

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra pedagogiky



**Analýza nezaměstnanosti v působnosti úřadu  
práce a návrh rekvalifikačního kurzu pro  
vybranou kategorii nezaměstnaných**

Bakalářská práce

**Autor: Ilona Čechurová**

Vedoucí práce: prof. Ing. Milan Slavík, CSc.

2019

Zadávací list (po úplném schválení)



## ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou/závěrečnou práci na téma:

**Analýza nezaměstnanosti v působnosti úřadu práce a návrh rekvalifikačního kurzu pro vybranou kategorii nezaměstnaných**

vypracoval/a samostatně a citoval/a jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použil/a a které jsem rovněž uvedl/a na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů. Jsem si vědom/a, že na moji bakalářskou/závěrečnou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla. Jsem si vědom/a, že odevzdáním bakalářské/závěrečné práce souhlasím s jejím zveřejněním podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby. Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

.....

(podpis autora práce)

V Plzni dne 28.3.2019

## **PODĚKOVÁNÍ**

Tímto bych ráda poděkovala vedoucímu práce prof. Ing. Milanovi Slavíkovi, CSc. za ochotný přístup, odborné rady, cenné připomínky a trpělivost při vedení mé bakalářské práce.

## **Abstrakt**

Bakalářská práce s názvem „Analýza nezaměstnanosti v působnosti úřadu práce a návrh rekvalifikačního kurzu pro vybranou kategorii nezaměstnaných“ je zaměřena na analýzu nezaměstnanosti v České republice, konkrétně v Plzeňském regionu v letech 2014-2018.

V teoretické části je použita metoda analýzy sekundárních zdrojů a jejím cílem je objasnit pojmy související s nezaměstnaností. Proto je tato část rozdělena do čtyř větších kapitol. V první kapitole jsou vysvětleny pojmy nezaměstnanost, její druhy, měření a rizikové skupiny nezaměstnaných. Druhá kapitola je zaměřena na státní politiku zaměstnanosti, její dělení a nástroje pasivní i aktivní politiky. Ve třetí kapitole je rozebrána nabídka práce a poptávka po práci a nalezení rovnováhy na trhu práce. Poslední kapitola představuje Úřad práce České republiky a jeho funkce.

V praktické části je vytvořen dotazník, na jehož základě je nalezena skupina nezaměstnaných, pro kterou je následně vytvořen rekvalifikační kurz. Rekvalifikační kurz je na téma „Pedagogické minimum pro instruktory odborného výcviku“.

## **Klíčová slova**

nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, politika zaměstnanosti, trh práce, úřad práce, rekvalifikace, rekvalifikační kurz

## **Abstract**

The bachelor thesis entitled " Analysis of unemployment within the scope of an employment office and a retraining course proposal for a selected category of the unemployed" is focused on analysis of unemployment in the Czech Republic, specifically in the Pilsen region in 2014-2018.

In the theoretical part is used the method of analysis of secondary sources and its aim is to clarify the concepts related to unemployment. Therefore, this section is divided into four major chapters. The first chapter explains the terms unemployment, its types, measurement and risk groups of the unemployed. The second chapter is focused on the state employment policy, its division and tools of passive and active policy. In the third chapter, the labor supply and the demand for work and the finding of a labor market balance are discussed. The last chapter presents the employment office of the Czech Republic and its functions.

In the practical part is created a questionnaire, on the basis of which is found a group of unemployed, for which is subsequently created a retraining course. The retraining course is focused on the topic "Pedagogical minimum for vocational training instructors".

## **Keywords**

unemployment, unemployment rate, employment policy, labor market, employment office, retraining, retraining course

## Obsah

1	Úvod .....	10
2	Cíl a metodika.....	11
2.1	Cíl.....	11
2.2	Metodika .....	11
3	Teoretická část.....	12
3.1	Nezaměstnanost .....	12
3.1.1	Definice nezaměstnaného .....	12
3.1.2	Typy nezaměstnanosti .....	13
3.1.3	Další typy nezaměstnanosti .....	16
3.1.4	Měření nezaměstnanosti .....	20
3.1.5	Přirozená míra nezaměstnanosti .....	21
3.1.6	Počet uchazečů na jedno volné místo .....	21
3.1.7	Rizikové skupiny nezaměstnaných .....	22
3.2	Státní politika zaměstnanosti.....	24
3.2.1	Aktivní politika a její nástroje .....	24
3.2.2	Pasivní politika .....	28
3.3	Trh práce .....	29
3.3.1	Segmentace trhu práce.....	29
3.3.2	Poptávka na trhu práce.....	30
3.3.3	Nabídka na trhu práce .....	31
3.3.4	Rovnováha na trhu práce.....	32
3.4	Úřad práce.....	34
3.4.1	Funkce Úřadu práce .....	34
3.4.2	Úřad práce Plzeň a jeho působnost .....	35
3.4.3	Analýza nezaměstnanosti .....	37
4	Praktická část .....	41
4.1	Dotazníkové šetření .....	41
4.1.1	Analýza dotazníků .....	41
4.2	Návrh rekvalifikačního kurzu.....	47
4.2.1	Průzkum trhu .....	47



4.2.2	SWOT analýza .....	48
4.2.3	Cíle .....	48
4.2.4	Cílová skupina .....	48
4.2.5	Profil účastníka.....	49
4.2.6	Profil absolventa .....	49
4.2.7	Základní údaje o obsahu .....	49
4.2.8	Organizační zajištění .....	53
4.2.9	Lektoři .....	53
4.2.10	Časový průběh .....	53
4.2.11	Materiální a technické zabezpečení .....	55
4.2.12	Finanční rozvaha .....	56
4.2.13	Evaluační .....	58
4.2.14	Závěrečná zkouška .....	58
4.2.15	Diseminace.....	58
5	Závěr.....	59
6	Seznam použitých zdrojů.....	60
6.1	Tištěné zdroje .....	60
6.2	Elektronické zdroje.....	62
6.3	Seznam obrázků, tabulek a grafů .....	64
6.3.1	Seznam obrázků .....	64
6.3.2	Seznam tabulek.....	64
6.3.3	Seznam grafů .....	64
6.4	Seznam příloh.....	65
6.4.1	Příloha č. 1	

# 1 Úvod

Bakalářská práce s názvem „Analýza nezaměstnanosti v působnosti úřadu práce a návrh rekvalifikačního kurzu pro vybranou kategorii nezaměstnaných“ je zaměřena především na objasnění pojmů z oblasti nezaměstnanosti, politiky zaměstnanosti, trhu a úřadu práce. Také se zabývá analýzou nezaměstnanosti v ČR, jednotlivých krajích ČR a okresech Plzeňského kraje v letech 2014-2018. Dále zkoumá trh práce z pohledu rekvalifikací a věnuje se analýze dotazníků získaných od respondentů, na jejichž základě je navržen rekvalifikační kurz.

Téma nezaměstnanosti jsem si vybrala hlavně z důvodu, že úzce souvisí s prací, která je nedílnou součástí našich životů. Ačkoli jsem se osobně s nezaměstnaností zatím nesetkala, postihla bohužel lidi v mém okolí a tím i stoupl můj zájem o toto téma. Především o to, jak vysoká je v místě mého bydliště, tedy v Plzni, a jak si vede oproti jiným krajům České republiky. Také jestli je získání zaměstnání opravdu natolik obtížné, jak se zdá a jaké možnosti má člověk, kterému se to nedaří.

Dalším důvodem je, že mě celkem zajímá organizace vzdělávacích akcí, a tak návrh rekvalifikačního kurzu, který je součástí praktické části bakalářské práce, pro mě znamená příležitost si znovu zkusit, co je k takové organizaci potřeba zajistit a je pro mě tedy velice přínosná. Pro tyto účely jsem se rozhodla zpracovat návrh rekvalifikačního kurzu „Pedagogické minimum pro instruktory odborného výcviku“.

## **2 Cíl a metodika**

### **2.1 Cíl**

Cílem bakalářské práce je objasnit pojmy související s nezaměstnaností a analýza nezaměstnanosti v České republice, konkrétně v Plzeňském regionu v letech 2014-2018. Dalším cílem je na základě získaných dat z dotazníku vytvoření rekvalifikačního kurzu pro určitou skupinu nezaměstnaných.

### **2.2 Metodika**

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části je použita metoda analýzy sekundárních zdrojů. Podklady a data pro práci byli čerpány studiem odborné literatury, ale také studiem internetových portálů různých institucí, především Ministerstva práce a sociálních věcí, Českého statistického úřadu a dalších. V praktické části je použita kvantitativní metoda sběru dat – dotazník, která zjišťuje zájem respondentů o rekvalifikační kurzy v Plzeňském regionu a na základě které je poté vytvořen návrh rekvalifikačního kurzu.

## 3 Teoretická část

### 3.1 Nezaměstnanost

Práce je i v dnešní globálně integrované informační společnosti nejdůležitější sociokulturní aktivitou, náplní a smyslem lidského života. Její podstata však přes informační technologie, složité organizační zprostředkování a nepřehlednou dělbu práce zaniká. Její funkce a nenahraditelnost se zviditelní až v momentě její ztráty (Buchtová, 2007, s. 22).

Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009, s. 46) definují nezaměstnanost jako „*nerealizovanou nabídku práce na trhu práce. Jedná se o stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převládá nad poptávkou nebo kdy struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky*“. Podle Mayerové a Růžičky (1999, s. 32) je definice nezaměstnanosti založena na tom, že osoba, která je schopná práce, je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena, ale i na tom, že se se svým vyřazením nespokojuje a hledá nové placené zaměstnání, klidně jen na částečný úvazek.

Ztráta zaměstnání však neznamena jen ztrátu statusu „mít zaměstnání“, ale znamená také přijmout nový status (nezaměstnaného), status inferiorní (podřadný), který je spojený i s určitými nepříjemnými povinnostmi (Mareš, 1994, s. 75).

#### 3.1.1 Definice nezaměstnaného

Abychom charakterizovali nezaměstnaného jedince, nestačí jen konstatovat, že se jedná o osobu, která nepracuje. Tento statut je podmíněn i několika dalšími skutečnostmi. Každá instituce má nastavená vlastní kritéria vymezující nezaměstnanou osobu (Kolibová a Kubicová, 2005, s. 69). Například definice ILO (Mezinárodní organizace práce) obsahuje tyto podmínky:

- „*věk – starší 15 let,*
- *postavení na trhu práce – není v placeném zaměstnání či sebezaměstnání,*

- *aktivnost – aktivně hledá zaměstnání prostřednictvím úřadů práce, soukromých agentur práce, inzerce, příbuzných, přímým oslovováním zaměstnavatelů či podnikáním kroků vedoucích k založení vlastní firmy,*
- *přípravenost nastoupit do zaměstnání okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů“* (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 47).

Eurostat interpretuje nezaměstnaného stejně jako ILO, jen s tou výjimkou, že přesně určuje spodní i horní hranici věku nezaměstnaného. Mezi nezaměstnané zařazuje jedince ve věku 15 až 74 let splňující již uvedené podmínky ILO (Kolibová a Kubicová, 2005, s. 69).

Dvořáková (2012, s. 68) nezaměstnaného vymezuje jako osobu, která se uchází o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je „*občan, který není v pracovním poměru nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně na povolání, požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání na územně příslušném úřadu práce v místě trvalého bydliště“*.

### **3.1.2 Typy nezaměstnanosti**

Podle příčin vedoucích ke vzniku nezaměstnanosti a podle jejich projevů v ekonomice lze rozlišit tyto základní typy nezaměstnanosti:

- frikční,
- strukturální,
- cyklickou (Jurečka a kol., 2013, s. 142).

Dvořáková (2012, s. 68) však mezi základní druhy řadí i nezaměstnanost sezonní.

#### **3.1.2.1 Frikční nezaměstnanost**

Tato forma nezaměstnanosti se považuje za nejméně problémovou. Je v podstatě jen odrazem fluktuace pracovní síly, která je na trhu práce zcela přirozená. Proto se také používá její anglický termín – a sice: „*people between two jobs“* (Kaczor, 2013, s. 55).

Tento typ nezaměstnanosti existuje, jelikož je nutné mít určitý čas k vyhledání místa. Vzniká tehdy, když pracovník sám opustí dosavadní zaměstnání a hledá si jiné, nebo když dostane výpověď a zase mu určitý čas trvá, než si najde nové místo. Stejně tak studenti, kteří dokončí studia a začnou si hledat své první zaměstnání, potřebují nějaký čas k jeho nalezení. Z toho vyplývá, že frikční nezaměstnanost je pouze dočasná (Pavelka, 2007, s. 119).

Část frikční nezaměstnanosti je považována za dobrovolnou a část je vázána s ekonomickými transformacemi a potřebou přizpůsobovat se jim. Existují dokonce i zmínky některých ekonomů, že celá frikční nezaměstnanost je dobrovolná, jelikož informační překážky nepovažují za významné (Kolibová a Kubicová, 2005, s. 73). Frikční nezaměstnanost je v podstatě nevyhnutelná. Vláda, která by ji chtěla odstranit, by musela direktivně přikazovat svým občanům nastupovat hned do prvně nabízených zaměstnání. Vysoké podpory v nezaměstnanosti však působí na tuto nezaměstnanost negativně a ta se tím prodlužuje (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 50-51).

### **3.1.2.2 Strukturální nezaměstnanost**

Také tato forma nezaměstnanosti je z tržního pohledu úplně přirozená. Jedná se o situaci, kdy struktura nabídky práce neodpovídá struktuře poptávky po práci. Jinak řečeno: firmy poptávají jiné profese a kvalifikace, než které jsou na trhu práce nabízeny (Kaczor, 2013, s. 55).

Část strukturální nezaměstnanosti je způsobena pohybem pracovních míst mezi odvětvími, kterým se musí struktura pracovní síly přizpůsobovat (částečně se kryje s frikční nezaměstnaností) (Mareš, 1998, s. 20-21). Jiná příčina může být dána technických pokrokem. Když se rozvíjí automatizovaná či robotizovaná pracoviště a živá pracovní síla je nahrazována „prací“ strojů. Pro tuto situaci je používán termín „technologická nezaměstnanost“ (Jurečka a kol., 2013, s. 142).

Tento druh nezaměstnanosti bývá z hlediska dopadu na ekonomiku a sociální sféru nejzávažnější, jelikož je obtížné sladit dostupná pracovní místa s kvalifikačními předpoklady uchazečů, a má tedy tendenci v ekonomice přetrvávat dlouhou dobu (Jurečka a kol, 2013, s. 142). Paradoxem strukturální nezaměstnanosti je, že jí jsou ohroženi i vysoce kvalifikovaní pracovníci. Je to z důvodu, že v důsledku změn výroby jejich kvalifikace ztrácí smysl a stává se nadále nepotřebnou (Mareš, 2002, s. 21).

### 3.1.2.3 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická (konjunkturální) nezaměstnanost je vyvolána cyklickými změnami hospodářství (efektivní poptávky, produkce) v makroekonomickém rozměru. Vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce nepostačuje na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat (Dvořáková, 2012, s. 69). Podle Pavelky (2007, s. 120) je spojena s cyklickým vývojem ekonomiky. Při recesi klesá hrubý domácí produkt a roste počet nezaměstnaných. Naopak při expanzi hrubý domácí produkt roste a klesá počet nezaměstnaných. Při této nezaměstnanosti všeobecně přebývá nabídka práce nad poptávkou po práci. Proto je tento typ nezaměstnanosti považován za nedobrovolný (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 52). Od strukturální nezaměstnanosti se liší tím, že zasahuje všechna odvětví v ekonomice (Pavelka, 2007, s. 120).

