

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

bakalářské kombinované studium
2011 – 2012

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Petra Gajarská

Nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, vzdělávání
a zvyšování kvalifikace uchazečů o zaměstnání

Praha 2012

Vedoucí bakalářské práce:
Mgr. Martina Strnadová

COMENIUS UNIVERSITY PRAGUE

Bachelor Combined Studies
2011 - 2012

BACHELOR THESIS

Petra Gajarská

Unemployment, active employment policy, education
and skills of job seekers

Prague 2012

The Bachelor combined Thesis Work Supervisor:
Mgr. Martina Strnadová

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Lomu dne 14.06.2012

Petra Gajarská

Poděkování

Chtěla bych poděkovat paní Mgr. Martině Strnadové, vedoucí mé bakalářské práce a Mgr. Pavle Zůzové za poskytnutí statistických údajů o rekvalifikacích na Mostecku.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá pohledem na nezaměstnanost jako na současný celospolečenský problém. Budou nastíněny jednotlivé pojmy týkající se nezaměstnanosti a aktivní politiky zaměstnanosti. Bakalářská práce rozebírá zájem o jednotlivé druhy vzdělání a oblasti zvýšení původní kvalifikace tak, aby došlo u nezaměstnaného k následnému uplatnění na trhu práce. Jedná se především o rekvalifikace jako současný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti a jejího následného využití při opětovném zařazení na trh práce.

Klíčové pojmy

vzdělávání, nezaměstnanost, rekvalifikace, trh práce, uplatnění, job-club, projekt

Annotation

This thesis deals with the view of the current unemployment as a societal problem. They outlined the various concepts related to unemployment and employment policy. Bachelor thesis examines the various types of interest in the field of education and increase the initial qualification, so that was unemployed in the subsequent labor market outcomes. This is essentially a re-qualification, as the current instrument of active employment policy and its subsequent use in the re-inclusion in the labor market.

Key words

education, unemployment, retraining, job market, application, job-club, project

Obsah

ÚVOD.....	- 8 -
1. Celoživotní vzdělávání a vzdělávání dospělých	- 10 -
1.1 Celoživotní vzdělávání	- 10 -
1.2 Vzdělávání dospělých	- 11 -
1.3 Kategorie vzdělávání dospělých v ČR.....	- 12 -
2. Nezaměstnanost	- 16 -
2.1 Historie nezaměstnanosti	- 16 -
2.2 Základní pojmy v nezaměstnanosti.....	- 17 -
2.3 Nezaměstnaný nebo nepracující?.....	- 18 -
2.4 Míra nezaměstnanosti	- 20 -
2.5 Plná a přirozená nezaměstnanost	- 21 -
2.6 Druhy nezaměstnanosti.....	- 22 -
2.7 Příčiny nezaměstnanosti	- 23 -
2.8 Rizikové skupiny.....	-22-
2.9 Důsledky nezaměstnanosti	-23-
3. Aktivní politika zaměstnanosti	- 27 -
3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	- 27 -
3.1.1 Rekvalifikace	- 28 -
3.1.2 Investiční pobídky.....	- 30 -
3.1.3 Podpora zaměstnanosti	- 30 -
3.1.4 Pracovní poradenství a rekvalifikace podle Mareše	- 31 -
4. Rekvalifikace a vzdělávání dospělých v praxi.....	- 33 -
4.1 Informace MPSV	- 33 -
4.2 Historie počtu účastníků rekvalifikací v letech 1995 – 2011.....	- 35 -
4.3 Nabídka rekvalifikací a její využití v roce 2011 na Mostecku	- 38 -
4.4 Evropský sociální fond v České republice.....	- 43 -
4.5 Rekvalifikace a projekty v roce 2011 na Mostecku.....	- 44 -
4.6 Rekvalifikované osoby a trh práce. Chyba! Záložka není definována.	-46-
4.7 Nabídka zaměstnání v praxi..... Chyba! Záložka není definována.	
5. Výzkum.....	-49-
5.1 Cíle výzkumu.....	-49-
5.2 Charakteristika výzkumného vzorku	-49-
5.3 Jednotlivé etapy výzkumu	-50-
5.3.1 Etapa přípravná.....	-50-
5.3.2 Etapa realizace	-50-
5.3.3 Etapa vyhodnocení.....	-50-
5.4 Zaznamenané rozhovory.....	-50-
5.5 Interpretace a shrnutí provedených rozhovorů.....	-58-
5.6 Ověření pracovních otázek.....	-61-
Závěr	- 64 -
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	- 67 -
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ.....	- 69 -

ÚVOD

„Nezaměstnanost“ je od roku 1989 pro občany naší republiky zcela novým pojmem, pojmem velmi aktuálním. Jedná se o makroekonomický problém, který se může dotknout každého z nás. Ztráta zaměstnání je velice traumatizující zážitek, který může člověka ovlivnit po celý jeho další život.

Jedná se o stav, do kterého se dostávají bohužel pro společnost nejen lidé, kteří pracovat chtějí, ale i lidé, kteří tohoto stavu zcela bezostyšně zneužijí a mnohdy neužívají i roky. Část těchto lidí chce pracovat, práci si hledají a dělají pro to vše, co je v jejich možnostech. Studují, zvyšují si dosavadní kvalifikaci, stěhují se anebo za prací dojíždějí mnoho kilometrů denně. Z praxe, ale autorka ví, že část nezaměstnaných pracovat nechce a nic pro to nedělá. Výsledkem tohoto faktu je, že tito lidé parazitují a profitují na benevolentní sociální síti, která v České republice funguje. Lidé, kteří pracovat chtějí, práci hledají především proto, že je pro ně běžně zdrojem obživy, díky ní si zabezpečují i další statky, ať hmotné či nehmotné. Bohužel v danou chvíli nemohou žádnou přiměřenou a placenou práci získat.

V teoretické části se autorka věnuje sekundární a srovnávací analýze, rozebírá jednotlivé pojmy a ekvivalenty. Dále se autorka bude zabývat vzděláváním dospělých, zvyšováním jejich kvalifikace. Práce má teoretický charakter, autorka se především zaměří na analytickou oblast zkoumání, dále na srovnávací analýzu a na induktivní a deduktivní formy zpracování.

Rovněž se zabývá rekvalifikacemi, jelikož se jedná o jednu z forem celoživotního vzdělávání osob. Dále bude zkoumáno, zda nezaměstnaní rekvalifikace využívají ke změně či zvýšení své kvalifikace tak, aby se uplatnili na trhu práce. O jaký druh mají zájem a na druhou stranu, co je jim ze strany úřadů práce nabízeno a umožněno. V práci využijeme i statistická data, která se týkají druhů rekvalifikačních kurzů, které proběhly v posledních dvanácti měsících v okrese Most a o jaké druhy - typy byl ze strany uchazečů o zaměstnání zájem. Bude tedy porovnána poptávka nezaměstnaných s nabídkou úřadů práce.

Podrobněji se bude autorka především zabývat rekvalifikacemi na Mostecku. Jedná se o složku aktivní politiky zaměstnanosti, kdy se zvyšuje či rozšiřuje původní kvalifikace osoby. Jedná se o rekvalifikační kurzy, projektové činnosti atd.

V praktické části bakalářské práce bude několik rozhovorů s uchazeči o zaměstnání, a to právě na téma „ Jaký přínos měla pro Vás Vámi absolvovaná rekvalifikace“?

V závěru dojde k zamyšlení, zda vynaložené finance spojené s rekvalifikacemi, jsou účelně vynaložené. V podstatě jde o zjištění, zda po dokončené rekvalifikaci v daném oboru, nalezne nezaměstnaný uplatnění na trhu práce. A zda vůbec poptávka nezaměstnaných po jednotlivých oborech souvisí s nabídkou úřadů práce, popř. s poptávkou na trhu práce. Autorka také vyjádří, jaké opatření by v praxi mělo sladit nabídku a poptávku trhu práce v rámci pracovních sil na trhu práce.

1. Celoživotní vzdělávání a vzdělávání dospělých

1.1 Celoživotní vzdělávání

Autorka chápe pojem celoživotní vzdělávání¹ jako činnost, se kterou se setkáváme takřka na každém kroku. O tomto pojmu slyšíme nejen ve školách, v zaměstnání či školicích střediscích, ale hlavně v médiích. Dá se říci, že nás provází neustále. Jedná se o významné společenské téma, nabízející větší šance a také možnosti výběru vhodného zaměstnání. Přináší bohužel, ale i nejistotu a rizika. Autorka se domnívá, že velké množství vzdělaných lidí přináší i své problémy, a to v ohledu na možnosti jejich zaměstnání, popř. jejich finančního zhodnocení v daném získaném zaměstnání.

Každý jednatel si volí svůj vlastní životní styl, má odpovědnost za svůj život, popřípadě i život celé své rodiny. Je to právě on, kdo musí uspět a obstát v dnešní uspěchané době, musí být flexibilní, vnímavý a permanentně dychtící po osvojení si nových věcí, stále se rozvíjející osobností, která si rozšiřuje své vzdělání.

Jak uvádí Veteška (2010, str. 13,14), v České republice strategie celoživotního vzdělávání zahrnuje sedm směrů, které se vztahují k integrované soustavě celoživotního vzdělávání :

- uznání, prostupnost – vytvoření otevřeného prostoru pro celoživotní učení včetně uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení.
- rovný přístup – podporovat dostupnost a rovnost šancí v přístupu ke vzdělávacím příležitostem během celého života.
- funkční gramotnost – rozvíjet funkční gramotnost a další klíčové kompetence včetně schopnosti učit se po celý svůj život.

¹PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*, 3. vyd. rozšířené, Portál, Praha 2001, 319 str., ISBN: 80-7178-579-2.

- sociální partnerství – spolupráce se sociálními partnery, podpora a soulad nabídky vzdělávacích příležitostí s potřebami ekonomického a sociálního rozvoje.
- stimulace poptávky – stimulovat poptávku po vzdělání u všech skupin populace v průběhu života.
- kvalita – podpora kvalitní nabídky vzdělávacích příležitostí.
- poradenství – rozvíjet informační a poradenské služby.

1.2 Vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých² je velice široký pojem, obsahuje mnoho synonymních a podřazených pojmů. V podstatě se jedná o edukační procesy (procesy, při nichž dochází k učení), kdy dospělí jedinci, kteří nejsou vzděláni, si doplňují základní vzdělání, protože jako mladí tohoto vzdělání nedosáhli. A dále se také jedná o proces získání dalšího navazujícího vzdělání, jenž navazuje na původní vzdělání, kterého dospělý jedinec dosáhl v mladém věku nebo v čase před tímto vzděláváním.

Vzdělávání dospělých je proces, kdy se dospělý jedinec aktivně, systematicky, cíleně učí.³ Cílem tohoto učení je zvýšit své dosavadní znalosti, změnit názory, a dosáhnout vyšších hodnot, dovedností a schopností, díky kterým dosáhne nejen většího uplatnění na trhu práce, v pracovním procesu, ale může se mu zvýšit i jeho sebedůvěra, sebeúcta, ctížádost a další vlastnosti osobnosti. Vzdělávání dospělých se týká osob, které v normálním učebním běhu své vzdělání ukončily, avšak nyní jim toto nepostačuje a doplňují si vzdělání jiné, vyšší. Mohou to však být i tzv. „studenti po celý život“. Tím má autorka na mysli lidi, kteří se stále zas a znovu chtějí učit, vzdělávat, dosahovat nových znalostí, poznatků atd.

Vzdělávání dospělých lze rozdělit na dvě skupiny. Jedná se o základní vzdělávání dospělých (doplnění vzdělání dosaženého před dospělostí), pokračovací

² PRŮCHA, J. (2006) Srovnávací pedagogika, Praha. str. 159.

³ HEINOVÁ, H. a kolektiv, *Rozvoj lidských zdrojů sociálních partnerů a motivace pro další vzdělávání*, Praha, str.107

neboli kontinuální vzdělání dospělých (všeobecné nebo odborné vzdělání navazující na vzdělání původní, tedy základní či střední).⁴

Další vzdělávání dospělých má i několik forem. První velice důležitou formou je profesní vzdělávání. Zahrnuje především firemní vzdělávání, vzdělávání v organizacích. Sem spadají také kurzy, školení, různé instruktáže a rekvalifikační kurzy. Tato forma je v poslední době velice podporována nejen ze strany zaměstnavatelů, ale i podniků, politiků a ekonomů. Ovlivňuje totiž kvalitu lidských zdrojů. Druhou formou je studium a vzdělávání při zaměstnání. Jedná se o typ vzdělávání dospělých. Je to formální vzdělání ve vzdělávacím systému. V podstatě jde o dokončení si vzdělání středoškolského typu nebo vysokoškolského typu, a to při zaměstnání. Toto vzdělání může být realizováno v různých formách, dle výběru a možností dané osobnosti. Spadá sem prezenční, dálkové, kombinované, večerní, externí nebo distanční forma vzdělání.

V současné době je poptávka po vzdělávání dospělých rozsáhlejší a různorodější, než byla v letech minulých. V současné společnosti je celoživotní učení žádoucí. Je nutné, aby dospělí byli adaptabilnější, mohli více využívat svých dovedností a byli schopni a ochotni se dále učit.⁵

1.3 Kategorie vzdělávání dospělých v ČR

V České republice mají občané možnost např. na středních školách si dodělat střední vzdělání zakončené maturitní zkouškou, což je v podstatě vstupenkou na české vysoké školy. Někteří nechtěli, nemohli nebo jim nebylo umožněno dosažení tohoto vzdělání, a to z různých důvodů, proto si jej doplňují sami až v dospělosti. Jedná se např. o zaměstnané osoby či matky na mateřských dovolených. Pokud chtějí a mají tu možnost, mohou po té využít i studia na vyšších odborných školách a vysokých školách.

⁴ PRŮCHA, J. (2006) Srovnávací pedagogika, Praha. str. 160.

⁵ PAVLÍK, O., CHALOUPKA, L., KOHOUT, K. (1997) Vzdělávání dospělých, Praha. str. 111.

Zde mohou využít několika forem studia:

- prezenčního
- kombinovaného
- distančního.

Další typy vzdělávání dospělých nejsou státem nijak koordinovány a regulovány, ovlivňují je tržní mechanismy. Tato vzdělávací oblast není v ČR koordinována. Opět jsou poskytovány řadou organizací, vzdělávacích institucí, zaměstnavateli, komerčními institucemi atd.⁶

Jedním ze zmíněných typů je i rekvalifikační vzdělávání, které je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V dnešní době je na toto vzdělání kladem důraz nejen ze stran zaměstnavatelů, ale i ze strany státu, zejména proto, že rekvalifikace umožňuje získat nutnou kvalifikaci pro nové zaměstnání, anebo pomůže udržet si zaměstnání stávající. Toto vzdělávání není poskytováno prostřednictvím školského systému, ale řadou jiných subjektů. Jedná se např. o úřady práce, různé agentury, školicí střediska, neziskované organizace, zaměstnavatele.

Jak uvedl Veteška (2010, str. 18), celoživotní učení je i ideálním pojetí považováno za nepřetržitý proces. Důležitá je ochota a připravenost jedince. Celoživotní učení zahrnuje: formální, neformální a informální učení, přičemž:

- formální vzdělávání probíhá ve vzdělávacích institucích, zejména školách. Legislativně jsou vymezeny funkce, cíle, obsah, organizační formy a způsoby. Do tohoto druhu vzdělávání patří právě na sebe navazující vzdělávací stupně (základní, střední a vysokoškolské)
- neformální vzdělávání probíhá zpravidla v zařízeních zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucí, neziskových organizací, ale i

⁶ HLADÍLEK, M. (2009) *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých*, Praha. str. 142.

v klasických školách. Realizuje se formou kurzů seminářů apod. Tato forma vzdělávání nevede k získání uceleného stupně vzdělání, zahrnuje spíše získávání dalších vědomostí, dovedností, zkušeností i kompetencí.

