

Efektivita rekvalifikací dlouhodobě nezaměstnaných

Lenka Solomon, DiS.

Bakalářská práce
2013



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií


INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Institut mezioborových studií Brno
akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lenka REIFOVÁ, DiS.**
Osobní číslo: **H108253**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Efektivita rekvalifikací dlouhodobě nezaměstnaných**

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v materiálu IMS "Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách" (IMS 2009). Případně podle dalších materiálů, z nichž některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím bakalářské práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena:

- na nezaměstnanost,
- na ohrožené skupiny na trhu práce,
- na rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání zajišťované Úřadem práce ČR.

Součástí práce bude kvantitativní výzkum zaměřený na zjištění efektivity rekvalifikací zajišťovaných Úřadem práce ČR – krajskou pobočkou v Brně.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

Belz, H., Siegrist M., Klíčové kompetence a jejich rozvíjení východiska, metody, cvičení a hry. Praha: Portál, 2011.

Brožová, D., Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003.

Mareš, P., Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002.

Vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění.

Další literatura bude obsažena v Projektu bakalářské práce a průběžně doplňována během práce na tomto textu.

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Ivan Nedoma

Katedra sociální pedagogiky

Datum zadání bakalářské práce:

16. března 2012

Termín odevzdání bakalářské práce:

30. dubna 2013

V Brně dne 16. března 2012


prof. PhDr. Pavel Mühlpachr, Ph.D.
vedoucí ústavu




doc. PhDr. František Vízdal, CSc.
vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Lenka Solomon

Jméno, příjmení studenta



.....
Podpis

V Brně dne 3. 4. 2013

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užití-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu, k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Nezaměstnanost se stala běžnou součástí dnešní společnosti založené na tržním hospodářství. Obecně se jedná se o negativní ekonomický a sociální jev postihující osoby v produktivním věku, které aktivně hledají nové placené zaměstnání. Dlouhodobá nezaměstnanost může způsobovat celou řadu problémů, například ztrátu pracovních návyků, motivaci k práci, pokles kvalifikace, atd. Pokud si lidé během jejího trvání nedokáží najít aktivní způsob seberealizace, může u nich docházet k postupnému snižování sebehodnocení, pocitům bezmocnosti, celkové rezignaci. Rekvalifikace může být jednou z možností, jak si zvýšit šanci na uplatnění na trhu práce. Zvláště v dnešní době, kdy je potřeba celoživotního vzdělávání nezbytná. Rozumí se jí získání nové kvalifikace či zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Úřad práce může zabezpečit rekvalifikaci evidovaným uchazečům/zájemcům o zaměstnání a tím jim napomoci k získání zaměstnání.

Klíčová slova:

aktivní politika zaměstnanosti, Evropský sociální fond, dlouhodobá nezaměstnanost, nezaměstnanost, rekvalifikace, Úřad práce České republiky

ABSTRACT

Unemployment has become a common part of today's society based on a market economy. Generally, it is the negative economic and social phenomenon that affects people of working age who actively seeking new paid employment. Long-term unemployment can cause a variety of problems, such as loss of work habits, motivation to work, drop skills, etc. If people during its duration cannot find an active way of self-realization, they may gradually reduce self-esteem, feelings of helplessness, total resignation. Retraining may be one of the ways to increase your chances of finding a job. Especially nowadays, when the need for lifelong learning is necessary. It means acquiring new skills or upgrade, extend or enhance current skills, including the maintenance or renewal. Labour office can provide retraining registered job seekers and thus help them to gain employment.

Keywords:

active employment policy, the European Social Fund, long-term unemployment, unemployment, retraining, Labour office of Czech republic

Děkuji panu PhDr. Ivanu Nedomovi za ochotu, trpělivost a dobré připomínky, kterými mě provázel po celou dobu tvorby této bakalářské práce.

Také bych chtěla poděkovat mému perfektnímu pracovnímu kolektivu, který mě inspiruje a díky kterému chodím do práce s radostí.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	8
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 OD ZAMĚSTNANOSTI K NEZAMĚSTNANOSTI	11
1.1 VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA.....	11
1.2 ZTRÁTA ZAMĚSTNÁNÍ.....	13
1.3 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY	14
2 NEZAMĚSTNANOST	17
2.1 TYPY NEZAMĚSTNANOSTI.....	17
2.2 DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST	18
2.3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	20
2.3.1 Poradenství v rámci Úřadu práce České republiky	22
3 REKVALIFIKACE	24
3.1 MOŽNOSTI VZDĚLÁVÁNÍ	24
3.2 ZAŘAZOVÁNÍ KLIENTŮ DO REKVALIFIKAČNÍCH KURZŮ	26
3.3 PŘEHLED MOŽNOSTÍ REKVALIFIKACÍ V RÁMCI ÚŘADU PRÁCE ČR	27
3.3.1 Evropský sociální fond v České republice	27
3.3.2 Národní a regionální individuální projekty	29
3.3.3 Grantové projekty.....	30
3.3.4 Zvolená rekvalifikace.....	31
3.3.5 Nahodilá rekvalifikace	31
3.4 REALIZACE REKVALIFIKACÍ ÚŘADEM PRÁCE ČR	31
II PRAKTICKÁ ČÁST	34
4 EFEKTIVITA REKVALIFIKACÍ DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH	35
4.1 CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY.....	36
4.1.1 Cíl práce	36
4.1.2 Hypotézy	36
4.2 METODIKA	38
4.2.1 Charakteristika techniky sběru dat	38
4.2.2 Charakteristika výzkumného souboru.....	39
4.2.3 Charakteristika výzkumného terénu.....	41
4.3 VÝSLEDKY	42
4.4 DISKUZE.....	48
ZÁVĚR	51
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	52
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	54

