

Vliv rekvalifikačních kurzů na zaměstnatelnost uchazečů o práci

Diplomová práce

Vedoucí práce:

Ing. Josef Montag, PhD.

Autor práce:

Bc. Lucie Ciprisová

Brno 2014

zadání

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat panu Ing. Josefu Montagovi, PhD. za jeho připomínky, rady a odborné vedení mé diplomové práce.

Dále mé poděkování patří pracovnícím na Úřadu práce v Brně za jejich ochotu při poskytnutí potřebných dat, zodpovídání mých otázek ohledně rekvalifikací, a to ať už prostřednictvím e-mailu nebo konzultací přímo na úřadě.

Na neposledním místě děkuji celé mé rodině, přátelům a známým, kteří mne podporovali po celou dobu mého studia.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Vliv rekvalifikačních kurzů na zaměstnatelnost uchazečů o práci**

vypracovala samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědoma, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmetná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 5. ledna 2015

Abstract

Ciprisová, L. Effect of retraining courses on the employability of job seekers. Diploma thesis. Brno, 2015.

This thesis examines whether the passing retraining course has a positive, negative, or neutral effect on the likelihood of finding a new job. I have obtained individual-level data on job seekers registered at the Job Centre in Brno. My approach is based primarily on comparisons of groups of job seekers. The first group (basic group) consists of graduates of the retraining course; the second group (control group) is represented by job seekers who did not pass the course.

The data used in this thesis carry information about 486 graduates of the retraining courses and about 245 persons who have not passed the retraining course. After the exclusion of some persons whose profile was not suitable for research, the basic group included 482 people; in two control groups are included 28 and 47 job seekers. The control group "Z" consists of individuals who would like to pass a retraining course, but their request was rejected by an expert commission. The second control group consists of individuals who refused to attend a retraining course recommended by the Job Centre. Job seekers of these two groups represent extremes of a motivation to find a new job.

A comparison of an employment rate and the average length of registration at the Job Centre suggest that a retraining course attendance has a positive effect on the likelihood of finding a new job. These results, however, are significantly influenced by selection of the control group.

Keywords

Retraining course, employability, basic group, control group, length of registration, employment rate, Job Centre.

Abstrakt

Ciprisová, L. Vliv rekvalifikačních kurzů na zaměstnatelnost uchazečů o práci. Diplomová práce. Brno, 2015.

Diplomová práce zkoumá, zda absolvování rekvalifikačního kurzu má pozitivní, negativní či neutrální vliv na schopnost nalezení nového zaměstnání. Tato zkoumání jsou založena především na komparaci skupin uchazečů či zájemců o zaměstnání. První skupina (základní), je tvořena absolventy rekvalifikačního kurzu, druhá skupina (kontrolní) je zastoupena uchazeči, kteří kurzem neprošli. Výzkum je založen na výpočtech plynoucích z dat o jednotlivých uchazečích o zaměstnání evidovaných na Úřadě práce v Brně.

Získaná data využitá ke zpracování této práce nesou informace celkem o 486 absolventech rekvalifikačních kurzů a 245 osobách, které se rekvalifikace neúčastnili. Po vyřazení některých jedinců, jejichž profil nebyl vhodný pro zařazení do některé ze sledovaných skupin, je do výzkumu v rámci základní skupiny zahrnuto 482 osob, v rámci dvou kontrolních skupin pak 28 a 47 osob. V první kontrolní skupině se nachází osoby, které se chtěli účastnit jimi vybrané rekvalifikace, ale žádost jim byla zamítnuta odbornou komisí. Druhou kontrolní skupinu tvoří jedinci, kterým byla rekvalifikace doporučena a schválena ze strany Úřadu práce, ale odmítli ji podstoupit. Obě tyto skupiny představují extrémní případ v motivaci uchazečů o zaměstnání.

Z porovnání míry zaměstnanosti a průměrné délky evidence na Úřadě práce všech tří skupin lze usuzovat, že absolvování rekvalifikačního kurzu má příznivý dopad na nalezení nového zaměstnání. Na tyto výsledky má však významný vliv výběr osob zařazených do kontrolní skupiny.

Klíčová slova

Rekvalifikace, zaměstnatelnost, základní skupina, kontrolní skupina, délka evidence, míra zaměstnanosti, Úřad práce.

Obsah

1	Úvod a cíl práce	11
2	Empirická data a metodologie	13
3	Přehled literatury	15
3.1	Lidský kapitál dle teorie Garyho Beckera	15
3.1.1	Investice do lidského kapitálu	15
3.1.2	Školení a tréninkové programy.....	17
3.2	Statistika	20
3.2.1	Deskriptivní statistika	20
3.2.2	Induktivní statistika.....	23
4	Vstupní analýza	25
4.1	Trh práce v Jihomoravském kraji v roce 2013	25
4.1.1	Zaměstnanost a nezaměstnanost	25
4.1.2	Struktura zaměstnanosti	27
4.1.3	Stručná charakteristika poptávky po pracovní síle.....	29
4.2	Aktivní politika zaměstnanosti	31
4.2.1	Program a strategie APZ v Jihomoravském kraji v roce 2014	32
4.2.2	Nástroje APZ.....	33
4.3	Rekvalifikace	35
4.3.1	Podmínky zařazení do rekvalifikačních kurzů	36
4.3.2	Klasifikace rekvalifikačních kurzů.....	37
4.3.3	Výběr účastníků a jejich zařazení do kurzu.....	38
4.3.4	Zdroje financování rekvalifikačních kurzů.....	38
4.3.5	Rekvalifikace v roce 2013 v České republice.....	39
5	Definice a komparace základní a kontrolní skupiny	40
5.1	Data a rozdělení jednotlivců do skupin.....	40
5.1.1	Základní skupina	41
5.1.2	Kontrolní skupina	42

5.2	Statistická měření.....	44
5.2.1	Základní skupina	45
5.2.2	Kontrolní skupina	49
5.2.3	Vliv rekvalifikačních kurzů.....	50
6	Diskuse	53
7	Závěr	55
8	Literatura	57
9	Seznam zkratk	61

Seznam obrázků a grafů

Obr. 1	Vývoj velikosti výdělku v závislosti na věku a školení	18
Obr. 2	Studentovo t a Chí-kvadrát rozdělení	23
Obr. 3	Počet uchazečů na jedno pracovní místo v Jihomoravském kraji	30
Graf 1.	Podíl zaměstnaných, nezaměstnaných a ekonomicky neaktivních obyvatel v Jihomoravském 2013	26
Graf 2.	Vývoj míry nezaměstnanosti 2009 - 2013	27
Graf 3.	Věková struktura účastníků rekvalifikačních kurzů.	46
Graf 4.	Vzdělanostní struktura absolventů rekvalifikací	47
Graf 5.	Podíl absolventů zvolených rekvalifikací a osob stále evidovaných na ÚP na celkovém počtu absolventů.	48

Seznam tabulek

Tab. 1	Ekonomická aktivita a nezaměstnanost dle krajů v ČR.	26
Tab. 2	Struktura zaměstnanosti v Jihomoravském kraji v roce 2013 dle CZ-NACE	28
Tab. 3	Struktura zaměstnanosti v Jihomoravském kraji v roce 2013 dle CZ-ISCO	29
Tab. 4	Počet volných pracovních míst v Jihomoravském kraji v roce 2013 dle CZ-ISCO	31
Tab. 5	Statistiky o základní skupině dle pohlaví účastníků	45
Tab. 6	Statistická komparace kontrolní skupiny „Z“ a kontrolní skupiny „K“	49
Tab. 7	Vzdělanostní struktura v rámci kontrolních skupin	50
Tab. 8	Efektivita rekvalifikací dle porovnání základní a kontrolních skupin	51
Tab. 9	Statistické charakteristiky délky evidence na ÚP zaměstnaných osob dle skupin	52

1 Úvod a cíl práce

V této diplomové práci se budu zabývat rekvalifikacemi, jako jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Obecným předpokladem je, že po absolvování rekvalifikačního kurzu, by měl mít člověk, který ho podstoupil, vyšší šanci najít nové zaměstnání. Často se stává, že si mladí lidé vybírají školu a zaměření svého dalšího vzdělávání dle svých zájmů a zálib, což je samozřejmě správně, ale zároveň značná část z nich opomíná jednu velmi důležitou věc. Tou je zodpovězení si otázky, zda s tímto oborem v budoucnu najdou zaměstnání. Právě pro případ, že vystudovaný obor není na trhu práce žádaný, existuje možnost rekvalifikace, která napomůže k získání nových schopností a dovedností, které jsou zaměstnavateli žádané nebo mohou napomoci k rozvinutí schopností potřebných pro založení vlastního podnikání.

Potřeba rekvalifikačních kurzů vzniká i díky rychlému technologickému pokroku a rostoucím požadavkům zaměstnavatelů na kvalifikaci zaměstnanců. Stále více platí, že kdo není schopný se rychle přizpůsobit změnám a požadavkům trhu, nenajde uplatnění. A to platí jak v případě firem, tak i uchazečů o zaměstnání. Stejně jako se firmy musí přizpůsobovat měnícím se požadavkům zákazníků, tak i zaměstnanci se musí přizpůsobit měnícím se požadavkům jejich zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé mohou svým zaměstnancům zorganizovat různá školení. V případě nezaměstnaných osob mohou mít stejnou funkci jako školení právě rekvalifikační kurzy.

Hlavním cílem diplomové práce je zjistit, jestli absolvování rekvalifikačních kurzů pomohlo jejím účastníkům, tedy zájemcům a uchazečům o zaměstnání evidovaným na Úřadu práce v Brně, s nalezením nového pracovního místa. Tato práce by měla ve svém závěru zodpovědět otázku, zda tyto rekvalifikace mají pozitivní, neutrální nebo negativní vliv na uplatnitelnost těchto uchazečů na trhu práce.

Dílními cíli je zjištění délky evidence na Úřadě práce u obou sledovaných skupin, tedy u těch, kteří rekvalifikací prošli a nerequalifikovaných. Vzájemné porovnání doby trvání nezaměstnanosti a míry zaměstnanosti u obou skupin. Statistiky ohledně věku, vzdělání a pohlaví sledovaných jednotlivců poskytnou důležité informace a doplňující závěry.

Tato diplomová práce se skládá ze čtyř částí. První část je věnována představení a popisu dat, ze kterých vychází veškeré výpočty. Za ní následuje kapitola nazvaná Přehled literatury obsahující obecné teoretické informace. Podstatná část této kapitoly je věnována poznatkům ekonomy Garyho Beckera, který se jako jeden z prvních začal zabývat otázkou lidského kapitálu a otázkou vzdělávání, a to ať už se jednalo o rekvalifikační kurzy, školení či jiné formy vzdělání. Dalším bodem zahrnutým do teoretické části je přehled statistických nástrojů, které je možno při podobných výzkumech použít.

Další část je věnována analýze trhu práce v Jihomoravském kraji za rok 2013, kde je zkoumána výše a struktura zaměstnanosti v tomto kraji. Na tuto část plyně navazuje podkapitola zabývající se aktivní politikou zaměstnanosti. Ta disponuje několika nástroji, které napomáhají snižování nezaměstnanosti. Jedním

z těchto nástrojů jsou právě rekvalifikace, kterým je věnována pozornost ve zvláštní podkapitole. V rámci ní jsou blíže popsány informace týkající se podmínek zařazení do rekvalifikačního kurzu, jeho financování, rozdílnosti mezi zvolenými a klasickými rekvalifikacemi a další. V této kapitole nazvané Vstupní analýza se již nejedná o obecně aplikovatelné teoretické informace, ale slouží jako úvod do problematiky rekvalifikací a trhu práce.

Poslední část práce je věnována vlastním výpočtům, které jsou prováděny z primárních dat získaných od Úřadu práce v Brně. Data obsahují údaje celkem o 731 jednotlivcích, avšak neobsahují žádné osobní údaje. Z tohoto celkového počtu jich 486 absolvovalo některý rekvalifikační kurz ukončený v období od ledna do června 2014. Tyto osoby jsou zařazeny do základní skupiny, ke které jsou následně ze zbylých 245 osob, které žádným kurzem neprošly, vytvořeny dvě skupiny kontrolní, a to se zřetelem na důvody jejich nenastoupení do kurzu. Výpočty sestávají převážně ze statistických propočtů. Získaná data jsou aktuální ke dni 23. 10. 2014. Tato informace je důležitá především pro zjištění míry zaměstnanosti a také z důvodu možnosti výpočtu délky evidence na Úřadě práce. Výsledky by měly poukázat na efektivitu rekvalifikačních kurzů.

2 Empirická data a metodologie

K analýze jsem si vybrala Jihomoravský kraj, konkrétně Brno a jeho blízké okolí. Data potřebná ke zpracování této práce jsou čerpána z Úřadu práce České republiky – Krajské pobočky v Brně. Jedná se o seznam uchazečů či zájemců o zaměstnání evidovaných na Úřadě práce v Brně. Získání těchto dat vyžadovalo velké úsilí jak z mé strany, tak i ze strany pracovníků Úřadu práce, které musely z důvodu ochrany osobních dat údaje o některých jednotlivcích vypisovat ručně ze svých záznamů, které byly pouze v papírové podobě. Bez jejich ochoty, snahy a vstřícnosti by nebylo možné tato data získat. Veškerá data byla tedy již před jejich poskytnutím mé osobě za účelem zpracování práce očištěna o osobní údaje. Jedná se čistě o anonymizované seznamy uchazečů o zaměstnání. Získaná data nejsou běžně dostupná. Tím jsou jedinečná a unikátní.

Zaměřila jsem se na údaje o jednotlivcích, kteří jsou absolventy rekvalifikačních kurzů ukončených v průběhu prvního pololetí roku 2014. V závislosti na tom jsou sledovány také osoby, u kterých byla doporučenka stornována nebo zamítnuta, a to ve stejném období. Důvodem zaměření se na období od ledna do června roku 2014 je jak aktuálnost, tak především samotná možnost získání informací o jednotlivých absolventech. Stejná data avšak starší roku 2014 nebylo možné od Úřadu práce získat. Všechna získaná data jsou aktuální ke dni 23. 10. 2014.

V ideálním případě by ke zjištění vlivu rekvalifikačních kurzů na zaměstnatelnost jejich absolventů bylo využito experimentu. Experiment by byl postaven na náhodném přiřazení rekvalifikačních kurzů. To však v našem případě neplatí. Jejich účastníci jsou Úřadem práce vybíráni, a to s přihlédnutím k vhodnosti kvalifikace pro daného uchazeče. Navíc jednotlivci musí s rekvalifikací souhlasit, často o ni sami žádají.

Zjištění vlivu rekvalifikací v této práci je motivováno snahou experiment imitovat a je založeno na vymezení dvou skupin uchazečů o práci a jejich vzájemné komparaci. „Základní“ skupina je tvořena jednotlivci, kteří absolvovali během již zmíněného období ledna až června roku 2014 některý z rekvalifikačních kurzů. Celkový počet osob zařazených do základní skupiny je 482, z toho 316 absolvovalo klasickou rekvalifikaci a 166 rekvalifikaci zvolenou. Průměrná délka nezaměstnanosti v rámci této skupiny je okolo 490 dní. U každého jednotlivce jsou sledovány údaje o věku, pohlaví, vzdělání, datu nahlášení a ukončení z evidence na Úřadě práce, typ a název rekvalifikačního kurzu a termín konání rekvalifikačního kurzu.

Do druhé „kontrolní“ skupiny patří uchazeči či zájemci o zaměstnání, kteří byli do rekvalifikačního kurzu doporučení, nebo jim byl kurz schválen odbornou komisí, avšak z nějakého důvodu se ho neúčastnili. Také jsou zde takoví uchazeči, kterým žádost o zvolenou rekvalifikaci byla odbornou komisí zamítnuta. Důvod nedokončení kurzu je u každého jednotlivce zaznamenán. Výběr osob následně zařazených do kontrolní skupiny není jednoznačný. Z důvodu relevantnosti a možnosti porovnání se základní skupinou jsou do skupiny kontrolní zařazeni jen někteří jednotlivci. Jsou pečlivě sledovány důvody jejich nenastoupení a zároveň je brán zřetel na to, o jaký kurz se jedná. Tím není myšlen název kurzu, ale jeho typ, při-

čemž jsou rozlišovány dva základní typy. Rekvalifikace zvolené a rekvalifikace klasické. Z důvodu odlišnosti povahy těchto dvou typů kurzů vzniknou také dvě kontrolní skupiny. Celkový počet osob, které nenastoupili do klasické rekvalifikace, byl 202. Z toho bylo vybráno 47 osob vhodných k zařazení do první kontrolní skupiny. Taktéž z celkového počtu 43 zájemců o zvolenou rekvalifikaci bylo do druhé kontrolní skupiny vybráno pouze několik z nich. Konkrétně se jedná o 28 osob, u kterých je důvodem nenastoupení do rekvalifikace zamítnutí odbornou komisí. Průměrné délky evidence na Úřadě práce vypočtené u těchto dvou skupin by měly tvořit v závislosti na povaze osob do nich zařazených extrémy.

Na základě porovnání kontrolních skupin se skupinou základní lze získat odhad efektu rekvalifikace. Porovnávají budou především statistické charakteristiky polohy a variability. Hlavními ukazateli budou aritmetický průměr a standardní chyba tohoto průměru. Sledován bude také medián, minimální a maximální hodnoty v rámci rozdělených souborů dat. Zkoumána bude především délka evidence osob na Úřadě práce a také podíl zaměstnaných osob v rámci každé skupiny.

3 Přehled literatury

Před započítím psaní této práce bylo stěžejním krokem vyhledání a nastudování potřebné literatury související s tématem. Podstatná část je postavena na díle Garyho Beckera, jehož poznatkům je věnována zvláštní kapitola. Dále se jedná o prostudování knižních a internetových zdrojů pojednávajících o statistických ukazatelích a metodách, které lze při podobných výzkumech využít.

