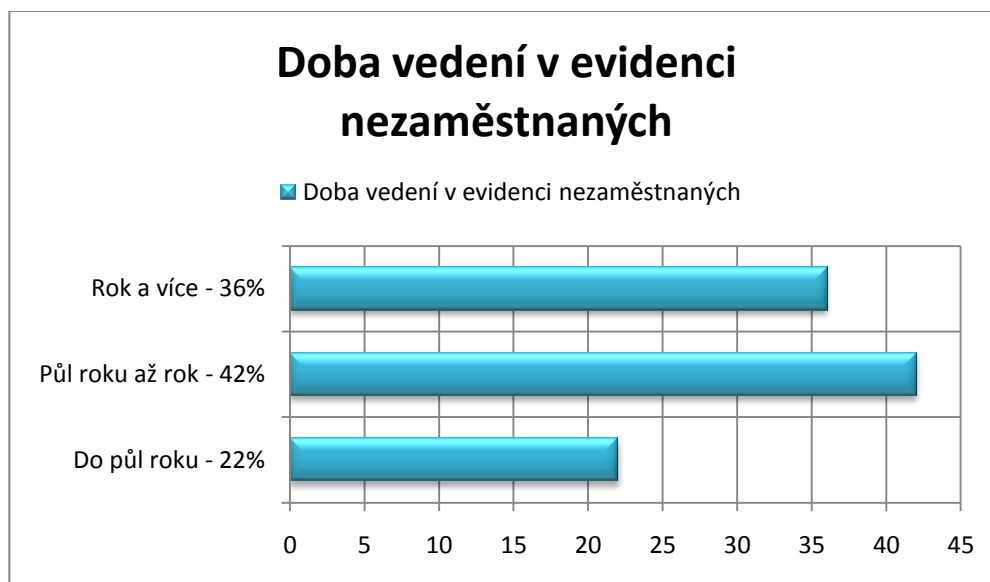
Graf č. 5. Nejvyšší dosažené vzdělání (vlastní zpracování).

Nejčastějšími účastníky rekvalifikací jsou podle mého grafu lidé se středním vzděláním (bez maturity 24%, s maturitou 28%), což podle mého názoru závisí na obtížnosti nalezení adekvátního uplatnění a s tím spojenou potřebu rekvalifikovat se.

H3: Hypotéza byla potvrzena. Lidé se středním vzděláním mají největší problém nalézt uplatnění na trhu práce a jsou proto nejčastějšími účastníky rekvalifikačních kurzů.

Doba vedení v evidenci nezaměstnaných

Graf je rozdělen na 3 kategorie podle délky evidence respondentů v databázi nezaměstnaných.



Graf č. 6. Doba vedení v evidenci nezaměstnaných (vlastní zpracování).