ÚVOD

Práce hraje v životě každého z nás významnou roli. Plní mnoho důležitých funkcí, pomocí nichž jsou uspokojovány lidské potřeby. Může však nastat situace, kdy člověk práci ztratí. Nezaměstnanost je běžnou součástí dnešní společnosti založené na tržním systému, navíc neustále dochází k vývoji vědy a technologií, a tím zanikají stará odvětví a vznikají nová odvětví. Člověk tak musí být stále ve střehu a celoživotně se vzdělávat, aby mohl na tyto situace pružně reagovat a přizpůsobovat se jim. Úřad práce České republiky je institucí, která má pomáhat nezaměstnaným s uplatněním na trhu práce. Disponuje proto určitými nástroji, kterými trh práce ovlivňuje. Jedním z nástrojů jsou i rekvalifikace, které napomáhají ke zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti jedinců. Člověk však přes všechny snahy zaměstnání najít nemusí a stane se dlouhodobě nezaměstnaným. Čím déle období nezaměstnanosti trvá, zvláště pokud si člověk nenalezne aktivní způsob seberealizace, tím více dochází k postupnému snižování sebehodnocení, pocitům bezmocnosti, celkové rezignaci. Navíc se mohou přidružit i různé sociálně patologické jevy. Řešením v takovém případě může být citlivá intervence poradce, který člověka aktivizuje a pomocí svých dovedností motivuje a následně mu doporučí plán rozvoje, jehož součástí může být i rekvalifikace.

Ve své bakalářské práci „Efektivita rekvalifikací dlouhodobě nezaměstnaných“ se zabývám problematikou rekvalifikací. Práce si neklade za cíl zmapovat podrobné příčiny a souvislosti nezaměstnanosti, i když je považuji za velice důležité. Jejím smyslem je ukázat, že nezaměstnanost je tíživou situací, která však má své řešení. Cílem práce je zmapování situace na Úřadu práce České republiky – Krajské pobočce v Brně, kontaktním pracovišti Brno-město a vyhodnocení efektivit rekvalifikačních kurzů pro dlouhodobě nezaměstnané za uplynulý rok 2012.

Práce je rozčleněna do 4 kapitol. První se zabývá významem práce pro člověka a zároveň poukazuje na to, že ztrátou zaměstnání může být ohrožen každý z nás, proto je zde uvedeno i pár obecných rad, co v takovém případě dělat. Dále definuje Úřad práce České republiky, který může napomoci jedincům k uplatnění na trhu práce. Druhá kapitola je zaměřena na nezaměstnanost, potažmo na dlouhodobou nezaměstnanost a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, kterými lze proti nezaměstnanosti bojovat. Třetí kapitola je zaměřena na rekvalifikace jako jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a je zde

podrobně zmapována současná situace kolem rekvalifikací. Čtvrtá část je částí praktickou, ve které jsem provedla kvantitativní výzkum za účelem vyhodnocení efektivity rekvalifikací dlouhodobě nezaměstnaných. Jako metodu výzkumu jsem použila analýzu evidenčních dokumentů. V rámci výzkumu byly stanoveny 4 hypotézy, proveden sběr dat metodou analýzy sekundárních dat, kdy potřebná data byla získána z interního systému Úřadu práce České republiky, systematicky zaznamenána a následně statisticky vyhodnocena. Dále jsem charakterizovala výzkumný soubor a výzkumný terén. Výsledky výzkumu jsem graficky znázornila a následně je zhodnotila v diskuzi. Výstupem výzkumu je také seznam veškerých rekvalifikačních kurzů, do kterých v uplynulém roce nastupovali dlouhodobě nezaměstnaní a provedení zhodnocení, do kterých kurzů nastupovali tito jedinci nejčastěji/nejméně často a které kurzy měly nejnižší/nejvyšší efektivitu.