- informální vzdělávání zahrnuje nejen sebevzdělávání, ale i proces získávání vědomostí, osvojování si dovedností, postojů a kompetencí z každodenních zkušeností a činností. Toto vzdělávání je neorganizované, nesystematické a institucionálně nekoordinované.

Další vzdělávání probíhá až po dosažení určitého stupně vzdělání, tedy tehdy, kdy jedinec již vstoupil na trh práce. Další vzdělávání je vlastně proces zaměřený na poskytování vzdělávání po absolvování určitého školského vzdělávacího stupně. Člení se na občanské, zájmové, profesní vzdělávání a další profesní vzdělávání:

- občanské vzdělávání se týká především občanských, politických, společenských i rodinných rolí. Jedná se vzdělávání ve veřejných otázkách, uspokojování společenských potřeb i zájmů občana, zkvalitňování života vytváření skupinové integrity
- zájmové vzdělávání podle Vetešky (2010, str. 22) utváří prostor pro kultivaci osobnosti, především prostřednictvím individuálních zájmů. Dotváří osobnost, její hodnotovou orientaci a seberealizaci ve volném čase. Vzhledem k rozmanitosti lidských zájmů a koníčků je obsahová orientace zájmového vzdělávání velice široká. Patří sem oblast všeobecně vzdělávací, historická, zdravotnická, filozofická, kulturní, náboženská, naučná, sportovní apod.
- další profesní vzdělávání je součástí profesního vzdělávání. Přičemž další profesní vzdělávání jsou všechny formy profesního a odborného vzdělávání, které je absolvováno v průběhu aktivního pracovního života, tedy po ukončení odborného vzdělání a přípravy na povolání ve školském systému.

Právě zmíněné další profesní vzdělávání zahrnuje kvalifikační vzdělávání, periodické vzdělávací akce a rekvalifikační vzdělávání.

V andragogickém diskuzru se také setkáváme s pojmem firemní či podnikové vzdělávání. Armstrong uvádí (1999, str.531), že podnikové vzdělávání představuje systematické přizpůsobování a změnu chování tím, že se člověk učí pomocí vzdělávacích programů, instruktáží, rozvojových programů a plánovaného získávání zkušeností. Jedná se tedy o další formu vzdělávání či souhrn vzdělávacích akcí, které pořádají podniky respektive podnikové útvary. Většinou jde o část personálního oddělení, popř. o samostatný útvar vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů. Spadají sem různé vzdělávací akce, školení, ale i rekvalifikace.

2. Nezaměstnanost

2.1 Historie nezaměstnanosti

Pojem nezaměstnanost pro naši společnost byl do roku 1989 takřka neznámým, panovala u nás „plná zaměstnanost“.⁷ Znali jsme jej jen z doslechu, ale po roce 1989 jej zažíváme na vlastní kůži. Nejen, že se mnohých občanů České republiky začala bezprostředně dotýkat, ale musela se s ní začít vyrovnávat i celá společnost. Samozřejmě, že na počátku 90. let z důvodu ekonomických i politických, nebyla její míra tak vysoká, ale to bylo pouze díky doznívání éry předešlého režimu. Tehdy byla snaha o udržení sociálního smíru, přezaměstnání⁸ ve státním sektoru, a vznikl nový soukromý sektor.

S ohledem na události v 90. letech vznikly v roce 1991 úřady práce a to v souvislosti s prvním zákonem o zaměstnanosti. První zákon zajišťoval právo na práci, rekvalifikace, nárok na hmotné zabezpečení. Právo na práci vycházelo z listiny základních práv a svobod. V podstatě se jednalo o soubor opatření, která měla ovlivnit situaci na poli zaměstnanosti obyvatel a to tak, aby trh práce optimálně fungoval.⁹

S vývojem situace došlo v roce 1999 ke vzniku Národního plánu zaměstnanosti. Tento plán je již propojen s principy zaměstnanosti Evropské unie. Jde především o čtyři důležité body: podporovat zaměstnanost, podnikání, schopnost adaptace a podporovat nové příležitosti.

Úřady práce jsou státními institucemi, spadají pod Ministerstvo práce a sociálních věcí a do současnosti prošly mnoha změnami. Dne 1. dubna 2011 vznikl jednotný Úřad práce České republiky. Tento má generální ředitelství, krajské pobočky,

⁷ MAREŠ, P. (2002) *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha, str. 10

⁸ MAREŠ, P. (2002) *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha, str. 10

⁹ DURDISOVÁ, J. a kolektiv (2002) *Sociální politika*, Praha, str. 237

pobočku pro hlavní město Prahu, a také kontaktní pracoviště, která jsou součástí krajských poboček. S platností od 1.1.2012 pod úřady práce spadají i kontaktní pracoviště tzv. nepojistných sociálních dávek, která vyplácejí dávky pomoci v hmotné nouzi a dávky pro osoby zdravotně postižené. Tyto dávky do konce roku 2011 spadaly do kompetencí obcí.

2.2 Základní pojmy v nezaměstnanosti

Nezaměstnanost – jedná se o ztrátu zaměstnání, ztrátu příjmu, který nám zajišťuje obživu další hmotné statky a to i přesto že je člověk schopný a ochotný pracovat. Jedná se o nedobrovolný stav, člověk v podstatě není schopen pracovat, protože práci nemá, ale je pro výkon zaměstnání připraven a aktivně si jej hledá. Známe nezaměstnanost pravou, nepravou, frikční, strukturální, cyklickou, zjevnou, skrytou, dlouhodobou, krátkodobou.¹⁰

Uchazeč o zaměstnání – jedná se o osobu, která je v evidenci úřadu práce a je bez zaměstnání.

Zájemce – jedná se o osobu, která není v evidenci úřadu práce, shání si zaměstnání i vlastními silami a může využívat služeb úřadu práce.

Právo na zaměstnání – jedná se o právo fyzické osoby na zaměstnání v pracovně právním vztahu (vztah, který je podložen pracovní smlouvou), patří sem i právo na zprostředkování, na informace, na poradenství a to vše je spojeno i se zákazem diskriminace.

Vhodné zaměstnání – vymezení nejvhodnějšího zaměstnání pro daného uchazeče (zaměstnání zakládá účast na sociálním pojištění, vhodná pracovní doba, délka pracovního poměru, zdravotní stav a kvalifikace je odpovídající).

¹⁰ MAREŠ, P. (2002) *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha. str. 17

Diskriminace, obtěžování – je to jednání, které někoho znevýhodňuje na základě určitých znaků. Obtěžování je pro změnu jakékoli jednání, ať už přímé či nepřímé, které se mi nelíbí, které mne obtěžuje.

Rizikové skupiny a zvýšená péče - jedná se o skupiny nezaměstnaných, kteří mají ztíženou schopnost uplatnit se na trhu práce, např. ženy po mateřské dovolené, nepřizpůsobiví, absolventi škol atd.

Rekvalifikační vzdělávání – cílem je změnit dosavadní kvalifikaci účastníka tak, aby získal nové znalosti a dovednosti a mohl nalézt vhodné zaměstnání, jedná se změnu, doplnění, zvýšení si dosavadní kvalifikace, vzdělání, zkušeností, rozhledu, dovedností.

Aktivní politika zaměstnanosti – souhrn opatření směřujících ke vzniku nových pracovních míst. Jedná se zejména o rozvoj infrastruktury trhu práce (rozšíření a zefektivnění činnosti úřadů práce, agentury práce atd.), podporu vytváření nových pracovních míst (příspěvky na nová pracovní místa, příspěvky novým podnikatelům atd.) a zvyšování adaptability pracovní síly (rekvalifikace, školení, příspěvky zaměstnavatelů apod.).¹¹

2.3 Nezaměstnaný nebo nepracující?

Kdo je nezaměstnaný a kdo jen nepracuje? Podle Mareše (2002) ne každý, kdo pracuje je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Zaměstnání je založeno na smluvním základě, zahrnujícím i materiální odměnu za její výkon.

Kritéria pro zařazení osob mezi nezaměstnané:

- práce schopní (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací), kteří nevyhledávají zaměstnání. Tato kategorie nezahrnuje ty, kdo nemají zaměstnání a nejsou schopni o ně soutěžit (často jsou zabezpečeni sociálními dávkami).

¹¹ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- práce schopní, kteří chtějí zaměstnání a jsou přes tuto snahu, která je různě vymežována jako přiměřená, stále nezaměstnaní (nenalézají přiměřené zaměstnání). Toto kritérium eliminuje ty, kteří volí alternativní životní strategii (často jsou zabezpečeni jinými příjmy – zisk, renta, stipendium).

2.4 Míra nezaměstnanosti

Podle slov Lišky a kol. (2002, str. 391-392), pokud chceme určit výši nezaměstnanosti, můžeme ji vyjádřit absolutně jako počet osob nebo relativně jako míru nezaměstnanosti. Kromě obecné míry nezaměstnanosti se také zjišťují specifické míry nezaměstnanosti, které popisují nezaměstnanost podle věkové nebo jiné struktury obyvatelstva.

Jak uvádí Krebs (2002, str.229), nezaměstnanost se měří pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti :

$$u=U/L.100(\%)$$

kde u= míra nezaměstnanosti

U= počet nezaměstnaných

L= počet pracovních sil

Za nezaměstnané jsou považováni ti, kteří aktivně práci hledají a jsou registrováni úřady práce. Je potřeba získání celé řady dalších důležitých informací např. míra dlouhodobé nezaměstnanosti zaměřující se jen na dlouhodobou nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti v určitých věkových skupinách mezi muži a ženami, míry konstruované podle úrovně vzdělání, podle odvětví, míry propuštěných z práce apod.

Podle slov Mareše (1994, str. 22) samotná míra nezaměstnanosti může být obecná i specifická. Obecná míra nezaměstnanosti závisí na faktorech, jakými jsou např. cena ropy, ekonomický cyklus, příliv nových pracovních sil na trh práce apod. Tyto faktory ovlivňují celou ekonomiku. Specifické míry nezaměstnanosti závisí vždy

na faktorech, které ovlivňují především následující kategorie osob - muže, ženy, mládež, příslušníky etnických minorit, manuální dělníky, určité profese apod.

2.5 Plná a přirozená zaměstnanost

V každé ekonomice, kde je velký počet firem a ještě větší počet pracovníků, určitá míra nezaměstnanosti existuje v každém okamžiku. (Brožová 2003, str.80)

Jak dále Brožová (2003, str.80) konstatuje, znamená stav **plné (potenciální) zaměstnanosti** situaci rovnováhy na jednotlivých dílčích trzích práce, kdy se v rámci jednotlivých profesních trhů při dané nominální mzdové sazbě poptávané množství práce rovná nabízenému množství práce. Neexistuje ani nedostatek, ani přebytek pracovníků. Neznamená to však, že by neexistovala žádná nezaměstnanost. Mohou existovat volná pracovní místa v rozsahu počtu nezaměstnaných osob, které nemají zájem při dané mzdové sazbě pracovat.

Přirozená míra nezaměstnanosti odpovídá velikosti nezaměstnanosti při plné nezaměstnanosti. Je to taková míra nezaměstnanosti, která obvykle v ekonomice převažuje a skutečná nezaměstnanost se od ní dlouhodobě neodchyluje.

Podle slov Brožové (2003, str. 80), nemá přirozená míra jednoznačnou příčinu, ale je důsledkem celé řady stejnosměrně působících problémů. Odhady přirozené nezaměstnanosti se pro různé země a časové období liší. Závisí na konkrétních podmínkách fungování ekonomiky každé země, např. na dynamice jejího strukturálního vývoje, na míře mobility, vybudované sociální infrastruktuře, demografickém vývoji, na změnách preferencí jednotlivých pracovníků aj.

2.6 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost můžeme rozdělit nejen podle příčin, ale i podle její délky

trvání.¹²

Druhy nezaměstnanosti:

- pravá – jinak lze říci nedobrovolná, jedná se o občany, kteří nepracují a práci si aktivně hledají, okamžitě by do práce nastoupili, ale práce není
- nepravá – tedy dobrovolná, kdy si člověk aktivně práci nehledá, v podstatě nechce pracovat
- frikční – nezaměstnanost spojená s životním cyklem a s hledáním nového optimálního zaměstnání, hledání toho co mi vyhovuje
- strukturální – je spojená se změnami v různých odvětvích a se zaváděním nových technologií (příklad: severní Čechy – hornictví)
- cyklická – spojená se změnami klimatu, podnebí, ročního období, jedná se například o zemědělství, práce v cestovním ruchu apod.
- skrytá – tato nezaměstnanost zahrnuje lidi bez práce, kteří ale nejsou vedeni jako uchazeči o zaměstnání, jelikož se do této evidence nenahlásili
- zjevná – to jsou lidé vedeni jako uchazeči o zaměstnání na úřadech práce, tento druh nezaměstnanosti se dá vyčíslit ve statistických údajích
- dlouhodobá – jedná o nezaměstnanost, kdy jsou lidé vedeni jako uchazeči o zaměstnání déle než 5 měsíců
- krátkodobá – tato nezaměstnanost trvá max. 5 měsíců, je možné sem zahrnout i evidenci trvající několik dnů.

2.7 Příčiny nezaměstnanosti

Podle Mareše (2002) známe několik typů nezaměstnaných. Jedná se o zjevně nezaměstnané, tedy registrované na úřadech práce a dále i skryté nezaměstnané, což jsou lidé, kteří si nejen práci nehledají, ale ani nejsou v evidenci na úřadech práce. Je nutné zmínit i neúplně nezaměstnané, tedy osoby akceptující práci na snížený úvazek nebo práci, která plnohodnotně nevyužívá jejich schopností a kvalifikace. Podle příčin lze dělit nezaměstnanost na čtyři druhy:

¹²MAREŠ, P. (2002) *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha, str. 17-22

- frikční – dobrovolné vzdání se svého pracovního místa a hledání nového, vhodnějšího, zahrnuje velmi nízké procento nezaměstnaných
- sezonní – krátkodobá, ovlivněná ročními obdobími, jedná se zejména o sezónní zaměstnání
- strukturální – vzniká v důsledku nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, jedná se o regionální práce např. hornictví nebo požadavek pracovníků jednoho pohlaví
- konjunkturální – souvisí s makroekonomií, jedná se o vliv cyklických změn v hospodářských aktivitách.

2.8 Rizikové skupiny

Jak popisuje Buchtová a kolektiv (2002, str.109), je uplatnění člověka na trhu práce podmíněné řadou charakteristik, jakými je zdravotní stav, dosažené vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině a další. Tyto skupiny jsou vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Na tyto skupiny by měla být zaměřena aktivní politika zaměstnanosti.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů uvádí tyto uchazeče se zvýšenou péčí:

- fyzické osoby se zdravotním postižením
- fyzické osoby do 25 let věku
- absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku
- fyzické osoby starší 50 let věku
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců
- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc, těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobivé,

fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

2.9 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém.¹³ Nezaměstnanost se týká nejen jedinců, ale i celé společnosti. Jsou to zejména důsledky ekonomické, sociální a v konečném důsledku často i psychické. Ekonomické důsledky jsou rozděleny na individuální a společenské.