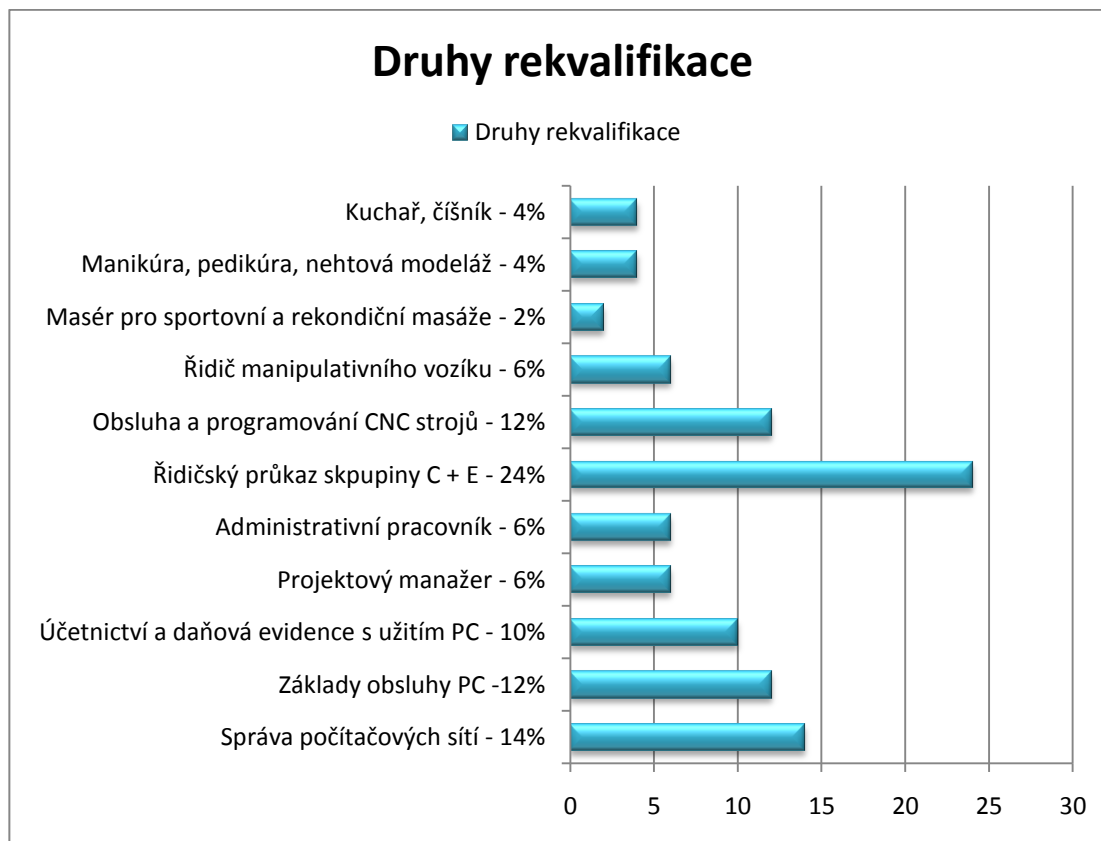
Jako nejčastěji rekvalifikováni se podle mého grafu jeví uchazeči o práci vedeni v evidenci nezaměstnaných po dobu půl roku až roku (42%).

Následují je uchazeči vedeni v evidenci nezaměstnaných déle než rok. Tento jev připisuji teorii, že uchazeči vedení v evidenci po dobu kratší než půl roku se z větší části soustředí na hledání pracovního místa a o rekvalifikaci začínají uvažovat až po delší době.

H4: Hypotéza byla potvrzena výzkumem s výsledkem, kdy účastníky rekvalifikačních kurzů tvoří 78% uchazečů vedených v evidenci nezaměstnaných déle než půl roku.

Druhy rekvalifikace

Graf popisuje druhy rekvalifikací, které respondenti absolvovali.



Graf č. 7. Druhy rekvalifikace. (vlastní zpracování).

Nejvíce absolvovanou rekvalifikací se stalo získání řidičské licence v kategorii C + E (24%), což má na svědomí rozvíjející se logistický průmysl v okrese Vsetín. Velký zájem je (48% = 14% počítačové sítě, 12% základy práce s PC a 12% programování CNC strojů) také o rekvalifikační kurzy zaměřené na práci s osobním počítačem a správou počítačových sítí. Toto je způsobeno obrovským vlivem výpočetní techniky na všechna odvětví novodobého průmyslu.

Spokojenost s výukou a kvalitou kurzů

Následující graf rozděluje respondenty do 4 skupin podle spokojenosti s výukou a kvalitou kurzů.



Graf č. 8. Spokojenost s výukou a kvalitou kurzů. (vlastní zpracování)

84% respondentů bylo spokojeno s výukou a kvalitou rekvalifikačních kurzů, přičemž 60% bylo spokojeno maximálně. Odůvodňuji to profesionálním přístupem školících firem a agentur ke každému účastníkovi rekvalifikačních kurzů.

H5: Hypotéza se potvrdila. Viz popis výše.

Získání zaměstnání po absolvování rekvalifikace

Jednoduchý graf znázorňuje poměr mezi respondenty, kteří si po absolvování rekvalifikačního kurzu práci našli a kteří ne.



Graf č. 9. Získání zaměstnání po absolvování rekvalifikace. (vlastní zpracování).

70% všech respondentů si po absolvování rekvalifikačního kurzu si našlo práci. Toto procento potvrzuje, že absolvování rekvalifikačních kurzů skutečně pomáhá nalézt uplatnění na trhu práce.

H6: Hypotéza se potvrdila. Vis popis odůvodnění výše.

Motivace v podobě finanční podpory v průběhu rekvalifikace

Graf znázorňuje poměr mezi respondenty, pro které představuje finanční příspěvek v průběhu rekvalifikace motivaci a pro které ne.