Téma bakalářské práce jsem si vybrala z důvodu profesního zaměření a vlastního zájmu o danou problematiku. Při jeho zpracování jsem čerpala z několika knih, internetu, ze zkušeností z praxe a také z různých školení, které jsem v rámci své profese absolvovala. Materiály, které se mi během školení dostaly do rukou, byly podrobně zpracované a obsahovaly aktuální ucelené poznatky o současném stavu společnosti v návaznosti na nezaměstnanost a problematiku rekvalifikací.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 OD ZAMĚSTNANOSTI K NEZAMĚSTNANOSTI

1.1 Význam práce pro člověka

Práce je neodmyslitelnou součástí lidského života. Dětem od malička klademe otázky typu: „Čím bys chtěl/a být, až budeš velký/velká?“ Poté povyroste, nastoupí do mateřských škol, základních škol a dalších vzdělávacích institucí, kde se připravují na budoucí povolání. Učení nás ale provází po celé životní dráze, poněvadž odborná kvalifikace je bez celoživotního vzdělávání nemyslitelná. Rychlý běh dnešní doby na nás klade stále vyšší nároky. Vědomosti, kterým se jednou naučíme, jsou v důsledku stále kratších inovačních cyklů a neustálého vývoje technologií, rychle překonávány. Proto je nezbytné si vzdělání neustále doplňovat.¹

Práce zaujímá vysoké postavení ve společenském žebříčku hodnot. Neslouží totiž pouze k výrobě statků nebo poskytování služeb. Určuje také sociální status, posiluje sebeúctu a sebevědomí, definuje identitu člověka, je prostředkem seberealizace. Samotný termín má dlouhou historii a mnoho různých pojetí. Může být konána v rámci domácnosti, pro potěšení, formou podnikání, atd. Pro účely tohoto textu a v kontextu současnosti bude vnímána především jako placená práce v pracovním poměru neboli zaměstnání.²

„Práce:

- *slouží k materiálnímu zajištění života;*
- *je výrazem sociálního postavení a osobní identity;*
- *je zdrojem sociálních kontaktů s možností rozhovorů, setkání s jinými lidmi, navazování přátelství, atd.;*
- *je rámcem sociální orientace, který podstatně přispívá k individuálnímu sebehodnocení;*
- *je základem pro časovou strukturu dne a celého života.“³*

Její důležitost také potvrzuje skutečnost, že pomyslně ohraničuje počátek i konec naší ekonomické aktivity. Společnost přirozeně vyžaduje od praceschopných jedinců, aby své

1 BELZ, Horst a Marco SIEGRIST. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2011, s. 15.

2 MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, s. 56.

3 BELZ, Horst a Marco SIEGRIST, ref. 1, s. 23.

příjmy získávali především prací a činnostmi s ní spojenými. Téma hojně figuruje v českých lidových příslovích například: „Bez práce nejsou koláče.“ „Práce kvapná, málo platná.“ „Komu se nelení, tomu se zelení.“ Což jen potvrzuje hlubokou moudrost našich předků.⁴

Britský sociolog Anthony Giddens podtrhuje šest charakteristik práce, které jsou stěžejní a to dokonce i tehdy, když člověka příliš nebaví.

1. **„Peníze.** *Mzda nebo plat jsou hlavním zdrojem uspokojování potřeb a určují i to, jaké potřeby člověk vůbec má.*
2. **Úroveň činnosti.** *Zaměstnání je základnou pro získávání a zdokonalování dovedností a schopností člověka, dokonce i tehdy, když jde o práci rutinní.*
3. **Rozmanitost žití.** *Zaměstnání představuje vstup do kontextu kontrastujícího s domácím prostředím. Nezaměstnanost omezuje člověka jen na prostředí domácnosti.*
4. **Struktura času.** *Pro osoby v zaměstnání je den obvykle organizován podle rytmu práce. I když někdy může být ubíjející, přináší smysluplné uspořádání denních aktivit.*
5. **Sociální kontakt.** *Pracovní prostředí často přináší přátelství a příležitost participovat na širších aktivitách s ostatními lidmi.*
6. **Osobní identita.** *Zaměstnání je obvykle ceněno i pro stabilní sociální identitu, kterou nabízí. Pro muže je jeho sebeúcta většinou založena na jeho finančním příspěvku (plynoucím ze zaměstnání) pro jeho rodinu.“⁵*

Marie Jahodová, rakouská socioložka zase zdůrazňuje pět základních potřeb, které zaměstnání uspokojuje.

- „Vytváří pro nezaměstnaného člověka reálnou strukturu času (dne, týdne, roku);
- znamená příležitost pravidelně sdílené sociální zkušenosti mimo rámec rodiny;
- umožňuje jedinci podílet se na cílech a účelech, které ho přesahují;
- vymezuje jeho osobní status a osobní identitu;
- vynucuje si řadu aktivit, k nimž bez zaměstnání není člověk motivován.“⁶

4 BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, s 75.

5 In MAREŠ, Petr. ref. 2, s. 58 – 59.

6 In MAREŠ, Petr. ref. 2, s. 58 – 59.

Z výše uvedených charakteristik vyplývá, že práce hraje v lidském životě důležitou roli a uspokojuje mnoho potřeb. Velké procento lidí ji bere jako samozřejmost, životní úděl, pouhý prostředek k vydělání peněz a často si na ni stěžují, na druhou stranu mnoha lidem přináší radost a uspokojení. Skutečnou hodnotu práce ale obvykle poznáme, až když ji ztratíme. Neočekávaná ztráta práce může být nepříjemnou zátěžovou situací, která má negativní sociální, psychologické i zdravotní důsledky.⁷