Podle některých teoretiků, je možné cyklickou nezaměstnanost odstranit pomocí pružnosti nominálních mezd i cen zboží. Realita je však jiná. Tuto nezaměstnanost nelze trvale odstranit, k její eliminaci dochází jen v období konjunktury (Kolibová a Kubicová, 2005, s. 75).

Cyklickou nezaměstnanost lze zapsat jako:

$$„U_c = U - U_n$$

kde

- $U$  – celková míra nezaměstnanosti,

- $U_c$  – *cyklická nezaměstnanost*,
- $U_n$  – *přirozená míra nezaměstnanosti*“ (Kolibová a Kubicová, 2005, s. 75).

#### **3.1.2.4 Sezonní nezaměstnanost**

Sezonní nezaměstnanost je krátkodobá a je způsobena diskontinuitou produkce v odvětvích, ve kterých je výroba závislá na počasí (např. stavebnictví, povrchová těžba nerostných surovin, zemědělství, lesnictví, či rybolov) a v navazujících zpracovatelských odvětvích (cukrovarnický a konzervářský průmysl apod.) (Dvořáková, 2012, s. 68). Mimořádně důležitou roli hraje v zemích, v jejichž ekonomické struktuře zaujímá vysoký podíl odvětví, které v dnešní době bývá označováno jako turistický průmysl (Španělsko, Řecko, Mexiko, Rakousko) (Jurečka a kol., 2013, s. 143). Někteří zaměstnanci v těchto oborech ztrácejí mimo hlavní sezonu práci (např. kuchaři, číšníci apod.) a vyrovnávají se s tím odlišnými způsoby. Část z nich je v mimosezonně evidována na úřadě práce, další dočasně změni profesi atp. Výhodou je, že je tato nezaměstnanost předvídatelná a zaměstnanec i zaměstnavatel se na ni tedy mohou předem připravit (Kaczor, 2013, s. 56).

### **3.1.3 Další typy nezaměstnanosti**

#### **3.1.3.1 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost**

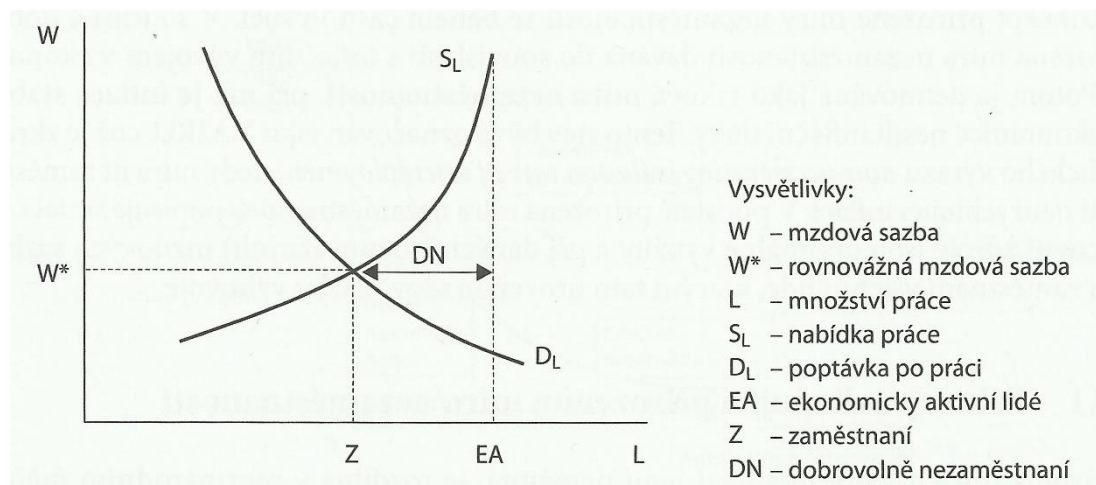
Nezaměstnanost lze analyzovat ještě podle jiného kritéria, a to podle toho, zda jsou pracovníci nezaměstnaní dobrovolně či nedobrovolně (Brožová, 2003, s. 85). Kolibová a Kubicová (2005, s. 76) uvádějí, že toto rozlišení nezaměstnanosti vychází z diferenciací příčin, které vedou ke ztrátě zaměstnání.

Dobrovolná nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, při které nezaměstnaný hledá práci, však za vyšší mzdu, než která na trhu práce převládá (Holman, 2002, s. 294). Dobrovolně nezaměstnaní mohou mít nějaké nabídky pracovních příležitostí, ale nespokojují se s nimi a aktivně hledají jiné, např. lépe placené místo. Zkrátka upřednostňují volný čas před prací, která je oceněna mzdou, za kterou nejsou ochotni



pracovat (Buchtová a kol., 2002, s. 65-66). Významným faktorem vylučujícím dobrovolnou nezaměstnanost je vždy určité nastavení sociálního systému v dané ekonomice. Jakmile totiž sociální systém poskytuje nezaměstnanému vysoké finanční a jiné benefity, tak se mu v důsledku pracovat ani moc nevyplatí a je počet dobrovolně nezaměstnaných podstatně vyšší než v ekonomikách s přísně nastaveným sociálním systémem (Kaczor, 2013, s. 57-58). Typickou dobrovolnou nezaměstnaností je upřednostnění pobírání sociálních dávek, které je charakteristické pro méně kvalifikované nebo zcela nekvalifikované jedince. Holman (2002, s. 295) uvádí, že výše a délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti záleží na tom, jaké mají nezaměstnaní alternativní příležitosti. Mezi ně patří podpory v nezaměstnanosti. Jsou-li nízké a poskytované krátkodobě, je i dobrovolná nezaměstnanost nízká, protože jsou nezaměstnaní lidé motivováni k rychlému nalezení nového zaměstnání.

#### Obrázek č. 1 - Dobrovolná nezaměstnanost

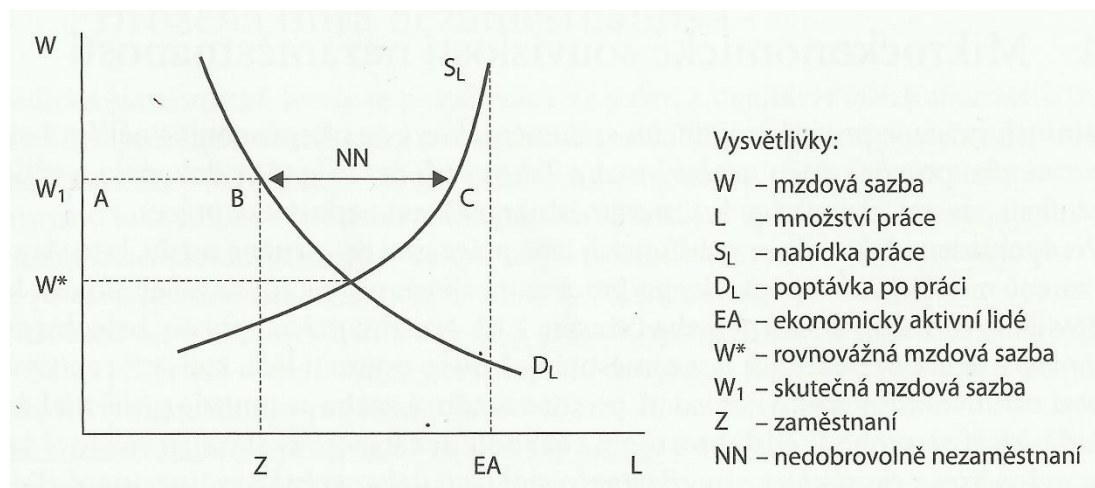


Zdroj: Jurečka a kol., 2013, s. 142

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká v situaci, kdy reálná mzdová sazba je příliš vysoká a počet nabízejících převyšuje velikost poptávky. Jinak řečeno, při vyšší, než rovnovážné mzdě je hodně lidí ochotno pracovat, ale ne všichni si práci najdou (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 53). Nezaměstnaní hledají práci za mzdu, která na trhu práce převládá, někteří z nich by dokonce akceptovali i mzdu nižší, ale i přesto ji nemohou najít (Holman, 2002, s. 296). Příčinou takové nezaměstnanosti jsou především překážky, které brání poklesu mezd, a to i v situaci převisu nabídky práce.

Mezi tyto překážky patří např. odbory, které brání poklesu mezd a tím způsobují nedobrovolnou nezaměstnanost svých vlastních členů. Pokud by mzdy mohly poklesnout na nižší úroveň, nedobrovolná nezaměstnanost by zmizela. Částečně by se změnila v zaměstnanost, která by vzrostla, a částečně by se přeměnila v nezaměstnanost dobrovolnou. To by byli ti, kteří by za nižší mzdu nebyli ochotni pracovat (Brožová, 2003, s. 86). Příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti ale může být i zákonem stanovená minimální mzda. Když stát stanoví minimální mzdu, kterou mohou zaměstnavatelé svým zaměstnancům platit, je pravděpodobné, že méně kvalifikované profese s nízkými mzdami a firmy jejichž ekonomická situace je špatná, jsou nedobrovolnou nezaměstnaností ohroženi (Urban, 2003, s. 280).

**Obrázek č. 2 - Nedobrovolná nezaměstnanost**



Zdroj: Jurečka a kol., 2013, s. 142

V praxi je rozlišení dobrovolné a nedobrovolné nezaměstnanosti velmi obtížné, jelikož v evidenci úřadů práce tyto kategorie nejsou vůbec rozlišeny (Urban, 2015, s. 268).

### 3.1.3.2 Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost

Jestli je nezaměstnanost závažným společenským problémem, to závisí na tom, jak dlouho trvá (Brožová, 2003, s. 86). Neexistuje žádná obecná norma, která by určovala přesnou hranici mezi krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnaností z hlediska jejího

trvání. Většinou se za tuto hranici považuje půlroční období bez zaměstnání, v některých případech je za tuto hranici považován i 1 rok (Kaczor, 2013, s. 57).

Jestliže je nezaměstnanost krátkodobá, nepůsobí lidem žádné závažnější problémy. Skutečný problém způsobuje dlouhodobá nezaměstnanost (Holman, 2002, s. 300). Když se lidem po dlouhou dobu nedaří najít vhodné pracovní místo, mohou se dostat do ekonomických potíží, které začínají propadem životní úrovně a vedou někdy až k existenčním problémům celé rodiny. Ty pak spouštějí lavinu sociálních a psychologických problémů. Od ztráty společenských a sociálních vztahů, ztráty schopnosti komunikace, až ke ztrátě důvěry ve vlastní schopnosti a naděje na změnu situace (Brožová, 2003, s. 87).

Příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti může být dlouhotrvající hospodářská recese, dlouhodobé mzdové strnulosti nebo štědré podpory v nezaměstnanosti (Holman, 2002, s. 300). Čím jsou vyšší a čím delší je doba jejich vyplácení, tím slabší je úsilí a motivace nezaměstnaných najít si nové pracovní místo a přizpůsobit se požadavkům trhu práce (Brožová, 2003, s. 87).

### **3.1.3.3 Skrytá nezaměstnanost**

*„Skrytě nezaměstnaní jsou lidé, které nenajdeme v registrech úřadu práce, i když o práci mají zájem“* (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 52). Tento jev se vyskytuje často např. u osob v předčasném důchodu nebo u matek na rodičovské dovolené. Řada z nich je připravena a ochotna vstoupit do pracovního poměru, ale nedaří se jim najít uplatnění na trhu práce, a tak setrvávají v pozici státního pojištěnce saturevaného odpovídající dávkou (rodičovským příspěvkem) (Kaczor, 2013, s. 56-57). Mezi skrytě nezaměstnané patří i ti, kteří jsou zařazeni do rekvalifikačních kurzů, nebo jiných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Vzhledem k účasti v programech aktivní politiky zaměstnanosti nejsou tyto jedinci již déle vedeni jako nezaměstnaní, ale zároveň nevykonávají řádně zaměstnání (Kolibová a Kubicová, 2005, s. 76). Přestože lze o skrytě nezaměstnanosti hovořit jen v rovině odhadů, nikoliv přesných

údajů, existují opodstatněné důvody se domnívat, že je tato skupina dost početná (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 53).

### 3.1.3.4 Podzaměstnanost

Podzaměstnanost neboli neúplná zaměstnanost nepatří mezi typy nezaměstnanosti, ale velice s tímto problémem souvisí (Kolibová a Kubicová, 2005, s. 77). Jako „podzaměstnaní“ se označují lidé, kteří byli okolnostmi trhu práce nuceni přijmout zaměstnání, které neodpovídá jejich kvalifikaci, případně nastoupit na kratší než požadovaný pracovní úvazek (Kaczor, 2013, s. 58). Tím že nastoupí do zaměstnání, i když jen na zkrácenou pracovní dobu a za velice nízkou mzdu, jsou tito lidé vyřazeni ze skupiny nezaměstnaných. Z jistého pohledu se může jevit neúplná zaměstnanost vhodným řešením, skutečností však zůstává neúplné využití pracovní síly (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 54).

### 3.1.4 Měření nezaměstnanosti

Existuje několik měr nezaměstnanosti. Nejčastěji se můžeme setkat s registrovanou mírou nezaměstnanosti, která se vyskytuje běžně v tisku a televizi. Tu v Česku zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (Pavelka, 2007, s. 118). Další používaná je obecná míra nezaměstnanosti. Ta vychází z dat Českého statistického úřadu (Jurečka a kol., 2013, s. 138).

K měření nezaměstnanosti se většinou užívá ukazatel míry nezaměstnanosti, který poměřuje počet nezaměstnaných k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Vyjadřuje se v % a vyčísluje se podle vzorce:

$$„u = \frac{U}{L+U} * 100$$

kde

- *u je míra nezaměstnanosti,*
- *U je počet nezaměstnaných,*

- *„L je počet zaměstnaných“* (Brožová, 2003, s. 78).

Přesnost měření registrované míry nezaměstnanosti část odborné veřejnosti zpochybňuje, a to ze dvou důvodů. Prvním je, že do této míry není zahrnuta část nezaměstnaných osob, které se neregistrují na úřadech práce, tudíž nepočítá s neregistrovanými nezaměstnanými a výsledek tedy nemůže být přesný (Kolibová a Kubicová, 2005, s. 71). Zároveň je však veřejným tajemstvím skutečnost, že určitá skupina registrovaných nezaměstnaných nespĺňuje kritéria statutu nezaměstnané osoby (nejčastěji z důvodu, že se aktivně nesnaží získat zaměstnání). Proto se někteří odborníci domnívají, že je ve skutečnosti míra registrované nezaměstnanosti nadhodnocena (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 48).