Graf č. 10. Motivace v podobě finanční podpory v průběhu rekvalifikace. (vlastní zpracování).

96% respondentů drtivou většinou potvrdilo, že finanční podpora v průběhu rekvalifikačních kurzů představuje silnou motivaci. Důvodem je snaha o udržení životního standartu a nepřerušovaného přísunu finančních prostředků.

H7: Hypotéza se potvrdila. Viz odůvodnění výše.

5. Vyhodnocení výzkumu

Z mého výzkumu jsem přišla na to, že nejčastěji rekvalifikujícími se jsou muži (62%) ve věkové kategorii 30 – 40 let (44%) s úplným nebo neúplným středním vzděláním, kteří byli vedeni v evidenci úřadu práce déle než půl roku. Nejčastějším rekvalifikačním kurzem je získání licence pro řízení vozů kategorie C + E, následovan rekvalifikačními kurzy zaměřenými na práci s počítačem, správu počítačových sítí, účetnictví a daňová evidence a programování CNC strojů. Jako nejméně populární se jeví rekvalifikace kuchař – číšník, masér pro sportovní a rekondiční masáže a manikúra, pedikúra, nehtová modeláž.

Ze všech 50% respondentů uvedlo 84% spokojenost s výukou a kvalitou rekvalifikačních kurzů, což se odráží v kvalitním prostředí a profesionalitě v školících firmách a agentur.

Rekvalifikační kurzy pomohly 70% respondentů získat pracovní místo ať už ve svém, nebo v jiném oboru a pro drtivou většinu 96% představoval finanční příspěvek po dobu rekvalifikace silnou motivaci.

Před výzkumem jsem stanovila celkem sedm hypotéz, z nichž pět jsem díky odpovědím respondentů potvrdila a dvě vyvrátila.

6. Optimalizace rekvalifikačních kurzů

Díky důkladnému prozkoumání dat a odpovědí respondentů na fungování výuky rekvalifikačních kurzů jsem se zamyslela nad možnostmi zlepšení a optimalizování těchto kurzů. Přestože se můj výzkum týká pouze 50 účastníků a není tak zcela objektivní, uvádím zde několik navrhovaných optimalizací:

- Školení účastníků na nejaktuálnějších technologiích používaných ve školeném oboru a častá inovace technického zázemí.
- Rozdělení účastníků do podobných skupin například podle věku, nebo nejvyššího dosaženého vzdělání.
- Doplnění a prodloužení výuky o praktickou část, která je nezbytně nutná k nabytí potřebných dovedností a zkušeností u rekvalifikačních kurzů jako například PC grafik, administrátor serveru, stavební dělník, programátor atd.
- Přátelská atmosféra a kladení důrazu na pozitivní psychologický efekt pro účastníky rekvalifikačních kurzů, kteří se tak nebudou cítit nadbyteční a budou motivováni do následného hledání pracovního uplatnění
- Slevy na kvalitní společné stravování účastníků

Závěr

Podle statistiky zaměstnanosti z let 2004 až 2007 jsem sledovala pokles nezaměstnanosti z 10,89% na 7,14% v okrese Vsetín. Podle aktuálních informací z února 2011 se nezaměstnanost bohužel opět vyhoupla na 11,74%, což dávám za vinu stále trvající ekonomické recesi, která nutí firmy propouštět a mnohdy i ukončit výrobu nebo poskytování služeb.

Po shrnutí všech výsledků jsem uvedla několik tipů pro optimalizaci průběhu rekvalifikačních kurzů. Zjistila jsem, že rekvalifikace do velké míry záleží na věku o nejvyšším dosaženém vzdělání účastníků a největší zájem podle mého předpokladu je o rekvalifikace spojené s prací s využitím výpočetní techniky z důvodu jejího zásadního vlivu na světový průmysl a ekonomiku.

V dnešní době jsou rekvalifikační kurzy dostupné na každém úřadu práce, avšak jejich nabídka závisí na lokálních zdrojích finančních prostředků a příležitostném využití rekvalifikovaných v blízkých společnostech a jejich průmyslu.