1.2 Ztráta zaměstnání

Riziko ztráty zaměstnání představuje významný stresor pro většinu lidí. Samotná ztráta je pak velmi nepříjemnou, v dnešní době čím dál běžnější zkušeností. Reakce na ni bývají někdy přirovnávány k reakcím na ztrátu blízkého člověka. Lze v nich odlišit fázi odmítání, hněvu, popření, hledání viníka, deprese a postupný posun ke smíření a nakonec zotavení se ze ztráty. Vysoké postavení práce v žebříčku hodnot naší společnosti způsobuje při její ztrátě hluboké důsledky v mnoha oblastech života. Pro člověka je obtížné a často i ponižující přiznat svým blízkým, že byl propuštěn. Bezprostředním dopadem nezaměstnanosti je sice pokles příjmů, ale bolestnější pro něj je pocit ztráty vlastní ceny v očích okolí, jakýsi pocit selhání.⁸

Z důvodu aktuálnosti tématu nezaměstnanosti uvedu několik obecných doporučení, co dělat, pokud člověka riziko ztráty zaměstnání ohrožuje.

- Nejlepším přístupem je začít hledat práci okamžitě. Většina výběrových řízení, zvláště u profesí vyžadujících středoškolské a vyšší vzdělání, trvá i několik měsíců z důvodu vypsání výběrového řízení, absolvování vstupních pohovorů a následnému vyhodnocení kandidátů.
- Dalším důležitým krokem je vytvoření si či zaktualizování strukturovaného životopisu, který slouží k sebe prezentaci člověka a většina zaměstnavatelů jej dnes vyžaduje. Existuje mnoho návodů, dokonce i šablon, jak si tento typ životopisu vytvořit, takže je dobré se na vypracování tohoto dokumentu pečlivě zaměřit.

7 BUCHTOVÁ, Božena. ref. 4, s. 76.

8 BUCHTOVÁ, Božena. ref. 4, s. 76.

- V dnešní době je nepřehledně způsobů, jak si práci hledat. Lze zvolit tradiční čtení inzerátů v tisku, sledování nástěnky úřadu práce, osobní obcházení podniků či je možné využít informační technologie, kdy je možné pročitat nabídky portálů práce, nechat si zasílat nabídky volných míst či si zadat vlastní inzerát.
- Před uplynutím výpovědní doby také existuje možnost požádat Úřad práce České republiky o zařazení do evidence zájemců do zaměstnání⁹, instituce pak může jedinci nabídnout vhodné pracovní místo.¹⁰

1.3 Úřad práce České republiky

Úřad práce¹¹ ve své aktuální podobě, byl zřízen s účinností od 1. dubna 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, kterým je vymezena jeho působnost. Tato instituce je správním úřadem s celostátní působností a je i samostatnou účetní jednotkou. Organizačně je členěn na generální ředitelství a krajské pobočky, jejichž součástí jsou kontaktní pracoviště, řídí ho Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je jeho nadřízeným správním úřadem. ÚP dle §4 zákona o Úřadu práce plní úkoly v oblastech: **zaměstnanosti**, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb, pomoci v hmotné nouzi, inspekce poskytování sociálně-právní ochrany, dávek pěstounské péče v rozsahu a za podmínek stanovených dalšími zákony. Obecným cílem ÚP je dosáhnout maximální možné zaměstnanosti, a proto má k dispozici určité nástroje, jimiž se snaží pozitivně ovlivňovat trh práce.¹² Pro účely této práce se zaměříme na oblast zaměstnanosti, respektive aktivní politiky zaměstnanosti¹³, jež disponuje účinnými nástroji proti nezaměstnanosti.

9 Dále jen ZoZ

10 Co dělat při ztrátě zaměstnání. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2007, 6. 2. 2013 [cit. 2012-09-11]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/navod>

11 Dále jen ÚP.

12 Co dělat při ztrátě zaměstnání, ref. 10.

13 Dále jen APZ

Nyní se vrátím k situaci, kdy člověk práci opravdu ztratí. Po uplynutí výpovědní doby má fyzická osoba dle §24 Zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb. možnost osobně požádat o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku¹⁴ ÚP, v jejímž územním správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání¹⁵. Dále má možnost požádat o podporu v nezaměstnanosti, která na čas zmírní finanční důsledky ze ztráty zaměstnání. Pro zařazení do evidence UoZ je třeba zažádat nejpozději do tří dnů po skončení zaměstnání. Člověk je pak zařazen následujícím dnem po ukončení zaměstnání. Žádost o zprostředkování zaměstnání je třeba podat osobně, přijít s platným občanským průkazem nebo jiným dokladem, kterým je možné prokázat totožnost a místo trvalého pobytu a s dokladem o ukončení pracovního poměru. Výhodou zaevidování se do evidence UoZ je fakt, že po tuto dobu je za nezaměstnaného hrazeno státem zdravotní pojištění. Evidenci na ÚP ale nezískává nezaměstnaný člověk jen práva, ale i povinnosti, které jsou taktéž stanoveny zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.¹⁶

Práva UoZ:¹⁷

- na zprostředkování vhodného zaměstnání,
- na podporu v nezaměstnanosti při splnění zákonem stanovených podmínek,
- na zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, pokud ji potřebuje,
- na pracovní rehabilitaci, pokud je osobou se zdravotním postižením.