### **3.1.5 Přirozená míra nezaměstnanosti**

Podle Jurečky a kol. (2013, s. 144) je přirozená míra nezaměstnanosti považována za „jeden z nejdůležitějších ukazatelů popisujících trh práce“. Představuje úroveň, při které jsou různé trhy práce v zemi v rovnováze. Jinak řečeno, tlaky na mzdy a ceny jsou také přibližně v rovnovážném stavu. Přirozená míra nezaměstnanosti není neměnná, ale je rozdílná v mezinárodním měřítku a její výše v dané zemi se v čase mění (Jurečka a kol., 2013, s. 145). Existuje spousta faktorů, které přirozenou míru nezaměstnanosti ovlivňují. Nejčastěji jsou to:

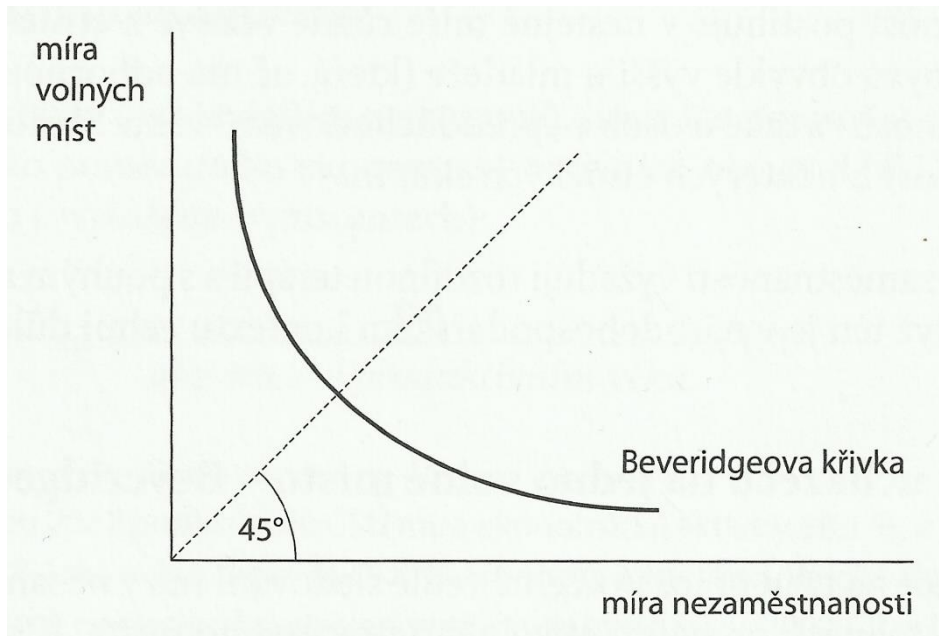
- demografické změny,
- vládní politika,
- strukturální změny v ekonomice (Pavelka, 2007, s. 122).

### **3.1.6 Počet uchazečů na jedno volné místo**

Když popisujeme situaci na trhu práce, je účelné vedle sledování míry nezaměstnanosti posoudit i šance nezaměstnaných na nalezení volného pracovního místa. K tomu používáme vztah mezi mírou volných pracovních míst a mírou

nezaměstnanosti. Tento vztah bývá popisován pomocí Beveridgeovy křivky (Jurečka a kol., 2013, s. 141).

**Obrázek č. 3 - Beveridgeova křivka**



Zdroj: Jurečka a kol., 2013, s. 142

Beveridgeova křivka je jedním z makroekonomických nástrojů, který charakterizuje soulad mezi počtem uchazečů o práci a počtem nabízených míst (Soukup a kol., 2018, s. 254). Na vertikální ose je znázorněna míra volných míst a na horizontální ose míra nezaměstnanosti. Při vysoké míře volných míst je v ekonomice obvykle nízká míra nezaměstnanosti a naopak, k vyšší míře nezaměstnanosti zpravidla dochází při nižší míře volných míst. Z tohoto důvodu má křivka klesající tvar. V obrázku také můžeme pod úhlem 45° vidět přerušovanou čáru. Ta popisuje situaci, kdy je míra volných míst a míra nezaměstnanosti v rovnováze (Jurečka a kol., 2013, s. 141).

### 3.1.7 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik, které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost (Buchtová a kol., 2013, s. 82). Nezaměstnaností totiž nejsou

ohroženy všechny skupiny pracovníků stejně, ale postihuje častěji pracovníky s nižším vzděláním a kvalifikací. Jelikož je nezaměstnanost do určité míry teritoriálně podmíněná, nedosahuje ve všech částech státu stejné úrovně (Krebs a kol., 2005, s. 287). Dle expertů lze však do rizikových skupin uchazečů o zaměstnání, bez ohledů na regionální rozdílnosti a momentální situaci na trhu práce, zařadit tyto skupiny osob:

- zdravotně postižení lidé,
- mladší věkové skupiny,
- absolventi škol,
- romské etnikum,
- lidé bez kvalifikace,
- ženy s malými dětmi,
- vyšší věkové kategorie,
- osoby bydlící v okrajových částech okresu s omezenou dopravní obslužností (Sirovátka a Mareš, 2003, s. 128; Buchtová a kol., 2013, s. 82).

## 3.2 Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti ČR vznikla na začátku 90. let 20. století, v době, kdy byly schváleny základy strategie zaměstnanosti a koncept aktivní role státu. Její problematiku řeší zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (Grudzińská, 2012, s. 60). Duková, Duka a Kohoutová (2013, s. 87) státní politiku zaměstnanosti charakterizují jako: "*soubor opatření, kterými jsou utvářeny podmínky pro rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil*". Cílem je harmonizace nabídky a poptávky na trhu práce. Na její tvorbě se podílí stát, zaměstnavatelé, zaměstnanci a odbory (Krebs, 2005, s. 292). Podle důrazu kladeného na vybrané funkce úřadů práce je rozlišována na aktivní a pasivní (Kolibová a Kubicová, 2005, s. 111).

### 3.2.1 Aktivní politika a její nástroje

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti (Grudzińská, 2012, s. 60). Je specializována na předcházení nezaměstnanosti, a to především vytvářením nových pracovních míst či zvýšením flexibility pracovní síly (Pavelka, 2007, s. 129). Zaměřena je především na dlouhodobě nezaměstnané lidi (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 78). Podle zákona o zaměstnanosti mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří:

- *„rekvalifikace,*
- *veřejně prospěšné práce,*
- *společensky účelná pracovní místa,*
- *překlenovací příspěvek,*
- *příspěvek na dopravu zaměstnanců,*
- *příspěvek na zapracování,*
- *příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,*
- *podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,*
- *investiční pobídky“* (Kolibová a Kubicová, 2005, s. 124-125).



### **3.2.1.1 Rekvalifikace**

Zákon o zaměstnanosti § 108 (zákon č. 435/2004 Sb.) vymezuje rekvalifikaci takto: *„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopnosti a zkušenosti fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“*

Rekvalifikaci můžeme dělit podle Kaczora (2013, s. 223-224) na:

- klasickou,
- zvolenou,
- zaměstnaneckou.

Klasická rekvalifikace je určena pro uchazeče i zájemce o zaměstnání. Zařizuje ji ÚP a účastník má v době jejího trvání nárok na podporu při rekvalifikaci ve výši 60 % průměrné mzdy z předchozího zaměstnání a na úhradu dalších výdajů s kurzem spojených. Zvolenou rekvalifikaci si uchazeč zařizuje sám a má při ní nárok jen na proplacení kurzu, ale ne na podporu a úhradu ostatních nákladů. Celková částka, kterou ÚP může na tuto rekvalifikaci pro jednoho účastníka uvolnit, nesmí v období 3 po sobě jdoucích kalendářních let přesáhnout 50 000 Kč. Zaměstnaneckou rekvalifikaci zřizuje většinou zaměstnavatel v zájmu dalšího pracovního uplatnění zaměstnanců. Nárok na podporu při rekvalifikaci v tomto případě nevzniká. (Kaczor, 2013, 223-224)

### **3.2.1.2 Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají především v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných podobných činnostech ve prospěch obcí nebo státních či

jiných obecně prospěšných institucí. Fungují na základě dohody s Úřadem práce a jsou utvářeny nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsících (Dvořáková, 2012, s. 89).

### **3.2.1.3 Společensky účelná pracovní místa**

SÚMP jsou pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje či vymezuje na základě dohody s ÚP. Tato místa jsou určena pro uchazeče o zaměstnání z řad registrovaných nezaměstnaných, kterým pracovní uplatnění nelze zajistit jiným způsobem a jsou dotována státem (Kolibová a Kubicová, 2005, s. 126). Forma této podpory může mít 4 podoby, a to:

- *„návratný příspěvek,*
- *příspěvek na úhradu úroků z úvěrů,*
- *jiný účelově určený příspěvek,*
- *částečná či plná úhrada vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance“* (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 88).

### **3.2.1.4 Překlenovací příspěvek**

Překlenovací příspěvek je určen na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je poskytnut. Na základě dohody ho může poskytnout ÚP, a to osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na zřízení SÚPM (Kaczor, 2013, s. 230). Poskytuje se na dobu nejdéle 5 měsíců a jeho měsíční výše činí nejvýše 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství (§ 114 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

### **3.2.1.5 Příspěvek na dopravu zaměstnanců**

Tento příspěvek je určený pro zaměstnavatele, kteří svým zaměstnancům zajišťují každodenní dopravu do zaměstnání a ze zaměstnání v případech, kdy není doprava provozována hromadnými prostředky. Příspěvek se poskytuje v maximální výši 50 % z vynaložených nákladů na dopravu (Kolibová a Kubicová, 2005, s. 127).

### **3.2.1.6 Příspěvek na zapracování**

Tento příspěvek je určen zaměstnavatelům poskytujícím zaměstnání lidem, kterým úřady práce věnují zvýšenou pozornost. Příspěvek na zapracování lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců a může činit nejvýše polovinu minimální mzdy za měsíc (Kolibová a Kubicová, 2005, s. 128).

### **3.2.1.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Účel tohoto příspěvku je ochrana zaměstnanců před hrozbou případného propuštění v situaci, kdy firma přechází na nový podnikatelský program a jehož důsledkem nemá dočasně pro stávající zaměstnance práci (Kaczor, 2013, s. 231).

### **3.2.1.8 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Tento nástroj podporuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dotace poskytují úřady práce, a to na chráněná pracovní místa či chráněné pracovní dílny. Jejich výše je odstupňována podle míry postižení zaměstnaného (Václavíková, Kubicová a Kolibová, 2009, s. 89-90).

### **3.2.1.9 Investiční pobídky**

Investiční pobídky lze charakterizovat jako hmotnou podporu tvorby nových pracovních míst a rekvalifikací zaměstnanců (Duková, Duka a Kohoutová, 2013, s. 94). Obecně jsou zaměřeny na podporu high-tech výroby a dovoz kapitálu. Poskytují se

fyzickým či právnickým osobám na základě prokázání splnění všeobecných podmínek zákona o investičních pobídkách a zvláštních podmínek zákona o zaměstnanosti (Halásková, 2008, s. 61).

### **3.2.2 Pasivní politika**

Do pasivní politiky zaměstnanosti se řadí aktivity spojené se zabezpečením nezaměstnaných. Jejich smyslem je kompenzace ztráty pracovního příjmu a umožnění nalézt nové pracovní uplatnění (Krebs a kol., 2005, s. 293).

#### **3.2.2.1 Podpora v nezaměstnanosti**

Podpory v nezaměstnanosti slouží jako náhrada pracovního příjmu, a zároveň i jako motivace k hledání nového pracovního uplatnění. Z tohoto důvodu jsou vypláceny jen po určitou dobu (Krebs a kol., 2005, s. 302). Podpůrná doba je závislá na věku uchazeče a činí:

- do 50 let věku – 5 měsíců,
- nad 50, ale do 55 let věku – 8 měsíců,
- nad 55 let věku – 11 měsíců (Dvořáková, 2012, s. 81).

Výše podpory je závislá na předchozím výdělku (Krebs a kol., 2005, s. 302).

#### **3.2.2.2 Podpora při rekvalifikaci**

Na tuto podporu má nárok uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikačního kurzu zajišťovaného ÚP a zároveň v té době není poživatелеm starobního důchodu. Poskytuje se po celou dobu rekvalifikace, avšak délka jednotlivých kurzů je rozdílná (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 95).

### 3.3 Trh práce

Trh práce lze charakterizovat jako místo, na kterém jsou utvářeny podmínky zaměstnanosti včetně mezd a platů prostřednictvím nabídky a poptávky po práci (Dvořáková, 2012, s. 65). Tento trh je poměrně odlišný od ostatních trhů, a to především tím, že se na něm poptává a nabízí práce, jejímž nositelem je člověk. Je tvořen třemi základními faktory, a to nabídkou práce, poptávkou po práci a cenou práce – mzdou (Halásková, 2001, s. 5). Nabídku práce tvoří ti, co nabízejí pracovní sílu, tudíž zaměstnanci či uchazeči o zaměstnání. Poptávku po práci představují firmy shánějící pracovní sílu (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 23).

Při charakteristice trhu práce můžeme používat řadu ukazatelů, a to jak demografických, tak makro i mikroekonomických. Mezi ty nejčastější patří: míra ekonomické aktivity, míra zaměstnanosti a míra nezaměstnanosti (Dvořáková, 2012, s. 66-67).

#### 3.3.1 Segmentace trhu práce

Trh práce je možno dělit na:

- primární a sekundární,
- formální a neformální,
- externí a interní (Halásková, 2001, s. 9).

##### 3.3.1.1 Primární a sekundární

Toto členění pochází z duální teorie. Primární pracovní trh je zaměřen na lepší pracovní příležitosti. Nabízí relativní pracovní jistotu, kariérní růst a lepší pracovní i mzdové podmínky (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 24). Sekundární pracovní trh je charakteristický pracovními místy s nižší prestiží a mzdovou úrovní. Na tomto trhu je málo stabilních příležitostí, a proto je zde velká fluktuace pracovníků.

Z tohoto důvodu je i nízká možnost zvýšení kvalifikace a tím znemožněn přechod na trh primární (Halásková, 2001, s. 11).

### **3.3.1.2 Formální a neformální**

Formální trh práce je „*trh oficiálních pracovních příležitostí*“, který zajišťuje sociální postavení (Halásková, 2001, s. 11). Nacházejí se zde pracovní místa, která kontrolují a regulují státní instituce. Naproti tomu neformální trh stojí mimo kontrolu těchto institucí. Oba trhy jsou vzájemně propojeny, a proto se kolaps na jednom trhu promítne i na trhu druhém (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 24).

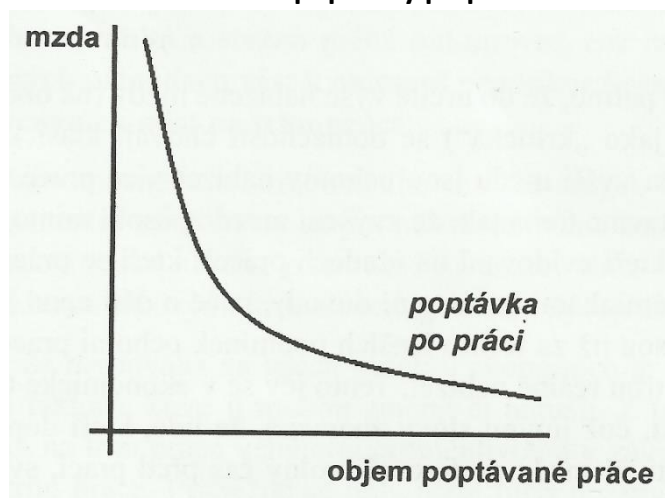
### **3.3.1.3 Externí a interní**

Externí trh je otevřený a jednotlivé firmy si na něm konkurují (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 24). Pracovníci zde nabízejí svou pracovní sílu a kvalifikaci a setkávají se s firmami, které nabízejí volná pracovní místa. Interní trh potom představuje pracovní příležitosti uvnitř jednotlivých firem. Charakterizuje ho vysoká cena specifického kapitálu a vysoké náklady na obrat pracovníků, ale také veliký význam neformálního výcviku pracovníků (Halásková, 2001, s. 12).

### **3.3.2 Poptávka na trhu práce**

Poptávka po práci je definována jako „*poptávka jednotlivých firem po pracovní síle*“. Hlavními aktéry trhu práce jsou firmy a pracovníci. Při najímání nové pracovní síly je nutné stanovit peněžní odměnu za práci, ale také podmínky, za kterých bude zaměstnanec pracovat. Mezi tyto podmínky můžeme řadit: pracovní prostředí, pracovní dobu, zaměstnanecké výhody apod. (Halásková, 2001, s. 7).