Na základě mého výzkumu jsem usoudila, že rekvalifikační kurzy jsou vhodným nástrojem pro zlepšení pracovních podmínek a nalezení uplatnění nezaměstnaných na trhu práce. Přes 70% rekvalifikovaných si po dokončení kurzů opět našlo pracovní místo. Bohužel se v dnešní společnosti najdou i takoví, kteří poskytované místo úřadem práce odmítají, a vedení v evidenci považují jen za jakýsi druh finanční podpory. Můj výzkum prokázal, že finanční příspěvek je pro masovou většinu účastníků silným motivačním faktorem a pomáhá jim k udržení životního standartu i mimo pracovní nasazení při rekvalifikačních kurzech.

Seznam použitých zdrojů

1. BENEŠ, S. (1991). *Zaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace ...* 1. vyd. Vydavatelství a nakladatelství Práce v Praze, 1991. s. 41. ISBN 80-208-0217-7.
2. HOLMAN, R. *Ekonomie*. Praha: C. H. Beck. Praha: Melandrium, 2005. s. 275. ISBN 978-808-617-556-0.
3. INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV (2008) *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Vsetín za rok 2007*. 1 vyd. Vsetín 2008. ISBN neuvedeno. Dostupné z:
[http://portál.mpsv.cz/sz\(local/vs_info/sz/zpravy](http://portál.mpsv.cz/sz(local/vs_info/sz/zpravy).
4. KNOLL, O. (1993) *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. 1 vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociální věcí, 1993. s. 13. ISBN neuvedeno.
5. MACÁKOVÁ, L. *Mikroekonomie – základní kurz*. Praha: Melandrium, 2005. s. 275. ISBN 97-880-861-756-0.
6. MAREŠ, P. (1994) *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1 vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. s. 21 – 36. ISBN 80-901424-9-4.
7. MAREŠ, P. SIROVÁTKA, T. VYHLÍDAL, J. *Dlouhodobá nezaměstnanost - životní situace a strategie*. Sociologický časopis, 2003, roč. 39, č. 1, s. 37 - 54.

8. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, Právní předpisy o zaměstnanosti. Praha, 2009. s. 156. ISBN 978-80-86878-92-8.
9. ORGONÍKOVÁ, L. *Vzdělávací a poradenské programy pro absolventy*. 1 vyd. Krnov, 2007. s. 9. ISBN 978-80-254-0125-5.
10. ŠIMEK, D. (1996). *Otevřená práce*. 1 vyd. Olomouc: Vydavatelství univerzity Palackého Olomouc, 1996. s. 39 – 45. ISBN 80-7067-693-X.
11. ŠIMEK, M. (2007) *Ekonomie trhu práce A*. 1 vyd. Ostrava: VŠB, 2007. s. 29. ISBN 978-80-248-1416-2.
12. TUČEK, M. MACHONIN, P. a kol.. *Česká společnost v transformaci*. 1 vyd. Praha:Slon, 1996. 93 s. ISBN neuvedeno.

Elektronické zdroje:

13. *Aktivní politika* [online]. 2011 [cit. 2011/ 02/03]. Dostupný z WWW:
http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/7226/_s.155/10202?docid=1010.
14. *Nezaměstnanost* [online]. 2011. [cit. 2011/ 02/03]. Dostupný z WWW:
http://fzp.ujep.cz/~vosatka/Prednasky_EKON/11.prednaska2010-Nezamestnanost.ppt.
15. *Míra nezaměstnanosti* [online]. 2011 [cit. 2011/02/03]. Dostupný z WWW: <http://www.spcr.cz/statistika/nezamestnanost.htm>.
16. *Pasivní politika* [online]. 2011 [cit. 2011/01/15]. Dostupný z WWW:
http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2007p1/Analiza0706.pdf
17. *Podpora v nezaměstnanosti* [online]. 2010 [cit. 2010/04/15]. Dostupný z WWW: <http://www.asistentka.cz/node/7807>

18. *Rekvalifikace*[online]. 2011 [cit. 2011/01/15]. Dostupný z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/ot_info/rekvalifikace.
19. *Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání v roce 2009* [online]. 2009 [cit. 2011/01/15]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/6853>.
20. *Trh práce v okresu Vsetín*. [online]. 2011 [cit. 2011/01/18]. Dostupný z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/vs_info/02_2011.pdf
21. *Vysoká nezaměstnanost trápí ČR, 18. 2. 2004* [online]. 2005 [cit. 2011/02/04]. Dostupný z <http://www.spotřebitel.cz/index.php/articikle/view/6243>.
22. *Zákon o zaměstnanosti* [online]. 2011 [cit. 2011/01/15]. Dostupný z WWW: <http://www.agentka.cz/cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti/6800214>.