Vhodným zaměstnáním je dle zákona o zaměstnanosti takové, které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Dále takové, jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby. Musí být sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a které odpovídá zdravotní způsobilosti UoZ a pokud možno jeho kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.¹⁸

14 Dále jen KrP.

15 Dále jen UoZ.

16 Co dělat při ztrátě zaměstnání, ref. 10.

17 Základní práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2007, 6. 2. 2013 [cit. 2012-09-11]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch

18 Základní práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání, ref. 17.

Povinnosti UoZ:¹⁹

- poskytovat ÚP potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání,
- sdělit ÚP údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro vyhledání vhodného zaměstnání, rekvalifikaci a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace, a dále sdělit, zda je osobou se zdravotním postižením; uplatňuje-li pracovní omezení ze zdravotních důvodů, je povinen je doložit lékařským posudkem registrujícího praktického lékaře,
- podrobit se na žádost ÚP vyšetření za účelem posouzení svého zdravotního stavu a vydání lékařského posudku, pokud žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace, poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa, pokud uvádí zdravotní důvody, které mu brání v plnění povinností UoZ nebo v nástupu na rekvalifikaci, nebo pokud jde o posouzení vhodnosti doporučeného zaměstnání z hlediska jeho zdravotní způsobilosti,
- oznámit ÚP výkon nekolidujícího zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti,
- oznámit ÚP nejpozději do 8 kalendářních dnů změny skutečností rozhodných pro zařazení nebo vedení v evidenci UoZ, které osvědčil v žádosti o zprostředkování zaměstnání, důvody, pro které se nedostavil na ÚP ve stanoveném termínu, a změnu bydliště v průběhu vedení v evidenci UoZ.

Hlavním smyslem ÚP je především člověka zaměstnat, a pokud neplní povinnosti bez vážných důvodů, ÚP ho z evidence vyřadí. ÚP by měl pro společnost fungovat především jako odrazový můstek a ne jako záchranná sociální síť.

¹⁹ Základní práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání, ref. 17.

2 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost se stala přirozenou součástí dnešní demokratické společnosti založené na tržním hospodářství. Může na ni být nahlíženo jako na negativní ekonomický a sociální jev, který postihuje část obyvatelstva v produktivním věku. Definice nezaměstnanosti spočívá v tom, že osoba schopná práce je vyřazena z možnosti pracovat v placeném zaměstnání, avšak není s tímto stavem spokojená a aktivně hledá nové placené zaměstnání.²⁰

2.1 Typy nezaměstnanosti

Existuje několik typů nezaměstnanosti:²¹

- **Frikční nezaměstnanost** – jde o krátkodobou, dobrovolnou nezaměstnanost spojenou s plynulým přechodem z jednoho zaměstnání do druhého, z jednoho regionu do druhého nebo různými etapami životního cyklu člověka. Může být způsobena například i nedostatečnou informovaností o pracovních příležitostech. Patří sem také osoby nově vstupující na trh práce.
- **Strukturální nezaměstnanost** – je charakteristická strukturálními změnami v ekonomice, které úzce souvisí s technickým pokrokem, nerovnováhou na trhu práce nebo změnami preferencí spotřebitelů. Některá odvětví tak mohou zanikat či se omezit, jiná se zase rozvíjejí. Na jedné straně tedy lidé přicházejí o svá zaměstnání a na druhé vznikají nové pracovní příležitosti. Často je zde zapotřebí rekvalifikace.
- **Cyklická nezaměstnanost** – jedná se o nejobtížněji odstranitelnou nezaměstnanost, která vzniká v době, kdy se ekonomika nachází ve fázi hospodářské recese, deprese nebo krize a v případě hospodářského vzestupu opět zaniká. Jejím základním rysem je, že výrazně klesá celková poptávka po práci z důvodu nízkých celkových výdajů ekonomiky.

20 Nezaměstnanost. *Finance.sk* [online]. © 2000 - 2013 [cit. 2013-02-17]. Dostupné z: <http://www.finance.sk/hospodarstvo/informacie/trh-prace-nezaměstnanost/definicia/>

21 PERSONÁLNÍ A ODBORNÉ ZAJIŠTĚNÍ REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI NA ÚŘADECH PRÁCE - REALAPZ REG. Č. CZ.1.04/2.2.00/11.00009. *Ekonomika trhu práce, aktivní politika zaměstnanosti a politika trhu práce, nástroje a opatření APZ: vzdělávací modul 1*. 2012, s. 12-14.