**Obrázek č. 4 – Křivka poptávky po práci**



Zdroj: Kaczor, 2013, s. 10

Na trhu práce můžeme rozlišovat dva druhy poptávky. Individuální poptávka udává vztah mezi množstvím práce a její cenou. Tento vztah je ovládán principem klesajícího produktu. To znamená, že s růstem počtu pracovníků najatých firmou, bude mezní produkt práce postupně klesat (Urban, 2015, s. 259). Mezní produkt práce je možno definovat jako dodatečný výstup, který je výsledkem zaměstnání jedné dodatečné jednotky pracovní síly, zatímco všechny ostatní vstupy jsou neměnné (Halásková, 2001, s. 7).

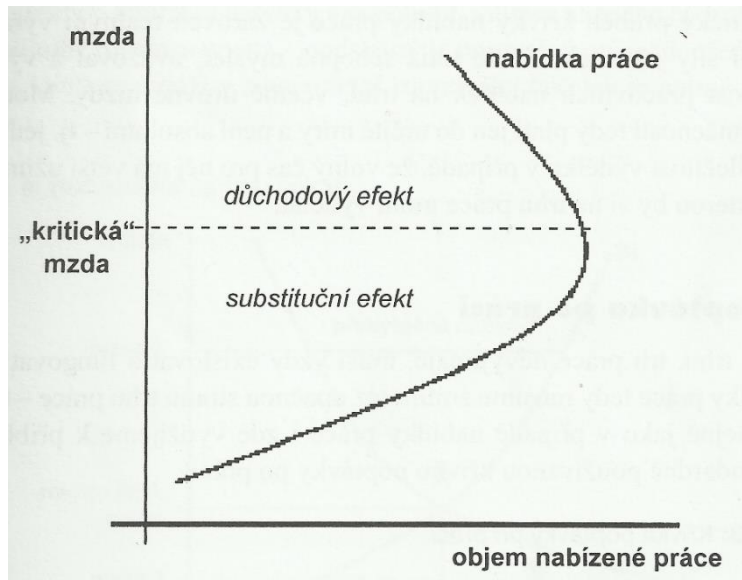
Tržní poptávka po práci udává závislost mezi poptávaným množstvím práce na trhu všemi firmami a její cenou. Její průběh je stejný jako u individuální poptávky. Změna tržní poptávky souvisí se změnou hodnoty mezního produktu práce a může být vyvolána změnou ceny vyráběného zboží, měnící hodnotou dodatečné produkce vyrobené dalším pracovníkem, či změnou mezního produktu práce (Urban, 2015, s. 259).

### **3.3.3 Nabídka na trhu práce**

Tuto nabídku tvoří individuální lidé, kteří prodávají vlastní pracovní sílu (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 25). Nabízejí své dovednosti, znalosti, zkušenosti, kvalifikaci apod. Jde tedy o počet pracovníků, které má ekonomika k dispozici nebo o

počet odpracovaných hodin, a to jak při výdělečné činnosti, na farmách či ve vládě a v neziskových institucích (Halásková, 2001, s. 5-6).

**Obrázek č. 5 – Křivka nabídky práce**



Zdroj: Kaczor, 2013, s. 9

Stejně jako poptávku, i nabídku práce lze rozlišovat na individuální a tržní. Individuální nabídka práce je ze strany jednotlivých osob nebo domácností a představuje vztah mezi nabízeným množstvím práce a její cenou (Urban, 2015, s. 256). Vychází z poptávky po volném čase a cenou volného času je mzda. Zvýšení mzdy vede ke zdražení volného času a naopak (Urban, 2003, s. 196). Tržní nabídka práce shrnuje nabídku práce všech osob. Vymezuje vztah mezi celkovým nabízeným objemem práce a její cenou. Ke změnám této nabídky dochází vlivem změny počtu obyvatel nebo změnou věku odchodu do důchodu (Urban, 2015, s. 258).

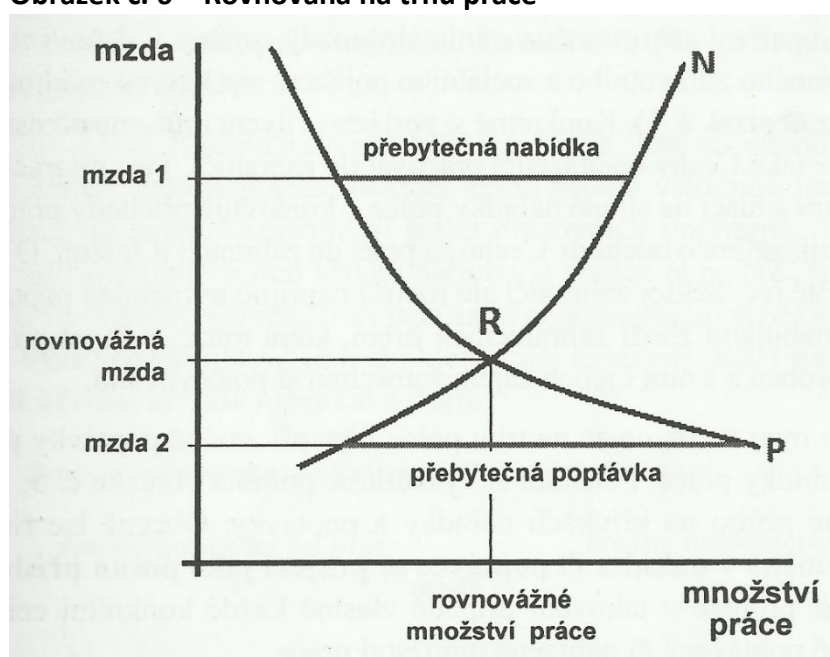
### 3.3.4 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce je stav, kdy poptávané množství práce se rovná nabízenému množství práce (Urban, 2003, s. 196). Vzniká vzájemnou interakcí nabídky a poptávky (Kaczor, 2013, s. 11). Ty reagují na cenu práce neboli mzdu (Halásková, 2001, s. 8). Tato mzda se nazývá rovnovážná a odpovídá hodnotě mezního produktu práce (Urban, 2003, s. 197).



Ke změnám rovnováhy na trhu práce může docházet vlivem změn, jak ze strany poptávky, tak i ze strany nabídky (Urban, 2003, s. 197). Pokud je ochota domácností pracovat vyšší než ochota firem při této mzdě pracovníky zaměstnávat, dochází k situaci tzv. přebytečné nabídky práce. Naopak, pokud bude vyšší zájem firem zaměstnávat než zájem domácností práci nabízet, dochází k situaci tzv. přebytečné poptávky po práci. Zaměstnavatelé tedy nebudou schopni najít dostatek zaměstnanců, kteří by byli ochotni při dané mzdě pracovat (Kaczor, 2013, s. 12).

**Obrázek č. 6 – Rovnováha na trhu práce**



Zdroj: Kaczor, 2013, s. 11

## 3.4 Úřad práce

Úřad práce ČR je samostatná organizační jednotka státu, jejíž zřizovatelem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. (Úřad práce ČR, 2014, s. 1) Byl zřízen 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů (MPSV, obecné informace, 2019). Má skoro 250 kontaktních pracovišť rozmístěných po celé České republice a jeho hlavním úkolem je pomáhat lidem bez zaměstnání vstoupit či se znovu vrátit na trh práce. (Úřad práce ČR, 2014, s. 1)

Úřad práce tvoří tři složky:

- generální ředitelství, v jehož čele je generální ředitel,
- krajské pobočky v čele s ředitelem,
- pobočka pro hlavní město Prahu.

Každá krajská pobočka má své kontaktní pracoviště, v jehož čele je ředitel nebo vedoucí (MPSV, o úřadu práce, 2019).

Jako územní orgány státní správy na úseku zaměstnanosti poskytují občanům a zaměstnavatelům služby, které blíže specifikují skutečnou podobu trhu práce v lokalitě, jedná se o sledování a hodnocení stavu na trhu práce, zpracovávání koncepce vývoje zaměstnanosti v územním obvodu jejich působení a přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce. (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 101)

### 3.4.1 Funkce Úřadu práce

Úřad práce plní tyto základní funkce:

- informační,
- poradenská,
- zprostředkovatelská,
- podnikatelská. (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 102)

Konkrétně se jedná o:

- sledování a analýzu stavu na trhu práce,
- informační a poradenské služby,
- zprostředkování vhodného zaměstnání,
- evidenci uchazečů o zaměstnání, volných pracovních míst a pracovních povolení cizinců a její aktualizaci,
- organizaci rekvalifikací,
- podporu zaměstnavatelů při zřizování nových pracovních míst,
- vyřizování povolení cizincům,
- spolupráci s institucemi ovlivňujícími trh práce (zaměstnavatelé, orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správa a další),
- kontrolu dodržování právních předpisů,
- hospodaření s finančními prostředky určenými na provoz úřadu práce a státní politiku zaměstnanosti (Kolibová a Kubicová, 2005, s. 149-150).

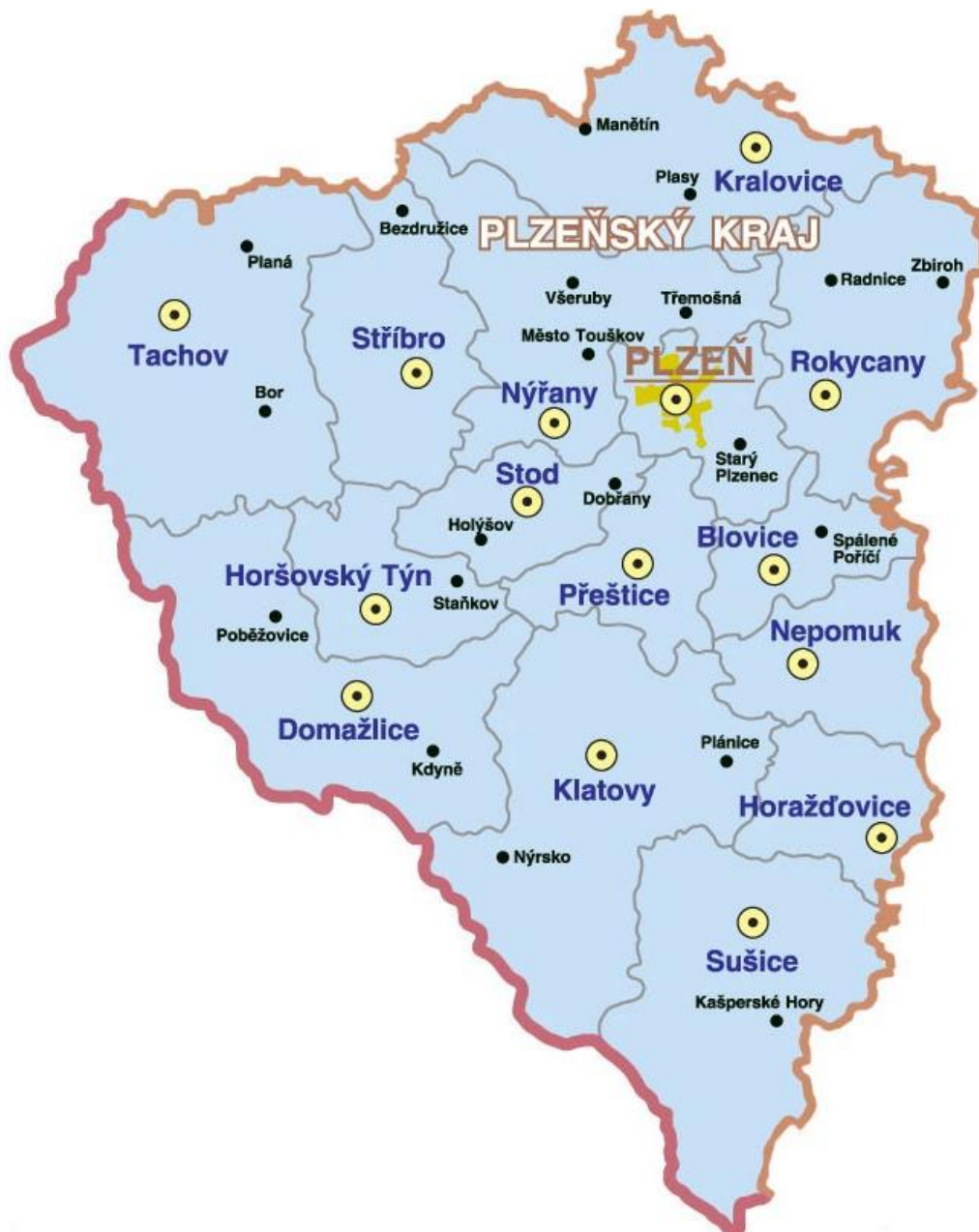
### **3.4.2 Úřad práce Plzeň a jeho působnost**

Plzeňský kraj je oblast rozprostírající se na jihozápadě České republiky a svou rozlohou 7 649 km<sup>2</sup> je třetím největším krajem v ČR. Na severozápadě sousedí s Karlovarským, na severu s Ústeckým, na severovýchodě se Středočeským a na východě s Jihočeským krajem. Kraj má 501 obcí, ve kterých bylo k 30.9.2018 evidováno 583 686 obyvatel, čímž se řadí na 9. místo v počtu obyvatel. Centrem tohoto regionu je již od svého počátku město Plzeň. Ta byla založena na příkaz českého krále Václava II. roku 1925 na soutoku řek Radbuzy, Úhlavy, Úslavy a Mže (Plzeňský kraj, základní informace, 2019 a Český statistický úřad, 2019).

*„Plzeňský kraj patří mezi průměrně rozvinuté kraje v ČR, na tvorbě HDP České republiky se podílí cca 5,5 %. V podílu tvorby HDP na obyvatele zaujímá v porovnání s ostatními kraji páté místo, a to především díky vysoké ekonomické výkonnosti města Plzně, která dle odhadů vytváří téměř dvě třetiny celkového HDP Plzeňského kraje.“*

Mezi nejvýznamnější průmyslová odvětví v Plzeňském kraji patří strojírenství, potravinářství, průmysl stavebních hmot a keramiky, výroba a distribuce energií, hutnictví (Plzeňský kraj, základní informace, 2019).

Obrázek č. 7 – Správní mapa Plzeňského kraje



Zdroj: <http://spravnimapa.topograf.cz/84351/plzensky-kraj/>

Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Plzni spravuje tyto kontaktní pracoviště: Domažlice, Klatovy, Plzeň-jih, Plzeň-město, Plzeň-sever, Rokycany, Stříbro, Sušice a Tachov. Také pod ní patří dislokovaná pracoviště: Blovice, Bor u Tachova, Dobřany, Horažďovice, Horšovský Týn, Kralovice, Manětín, Nepomuk, Nýrsko, Nýřany, Planá u Mariánských Lázní, Plánice, Plasy, Přeštice a Stod (MPSV, Plzeňský kraj, 2019).