Anotace:

Příjmení a jméno autora: Vaculínová Jana

Název katedry a fakulty: Katedra sociologie a andragogiky FF UP

Název práce: Rekvalifikace jako životní cesta

Počet znaků: 74430

Počet příloh: 1

Počet titulů použité literatury: 21

Klíčová slova: Rekvalifikace, rekvalifikační kurzy, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, trh práce, dotazníkový výzkum

Bakalářská práce se zabývá rekvalifikací, jakožto životní cestou a prostředkem pro boj s nezaměstnaností. Práce osvětluje pojmy aktivní a pasivní politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, trh práce a další, které úzce souvisí s pojmem rekvalifikace. Porovnává regionální nezaměstnanost za určité časové období v závislosti na nabídce a poptávce na trhu práce. Popisuje systém správy úřadů práce a evidence nezaměstnaných, podmínky vyplácení podpory v nezaměstnanosti a možnosti účastnit se rekvalifikačních kurzů. Práce vyhodnocuje nejčastěji absolvované kurzy a díky výsledkům z dotazníkového šetření uděluje závěrem několik rad pro optimalizaci efektivity těchto kurzů.

Annotation:

Name and surname: Jana Vaculínová

Faculty: Faculty of sociology, Department of Sociology and Adult Education, Palacký University Olomouc

Title: Retraining as a life path

Number of letters: 74430

Number of attachments: 1

Number of literature titles used: 21

Keywords: Retraining, retraining courses, active and passive employment policy, unemployment, labor market, survey research.

This bachelor work deals with retraining as a life path and a tool to combat unemployment. This thesis explains the terms of active and passive employment policy, unemployment, labor market and others that are closely linked with the concept of retraining. It compares regional unemployment over time depending on supply and demand of work power in the labor market. The thesis also describes the system of labor offices and database of unemployed, the conditions of unemployment benefits and opportunities to participate in retraining courses. The thesis evaluates the most frequently completed courses and according to the results of the survey gives some concluding advice for optimizing the effectiveness of these courses.

Přílohy

1. Dotazník

Vážená slečno, vážená paní, vážený pane,

Obracím se na Vás s prosbou o spolupráci při vyplnění dotazníku, který je součástí výzkumu s názvem „Rekvalifikace jako životní cesta“.

Prosím Vás, abyste se tohoto výzkumu zúčastnil/a tím, že pečlivě a pravdivě zodpovíte otázky v předloženém dotazníku.

Výsledky výzkumu budou použity pouze pro moji bakalářskou práci se shodným názvem, „Rekvalifikace jako životní cesta“, v rámci mého vysokoškolského studia na Filozofické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci. Data budou použita pouze pro účely této práce. Vaše účast na výzkumu je zcela anonymní.

Při vyplňování se prosím řiďte následujícími instrukcemi:

Dotazník obsahuje celkem 8 otázek.

Není-li uvedeno jinak, volte vždy pouze 1 možnost odpovědi.

1. Vaše pohlaví?

- a. Žena
- b. Muž

2. Kolik Vám je let?

- a. 20-30
- b. 30-40
- c. 40-65

3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
- a. Základní
 - b. vyučen
 - c. Střední bez maturity
 - d. Střední s maturitou
 - e. Vyšší odborné
 - f. vysokoškolské
4. Jak dlouho jste byl/a veden/a v databázi nezaměstnaných na ÚP?
(Do počátku rekvalifikace)
- a. Do půl roku
 - b. Půl roku až rok
 - c. Rok a víc
5. V jakém jste se rekvalifikoval oboru?
- Vypsát ...
6. Byl/a jste spokojen/a se stylem výuky v kurzech?
- a. Ano
 - b. Spíše ano
 - c. Spíše ne
 - d. Ne
7. Pomohla Vám tato rekvalifikace získat zaměstnání?
- a. Ano
 - b. Ne
8. Motivovala Vás finanční podpora v rekvalifikaci?
- a. Ano
 - b. Ne