- Individuální ekonomické důsledky – jedná se o zhoršení ekonomické situace jedince, snižují se mu jeho příjmy, jeho příjmem se stanou různé druhy státních dávek, snižuje se jeho životní úroveň.
- Společenské ekonomické důsledky – v daném státě se méně vyrobí, klesá domácí hrubý produkt a celkově klesá prosperita a vývoj státu.

Jak uvádí Matoušek (2005, str. 307), nezaměstnanost se netýká pouze toho, kdo zaměstnání ztratil. Týká se i jeho nejbližšího okolí, rodiny. Pro takovou rodinu je to nová situace, s ní související stres a zátěž, se kterou je nutné se potýkat. Někdy bohužel dochází i k rodinným krizím v různých oblastech, popř. i k rozpadu rodiny.

Důsledky sociální ovlivňují životní úroveň, strukturu a vnímání času a fyzické i psychické zdraví.

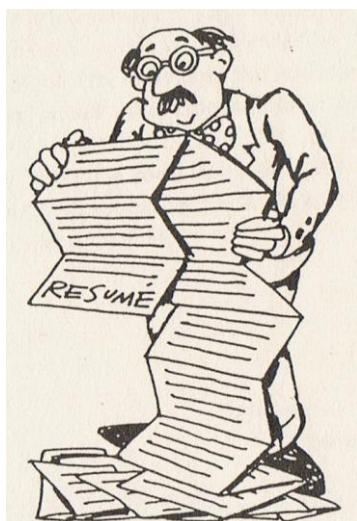
- Životní úroveň – lidé se musí uskromnit, snižují své náklady na stravu, bydlení, zájmy a koníčky, volný čas, dochází ke snížení jejich dosavadní životní úrovně.
- Struktury a vnímání času – dlouhodobě nezaměstnaní „zapomněli“, jak fungovat v práci, je to pro ně problém, čas vnímají úplně jinak, než když byli zaměstnaní.

¹³BUCHTOVÁ, B. (2002) *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém.*

➤ Fyzické a psychické zdraví – nezaměstnanost způsobí mnoha lidem stres, má vliv především na psychiku člověka, obecně lze říci, že muži oproti ženám snášejí nezaměstnanost hůře (muž živitel rodiny), nezaměstnanost vede k častějším konfliktům v rodině a může být i případným důvodem sebevraždy.

Každý člověk má různé reakce na různé podněty. Ztráta zaměstnání a nezaměstnanost, je jedním z vnějších vlivů, které ovlivňují psychiku člověka. Již samotná ztráta zaměstnání popř. zpráva o výpovědi může způsobit psychický šok. Výpověď - pro někoho to znamená, že rezignuje a stane se v zaměstnání v době výpovědní lhůty pasivním. Pro jiné, to znamená zaujetí obranného postoje, nesmíření se, hledání vysvětlení. Existuje ale i skupina lidí, pro které je to výzva k hledání nového zaměstnání. Z vlastní praxe je autorka toho názoru, že je mnoho lidí, kteří se časem stanou dobrovolnými nezaměstnanými. V jejich případě pak dochází k zneužívání sociálního systému. Nehledají jiné zaměstnání, nejsou aktéry aktivní politiky zaměstnanosti (rekvalifikace, job-cluby apod.) a jsou poživateli všech možných druhů dávek (dávky státní sociální podpory, dávky pomoci v hmotné nouzi atd.). Toto jsou osoby dlouhodobě pobírající dávky pomoci v hmotné nouzi, které již před rokem 2007 pobíraly dávky sociální péče. Jsou tedy na dávkách již řadu let, v praxi není nic neobvyklého najít klientelu pobírající dávky od roku 1994 až dosud.

Obrázek č. 1: hledání nového zaměstnání



Zdroj: Zelinski E.J., Nebojte se nepracovat

Bohužel většina lidí v těchto situacích cítí bezmoc, strach, tíseň, nejistotu. Někdo pocítuje zdrcenost, bez přítomnosti nějakého řešení. Prostě neví kudy kam. Na úkor těchto pocitů a stavů se zvyšují bariéry, prohlubují se ekonomické nejistoty, snižuje se pracovní aktivita. Bohužel dochází také k problémům v rodinném soužití. Mnohdy se zhoršuje zdravotní stav nezaměstnaných. Trpí nespavostí, stavy úzkosti, celkovým napětím, vnitřním neklidem.

Pro mnoho nezaměstnaných znamená ztráta zaměstnání i obavy ze zvládnání životních situací v budoucnosti. Je zapotřebí, aby pomohla nejen rodina a nejbližší okolí daného jedince, ale je nutná i podpora celospolečenská a regionální. Rodina a nejbližší okolí poskytuje hlavně podporu duševní. Na bázi regionální či celospolečenské pomoci, by mělo fungovat profesní i psychologické poradenství při úřadech práce. Je nutné zachovat individuální přístup ke každému jedinci. Velkou roli hraje i aktivní politika zaměstnanosti. Poradenství by mělo být na takové úrovni, aby klientovi poskytlo veškeré základní informace, v jakémkoli problému. Autorka z vlastní zkušenosti ví, že ne každý pracovník úřadu práce umí nebo je ochoten fundovaně poradit. Je nutné, aby klienti, pokud budou potřebovat, dostali plnohodnotné informace z oblasti sociální péče, zdravotní péče, ale i z dalších oblastí, které se týkají jejich životních problémů. Je nutné umět klienty nasměrovat tam, kde si zajistí nějaké dávky, tedy příjem a kde jim bude poskytnuta například pomoc zdravotní, pomoc s případnými dluhy, s problémy týkající se rodinného práva apod. I úřady práce jsou aktivní ve směru ke klientovi. Učí je různým dovednostem. Přípravují je v tzv. job-clubech na přijímací pohovory, učí je vyplňovat dotazníky, být si jistí a zvládnout výběrová řízení na nová místa, umět napsat inzerát apod. Ano, úřady práce pokrývají sféru týkající se zaměstnání, ale v dalších oblastech je nutné, aby pracovníci úřadu práce pomohli právě zmíněným poradenstvím.

Z praxe má autorka vlastní zkušenost s těmito lidmi. Velmi často přicházejí na úřad práce se studem, s obavou co je čeká. Část těchto propuštěných lidí neví, co mají dělat, kde mají co zařídit, tápou v našem sociálním systému.

Příběhů těchto lidí je mnoho. Autorka by však chtěla uvést jiný příklad. Netýká se lidí, jenž potřebují poradit se svojí situací od samého začátku. Je to osobní zážitek, týkající se bývalé kolegyně. Po té, co od ledna 2012 došlo ke změně systému výplat nepojistných dávek, se tato kolegyně stala obětí těchto změn. Pracovní poměr jí byl

ukončen ke dni 31.12.2011. Nepřešla tedy pod úřad práce a ani nezůstala zaměstnancem města. Neměla obavu, že si nebude umět vyřídit záležitosti ohledně nezaměstnanosti. Na úřad práce se zaevidovala. Protože splňovala podmínky pro výplatu odstupného, byla jí po jeho vyčerpání přiznána v souladu se zákonem i podpora v nezaměstnanosti. Finanční problémy tedy zatím nemá. Je vdaná, má dvě nezaopatřené děti. Přestože si doplnila vzdělání a již se ucházela o několik pracovních pozic, nebyla úspěšná. Veškeré důsledky nezaměstnanosti se tak u ní projevují ve velmi krátké době. Má již psychické problémy, je nespokojená se svým životem, v napětí jsou rodinné vztahy, ať už s manželem, tak dětmi. Zde se odráží její minulé zkušenosti s lidmi, se kterými pracovala, tedy s těmi, které postihlo totéž. Zde vztah s pracovníkem úřadu práce musí probíhat na jiné úrovni. Musí zohlednit její minulé vědomosti i zkušenosti s touto problematikou, na tenkém ledě její psychiky se pohybovat co nejcitlivěji, navodit pocit důvěry a umět jí nasměrovat na odborníky, kteří mají možnosti jí pomoci.

3. Aktivní politika zaměstnanosti

Skoro každý stát má vlastní politiku zaměstnanosti. Jedná se o oblast sociální politiky, která se snaží udržet rovnováhu na trhu práce. Mimo jiné omezuje nezaměstnanost, zajišťuje lidem právo na práci dle listiny základních práv a svobod.¹⁴ Podle této listiny má každý občan právo na zprostředkování práce, na vzdělání, na rekvalifikaci a na hmotné zabezpečení, pokud nebude pracovat.

Podle Tomeše (2002, str. 167) se jedná o soubor opatření daného státu, které ovlivňují situaci na poli zaměstnanosti obyvatel. Cílem těchto opatření je zajistit optimální fungování trhu práce, zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti, rychlejší a snazší návrat na pracovní trh.

Týká se nejen objektů aktivní politiky zaměstnanosti, ale i subjektů, přičemž ji zabezpečuje ministerstvo a úřad práce. Objektem jsou všichni ekonomicky aktivní jedinci, mezi subjekty patří vedle státu (Ministerstvo práce a sociálních věcí), úřady práce, zaměstnavatelé, odborové organizace, profesní organizace, agentury práce a jiné další subjekty.

Aktivní politika zaměstnanosti staví na prevenci, a to tak, aby nezaměstnanost vznikala co nejmenší. Rozšiřuje a zefektivňuje činnosti jednotlivých úřadů práce, spolupracuje s agenturami práce, uskutečňuje různé druhy projektů, klubů, a to s hlavním cílem, kterým je zajištění maximálního množství volných pracovních míst.

3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti:

- rekvalifikace
- investiční pobídky

¹⁴Listina základních práv a svobod.

- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program¹⁵

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou také další opatření, jako je poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání, cílené programy k řešení zaměstnanosti. Hluběji nastíněny budou jen některé a to zejména ty, kterými se tato práce zabývá.

3.1.1 Rekvalifikace

Tato práce se především zaměřuje na pojem rekvalifikace, jelikož velice úzce souvisí se vzděláváním dospělých. Vzdělávání dospělých je proces, kdy se člověk aktivně, systematicky a kontinuálně učí. Účelem toho je, aby dosáhl obohacení svých znalostí, názorů, postojů, hodnot, schopností, ale i dovedností.¹⁶

Rekvalifikací si člověk může získat novou kvalifikaci, zvýšit, rozšířit nebo prohloubit dosavadní kvalifikaci anebo si tu stávající může udržet či obnovit. Za rekvalifikaci můžeme považovat i to, když osoba bez kvalifikace se uplatní na trhu práce a to právě díky získané a absolvované rekvalifikace.

I rekvalifikace, tak jako ostatní druhy vzdělávání, má svá určitá pravidla. Je tedy nutné vycházet z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být nebo chce být rekvalifikována.

Rekvalifikace mohou provádět jen zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti v platném znění, dále

¹⁵ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹⁶ PhDr. HEINOVÁ, H a kolektiv. (2008) *Rozvoj lidských zdrojů sociálních partnerů a motivace pro další vzdělávání*, Praha. str. 107.

zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu a dále také škola v rámci oboru vzdělávání.¹⁷ V poslední řadě jej mohou také zajišťovat i rekvalifikační zařízení.

Rekvalifikací se mohou zúčastnit uchazeči o zaměstnání i zájemci o zaměstnání. Vždy se jedná o dohodu uzavřenou mezi úřadem práce a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání. Úřad práce pak hradí náklady spojené s rekvalifikací za daného účastníka, anebo poskytne příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojeným s rekvalifikací.

O rekvalifikaci je vždy sepsána dohoda, která obsahuje dané náležitosti, které taxativně stanovuje zákon o zaměstnanosti. Jedná se např. o identifikační údaje obou stran účastníků, způsob a doba rekvalifikace, místo jejího konání atd.

Rekvalifikaci lze zařadit do vzdělávání dospělých z toho důvodu, že si uchazeč či zájemce o zaměstnání sám může zvolit druh pracovní činnosti, na jakou se chce rekvalifikovat. Tím si dospělí rozšiřují své dosavadní vzdělání, schopnosti a dovednosti.

Rekvalifikaci mohou zajišťovat i zaměstnavatelé. Jedná se především o případy, kdy zaměstnavatel má zájem o další uplatnění svých zaměstnanců. Cílem je opět zvýšení, rozšíření či získání kvalifikace daného zaměstnance. Vždy se pak musí jednat o dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnavatel může mít sjednanou dohodu s úřadem práce či rekvalifikačním zařízením. Vždy jsou sepsány mezi dotčenými stranami dohody, které obsahují údaje stanovené zákonem o zaměstnanosti. Jedná se např. o identifikační údaje daných stran, pracovní činnost, na kterou budou zaměstnanci rekvalifikováni, rozsah teoretické a praktické přípravy atd.

Rekvalifikace zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace se uskutečňuje v pracovní době. Je překážkou v práci na straně zaměstnance, jemuž náleží za tu dobu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

¹⁷ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Rekvalifikaci lze uskutečňovat i v době mimo pracovní dobu, ale jen tehdy, je-li to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení.

Formy rekvalifikace zaměstnanců, druhy nákladů rekvalifikace a nákladů s ní spojených, hradí úřad práce a to dle prováděcího právního předpisu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.¹⁸ Jedná se například o získání různých druhů řidičského oprávnění, získání dovedností při obsluze osobních počítačů, aranžování květin, kadeřnické služby a mnoho dalších.

3.1.2 Investiční pobídky

I investiční pobídky jsou aktivním nástrojem politiky zaměstnanosti.¹⁹ Týkají se zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podporou vytváření nových pracovních míst nebo rekvalifikací či školení nových zaměstnanců. Školení pro tyto pobídky jsou vlastně teoretická a praktická vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro dané pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům, které si zaměstnavatel stanovil. Tato školení může, ale nemusí zajišťovat zaměstnavatel. V podstatě se jedná o hmotnou podporu zaměstnavatelů k vytváření nových pracovních míst. Jedná se o možnosti vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace, školení nových zaměstnanců.

V současné nelehké době, kdy se nezaměstnanost pohybuje cca kolem 16% se dbá na podporu tvorby nových pracovních míst a na podporu školení a rekvalifikace zaměstnanců. Investiční pobídky jsou obecně zaměřeny na podporu high-tech výroby a dovoz kapitálu. Vše je upraveno a vymezeno v zákoně č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a dále také v zákoně o zaměstnanosti.

3.1.3 Podpora zaměstnanosti

Podpora tvorby nových pracovních míst:

¹⁸ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹⁹ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

➤ výše podpory činí až 50 tisíc Kč na jedno nově vytvořené pracovní místo, které bylo zřízeno na území okresu s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice, pro žádosti předložené určené organizaci dle § 3 zákona č. 72/2000Sb., o investičních pobídkách

Podpora rekvalifikace a školení zaměstnanců: ²⁰

- je poskytována pouze na území okresů s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice
- poskytuje se ve výši 25 % z nákladů vynaložených na rekvalifikace a školení
- pokud žádá malý podnik (v době podání), činí výše podpory 45% a v případě středního podniku pak 35% z nákladů vynaložených na rekvalifikace a školení zaměstnanců
- v případě rekvalifikace nebo školení zaměstnanců se zdravotním postižením nebo znevýhodněných zaměstnanců, činí výše hmotné podpory u velkých podniků 35%, u středních podniků 45% a u malých podniků 55 % z nákladů na rekvalifikaci nebo školení těchto zaměstnanců.