### **3.4.3 Analýza nezaměstnanosti**

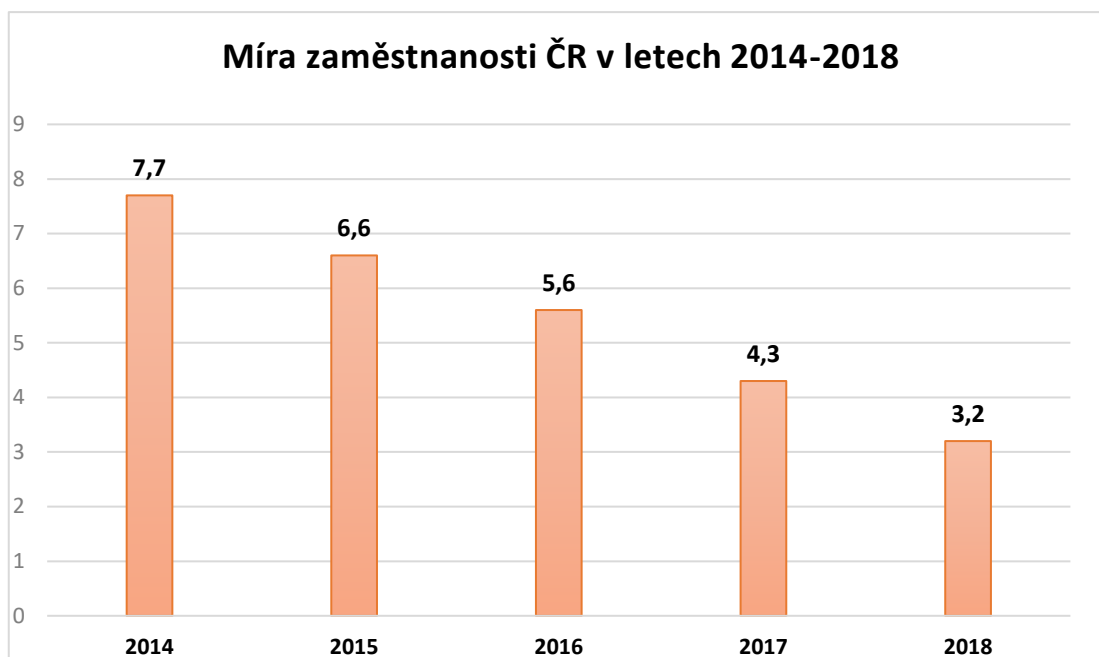
Základem pro správné zpracování analýzy nezaměstnanosti jsou kvalitní podklady a materiály. Proto je nutno vycházet z ověřených zdrojů. Pro vypracování této studie jsem čerpala z veřejně dostupných zdrojů vydávaných Českým statistickým úřadem a z dat Ministerstva práce a sociálních věcí.

Pro účely bakalářské práce jsem tedy analyzovala míru nezaměstnanosti v České republice a jednotlivých krajích ČR mezi lety 2014-2018. Více jsem se zaměřila na Plzeňský kraj a jeho okresy.

#### **3.4.3.1 Míra nezaměstnanosti v ČR v letech 2014-2018**

Jak lze vidět na grafu č. 1, míra nezaměstnanosti v České republice měla v letech 2014-2018 klesající tendenci. Největší pokles nastal v roce 2017, kdy nezaměstnanost klesla o 1,3 % oproti předchozímu roku. Nejvyšší nezaměstnanost byla v roce 2014, a to 7,7 %. Za sledované období pěti let, tedy do roku 2018, klesla o 4,5 % na hodnotu 3,2 %.

**Graf č. 1 – Míra nezaměstnanosti v ČR v letech 2014-2018**



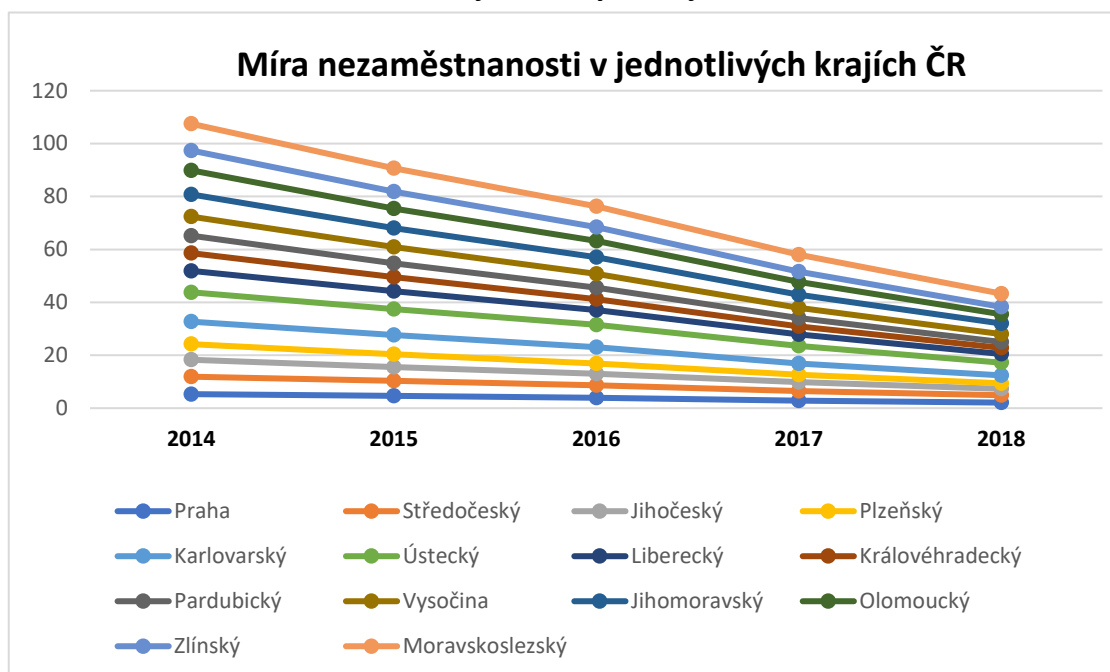
Zdroj: MPSV. Zpracování: vlastní. Měřicí jednotka: %.

Tak nízká nezaměstnanost je pravděpodobně způsobena pokračujícím ekonomickým růstem, který se projevil zejména v odvětví průmyslu a služeb (Bartušková, Finance.cz, 2017).

### **3.4.3.2 Vývoj nezaměstnanosti v krajích ČR v letech 2014-2018**

Stejně jako měla nezaměstnanost v České republice mezi lety 2014 a 2018 klesající tendenci, na grafu č. 2 je patrné, že tato tendence nastala ve všech krajích ČR. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla a stále převládá v Moravskoslezském kraji, kde v roce 2014 dosahovala 10,1 %. Za sledované období, tedy do roku 2014, klesla na 5 %. To znamená, že za 5 let klesla o více než polovinu. Na nejnižší míře byla a stále se drží Praha s 2,1 %.

**Graf č. 2 – Míra nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR v letech 2014-2018**

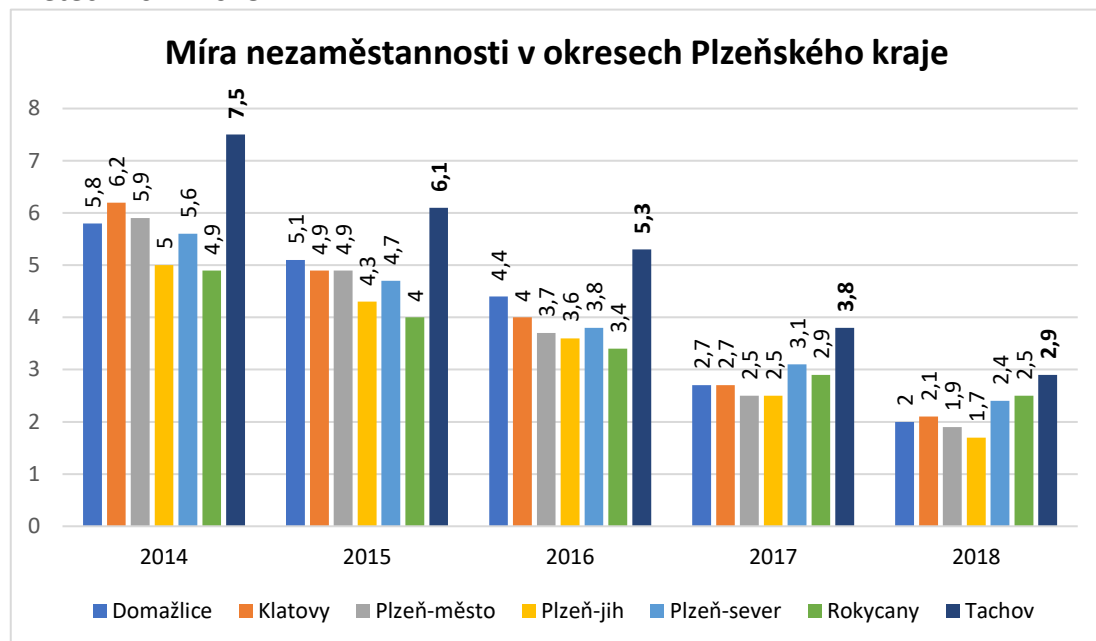


Zdroj: MPSV. Zpracování: vlastní. Měřicí jednotka: %.

### **3.4.3.3 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Plzeňského kraje v letech 2014-2018**

Jak lze vidět v předchozím grafu, zaměstnanost v Plzeňském kraji je na velmi dobré úrovni. Mezi všemi kraji se drží na 4. místě. Míra nezaměstnanosti zde v roce 2014 činila 5,9 % a do roku 2018 se snížila o 3,8 % na hodnotu 2,1 %. V grafu č. 3 je možno vidět, jak se s nezaměstnaností potýkají okresy v Plzeňském kraji. Nejhorší je na tom Tachov. V roce 2014 tam dosahovala nezaměstnanost 7,5 %. Za 5 let klesla na 2,9 %, ale i přesto patří mezi nejvyšší v Plzeňském kraji. Naopak nejnižší nezaměstnanost je v současné době v okrese Plzeň-jih, a to jen 1,7 %. Nebylo tomu tak však vždy. V roce 2014 byl na nejnižší příčce okres Rokycany s mírou nezaměstnanosti 4,9 %. Plzeň-jih však byl v těsném závěsu. Rokycany si nejnižší nezaměstnanost držely až do roku 2017, kdy je předstihly okresy Plzeň-město a Plzeň-jih. Ty si svou nízkou příčku drží i v roce 2018.

**Graf č. 3 – Míra nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Plzeňského kraje v letech 2014-2018**



Zdroj: MPSV. Zpracování: vlastní. Měřicí jednotka: %.



## 4 Praktická část

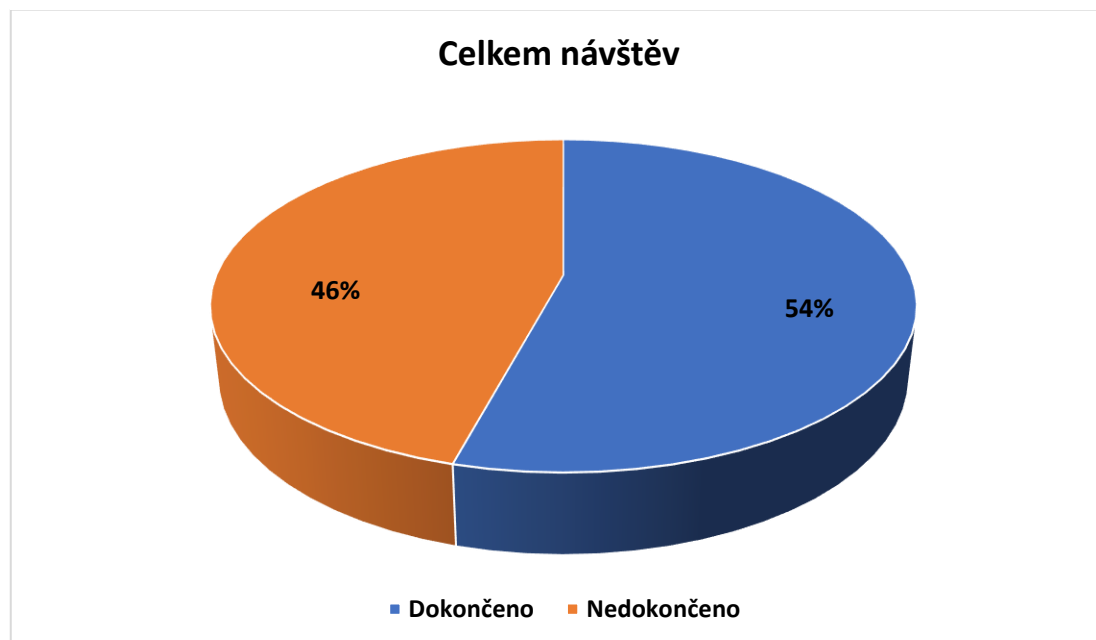
### 4.1 Dotazníkové šetření

K získání podkladů pro vytvoření návrhu rekvalifikačního kurzu pro určitou skupinu nezaměstnaných jsem použila kvantitativní metodu sběru dat – dotazník. Šetření probíhalo v únoru 2019 a dotazníky, které obsahovaly 8 především uzavřených otázek, byly respondentům rozesílány elektronicky. Celkem byla oslovena široká škála respondentů a za určené časové období jich dotazník vyplnilo 103.

#### 4.1.1 Analýza dotazníků

Dotazník, který byl vytvořen přes webovou stránku survio.com, byl rozeslán na Úřad práce v Plzni a sdílen na několika sociálních sítích. Z výsledků po vyhodnocení vyplývá, že odkaz na dotazník zobrazilo celkem 194 lidí, z nichž 91 osob ho nedokončilo. To znamená, že úspěšnost dokončení dotazníku je 54 %.

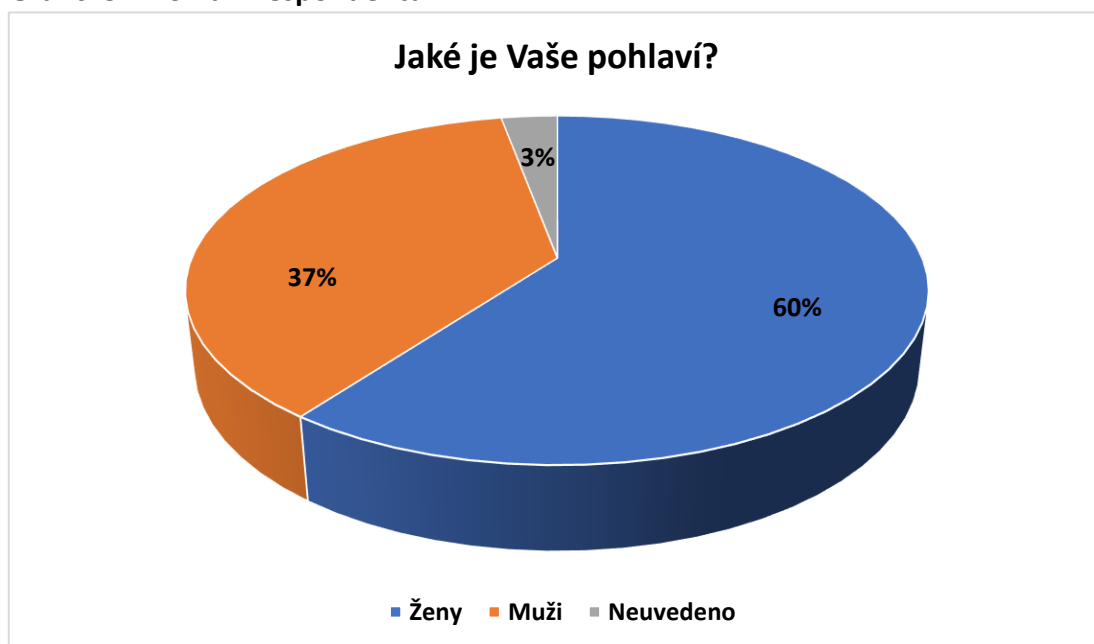
Graf č. 4 – Celkový počet návštěv



Zdroj: vlastní zpracování

První otázka dotazníku je zaměřena na pohlaví respondentů. Z grafu č. 5 je patrné, že většina dotazovaných byly ženy, a to celých 60 %. Mužů se zúčastnilo 37 % a 3 % respondentů si nepřála uvést své pohlaví. Lze se domnívat, že kdyby bylo mezi respondenty více osob mužského pohlaví, byly by výsledky zcela jiné, zejména v oblasti zájmu o kurz.