- **Sezónní nezaměstnanost** – spočívá v přirozeném kolísání poptávky po práci. Jde o sezónní práce, které jsou žádané v určitých měsících, například v oblasti cestovního ruchu, stavebnictví, zemědělství, atd.

Dále může být dělena na dobrovolnou, pro kterou je stěžejní například to, že si lidé hledají práci za vyšší mzdu a nedobrovolnou, kdy se lidem naopak nedaří si najít pracovní místo za převládající mzdu. Krátkodobá nezaměstnanost převážně neohrožuje sociální status nezaměstnaného, protože je kratší než obvyklá délka podpůrní doby, tzn. 5 měsíců. Dlouhodobá je pak nejvýznamnějším druhem nezaměstnanosti.

2.2 Dlouhodobá nezaměstnanost

Za dlouhodobě nezaměstnané jsou obecně považováni ti UoZ, kteří jsou vedeni v evidenci ÚP déle než 5 měsíců. Pokud si během období nezaměstnanosti nedokáží najít aktivní způsob seberealizace, mohou být významně ohroženi rizikem ztráty pracovních návyků, motivací k práci, poklesem kvalifikace, atd. Dále pak dochází k oslabení duševního zdraví, což se může projevit apatií, depresí, úzkostí a poklesem životní úrovně.²²

Dlouhodobá nezaměstnanost však sama o sobě nemusí znamenat výše zmíněná negativa. Ty jsou způsobeny především pasivitou, neochotou, spoléháním se na jiné či ztrátou chuti pracovat. Člověk může být rozčarovaný ze situace na trhu práce a nemožností nalézt zaměstnání, pokud ovšem ztratí chuť pracovat, být aktivním a plodným, může to znamenat postupné snižování sebehodnocení, pocitu bezmocnosti, ztrátu aspirací a celkovou rezignaci.²³

Jedinec se pak ve většině případů stává závislým na systému poskytování sociálních dávek, od kterých je pak krůček k sociálnímu vyloučení, zvláště pokud se k situaci přidají i nějaké sociálně patologické jevy.

22 Fenomén nezaměstnanosti v kontextu duševního zdraví. *Sestra* [online]. 2010 [cit. 2013-02-10]. Dostupné z: <http://zdravi.e15.cz/clanek/sestra/fenomen-nezaměstnanosti-v-kontextu-duševního-zdravi-452652>

23 *Kvalita života a rovnost příležitostí* [online]. Prešov, 2004 [cit. 2013-02-10]. Dostupné z: <http://www.ff.unipo.sk/kvdsdp/download/Zbrnk/ZbrnkKZaRP2005Prsv.pdf>

Dlouhodobá nezaměstnanost obvykle postihuje určité skupiny, které mají nějakým způsobem ztížený přístup na trh práce, jde především o osoby:²⁴

- **Bez kvalifikace (s nízkou kvalifikací)** – jedná se o skupinu, která je pro potenciální zaměstnavatele nejméně zajímavou, neboť i nekvalifikované práce jsou schopni vykonávat za stejnou mzdu kvalifikovaní pracovníci, kteří mohou být v případě potřeby převedeni na práci kvalifikovanou. Častým problémem je skutečnost, že zaměstnavatelé dávají nekvalifikovaným pracovníkům práce sezónní či je zaměstnávají bez pracovní smlouvy.
- **Dočasně vyřazené z pracovního procesu** – například absolventi, u kterých je stěžejním problémem neexistence či malá praxe nebo ženy po rodičovské dovolené, které mají požadavky úpravy pracovní doby v důsledku péče o dítě.
- **Se zdravotním postižením** – ustanovení § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti definuje tuto skupinu jako fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni nebo prvním či druhém stupni. V současné době se ve vztahu ke zdravotně postiženým vyvíjí a uplatňují specifické nástroje s cílem zvýšit jejich zaměstnatelnost. Nástroje se orientují jak na samotné osoby, tak na potenciální zaměstnavatele s cílem kompenzovat náklady spojené se zaměstnáváním těchto osob.
- **Ze sociálně vyloučených skupin obyvatel** - do této rozmanité skupiny lze zahrnout jedince s poruchami chování, sociální přizpůsobivosti, některé příslušníky etnických a národnostních menšin nebo i jedince vyrůstající v prostředí ústavní výchovy či osoby se závislostmi. Charakteristickou tendencí těchto osob je vytvářet subkultury. Lidé žijící v podmínkách sociálního vyloučení mají ve většině případů i nízkou kvalifikaci a hůře se orientují v institucionálním prostředí při hledání zaměstnání.

24 PERSONÁLNÍ A ODBORNÉ ZAJIŠTĚNÍ REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI NA ÚŘADECH PRÁCE - REALAPZ REG. Č. CZ.1.04/2.2.00/11.00009. *Sociologie a psychologie práce: vzdělávací modul 3*, 2012, s. 29-34.