3.1.4 Pracovní poradenství a rekvalifikace podle Mareše

Pro pracovní trh je rozvoj poradenství jedním z trendů 90. let, který by měla pomoci dlouhodobě nezaměstnaným identifikovat problémy, kterým čelí. Poradenství by jim mělo umožnit svobodnou volbu vstupu na pracovní trh tak, jako má zaměstnaná populace. Je nutné klást důraz i na informovanost týkající se trhu práce, pracovních příležitostí a možnostech rekvalifikace.

²⁰ portal.mpsv.cz/sz/politikazamestnanosti/podpora_zamest

Cílem by vždy mělo být uchránit pracovníky před dlouhodobou nezaměstnaností, spojenou s narůstající demotivací pro další hledání zaměstnání a s ignorováním příležitostí na trhu práce.

Je velice nutné, aby bylo dosaženo velice úzkého kontaktu mezi dlouhodobě nezaměstnanými a veřejnými institucemi. Poradenství je klíčovým faktorem při individuální pomoci, ale také při vytváření efektivnějších programů distribuce práce. Poradenství je také velice úzce spojeno s již zmíněnou rekvalifikací.

Nutnost pomoci dlouhodobě nezaměstnaným stále roste, proto cílem rekvalifikace je dosáhnout zlepšení kvality pracovní síly, zvýšením její flexibility a flexibility trhu práce.

S ohledem na strukturální změny trhu práce, je nutné nezaměstnanému usnadnit přístup k novému zaměstnání a přizpůsobit strukturu nabídky práce. Programy rekvalifikace se sice snaží o flexibilitu pracovní síly obecně, ale často jsou zaměřeny pouze na rizikové skupiny. Většina speciálních programů je zaměřena na návrat dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce a na zlepšení konkurenceschopnosti kategorií vystavených zvýšenému riziku opakované ztráty zaměstnání.

Například projekt „Mikroregiony Mostecka: Budoucnost patří kvalifikovaným“, je projekt, který probíhá cca 3 roky. Jedná se o projekt pro osoby z odlehlých míst, tedy okolních obcí, jako například horské obce (Nová Ves v Horách, Hora Svaté Kateřiny) atd. Projektu je přílohou A.

Dalším projektem je „Podpora zaměstnanosti v sociálně vyloučených lokalitách Mostecka“. Tento projekt probíhá od září 2009 do července letošního roku. Projekt je zaměřen na Romy a další osoby ohrožené sociálním vyloučením a stigmatizací. Tento projekt je popsán v příloze B.

Rekvalifikace a vzdělávání dospělých v praxi

4.1 Informace MPSV

Internetový portál Ministerstva sociálních věcí a práce říká, že rekvalifikace umožňuje získat kvalifikaci pro nové zaměstnání nebo udržení stávajícího zaměstnání.

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.²¹

Jedná se samozřejmě i o získání určité kvalifikace u dosud nekvalifikované osoby, která se díky rekvalifikaci může uplatnit na trhu práce. Obsah a rozsah rekvalifikace je vždy vázán na dosavadní kvalifikaci, zdravotní stav, schopnosti a dovednosti fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získávání nových teoretických a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Podmínky pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu:

- být veden na úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání
- mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje
- být zdravotně způsobilý
- rekvalifikace musí být potřebná – dosavadní kvalifikace neumožňuje získání volného pracovního místa
- rekvalifikace musí být účelná – reálná šance získání zaměstnání po ukončení rekvalifikace.

²¹portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace

Úřad práce hradí náklady spojené s rekvalifikací. S uchazečem či zájemcem, který se bude rekvalifikovat, musí být předem sepsána dohoda o rekvalifikaci. Zde jsou především sepsána práva a povinnosti obou stran.

Podpora při rekvalifikaci náleží uchazeči o zaměstnání, který se zúčastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou úřadu práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživitelem starobního důchodu. Podpora při rekvalifikaci činí 60% průměrného čistého měsíčního výdělku, kterého uchazeč dosáhl ve svém posledním zaměstnání. Specifické podmínky pro nárok na podporu při rekvalifikaci pak mají osoby, které byly osobami samostatně výdělečně činnými, nebo osobám, kterým nelze vypočítat vyměřovací základ.

Samotná realizace rekvalifikací pak stojí na vzájemné dohodě dané pobočky úřadu práce a rekvalifikačního zařízení (soukromé zařízení, školy, podnikové zařízení apod.).

Do rekvalifikací nelze zařadit každého zájemce. S každým zájemcem o rekvalifikaci je uskutečněn profesně-poradenský pohovor. Provádí jej útvar zaměstnanosti kontaktního pracoviště úřadu práce. Tento útvar dává návrh na zařazení do rekvalifikace.

Rekvalifikovat je možné i dosud zaměstnané osoby, a to tak, že danou rekvalifikaci zajistí zaměstnavatel. Ten tuto rekvalifikaci provádí v zájmu dalšího uplatnění stávajících zaměstnanců. Zaměstnavatel pak může příslušný úřad práce žádat o poskytnutí finančního příspěvku na danou rekvalifikaci.

Rekvalifikace jsou součástí celoživotního učení. Celoživotní učení se dělí na vzdělávání dětí a mládeže a vzdělávání dospělých. Pod vzdělávání dospělých spadá další vzdělávání a další profesní vzdělávání, které právě zahrnuje zmíněné rekvalifikační vzdělávání. Mezi rekvalifikační vzdělávání patří: specifické

rekvalifikace, nespécifické rekvalifikace, motivační kurzy, prohlubování rekvalifikace, praktická rekvalifikace a rekvalifikační stáže.²²

Na základě vlastních zkušeností se autorka domnívá, že na bázi poradenství úřad práce nepracuje tak, jak by bylo pro klienta nejlepší. Bohužel praxe je taková, že si sice nezaměstnaní představují nějaký druh rekvalifikace, který by chtěli absolvovat či měli o něj zájem, ale v konečném důsledku mnohdy vykonají rekvalifikační kurz, jehož zaměření jim nic neříká. Autorka je toho názoru, že v rámci různých projektů se otevřou rekvalifikační obory, do kterých se buď dobrovolně nebo nedobrovolně „naženou“ nezaměstnaní. Pro tu část, která nemá o daný obor zájem, jde o to, že pokud by klienti odmítli budou sankcionováni. A to tak, že by došlo k sankčnímu vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání a následně i odejmutí různých nepojistných dávek. Tyto jsou vázány plněním různých podmínek, ale zejména i evidencí na úřadu práce.

Pokud by se autorka zamyslela nad andragogikou linií ve vztahu k ní samé, jako zaměstnanci úřadu práce, pak by tato úvaha nebyla vůbec lichotivá. Odbory nepojistných dávek – hmotné nouze, patří pod úřady práce nově od ledna tohoto roku. V souvislosti se sociální reformou, která sčítá mnoho různých změn, musí autorka uvést, že dosud vzdělávání vlastních pracovníků probíhá velice zřídka a pouze na bázi e-learningů. Tyto jsou bohužel pro některé změny velice nedostačující, mnohdy by vhodnější byla přímá účast na školení s lektorem.

4.2 Historie počtu účastníků rekvalifikací v letech 1995 – 2011

Rekvalifikace jsou realizovány již mnoho let. Jsou součástí aktivní politiky zaměstnanosti v České republice. Od roku 2006 se do běhu rekvalifikací v České republice zainteresoval Evropský sociální fond, pod kterým je v současnosti mnoho rekvalifikací realizováno. Některé projekty jsou grantové, jiné pak národní individuální a regionální individuální programy. Do roku 2005 se rekvalifikace uskutečňovaly pouze pod záštitou aktivní politiky zaměstnanosti. V tabulce č. 1 je uvedena historie rekvalifikantů na Mostecku od roku 1995 do roku 2011. Je zde jasně vidět i počátek fungování Evropského sociálního fondu. Počet rekvalifikantů spadajících do projektů

²²PALÁN, Z. (2002) Základy andragogiky, Praha, str. 23.

realizovaných Evropským sociálním fondem se v různých letech liší. Nejvyšší počet byl v roce 2008, celkem 1.034 osoby a nejméně jich pak bylo hned následující rok a to pouhých 24 rekvalifikantů. Od roku 2009 se rekvalifikace týkají i národních individuálních projektů. Těchto se ve sledovaném období tj. poslední tři roky účastnilo celkem 1.057 osob.

V celkovém sledovaném období 17 let prošlo těmito rekvalifikacemi celkem 19.750 osob na Mostecku. Přičemž celkem 15.083 osoby spadaly do aktivní politiky zaměstnanosti, dalších 1.057 osob prošlo rekvalifikací v rámci národních individuálních projektů a 3.401 osoba byla do rekvalifikací zařazena v rámci Evropského sociálního fondu. Do tohoto počtu je však nutné zahrnout i projekty grantové, které jsou v poslední době také využívány. V další tabulce č. 2 je vidět, že v roce 2011 se jednalo o 220 osob, kterým byla umožněna rekvalifikace v rámci grantových projektů. V těchto číslech jsou uvedeni úspěšní i neúspěšní účastníci. Bohužel ne vždy, je důvodem ukončení rekvalifikačního kurzu důvod závažný. Toto číslo považuje autorka zatím za nízké a ne nijak alarmující. I počet neúspěšných absolventů je nízký, pokud jej autorka porovná s počtem úspěšných absolventů. Z celkového počtu 1.096 osob je 944 osoby úspěšnými absolventy, což je cca 86,2 % z celkového počtu. Zbývajících 13,8 % je neúspěšných osob a osob, jež rekvalifikaci ukončili předčasně, a to z vážných, ale i nepodstatných důvodů. Již zmíněných 19.750 osob, které se účastnily rekvalifikací za uvedené období je velice úctyhodné číslo, ale autorce velmi chybí právě vazba na jejich uplatnění na trhu práce. Takto podrobné statistické údaje se bohužel z počátku nedělaly.

Tabulka č. 1 : počet účastníků rekvalifikačních kurzů na Mostecku v letech 1995-2011

Rok	Počet osob RK (akt. politika zaměstn.)	Počet osob RK (nár.individ.projekt)	Počet osob RK (evr.soc.fond)	Celkem
1995	106			106
1996	193			193
1997	236			236
1998	416			416
1999	840			840
2000	1108			1108
2001	1489			1489
2002	1560			1560
2003	3007			3007
2004	1673			1673
2005	1179			1179
2006	1125		318	1443
2007	881		577	1458
2008	800		1034	1834
2009	316	472	24	812
2010	152	585	563	1300
2011	2	209	885	1096
Celkem	15083	1057	3401	19750

Zdroj: statistické údaje úřad práce Most

Tabulka č.2 : počet úspěšných a neúspěšných absolventů rekval. kurzů na Mostecku v roce 2011

Financování	Počet osob	Úspěšní absolventi	Neúspěšní absoventi	Ukončení vážné důvody	Ukončení bez vážných důvodů
APZ	2	2	0	0	0
ESF-NIP	209	178	16	14	1
ESF-RIP	665	569	58	31	7
ESF-GP	220	195	2	17	6
Celkem	1096	944	76	62	14

Zdroj: statistické údaje úřad práce Most

4.3 Nabídka rekvalifikací a její využití v roce 2011 na Mostecku

V roce 2011 byla nabídka rekvalifikací na Mostecku široká, ať do šíře věkového rozložení uchazečů, tak do vzdělanostní struktury. Rekvalifikace se týkaly samozřejmě i kategorií osob se zdravotním postižením, žen, pečujících o děti do 15 let věku, azylantů, dlouhodobě nezaměstnaných atd. Sledovanou skupinou byli i mladiství bez kvalifikace, cizinci a občané Evropské unie.

Rekvalifikace byly pořádány pod záštitou různých projektů Evropské unie. Jednalo se především o rekvalifikace, kde uchazeči získali profesní kvalifikaci, rozšířili si dosavadní kvalifikaci nebo obnovili stávající. Dále se jednalo i o přípravu k podnikání, jiné rekvalifikace a jiné kurzy.

V níže uvedené tabulce č. 2 jsou uvedeny osoby s jejich dosavadním vzděláním, které v loňském roce absolvovaly nějaký druh rekvalifikace. Rekvalifikace se nezúčastnil žádný uchazeč bez vzdělání. Pravděpodobně to souvisí s mentální a sociální úrovní jedinců se základním vzděláním. Největší zastoupení mají osoby se základním vzděláním popř. s dokončenou praktickou školou a také osoby, tzv. vyučené, tedy s dokončeným středním odborným vzděláním. Vcelku vysoké obsazení rekvalifikací je i osobami, které mají dokončené vzdělání s maturitou. Tyto údaje beze sporu korespondují s životní úrovní a mentalitou daných jedinců. Paradoxně se v tabulce objevují i osoby s vysokoškolským vzděláním, bakalářským vzděláním a s dokončeným vyšším odborným vzděláním, které je v posledních letech velice oblíbeným, vyhledávaným a úspěšně dokončovaným stupněm vzdělání dospělých. Osoby s dosaženým doktorským vzděláním rekvalifikaci nevyužily v loňském roce vůbec. Je otázkou, zda takové osoby byly vůbec uchazeči či zájemci o zaměstnání.

Tabulka č. 2: vzdělanostní struktura

bez vzdělání	0
neúplné základní vzdělání	4
základní vzdělání + praktická škola	504
nižší střední vzdělání	0
nižší střední odborné vzdělání	64
střední odborné vzdělání (vyučení)	599
Střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity a bez vyučení	7
ÚSV vzdělání	59
ÚSO vzdělání (vyučení s maturitou)	102
ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení)	277
vyšší odborné vzdělání	2
bakalářské vzdělání	9
vysokoškolské vzdělání	17
doktorské vzdělání (vědecká výchova)	0

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>

Věkové kategorie uchazečů či zájemců o zaměstnání, kteří se rekvalifikovali jsou od nejnižší, tj. kategorie 14-19 let, až po tu předposlední, kterou jsou osoby ve věku 60-64 let. Pouze kategorie 65 let a více není využívána, a to pravděpodobně z toho důvodu, že tyto osoby jsou již v řádném či předčasném důchodu popř. čekají na splnění podmínek důchodového pojištění.

Ze statistických údajů vyplývá, že věkový průměr rekvalifikantů je 38 let. Nejméně je zastoupena věková skupina 60-64let, nejvíce pak skupina 50-54 let a 30-34 let. Přičemž tato skupina je na tom o malý počet uchazečů lépe než skupina uchazečů ve věku 35-39, která je v těsném závěsu za skupinou 30-34 let. V tabulce č. 3 je přesný počet zastoupení v daných věkových kategoriích.

Tabulka č. 3: věková struktura

do 19 let	126
-z toho mladiství	42
20-24 let	178
25-29 let	162
30-34 let	211
35-39 let	206
40-44 let	198
45-49 let	170
50-54 let	255
55-59 let	130
60-64 let	8
65 a více let	0

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>

Z dostupných statistik vyplývá, že rekvalifikace využívají i osoby se zdravotním postižením, ženy těhotné, kojící a matky do 9 měsíců věku dítěte popř. ty, které pečují o děti do 15 let. A dále také osoby, které potřebují zvláštní pomoc, absolventi, mladiství bez kvalifikace, občané Evropské unie, cizinci a dlouhodobě nezaměstnaní. Za dlouhodobě nezaměstnaného považujeme uchazeče o zaměstnání, který je v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců. Skupinou, která v loňském roce nevyužila rekvalifikace, jsou azylanti. Nejvyšší počet však paradoxně patří občanům EU/EHP + Švýcarsko. Druhou skupinou, která nejvíce využila rekvalifikací, jsou dlouhodobě nezaměstnaní. Za zajímavost stojí určitě počet osob se zdravotním postižením, kteří využívají rekvalifikací v hojném počtu. V tabulce č. 4 jsou sledované skupiny v číslech.