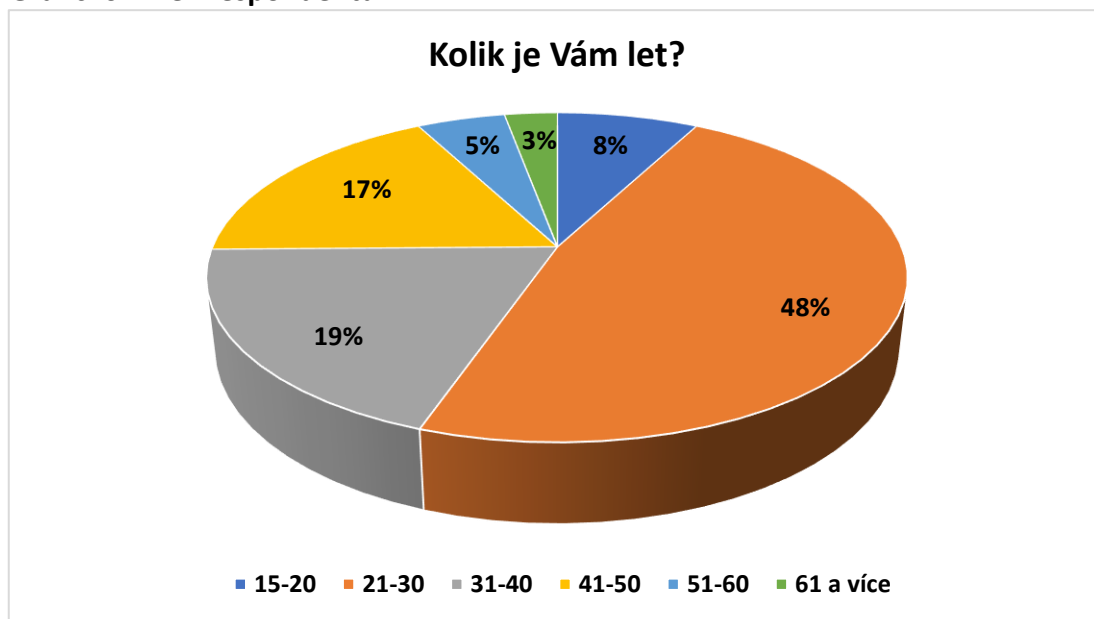
**Graf č. 5 – Pohlaví respondentů**



Zdroj: vlastní zpracování

V druhé otázce byl zjišťován nejčastější věk respondentů. V grafu č. 6 můžeme vidět, že téměř polovina (48 %) zúčastněných lidí byla ve věku 21-30 let. Časté odpovědi byly i od lidí ve věkové kategorii 31-40 a 41-50. Naopak nejméně respondentů bylo od 61 let a výše. Od nich přišly jen 3, což je pravděpodobně způsobeno sníženou IT gramotností v tomto věku. Pokud by byl dotazník v tištěné podobě, lze se domnívat, že by v tato kategorie byla zastoupena více.

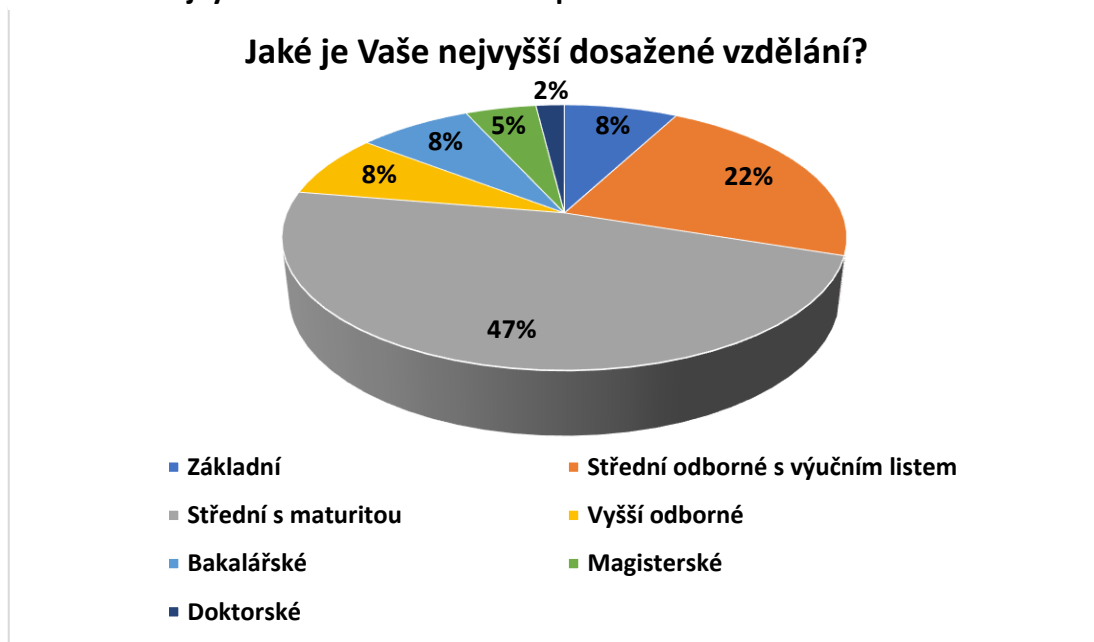
**Graf č. 6 – Věk respondentů**



Zdroj: vlastní zpracování

Třetí otázka je směřována na vzdělání respondentů. Z grafu č. 7 vyplývá, že většina (47 %) tázaných má střední vzdělání s maturitou, případně střední odborné s výučním listem (22 %). Naopak nejméně jsou zastoupeni respondenti s doktorským vzděláním (2 %). Dotazovaných se základním, vyšším odborným, bakalářským či magisterským vzděláním se v průzkumu vyskytlo přibližně stejně, a to 5-8 %.

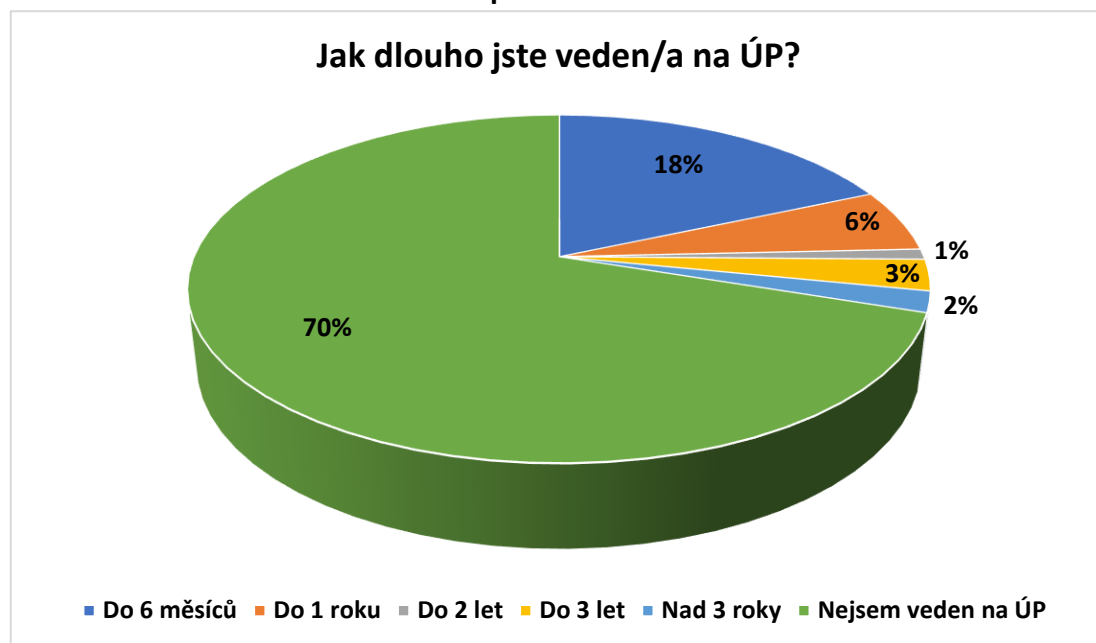
**Graf č. 7 – Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů**



Zdroj: vlastní zpracování

Čtvrtá otázka, ke které je graf č. 8, je zaměřena na délku evidence zúčastněných na úřadu práce. Z průzkumu vychází, že velká většina nezaměstnaných respondentů (70 %) vůbec není vedena na úřadu práce. Ze zbylých 30ti % je 18 % vedeno do 6ti měsíců, 6 % do 1 roku, 3 % do 3 let, 2 % nad 3 roky a jen 1 % do 2 let.

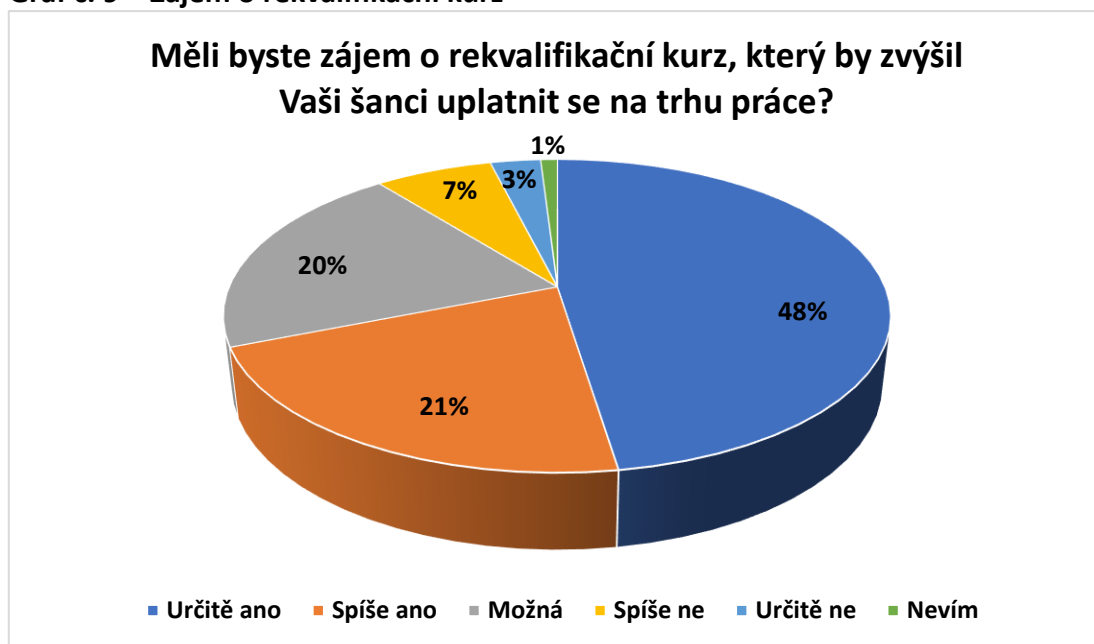
**Graf č. 8 – Délka evidence na Úřadu práce**



Zdroj: vlastní zpracování

Pátá otázka se zabývá obecným zájmem o rekvalifikační kurzy. Z grafu č. 9 je možné vyčíst, že 48 % by o kurz určitě měla zájem a 28 % spíše také. Naopak jen 3 % zodpověděla, že by zájem neměla vůbec a 7 % nejspíš ne. 21 % neví, ale možná by se zúčastnila. Z tohoto grafu je tedy patrné, že by většina lidí zájem měla a tudíž má smysl tyto kurzy tvořit, jelikož cílovou skupinu si pravděpodobně ve většině případů najdou.

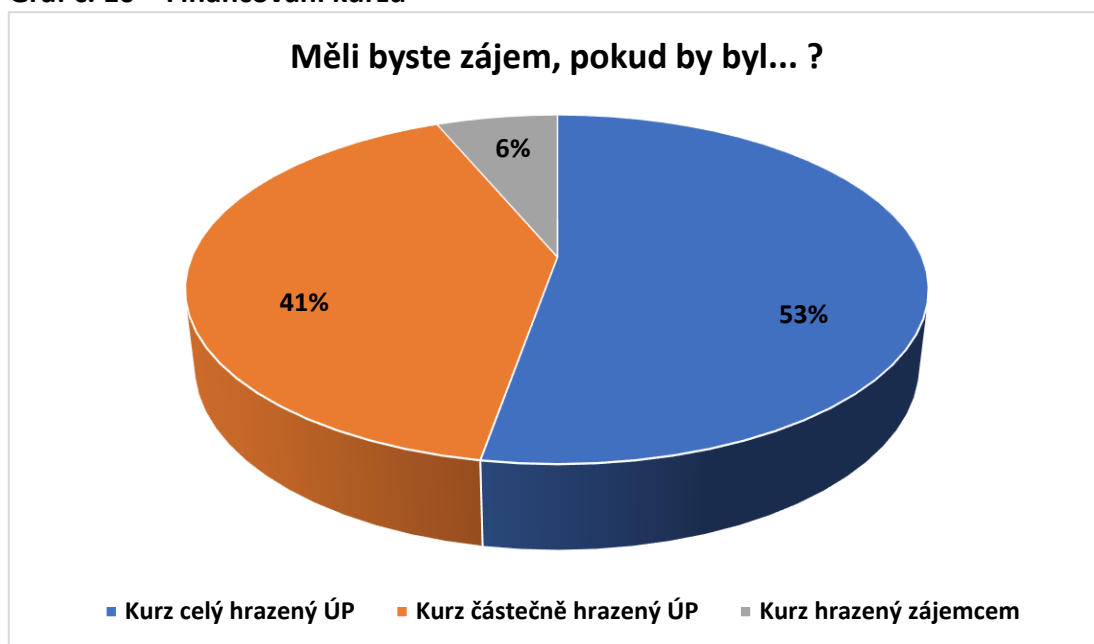
Graf č. 9 – Zájem o rekvalifikační kurz



Zdroj: vlastní zpracování

V šesté otázce se snažím zjistit, za jakých finančních podmínek by respondenti kurz absolvovali. Z výsledků mohu konstatovat, že 53 % lidí by se kurzu zúčastnilo jen v případě, že by byl celý hrazen úřadem práce. 41 % by mělo zájem, pokud by byl kurz hrazen alespoň částečně a 6 % by si bylo ochotno celou částku za kurz zaplatit sami.

Graf č. 10 – Financování kurzu



Zdroj: vlastní zpracování

V sedmé otázce jsem se respondentů ptala, o jakou oblast kurzů by měli nejvíce zájem. Zde měli možnost zvolit více odpovědí. Nejvíce by jich mělo zájem o administrativu. Na druhé pozici je oblast zdravotnictví a výchovy a vzdělávání. Naopak nejmenší zájem mezi lidmi je o obranu a ochranu. Zbytek výsledků je možné vidět v grafu č. 11.

**Graf č. 11 – Oblast zájmu o vzdělávací kurzy**



Zdroj: vlastní zpracování

Osmá otázka byla jediná otevřená. Zde měli respondenti možnost vyjádřit o jaký konkrétní kurz by měli zájem. A ačkoli tato otázka nebyla povinná, většina dotazovaných se o názor podělila. Odpovědi byli různé. Mezi ty nejčastější patří: personalistika, účetnictví a daně, základy podnikání, cizí jazyky, pedagogika, počítačové kurzy apod.

## 4.2 Návrh rekvalifikačního kurzu

Na základě vyhodnocení dotazníkového šetření jsem se rozhodla vytvořit kurz „Pedagogické minimum pro instruktory odborného výcviku“. Ačkoli by respondenti měli nejvíce zájem o kurz týkající se personalistiky či financí, zvolila jsem toto téma, jelikož požadované kurzy se v nabídce úřadu práce i jiných institucí v Plzeňském kraji vyskytují velmi hojně a oblast výchovy a vzdělávání v nabídce téměř chybí, přestože se v požadavcích respondentů vyskytla také dost vysoko.

Kurz je akreditován MŠMT a ukončen závěrečnou zkouškou, po jejíž složení získají účastníci „Osvědčení o rekvalifikaci“ s celostátní platností. Absolventi tohoto kurzu budou mít vyšší šanci uplatnit se na trhu práce. A to nejen při práci s dětmi, jako ve školách, družinách, ve vzdělávacích institucích nebo mimoškolních organizacích, ale také při práci s dospělými či na manažerských pozicích.