3.1 Lidský kapitál dle teorie Garyho Beckera

Otázkou lidského kapitálu se zabývalo a stále zabývá mnoho světově uznávaných ekonomů. Tato problematika byla původně rozpracována představiteli Chicagské školy: právě její hlavní představitel Milton Friedman pojem lidský kapitál zavedl. Mezi další, kdo se lidským kapitálem zabávali, patří George J. Stigler, Theodore W. Schultz a zejména Gary Becker.^[2]

Pro Theodore Williama Schultze představuje lidský kapitál stěžejní pojem u ekonomie rozvojových zemí, které se převážně věnoval. Investice do lidského kapitálu, tedy vzdělání, dle něj přímo ovlivňuje kvalitu populace. Vzdělání, stejně jako každá jiná investice, vyžaduje náklady určité výše. Pokud jsou tyto náklady nižší než výnosy, které z této investice vyplývají, pak kvalita roste. Dalším předpokladem je skutečnost, že čím déle člověk žije, tím větší výnos mu investice do vzdělání přináší. Racionální člověk tedy bude více investovat také do svého zdraví, z čehož vyplývá, že investice do lidského kapitálu pozitivně ovlivňují délku života.^[3]

Nejvýznamněji k rozpracování teorie o lidském kapitálu přispěl Gary Becker. Jeho teoretické analýze lidského kapitálu je věnována podstatná část této kapitoly. Bývá často označován jako ekonom imperátor, a to především díky jeho průlomovým myšlenkám a teoriím, které mísily ekonomické, sociologické, politické i právní otázky zabývající se lidským chováním. Mezi jeho hlavní díla můžeme zařadit knihu *Ekonomie diskriminace* z roku 1957. Becker je toho názoru, že není možné žít ve světě bez diskriminace. Jednak jí nelze úplně zabránit a jednak je v některých případech oprávněná a tedy správná. Například rozdíly v příjmech jednotlivců jsou v pořádku, pokud odrážejí odlišnou produktivitu těchto jedinců. V roce 1955 v Chicagu obhájil svoji dizertační práci, která se zabývala právě teorií diskriminace. Poté působil na Columbijské univerzitě, kde setrval až do roku 1968. Zde také napsal knihu *Lidský kapitál*, která byla zlomovým dílem pro vyzdvižení úlohy lidského kapitálu, jež má velký vliv na život každého jedince. Mezi další jeho díla řadíme například *Ekonomie života* nebo *Pojednání o rodině*.^[4]

3.1.1 Investice do lidského kapitálu

Článek *Investment in human capital* uveřejněný v roce 1962 v *Journal of Political Economy* slouží jako základní teoretický podklad této diplomové práce. V tomto díle se Becker zaměřoval především na způsoby vzdělávání a hledal vzájemné

vztahy mezi úrovní vzdělanosti, schopnostmi a dovednostmi získaných například během různých tréninkových programů a školení, a vyšší příjmů ze zaměstnání, věkem jednotlivců apod. Došel k následujícím poznatkům:^[1]

1. Výdělky lidí se s věkem zvyšují, avšak tyto přírůstky mají klesající tendenci. Míra růstu výdělku i míra jeho zpomalování v čase je závislá na úrovni dovedností a znalostí, kterými daný člověk disponuje. Výše výdělku a úroveň dovedností člověka jsou tak pozitivně korelovány.
2. V případě nezaměstnanosti je korelace vůči výši vzdělání naopak negativní. Získání nových znalostí a dovedností by mělo podporovat nalezení nového pracovního místa a snižovat tak nezaměstnanost.
3. Firmy v rozvojových zemích jsou ve vztahu k zaměstnancům více autoritářsky založené než firmy rozvinutých zemí.
4. Mladší lidé mění zaměstnání častěji než starší. Taktéž podstupují více hodin výuky či školení, které jsou jim při práci nabídnuty například zaměstnavatelem.
5. Rozdělení výdělku je pozitivně sešikmené (kladná hodnota šikmosti), a to především mezi osobami disponujícími dovednostmi a znalostmi na vysoké profesionální úrovni.
6. Schopnější osoby získávají více možností vzdělávání, školení a dalších tréninkových programů než jiní.^[1]

Z výše uvedených bodů vyplývá, že čím vyššího vzdělání člověk dosáhne, a to jak školní docházkou tak i pomocí různých školení apod., tím by měl díky lepším znalostem a dovednostem dosáhnout vyššího finančního ohodnocení a také by měl být takovýto člověk rychleji uplatnitelný na trhu práce než lidé, kteří těmito dovednostmi a znalostmi nedisponují.^[1]

Důležitým faktorem je také věk. Mladí lidé mění zaměstnání častěji než starší podstupují větší množství školení potřebných pro zapracování do nového pracovního místa a tím získávají nové dovednosti, které pak mohou uplatnit u jiného zaměstnavatele. Ten je ochoten takového člověka disponujícího potřebnými znalostmi (nabytými například díky předchozímu zaměstnání) adekvátně finančně ohodnotit vyšší částkou. S postupem času však mění lidé zaměstnání méně často a nových zkušeností z nich plynoucích tak nabývají méně. To by mohlo vysvětlovat zpomalující tendenci míry ohodnocení, jelikož dovednosti člověka se stále zvyšují, avšak postupem času se tento růst zpomaluje.

Mladší lidé mají méně závazků, dokáží se lépe učit nebo jsou flexibilnějšími ve změně zaměstnání. To ale nejsou hlavní faktory, proč právě mladí lidé v zásadě investují do svého vzdělání více než starší osoby. Hlavním důvodem je fakt, že mladší mají více času na to, aby se jim investice do vzdělání vrátila.

3.1.2 Školení a tréninkové programy

V návaznosti na dovednosti jako jeden z hlavních faktorů určujících výši výdělku, Becker rozděluje několik způsobů, jak zvyšovat lidský kapitál. Pojdme se na ně blíže podívat v následujících odstavcích.

➤ Výcvik na pracovišti

V prvé řadě je na místě vymezit pojmy „výcvik“ a „školení“. Školením je myšlen kurz ve formě výukových hodin, během kterých je přednášeno určité téma nebo problematika doplněná například praktickým procvičením právě probíraného tématu. Školení na pracovišti mohou být pořádány jako pro nové zaměstnance tak také stávající. Výcvik může obsahovat jak školení v podobě kurzů, tak také učení se během praxe, zaškolování a podobné aktivity, které rozšiřují znalosti a zkušenosti zaměstnanců a zvyšují tak jejich produktivitu. Školení je tedy podmnožinou obecné kategorie výcviku.

Výcvik na pracovišti (on-the-job training) nejlépe ilustruje vliv na nezaměstnanost, příjmy pracovníků a další ekonomické ukazatele. Jedná se o výcvik poskytovaný nejčastěji zaměstnavatelem v průběhu zaměstnání. Zvyšuje budoucí produktivitu pracovníků. Představuje investici, která se v budoucnu projeví ve vyšší produktivitě a efektivitě práce u pracovníků, kterým byl výcvik poskytnutý. Tato produktivita se zvyšuje v závislosti na získání nových znalostí a dovedností.

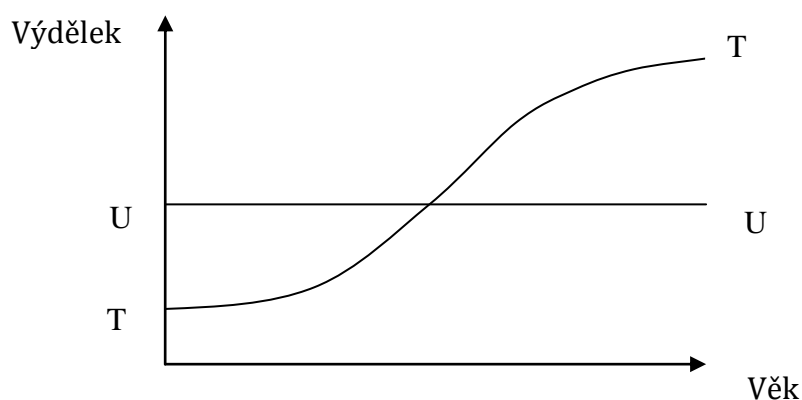
Vzdělávání, které je poskytováno zaměstnancům, je odlišné od toho, které mohli získat během školních let. Výcvikem je myšleno nejen školení ve formě kurzů, ale také například zaučování nových zaměstnanců. Náklady firmy při zaučování vznikají například z chyb, které nově příchozí zaměstnanec dělá, ale na základě kterých se právě také učí. Dalším nákladem může být i čas zaměstnance, který nováčkovi poskytuje trénink a zaškoluje ho. Během tohoto času se mohl věnovat své práci. Avšak zde se budu zabývat právě především výcvikem ve formě vzdělávacích kurzů a školení. Náklady na tato školení poskytovaná zaměstnavatelem jsou:

- čas a práce pracovníků zařazených do školení,
- cena poskytovatele školení,
- učební materiály
- a prostory.

Jedná se v podstatě o oportunitní náklady. Čas a peníze vynaložené na realizaci školení mohly být využity pro produkci výstupu v současnosti. Namísto toho byly vynaloženy na předpokládaný růst tohoto výstupu v budoucnosti. Výcvik se dle Beckera objevuje ve dvou formách, a to buď jako obecný nebo specifický.^[1]

Obecný výcvik může v budoucnu zvyšovat mezní produkt nejen firmě, která ho pro své zaměstnance zorganizovala, ale i ostatním podnikům. Jedná se napří-

klad o přípravu lékařů na atestace, kdy jejich získané znalosti jsou žádané i v jiných nemocnicích. Zvláštním a extrémním případem je tzv. „dokonale obecný výcvik“, kdy jeho absolvování pracovníkem je prospěšné pro všechny firmy, a to ve stejné míře. Z tohoto pohledu lze rekvalifikační kurzy zařadit mezi obecná školení. Všem firmám přináší stejnou míru mezního produktu. Dalším specifikem je fakt, že u tohoto extrémního typu školení roste mzdová sazba stejnou měrou jako mezní produkt. Takže pokud je školení pořádáno firmou pro své zaměstnance, nezíská tato firma žádný výnos. Otázkou tedy zůstává proč pořádat školení, která mají pro poskytovatele nulovou výnosnost? Firmě se vyplatí pouze v případě, že nemusí platit žádné náklady. Náklady obecného výcviku či školení tedy hradí samotní zaměstnanci za předpokladu, že absolvování školení jim v budoucnu zajistí vyšší příjmy ze zaměstnání. Z toho vyplývá, že jak náklady, tak i příjmy ze školení plynoucí v budoucnu, nesou školení lidé, nikoliv firmy. To, že náklady na obecná školení jsou placená zaměstnanci samotnými, se odrazí na tom, že jejich příjmy během školení jsou nižší než příjmy, které by mohli obdržet někde jinde. Školení hrají také důležitou úlohu při vývoji výše výdělků během let. Tyto vztahy popisuje následující obrázek.



Obr. 1 Vývoj velikosti výděleku v závislosti na věku a školení

Zdroj: Investment in Human Capital, G. Becker^[1]

Na grafu lze vidět dvě křivky. Zde je dobré připomenout, že se stále jedná o oblast tzv. obecných školení, které přináší užitek více firmám a zaměstnanci si jej platí sami. Křivka U znázorňuje vztah mezi věkem a příjmy ze zaměstnání u lidí, kteří žádným školením neprošli. Jejich příjmy jsou zpočátku vyšší než u školených lidí avšak jejich výše se nijak s postupem času nemění. Příjmy lidí, kteří školením prošli, představuje křivka T. Jejich příjmy jsou z počátku nižší. To je dáno faktem, že obecná školení jsou placená „z peněz zaměstnanců“ a jejich příjmy jsou tak po dobu školení o tyto částky poníženy. Jak ale lze vidět z obrázku, postupem času výděleky školených lidí rostou, zatímco u neškolených setrvávají na stále stejné úrovni. Důvodem je, že po skončení školení už za něj lidé neplatí a o tuto částku se jejich příjem opět navýší a také to, že jsou díky nově nabytým znalostem zaměstnavate-

lem lépe ohodnocení, neboť přispívají k lepším výsledkům aplikací nově nabytých poznatků během školení. V obecné rovině výcviku, kam spadají klasická kurzová školení, je nižší výdělek na začátku cenou za výcvik. Nově přijatý zaměstnanec pobírá po dobu zaučování nižší mzdu, která však po zaškolení a dobrých výsledcích zaměstnanec roste.^[1]

Co se týče nákladů, velmi často jsou zdůrazňovány hlavně přímé náklady na vzdělávání a jsou opomíjeny oportunitní náklady. Náklady ušlé příležitosti jsou v některých případech velmi důležité. Příkladem může být například ušlý výdělek, o který člověk přichází během doby, kdy se vzdělává a nepracuje. Typickým příkladem je školní docházka.^[1]

Specifická školení na rozdíl od obecných zvyšují mezní produkt více té firmy, která školení zorganizovala, než ostatním firmám. Extrémním případem může být „zcela specifické školení“, které nemá žádný vliv na produktivitu školených zaměstnanců v případě, že by přešli k jiným firmám. Příkladem mohou být školení na specifické interní informační systémy (IS), které jsou „šité“ na míru konkrétní firmě. Znalosti ohledně tohoto systému jsou velmi důležité pro efektivitu práce v té dané firmě, avšak v ostatních firmách, které pracují se svými IS, jsou nepodstatné. V případě specifických školení, jsou náklady plně hrazeny zaměstnavatelem. Také mzda zaměstnanců není nižší, jak to bylo u obecného výcviku, ale je stále na stejné úrovni. Důvodem je především to, že žádný zaměstnanec by nebyl ochoten platit za výcvik, který mu nepřináší žádné znalosti uplatnitelné v jiných firmách. Oproti tomu zaměstnavatel touto investicí zvyšuje produktivitu zaměstnanec pouze v té konkrétní firmě. Navíc se nemusí tolik obávat, že by zaměstnanec po skončení výcviku přešel ke konkurenci, protože u jiné firmy by ke zvýšení produktivity nedošlo, což není výhodné ani pro konkurenčního zaměstnavatele a ani pro zaměstnanec. Náklady a výnosy v případě specifického školení tedy nese zaměstnavatel. Většina školení nespadají ani k zcela obecným ani k zcela specifickým školením.^[1]

➤ Školní docházka

Další možností, jak zvyšovat kvalifikaci a dovednosti, je školní docházka. Existuje mnoho typů škol. Některé z nich, jako například střední odborné školy či učiliště, jsou úzce specializované, zaměřené pouze na určitý typ dovedností. Naopak univerzity poskytují vzdělání v širokém okruhu. Pro rozvoj člověka je důležité jak vzdělání poskytované školami tak i firmami prostřednictvím školení. Oba tyto typy kompletují znalosti a dovednosti potřebné k efektivnímu a produktivnímu výkonu svého povolání. Navzájem se doplňují a tvoří celek.^[1]

➤ Zlepšení emočního a fyzického zdraví

Investice do lidského kapitálu jsou chápány také jako investice do zdraví a spokojenosti zaměstnanců. Snaha firem o zlepšení emočního a fyzického zdraví je podle Beckera dalším způsobem, jak investovat do lidského kapitálu.^[1]

Velmi důležité je například také umět odolávat stresu a vypjatým situacím, které mohou při nedostatečném tréninku těchto dovedností vést k pracovním

chybám, jež se mohou odrazit ve výsledcích daného zaměstnance, posléze celé společnosti. Nemluvě o faktu, že právě stres může vyvolat řadu dalších zdravotních problémů postihujících právě především obyvatele vyspělých zemí. Při školení pracovníků se většinou hledí především na prohlubování stávajících a získávání nových znalostí než na silné stránky, mezi které patří například právě odolnost vůči stresu.^[1]

Avšak mnohé vzdělávací agentury nabízí vedle školení zaměřených na znalosti také řadu školení tzv. soft skills. Mezi tyto „měkké dovednosti patří například rozvoj asertivní komunikace, prodejních dovedností, znalostí, jak odolávat stresu, manažerských či organizačních dovedností apod. Podpora zdraví, jako dovednosti, může být firmou podporována mnoha způsoby. Aktivity dbající na zdraví pracovníků můžeme nazývat rovněž benefity. Jedná se například o poskytované pravidelné zdravotní prohlídky, přidělování vitamínů a doplňků stravy zaměstnancům pracujícím ve zdraví škodlivých podmínkách (chemické závody, doly apod.), organizace sportovních aktivit, přestávky během pracovní doby, zřízení odpočinkových prostor. To vše má vliv na následnou produktivitu práce zaměstnanců.^[1]

Při poskytování vzdělávání zaměstnancům by nikdy neměla být opomenuta jeho potřeba, tedy promyšlení typu vzdělání, délka a zaměření kurzu a především výběr pracovníků, kteří se budou kurzu účastnit. Poskytnutí školení je investicí jako každou jinou, která by měla zaručit určitou návratnost v budoucnu, tedy vyšší efektivitu práce zvyšující výstup. Pokud zaměstnavatel poskytne vzdělání zaměstnanců v podobě placených kurzů francouzštiny, ale nikdo ze zařazených zaměstnanců francouzštinu v rámci své pracovní činnosti nevyužívá a ani výhledově v budoucnu nebude, jsou finanční prostředky vynaloženy zbytečně a produktivita těchto zaměstnanců se nijak nezmění. Proto je třeba dbát na potřebu vzdělávání v závislosti na strategických plánech společnosti.

3.2 Statistika

Druhou kapitolou teoretické části práce je přehled statistických charakteristik, které budou sloužit jako podklad k vlastním výpočtům. V zásadě se rozlišují dva hlavní typy statistiky. Prvním typem je statistika popisná, která bude v rámci této diplomové práce často využívána. Druhým typem je statistika matematická.