Tabulka č. 4: sledované skupiny

osoby se zdravotním postižením	186
ženy-těhotné, kojící, matky 9m	29
péče o dítě do 15 let	382
evidence delší než 5 měsíců	882
osoby se zvláštní pomocí	2
azylanti	0
absolventi	26
mladiství bez kvalifikace	22
občané EU/EHP + Švýcarsko	1633
cizinci	11

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>

Délka evidence před rekvalifikací je dalším zajímavým údajem. Nejvíce rekvalifikantů je u evidencí, které již považujeme za dlouhodobé. Jedná se především o skupinu nad 24 měsíců od počátku evidence a také o skupinu osob, které jsou v evidenci 12 – 24 měsíců. Nejmenší zájem je na počátku evidence tj. do 3 měsíců. Tento údaj může být ovlivněn i skutečností pobírání podpory v nezaměstnanosti a snahy vymanit se vlastními silami z evidence s ohledem na původní kvalifikaci či obor vzdělání. V tabulce č. 5 jsou uvedeny přesné údaje.

Tabulka č.5: délka evidence před rekvalifikací

do 3 měsíců	124
nad 3 měsíce do 6 měsíců	222
nad 6 měsíců do 9 měsíců	225
nad 9 měsíců do 12 měsíců	205
nad 12 měsíců do 24 měsíců	461
nad 24 měsíců	408

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>

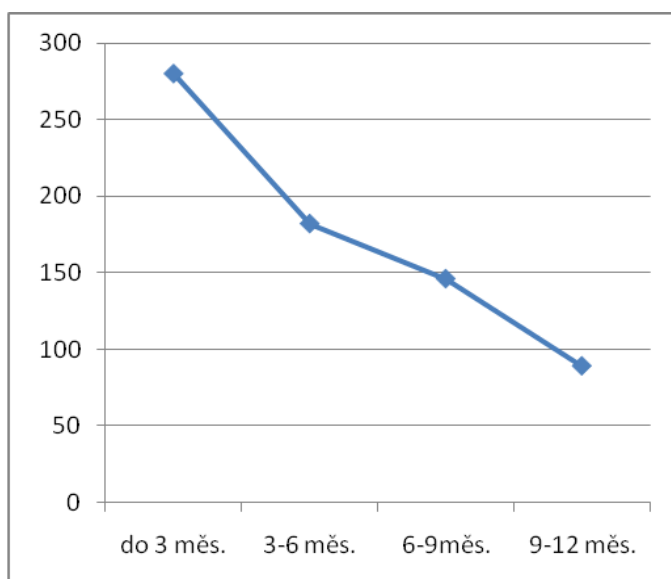
Statistické údaje poskytují i čísla uchazečů o zaměstnání, kteří našli po ukončení rekvalifikace zaměstnání nebo se stali osobou samostatně výdělečně činnou. Z tabulky č. 6 je zřejmé, že nejlépe jsou na tom uchazeči, kterým se podařilo najít zaměstnání takřka ihned po skončení rekvalifikace. Je zřejmé, že čím déle po ukončené rekvalifikaci, tím se zaměstnání shání hůře. Dá se říci, že se jedná o sestupný stav, viz. graf č.1.

Tabulka č. 6: umístění uchazečů v daném období

do 3 měsíců po rekvalifikaci	280
nad 3 měsíce do 6 měsíců po rekvalifikaci	182
nad 6 měsíců do 9 měsíců po rekvalifikaci	146
nad 9 měsíců do 12 měsíců po rekvalifikaci	89

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>

Graf č. 1: umístění uchazečů v daném období



Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>

Tabulka č. 5 a graf č.1 dokazují, že uchazeči o zaměstnání, kteří se rekvalifikovali, tedy obnovili, změnili popř. doplnili svou dosavadní kvalifikaci si dokázali najít zaměstnání. Mimo jiné je zřejmé, že čím dříve po jejím ukončení tím

lépe. Evidentně je lepší zaměstnatelnost na trhu práce. Tito uchazeči, kteří úspěšně dokončili rekvalifikaci a vrátili se záhy do pracovního procesu, v podstatě vrací to, co do nich úřady práce, respektive stát, investovaly ve formě aktivní politiky zaměstnanosti, tedy rekvalifikace. V tuto chvíli jsou to zase oni, kteří vkládají finance do státního rozpočtu ve formě daní, nemocenského a důchodového pojištění. Oni nyní vrací státu to, co bylo do jejich vzdělání, byť v dospělosti, investováno.

4.4 Evropský sociální fond v České republice

Evropská unie má tři strukturální fondy: Evropský fond pro regionální rozvoj, Fond soudržnosti a Evropský sociální fond (ESF).²³ Evropský sociální fond je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním posláním ESF je rozvoj zaměstnanosti, snížení nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na trh práce a lidské zdroje.

Cíle Evropského sociálního fondu:²⁴

- nezaměstnaným lidem pomoci při vstupu na trh práce
- pro všechny rovné příležitosti při vstupu na trh práce
- pomoc znevýhodněným sociálním skupinám, sociální začleňování
- celoživotní vzdělávání
- pracovní síly by měly být kvalifikované a přizpůsobivé
- modernizace způsobů organizace práce a podnikání
- zlepšení přístupu k ženám při jejich vstupu na trh práce
- boj s jakoukoli formou diskriminace a nerovnostmi týkající se trhu práce.

Evropský sociální fond podporuje různé projekty neinvestičního charakteru. Jedná se především o rekvalifikace, podporu a pomoc osobám začínajícím OSVČ (osoba samostatně výdělečně činná), dále se jedná o speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, pro děti, mládež etnické menšiny, ale i další skupiny

²³portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf

²⁴portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf

znevýhodněných občanů. Tyto projekty nezapomínají ani na inovativní vzdělávací programy zaměstnanců, vzdělávací programy včetně forem distančního vzdělávání a dále také stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků. Dále také dbají na rozvoj institucí služeb zaměstnanosti atd.

Ministerstvo sociálních věcí a práce zodpovídá za řízení Evropského sociálního fondu. Dalšími partnery jsou např. Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo obchodu a průmyslu, ale i orgány místní a regionální samosprávy.

V roce 2010 a nejen v tomto roce, se veškeré rekvalifikační kurzy konaly právě pod záštitou Evropského sociálního fondu. Z něho jsou čerpány formou dotací a příspěvků finanční zdroje na změnu, zvýšení, kvalifikování osob, jež jsou nezaměstnanými a je zájem o jejich navrácení do pracovního procesu, tedy na trh práce.

4.5 Rekvalifikace a projekty v roce 2011 na Mostecku

V roce 2011 proběhlo na Mostecku mnoho rekvalifikací, regionálních individuálních projektů, ale i partnerských projektů. Některé byly samozřejmě realizovány pod záštitou již zmíněného Evropského sociálního fondu, jiné byly sjednány na základě dohod o rekvalifikaci se zaměstnavateli, kteří neměli kvalifikované zaměstnance na určitou pracovní pozici.

Z dostupných materiálů je zřejmé, že dohody o provedení rekvalifikace sjednávají s úřadem práce nejen středně velké podniky, ale i drobní podnikatelé, mající třeba jen několik zaměstnanců. Na Mostecku z těch větších podniků se jedná především o Dopravní podnik měst Mostu a Litvínova, Krušnohorské strojírny Komořany, BIS Czech, SOFTEX NCP a další. Z těch menších podnikatelských subjektů se jedná o právnické osoby, jejichž jména nebudeme zveřejňovat, zabývají se například kosmetickými službami, kadeřnickými službami, vazbou a aranžováním květin apod.

Zmíněné rekvalifikační kurzy byly vhodné pro ženy i muže, některé profese nevyklučují zaměstnání obou pohlaví, i když v praxi by to bylo neobvyklé. Nejnavštěvovanější rekvalifikací byla určitě obsluha osobního počítače (pro začátečníky), pracovník v sociálních službách, vazba a aranžování květin, účetnictví. Některé další rekvalifikace se týkaly pouze jednotlivých osob, dle požadavků a zadání zaměstnavatele. Jednalo se např. o přípravný kurz svářečů, obsluhu motovozíku i elektrovozíku, obsluhu stavebních a zemních strojů, různé druhy řidičského oprávnění, kosmetické služby, masér pro sportovní a kondiční masáže a další. Z celkového počtu 209 osob, které se v rámci národních individuálních projektů v loňském roce rekvalifikovalo, prošlo rekvalifikací týkající se obsluhy osobního počítače nejvíce. Jednalo se nejen o základy obsluhy, ale i o rozšíření znalostí, tedy obsluha osobního počítače pro pokročilé. Celkem 13 osob se rekvalifikovalo jako svářeči. Splnili zkoušky dané normami tak, a jsou schopni tuto profesi vykonávat. Dalších celkem 12 osob získalo řidičské oprávnění různých skupin (C,D,E). V ostatních profesích se rekvalifikovali většinou jedinci.

V rámci Evropského sociálního fondu probíhala a probíhá i řada regionálních individuálních projektů a partnerských projektů. Regionální individuální projekty jsou dlouhodobými projekty, jejichž realizace trvá až 36 měsíců. Tyto projekty jsou zaměřeny nejen na uchazeče a zájemce o zaměstnání, ale i na zaměstnance ve výpovědní lhůtě, zaměstnance insolventních firem, osoby ohrožené případnou nezaměstnaností, uchazeče žijící ve vyloučených lokalitách a osoby žijící v mikroregionech (např. obce v horách – Brandov, Hora Sváté Kateřiny, Český Jiřetín atd.). Cílem těchto dlouhodobých projektů je pomoci zaměstnancům působícím v oborech a odvětvích, které procházejí strukturálními změnami, začlenit tyto osoby na trh práce, zvýšit adaptabilitu těchto zaměstnanců, umožnit a podpořit znevýhodněné osoby při hledání uplatnění na trhu práce atd. Tyto projekty se konají již od roku 2009, jsou na ně vyčleněny finance v řádech milionů korun. Poslední z těchto projektů skončí až v roce 2013. Nejnákladnějším z projektů je projekt Restart – Most, jehož finanční rozpočet skýtá cca 50 milionů korun. Je to projekt, který je zaměřen právě na pomoc zaměstnancům, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání nebo jsou již ve výpovědní lhůtě. Za zmínění stojí určitě i další projekty, jimi jsou Rodina a práce na Mostecku, Práce

na Mostecku pro každého, Kredit – sociální ekonomika na Mostecku, Podpora zaměstnanosti v sociálně vyloučených lokalitách Mostecka a Mikroregiony Mostecka: Budoucnost patří kvalifikovaným.

Vedle regionálních individuálních projektů jsou realizovány i partnerské projekty. Na těchto projektech se podílí nejen úřad práce, ale i Oblastní charita Most, obce regionu, střední školy, rekvalifikační centra, město Most a další. Tyto projekty pomáhají různým cílovým skupinám a to tak, aby se uplatnily na trhu práce, získaly administrativní, ekonomické zkušenosti, aby byly gramotní na PC. Dále pomáhají zdravotně znevýhodněným začlenit se na trh práce, osobám z vyloučených lokalit nebo osobám bez jakékoli kvalifikace. Hlavním cílem je zaměstnat tyto osoby, uplatnit je na trhu práce a tím snížit míru nezaměstnanosti v regionu. Jedná se především o projekty: Rodina a práce se dá spojit, Restart Obrnice, Čas návratu, Podpora, Jiná cesta k zaměstnání, Podpora zaměstnanosti žen v odlehlých horských oblastech Mostecka, Znovu a jinak, Innostart – komplexní program pro podporu zaměstnanosti osob. V těchto partnerských projektech i v projektech regionálních je zařazeno, účastní se, popřípadě se již zúčastnilo, velké množství nezaměstnaných osob Mostecka.

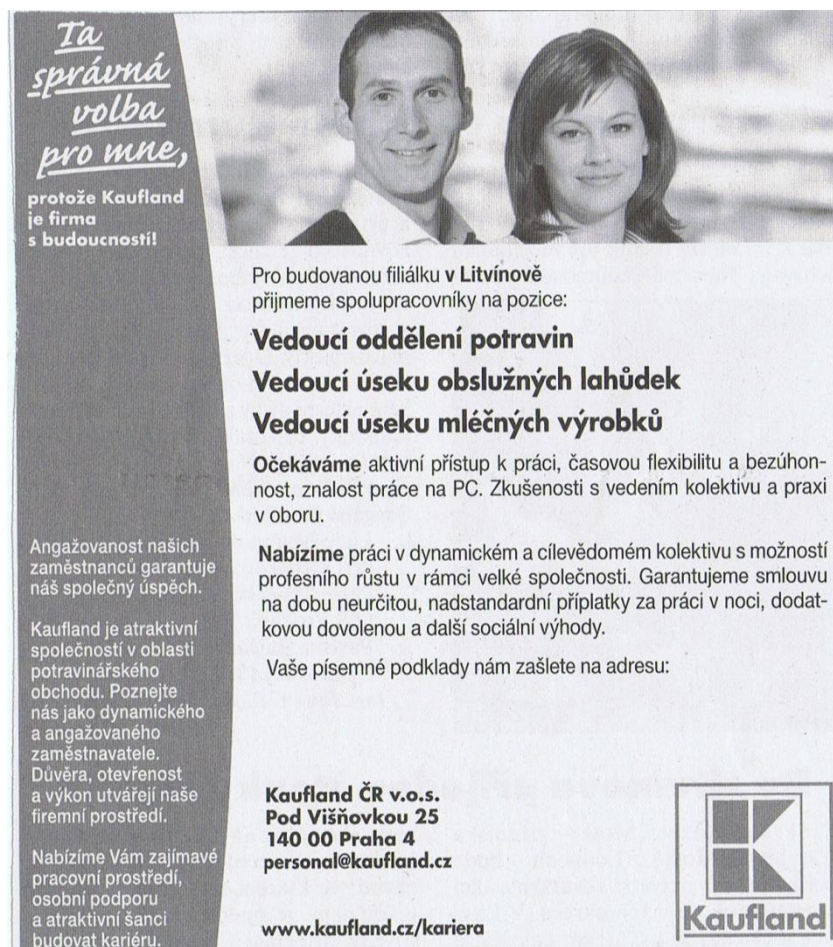
4.6 Rekvalifikované osoby a trh práce

V roce 2011 se zúčastnilo rekvalifikací celkem 1.644 osoby, a to rekvalifikací v různých oborech. Do dvanácti měsíců po ukončené rekvalifikaci bylo umístěno celkem 697 osob (tabulka č.6). Dalších 71 osoba byla z evidence vyřazena z jiných důvodů, čímž je i např. vyřazení z evidence na vlastní žádost z důvodu započetí samostatné výdělečné činnosti. Jsou však i takové osoby, které byly vyřazeny z jiných důvodů. Do této kategorie patří i sankční vyřazení z evidence uchazečů, kteří neplní podmínky stanovené úřadem práce. Další velkou skupinou jsou osoby, které se po rekvalifikaci prozatím neuplatnily a nadále zůstávají v evidenci úřadu práce. Z celkového počtu 1.644 bylo na trhu práce uplatněno 697 osob, což je 42%. Pokud bychom hodnotili míru uplatnění na trhu práce, pak je takřka padesátiprocentní. Což je v souvislosti s vysokou mírou nezaměstnanosti a s ohledem na probíhající ekonomickou krizi velice pěkné.