Celý kurz je směřován především na praktickou stránku. Je veden moderními metodami, při kterých se účastníci nebudou nudit, jelikož budou pracovat ve skupinách, diskutovat, zkoušet si modelové situace apod. Tím si vše vyzkouší v praxi a lépe si učivo zapamatují.

### 4.2.1 Průzkum trhu

V Plzni, kde je kurz pořádán, je v současné době nabídka dvou kurzů s tímto zaměřením. První je zajišťován rekvalifikačním centrem Blanky Chválové, jeho časová dotace je 44 hodin a cena 5000 Kč. Druhý zajišťuje Regionální centrum profesního vzdělávání v Plzni. Ten je stejně jako předchozí na 44 hodin a cena je 6000 Kč.

Tento kurz je však oproti již pořádaným delší. Zahrnuje 56 hodin výuky a je zaměřován především na praktické dovednosti. Také z tohoto důvodu je nutnost vyšší ceny oproti kurzům, které jsou již v nabídce.

## 4.2.2 SWOT analýza

Při tvoření kurzu je důležité zmapovat si všechny faktory, které mají vliv na jeho funkčnost. Proto jsem si vytvořila tuto SWOT analýzu, která zhodnocuje vnitřní a vnější faktory ovlivňující úspěšnost kurzu.

Tabulka č. 1 - SWOT analýza

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"><li>• Kurz probíhá v dobré lokalitě</li><li>• Zaměření na praktické dovednosti</li><li>• Komplexní obsah kurzu</li><li>• Průběh o víkendu</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pro účast je nutné střední vzdělání s maturitou</li><li>• Vyšší cena oproti konkurenci</li><li>• Kurz neprobíhá ve vlastních prostorech</li></ul>
Příležitosti	Hrozby
<ul style="list-style-type: none"><li>• Spolupráce s Úřadem práce Plzeň</li><li>• Snížení % nezaměstnanosti</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nezájem lidí o tento typ rekvalifikace</li></ul>

Zdroj: vlastní zpracování

## 4.2.3 Cíle

Cílem rekvalifikačního kurzu je:

- připravit účastníky k práci s dětmi, mladistvými i s dospělými,
- naučit účastníky efektivně předávat své znalosti, dovednosti a zkušenosti,
- zvýšit šance účastníků uplatnit se na trhu práce.

## 4.2.4 Cílová skupina

Cílovou skupinou jsou především odborníci ve svém oboru, kteří chtějí předávat své znalosti, dovednosti a zkušenosti dál, ale v minulosti nestudovali učitelský obor. Také jsou to ti, kteří již vykonávají či chtějí vykonávat práci instruktora odborného výcviku, nebo jen lidé, kteří si chtějí zdokonalovat své pedagogické znalosti a dovednosti, ale také komunikační schopnosti a zefektivnit práci se skupinou. Kurz je určen pro minimálně 12 a maximálně 18 účastníků.



## 4.2.5 Profil účastníka

Účastníkem může být každý, kdo má zájem o vzdělávání a chce se v této oblasti realizovat. Kurz je určen především pro nezaměstnané klienty Úřadu práce v Plzni, ale není to podmínkou. Účastník musí mít minimálně střední vzdělání s maturitní zkouškou a základní znalosti práce s počítačem.

## 4.2.6 Profil absolventa

Absolvent tohoto kurzu bude schopen:

- charakterizovat psychologii jako vědu, popsat její vznik a psychologické vědy;
- rozlišit a popsat pedagogickou a sociální psychologii;
- vyjmenovat a charakterizovat základní pedagogické pojmy a dělení;
- rozlišit a popsat sociální a speciální pedagogiku;
- vyjmenovat organizační formy výuky a jejich výhody a nevýhody;
- vést administrativu týkající se vzdělávání;
- správnými metodami a technikami hodnotit účastníky;
- charakterizovat didaktický proces a používat didaktické metody a prostředky;
- vyjmenovat různé výukové programy a používat e-learning;
- vysvětlit rozdíl mezi verbální a neverbální komunikací;
- efektivně využívat řeč svého těla;
- charakterizovat komunikační prostředí a odstranit komunikační bariéry;
- efektivně si zorganizovat práci s jednotlivci i skupinou a správně je motivovat;
- vytvořit učební plán pro zvolený studijní obor;
- orientovat se v dokumentech RVP a ŠVP;
- vyjmenovat zásady a opatření BOZP.

## 4.2.7 Základní údaje o obsahu

Celý kurz je rozdělen do devíti témat a jejich následných podtémat, která účastníkům představí všechny důležitosti, které jsou potřeba ke složení závěrečné zkoušky a

k práci instruktora odborného výcviku. Ve všech tématech se prolíná teorie s praxí a snaží se o co největší zapojení účastníků do procesu kurzu.

### **1. téma – Psychologie**

V prvním tematickém celku se účastníci dozví, jak je psychologie důležitá v roli školitele a seznámí se se základy psychologie, a to především s její obecnou charakteristikou, vznikem a psychologickými vědami. Konkrétně se potom rozebírá psychologie osobnosti, psychické stavy a procesy, základní poruchy osobnosti a její vlastnosti. Součástí je také pedagogická psychologie a její zákonitosti, podmínky a druhy učení, psychologické základy didaktických principů, spojitosti vyučování a spojitosti výchovy. Posledním podtématem je sociální psychologie, jejíž součástí je socializace osobnosti, sociální interakce a percepce a sociální skupiny.

### **2. téma – Pedagogika**

Druhý týden je zaměřen na pedagogiku. Nejprve jsou představeny základy pedagogiky, do kterých patří základní pojmy, metody, disciplíny, kategorie a pedagogické směry. Následuje blok o sociální pedagogice. Zde se účastníci naučí její dělení a směry, dozví se jaký je vliv sociálního prostředí na člověka a jaké se mohou vyskytnout sociálně patologické jevy. Téma uzavírá speciální pedagogika, její členění a charakteristika osob se speciálními potřebami.

### **3. téma – Metodika**

Třetí téma je zaměřené na metodiku výuky. Účastníci se zde dozví, jaké jsou organizační formy výuky a blíže se zaměří na individuální a frontální formu a jejich výhody a nevýhody. Také se dozví, jak vést výuku při praktickém výcviku, konkrétně jakým způsobem zapojit žáky do výuky, aby se v nich rozvíjela kreativita a kritické myšlení. Také proč je důležité dát žákům prostor pro vyjádření názorů a myšlenek a

jak dosáhnout zpětné vazby. Dále se naučí vést administrativní agendu, a to komplexně od ověřování vstupních předpokladů uchazečů, přes sledování docházky a absence, plnění zadaných úkolů, evidenci půjčovaných pomůcek, až po poučení frekventantů o bezpečnosti práce. Celá kapitola je zakončena metodami a technikami hodnocení.

#### **4. téma – Didaktika**

Čtvrtý týden je zaměřen na didaktiku. Je v něm rozebrána základní terminologie, didaktická analýza, didaktický proces a jeho fáze a správné rozložení látky a formulace cílů. Dále jsou představeny nejčastější didaktické metody, jako je přednáška, instruktáž, řízená diskuse, skupinová práce a samostatná práce. Pokračuje představením didaktických prostředků a jejich efektivním využitím. Jedná se především o počítač, televizi, dataprojektor, interaktivní tabuli, videokameru a hlasovací zařízení. Vše je zakončeno blokem o výukových programem a jejich využití, zaměřené konkrétně na e-learning.

#### **5. téma – Prezenční a komunikační dovednosti**

Páté téma je zaměřeno na prezenční a komunikační dovednosti. Účastníci se v něm dozví, jaký je rozdíl mezi verbální a neverbální komunikací, jaké jsou projevy neverbální komunikace a jak efektivně využít řeč těla. Také se naučí, jak správně komunikovat během kurzu, rozeberou si základní pravidla pedagogické komunikace (jasnost, názornost, otevřenost) a nástroje efektivní komunikace, konkrétně metodu aktivního naslouchání. Dále si představí správné komunikační prostředí společně se způsoby, jak ho vybudovat a jaké jsou komunikační bariéry včetně návodu, jakým způsobem je odstranit.

## **6. téma – Organizace práce**

V šestém tématu se účastníci naučí, jak si efektivně zorganizovat práci jak s jednotlivci, tak i se skupinou. Dozví se, jaká jsou pravidla při zadávání úkolů a jakými mechanismy následně úkoly kontrolovat. Také se naučí, jak účastníky namotivovat k práci.

## **7. téma – Způsoby tvorby osnov**

V sedmém výukovém celku se účastníci dozví, jakým způsobem se tvoří osnovy. Zjistí, jaké obsahují povinné údaje a jak při jejich tvorbě postupovat. Také si zkusí samostatně vytvořit učební plán pro zvolený studijní obor.

## **8. téma – Dokumentace školy**

V osmém tématu je rozebírána dokumentace školy. Konkrétně je zde představen školský zákon č. 561/2004 Sb. a školní řád. Účastníci jsou seznámeni s tvorbou rámcového vzdělávacího programu (RVP) a školního vzdělávacího programu (ŠVP). Poté si zkusí sestavit tematický plán a seznámí se s předpisy a dokumentací pro odborný výcvik.

## **9. téma – Bezpečnost práce**

Posledním výukovým celkem je bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Tady se účastníci seznámí se zásadami a opatřeními, které vycházejí z právních a ostatních předpisů sloužících jako prevence rizik. Také se dozví, jakou dokumentaci k zajištění BOZP musí zaměstnavatel vést.

## **4.2.8 Organizační zajištění**

Celý kurz je organizován úřadem práce pod záštitou ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT). Pro jeho realizaci je potřeba zodpovědného člověka (realizátora), který bude mít vše na starosti, bude mít dostatek času na zpracování, zrealizování a kontrolu projektu. Ten je vybrán z pracovníků úřadu práce, kteří mají na starosti rekvalifikační kurzy.

Jeho hlavní činností je sestavit si projektový tým, který mu se vším pomůže a rozdat jednotlivým členům týmu úkoly. Je třeba navrhnout a vybrat termín konání, nastavit cílovou skupinu, počet účastníků a vybrat lektory. Společně s lektory sestavit obsah kurzu, domluvit zajištění materiálů a vyřešit konkrétní časové rozvržení kurzu a jeho jednotlivých modulů. Také musí vytvořit přihlášky, zajistit diseminaci a vyřídít přihlášky. Poté je třeba zajistit samotný průběh, ukončení a evaluaci kurzu.

Ačkoli si realizátor může k sobě vzít další osoby, které mu pomohou, všechna odpovědnost za odvedenou práci spočívá na realizátorovi, který musí vše zkontrolovat a schválit.

## **4.2.9 Lektori**

Pro tento kurz jsem zvolila 2 lektory, a to z důvodu, aby se mohli všem účastníkům dostatečně věnovat a vzájemně se doplňovat. Jelikož je kurz směřován i na praktickou stránku, pouze 1 lektor by mohl mít problémy se sledováním a kontrolou všech účastníků, a tak si myslím, že 2 jsou správná volba. Tito lektori musí být vysokoškolsky vzdělaní pedagogičtí pracovníci, kteří mají zkušenosti s přednášením a dostatečně znají všechna témata, která kurz obsahuje.

## **4.2.10 Časový průběh**

Kurz je uskutečněn v průběhu osmi týdnů v říjnu a listopadu 2019. Každý týden v sobotu je 8 hodin výuky v čase 8:00-16:00. V tomto čase je 5 výukových bloků

trvajících 1 hodinu a 20 minut. Mezi nimi jsou 3 pauzy o délce 15 minut a jedna dlouhá na oběd trávající 35 minut.

V tabulce jsou u jednotlivých témat i navrženy způsoby výuky. Tyto metody však nejsou konečné. Jedná se pouze o návrh, které metody je možno použít. Konkrétní způsob výuky si volí lektori sami, podle svého uvážení.

**Tabulka č. 2 – Časový rozvrh**

<b>Témata</b>	<b>Podtémata</b>	<b>Způsoby výuky</b>	<b>Časová dotace</b>
<b>1. den</b>			
Úvod	Představení kurzu	přednáška, diskuze	30 minut
	Seznámení s lektory		
	Organizační záležitosti		
Psychologie	Základy psychologie	přednáška, brainstorming, práce s materiály	7,5 h
	Pedagogická psychologie		
	Sociální psychologie		
<b>2. den</b>			
Pedagogika	Základy pedagogiky	myšlenková mapa, přednáška, skládankové učení	8 h
	Sociální pedagogika		
	Speciální pedagogika		
<b>3. den</b>			
Metodika	Organizační formy výuky	výklad, skupinová práce, přednáška, instruktáž, samostatná práce	8 h
	Vedení výuky při praktickém výcviku		
	Administrativní agenda		
	Hodnocení		
<b>4. den</b>			
Didaktika	Didaktika v praktickém výcviku	přednáška, skupinová práce, diskuze, situační metoda	8 h
	Didaktické metody		
	Výukové programy		

5. den			
Prezenční a komunikační dovednosti	Verbální a neverbální komunikace	samostatná práce s materiály, přednáška, hraní rolí, brainstorming	8 h
	Komunikační dovednosti v práci instruktora		
	Nástroje efektivní komunikace		
	Pravidla pedagogické komunikace		
6. den			
Organizace práce	Pravidla při zadávání úkolů	výklad, diskuze, brainwriting	4 h
	Kontrolní mechanismy		
	Motivace účastníků		
Způsoby tvorby osnov	Postupy tvorby osnov	výklad, práce ve dvojicích, diskuze	4 h
	Vytvoření učebního plánu		
7. den			
Dokumentace školy	Školský zákon a školní řád	přednáška, práce s textem, diskuze, instruktáž, samostatná práce	5 h
	RVP a ŠVP		
	Tematický plán		
BOZP	Zásady a opatření BOZP	přednáška, práce s materiály	3 h
	Dokumentace BOZP		
8. den			
Závěrečná zkouška	Teoretická část	pisemný test	1 h
	Praktická část	výuka libovolného téma	7 h

Zdroj: vlastní zpracování

#### 4.2.11 Materiální a technické zabezpečení

Kurz bude uskutečněn v budově Veřejné informační služby, která se nachází v Plzni na Slovanech ve vnitrobloku ulic Farského a Klášterní. Přesná adresa je: Farského

638/14, 326 00 Plzeň 2-Slovany. Prostor, ve kterém bude kurz probíhat, je určen pro maximálně 37 osob a je uspořádán jako typická školní třída. Vpředu se nachází katedra pro vzdělavatele a naproti lavice po čtyřech či třech místech. V učebně je k dispozici dataprojektor s plátnem, flipchart s fixami a magnetická tabule. Na chodbě se nachází vybavená kuchyňka a WC. Celý objekt disponuje bezdrátovou Wi-Fi sítí. Parkovat je možné zdarma na vyhrazeném parkovišti přímo v areálu. Vlakové nádraží je 1,3 km daleko. Přibližně 300 metrů od budovy se nachází tramvajová zastávka „Jedlová“, případně je v blízkosti i zastávka autobusu „Poliklinika Slovany“.

Tento prostor jsem vybrala hlavně z důvodu, že se nachází v klidné části nedaleko centra města. Je sem výborná dostupnost MHD i možnost parkování. Učebna obsahuje všechno potřebné vybavení a její cena je přiměřená.

#### **4.2.12 Finanční rozvaha**

Do rozpočtu na tento kurz je nutné zahrnout pronájem prostor, mzdu lektorů, náklady na propagaci a tisk materiálů. Realizátor je placen svým běžným platem z úřadu práce, případně může dostat zvláštní odměny za tento projekt. Do tohoto rozpočtu se nepočítá.