3.2.1 Deskriptivní statistika

Popisná, neboli také deskriptivní statistika, slouží ke zkoumání konkrétního souboru dat. Nejčastěji bývá prezentována pomocí různých obrázků, grafů či tabulek, které by měly stručně a srozumitelně charakterizovat nejdůležitější poznatky o datech. Závěry není možné zobecňovat, týkají se pouze zkoumaného vzorku. V případě, že jsou zkoumány kvalitativní veličiny, jsou sledovány především četnosti, které jsou následně graficky znázorněny například pomocí sloupcového nebo koláčového grafu. Kvalitativní veličinou může být vzdělání, pohlaví a další. U kvantitativních veličin jako věk, výška, délka časového období apod., které jsou

vyjádřeny konkrétním číslem, je vhodné sledovat jednotlivé charakteristiky, mezi které se řadí průměr, medián, rozptyl aj.^[21]

➤ Rozdělení četností

Pro rozřídění velkého množství číselných hodnot statistického souboru slouží rozdělení statistických jednotek do skupin. V rámci každé skupiny jsou sledovány četnosti, které mohou být v absolutní, relativní nebo kumulativní formě. Tyto četnosti mohou být sledovány v rámci klasických tříd nebo intervalů. Například počet žáků by byl sledován v rámci tříd, jejich věk by bylo vhodnější zaznamenat intervalovým rozdělením četností.^[24] V případě potřeby snadné, rychlé a přehledné prezentace četností, je vhodné využít grafické znázornění. Za tímto účelem bývají využívané spojnicové, sloupcové nebo výsečové grafy. Nejčastější jsou histogramy, které mohou být, stejně jako v následujícím obrázku, doplněny diagramem rozptýlení.^[25]

➤ Statistické charakteristiky polohy

Pro nalezení umístění číselné hodnoty v rámci souboru slouží charakteristiky polohy, mezi které patří průměr, modus, medián a kvantily.^[23]

Nejpoužívanějším výpočtem charakteristiky je průměr. Aritmetický průměr, známý také jako střední hodnota, je vypočten jako součet hodnot souboru dělený množstvím jednotek v souboru. Tento výpočet lze použít v případě, že hodnoty nejsou rozděleny do intervalů. Výpočet prostého aritmetického průměru:^[24]

$$\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i \quad (1)$$

V případě, že hodnoty jsou rozděleny do intervalů, do výpočtu zasahuje střed intervalu. Tento výpočet je vhodný například u věku obyvatel, průměrné mzdy a dalších ukazatelů. Výpočet váženého aritmetického průměru:^[24]

$$\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^k x_i n_i \quad (2)$$

Posledním průměrem, který zde bude prezentován, je průměr geometrický. V ekonomii se nejčastěji využívá při výpočtu průměrné inflace nebo úroku. Obecně ho lze využít všude tam, kde smysl informace je v součinu jeho jednotlivých hodnot.

$$\bar{x}_G = \sqrt[n]{x_1 \cdot x_2 \cdot \dots \cdot x_n} \quad (3)$$

Modus \hat{x} je dalším ukazatelem při výpočtech charakteristiky polohy. Udává hodnotu, která se v souboru vyskytuje nejčastěji. V některých případech však nemusí nést pravdivou informaci a to především tehdy, pokud se v souboru vyskytuje ještě jedna nebo více hodnot se stejnou stejně často. V takovém případě bimodální nebo vícemodální rozdělení.^[25]

Mezi poslední typickou charakteristiku polohy patří kvantily. Jedná se o určitá čísla, která rozdělují statistický soubor na dvě části. O velikosti těchto dvou částí rozhoduje volba kvantilu. Mezi nejběžněji používaný kvantil patří medián \tilde{x} . Jedná se o 50% kvantil, který rozděluje soubor přesně na 2 shodné části. 50 % hodnot se nachází pod tímto kvantilem (nebo na stejné úrovni) a 50 % nad ním. Dalšími často používanými kvantily jsou kvartily, decily nebo percentily. Kvartily jsou celkem 3 a rozdělují celý statistický soubor na 4 části. Dolní kvartil $\tilde{x}_{0,25}$ odděluje od souboru čtvrtinu nejnižších hodnot, horní kvartil $\tilde{x}_{0,75}$ tři čtvrtiny nejnižších hodnot a středním kvantilem je již zmiňovaný medián. Obdobnou funkci mají decily, které rozdělují soubor na desetiny, nebo percentily, které ho rozdělují na setiny.^[22]

➤ Statistické charakteristiky variability

Vypočtené hodnoty průměru, modusu či mediánu určují pouze umístění hodnoty v rámci statistického či základního souboru dat. Jejich vypovídací schopnost však může být nepřesná. K ověření, zda jsou tyto ukazatele adekvátními, slouží ukazatele sledující variabilitu dat. Čím vyšší je variabilita, tím zkršenější mohou být výsledky ukazatelů jako průměr nebo medián. K ověření relevantnosti a pravdivosti statistických charakteristik polohy slouží variační rozpětí, rozptyl, směrodatná odchylka, variační koeficient a standardní chyba.^[26]

Variační rozpětí sleduje vzájemnou vzdálenost minimální a maximální hodnoty souboru. Získáme ho odečtením minimální hodnoty od hodnoty maximální. Čím větší rozpětí, tím větší je možná variabilita. K měření rozpětí se také používá mezi-kvartilové rozpětí $X_{0,75} - X_{0,25}$, protože neuvažuje extrémní hodnoty souboru, které mohou výsledky zkršlit.^[25]

Hojně využívaná je směrodatná odchylka představující druhou odmocninu rozptylu. Výhodou oproti rozptylu je to, že je ve stejných jednotkách jako měřené hodnoty souboru. Rozptyl je součet čtvercových odchylek od průměrů. Vzorec pro výpočet rozptylu je následující: ^[25]

$$s^2 = \frac{1}{n-1} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 \quad (4)$$

Rozptyl je vždy větší nebo roven 0. Rovnost s nulou je možná pouze v případě, že všechny hodnoty v souboru jsou konstantní. Hodnota rozptylu se mění, podle toho jak moc jsou hodnoty v souboru rozptýleny.^[25]

V případě potřeby srovnání variability více souborů, které jsou měřené v různých jednotkách, je vhodné využít relativní míry variability. Nejpoužívanější je variační koeficient. Na rozdíl od předešlých charakteristik variability vyjadřuje

variabilitu souboru dat jako podíl směrodatné odchylky a aritmetického průměru.^[25] Dalším ukazatelem je standardní chyba průměru. Ta udává přesnost vypočteného aritmetického průměru.^[26]

$$V_x = \frac{s_x}{\bar{x}} \quad SE = \frac{s}{\sqrt{n}} \quad (5,6)$$

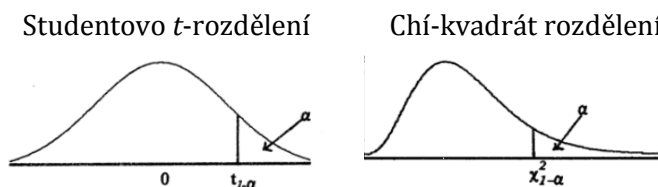
3.2.2 Induktivní statistika

Druhým typem statistiky je statistika matematická, neboli-induktivní. Výsledkem induktivní statistiky je vyslovení obecného závěru o celku, nejčastěji populaci. Tyto závěry však plynou ze zkoumání pouze dílčího souboru z tohoto celku a proto mohou být nepřesné. Základem je shromáždění dat o jednotlivcích a vytvoření náhodného výběru. Náhodný výběr je založen na skutečnosti, že všichni jedinci jsou do něj zařazeni náhodně a zároveň u každého z nich se vyskytuje stejná pravděpodobnost jeho zařazení.^[25]

Vypočtené charakteristiky jako střední hodnota, směrodatná odchylka, rozptyl a další v rámci výběru nejsou spolehlivým ukazatelem celého souboru. K ověření správnosti vypočtených hodnot slouží intervalové odhady. Jejich cílem je určit interval, ve kterém se nachází odhadovaný parametr, a to s danou pravděpodobností. Prvotním krokem pro jeho sestavení je určení hladiny významnosti α , na základě které je pak vypočten stupeň spolehlivosti. V případě jednostranného intervalu spolehlivosti je roven $1-\alpha$, pro oboustranný interval spolehlivosti je roven $1-\alpha/2$.^[25] Obecné vyjádření intervalového odhadu lze zapsat následovně:^[27]

*Bodový odhad \pm koeficient spolehlivosti * směrodatná chyba odhadu*

Bodovým odhadem je například vypočtený průměr či rozptyl v rámci daného výběru. Koeficient spolehlivosti se odvíjí od toho, zda je příslušný kvantil hledán v rámci Studentova t -rozdělení nebo Chí-kvadrát rozdělení, a také závisí na zvolené hladině významnosti α . Konkrétní hodnoty tohoto koeficientu jsou dohledatelné v tabulkách kritických hodnot, které jsou veřejně dostupné.^[27,28]



Obr. 2 Studentovo t a Chí-kvadrát rozdělení

Zdroj: Chajdiak J., Rublíková E., Gudába M.: Štatistické metódy v praxi. Statis, Bratislava 1997^[28]

Poslední hodnotou vstupující do výpočtu intervalového odhadu spolehlivosti je směrodatná chyba odhadu. V případě určení intervalu například pro hodnoty průměru se tak bude jednat o standardní chybu průměru (SEM – Standard error of mean). Velikost této chyby se odvíjí od směrodatné odchylky, případně rozptylu zkoumaného souboru dat. Vypočte se jako podíl směrodatné odchylky a druhé odmocniny z počtu jednotek souboru.^[27]

Výsledek intervalového odhadu může být zapsán pomocí dvou čísel, tedy (průměr \pm konfidenční interval) nebo pomocí tří čísel (průměr, dolní mez, horní mez).^[27]

Na tomto místě je vhodné zmínit, že data zpracovávaná v rámci této diplomové práce neodpovídají charakteristice náhodného výběru, a proto jsou výpočty založeny převážně na statistice deskriptivní. Bodové a intervalové odhady jsou spíše orientační.

4 Vstupní analýza

V přehledu literatury jsou uvedeny informace a poznatky jiných autorů, které jsou spíše v obecné rovině. Také byl proveden přehled statistických metod vhodných pro výpočty v rámci vlastní práce. Tato kapitola se zabývá analýzou trhu práce v Jihomoravském kraji za rok 2013, aktivní politice zaměstnanosti a v neposlední řadě samotným rekvalifikacím, kterým je kvůli jejich velké obsáhlosti věnována pozornost ve zvláštní kapitole.

Informace v rámci vstupní analýzy vychází převážně z údajů získaných na internetových stránkách Úřadu práce v Brně nebo přímo od pracovníků Úřadu práce z oddělení rekvalifikací. Nelze tedy tyto kapitoly zahrnout ani do přehledu literatury, ale ani do vlastních výpočtů. Zároveň jsou důležité pro uvedení do problematiky a pochopení fungování rekvalifikací, které jsou odrazem situace na trhu práce.

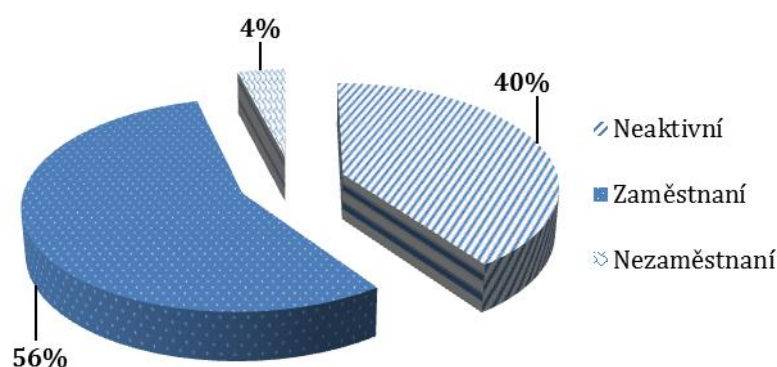
4.1 Trh práce v Jihomoravském kraji v roce 2013

Rekvalifikační kurzy, jejich nabídka a poptávka po nich, úzce souvisí se situací na trhu práce. ÚP provádí pravidelné průzkumy trhu práce a na základě získaných výsledků rozhodují o tom, u kterých rekvalifikačních kurzů vypíší výběrové řízení na poskytovatele kurzů. Data, která jsou blíže popsána a analyzována v následujících kapitolách, nesou informace o rekvalifikačních kurzech, které byly ukončeny v období od ledna do června letošního roku, tedy roku 2014. Na základě toho je vhodné provést analýzu trhu práce z roku 2013. Důvodem je skutečnost, že situace na trhu práce předchozího roku má vliv na počet a zaměření rekvalifikačních kurzů nabízených v první polovině roku 2014.

Údaje o trhu práce jsou dostupné přímo na stránkách ÚP v Brně, kde jsou však v této chvíli uveřejněny statistiky a výroční zprávy pouze do roku 2011. Důležitým zdrojem informací jsou internetové stránky Českého statistického úřadu (ČSÚ). Právě z tohoto zdroje jsou získány a provedeny veškeré následující analýzy a statistiky.

4.1.1 Zaměstnanost a nezaměstnanost

Dle Výběrového šetření pracovních sil, které provádí ČSÚ již od roku 1992, a to na území celé České republiky, žilo v roce 2013 v Jihomoravském kraji celkem okolo 1 168,8 tisíc obyvatel. Z toho jich 997,2 tisíce bylo starších 15ti let. Ekonomicky aktivních obyvatel, tedy zaměstnaných a nezaměstnaných, bylo celkem 597 tisíc osob. Zbýlých 400 tisíc představují ekonomicky neaktivní osoby. Mezi ně řadíme osoby v starobním důchodě, osoby, které se vzdělávaly nebo pečovaly o děti a domácnost.^[11]



Graf 1. Podíl zaměstnaných, nezaměstnaných a ekonomicky neaktivních obyvatel v Jihomoravském 2013

Zdroj: ČSÚ, Trh práce v Jihomoravském kraji 2013

V grafu je přehledně zaznamenán podíl ekonomicky aktivních a ekonomicky neaktivních obyvatel. Pouze 4 % z celkového počtu analyzovaných osob, které jsou starší než 15 let, bylo nezaměstnaných.

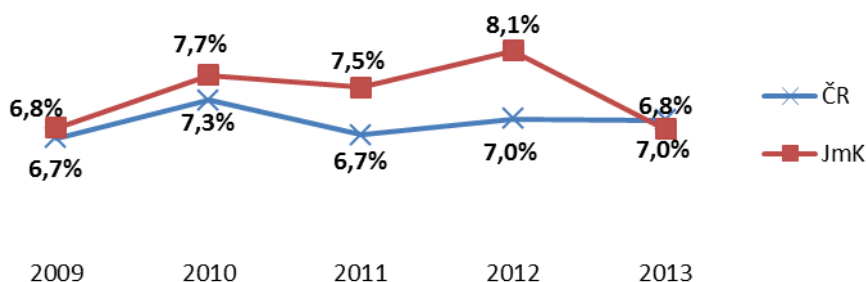
Jak vysoký je počet ekonomicky aktivních osob a podíl nezaměstnaných v Jihomoravském kraji v porovnání s ostatními kraji, zaznamenává následující tabulka. Údaje jsou uváděny v tisících.

Tab. 1 Ekonomická aktivita a nezaměstnanost dle krajů v ČR.

Kraj	Ekonomicky aktivní	Nezaměstnaní	Zaměstnaní	Podíl nezaměstnaných
Praha	670,4	21,0	649,4	3,10 %
Středočeský	660,6	34,4	626,2	5,20 %
Jihočeský	311,8	16,2	295,6	5,20 %
Plzeňský	295,9	15,4	280,5	5,20 %
Vysočina	253,5	17,1	236,4	6,70 %
Jihomoravský	597,0	40,6	556,4	6,80 %
Zlínský	296,3	20,2	276,1	6,80 %
Královéhradecký	275,0	22,5	252,4	8,20 %
Liberecký	213,7	17,7	196,0	8,30 %
Pardubický	263,2	22,1	241,0	8,40 %
Olomoucký	306,3	28,2	278,2	9,20 %
Ústecký	401,5	37,8	363,7	9,40 %
Moravskoslezský	603,8	59,7	544,1	9,90 %
Karlovarský	157,1	16,0	141,1	10,20 %

Jihomoravský kraj v roce 2013 evidoval 40,6 tisíce nezaměstnaných osob. Důležitější než celkový počet nezaměstnaných osob je však jejich podíl na celkovém počtu ekonomicky aktivních. Zde údaje podávají přesnější informace o situaci na trhu práce v jednotlivých krajích. Nejnižší míra nezaměstnanosti je v Praze s 3,1 %. Následují kraje Středočeský, Jihočeský a Plzeňský s hodnotami 5,2 %. Jihomoravský kraj je na tom podobně se Zlínským a Krajem Vysočina. Mezi kraje s nejvyšší mírou nezaměstnanosti patří Karlovarský a Moravskoslezský s hodnotami okolo 10 %.

Vývoj míry nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji ve srovnání s celou republikou ilustruje následující graf.



Graf 2. Vývoj míry nezaměstnanosti 2009 - 2013

Až na výjimku v roce 2013 se hodnoty míry nezaměstnanosti Jihomoravského kraje drží nad hodnotami celostátními. Z tohoto vývoje lze usuzovat, že se Jihomoravský kraj ve srovnání s republikovým průměrem ostatních krajů déle potýkal s následky ekonomické krize z roku 2008. [12]

Míra zaměstnanosti mladých osob od 20 do 29 let je ovlivněna rostoucím počtem studentů a také zvyšujícím se věkem absolventů. I přes tyto faktory byla míra zaměstnanosti mladých v roce 2013 v Jihomoravském kraji 62,1 %, což bylo o 3 % více než v roce předcházejícím. Míra nezaměstnanosti u žen je od roku 2009 až do roku 2013 vyšší než u mužů, a to v rozmezí od zhruba 1 % do téměř 3 %. Tyto výpočty vychází z ekonomicky aktivních a nezaměstnaných osob. [11]

4.1.2 Struktura zaměstnanosti

Množství a typy nabízených rekvalifikačních kurzů se odvíjí od poptávky na trhu práce. Dle struktury zaměstnanosti z roku 2013 lze vysledovat, které profese byly žádané a u kterých naopak zájem zaměstnavatelů upadl. K tomuto účelu je využito odvětvové klasifikace CZ-NACE a klasifikace CZ-ISCO, která rozděluje určité skupiny zaměstnání. Údaje jsou zjišťovány pro rok 2013 v Jihomoravském kraji. K roku 2013 jsou zjištěny stejné údaje i za rok 2010, z čehož bude možné vysledovat rostoucí nebo naopak klesající zájem o jednotlivé obory.

Tab. 2 Struktura zaměstnanosti v Jihomoravském kraji v roce 2013 dle CZ-NACE

Odvětví	2013		2010		2013 – 2010 %
	(v tis.)	%	(v tis.)	%	
Doprava a skladování	29,0	5,2	36,0	6,8	-1,6 %
Profesní, vědecké a technické činnosti	26,2	4,7	32,3	6,1	-1,4 %
Stavebnictví	47,1	8,5	52,0	9,8	-1,3 %
Veřejná správa a obrana; pov. soc. zabezp.	38,2	6,9	38,7	7,3	-0,4 %
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	5,5	1,0	6,9	1,3	-0,3 %
Velkoobchod a maloob.; opr. mot. vozidel	64,5	11,6	63,5	12,0	-0,3 %
Zdravotní a sociální péče	38,3	6,9	38,4	7,2	-0,3 %
Ubytování, stravování a pohostinství	19,9	3,6	20,1	3,8	-0,2 %
Ostatní činnosti	14,0	2,5	14,2	2,7	-0,2 %
Činnosti v oblasti nemovitostí	2,9	0,5	3,5	0,7	-0,1 %
Zemědělství, lesnictví a rybářství	16,1	2,9	15,7	3,0	0,0 %
Těžba a dobývání	2,5	0,5	1,7	0,3	0,1 %
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	10,4	1,9	9,0	1,7	0,2 %
Zásob. vodou; činnosti související s odpady	7,4	1,3	4,7	0,9	0,5 %
Peněžnictví a pojišťovnictví	16,7	3,0	12,4	2,3	0,7 %
Zpracovatelský průmysl	134,1	24,2	124,4	23,4	0,8 %
Administrativní a podpůrné činnosti	15,7	2,8	10,0	1,9	0,9 %
Informační a komunikační činnosti	21,7	3,9	14,7	2,8	1,2 %
Vzdělávání	43,4	7,8	32,6	6,1	1,7 %

Zdroj: ČSÚ, Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – roční průměry 2013.^[14]

Zde je vhodné poukázat především na 5 odvětví, ve kterých došlo k největším procentuálním změnám. Nejvíce klesl podíl zaměstnaných osob v odvětvích stavebnictví, dopravy a profesní, vědecké a technické činnosti. Naopak vzrostl počet osob zaměstnaných v oblasti informačních a komunikačních činností a nejvíce v oblasti vzdělávání, kde je zaměstnáno oproti roku 2010 o 1,7 % více osob.