- **Nad 50 let věku** – zaměstnavatelé tyto osoby neochotně zaměstnávají, přisuzují jim negativní charakteristiky jako například nevýkonnost, slabost, zkotnatělost, nízkou flexibilitu, atd. V návaznosti na demografické stárnutí populace je tato rozsáhlá skupina na trhu práce neprávem diskriminována. K jejím nesporným kvalitám patří například zkušenosti, píle, zodpovědnost, profesionalita, důvěryhodnost, chuť pracovat apod. Řada nezaměstnaných osob předdůchodového věku řeší svoji situaci formou odchodu do předčasného nebo invalidního důchodu, což je činí osobami ekonomicky neaktivními.²⁵

Zákon o zaměstnanosti na výše zmíněné osoby také pamatuje a v §33 uvádí, že při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče UoZ, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Ke zvýšení možnosti uplatnění UoZ na trhu práce slouží dokument nazvaný individuální akční plán.²⁶ Vypracovává jej KrP ÚP za nezbytné součinnosti UoZ. Zejména je zde stanoven postup plnění různých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění UoZ na trhu práce, samozřejmě je připojen i časový harmonogram postupu. Při určování jeho obsahu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností klienta. UoZ může požádat o vypracování IAP kdykoliv v průběhu vedení v evidenci. IAP vypracuje KrP ÚP vždy, pokud je UoZ veden v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců. UoZ je povinen poskytnout součinnost KrP ÚP při vypracování IAP, aktualizaci a vyhodnocování, a to v termínech stanovených KrP ÚP. Samozřejmou povinností je pak plnění podmínek v něm stanovených. Klienti ÚP, kterým je věnována zvýšená péče by pak měli být přednostně zařazováni do určitých nástrojů APZ.

2.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Součástí státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je „*dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání*“²⁷ je APZ. Dle §104 Zákona č. 435/2004, o zaměstnanosti jde o souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.

25 CIMBÁLŇKOVÁ, Lenka. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50: metodická příručka*. Vyd. 1. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, c2012, s. 65-66. ISBN 978-80-904531-5-9.

26 Dále jen IAP

27 Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012, 23. 1. 2012 [cit. 2013-02-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Zabezpečuje ji Ministerstvo práce a sociálních věcí²⁸ a ÚP. Podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty například zaměstnavateli, odbory, atd. APZ může být v podstatě brána jako významný způsob řešení nezaměstnanosti.

Nástroje, jimiž je realizována APZ, jsou pak vyjmenovány v §104 zákona o zaměstnanosti. Jedná se o:

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,
- f) příspěvek na zapracování,
- g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

K přímému umístění UoZ pak slouží nástroje: veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a příspěvek na zapracování. Vzhledem k účelu práce nebudou jednotlivé položky, kromě rekvalifikací, dále rozpracovány. Je však třeba podotknout, že aby byl daný nástroj **efektivní**, musí být zodpovědně zvažováno jeho použití, protože ne každý nástroj je pro daného UoZ vhodný, navíc jsou i finančně nákladné. Je tedy žádoucí a nanejvýše nutné uchazeče nejdříve takzvaně roztřídit. Jednotlivé účely roztřídění pak lze rozdělit do dvou skupin. *„První se vztahuje k přidělování míst v programech APZ a druhý k individuální práci s klientem. Oba způsoby mají společný cíl zefektivnění práce s klientem a uspořené výdajů státu na pasivní politiku zaměstnanosti, respektive ušetření celkových výdajů na nezaměstnané.“*²⁹

System, který by mohl napomoci uchazeče systematicky rozdělit do několika skupin podle jejich individuální míry zaměstnanosti, se nazývá zónové poradenství a umožňuje individuální přístup k uchazečům. *„Zónové poradenství je založené na předpokladu, že ne všichni uchazeči potřebují stejnou míru pomoci. V první zóně, která je určena pro krátkodobé, nerizikové uchazeče, si lidé mohou hledat nové zaměstnání sami (za pomoci internetu či call centra). Středně rizikovní uchazeči či uchazeči, kteří si práci do určité doby*

²⁸ Dále jen MPSV

²⁹ SOUKUP, Tomáš, Ludvík MICHALIČKA a Jaromíra KOTÍKOVÁ. *Třídění uchazečů na úřadech práce: řešení problematiky cílení APZ a poradenství*. Praha: VÚPSV, 2009. ISBN 978-807-4160-271.

nenalezli, spadají do druhé zóny. V té již probíhají konzultace s poradci, poradce asistuje při hledání nového zaměstnání a uchazeč má nárok na jednodušší a kratší intervence (např. krátkodobá rekvalifikace). Konečně, ve třetí zóně pracují poradci s nejrizikovějšími uchazeči. Zde se již naplno využívá individuální přístup a uchazeči v nejrizikovější zóně mají nárok na finančně nákladnější nástroje APZ. Díky tomu, že se poradci nemusí tolik věnovat nerizikovým uchazečům, získají čas, aby se mohli intenzivněji věnovat těm uchazečům, kteří poradenství skutečně potřebují, případně účinněji kontrolovat uchazeče, u nichž existuje podezření na nelegální zaměstnávání či na jiné zneužívání sociálního systému.“³⁰