Pronájem prostor stojí 300 Kč na hodinu. Pro účely kurzu je třeba 64 hodin včetně závěrečné zkoušky. To znamená, že cena za celkový pronájem činí 19 200 Kč. Lektoři jsou odměněni sazbou 500 Kč za hodinu. Vzhledem k počtu odpracovaných hodin, jejich odměna za 8 dnů činí 32 000 Kč pro jednoho lektora. Takže na dva lektory je potřeba 64 000 Kč. Na propagaci je počítáno 2 500 letáčků velikosti A6 za cenu 1,30 Kč za kus. Tedy při počtu 2 500 letáků je cena 3 250 Kč. Na tisk dalších materiálů, pracovních listů a osvědčení je vyčleněno 1 000 Kč.



Celkový seznam výdajů je v následující tabulce:

**Tabulka č. 3 - Finanční rozvaha**

Náklady	Cena
Pronájem prostor	19 200,-
Mzda lektorů	64 000,-
Materiály	1000,-
Diseminace	3 250,-
<b>Celkem</b>	<b>87 450,-</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Na kurz je potřeba celkem 87 450 Kč. Cena kurzu je stanovena na 8000 Kč za jednoho účastníka. To znamená, že při plné účasti, tj. 18 osob, je zisk 56 550 Kč. Kurz je výdělečný i v případě, že by se zúčastnil jen minimální počet osob, tedy 12. V tomto případě by zisk byl 8 550 Kč. Konkrétní přehled zisků je v následující tabulce:

**Tabulka č. 4 - Zisky z kurzu**

Počet účastníků	Zisk
12	8 550,-
13	16 550,-
14	24 550,-
15	32 550,-
16	40 550,-
17	48 550,-
18	56 550,-

Zdroj: vlastní zpracování

#### **4.2.12.1 Storno podmínky**

Pokud již přihlášený zájemce svou účast na kurzu zruší, musí uhradit tyto storno poplatky, které závisí na době, která do zahájení kurzu zbývá:

- 14 dní předem – 0 % z původní ceny;
- 7-13 dní předem – 30 % z původní ceny;
- 6-4 dny předem – 70 % z původní ceny;
- 3 a méně dní – 100 % z původní ceny.

### **4.2.13      Evaluace**

Evaluace kurzu bude probíhat pomocí papírových dotazníků, které budou rozdány na konci posledního dne a ihned vybrány zpět. Dotazník zjišťuje spokojenost účastníků s celkovým průběhem a obsahovou stránkou kurzu, časovým rozvržením jednotlivých lekcí a přístupem lektorů.

### **4.2.14      Závěrečná zkouška**

K úspěšnému zakončení tohoto kurzu nestačí jen 100% účast na všech výukových celcích, ale je nutné také složit závěrečnou zkoušku. Ta se skládá ze dvou částí. V první jsou ověřovány teoretické znalosti, a to prostřednictvím testu, který je nutno splnit minimálně na 85 %. Po splnění teoretické části účastník postoupí k části praktické, ve které si ověří získané praktické dovednosti. Každý účastník si zvolí libovolné téma, které je mu blízké, a v čase 20 minut s ním lektory i ostatní účastníky seznámí. K tomu musí použít nějaké z naučených výukových metod. Výsledky zkoušky se dozví ihned po skončení.

Pokud by účastníci jednu či obě části zkoušky nezvládli, mají možnost jedné opravné zkoušky zdarma, která probíhá stejně jako zkouška řádná. Na její termín se domluví individuálně přímo s lektory.

### **4.2.15      Diseminace**

Diseminace kurzu probíhá především na webových stránkách Úřadu práce v Plzni a jeho dalších pobočkách. Také na portálech s nabídkou rekvalifikačních kurzů a pomocí letáčků dostupných na úřadech práce, v rekvalifikačních střediscích a dalších institucích. Letáčky jsou o velikosti A6 a jsou zajišťovány firmou PRIMA PRESS spol. s r.o.

## 5 Závěr

Cílem bakalářské práce byla analýza nezaměstnanosti v Plzeňském regionu a návrh rekvalifikačního kurzu pro vybranou skupinu nezaměstnaných. V teoretické části byly objasněny pojmy související s nezaměstnaností, politikou zaměstnanosti, trhem práce a úřadem práce. Také byla analyzována nezaměstnanost v letech 2014-2018, a to v celé České republice, jednotlivých krajích ČR a nakonec i v jednotlivých okresech Plzeňského kraje.

Z analýzy vyplynulo, že nezaměstnanost v České republice mezi lety 2014 a 2018 měla klesající tendenci, což bylo způsobeno pravděpodobně ekonomickým růstem, který v tu dobu probíhal. Nejvyšší nezaměstnanost ve sledovaném období byla v Moravskoslezském kraji a nejnižší v Praze a Středočeském kraji. Při bližším zaměření na Plzeňský kraj, který byl hlavním předmětem zkoumání, vyplynulo, že se drží na 4. místě mezi krají ČR s nejnižší nezaměstnaností. Z okresů Plzeňského regionu měl a stále má nejvyšší nezaměstnanost okres Tachov. Okresem s nejnižší nezaměstnaností byly do roku 2017 Rokycany. V současné době to je okres Plzeň-město a Plzeň-jih.

V praktické části byl vytvořen dotazník pro nezaměstnané z Plzeňského regionu, který analyzoval zájem o rekvalifikační kurzy. Ten byl vyhodnocen a jeho jednotlivé položky rozebrány. Z výzkumu se zjistilo, že většina zúčastněných by o kurz měla zájem, a to především o oblast účetnictví a podnikání. Jelikož však bylo průzkumem nabídek rekvalifikací zjištěno, že se tyto kurzy v Plzeňském regionu již hojně vyskytují, bylo přihlédnuto k dalším výsledkům z dotazníků, na jejichž základě byl vytvořen rekvalifikační kurz „Pedagogické minimum pro instruktory odborného výcviku“.

Závěrem bych chtěla upozornit na fakt, že ačkoli je v Plzeňském kraji nezaměstnanost nízká, neznamená to, že lidé nemají o rekvalifikační kurzy zájem. V naší populaci je nemalé procento osob, které nejsou se svým zaměstnáním spokojeni a chtějí by svou profesi změnit. Chybí jim k tomu však odborné vzdělání, které by si touto cestou měli možnost doplnit. S tím však souvisí i riziko, že by byl o rekvalifikace příliš velký zájem a byl by poté problém obsadit méně kvalifikované pracovní pozice.

## 6 Seznam použitých zdrojů

### 6.1 Tištěné zdroje

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. Studijní texty; sv. 26. ISBN 80-86429-16-4.

DUKOVÁ, Ivana, DUKA, Martin a KOHOUTOVÁ, Ivanka. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada, 2013. 200 s. ISBN 978-80-247-3880-2.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Řízení lidských zdrojů*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2012. 559 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

GRUDZIŇSKÁ, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. České Budějovice: Nová Forma, 2012. 177 s. ISBN 978-80-7453-214-6.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. 145 s. Spisy Filozofické fakulty Ostravské univerzity; č. 177/2008. ISBN 978-80-7368-522-5.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 3., aktualiz. vyd. Praha: C.H. Beck, 2002. 714 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-7179-681-6.

JUREČKA, Václav a kol. *Makroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. 342 s. Expert. ISBN 978-80-247-4386-8.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2013. 242 s. Vysokoškolská učebnice. ISBN 978-80-245-1930-2.

KOLIBOVÁ, Helena a KUBICOVÁ, Alina. *Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora*. Vyd. 1. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005. 233 s. ISBN 80-7248-321-8.

KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 3. přeprac. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2005. 504 s. ISBN 80-7357-050-5.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. Studijní texty; sv. 6. ISBN 80-901424-9-4.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. Studijní texty; sv. 6. ISBN 80-85850-60-5.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. Studijní texty; sv. 6. ISBN 80-86429-08-3.

MAYEROVÁ, Marie a RŮŽIČKA, Jiří. *Sociologie v ekonomické praxi*. 3. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita, 1999. 141 s. ISBN 80-7082-514-6.

PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*. Vyd. 3. [Slaný]: Melandrium, 2007. 278 s. ISBN 978-80-86175-58-4.

SIROVÁTKA, Tomáš a MAREŠ, Petr, ed. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

SOUKUP, Jindřich et al. *Makroekonomie*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2018. 535 s. ISBN 978-80-7261-537-7.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. 236 s. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, ed. *Nezaměstnanost - technologické a sociální proměny práce: sborník příspěvků z mezinárodní konference ... konané dne 6. září 2007 v Brně*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. 160 s. ISBN 978-80-210-4422-7.

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

URBAN, Jan. *Teorie národního hospodářství*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 474 s. ISBN 978-80-7478-724-9.

URBAN, Jan. *Základy teorie národního hospodářství*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2003. 423 s. ISBN 80-86395-72-3.

Úřad práce ČR - partner pro nezaměstnané i zaměstnavatele. Praha: Úřad práce ČR ve spolupráci se sítí EURES ČR, 2014. 27 s. ISBN 978-80-260-7416-8.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena a KUBICOVÁ, Alina. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Vyd. 1. Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

## 6.2 Elektronické zdroje

Bílý slon. *Copycentrum U Práce* [online]. [cit. 20.03.2019]. Dostupné z: <http://www.copycentrum.bilyslon.cz/>

Český statistický úřad. *ČSÚ v Plzni* [online]. [cit. 16.03.2019]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xp>

E-shop Everesta. *Pedagogické minimum* [online]. [cit. 18.03.2019] Dostupné z: [https://eshop.everesta.cz/pedagogicke-minimum-5712.html?fbclid=IwAR2EuQhs5yFMI2\\_c0i4qaFEfAKJzKPBzZ260HE6noJwJm\\_RBGtn8fsZxpwc](https://eshop.everesta.cz/pedagogicke-minimum-5712.html?fbclid=IwAR2EuQhs5yFMI2_c0i4qaFEfAKJzKPBzZ260HE6noJwJm_RBGtn8fsZxpwc)

Finance.cz – daně, banky, kalkulačky, spoření, kurzy měn. *Nezaměstnanost – srpen*. [online]. [cit. 16.03.2019]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/496233-nezamestnanost-srpen-2017/>

Integrovaný portál MPSV. *Obecné informace* [online]. [cit. 16.03.2019]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info/>

Integrovaný portál MPSV. *Zákon o zaměstnanosti* [online]. [cit. 18.03.2019].  
Dostupné z:  
[https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zakon\\_o\\_zamestnanosti\\_od\\_1\\_1\\_2018.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_o_zamestnanosti_od_1_1_2018.pdf)

Plzeňský kraj. *Základní informace o kraji* [online]. [cit. 16.03.2019]. Dostupné z:  
<http://www.plzensky-kraj.cz/cs/kategorie/plzensky-kraj>

Primapress ofsetová tiskárna Plzeň. *Úvod* [online]. [cit. 20.03.2019]. Dostupné z:  
<http://www.primapress.cz/uvod>

Regionální centrum profesního vzdělávání. *Pedagogické minimum pro instruktory odborného výcviku* [online]. [cit. 19.03.2019]. Dostupné z: <http://www.rekvalifikace-prace.cz/kurzy-plzen/pedagogicke-minimum/>

Rekvalifikační kurzy Blanka Chválová Plzeň. *Kurz pedagogické minimum Plzeň* [online]. [cit. 19.03.2019]. Dostupné z: <https://www.rekvalifikace-plzen.cz/pedagogicke-minimum-pro-instruktory-odborneho-vycviku/>

Veřejná informační služba Plzeň. *Školící a zasedací prostory pro Vaše akce* [online]. [cit. 20.03.2019]. Dostupné z: [https://web.visplzen.cz/skolici-prostory/object/skolici-a-zasedaci-prostory-pro-vase-akce-12639/page\\_3c.htm](https://web.visplzen.cz/skolici-prostory/object/skolici-a-zasedaci-prostory-pro-vase-akce-12639/page_3c.htm)

## **6.3 Seznam obrázků, tabulek a grafů**

### **6.3.1 Seznam obrázků**

Obrázek č. 1 – Dobrovolná nezaměstnanost .....	17
Obrázek č. 2 – Nedobrovolná nezaměstnanost .....	18
Obrázek č. 3 – Beveridgeova křivka .....	22
Obrázek č. 4 – Křivka poptávky po práci .....	31
Obrázek č. 5 – Křivka nabídky práce .....	32
Obrázek č. 6 – Rovnováha na trhu práce .....	33
Obrázek č. 7 – Správní mapa Plzeňského kraje .....	36

### **6.3.2 Seznam tabulek**

Tabulka č. 1 – SWOT analýza .....	48
Tabulka č. 2 – Časový rozvrh .....	54
Tabulka č. 3 – Finanční rozvaha .....	57
Tabulka č. 4 – Zisky z kurzu .....	57

### **6.3.3 Seznam grafů**

Graf č. 1 – Míra nezaměstnanosti v ČR v letech 2014-2018 .....	38
Graf č. 2 – Míra nezaměstnanosti v jednotlivých krajích v letech 2014-2018 .....	39
Graf č. 3 – Míra nezaměstnanosti v okresech PK v letech 2014-2018 .....	40
Graf č. 4 – Celkový počet návštěv .....	41
Graf č. 5 – Pohlaví respondentů .....	42
Graf č. 6 – Věk respondentů .....	43
Graf č. 7 – Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů .....	43
Graf č. 8 – Délka evidence na ÚP .....	44
Graf č. 9 – Zájem o rekvalifikační kurz .....	45
Graf č. 10 – Financování kurzu .....	45
Graf č. 11 – Oblast zájmu o rekvalifikační kurz .....	46



## **6.4 Seznam příloh**

Příloha č. 1 – Anonymní dotazník

## 6.4.1 Příloha č. 1 – Anonymní dotazník

### Rekvalifikační kurz pro nezaměstnané z Plzeňského regionu

Dobrý den,

věnujte prosím pár minut svého času vyplnění následujícího dotazníku. Jedná se o průzkum zájmu o rekvalifikační kurzy. Vaše odpovědi mi pomohou k vytvoření bakalářské práce na téma "Analýza nezaměstnanosti v Plzeňském regionu a návrh rekvalifikačního kurzu pro vybranou kategorii nezaměstnaných". Dotazník má 8 otázek, je anonymní a výsledky budou použity jen pro účely mé práce.

Děkuji.

Ilona Čechurová

1. Jaké je Vaše pohlaví?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Žena
- Muž
- Nechci uvádět

2. Kolik je Vám let?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- 15-20
- 21-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 61 a víc

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Základní
- Střední odborné s výučním listem
- Střední s maturitou
- Vyšší odborné
- Bakalářské
- Magisterské
- Doktorské

4. Jak dlouho jste veden/a na úřadu práce?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Do 6 měsíců
- Do 1 roku
- Do 2 let
- Do 3 let
- Více než 3 roky
- Nejsem veden/a na ÚP

5. Měli byste zájem o rekvalifikační kurz, který by zvýšil Vaši šanci uplatnit se na trhu práce?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Určitě ano
- Spíše ano
- Možná
- Spíše ne
- Určitě ne
- Nevím

6. Měli byste o kurz zájem, pokud by...

Nápověda k otázce: Vyberte jednu nebo více odpovědí

- ... byl celý hrazen úřadem práce.
- ... byl alespoň částečně hrazen.
- ... nebyl hrazen, museli byste si ho zaplatit sami.

7. V jaké oblasti byste rekvalifikační kurz ocenili nejvíce?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Administrativa
- Doprava
- Finance
- IT
- Kultura a sport
- Management
- Obchod a cestovní ruch
- Obrana a ochrana
- Právo
- Služby
- Stavebnictví
- Věda a výzkum
- Výchova a vzdělávání
- Výroba a provoz
- Zdravotnictví
- Zemědělství a lesnictví
- Jiné...

8. O jaký konkrétní kurz byste měli zájem?