Projevil se zde mírný útlum v oblasti stavebnictví a dopravy. Informatika a komunikační technologie jsou stále v popředí zájmu. V současnosti zažívá menší boom právě vzdělávání, kdy se klasické školní vzdělávání stává pouze základem a bývá nedostačující. Vysoký počet absolventů vysokých škol zahlcuje trh práce

a zaměstnavatelé žádají jakousi přidanou hodnotu, něco co uchazeč o práci umí navíc oproti svým konkurentům. Zde vzniká prostor pro rozvoj nových vzdělávacích agentur a společností.

Pro sledování změn počtu zaměstnaných osob v konkrétních skupinách zaměstnání slouží klasifikace CZ-ISCO.

Tab. 3 Struktura zaměstnanosti v Jihomoravském kraji v roce 2013 dle CZ-ISCO

Skupiny zaměstnání	2013		2010		2013 - 2010 (%)
	(v tis.)	%	(v tis.)	%	
Techničtí a odborní pracovníci	99,9	18	129,7	24,4	-6,4
Zákonodárci a řídicí pracovníci	32,4	5,8	36,6	6,9	-1,1
Řemeslníci a opraváři	91,2	16,4	91,8	17,3	-0,9
Obsluha strojů a zařízení, montéři	58,8	10,6	59,6	11,2	-0,7
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	30,5	5,5	31,1	5,8	-0,4
Zaměstnanci v ozbrojených silách	0,7	0,1	0,9	0,2	-0,1
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	6,7	1,2	6,6	1,2	0,0
Úředníci	55,1	9,9	46,3	8,7	1,2
Pracovníci ve službách a prodeji	85,0	15,3	65,1	12,2	3,0
Specialisté	96,3	17,3	64,1	12	5,2

Zdroj: ČSÚ, Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – roční průměry 2013.^[14]

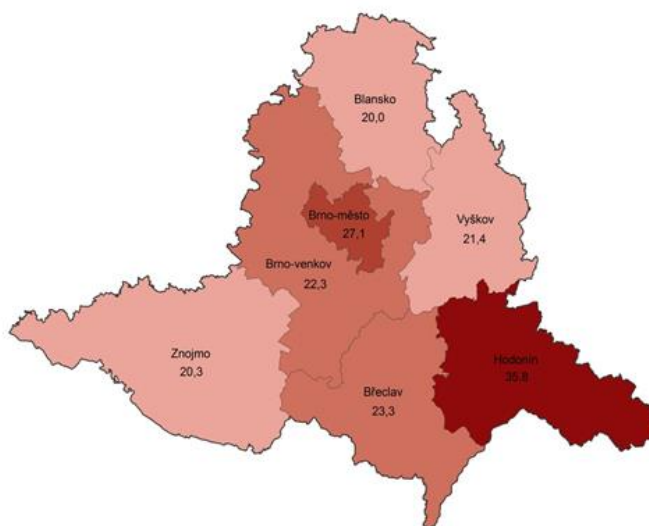
Podíl zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnaných lidí se u některých skupin zaměstnání nikterak nemění. Jedná se především o zaměstnance v ozbrojených silách a kvalifikované pracovníky v zemědělství, lesnictví a rybářství. Nejvíce vzrostl počet zaměstnaných osob ve službách a prodeji a také specialistů. Naopak výrazný propad zaznamenali techničtí a odborní pracovníci.

4.1.3 Stručná charakteristika poptávky po pracovní síle

Průměrný počet volných pracovních míst v roce 2013 se v Jihomoravském kraji pohyboval okolo 2 200. V závislosti na ročním období se i mění poptávka po práci a vzniká tak sezónní nezaměstnanost. Rok 2013 nebyl v tomto ohledu výjimkou. Nejvíce volných pracovních pozic bylo evidováno v březnu s počtem 3 337. Mezi obory, u kterých je jejich činnost více či méně ovlivněna ročním obdobím, můžeme zařadit například zemědělství, cestovní ruch a služby s ním svázané nebo také stavebnictví. U firem působících v těchto oblastech dochází během zimního období k útlumu, na jaře je tomu naopak. To vysvětluje vysoký počet volných míst právě

v měsíci březnu. Naopak nejméně volných pracovních pozic bylo nabízeno v prosinci roku 2013, konkrétně 2 262 míst.^[13]

Průměrný počet uchazečů na jedno pracovní místo v rámci celé České republiky je okolo 14ti. V Jihomoravském kraji je zájemců o jedno místo téměř o 10 více než odpovídá republikovému průměru.^[13] V případě zaměření se pouze na Jihomoravský kraj, i zde se počet uchazečů na jedno volné pracovní místo viditelně liší podle okresu.



Obr. 3 Počet uchazečů na jedno pracovní místo v Jihomoravském kraji

Zdroj: ÚP ČR v Brně ^[13]

I když bylo v roce 2013 nevíce volných pracovních míst evidováno v Brně-městě, jehož měsíční průměr činil okolo 870 nabízených pracovních míst, řadí se Brno-město k okresu, kde je druhý největší počet zájemců na jedno pracovní místo, a to 27,1. Okresy s nejmenším počtem nabízených pracovních míst evidují také nejmenší počet uchazečů na jedno místo, konkrétně 20 osob. Jedná se o okresy Blansko, Znojmo, nebo Vyškov, u kterého byl tento počet osob o něco málo vyšší, tedy 21,4. Pokud zájemce o zaměstnání hledá pracovní uplatnění v okrese Hodonín, bude muset průměrně čelit dalším zhruba 34 konkurentům, kteří se budou ucházet o stejnou pozici. Zmiňované počty zájemců jsou ročními průměry v rámci každého okresu.^[13]

Tab. 4 Počet volných pracovních míst v Jihomoravském kraji v roce 2013 dle CZ-ISCO

Skupiny zaměstnání	Počet míst	v %
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	668	23,7
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	557	19,8
Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci.	474	16,8
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	405	14,4
Obsluha strojů a zařízení	219	7,8
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	205	7,3
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	200	7,1
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	72	2,6
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví (včetně příbuzných oborů)	15	0,5
Neuveдено	4	0,1
Celkem	2 819	100

Zdroj: ÚP ČR v Brně ^[13]

K nejčastěji nabízeným pracovním pozicím v roce 2013 se řadili především obchodní zástupci, administrativní pracovníci, kuchaři, realitní makléři, pracovníci ostrahy a strážníci, uklízeči a pomocníci, programátoři počítačových aplikací, zedníci, řidiči nákladních automobilů, servírky a číšníci, skladníci a obsluha manipulačních vozíků, pracovníci zákaznických center a dělníci ve výstavbě budov. ^[13]

Z celkového počtu 2819 nabízených pracovních míst jich bylo 1 091 určeno pro osoby s učňovským a středním vzděláním bez maturity (38,7 % pracovních míst), dále 900 míst osobám se základním vzděláním nebo bez vzdělání (31,9 %), 644 osobám se středním vzděláním s maturitou (22,8 %) a nejméně bylo nabídnuto vysokoškolsky vzdělaným osobám nebo osobám s vyšším vzděláním. Zde byl počet volných pracovních míst 185, což představuje pouze 6,6 % z celkové nabídky. ^[13]

4.2 Aktivní politika zaměstnanosti

V rámci státní politiky zaměstnanosti, kterou spravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky, rozlišujeme v základě hlavní dva typy, a to pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti zajišťuje vyhledávání a zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a dále vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Oproti tomu aktivní politika zaměstnanosti (APZ) se snaží předcházet situacím, kdy jsou uchazeči bez zaměstnání, a to především dlouhodobě. Snaží se harmonizovat nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce a tím předcházet potřebě nástupu pasivní politiky. Jedná se tedy především o preventivní a aktivní opatření, která by měla minimalizovat počet neza-

městnaných a tím tak i finanční prostředky státního rozpočtu přidělené na výplatu podpor v nezaměstnanosti.^[5]

Mezi hlavní cíle, které APZ sleduje, patří dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce a produktivní využívání pracovních sil. Programy na podporu zaměstnanosti v rámci APZ podporují skupiny obyvatel, kteří jsou nějakým způsobem znevýhodnění při hledání zaměstnání. Mezi tyto skupiny spadají například handicapovaní, matky na mateřské dovolené, mladí lidé nedisponující dostatečnou praxí či absolventi oborů, které nemají příliš velké uplatnění na trhu práce. Dále podporují zaměstnavatele možností zažádání a získání finančního příspěvku na podnikání, snaží se podporovat pracovní morálku lidí dlouhodobě nezaměstnaných, a to například prostřednictvím veřejně prospěšných prací, které ukotvují v lidech běžné pracovní návyky a posléze usnadňují nalezení nového zaměstnání.^[6] Aktivní politika zaměstnanosti je upravena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.^[7]

4.2.1 Program a strategie APZ v Jihomoravském kraji v roce 2014

Strategie aktivní politiky zaměstnanosti byla zformulována na základě Národního programu reforem České republiky 2011 a cílů strategie Evropa 2020.^[16]

➤ Strategie Evropa 2020

Toto označení představuje hlavní hospodářskou reformní agendu Evropské unie pro roky 2010 až 2020. Hlavním cílem této strategie je udržitelný hospodářský růst, který bude podporovat jak sociální tak územní začleňování všech členských států.^[17] V rámci této strategie byly 17. června 2010 Evropskou radou stanoveny cíle z oblasti energetiky, vývoje, vzdělávání nebo zaměstnanosti, u které je cílem dosáhnout 75% zaměstnanosti osob ve věkové skupině od 20 do 64 let.^[18]

Všechny členské státy společně s Českou republikou byly vyzvány, aby v jednotlivých oblastech včetně oblasti zaměstnanosti stanovily obdobné národní cíle, které budou odrážet cíle EU a zároveň národní specifika dané země.^[17]

➤ Národní dílčí cíle ČR v oblasti zaměstnanosti

Česká vláda na základě strategie Evropa 2020 a jejího požadavku dosažení zaměstnanosti 75 % u osob ve věku od 20 do 64 let definovala 4 dílčí cíle, na jejichž základě jsou určeny nástroje k jejich dosažení.^[16]

- zvýšení míry zaměstnanosti žen ve věku od 20 do 64 let na 65 %,
- zvýšení míry zaměstnanosti starších osob ve věku od 55 do 64 let na 55 %,
- snížení míry nezaměstnanosti u osob ve věku od 15 do 25 let o třetinu oproti roku 2010,

- snížení míry nezaměstnanosti u osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu oproti roku 2010.^[16]

V návaznosti na tyto cíle se Úřad práce a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zaměřují na skupiny uchazečů či zájemců o zaměstnání, kteří jsou nejvíce ohroženi. Těmto osobám je věnována zvláštní pozornost a jsou přednostně zařazováni do programů APZ. Jedná se o uchazeče o zaměstnání:

- dlouhodobě (déle než 5 měsíců) evidované na ÚP,
- do 25 let včetně absolventů škol bez praxe,
- pečující o dítě mladší 15ti let,
- vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené,
- starší 55ti let,
- se zdravotním postižením,
- s důvodným předpokladem dlouhodobé evidence,
- s jiným důvodem bránícím vstupu na volný trh práce (hrozba sociálního vyloučení či dlouhodobé nezaměstnanosti).^[16]

Společně s finanční podporou zaměstnavatelů, poradenstvím, rekvalifikacemi a jinými nástroji, se Úřady práce snaží pro každého jednotlivce najít vhodnou pracovní pozici nebo mu navrhnout a zabezpečit takové řešení stávající situace, aby se jeho šance na získání zaměstnání v budoucnu zvyšovala.

4.2.2 Nástroje APZ

Pro dosažení jednotlivých cílů aktivní politiky zaměstnanosti bylo zřízeno několik nástrojů a aktivit, které tyto cíle sledují. Napomáhají uchazečům a zájemcům o práci při získávání nových potřebných znalostí, obnovování pracovních návyků a sebejistoty, zaměstnavatelům umožňují zažádat o finanční prostředky pro podporu jejich podnikání či tvorbu nového pracovního místa.^[7,9]

Rekvalifikace - mohou být poskytovány buď zájemcům a uchazečům o zaměstnání, kde dále rozlišujeme rekvalifikace klasické a zvolené, nebo také zaměstnancům. Podstoupením rekvalifikačních kurzů či školení dochází k prohloubení, rozšíření či získání nových znalostí a dovedností potřebných pro vyšší uplatnitelnost na trhu práce. Rekvalifikacím, jejich členění, financování a postupu výběrů účastníků do kurzu bude věnována pozornost ve zvláštní kapitole Rekvalifikace. ^[6,9]

Investiční pobídky - jedná se o hmotnou podporu zaměstnavatele na tvorbu nových pracovních míst a hmotná podpora rekvalifikace či školení zaměstnanců.^[9]

Počátkem roku 2014 došlo ke zvýšení této hmotné podpory z 50 000 Kč na 200 000 Kč na jedno nově vytvořené pracovní místo.^[19]

Veřejně prospěšné práce (VPP) - časově omezené pracovní příležitosti spočívající především v úklidu nebo údržbě venkovních prostor, budov, silnic aj. Bývají nabízeny převážně dlouhodobě nezaměstnaným osobám. Opakovaně bývají nabízeny pouze v případě, že by díky nim mohlo dojít k postupu pracovníka a jeho obsazení do SÚPM. Příspěvek na VPP může být poskytnutý do výše 11 000 Kč měsíčně po dobu 12 měsíců.^[9] Zejména u nástrojů SÚPM a VPP je podporováno vytvoření takových pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v určité nevýhodě, která by byla stabilní a dlouhodobě udržitelná.^[19]

Společensky účelná pracovní místa - pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s ÚP a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Zahrnuje i takové pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Zřízení těchto pracovních míst může být částečně nebo úplně financováno Úřadem práce.^[9]

Příspěvek na zapracování - může být poskytnut zaměstnavateli v případě zapracování nového zaměstnance přijímaného do pracovního poměru, kterému je potřeba věnovat zvláštní pozornost. Jedná se například o osoby se zdravotním postižením, starší 50 let věku, uchazeči o zaměstnání s evidencí na ÚP delší jak 6 měsíců apod. Výše příspěvku je polovina minimální mzdy na jednu osobu, a to po dobu maximálně 3 měsíců.^[9] Zapracování nového zaměstnance je druh výcviku, kde zaměstnavateli vznikají náklady. Těmi jsou například ztráty plynoucí z chyb nového zaměstnance a čas zaměstnance, který ho zaškoluje. Úřad práce tak do určité výše kompenzuje tyto náklady a podporuje tak zaměstnávání osob vyžadující zvláštní pozornost, u kterých může být oproti ostatním osobám doba a intenzita výcviku vyšší.

Poradenství - je nabízeno bezplatně všem, kdo jsou evidováni na úřadu práce. Tato poradenství řeší osobní, zdravotní i sociální problémy, které mohou být příčinou obtíženého zařazení uchazeče či zájemce o zaměstnání na trh práce. V rámci individuálního poradenství je možno prodiskutovat možnosti vhodné rekvalifikace, schopnosti a dovednosti, kterými daný člověk disponuje, získat přehled o nabídkách na trhu práce, doporučení jakým směrem orientovat svou pozornost při výběru oboru budoucího zaměstnání v závislosti na aktuální situaci na trhu a svých možnostech. Vedle individuálních konzultací ÚP pořádá také skupinové programy, které se zaměřují na finanční, právní či počítačovou gramotnost, dále je v rámci programů možností podstoupení psychologického vyšetření, které analyzuje schopnosti a předpoklady daného člověka a na základě kterého jsou předkládána doporučení postupu vyhledávání budoucího zaměstnání. V rámci dalšího z programů je věnována pozornost uchazečům a zájemcům o zaměstnání, kterým je potřeba věnovat zvláštní péči. V tomto případě se jedná především o osoby dlouhodobě nezaměstnané či hendikepované na trhu práce. Řadíme se matky na mateřské dovolené, čerstvé absolventy škol a mladistvé, starší osoby po 50 roku věku, zdravotně postižené, osoby po výkonu trestu apod.^[8]

Mezi další nástroje se řadí příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a překlenovací příspěvek. Všechny tyto nástroje by měly zvyšovat uplatnitelnost uchazečů na trhu práce a jejich profesní i osobnostní rozvoj, dále finančně motivovat zaměstnavatele k vytvoření nových pracovních míst. Jelikož se trh práce stále mění, Úřad práce v roce 2014 rozšířil nabídku tuto nabídku o další 4 nástroje.

Outplacement - vznikl především jako reakce na vzniklou situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji a přichází s řešením a pomocí pro osoby, které se staly součástí hromadného propouštění. Tento nástroj jim nabízí konzultaci a poradenství s primárním cílem nalézt této osobě nové zaměstnání ještě předtím, než zaměstnavatel ukončí jeho stávající. Také ÚP nabízí novým zaměstnavatelům finanční příspěvek, když se zaváží, že konkrétní osobu přijmou do pracovního poměru.^[19]

Sdílené pracovní místo - tento nástroj vznikl za účelem podpory zaměstnanců starších 60 let a uchazečů o zaměstnání mladších 30 let nebo těch, kteří se právě vrátili z mateřské dovolené. Princip je takový, že je zaměstnavateli poskytnut finanční příspěvek na vytvoření nového pracovního místa pro osoby mladší 30 let a osoby z mateřské dovolené v případě, že zachová pracovní místo pro osobu starší 60 let.^[19]

Aktivní pracovní příležitost - založeno na finanční motivaci zaměstnavatele, který za příspěvek vytvoří pracovní pozici psanou na DPP za určitých podmínek. Pracovník získá možnost příjmu a posílení pracovní morálky, avšak co je důležité, i nadále zůstává v evidenci ÚP jako uchazeč o zaměstnání, kde mu z tohoto statusu plynou všechny práva a povinnosti.^[19]

Individuální koučink - individuální projekt zahrnující poradenství pro uchazeče o zaměstnání, a to i po určitou dobu, po kterou budou zaměstnání či jinak uplatnění na trhu práce.^[19]

Zde je však vhodné poznamenat, že ne všechny tyto nástroje jsou aktivovány v rámci Jihomoravského kraje. V případě zájmu o některý z nástrojů je potřeba se přeptat přímo na pobočce a zjistit aktuální situaci.