4.7 Nabídka zaměstnání z praxe

Příkladem nabídky zaměstnání z praxe je níže uvedený inzerát, který byl zveřejněn v litvínovských novinách Radnice. Jedná se o nabídku tří pracovních pozic. Stručné zhodnocení tohoto inzerátu je uvedeno pod inzerátem.

Obrázek č.2 : inzerát



Ta správná volba pro mne,
protože Kaufland je firma s budoucností!

Pro budovanou filiálku v Litvínově přijmeme spolupracovníky na pozice:

- Vedoucí oddělení potravin**
- Vedoucí úseku obslužných lahůdek**
- Vedoucí úseku mléčných výrobků**

Očekáváme aktivní přístup k práci, časovou flexibilitu a bezúhonnost, znalost práce na PC. Zkušenosti s vedením kolektivu a praxí v oboru.

Nabízíme práci v dynamickém a cílevědomém kolektivu s možností profesního růstu v rámci velké společnosti. Garantujeme smlouvu na dobu neurčitou, nadstandardní příplatky za práci v noci, dodatkovou dovolenou a další sociální výhody.

Vaše písemné podklady nám zašlete na adresu:


Kaufland ČR v.o.s.
Pod Višňovkou 25
140 00 Praha 4
personal@kaufland.cz

www.kaufland.cz/kariera

Angažovanost našich zaměstnanců garantuje náš společný úspěch.

Kaufland je atraktivní společností v oblasti potravinářského obchodu. Poznejte nás jako dynamického a angažovaného zaměstnavatele. Důvěra, otevřenost a výkon utvářejí naše firemní prostředí.

Nabízíme Vám zajímavé pracovní prostředí, osobní podporu a atraktivní šanci budovat kariéru.



Zdroj: Radnice noviny, 2012, ročník XXI, č.5, str.5

Z uvedeného inzerátu vůbec nevyplývá, že by věk, péče o děti, určitá dosažená kvalifikace byla záporům či kladem. Praxe je, ale bohužel jiná. Např., uveďme termín „časová flexibilita“. Bohužel, téměř všichni zaměstnavatelé mají dojem, že ženy s dětmi, a nemusí to být jen samoživitelky, takový požadavek nemohou splnit. Funkce předškolních zařízení a fungování rodinných příslušníků nikoho nepřesvědčí, že daná zaměstnankyně, operativně situaci vyřeší a bude časově flexibilní. Autorka se domnívá,

že u starších osob si zaměstnavatelé zase myslí, že jejich znalost práce na PC by nebyla dostatečná a aktivní přístup postrádají vzhledem k věku. Není v pořádku odsoudit některé zájemce, byť by předsudky nebyly osvědčeny v praxi. Pokud by se měla autorka vyjádřit k danému inzerátu s ohledem na uskutečněné rekvalifikace, pak proběhly určitě kurzy typu osvědčení znalostí na PC. Kurzy, které by připravily osoby nezaměstnané pro prodej různého zboží v takovémto druhu obchodu, nikoli. Proto autorka předpokládá, že tato nabídka zaměstnání je pouze pro osoby, které mají vzdělání v daném oboru – prodavačka, prodavač popř. pro osoby, které sice nemají dostatečné vysoké vzdělání, ale mají praxi v nějakém podobném typu marketu či prodejně. Zaučení či rekvalifikaci tato firma neuskutečňuje.

5. Výzkum

5.1 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu je, zda dosažená rekvalifikace pomohla nalézt zaměstnání a uplatnění na trhu práce. Jsou tedy rekvalifikace účelné? Prvním cílem výzkumu bylo uskutečnění rozhovorů s klienty odboru sociálních věcí a školství v Litvínově – oddělení hmotné nouze, a získání tak odpovědí na otázky týkající se rekvalifikací na Mostecku. Zda ví, co je rekvalifikace, jejich účast na nich, výběr rekvalifikace, uplatnění na trhu práce. Autorka chtěla znát, co klienty vedlo k danému výběru, zda rekvalifikace využili k dalšímu osobnímu rozvoji či uplatnění na trhu práce. Dalším cílem bylo ověření nebo vyvrácení názoru autorky, který si při studiu teoretických pramenů a praktických znalostí vymezila. Dle autorčiny osobní zkušenosti jsou shora uvedené zrealizované rekvalifikace nabízené a využívané neúčelně. Jedná se o mnoho absolventů rekvalifikačních kurzů, kteří nejen, že nikdy danou zvýšenou kvalifikaci neuplatní na trhu práce, ale bohužel mnohdy jí pouze „zneužijí“ k plnění podmínek evidence na úřadu práce či získání finančních prostředků formou přiznané podpory při rekvalifikaci. V praxi jsou tedy neúčelné, zbytečné a na trhu práce nevyužité.

5.2 Charakteristika výzkumného vzorku

Výzkumným vzorkem byla skupina náhodně vybraných klientů odboru sociálních věcí a školství v Litvínově – oddělení hmotné nouze. Jednalo se o klienty, kteří pobírají dávky pomoci v hmotné nouzi déle než jeden rok, různého pohlaví, věku. Použitá metoda byl rozhovor.

5.3 Jednotlivé etapy výzkumu

5.3.1 Etapa přípravná

Autorka si nejprve stanovila metodu výzkumu a cíl výzkumu. Zvolenou metodou byl strukturovaný rozhovor. Autorka sestavila a zapsala celkem 10 otázek. Připravila si pomocné archy k záznamu rozhovorů a v průběhu úředních dnů náhodně oslovila a požádala 10 klientů o rozhovor. Etapu přípravnou ukončila stanovením pracovních otázek.

5.3.2 Etapa realizace

Samotná realizace výzkumu proběhla na odboru sociálních věcí a školství v úředních dnech v prosinci 2011. Rozhovory byly kladeny klientům při jejich návštěvě odboru sociálních věcí a školství. Otázky byly kladeny jednotlivě v předem stanovené posloupnosti a odpovědi byly zapisovány do připravených archů. Jednotlivý rozhovor s daným klientem trval v rozmezí 10 až 15 minut.

5.3.3 Etapa vyhodnocení

Každý provedený rozhovor byl označen pořadovým číslem, pohlavím a věkem. Rozhovory byly v následujících dvou dnech zapsány do bakalářské práce. Následující kapitola se pak zabývá analýzou rozhovorů, shrnutím výsledků a zodpovězením pracovních otázek.

5.4 Zaznamenané rozhovory

Rozhovor č. 1, žena, 38 let

1. Jak dlouho jste evidován(a) jako uchazeč o zaměstnání?

- „Od ledna 2011.“
2. Víte co je to rekvalifikace?
„Samozřejmě.“
3. Kolik jste jich absolvoval(a)?
„Zatím jednu, ale mám zájem i o další rekvalifikace.“
4. Název či obor rekvalifikace, kterou jste absolvoval(a)?
„PC – práce se systémem Word, Excel pro začátečníky.“
5. Byl druh rekvalifikace Vámi zvolen nebo Vás na ni doporučil úřad práce?
„Byl mi doporučen úřadem práce.“
4. Pokud jste měl(a) zájem o daný druh rekvalifikace, bylo Vám vyhověno?
„Měla jsem zájem o podvojný účetnictví, ale zatím bez úspěchu.“
5. Co Vám rekvalifikace přinesla?
„Naučila jsem se používat Excel.“
6. Pomohla Vám rekvalifikace najít vhodné zaměstnání?
„Zatím ne.“
7. Máte dojem, že Vám rekvalifikace zvýšila Vaše vědomosti, zkušenosti a dovednosti?
„Asi ano.“
8. S ohledem na své zkušenosti chcete ještě absolvovat další rekvalifikaci?
„Stále mám zájem o účetnictví a možná i o jazyky.“

Rozhovor č. 2, muž, 32 let

1. Jak dlouho jste evidován(a) jako uchazeč o zaměstnání?
„Od srpna 2009.“
2. Víte co je to rekvalifikace?
„Ano.“
3. Kolik jste jich absolvoval(a)?
„Absolvoval jsem dvě rekvalifikace.“
4. Název či obor rekvalifikace, kterou jste absolvoval(a)?
„Jednalo se o svářčeský kurz a získání řidičského oprávnění.“

5. Byl druh rekvalifikace Vámi zvolen nebo Vás na ni doporučil úřad práce?
„Výběr byl můj.“
6. Pokud jste měl(a) zájem o daný druh rekvalifikace, bylo Vám vyhověno?
„Měl jsem zájem o rekvalifikace, kterých jsem se zúčastnil, o jiné zatím zájem nemám.“
7. Co Vám rekvalifikace přinesla?
„Určitě nové dovednosti, znalosti, něco co jsem dosud neovládal.“
8. Pomohla Vám rekvalifikace najít vhodné zaměstnání?
„Zatím ne.“
9. Máte dojem, že Vám rekvalifikace zvýšila Vaše vědomosti, zkušenosti a dovednosti?
„Určitě.“
10. S ohledem na své zkušenosti chcete ještě absolvovat další rekvalifikaci?
„Určitě ano.“

Rozhovor č. 3, muž, 30 let

1. Jak dlouho jste evidován(a) jako uchazeč o zaměstnání?
„Evidován jsem přibližně 5 let s malými přestávkami (3 měsíce jsem pracoval a 6 měsíců jsem byl ve výkonu trestu odnětí svobody.“
2. Víte co je to rekvalifikace?
„Nějaký kurz, myslím.“
3. Kolik jste jich absolvoval(a)?
„Jednu, vlastně dvě.“
4. Název či obor rekvalifikace, kterou jste absolvoval(a)?
„Jednalo se o rekvalifikaci na zedníka a také jsem chodil na počítače.“
5. Byl druh rekvalifikace Vámi zvolen nebo Vás na ni doporučil úřad práce?
„Byl mi doporučen.“
6. Pokud jste měl(a) zájem o daný druh rekvalifikace, bylo Vám vyhověno?
„Nabídli mi kurz na svářeče, měl jsem o něj zájem, ale nakonec se nekonal.“
7. Co Vám rekvalifikace přinesla?
„Zaměstnání mi nepřinesla, ale je to jedno, už jsem si něco našel sám.“

8. Pomohla Vám rekvalifikace najít vhodné zaměstnání?

„Pouze brigádně, stálé pracovní místo se mi sehnat nedaří.“

9. Máte dojem, že Vám rekvalifikace zvýšila Vaše vědomosti, zkušenosti a dovednosti?

„Ano.“

10. S ohledem na své zkušenosti chcete ještě absolvovat další rekvalifikaci?

„Asi ne, nevím. Záleželo by na zaměření. Stál bych o práci s vysokozdvížným vozíkem.“

Rozhovor č. 4, žena, 55 let

1. Jak dlouho jste evidován(a) jako uchazeč o zaměstnání?

„Jsem evidována již poněkolkáté, nyní od srpna 2010.“

2. Víte co je to rekvalifikace?

„Ano.“

3. Kolik jste jich absolvoval(a)?

„Absolvoval jsem dvě rekvalifikace.“

4. Název či obor rekvalifikace, kterou jste absolvoval(a)?

„Počítače a od Asisty – všeobecná orientace na trhu práce.“

5. Byl druh rekvalifikace Vámi zvolen nebo Vás na ni doporučil úřad práce?

„Doporučení úřadu práce.“

6. Pokud jste měl(a) zájem o daný druh rekvalifikace, bylo Vám vyhověno?

„Nebylo.“

7. Co Vám rekvalifikace přinesla?

„Vzhledem k těm co jsem absolvovala, nepřinesly mi vůbec nic.“

8. Pomohla Vám rekvalifikace najít vhodné zaměstnání?

„Ne.“

9. Máte dojem, že Vám rekvalifikace zvýšila Vaše vědomosti, zkušenosti a dovednosti?

„Spíše bylo potěšující, že se člověk dostal mezi lidi, dovedností a zkušeností mi to, ale moc nepřineslo.“

10. S ohledem na své zkušenosti chcete ještě absolvovat další rekvalifikaci?

„Ne, protože si myslím, že v mém věku, i po absolvování rekvalifikace stejně zaměstnání neseženu.“

Rozhovor č. 5, žena, 57 let

1. Jak dlouho jste evidován(a) jako uchazeč o zaměstnání?

„Asi deset let.“

2. Víte co je to rekvalifikace?

„Ano.“

3. Kolik jste jich absolvoval(a)?

„Myslím, že celkem šest.“

4. Název či obor rekvalifikace, kterou jste absolvoval(a)?

„Jednalo se o počítače pro začátečníky i pokročilé, kurz oddlužení, od Asisty to byl kurz všeobecný a dál si nevzpomenu.“

5. Byl druh rekvalifikace Vámi zvolen nebo Vás na ni doporučil úřad práce?

„Výběr nebyl můj. Snad jen o počítače jsem měla zájem“

6. Pokud jste měl(a) zájem o daný druh rekvalifikace, bylo Vám vyhověno?

„Měla jsem zájem o rekvalifikaci na kadeřnici, ale nikdy mi nebylo vyhověno.“

7. Co Vám rekvalifikace přinesla?

„Mám pocit, že vůbec nic. Snad jen ten kontakt s lidmi byl velmi příjemný a možná trochu všeobecného rozhledu.“

8. Pomohla Vám rekvalifikace najít vhodné zaměstnání?

„Ne.“

9. Máte dojem, že Vám rekvalifikace zvýšila Vaše vědomosti, zkušenosti a dovednosti?

„Pouze minimální.“

10. S ohledem na své zkušenosti chcete ještě absolvovat další rekvalifikaci?

„Ne.“

Rozhovor č. 6, žena, 45 let

1. Jak dlouho jste evidován(a) jako uchazeč o zaměstnání?

„Od června 2006.“

2. Víte co je to rekvalifikace?

„Ano.“

3. Kolik jste jich absolvoval(a)?
„Jednu.“
4. Název či obor rekvalifikace, kterou jste absolvoval(a)?
„Počítače pro začátečníky.“
5. Byl druh rekvalifikace Vámi zvolen nebo Vás na ni doporučil úřad práce?
„Výběr nebyl můj.“
6. Pokud jste měl(a) zájem o daný druh rekvalifikace, bylo Vám vyhověno?
„Měla jsem zájem o PC pro pokročilé, ale vyhověno mi nebylo.“
7. Co Vám rekvalifikace přinesla?
„Základní dovednosti na počítači.“
8. Pomohla Vám rekvalifikace najít vhodné zaměstnání?
„Ne.“
9. Máte dojem, že Vám rekvalifikace zvýšila Vaše vědomosti, zkušenosti a dovednosti?
„Určitě.“
10. S ohledem na své zkušenosti chcete ještě absolvovat další rekvalifikaci?
„Stále mám zájem o počítače pro pokročilé.“

Rozhovor č. 7, muž, 52 let

1. Jak dlouho jste evidován(a) jako uchazeč o zaměstnání?
„Myslím, že asi 15 let.“
2. Víte co je to rekvalifikace?
„Ano.“
3. Kolik jste jich absolvoval(a)?
„Absolvoval jsem dvě rekvalifikace.“
4. Název či obor rekvalifikace, kterou jste absolvoval(a)?
„Jednalo se o počítače pro začátečníky a rekvalifikaci na zedníka, ale obě jsem absolvoval před více jak 5 lety.“
5. Byl druh rekvalifikace Vámi zvolen nebo Vás na ni doporučil úřad práce?
„Zedníka jsem chtěl, počítače ne.“
6. Pokud jste měl(a) zájem o daný druh rekvalifikace, bylo Vám vyhověno?
„Neměl jsem zájem o jiné rekvalifikace.“