4.3 Rekvalifikace

V případě, že uchazeč o zaměstnání nedisponuje potřebným vzděláním či jeho specializace je odlišná od té, která je poptávaná na trhu práce, má možnost podstoupit rekvalifikační kurzy, ve kterých si osvojí znalosti a dovednosti potřebné pro získání určitého typu zaměstnání. Jedná se o příležitost, jak zvýšit či rozšířit svoji kvalifikaci s cílem vyšší uplatnitelnosti na trhu práce. Tyto kurzy jsou běžně poskytovány Úřady práce po celé České republice. ÚP sledují poptávku firem po práci a v návaznosti na ni nabízí množství rekvalifikačních kurzů široké veřejnosti.

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se rekvalifikací 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.^[7]

Rekvalifikace jsou jedním z hlavních nástrojů APZ. Spíše než na plošné snižování nezaměstnanosti se zaměřují na nalezení vhodného pracovního místa pro jednotlivé uchazeče a tím vyrovnání či zmírnění nesouladu v nabídce a poptávce na trhu práce. Ke každému uchazeči o zaměstnání přistupuje ÚP individuálně. Zkoumá jeho pracovní návyky, věk, kvalifikaci a dosavadní pracovní zkušenosti, sleduje délku evidence jednotlivce na Úřadě práce, vyhodnocuje jeho dovednosti a předpoklady pro získání zaměstnání a snaží se mu nabídnout nejvíce vhodné pracovní zařazení. V případě, že jeho kvalifikace je pro současný trh práce nedostatečná či jinak orientovaná, jedná se o vhodného kandidáta na rekvalifikaci, která by měla zvýšit jeho šance na nalezení nového pracovního místa.

V této kapitole se budu věnovat otázce rekvalifikací, tomu, jaké typy rekvalifikací jsou dostupné, z jakých prostředků a do jaké výše jsou financované a co musí uchazeč udělat pro to, aby byl do rekvalifikačního kurzu zařazen. Veškeré důležité informace si uchazeč o zaměstnání může stáhnout ve formě dokumentu Word nazvaném „Obecné informace“ na internetových stránkách Úřadu práce. Na tento dokument se odkazují v následujícím textu.^[10]

4.3.1 Podmínky zařazení do rekvalifikačních kurzů

Lidé, kteří mají zájem o absolvování těchto kurzů, musí splňovat několik následujících podmínek nutných k jejich zařazení do kurzu:

- být v evidenci na ÚP jako zájemce nebo uchazeč o zaměstnání,
- mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje (např. příslušný stupeň vzdělání, některé znalosti a dovednosti – záleží na typu rekvalifikace),
- být zdravotně způsobilý/á pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese,
- rekvalifikace musí být potřebná – dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa,
- rekvalifikace musí být účelná - po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání.^[10]

Splnění těchto podmínek by mělo podporovat co nejvyšší efektivitu kurzu. Tomu odpovídají především poslední dva body, které říkají, že zájemce o danou rekvalifikaci by neměl v minulosti absolvovat stejnou rekvalifikaci či jiné kurzy a vzdělání se stejným zaměřením. Rekvalifikace má dále sloužit k prohlubování či

rozšiřování dovedností potřebných pro získání zaměstnání či pracovní pozice, které jsou již nabízeny.

4.3.2 Klasifikace rekvalifikačních kurzů

V zásadě existují dva základní typy rekvalifikací, a to klasické a zvolené. Kompletní seznam kurzů nabízených v jednotlivých obdobích je dostupný na internetových stránkách úřadu práce nebo přímo v budově ÚP. Pro oba typy rekvalifikací platí trochu jiné podmínky. Pro druhou polovinu roku 2014 krajská pobočka Úřadu práce v Brně připravila 65 rekvalifikačních kurzů. Jejich seznam je možno nalézt v příloze této práce.

➤ Klasická rekvalifikace

Jedná se o rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce. Seznam kurzů, které lze najít v příloze, nabízí přehled právě tohoto typu rekvalifikace. Uchazeč o zaměstnání si kurz může vyhledat buď sám a zažádat o něj nebo mu může být nabídnut ze strany ÚP. Obě varianty jsou zde možné. Pokud si o něj sám zažádá, je tento uchazeč podroben pohovoru s pracovníci ÚP, během kterého se zjišťuje, zda uchazeč splňuje všechny podmínky nutné pro nástup do rekvalifikace.

Pouze uchazeči, který se účastní klasické rekvalifikace, může být přiznána podpora při rekvalifikaci, která činí až 60 % průměrného čistého měsíčního výdělku, kterého dosahoval v předchozím zaměstnání. Pokud se jednalo o živnostníka, podpora se vyčíslí procentní sazbou. Pokud uchazeči nelze vyměřit základ ani jedním z těchto způsobů, výše podpory se určuje podle průměrné mzdy v národním hospodářství. Bližší postup je uveden v dokumentu „Obecné informace“ na stránkách ÚP.^[10] Náklady na rekvalifikaci jsou za uchazeče či zájemce o zaměstnání hrazeny Úřadem práce, pokud je uchazeč doporučen do kurzu a pokud je mezi ním a ÚP podepsána dohoda o rekvalifikaci a to ještě před zahájením kurzu.

Úřad práce pravidelně provádí průzkumy trhu práce a predikce budoucí poptávky po práci. Na základě získaných výsledků ÚP vyhodnotí, o které rekvalifikační kurzy bude v budoucnu zájem a na základě toho vyhlašuje veřejné zakázky na rekvalifikační kurzy. ÚP se vždy snaží nabízet a doporučovat takové rekvalifikační kurzy, aby jejich absolventům mohli ihned nabídnout odpovídající zaměstnání. Klasický rekvalifikační kurz probíhá v zásadě 6-8 hodin každý den.

➤ Zvolená rekvalifikace

Zvolené rekvalifikace nejsou zabezpečované Úřadem práce, nýbrž jiným zprostředkovatelem. Avšak z důvodu úhrady nákladů ze strany ÚP i v případě kurzů zvolených rekvalifikací, i zde jsou uchazeči podrobeni pohovoru, kde se zkoumá, zda je uchazeč vhodný pro zařazení do kurzu, tedy zda jeho absolvování zvýší šanci na nalezení nového zaměstnání nebo podpoří zahájení podnikání.

Pokud uchazeč o zaměstnání má zájem o rekvalifikační kurz, který není nabízený Úřadem práce, může si tento kurz vybrat sám. Také si sám vybere rekvalifikační zařízení, které tento kurz organizuje. ÚP může, ale nemusí, uhradit náklady na realizaci rekvalifikačního kurzu. Hradí pouze kurzovné. V případě zvolených rekvalifikací nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci, jak tomu bylo u rekvalifikací klasických.

Dle zkušeností pracovníků z ÚP mají účastníci zvolených rekvalifikací většinou předjednané zaměstnání s budoucím zaměstnavatelem. Doba kurzu zvolené rekvalifikace závisí na poskytovateli kurzu. Nelze s jistotou říci, kolik hodin denně, případně kolik dní týdně kurz účastníkovi zabere času.

Z výše uvedeného vyplývá, že zájemci o zvolené rekvalifikace bývají ve většině případů aktivnější než účastníci klasických rekvalifikací. To by mohlo mít za následek, že absolventi zvolených rekvalifikací rychleji najdou zaměstnání, tedy jsou kratší dobu evidováni na ÚP. Tato domněnka bude testována v rámci výpočtů a statistik.

4.3.3 Výběr účastníků a jejich zařazení do kurzu

Poté, co si uchazeč vybere z nabídky rekvalifikačních kurzů ten, který má zájem absolvovat, následuje zkoumání ze strany ÚP, zda je uchazeč pro zařazení do kurzu vhodný. Je zkoumáno především zmíněných pět podmínek (viz. str. 35). Ty by měly být vždy splněny. Důvodem je snaha předejít situacím, kdy absolvování kurzu bude neefektivní při získání zaměstnání, kvůli kterému byl ze strany uchazeče daný kurz absolvován.

Každým zájemce o kurz nejdříve dojde na pohovor s pracovníky z Úřadu práce, na základě kterého je v případě splnění podmínek zařazení uchazeče do kurzu vydáno doporučení pro jeho zařazení. Toto doporučení však není konečné, ale dále postupuje na oddělení rekvalifikací, které má možnost jeho stornování, v opačném případě zapsání a zařazení uchazeče do kurzu. Nejčastějšími důvody stornování doporučení je nemoc samotného uchazeče, dítěte uchazeče, nástup do zaměstnání, ukončení evidence a další.

V případě zvolených rekvalifikací je vhodnost uchazečů posuzována odbornou komisí, která žádost přijme a postoupí ji dál rekvalifikačnímu oddělení nebo žádost zamítne.

4.3.4 Zdroje financování rekvalifikačních kurzů

Finanční prostředky použité k financování rekvalifikačních kurzů pocházejí z 85 % z fondu ESF (Evropského sociálního fondu Evropské unie) a zhruba z 15 % národních zdrojů. Výše úhrady nákladů na kurzy závisí na několika faktorech. Jedním z nich je typ kurzu. Klasické rekvalifikace jsou hrazeny plně, zároveň u nich účastník získává podporu při rekvalifikaci. U zvolených rekvalifikací účastník žádný podobný příspěvek nedostává.^[10]

4.3.5 Rekvalifikace v roce 2013 v České republice

Z dokumentu o vyhodnocení nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti za rok 2013, který je uveřejněný v rámci 108. zasedání Plenární schůze Rady hospodářské a sociální dohody ČR na stránkách Asociace samostatných odborů České republiky, lze zjistit souhrnné informace o nástrojích APZ za celou ČR. Vedle rekvalifikací byly dále sledovány údaje o veřejně prospěšných pracovních místech, kde bylo podpořeno 21 839 osob, a SÚPM, kde bylo podpořeno 21 839 osob.^[20]

➤ Rekvalifikace v číslech

- Z počtu rekvalifikovaných osob se 67 % účastnilo klasických rekvalifikačních kurzů a 33 % zvolených.
- Celkem na rekvalifikace bylo vynaloženo 301 385 tisíc Kč, což představovalo necelou desetinu finančních prostředků vynaložených na rekvalifikace, VPP a SÚPM celkem.
- Celkový počet podpořených uchazečů o zaměstnání, kteří se zúčastnili rekvalifikačního kurzu, byl 41 438 osob.
- Klasickou rekvalifikaci podstoupilo o 9 246 osob více než v roce 2012.
- Nejčastěji se rekvalifikace účastnili vyučení (30,3 %) a osoby s úplným středním odborným vzděláním s maturitou (25,7 %).
- Nejčastější témata rekvalifikačních kurzů:
 - Počítačové rekvalifikace – základní dovednosti: 22 %
 - Zdravotnictví a sociální oblast: 11,7 %
 - Svářečské kurzy: 7,8 %
 - Ekonomika a administrativa: 7,6 %
- Do 12 měsíců od ukončení rekvalifikace si našlo zaměstnání 89 % absolventů kurzu. ^[20]

5 Definice a komparace základní a kontrolní skupiny

Předchozí části práce sloužily jako úvod do problematiky nejen rekvalifikací, ale celého systému nástrojů, které slouží k podpoře zaměstnanosti. Tato kapitola se bude zabývat vlastními výpočty a bude rozdělena na další 2 části. První podkapitola bude věnována souboru dat, jejich rozdělení a popisu. Další pak samotným statistickým výpočtům.

Cílem práce je zhodnotit, zda absolvování rekvalifikačního kurzu má vliv na uplatnitelnost uchazečů o zaměstnání na trhu práce. K tomuto účelu poslouží dvě skupiny dat. Jedná se o uchazeče či zájemce o zaměstnání, přičemž v jedné skupině jsou zařazeni ti, kteří absolvovali rekvalifikační kurz, v druhé pak ti, kteří měli o kurz zájem nebo jim byl navržen ze strany ÚP, ale z nějakého důvodu se ho nezúčastnili. Důležitým předpokladem, ze kterého vycházím je, že datum ukončení evidence uchazeče o zaměstnání na ÚP je způsobeno nalezením nového pracovního místa nebo rozběhnutím vlastního podnikání. Základem tohoto předpokladu je skutečnost, že po dobu evidence na ÚP je za uchazeče o zaměstnání placeno zdravotní pojištění státem. V případě odhlášení z evidence si jej musí platit sám. Pro nezaměstnané osoby je to motivace pro zařazení do této evidence.

Sledovaným obdobím je první polovina roku 2014. Tzn., že jsou shromážděny a následně zpracovávány údaje o těch jednotlivcích, kteří se účastnili (případně neúčastnili) rekvalifikačního kurzu, který byl ukončen v období od ledna do června roku 2014. Pokud by byly sledovány kurzy, které probíhaly například ještě v říjnu tohoto roku, nebylo by možné zjistit jejich efektivnost. Období od skončení kurzu by bylo příliš krátké.

Při zpracovávání dat bude testována hypotéza založená na výzkumech ekonomů Garyho Bacekera, podle kterých lidé s vyšším vzděláním, větším počtem absolvovaných školení a jiného vzdělávání, by měli mít vyšší možnost pracovního uplatnění. Měli by být tedy schopni si rychleji najít nové pracovní místo než lidé, kteří žádným kurzem neprošli.

5.1 Data a rozdělení jednotlivců do skupin

Primární data, ze kterých jsou zpracovány veškeré analýzy a statistiky, jsou čerpána především z údajů, které mi byly poskytnuty Úřadem práce České republiky v Brně. Jedná se o anonymizované seznamy jednotlivých uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP v Brně. Do těchto seznamů jsou zařazeny osoby, které absolvovali některý z rekvalifikačních kurzů realizovaných v období od ledna do června 2014. Dále se jedná o osoby, u kterých byla doporučenka do kurzu stornována nebo zamítnuta. Z důvodu ochrany osobních údajů jsou seznamy, které jsem obdržela, očištěny o jména, rodná čísla, data narození apod. Výsledný seznam obsahuje informace o pohlaví, délce evidence jednotlivce na Úřadě práce, dosaženém vzdě-

lání, věku k datu nástupu do rekvalifikace, názvu rekvalifikačního kurzu, termínu zahájení kurzu a termínu jeho ukončení.

Data jsou rozdělena do dvou skupin. Základní skupina výzkumu je složena z jednotlivců, kteří rekvalifikaci úspěšně dokončili. Naopak v kontrolní skupině jsou zařazeni ti uchazeči o práci, kteří se rekvalifikačního kurzu neúčastnili. Důvod neúčasti je u každého jednotlivce zaznamenán zvlášť. Může se jednat jak o rozhodnutí samotného uchazeče, tak o zamítnutí odbornou komisí. Z tohoto důvodu není určení osob zařazených do kontrolní skupiny jednoduché, jelikož není jednoznačné. Způsob výběru kontrolní skupiny je blíže popsán na následující straně v podkapitole Kontrolní skupina.

Celkem byly Úřadem práce poskytnuty čtyři seznamy uchazečů o zaměstnání. První seznam se skládal z absolventů klasické rekvalifikace, druhý pak z absolventů zvolené rekvalifikace. Třetí seznam byl sestaven z osob, které měli zájem o zvolenou rekvalifikaci, ale nenastoupili, a to z důvodu storna ze strany uchazeče nebo z důvodu neschválení odbornou komisí. Poslední čtvrtou skupinu pak tvoří osoby, které byly ze strany ÚP doporučeny do klasické rekvalifikace, ale nenastoupily.

5.1.1 Základní skupina

Ve skupině základní zahrnující absolventy rekvalifikačních kurzů vznikly 4 podskupiny:

- absolventi klasických rekvalifikačních kurzů čítající celkem 318 osob. Rekvalifikaci hradí ÚP, ale pouze v případě, že je uchazeč o zaměstnání Úřadem práce na rekvalifikaci doporučen a že ještě před zahájením kurzu sepsal dohodu o rekvalifikaci. Dále může být účastníkovi vyplácena podpora při rekvalifikaci, která je ve výši 60 % mzdy z předchozího zaměstnání.
- Absolventi rekvalifikačních kurzů, které jsou součástí regionálních individuálních projektů (RIP). Zde je zahrnuto celkem 83 osob. Náklady na realizaci rekvalifikace jsou hrazeny z 85 % z prostředků ESF a ze zbylých 15 % národních zdrojů. Součástí RIP jsou plánovány většinou na delší časové období, nejčastěji okolo jednoho roku, kdy jsou pro účastníky naplánovány i jiné aktivity, mezi které je zařazeno například poradenství, mzdové příspěvky zaměstnavatelům apod. Z důvodu, že úspěšnost těchto kurzů neovlivňuje pouze absolvovaná rekvalifikace, ale i výše zmíněné ostatní aktivity, nebudou tyto osoby zařazeny do výpočtů.
- Absolventi rekvalifikačních kurzů, které jsou součástí grantových projektů. Náklady na kurzy jsou v tomto případě pro ÚP nulové. Veškeré tyto náklady jsou hrazeny příjemcem dotace. K této podskupině je zahrnuto 6 osob. Z důvodu malého vzorku osob a také jiné povaze těchto kurzů, nebude ani tato podskupina brána v úvahu při výpočtech.

- Absolventi zvolených rekvalifikačních kurzů. Zde mohou být náklady hrazeny ÚP, ale pouze do výše nepřesahující 50 000 Kč během posledních 3 let, a to v případě, že si o úhradu účastník zažádá. Tato skupina čítá celkem 168 osob.

Z výše uvedeného vyplývá, že sledovaný a analyzovaný soubor dat bude nést informace pouze o skupině absolventů klasických a zvolených rekvalifikačních kurzů. Celkem se jedná o 486 osob, které během prvních šesti měsíců roku 2014 absolvovali některý z rekvalifikačních kurzů. U každého jednotlivce jsou známy následující informace:

- pohlaví,
- věk (aktuální ke dni nastoupení do rekvalifikačního kurzu),
- nejvyšší dosažené vzdělání,
- datum, od kdy je uchazeč evidovaný na ÚP,
- datum, do kdy je uchazeč evidovaný na ÚP,
- název rekvalifikačního kurzu,
- datum zahájení a datum ukončení rekvalifikačního kurzu.

5.1.2 Kontrolní skupina

Určení osob, které budou zařazeny do kontrolní skupiny, není jednoznačné. Tato nejednoznačnost plyne především z různorodosti povah těchto osob a jejich důvodů nenastoupení. Důležitým faktorem, podle kterého bude sestavena kontrolní skupina, je právě důvod nenastoupení do kurzu. Ty se však liší podle toho, jestli měli být uchazeči o zaměstnání zařazeni do rekvalifikace klasické nebo zvolené. Důsledkem toho vzniká ne jedna, ale hned 2 kontrolní skupiny, které se od sebe diametrálně liší.

➤ Zvolené rekvalifikační kurzy a kontrolní skupina „Z“

Zvolené rekvalifikační kurzy nejsou v seznamu nabízených kurzů ÚP. O účast do těchto rekvalifikací se účastníci vždy hlásí sami. Sami si vybírají kurz, který chtějí absolvovat a sami si hledají zprostředkovatele. Velká část iniciativy spočívá na nich samotných.

Seznam osob, které se chtěli účastnit zvolené rekvalifikace, obsahuje informace o pohlaví, věku, datu evidence na Úřadě práce, vzdělání, názvu kurzu, kterého se chtěli účastnit a důvod nenastoupení do kurzu. Právě poslední bod je důležitý pro určení kontrolní skupiny „Z“. V případě, že uchazeč o zaměstnání projeví zájem o zvolenou rekvalifikaci, musí se zúčastnit pohovoru, na základě kterého odborná

komise rozhodne, zda je vhodným kandidátem pro jeho zařazení. V případě že ano, vystaví doporučenku. V opačném případě žádost zamítne. Tento seznam je sestaven z těch jednotlivců, kterým žádost o zařazení do kurzu byla zamítnuta odbornou komisí, i těch, kterým byla povolena, avšak se kurzu nezúčastnili. Důvod neúčasti je uveden u každého jednotlivce zvlášť.

Do kontrolní skupiny „Z“ jsou zařazeni uchazeči o zaměstnání, kteří se chtěli účastnit zvolené rekvalifikace, ale žádost jim nebyla schválena odbornou komisí. Z celkového počtu 43 osob se jedná o 28 jednotlivců. U zbylých 15ti byly nejčastějším důvodem nenastoupení nebo nedokončení kurzu zdravotní důvody, osobní důvody, dostatečná kvalifikace pro uplatnění nebo zrušení zájmu ze strany uchazeče. Z podstaty zvolených rekvalifikací lze předpokládat, že v případě těchto 28 osob, se jedná v celku o aktivní jedince, kterým však z nějakého důvodu odborná komise zamítla žádost o zařazení do kurzu.

➤ **Klasické rekvalifikační kurzy a kontrolní skupina „K“**

Informacemi sledovanými u kontrolní skupiny „K“ jsou: pohlaví, věk, datum evidence na Úřadě práce, název rekvalifikačního kurzu a důvod storna doporučenky do jeho zařazení.

V případě klasických rekvalifikačních kurzů mohou účastníci pobírat podporu při rekvalifikaci. Návrh o zařazení do kurzu může přicházet jak ze strany uchazečů o zaměstnání tak i ze strany ÚP. Náklady rekvalifikace hradí ÚP. Z těchto důvodů je možné, že povaha uchazečů do zvolených a klasických rekvalifikačních kurzů bude odlišná a proto vzniká v rámci každého typu kurzu samostatná kontrolní skupina. Opět je zde výběr kontrolní skupiny závislý na důvodech nenastoupení do kurzu. Celkový počet osob doporučených do klasického rekvalifikačního kurzu je 202. Důvod nenastoupení je opět zaznamenán u každého jednotlivce. Vyskytuje se zde mnoho různých důvodů, proč se jednotlivé osoby rekvalifikace neúčastnili. Zde je přehled těch nejčastějších:

- ukončená evidence na ÚP (49 osob),
- nástup do zaměstnání (28 osob),
- nemá zájem o rekvalifikační kurz (25 osob),
- nedostavil se k podpisu dohody o rekvalifikaci (18 osob),
- zdravotní důvody (12 osob),
- zájem o jiný typ kurzu (7 osob),
- péče o dítě nebo osobu blízkou (6 osob).

Zatímco v případě zvolených rekvalifikací se jednalo o osoby, které vždy samy zažádaly o zařazení do kurzu, zde iniciativa přichází v některých případech od ÚP.

Proto se mezi důvody neúčasti rekvalifikačního kurzu vyskytuje také „nemá zájem o rekvalifikační kurz“. Lze předpokládat, že se jedná nejčastěji o osoby, u kterých pracovníci ÚP vyhodnotili, že by jim absolvování rekvalifikačního kurzu napomohlo v získání zaměstnání, nabídli tuto možnost uchazeči, ale ten z nějakého důvodu odmítl. Důvod, proč nemá zájem, není u většiny uchazečů znám.

Z důvodů, které jsou uvedeny výše v odrážkách, je potřeba vybrat ty, které jsou relevantní pro zařazení do kontrolní skupiny „K“. Pro zařazení do kontrolní skupiny je důležité, aby důvod neúčasti rekvalifikačního kurzu nebyl důsledkem nabídky zaměstnání. Také by důvod neměl časově nijak omezovat uchazeče při výběru nového zaměstnání. Péče o dítě či zdravotní problémy (i když není jasné, jak vážné) omezují uchazeče při hledání zaměstnání, a to časově nebo fyzicky. Tyto osoby tedy v kontrolní skupině nebudou zařazeny. Prvotním předpokladem této práce je, že ukončení evidence na ÚP je důsledkem nalezení nového pracovního místa. Z toho vyplývá, že jak ukončená evidence na ÚP tak nalezení nového pracovního místa jsou důvody ovlivněné nabídkou práce, a proto je také nelze zařadit do kontrolní skupiny. U uchazečů, kde je důvodem zájem o jiný typ kurzu, mohou být jedinci, kteří mají v plánu požádat o jinou rekvalifikaci nebo se jí už účastní a proto je také nelze zařadit do kontrolní skupiny. Je totiž možné, že se vyskytují v základní skupině.

Do kontrolní skupiny „K“ vstupují ti jednotlivci, jejichž důvodem nenastoupení do kurzu je nezájem o rekvalifikaci, nedostavení se k podpisu dohody o rekvalifikaci nebo odmítnutí nastoupení do kurzu. Dále ti, kteří řekli, že se ještě rozmyslí a ti, se kterými se nelze spojit. Všechny tyto důvody jsou projevem nezájmu o rekvalifikační kurz. Celkem se jedná o 47 osob.

Kontrolní skupina „Z“ a kontrolní skupina „K“ vytváří dva extrémní případy v motivaci uchazečů o práci. V kontrolní skupině „Z“ uchazeči chtěli podstoupit rekvalifikační kurz, ale nebylo jim to umožněno. Naopak v kontrolní skupině „K“ byl uchazečům nabídnut dle ÚP vhodný rekvalifikační kurz, ale odmítli do něj nastoupit nebo neměli zájem. Z porovnání těchto dvou kontrolních skupin lze sledovat, zda a jak ovlivňuje motivace osob jejich délku evidence na ÚP, tedy schopnost nalezení nového zaměstnání.

5.2 Statistická měření

V této kapitole budou provedena statistická měření a porovnávání v rámci sledovaných skupin, tedy základní, kontrolní „Z“ a kontrolní „K“. Nejdříve budou statistiky provedeny pouze u základní skupiny. V dalších podkapitolách se zabývám definicí kontrolní skupiny a její komparací se skupinou základní. Konec kapitoly bude věnován souhrnu získaných poznatků a zhodnocení, zda absolvování rekvalifikačních kurzů napomáhá nalezení nového zaměstnání nebo nikoliv. Při zpracovávání vlastních výpočtů vycházím z odborné literatury, internetových zdrojů, a mých poznatků a poznámek získaných během studia, především z předmětů Statistika a Ekonometrie.

5.2.1 Základní skupina

Základní skupina je tvořena jednotlivci evidovanými na ÚP v Brně, kterým byl doporučen rekvalifikační kurz či si kurz sami vybrali a byl jim schválen odbornou komisí. Všichni tito jednotlivci úspěšně kurz dokončili. Vyřazeny jsou 3 osoby, které, dle obdržených dat, nebyly evidovány na ÚP, a to více jak 200 dní před zahájením kurzu. Může se jednat o chybu při zadávání dat, pokud ne, nelze vysledovat efektivitu kurzu u těchto osob. Vyřazena byla také 1 osoba s extrémně dlouhou dobou evidence na ÚP, a to téměř 5 000 dní. Celkový počet osob zařazených do této skupiny je 482. Z toho 316 absolvovalo rekvalifikaci klasickou a 166 rekvalifikaci zvolenou.

Následující tabulka zaznamenává základní statistické charakteristiky této skupiny se zřetelem na to, zda se jedná o muže či ženu. Z celkového počtu absolventů, se kurzu účastnilo 215 mužů a 267 žen. Rekvalifikačního kurzu se tedy více účastní ženy než muži.

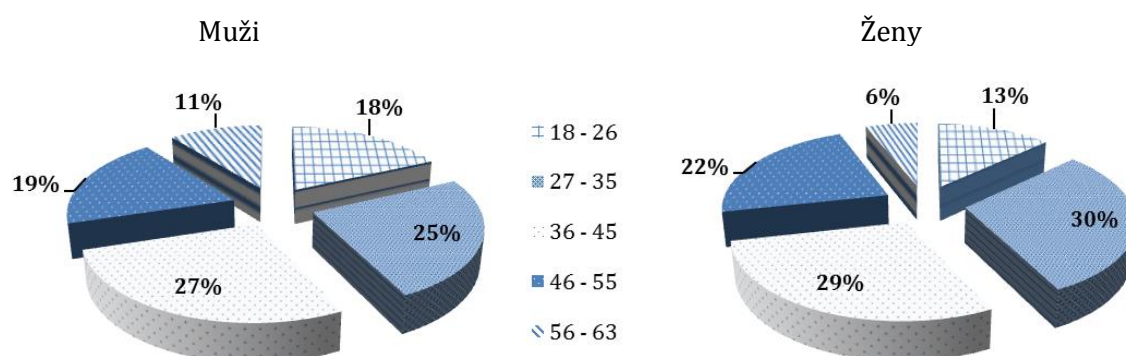
Tab. 5 Statistiky o základní skupině dle pohlaví účastníků

	Muži				
	průměr	SEM	medián	min.	max.
Věk (roky)	38,5	0,784	38	18	63
Délka evidence na ÚP (dny)	526,2	25,654	404	33	2733
Délka evidence na ÚP po ukončení kurzu (dny)	132,3	4,636	146	-19	265
	Ženy				
	průměr	SEM	medián	min.	max.
Věk (roky)	38,7	0,631	38	19	60
Délka evidence na ÚP (dny)	471,6	22,965	371	12	2719
Délka evidence na ÚP po ukončení kurzu (dny)	125,1	4,179	129	-20	265

Tabulka zaznamenává výsledky základních statistik tří proměnných. Délka evidence na ÚP je vypočtena jako rozdíl data nahlášení a odhlášení z evidence na ÚP. Od toho je následně odečten ještě počet dní rekvalifikačního kurzu, jelikož lze předpokládat, že právě o tuto dobu, kdy účastníci docházeli do kurzu, se zkracuje čas, kdy se mohli věnovat hledání nového zaměstnání. Posledním sledovaným ukazatelem je délka evidence na ÚP po skončení rekvalifikačního kurzu.

Hodnoty ohledně věku se nijak výrazně mezi muži a ženami neliší. Téměř stejné hodnoty průměru a mediánu ukazují na rovnoměrné rozložení hodnot. Standardní chyba průměru vyjadřuje nepřesnost měření odhadu. Vzhledem k vysokým hodnotám u délky evidence na ÚP není tato hodnota chyby nijak výrazná.

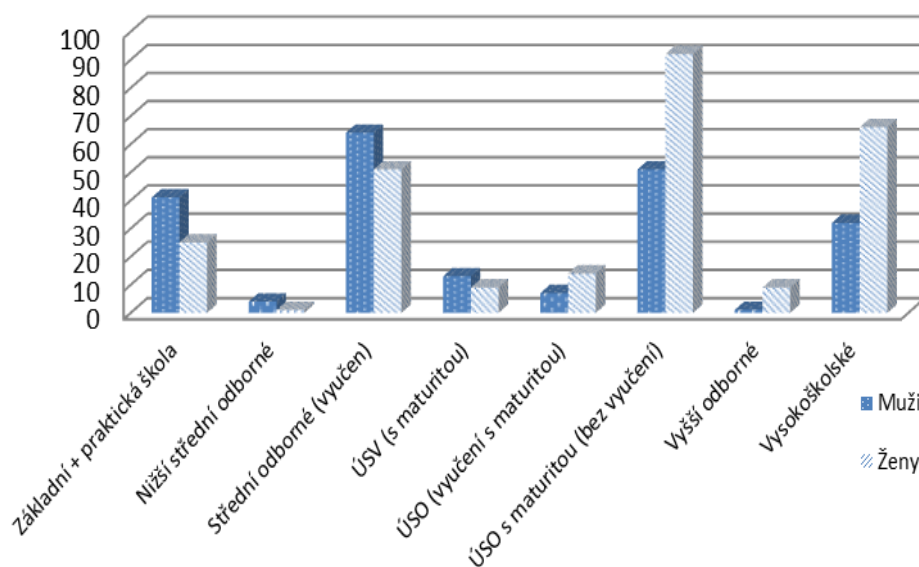
Ženy jsou v průměru evidovány na Úřadě práce kratší dobu než muži. Záporné hodnoty u délky evidence na ÚP po skončení rekvalifikačního kurzu naznačují, že ještě před ukončením kurzu byly některé osoby odhlášeny z evidence. Předpokládám, že se tak stalo díky nalezení pracovního místa. Také beru v úvahu, že během dní, kdy nedocházely na kurz, se mohly tyto osoby účastnit pracovních pohovorů, zmínit potenciálnímu zaměstnavateli o účasti na rekvalifikačním kurzu, a na základě této skutečnosti být zaměstnavatelem přijaty. Efektivita rekvalifikačního kurzu se v některých případech nemusí projevit zákonitě až po jeho absolvování. Ovšem podmínkou je, že ho tyto osoby dokončí.



Graf 3. Věková struktura účastníků rekvalifikačních kurzů.

První graf znázorňuje věkovou strukturu mužů, druhý žen. Věkové rozložení absolventů kurzu mezi muže a ženy není nijak výrazné. Největší rozdíl je vidět ve věkové kategorii 18 – 26 let a 27 až 35 lety. Toto rozdělení může reflektovat také rozložení nezaměstnanosti, kdy právě v těchto věkových skupinách bývají ženy ze strany zaměstnavatelů častěji diskriminovány. Důvodem je očekávání založení rodiny nebo starost o malé děti.

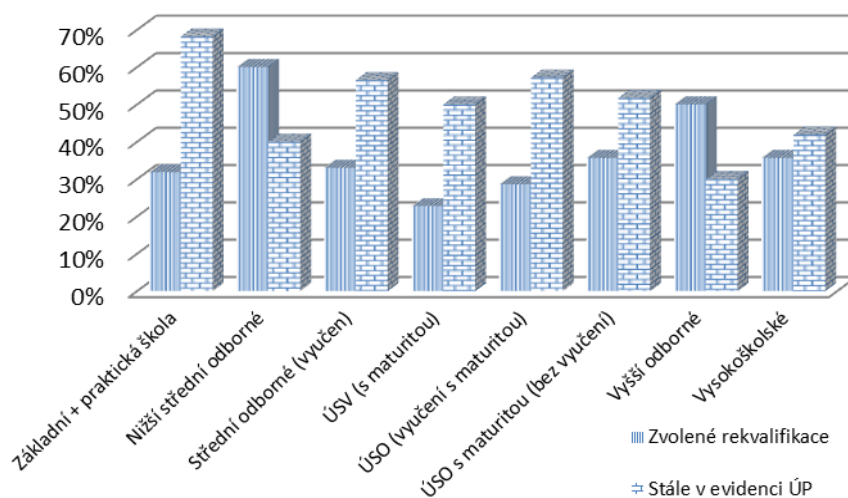
Maximální dosažené vzdělání účastníků je velmi podobné údajům z roku 2013, kterým je věnována pozornost v rámci vstupní analýzy. Nejvíce absolventů rekvalifikací mělo úplné střední odborné vzdělání s maturitou. Druhou nejpočetnější skupinou jsou osoby vyučené se středním odborným vzděláním, dále vysokoškolsky vzdělaní lidé a také osoby se základním vzděláním.



Graf 4. Vzdelanostní struktura absolventů rekvalifikací

Zajímavé je procentuální rozdělení mezi muže a ženy. U osoby s nižším vzděláním se více rekvalifikují muži, naopak mezi osobami s úplným středním až vysokoškolským vzděláním se více rekvalifikačních kurzů účastní ženy. Důvodem může být výběr vysokých a středních škol, kdy si muži vybírají spíše technické obory, které mívají vyšší uplatnění na trhu práce oproti humanitně založeným oborům. Především vysokoškolské humanitní obory bývají více preferovány ženami než muži. V případě, že vystudovaný obor neodpovídá poptávce po práci, je rekvalifikace nejvhodnějším nástrojem, jak mezi ostatními konkurenty zvýšit svoje šance na získání nového zaměstnání.

Stále byly brány v potaz oba typy rekvalifikací, tedy klasické i zvolené. Výše v této práci byla vyslovena domněnka, že účastníci zvolených rekvalifikací bývají v zásadě aktivnější než účastníci klasických rekvalifikací. Zvolenou rekvalifikaci si dotyčná osoba vybírá sama ze své iniciativy, nemá nárok na žádnou podporu při rekvalifikaci a v některých případech už mají účastníci těchto kurzů předjednané pracovní místo s potenciálním zaměstnavatelem. Na následujícím grafu jsou zachyceny 3 proměnné, a to vzdělání, podíl osob, které podstoupily zvolenou rekvalifikaci a podíl osob, které jsou stále v evidenci na Úřadu práce ke dni 23. 10. 2014.



Graf 5. Podíl absolventů zvolených rekvalifikací a osob stále evidovaných na ÚP na celkovém počtu absolventů.

Lze vysledovat určitou závislost mezi podílem zvolených rekvalifikací a podílem osob, které ještě nenašly zaměstnání (nebyly odhlášeny z ÚP). U osob s nižším odborným a vyšším odborným vzděláním je nejvyšší podíl osob, které se zúčastnily zvolených rekvalifikací, a zároveň nejnižší podíl osob, které jsou k danému datu stále v evidenci ÚP. Avšak tento vztah zde neplatí vždy, jelikož sem vstupuje ještě faktor úrovně vzdělání. Je možné konstatovat, že na uplatnitelnost na trhu může mít do určité míry vliv také typ rekvalifikačního kurzu (klasický nebo zvolený), což je dáno tím, že osoby zvolených rekvalifikací bývají ve své podstatě aktivnější.

Dalším způsobem, jak ověřit zda na uplatnitelnost na trhu práce má také vliv typ rekvalifikačního kurzu, je porovnání průměrných délek evidence na ÚP a podílu zaměstnaných osob v rámci obou typů kurzů.