7. Co Vám rekvalifikace přinesla?

„Nové dovednosti.“

8. Pomohla Vám rekvalifikace najít vhodné zaměstnání?

„Stále ne.“

9. Máte dojem, že Vám rekvalifikace zvýšila Vaše vědomosti, zkušenosti a dovednosti?

„Asi ano.“

10. S ohledem na své zkušenosti chcete ještě absolvovat další rekvalifikaci?

„Nejsem si zcela jist, zda by to mělo význam v mém věku a při délce mé evidence. Mám pocit, že zaměstnání už nikdy neseženu.“

Rozhovor č. 8, muž, 23 let

1. Jak dlouho jste evidován(a) jako uchazeč o zaměstnání?

„Asi 6 let, nedokončil jsem učiliště.“

2. Víte co je to rekvalifikace?

„Jo, to jsou nějaké kurzy nebo něco takového.“

3. Kolik jste jich absolvoval(a)?

„Žádnou.“

4. Název či obor rekvalifikace, kterou jste absolvoval(a)?

„Tato otázka se klienta netýká.“

5. Byl druh rekvalifikace Vámi zvolen nebo Vás na ni doporučil úřad práce?

„Opět otázka není vhodná pro klienta.“

6. Pokud jste měl(a) zájem o daný druh rekvalifikace, bylo Vám vyhověno?

„Měl bych zájem o získání řidičského oprávnění.“

7. Co Vám rekvalifikace přinesla?

„Opět bez odpovědi“

8. Pomohla Vám rekvalifikace najít vhodné zaměstnání?

„Bez odpovědi.“

9. Máte dojem, že Vám rekvalifikace zvýšila Vaše vědomosti, zkušenosti a dovednosti?

„Pokud bych absolvoval nějakou rekvalifikaci, myslím, že by mi určitě něco přinesla.“

10. S ohledem na své zkušenosti chcete ještě absolvovat další rekvalifikaci?

„Mám zájem o ten řidičák a možná bych šel i na svářečský kurz.“

Rozhovor č. 9, muž, 45 let

1. Jak dlouho jste evidován(a) jako uchazeč o zaměstnání?

„Jsem evidován od září 2011.“

2. Víte co je to rekvalifikace?

„Ano.“

3. Kolik jste jich absolvoval(a)?

„Zatím ne, jsem evidován krátce, ale mám určitě zájem o nějaké zvýšení kvalifikace.“

4. Název či obor rekvalifikace, kterou jste absolvoval(a)?

„Zatím žádnou.“

5. Byl druh rekvalifikace Vámi zvolen nebo Vás na ni doporučil úřad práce?

„Asi pokud by mi doporučil úřad práce, nebránil bych se ani jejich výběru.“

6. Pokud jste měl(a) zájem o daný druh rekvalifikace, bylo Vám vyhověno?

„Mám zájem o vysokozdvizný vozík, svářečský kurz, možná i rozšíření druhů řidičského oprávnění (oprávnění na velká vozidla).“

7. Co Vám rekvalifikace přinesla?

„Otázka se mne bohužel zatím netýká.“

8. Pomohla Vám rekvalifikace najít vhodné zaměstnání?

„Bez odpovědi.“

9. Máte dojem, že Vám rekvalifikace zvýšila Vaše vědomosti, zkušenosti a dovednosti?

„Pokud nějakou absolvuji, myslím, že určitě.“

10. S ohledem na své zkušenosti chcete ještě absolvovat další rekvalifikaci?

„Můj zájem trvá.“

Rozhovor č. 10, žena, 25 let

1. Jak dlouho jste evidován(a) jako uchazeč o zaměstnání?

„Asi rok, po mateřské dovolené.“

2. Víte co je to rekvalifikace?

„Ano.“

3. Kolik jste jich absolvoval(a)?

„Absolvovala jsem jednu rekvalifikaci.“

4. Název či obor rekvalifikace, kterou jste absolvoval(a)?

„Jednalo se o aranžérství.“

5. Byl druh rekvalifikace Vámi zvolen nebo Vás na ni doporučil úřad práce?

„Výběr nebyl můj. Ale musím říct, že se mi rekvalifikace líbila a vyhovovala mi.“

6. Pokud jste měl(a) zájem o daný druh rekvalifikace, bylo Vám vyhověno?

„Měla jsem zájem o rekvalifikaci – modeláž nehtů, zatím bez úspěchu.“

7. Co Vám rekvalifikace přinesla?

„Určitě nové dovednosti, znalosti, něco co jsem dosud neovládala, moc se mi líbila.“

8. Pomohla Vám rekvalifikace najít vhodné zaměstnání?

„Zatím ne, ale mám větší možnost hledání, což jsem dříve neměla. Bylo by hloupé jít se ucházet o práci do květinářství, když neumíte uvázat kytici. Nyní mohu.“

9. Máte dojem, že Vám rekvalifikace zvýšila Vaše vědomosti, zkušenosti a dovednosti?

„Určitě, jsem velice ráda, že jsem ji absolvovala.“

10. S ohledem na své zkušenosti chcete ještě absolvovat další rekvalifikaci?

„Určitě ano.“

5.5 Interpretace a shrnutí provedených rozhovorů

Autorka učinila celkem deset rozhovorů s náhodně vybranými klienty odboru sociálních věcí a školství v Litvínově – oddělení hmotné nouze. Odpovědi jsou velmi různorodé. Je zajímavé, jak má někdo k rekvalifikacím pozitivní a někdo negativní postoj.

1. Jak dlouho jste evidován(a) jako uchazeč o zaměstnání?

Dotázané osoby jsou různě dlouho v evidenci uchazečů o zaměstnání. Nejdelší doba je 15 let a nejkratší necelý rok. V podstatě ale všechny uvedení uchazeči o zaměstnání jsou dlouhodobě nezaměstnanými, jelikož se jedná o dobu evidence delší než 6 měsíců.

2. Víte co je rekvalifikace?

Celkem osm osob odpovědělo na tuto otázku jednoznačně, že ví. Dvě osoby si nebyly zcela jisty a odpověděly, že se jedná o nějaký kurz či něco podobného. Přestože se jedná o osoby dlouhodobě evidované na úřadě práce nejsou si zcela jisty.

3. Kolik jste jich absolvoval(a)?

Z odpovědí vyplynulo, že dvě osoby neabsolvovaly žádnou rekvalifikaci, dvě osoby se zúčastnily jedné, čtyři osoby dvou a jedna osoba prošla celkem šesti rekvalifikacemi.

4. Název či obor rekvalifikace, kterou jste absolvoval(a)?

Celkem sedmkrát se uchazeči o zaměstnání účastnili rekvalifikace týkající se zdokonalení na počítači (pro začátečníky či pokročilé), dvakrát se účastnili projektu pořádaného společností Asista, dvakrát se také ještě zúčastnili rekvalifikace na zedníka a projektu týkající se oddlužení. Další rekvalifikace se týkala získání řidičského oprávnění a aranžérství.

5. Byl druh rekvalifikace Vámi zvolen nebo Vás na ni doporučil úřad práce?

Na tuto otázku bylo odpovězeno, že v sedmi případech se jednalo o doporučení úřadu práce a ve třech případech o vlastní výběr. Z odpovědí vyplývá, že převážně na pořádané rekvalifikace vybírá úřad práce uchazeče, dle vlastních kritérií. Velice málo se uchazečům dostane rekvalifikace dle svého zájmu.

6. Pokud jste měl(a) zájem o daný druh rekvalifikace, bylo Vám vyhověno?

Z deseti dotázaných uchazečů o zaměstnání nebylo devíti vyhověno v jejich výběru druhu rekvalifikace. Jediný jeden zájemce byl ve svém výběru uspokojen. Tato otázka a výsledek odpovědí je velice zarážející.

7. Co Vám rekvalifikace přinesla?

Z celkem deseti dotázaných mohlo tuto otázku zodpovědět osm uchazečů. Z těchto osmi osob třem osobám rekvalifikace nepřinesla vůbec nic. Dalších pět dotázaných odpovědělo, že jim přinesla nové znalosti, dovednosti, prostě něco, co dosud neovládali, neznali.

8. Pomohla Vám rekvalifikace najít nové zaměstnání?

I tato otázka se týkala pouze osmi uchazečů. Z tohoto počtu šest osob odpovědělo, že jim nepomohla při nalezení zaměstnání. Další dvě osoby odpověděly, že jim také nepomohla, přičemž jedné osobě pomohla k nalezení alespoň brigády a další osoba má dojem, že má díky rekvalifikaci větší možnosti a širší rozsah hledání.

9. Máte dojem, že Vám rekvalifikace zvýšila Vaše vědomosti, zkušenosti a dovednosti?

Na tuto otázku dvě osoby odpověděly, že pokud by nějakou rekvalifikaci absolvovaly, pak věří tomu, že by jim určitě nové vědomosti, znalosti a dovednosti přinesla. Další dvě osoby odpověděly, že jim nepřinesla nic nebo jen minimum nových znalostí. A celkem 6 osob cítí, že rekvalifikace je obohatila, že mají nové znalosti, vědomosti a dovednosti.

10. S ohledem na své zkušenosti chcete ještě absolvovat další rekvalifikaci?

Šest uchazečů má i nadále zájem se rekvalifikovat. Další tři uchazeči nemají zájem o žádný druh z rekvalifikací a jeden uchazeč, by projevil zájem pouze o některé druhy rekvalifikací. Vybíral by si je podle zaměření.

Shrnutí:

Z celkového počtu deseti dotázaných osob ve věkovém rozpětí od 23 let do 57 let absolvovalo osm osob nějaký druh rekvalifikace. Jednalo se o vzorek mužů i žen s různou délkou doby evidence na úřadu práce.

Kromě dvou osob, se ostatní zúčastnili alespoň jednou nějaké rekvalifikace. Bohužel ani jednomu z dotazovaných uchazečů se dosud nepodařilo získat zaměstnání, a to ani po zvýšení či získání nové kvalifikace prostřednictvím rekvalifikace.

Ve většině případů se nejednalo o vlastní výběr druhu rekvalifikace, byla přidělena úřadem práce a klient do výběru nemohl zasáhnout. Pouze jedenkrát se jednalo o vlastní výběr dané rekvalifikace.

Z celkem 17 rekvalifikací, kterých se dotazované osoby zúčastnily, se jednalo v sedmi případech o rekvalifikaci týkající se počítačů, dvakrát se jednalo o rekvalifikaci na zedníka, kurzu od společnosti Asista a kurz na oddlužení. Jedenkrát se jednalo o rekvalifikaci na svářeče, aranžérství a získání řidičského průkazu. Sedmnáct rekvalifikací a pouze sedm druhů různého zaměření.

Z deseti dotázaných nenalezl pracovní místo ani jeden uchazeč, přičemž jeden uchazeč našel alespoň brigádu a jedna uchazečka si myslí, že po rekvalifikaci má lepší možnosti.

V celku jsou ale uchazeči o zaměstnání k rekvalifikacím skeptičtí. Mají sice dojem, že jim přinesla dovednosti, znalosti, vědomosti nebo alespoň psychickou podporu ve formě styku s lidmi, ale další rekvalifikace se jim dělat nechce. Čtyři z deseti se již žádné rekvalifikace zúčastnit nechtějí, jeden pouze v případě, že by si mohl vybrat obor, o který by měl zájem. Zbývajících pět by se rekvalifikovalo i nadále.

5.6 Ověření pracovních otázek

Při studiu teoretických pramenů a při přípravě výzkumu si autorka připravila pracovní otázky, které mají být vyvráceny či potvrzeny.

Pracovní otázky

- **Mají takto pořádané rekvalifikace pro uchazeče o zaměstnání smysl? Jsou v konečné fázi využity k uplatnění na trhu práce? Vrací se finance na ně vynaložené zpět do státního rozpočtu a to tak, že osoby nezaměstnané se po rekvalifikování, tedy získání nové kvalifikace, vrací zpět do pracovního procesu a jsou výdělečně činné?**

Z rozhovorů je jasné, že rekvalifikace nejenže nejsou vybírány samotnými zájemci, ale evidentně ani nekorrespondují s poptávkou zaměstnavatelů s volnými pracovními místy. Nikdo z uchazečů totiž nebyl po rekvalifikaci zaměstnán a uchazeči stále zůstávají v sociálním systému.

V kapitole 4.2 (tabulka č. 1) a kapitole č 4.3 (tabulka č. 6) jsou uvedeny počty osob, které se do roka po absolvování rekvalifikace uplatnily na trhu práce a vrátily se do pracovního procesu. Jedná se celkem o 697 osob z celkového počtu 1.096 osob, což je 63,6% z celkového počtu absolventů rekvalifikací. Jedná se o procento celkem vysoké. Výsledek je tedy velice pozitivní. V porovnání s rozhovory uchazečů o zaměstnání, kteří docházejí na odbor sociálních věcí a školství, je to diametrální rozdíl. Je tedy jasné, že osoby, které si docházejí pro sociální dávky a jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání dlouhodobě tj. více jak šest měsíců, jsou špatně uplatnitelní na trhu práce i se získanou rekvalifikací. Je však možné, a autorka to z vlastní praxe ví, že se mnohdy jedná o osoby, zneužívající sociální systém, kteří v něm zůstávají dobrovolně. Toto by však mohlo být k další diskuzi či další bakalářské práci.

Autorka si potvrdila hypotézu, že nejsou zcela dobře rekvalifikace pořádané, nesouvisí s poptávkou na trhu práce ani se zájmem uchazečů. Dále autorka zastává názor, že 63% návratnost na trh práce po rekvalifikaci je stále malá. Zcela jistě je názoru, že není možné dosáhnout 100% návratnosti a to z různých důvodů, které by dle jejího názoru měly být však minimální a to asi tak maximálně 10%.

Autorka se i nadále domnívá, že větší spolupráce se zaměstnavateli, kteří poptávají různé profese a hlubším průzkumem trhu před uskutečněním rekvalifikace, by bylo možné zrealizovat takové rekvalifiakce, které ihned po úspěšném absolvování

půjdou na danou poptávanou pracovní pozici. Touto formou by se jistě zvýšilo procento návratnosti na trh práce po dosažené rekvalifikaci.

Závěr

Rekvalifikace a s ní spojené další vzdělávání je jistě velmi významné a důležité. Autorka se domnívá, že jde především o získání dílčích dovedností, nových klíčových kompetencí, širších znalostí a zkušeností, které by pak měly být využity pro získání vhodnějšího, nového zaměstnání.

Je získání nové kvalifikace pomocí rekvalifikace či dalšího vzdělávání také ve výsledku účelné? Autorka dospěla k názoru, že určitá část vynaložených finančních prostředků je zpět vrácena formou daní do státního rozpočtu. Ovšem těžko lze říci, zda se jedná o podstatnou část nebo naopak o část minimální.

Kapitola 4.6 sice v číslech vypovídá o tom, že osoby, které prošly rekvalifikací našly zaměstnání. Nikde ale není informace, zda tyto osoby, najdou zaměstnání v oboru, ve kterém se rekvalifikovaly. Takové evidence se bohužel nevedou. Je tedy pravděpodobné, že tyto osoby z části „vytěžily“ z rekvalifikace a uplatnily se v daném oboru a část nic „nevytěžila“ a uplatnila se v oboru jiném či původním. Rekvalifikace sjednané určitými zaměstnavateli, pro daný druh profese, který v podniku chybí, lze tedy považovat za rekvalifikace, kde se vynaložené prostředky určitě do státního rozpočtu vrátí. Je to tím, že ta daná profese je v danou chvíli potřebná a na trhu práce chybí a má své uplatnění.

Pracovními otázkami si autorka potvrdila, že rekvalifikace nejsou zcela dobře realizovány. Domnívá se, že realizace rekvalifikací by měla úzce spolupracovat a navazovat na požadavky nejen osob, kteří jsou nezaměstnanými, ale i poptávkou po určité profesi v daném regionu. Obory rekvalifikací by tedy měly vycházet nejen z možností a schopností dané osoby, ale i z toho, co na trhu práce chybí. Rekvalifikace by měly být tvořeny na základě profesí a oborů, které jsou poptávány v daném regionu a to tak, aby klienti po jejich absolvování našli uplatnění na trhu práce. Je nutné tedy větší individuální práce se zájemci či uchazeči o zaměstnání, co se týká jejich výběru a vhodnosti rekvalifikace, ale i důslednější průzkum poptávky jednotlivých daných oborů na trhu práce. K tomu všemu by ovšem museli přispět i samotní zaměstnavatelé, kteří by vše řádně a včas nahlašovali, poptávali hledané obory či profese, popř. plnili

řádně povinnosti dle Zákoníku práce jako např. včasné hlášení hromadného propouštění apod.

V praxi se bohužel ne vždy takto děje. Toto vše by mělo být realizováno na jednotlivých úřadech práce. Jednalo by se tedy o zřízení pracovního místa na úřadu práce. Na daném úseku úřadu práce by byla tedy zřízena pozice - referent specialista, který by aktualizoval poptávku a nabídku profesí na trhu práce v daném regionu. Ze situace na trhu práce by plynuly návrhy na nutnost rekvalifikací v oborech, které by v danou dobu na trhu práce chyběly a byly poptávány. Dále by byla nutná i velice úzká individuální spolupráce s jednotlivými potencionálními rekvalifikanty. Důležité by bylo s nimi velmi podrobně hodnotit jejich schopnosti, možnosti, dovednosti a jejich dosavadní vzdělání či zkušenosti z předešlých pracovních vztahů. Na základě těchto informací, by společně byl vybrán druh či obor rekvalifikace. Cílem rekvalifikace by mělo být i to, že osoba po rekvalifikaci by se měla v krátké době uplatnit na trhu práce, čímž by se vyřešila poptávka po daném oboru či profesi. A dále i navrácení výdajů zpět do státního rozpočtu formou daní a pojištění.

Zamyšlení bude nutné i nad otázkou, zda nezaměstnaná, třicetiletá nikdy nepracující osoba, která projevuje zájem o rekvalifikaci týkající se získání řidičského oprávnění, je osobou vhodnou. Tedy osobou, která po získání rekvalifikace nově získanou znalost uplatní nejen ve svůj prospěch, ale i pro prospěch státu. Autorka chápe, že toto je velice těžko prokazatelné a mohlo by dojít i k diskriminačnímu jednání. Autorka se domnívá, že veškeré rekvalifikace, by měly být podloženy dohodou, která by mimo jiné měla náležitosti týkající se využití získané kvalifikace a s tím spojený nástup do zaměstnání. Při nesplnění podmínky, by mohlo být požadováno vrácení finančních prostředků vydaných na rekvalifikaci zpět úřadu práce či jiné organizaci, jež rekvalifikaci financovala. Pouze z vážných důvodů, doložených rekvalifikantem, by toto vrácení nebylo nutné. Vážným důvodem by mohl být například nepříznivý zdravotní stav, o kterém při podpisu smlouvy o rekvalifikaci nezaměstnaný nevěděl.

Tato pracovní pozice referenta specialisty úzce souvisí i se sociální prací s jednotlivými klienty. V současné době, kdy poskytování nepojistných dávek, dávek pomoci v hmotné nouzi, přešlo s platností od 1.1.2012 právě pod kompetenci jednotlivých úřadů práce, by v praxi ani toto neměl být problém. Původní pracovníci

obcí, kteří před 1.1.2012 vypláceli dávky pomoci v hmotné nouzi na obcích, byli převedeni na základě delimitačních smluv na nově vzniklé referáty nepojistných sociálních dávek, vyplácejí tyto dávky i nadále. Mají velikou výhodu v již dosaženém nutném vzdělání, ale i ve znalosti klientely. Část původních pracovníků obcí zůstala zaměstnanci měst a v současné době dělají klasickou sociální práci. Právě zde, je nutná spolupráce těchto dvou skupin pracovníků, kteří původně byli kolegy. Ze současné praxe však autorka ví, že vládne chaos, a že není zcela přesně ujasněno, jak mají tyto dva úřady spolupracovat. Co, kdo a komu, může referent sdělit a na základě jakých skutečností. I přesto všechno se autorka domnívá, že i když se jedná o dvě různé instituce, bylo by vhodné, aby velice úzce spolupracovaly, poskytovaly si informace, jednaly spolu. Výsledkem této spolupráce by dle názoru autorky měl být: sociální klid, snižování nezaměstnanosti, pomoc znevýhodněným, matkám s dětmi, absolventům, vyloučeným lokalitám atd. Mimo jiné je nutné dbát na odborné vzdělání, dovednosti a zkušenosti referentů na úřadech práce, na obcích a také dalších pracovníků v sociální sféře, kteří pracují s klienty. Na tuto prvotní spolupráci klienta a pracovníka, musí být kladen důraz. Je nutné, aby se tato spolupráce započala na velmi dobré úrovni, protože toto je důležitý okamžik, začátek veškerého dalšího jednání a konání. Je nutné mít laicky řečeno „dobře našplápnuto“ a společnými silami referenta a klienta lze zvládnout jakýkoli problém.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie

ARMSTRONG, M., Personální management, 1. vydání, Grada Publishing, Praha 1999, 963 str., ISBN 80-7169-614-5

BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti trhu práce*, 1. vydání, Sociologické nakladatelství, Praha 2003, 140 str., ISBN 80-86429-16-4

BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*, 1. vydání, Grada Publishing, Praha 2002, 228 str., ISBN 80-247-9006-8

DURDISOVÁ, J. a kolektiv, *Sociální politika*, 2. vydání, ASPI Publishing, s.r.o., Praha 2002, 376 str., ISBN 80-245-0850-8

HEINOVÁ, H. a kolektiv, *Rozvoj lidských zdrojů sociálních partnerů a motivace pro další vzdělávání*, 1. vydání, Educa Service, Praha 2008, 144 str., ISBN 978-80-903917-8-9

HLADILEK, M. *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktika vzdělávání dospělých*, 2. vydání přepracované, Univerzita J.A.Komenského, Praha 2009, 183 str., ISBN 978-80-86723-75-4

JOUZA, L., Jak postupovat při ztrátě zaměstnání, 12. publikace, Petrklíč, Praha 1991, 59 str., ISBN 80-85243-12-1

KREBS, V. a kol., *Sociální politika*, 2. přepracované a aktualizované vydání, ASPI, Praha 2002, 376 str., ISBN 80-86395-33-2.

LIŠKA, V. a kolektiv. *Makroekonomie*, 1. vyd., Professional Publishing, Praha 2002, 554 str., ISBN 80-86419-27-4.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 3. vyd., Slon, Praha 2002, 172 str., ISBN 80-86429-08-3.

MATOUŠEK, O., KOLÁČKOVÁ, J., KODYMOVÁ, P., *Sociální práce v praxi*, 1. vyd., Portál, Praha 2005, 351 str., ISBN 80-7367-002-X

PALÁN, Z. *Základy andragogiky*, 1. vydání, Univerzita Jana Amose Komenského, Praha 2002, 203 str., ISBN 978-80-86723-58-7.

PAVLÍK, O., CHALOUPKA, L., KOHOUT, K., *Vzdělávání dospělých (Výtah z dokumentů a publikací)*, 1. vydání, Ústav pro informace ve vzdělávání, Praha 1997, 111 str.

PRŮCHA, J. *Srovnávací pedagogika*, 1. vydání, Slon, Praha 2006, 263 str., ISBN 80-7367-155-7.

TOMEŠ, I. a kolektiv, Sociální správa, 1. vydání, Portál, Praha 2002, 304 str., ISBN 80-7178-560-1.

VETEŠKA, J., Kompetence ve vzdělávání dospělých: pedagogické, andragogice a sociální aspekty, 1. vydání, Portál, Praha: Univerzita Jana Amose Komenského 2010, str. 199, ISBN 978-80-86723-98-3

ZELINSKI, E. J., Nebojte se nepracovat, 1. vydání, Portál, Praha 2003, str. 176, ISBN 80-7178-782-5

Slovníky

JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*, 1. vyd., Portál, Praha 2001, 285 str., ISBN: 80-7178-535-0.

PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*, 3. vyd. rozšířené, Portál, Praha 2001, 319 str., ISBN: 80-7178-579-2.

Legislativa

Zákon č. 2/1993, Listina základních práv a svobod

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Internetové zdroje

portal.mpsv.cz/sz/politikazaměstnanosti/podpora_zamest

portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace

<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>

http://portal.mpsc.cz/ulk/kop/most/projekty/regionální_individuální_projekty

http://portal.mpsc.cz/ulk/kop/most/projekty/partnerske_projekty

Jiné zdroje

MULTIKULTURNÍ CENTRUM PRAHA, *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR*, 1. vyd., Era, Praha 2006, 77 str., ISBN 80-239-7825-X

RADNICE noviny, inzerát společnosti Kaufland, 2012, ročník XXI, č.5, str.5

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

TABULKA 1 : POČET ÚČASTNÍKŮ REKVALIFIACÍ V LETECH 1995-2011

TABULKA 2 : POČET ÚSPĚŠNÝCH A NEÚSPĚŠNÝCH ABSOLVENTŮ REKVALIFIKAČNÍCH
KURZŮ NA MOSTECKU V ROCE 2011

TABULKA 3 : VZDĚLANOSTNÍ STRUKTURA

TABULKA 4: VĚKOVÁ STRUKTURA

TABULKA 5: SLEDOVANÉ SKUPINY

TABULKA 6: DÉLKA EVIDENCE PŘED REKVALIFIKACÍ

TABULKA 7: UMÍSTĚNÍ UCHAZEČŮ V DANÉM OBDOBÍ

Seznam grafů

GRAF 1: UMÍSTĚNÍ UCHAZEČŮ V DANÉM OBDOBÍ

Seznam obrázků

OBRÁZEK 1: HLEDÁNÍ NOVÉHO ZAMĚSTNÁNÍ

OBRÁZEK 2: INZERÁT

Seznam příloh

PŘÍLOHA A: MIKROREGIONY MOSTECKA: BUDOUCNOST PATŘÍ KVALIFIKOVANÝM

PŘÍLOHA B: PODPORA ZAMĚSTNANOSTI V SOCIÁLNĚ VYLOUČENÝCH LOKALITÁCH
MOSTECK

PŘÍLOHY

Příloha A – Mikroregiony Mostecka: Budoucnost patří kvalifikovaným



Mikroregiony Mostecka: Budoucnost patří kvalifikovaným

Číslo oblasti podpory: 2.1 OP LZZ

Název oblasti podpory: Posílení aktivních politik zaměstnanosti

Předpokládaný termín realizace projektu: 1. 4. 2010 – 31. 3. 2013

Rozpočet: 33 523 575,00 Kč

Projekt MIKROREGIONY si klade za cíl intervenovat v geograficky odlehlých částech mosteckého okresu ve prospěch snižování disproporcí v celkové zaměstnanosti okresu. Územní odloučenost a zhoršená dopravní dostupnost zaměstnání pro klienty ÚP, kteří v odlehlých obcích bydlí, jsou v projektu chápány jako další prvky znevýhodnění uchazečů a zájemců o zaměstnání, kromě obvyklých osobních či sociálních hendikepů. Jde o vytváření nových pracovních míst vycházejících z místních podmínek a potřeb, tedy s důrazem na jejich udržitelnost, zprostředkování stávajících pracovních míst, včetně jednání se zaměstnavateli o úpravě podmínek pro dojíždění či směnnost provozů, a rozvoj podnikání, zejména v cestovním ruchu, službách či řemeslné výrobě, podobně jako je tomu v sousedním Německu.

Cíle projektu:

- umožnit uchazečům a zájemcům o zaměstnání, kteří bydlí v odloučených obcích Mostecka, začlenit se na trh práce,
- podpořit osoby žijící v okrajových částech okresu Most prostřednictvím cíleného komplexu služeb diagnostiky, poradenství, motivace, rekvalifikací s návaznou praxí, pracovní asistence a podpory pracovních míst,
- posílit spolupráci s představiteli svazků obcí v dotčených mikroregionech za účelem zefektivnění nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti při podpoře zaměstnanosti v místech se zhoršenou dopravní obslužností,

Cílové skupiny:

- evidovaní uchazeči o zaměstnání, splňující charakteristiku cílových skupin projektu (geografické vymezení dle bydliště v mikroregionech Hory, Jih, Most – venkov či Litvínov – okolí),

Příloha B – Podpora zaměstnanosti v sociálně vyloučených lokalitách Mostecka



Předmětem zájmu předkládaného projektu **PODPORA** jsou jak Romové, ale také všichni ostatní obyvatelé definovaných lokalit postižení sociálním vyloučením a stigmatizací.

Podpora zaměstnanosti v sociálně vyloučených lokalitách Mostecka

Číslo oblasti podpory: 2.1

Název oblasti podpory: Posílení aktivních politik zaměstnanosti

Předpokládaný termín realizace projektu: 01. 09. 2009 – 31. 07. 2012

Rozpočet: 34 784 400,00 Kč

Předmětem zájmu předkládaného projektu **PODPORA** jsou jak Romové, ale také všichni ostatní obyvatelé definovaných lokalit postižení sociálním vyloučením a stigmatizací. Žadatel trvá na řešení problému zaměstnanosti v sociálně vyloučených lokalitách jakožto problému sociálně ekonomického, nikoli etnického, zejména s ohledem na nemožnost ze statistik určit, kdo je a není Rom. Kultura a životní styl Romů nicméně budou při realizaci projektu zohledněny ve způsobu provádění aktivit projektu - mluvíme zde o tzv. kulturně citlivém poskytování služeb.

Cíle projektu:

- umožnit uchazečům a zájemcům o zaměstnání, kteří bydlí ve znevýhodněném prostředí sociálně vyloučených lokalit, začlenit se na trh práce
- podpořit osoby žijící v sociokulturně znevýhodněném prostředí prostřednictvím cíleného využití komplexu služeb poradenství, motivace, rekvalifikací s návaznou praxí, pracovní asistence a podpory pracovních míst
- posílit spolupráci s místními NNO za účelem zefektivnění nástrojů APZ při rozvoji kompetencí a zaměstnávání sociálně vyloučených osob
- zvýšit místní povědomí o nutnosti uplatňovat specifické přístupy při začleňování na trh práce sociálně vyloučených osob, prosazovat "kulturně citlivé" poskytování služeb

Cílové skupiny:

- uchazeči o zaměstnání žijící v sociálně vyloučených lokalitách
- zájemci o zaměstnání žijící v sociálně vyloučených lokalitách

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Petra Gajarská

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, vzdělávání
a zvyšování kvalifikace uchazečů o zaměstnání

Rok: 2012

Počet stran textu bez příloh: 69

Počet titulů české literatury a pramenů: 19

Počet internetových zdrojů: 5

Vedoucí práce: Mgr. Martina Strnadová