- Průměrná délka evidence absolventů klasických rekvalifikačních kurzů: 500 dní.
- Průměrná délka evidence absolventů zvolených rekvalifikačních kurzů: 487 dní.
- Podíl zaměstnaných absolventů klasických rekvalifikací: 54,4 %.
- Podíl zaměstnaných absolventů zvolených rekvalifikací: 47,6 %.

Z těchto výsledků vyplývá, že typ rekvalifikačního kurzu nemá vliv na uplatnitelnost jejich absolventů na trhu práce. Průměrná délka evidence na Úřadu práce vypovídá mírně ve prospěch absolventů zvolené rekvalifikace. Přitom podíl zaměstnaných absolventů tohoto typu kurzu je nižší než v případě klasických rekvalifikací. Tyto osoby jsou tedy průměrně na ÚP evidovány kratší dobu, ale menší procento jich najde zaměstnání. Protichůdnost těchto výsledků může být způsobena

na také tím, že klasické rekvalifikace bývají často navrhovány ze strany Úřadu práce, který se snaží uplatnit především ty osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnané. V zásadě ale z těchto výsledků vyplývá, že typ rekvalifikace nemá zásadní vliv na uplatnitelnost jejich absolventů na trhu práce.

Mezi nejčastější témata rekvalifikačních kurzů patří čtení a kreslení technické dokumentace, obchodní zástupce, obsluha obráběcích strojů, obsluha elektrovozíku a motovozíku, obsluha osobního počítače, pracovník grafického studia, pracovník v sociálních službách, strážný, svařování tavící se elektrodou, tvorba webových stránek, účetnictví a daňová evidence s využitím výpočetní techniky nebo základy podnikání.

5.2.2 Kontrolní skupina

Rozdílnost získaných informací ohledně osob, které se kurzu nezúčastnily, zapříčinilo vznik dvou kontrolních skupin. Každá by měla představovat, dle předpokladů povahy osob, extrém. Tedy lépe uplatnitelní by měli být ti uchazeči, kteří žádali o zvolenou rekvalifikaci, i když neúspěšně, než ti, kterým byla nabídnuta klasická rekvalifikace, ale neměli o ni zájem.

Tab. 6 Statistická komparace kontrolní skupiny „Z“ a kontrolní skupiny „K“

	Počet osob	Zaměstnaní (v %)	Průměrná délka evidence na ÚP (dny)
Kontrolní skupina „Z“	28	39,28 %	645,61
Kontrolní skupina „K“	47	12,77 %	576,93

V kontrolní skupině „Z“ jsou zařazeni ti uchazeči, kteří žádali o zvolenou rekvalifikaci, ale žádost jim byla zamítnuta odbornou komisí. Průměrná délka evidence na Úřadě práce vypovídá v neprospěch této skupiny. Vysoká hodnota je však zapříčiněna extrémně dlouhou délkou evidence 2 osob, které byly na ÚP evidovány déle než 2 000 dní. Po vyřazení těchto dvou osob klesne tato průměrná doba o 111 dní. Relevantnějším ukazatelem je tak úspěšnost uchazečů při získání zaměstnání. Mezi sledovanými osobami se z kontrolní skupiny „Z“ uplatnilo na trhu práce 39 % uchazečů. Zatímco u druhé skupiny je to pouze necelých 13 %.

Vzdělanostní strukturu obou skupin nejlépe ilustruje následující tabulka

Tab. 7 Vzdělanostní struktura v rámci kontrolních skupin

	Kontrolní skupina „Z“				Kontrolní skupina „K“			
	počet osob		zaměstnaní		počet osob		zaměstnaní	
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
Základní	3	11 %	2	67%	14	30 %	1	7%
Vyučení	6	21 %	1	17%	12	26 %	1	8%
Vyučení s maturitou	1	4 %	1	100%	2	4 %	0	0%
Úplné střední odborné (bez vyučení)	13	46 %	4	31%	13	28 %	2	15%
Úplné střední	3	11 %	2	67%	1	2 %	0	0%
Vyšší odborné	-	-	-	-	2	4 %	1	50%
Vysokoškolské	2	7 %	1	50%	3	6 %	1	33%

Ve skupině „Z“ se vyskytuje největší podíl osob s úplným středním odborným vzděláním. Téměř třetina těchto lidí našla uplatnění na trhu práce. U ostatních úrovní vzdělání vždy minimálně polovina uchazečů našla zaměstnání, s výjimkou vyučených. Zde se u osob v kontrolní skupině „Z“ projevuje větší aktivita a schopnost najít si pracovní místo než u osob kontrolní skupiny „K“, kde největší podíl zastupují osoby se základním vzděláním, avšak pouze 7 % z nich našlo zaměstnání.

Průměrný věk obou kontrolních skupin je téměř shodný. Nelze tedy předpokládat, že by mladší nebo naopak starší osoby byly více aktivní při hledání zaměstnání. Věková struktura uchazečů o zaměstnání, kteří sami aktivně vyhledávají příležitost rekvalifikace a těch, kteří naopak o rekvalifikaci nejeví zájem, i když by jim měla pomoci v získání nového pracovního místa, se nijak výrazně neliší.

Skupiny se navzájem liší v zastoupení mužů a žen. Zatímco kontrolní skupinu „Z“ tvoří z 57 % ženy, kontrolní skupina „K“ je z 55 % zastoupena muži. Z těchto výsledků by mohlo vyplývat, že ženy jsou při hledání zaměstnání více aktivní a ochotněji přijímají návrhy na rekvalifikaci ze strany ÚP.

5.2.3 Vliv rekvalifikačních kurzů

V této kapitole se budu zabývat porovnáním základní skupiny s kontrolními skupinami. Cílem je zjištění, zda absolvování rekvalifikačního kurzu má pozitivní, negativní či neutrální vliv na uplatnitelnost jejich účastníků na trhu práce. Hlavním ukazatelem bude především porovnání délky evidence uchazečů či zájemců o zaměstnání na ÚP a podílu zaměstnaných osob v rámci každé skupiny. Tato délka je vypočtena z poskytnutých dat o jednotlivcích, kdy je u každého zaznamenáno datum nahlášení na ÚP, datum odhlášení, případně informace, že je daný uchazeč stále v evidenci, a to ke dni 23.10.2014. Následně je tak možné u každého uchazeče zjistit, kolik dní, je evidován na ÚP.

Klasické rekvalifikace jsou ve většině případů časově stejně náročné, jako zaměstnání. Účastníci dochází do kurzu, který probíhá 8 hodin denně a 5 dní v týdnu. V případě zvolených rekvalifikačních kurzů může probíhat pouze některé dny v týdnu a nemusí trvat celý den. Předpokládám, že čas, který mohou tyto osoby věnovat

hledání nového zaměstnání, je oproti osobám neúčastnícím se rekvalifikace kratší právě o délku kurzu. Proto je počet dní evidence na ÚP u uchazečů účastnících se rekvalifikací zkrácen o počet dní, kdy se účastní kurzu. Důsledkem je, že všechny sledované osoby mají stejné časové možnosti pro hledání nového zaměstnání. Rekvalifikace tak nijak neznevýhodňuje její účastníky co se týče sledované délky evidence na ÚP.

Porovnávány budou všechny tři vzniklé skupiny, tedy základní skupina, kontrolní skupina „Z“ a kontrolní skupina „K“. Z důvodu vyřazení extrémních hodnot budou výpočty vycházet z údajů o uchazečích o zaměstnání, kteří jsou evidováni na ÚP od roku 2011.

Tab. 8 Efektivita rekvalifikací dle porovnání základní a kontrolních skupin

Skupina	Počet osob		Ø doba evidence	Ø doba evidence zaměstnaných
	celkem	z toho zaměstnaní		
Základní	466	49 %	450 dní	351 dní
Kontrolní „Z“	23	48 %	347 dní	201 dní
Kontrolní „K“	43	14 %	469 dní	479 dní

Důležitý je především procentuální podíl zaměstnaných, který odráží počet zaměstnaných osob v rámci každé skupiny ke dni 23. 10. 2014. Z těchto údajů vyplývá, že absolvování rekvalifikačního kurzu má pozitivní vliv na získání nového zaměstnání. 49 % absolventů kurzu bylo ke sledovanému dni odhlášeno z evidence Úřadu práce. Jelikož se nejednalo o sankční vyřazení z evidence, lze předpokládat, že odhlášení bylo zapříčiněno nalezením nového pracovního místa. Uchazeči o zaměstnání, kteří podali žádost o zařazení do zvolené rekvalifikace, spadající do kontrolní skupiny „Z“, ve 48 % případů našli nové pracovní místo. Rekvalifikací neprošli, protože jim žádost byla zamítnuta odbornou komisí. Ta přezkoumává vhodnost zařazení uchazeče do kurzu. V případě, že má dle posouzení komise uchazeč dostačující kvalifikaci nebo by pro něj byla kvalifikace bezpředmětná (nezvýší šance na uplatnění na trhu práce), nedoporučí ho do zařazení do kurzu. U uchazečů o zaměstnání zařazených do kontrolní skupiny „K“ pouze 14 % osob našlo zaměstnání.

Průměrná délka evidence na ÚP slouží v tomto případě spíše jako orientační ukazatel. Důvodem je především to, že nerozlišuje zaměstnané a nezaměstnané osoby. Vhodnější je proto sledování hodnot posledního sloupce, který zaznamenává průměrnou dobu evidence na ÚP pouze u osob, které byly ke dni 23. 10. 2014 odhlášeny z evidence. Nízký počet dní evidence u kontrolní skupiny „Z“ naznačuje, že rekvalifikační kurz nebyl pro uplatnění na trhu práce pro tyto jednotlivce zásadní a že odborná komise v jejich případě rozhodla správně a nijak zamítnutím žádosti jejich schopnost najít si zaměstnání neomezila, o čemž vypovídá i procentuální úspěšnost 48 % zaměstnaných. Naopak kontrolní skupina „K“, jejichž jednotlivcům byl kurz doporučen a oni jej odmítli podstoupit nebo neměli zájem

o absolvování rekvalifikačního kurzu, eviduje nejhorší hodnoty. A to s více jak dvojnásobnou délkou evidence na ÚP než v případě první kontrolní skupiny. Zde je patrný rozdíl v motivaci obou kontrolních skupin.

Tab. 9 Statistické charakteristiky délky evidence na ÚP zaměstnaných osob dle skupin

Skupina	Délka evidence na ÚP zaměstnaných osob						
	průměr	SEM	interval spolehlivosti		medián	min.	max.
			dolní mez	horní mez			
Základní	351	15,28	321	381	297	12	1144
Kontrolní „Z“	201	42,14	118	284	195	13	382
Kontrolní „K“	479	109,19	265	693	483	157	886

Všechny hodnoty v tabulce jsou vypočteny z údajů o osobách, které jsou evidované na ÚP od roku 2011 a zaměstnané (odhlášené z evidence) ke dni 23. 10. 2014. Vypočtený průměr je bodovým odhadem, který je zatížen určitou chybou. Tuto chybu je možné vyjádřit standardní chybou průměru nebo intervalem spolehlivosti. SEM je bodovým odhadem směrodatné odchylky a využívá se k výpočtu k výpočtu intervalu spolehlivosti. Horní a dolní mez udává hranice, ve kterých se s 95% pravděpodobností nachází skutečná hodnota průměru v rámci celého základního souboru dat.

Ze zkoumání doby evidence a podílu zaměstnaných osob v rámci všech tří sledovaných skupin vyplývá, že absolvování rekvalifikačních kurzů by mělo mít pozitivní vliv na získání nového zaměstnání. Rozšíření či prohloubení dosavadních dovedností a znalostí má spíše pozitivní vliv na uplatnění na trhu práce. Osoby, kterým byla rekvalifikace doporučena ze strany Úřadu práce a přesto ji odmítli podstoupit jsou v 86 % případů i nadále evidovány na ÚP. U absolventů je neúspěšnost v nalezení nového pracovního místa oproti této skupině pouze 51 %.

6 Diskuse

Nejdůležitějším faktorem ovlivňující výsledky a závěrečná tvrzení je výběr a formulace základní a kontrolní skupiny. Díky velkému množství dat bylo potřeba obě skupiny co nejpřesněji definovat. Problémem je především nejednoznačnost a neúplnost některých informací o sledovaných uchazečích o zaměstnání. Některé z nich ani není možné zjistit, protože jsou z povahy věci nepozorovatelné, i když mohou mít zásadní vliv na uplatnění na trhu práce. Jedná se především o motivaci a povahu jednotlivých uchazečů. Absolvování rekvalifikačního kurzu nemá žádný vliv na to, zda dotyčná osoba chce najít zaměstnání nebo nikoliv. Povahu jednotlivých sledovaných uchazečů o zaměstnání je možné do určité výše vyvodit z poskytnutých informací, avšak tyto odhady nejsou stoprocentní. Jedná se spíše o předpoklady, vznesené na základě poskytnutých dat a také osobních zkušeností pracovníků z Úřadu práce. Dle těchto zkušeností bývají osoby žádající o zvolené rekvalifikace aktivnější při hledání nového zaměstnání než osoby zařazené do rekvalifikací klasických. To však nelze považovat za obecně platné pravidlo.

Při definici základní skupiny, kde byli zařazeni absolventi rekvalifikačních kurzů, nevznikaly výraznější rozdíly mezi absolventy klasických a zvolených rekvalifikací. Průměrná doba evidence na Úřadě práce i procentuální zaměstnanost v rámci obou typů rekvalifikace se nijak výrazně nelišily. Z tohoto šetření je možné předpokládat, že povaha a motivace k hledání nového zaměstnání byla u těchto osob velmi podobná. V případě kontrolní skupiny však vznikaly rozdíly v povaze mezi potenciálními účastníky zvolených a klasických rekvalifikací. Tyto rozdíly vyplývají ze samotné definice obou typů kurzu. V případě zvolených rekvalifikací, kam se uchazeč hlásí sám, může být důvodem nenastoupení do kurzu také zamítnutí odbornou komisí. V případě klasických rekvalifikací, může důvodem nenastoupení být pouze storno ze strany klienta. Ten je totiž už před doporučenkou do kurzu zkoumán ze strany Úřadu práce, zda je pro rekvalifikaci vhodný či ne. V některých případech je doporučen ze strany ÚP, ale uchazeč o kurz nemá zájem. Všechny tyto případy jsou zaznamenány a bylo potřeba je adekvátním způsobem roztrždit. Celkový počet těchto osob je více jak 240. U všech je zaznamenán důvod nenastoupení. Nejvhodnějším způsobem definice kontrolní skupiny se jeví její rozdělení na dvě části, dle typu kurzů. Vznikly tak 2 kontrolní skupiny. Každá představuje extrémní případ v motivaci uchazečů najít si nové zaměstnání.

U zvolených rekvalifikací byli sledováni pouze ti, kteří si sami vybrali kurz a chtěli se rekvalifikovat na jinou pracovní pozici s vidinou lepšího uplatnění na trhu práce. Odborná komise však jejich žádost zamítla. Důvodem tohoto zamítnutí mohlo být například shledání rekvalifikace neefektivní v závislosti na dosavadní kvalifikaci uchazeče, která by měla být pro uplatnění na trhu práce dostačující. Jedná se tedy o aktivní jedince, kteří chtěli takto zvýšit svoji kvalifikaci, ale nebylo jim to umožněno. Druhá kontrolní skupina by měla představovat protipól té první. Sledováno bylo celkem 202 osob, kde se celkem vyskytovalo přibližně 20 různých důvodů nenastoupení do rekvalifikace. Vybráni byli ti, u kterých bylo důvodem, že nemají zájem, nelze se s nimi spojit apod. Povaha těchto osob byla definována jako

nezájem o kurz, který by jim mohl zvýšit šanci najít si novou práci, tím pádem nezájem o nalezení nového zaměstnání. Co je však problémem u výběru těchto osob, je skutečnost, že nebyl blíže popsán důvod, proč neměli zájem o kurz. Možné jsou i varianty, že neměli zájem z důvodu vybrání si jiného kurzu, nastoupení do školy, přestěhování apod. Tím by se tyto osoby vymykaly obecnému pohledu na tuto kontrolní skupinu. Naopak je možné, že jiné osoby, které by odpovídali profilu nízké motivace najít si zaměstnání, nebyly do skupiny zařazeny. Příkladem může být uvedený důvod nenastoupení do kurzu „údajné nalezení nového zaměstnání“. Tato poznámka je vedena Úřadem práce u osob, které nahlásily, že se kurzu nemohou zúčastnit, protože si našly nové zaměstnání, přitom ale neukončily svoji evidenci na ÚP. Navíc všechny důvody jsou uvedené uchazeči samotnými a není možné říci, zda jsou pravdivé. Každopádně, za pravdivé byly považovány a dle toho sestaveny kontrolní skupiny.

Tyto skutečnosti je dobré mít stále na paměti a neusuzovat, že sledované hodnoty jsou stoprocentně pravdivé. Stejně jako u každého měření, i zde mohou vzniknout chyby způsobené výběrem souboru, zvolenými metodami výpočtu, pravdivostí primárních dat atd. K měření velikosti chyb slouží v této práci ukazatel standardní chyby a interval spolehlivosti.

7 Závěr

Cílem této diplomové práce bylo zjistit, jaký mají rekvalifikační kurzy vliv na zaměstnatelnost jejich absolventů. K tomuto účelu byla zkoumána data o uchazečích o zaměstnání evidovaných na Úřadě práce v Brně. Data, ze kterých jsou veškeré statistiky a výpočty zpracovány nesou informace o jednotlivcích a jsou aktuální ke dni 23. 10. 2014. Toto datum je důležité především z důvodu sledování doby evidence osob na Úřadě práce a také k určení počtu zaměstnaných osob.

Počet a zaměření rekvalifikačních kurzů vyplývá z výsledků analýz trhu práce, které jsou pravidelně prováděny Úřadem práce. Důvodem je zajištění efektivity kurzů, kdy kvalifikace jejich absolventů bude odpovídat požadavkům zaměstnavatelů. Úvodem do problematiky rekvalifikací je část diplomové práce zaměřená na analýzu trhu práce v Jihomoravském kraji za rok 2013. Z té vyplývá, že míra nezaměstnanosti byla v tomto kraji 6,8 %. V porovnání s ostatními kraji byla nejvyšší hodnota naměřena v kraji Moravskoslezském (10,2 %) a nejnižší pak v Praze (3,1 %). Za posledních 5 let je to v roce 2013 poprvé, co míra nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji klesla pod celorepublikový průměr, i když pouze o 0,2 %. Dále byla v rámci analýzy trhu práce sledována struktura zaměstnaných osob, a to dle klasifikace CZ-NACE a klasifikace CZ-ISCO. Oproti roku 2010 byl zaznamenán největší pokles podílu zaměstnaných osob v odvětví dopravy a skladování, profesních, vědeckých a technických činností a stavebnictví. Naopak více osob bylo zaměstnáno v oblasti vzdělávání, informačních a komunikačních činností, a administrativních a podpůrných činností. Dle klasifikace CZ-ISCO sledující strukturu zaměstnanosti podle skupin zaměstnání vzrostl podíl specialistů, pracovníků ve službách a úředníků, naopak nejvíce klesl podíl osob zaměstnaných na pozici technických a odborných pracovníků. V okrese Brno-město je průměrný počet osob hlásících se na jedno pracovní místo zhruba 27. Tím se Brno stává druhým okresem s největším počtem zájemců na 1 volnou pracovní pozici. Největší počet zájemců eviduje okres Hodonín s průměrným počtem 34 osob. V rámci celého Jihomoravského kraje bylo nejvíce volných pracovních míst vypsáno na pozice pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, řemeslníků, opravářů a kvalifikovaných výrobců.

Uchazeči o zaměstnání, kteří byli podrobni mému zkoumání, byli roztrženi do skupin tak, aby jejich vzájemné porovnání bylo co nejvíce relevantní. Vznikly tak 3 skupiny. První skupina, tzv. základní skupina, byla tvořena uchazeči o zaměstnání, kteří během období od ledna do června roku 2014 absolvovali některý z rekvalifikačních kurzů. Druhá a třetí skupina jsou skupinami kontrolními. Každá představuje extrémní případ v motivaci uchazečů při hledání zaměstnání.

Při hodnocení efektivity rekvalifikačních kurzů byly sledovány především dva ukazatele. Prvním je délka evidence na ÚP, tedy počet dní, po které byli sledovaní uchazeči evidováni na Úřadě práce. Druhým ukazatelem je míra zaměstnanosti, která odráží, kolik procent osob v rámci každé skupiny našlo zaměstnání (bylo odhlášeno z evidence ÚP) ke dni 23. 10. 2014. V případě výpočtu průměrné doby evidence byly brány v úvahu pouze ty osoby, které k tomuto datu byly odhlášené

z evidence. Jedná se tak o průměrnou dobu evidence zaměstnaných, která u rekvalifikovaných osob představovala 351 dní. V případě osob, kterým byla zamítnuta žádost zvolené rekvalifikace je to 201 dní a u osob, které o rekvalifikaci neměli zájem, i když jim byla doporučena, čítá 479 dní. Výsledky výpočtu druhého ukazatele, který určuje podíl zaměstnaných osob na celkovém počtu osob v rámci skupiny, je následující. Ve skupině absolventů rekvalifikace našlo uplatnění na trhu práce 49 % osob. U osob se zamítnutou žádostí jich našlo zaměstnání 48 % osob. V případě poslední skupiny, tedy lidí, kteří odmítli rekvalifikaci, jich našlo uplatnění pouze 14 %.

Na první pohled se může zdát, že výsledky nijak výrazně nevypovídají ve prospěch absolvování rekvalifikačních kurzů. Tento dojem může nastat především při pohledu na hodnoty průměrných délek evidence na Úřadě práce. Je potřeba ale počítat s tím, že kontrolní skupiny představují extrémní hodnoty. Průměrná doba evidence všech nerequalifikovaných osob se tedy bude pohybovat zhruba ve středu intervalu od 201 do 479 dní. Navíc Úřady práce preferují poskytování rekvalifikací především na trhu práce znevýhodněným osobám, které mívají delší dobu evidence na ÚP, což zvyšuje tuto průměrnou dobu evidence u rekvalifikovaných osob. Také je zde patrný vliv odborné komise, která rozhoduje, koho do kurzu zařadit a koho nikoliv. Z výsledků vyplývá, že zamítnutím žádosti o zvolenou rekvalifikaci jejich žadatele nijak neznevýhodnila. I přes to, že jim žádost byla zamítnuta, vykazují nejnižší průměrný počet dní evidovaných na Úřadě práce a téměř shodné procento zaměstnaných jako v případě rekvalifikovaných osob. Naopak je zřejmé, že osoby, které odmítli rekvalifikační kurz z důvodu nezájmu jsou evidovány na ÚP mnohem déle a především procento zaměstnaných osob je oproti rekvalifikovaným velmi nízké. V případě sledování míry celkové zaměstnanosti nerequalifikovaných osob, je opět potřeba brát zřetel na to, že se toto procento nachází zhruba v intervalu od 14 % do 48 %, jež tvoří extrémy.

Z výsledků komparace těchto skupin vyplývá, že absolvování rekvalifikačních kurzů by mělo mít pozitivní vliv na nalezení nového zaměstnání. Absolventi rekvalifikací vykazují nejvyšší procento zaměstnaných osob. Zároveň poměrně vysoká hodnota průměrné doby evidence na ÚP vypovídá o tom, že rekvalifikační kurzy jsou vhodné i pro osoby dlouhodobě nezaměstnané.

Z teorie o lidském kapitálu dle Garyho Beckera vyplývá, že osoby s vyšším vzděláním by měly být lépe hodnocené na trhu práce a díky lepší kvalifikaci by také měli práci najít rychleji než osoby nekvalifikované. Tento teoretický předpoklad byl testován v rámci statistických výpočtů. Ty ho nijak nevyvracují. Procento absolventů rekvalifikačních kurzů, kteří našli během sledované doby nové zaměstnání je vyšší než u osob, které kurzem neprošly. Tato míra zaměstnatelnosti v rámci všech tří sledovaných skupin však nemusí být důsledkem pouze absolvování či naopak neabsolvování rekvalifikace. Mohou zde výrazně zasahovat jiné faktory, jakými je například motivace jednotlivců nebo také chybné rozčlenění osob do jednotlivých skupin.

8 Literatura

- [1] BECKER, Gary S. *Investment in human capital: a theoretical analysis*. Journal of Political Economy. 1962, vol. 70, no. 5, pp. 9–49
- [2] HOLMAN, Robert. *Dějiny ekonomického myšlení*. 3. vyd. Praha: C.H. Beck, 2005, 416 - 446. ISBN 80-7179-380-9.
- [3] Biografie. *Vysoká škola ekonomická v Praze: centrum informačních a knihovnických služeb* [online]. 2000-2014 [cit. 2014-12-24]. Dostupné z: <http://ciks.vse.cz/Edice/nobel/Schultz/schultz.aspx>
- [4] LOUŽEK, Marek. Zemřel imperátor ekonomie. *CEP Centrum pro ekonomiku a politiku* [online]. 2014 [cit. 2014-12-08]. Dostupné z: <http://cepin.cz/cze/clanek.php?ID=1231>
- [5] Prioritní osa 1 - Aktivní politika zaměstnanosti. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2008 [cit. 2014-12-08]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/04-06/jpd3/prioritni-osa-1-aktivni-politika-zamestnanosti>
- [6] Zaměstnanost: Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2014-12-08]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.
- [7] Část pátá - Aktivní politika zaměstnanosti. *Business center: Zákon o zaměstnanosti* [online]. 2014 [cit. 2014-12-08]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>
- [8] Úřad práce České republiky - krajská pobočka v Brně: Poradenství. *Integrovaný portál MPVS: Úřad práce české republiky* [online]. 2014 [cit. 2014-12-08]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/poradenstvi>
- [9] INFORMACE: poskytování finančních příspěvků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2014. *Integrovaný portál MPSV: Úřad práce České republiky* [online]. 2014 [cit. 2014-12-08]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/apz>

-
- [10] Úřad práce České republiky - krajská pobočka v Brně: Rekvalifikace. *Integrovaný portál MPSV: Úřad práce České republiky* [online]. 2014 [cit. 2014-12-08]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/rekvalifikace>
- [11] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Trh práce v Jihomoravském kraji 2013*. Praha, 2014. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/F40049EB0D/\\$File/25012714.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/F40049EB0D/$File/25012714.pdf)
- [12] Trh práce v ČR - časové řady 1993 - 2013. *Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 2014-12-09]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/250130-14>
- [13] ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY, Krajská pobočka v Brně. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014*. 2014.
- [14] Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - roční průměry 2013: Zaměstnanost v NH podle krajů - část 2. *Český statistický úřad* [online]. Praha, 2014 [cit. 2014-12-09]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/C300205E1C/\\$File/2501321412.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/C300205E1C/$File/2501321412.pdf)
- [15] Struktura klasifikace CZ-ICSE. *Český statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2014-12-09]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/struktura_klasifikace_cz_icse
- [16] Aktivní politika zaměstnanosti: strategie realizace aktivní politiky zaměstnanosti pro rok 2014. *Integrovaný portál MPSV - Úřad práce České republiky* [online]. 2013 [cit. 2014-12-12]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>
- [17] Strategie Evropa 2020. *Vláda České republiky* [online]. 2009 - 2014 [cit. 2014-12-12]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>
- [18] Evropa 2020 - Hlavní cíle EU v oblasti hospodářského růstu - Evropská komise: cíle strategie Evropa 2020: 5 cílů Evropské unie pro rok 2020. *Evropská komise* [online]. 2011 [cit. 2014-12-12]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/index_cs.htm

-
- [19] MINISTERSTVO PRÁCE a SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Pro jednání 107. Plenární schůze Rady hospodářské a sociální dohody ČR: aktivní politika zaměstnanosti, vyhodnocení programů na podporu zaměstnanosti a aktivity na podporu hospodářského růstu: aktivní politika zaměstnanosti v roce 2014*. 17. března 2014, 9 s. Dostupné z: http://www.asocr.cz/addons/107%20RHSD/Aktivni-politika-zamestnanosti_-vyhodnoceni-programu-na-podporu-zamestnanosti-....pdf
- [20] ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ ČESKÉ REPUBLIKY. *Opatření MPSV - Aktivní politika zaměstnanosti: vyhodnocení nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti za rok 2013*. 2014, 15 s. Dostupné z: <http://www.asocr.cz/addons/108%20RHSD/Opatreni-MPSV-aktivni-politika-zamestnanosti.pdf>
- [21] HUDECOVÁ, Šárka. MATEMATICKO-FYZIKÁLNÍ FAKULTA UK - KATEDRA PRAVDĚPODOBNOСТИ a MATEMATICKÉ STATISTIKY. *Matematická statistika 2012 - 2013*. 2012. Dostupné z: http://www.karlin.mff.cuni.cz/~hudecova/education/download/chem_predn/popisna_tisk.pdf
- [22] HINDLS, Richard, Stanislava HRONOVÁ, Jan SEGER a Jakub FISCHER. *Statistika pro ekonomy*. 8. vyd. Praha: Professional Publishing, 2007, 415 s. ISBN 978-80-86946-43-6.
- [23] TURČAN, Matěj, Pavel HRADECKÝ, Anna MADRYOVÁ a HOLČAPEK. *Statistika*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita, Ekonomická fakulta, 2002, 162 s. ISBN 80-248-0131-0.
- [24] SOUČEK, Eduard. VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE a MANAGEMENTU. *Statistika pro ekonomy*. Praha, 2006. Dostupné z: https://www.vsem.cz/data/data/sis-ukazky-kapitol/uc_sta_kapitola.pdf
- [25] TVRDÍK, Josef. UNIVERSITAS OSTRAVIENSIS. *Základy pravděpodobnosti a statistiky*. Ostravská univerzita, 2010. Dostupné z: http://www1.osu.cz/~tvrdik/wp-content/uploads/XZMAS_10.pdf
- [26] Charakteristiky variability (proměnlivosti souboru). *Statistika a výpočetní technika: multimediální výukový text pro studenty VFU Brno* [online]. [cit. 2014-12-23]. Dostupné z: <http://cit.vfu.cz/statpotr/POTR/Teorie/Predn1/variabil.htm>

- [27] ŠAFR, Jiří. *Analýza kvantitativních dat II.: standardní chyby a intervaly spolehlivosti (1.)*. 2014, 66 s. Dostupné z: http://metodykv.wz.cz/AKD2_1_Cfl.pdf
- [28] KATEDRA ANALYTICKÉ CHEMIE - UP V OLOMOUCI. *Tabulky kritických hodnot*. 1997. Dostupné z: <http://ach.upol.cz/user-files/intranet/tabulky-1-1316614942.pdf>

9 Seznam zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
DPP	Dohoda o provedení práce
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
ESF	Evropský sociální fond
IS	Informační systémy
RIP	Regionální individuální projekt
SEM	Standard error of mean (Standardní chyba průměru)
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil

Přílohy

A Rekvalifikační kurzy pro 2. polovinu roku 2014

Poř. č.	Název rekvalifikačního kurzu	Rozsah hodin (vč. ZZ)	Vstupní kvalifikační předpoklad	Další předpoklady
1.	Administrativní pracovník/pracovnice	122	střední vzdělání	----
2.	Barman (65-009-H)	42	základní vzdělání	zdravotní způsobilost, platný zdravotní průkaz pro práci v potravinářství
3.	Čtení a kreslení technické dokumentace (se zaměřením na AutoCAD)	120	střední vzdělání	zdravotní způsobilost, základní znalost PC
4.	Elektrické instalace (26-008-E)	214	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
5.	Elektrické rozvody (26-009-E)	214	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
6.	Elektrické zařízení (26-010-E)	214	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
7.	Evidence zásob zboží a materiálu (66-006-H)	152	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
8.	Holičské a kadeřnické práce	302	střední vzdělání	zdravotní způsobilost
9.	Jednoduchá obsluha hostů (65-007-H)	73,5	základní vzdělání	zdravotní způsobilost, platný zdravotní průkaz pro práci v potravinářství
10.	Kosmetické služby	302	střední vzdělání	zdravotní způsobilost
11.	Lakýrník a natěrač (39-002-H)	214	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
12.	Malíř (39-001-H)	214	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
13.	Manikúra včetně nehtové modeláže	283	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
14.	Manikúra včetně nehtové modeláže	143	střední vzdělání	zdravotní způsobilost
15.	Manipulace se zbožím a materiálem (66-005-H)	152	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
16.	Montér suchých staveb (36-021-H)	314	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
17.	Montér vnitřního rozvodu plynu a zařízení (36-005-H)	214	základní vzdělání	zdravotní způsobilost, průkaz – osvědčení svařování plamenem 311, pájení Cu
18.	Montér vnitřního rozvodu vody a kanalizace (36-003-H)	264	základní vzdělání	zdravotní způsobilost, průkaz – osvědčení svařování plast, pájení Cu
19.	Obchodní zástupce	104	střední vzdělání	---
20.	Obkladačské práce	263	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
21.	Obsluha CNC obráběcích strojů (23-026-H)	210	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
22.	Obsluha motorové řetězové pily	48	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
23.	Obsluha osobního počítače (pro pokročilé)	114	střední vzdělání	základní znalost PC
24.	Pedikúra a manikúra včetně nehtové modeláže	192	střední vzdělání	zdravotní způsobilost
25.	Pedikúra včetně nehtové modeláže	282	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
26.	Pedikúra včetně nehtové modeláže	182	střední vzdělání	zdravotní způsobilost
27.	Podlahář bezspárých podlah (36-037-H)	162	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
28.	Podlahář dřevěných podlah (36-033-H)	162	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
29.	Podlahář plovoucích podlah (36-035-H)	160	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
30.	Podlahář povlakových podlah (36-036-H)	161	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
31.	Pokryvač skládaných krytin (36-030-H)	159	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
32.	Polyfúzní svařování plastů polypropylenem ZP 15 P2	16	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
33.	Pracovník v sociálních službách	154	střední vzdělání	zdravotní způsobilost

34.	Prodavač (66-003-H)	205	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
35.	Programátor www aplikací	155	střední vzdělání	základní znalost PC
36.	Příprava minutek (65-004-H)	42	základní vzdělání	zdravotní způsobilost, platný zdravotní průkaz pro práci v potravinářství
37.	Příprava pokrmů studené kuchyně (65-002-H)	47	základní vzdělání	zdravotní způsobilost, platný zdravotní průkaz pro práci v potravinářství
38.	Příprava teplých pokrmů (65-001-H)	127	základní vzdělání	zdravotní způsobilost, platný zdravotní průkaz pro práci v potravinářství
39.	Složitá obsluha hostů (65-008-H)	107	základní vzdělání	zdravotní způsobilost, platný zdravotní průkaz pro práci v potravinářství
40.	Sommelier (65-010-H)	44	základní vzdělání	dobrý zdravotní stav
41.	Správce počítačové sítě	125	střední vzdělání	základní znalost PC
42.	Stavební truhlář (33-002-H)	258	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
43.	Svařování hliníku ZK 141 21	150	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
44.	Svařování kyslíko-acetylenovým plamenem ZK 311 1.1	150	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
45.	Svařování měď CU a plamenem ZP 912 31	42	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
46.	Svařování nerez ocelí ZK 141 8	150	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
47.	Svařování obalenou elektrodou ZK 111 1.1	150	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
48.	Svařování tavící se elektrodou ZK 135 1.1	150	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
49.	Tapetař (39-003-H)	164	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
50.	Tesař (36-051-H)	310	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
51.	Topenář (36-004-H)	264	základní vzdělání	zdravotní způsobilost, průkaz – osvědčení svařování plast, pájení Cu, plamen 311
52.	Truhlář nábytkář (33-001-H)	308	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
53.	Tvorba www stránek	125	střední vzdělání	základní znalost PC
54.	Účetnictví a daňová evidence s využitím výpoč. techniky	194	střední vzdělání	základní znalost PC
55.	Vyhláška 50/1978 Sb., (dle § 5)	21	vzdělání v elektrotechnickém oboru	zdravotní způsobilost
56.	Vyhláška 50/1978 Sb., (dle § 6)	26	vzdělání v elektrotechnickém oboru	zdravotní způsobilost
57.	Vyhláška 50/1978 Sb., (dle § 7)	33	vzdělání v elektrotechnickém oboru	zdravotní způsobilost
58.	Výroba zákusků a dortů (29-007-H)	208	základní vzdělání	zdravotní způsobilost, platný zdravotní průkaz pro práci v potravinářství
59.	Základní kovoobráběčské práce (23-021-E)	158	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
60.	Základy podnikání	154	základní vzdělání	---
61.	Zámečnick (23-003-H)	310	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
62.	Zdokonalování odborné způsobilosti řidičů pro účely profesní způsobilosti řidičů C, C+E, D	141,5	21 let, ŘP sk. C nebo C+E,D,D+E	zdravotní způsobilost, dopravně psychologické vyšetření
63.	Zedník (36-020-H)	314	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
64.	Zhotovitel zateplovacích systémů (36-022-H)	214	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
65.	Zhotovování sukní, halenek a šatů (31-001-H)	308	základní vzdělání	zdravotní způsobilost