2.3.1 Poradenství v rámci Úřadu práce České republiky

Poradenství tedy může být bráno jako další nástroj, kterým je realizována APZ. Práce poradců v systému ÚP je koncipována víceúrovňově. První úroveň tvoří poradenství při zprostředkování práce, druhou pak speciální poradenství a třetí úroveň je poradenství při rekvalifikacích. V současné době se ke klientům ÚP přistupuje, v souladu se strategií Evropa 2020, formou individuálního přístupu na základě osobního ohodnocení poradcem, kdy jde o to, ohodnotit zaměstnatelnost jedince z pohledu jak dosažené kvalifikace, motivace, orientace na trhu práce, zábran pro přijetí zaměstnání, tak z hlediska trhu práce. Například, zda existuje pro klienty reálné uplatnění či by pro něj byl určitý nástroj APZ vhodný. Přednostně by se poradci měli věnovat uchazečům, kterým je dle zákona věnována zvýšená péče.³¹

Speciální poradenství zahrnuje speciální poradenské služby, které jsou bezplatně nabízeny nejen UoZ/ZoZ evidovaným na ÚP. Jedná se o psychologické poradenství, Informační a poradenské středisko pro volbu povolání a služby EURES. Vzhledem k účelu této práce a zaměření se na dlouhodobě nezaměstnané se budu věnovat prvním z nich a to psychologickému poradenství, neboť Informační a poradenské středisko pro volbu povolání je zaměřeno spíše preventivně na žáky základních škol, studenty a absolventy středních i vysokých škol a rodičovské veřejnosti a provádí poradenství zaměřené na volbu

³⁰ Třídění uchazečů na úřadech práce - řešení problematiky cílení APZ a poradenství, ref. 29, s. 8.

³¹ CIMBÁLNÍKOVÁ, Lenka, ref. 25, s. 64.

povolání. Služby EURES pak poskytují informace o uplatnění a životních a pracovních podmínkách jednotlivých členských států EU/EHP.³²

Psychologické poradenství je odborná činnost zaměřená na řešení specifických osobních, sociálních a zdravotních problémů, jež mohou být bariérou klienta při hledání vhodného zaměstnání, na získání schopností orientovat se na trhu práce, pomoc při rozhodování volby a změny zaměstnání. Poradenství probíhá formou individuálních konzultací nebo skupinových programů. **Individuální poradenství** nabízí pomoc v obtížných životních situacích, při neúspěšném hledání zaměstnání, výběru vhodného typu rekvalifikace, posuzování osobnostních předpokladů uchazeče při volbě i změně zaměstnání, ujasnění si schopností a dovedností, posílení sociálních dovedností a poradenství pro občany se zdravotním postižením. Mezi **skupinové programy** patří například Job Club, zde jde o skupinové aktivity vedoucí k posílení sociálních kompetencí účastníků a posílení jejich sebevědomí. Klienti jsou podporováni při hledání práce, připravují se na výběrová řízení, ujasňují si pravidla efektivní mezilidské komunikace, učí se vyhledávat volná místa, atd. Další významnou poradenskou aktivitou je **bilanční diagnostika**, kdy dochází ke komplexnímu zhodnocení klienta na základě využití odborných diagnostických metod. Následně je pak jedinci doporučeno efektivní využití jeho potenciálu pro uplatnění na trhu práce. Na základě absolvování bilanční diagnostiky mu může být doporučeno i absolvování rekvalifikace případně několika rekvalifikací.³³

32 Interní materiály ÚP

33 Interní materiály ÚP

3 REKVALIFIKACE

Vlivem neustálého pokroku, eliminaci starých odvětví, díky nimž může náhle a definitivně zmizet řada povolání s nimi spojených, se do popředí dostává aktuálnost celoživotního vzdělávání a zdokonalování. Jednou z možností, jak se přizpůsobit trhu práce, je i rekvalifikace. Jedná o nástroj APZ, který také uplatňuje ÚP. Využívá jej hlavně v případech, kdy rozdílná struktura nabídky a poptávky po práci neumožňuje efektivní využití pracovních sil, nebo pokud je rekvalifikace potřebná pro uplatnění uchazeče na trhu práce.

Rekvalifikací se rozumí „získání nové kvalifikace či zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání (§ 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).“³⁴ Rekvalifikace probíhají formou vzdělávacích programů, které jsou zaměřeny na získání konkrétních pracovních dovedností. ÚP může zabezpečit rekvalifikaci evidovaným UoZ/ZoZ a tím jim napomoci k získání zaměstnání.

3.1 Možnosti vzdělávání

Dnešní doba je charakteristická nepřebnými možnostmi v oblasti vzdělávání. Dovolím si tvrdit, že za základ kvalifikace je stále považováno vystudování příslušného oboru a následná snaha se v něm uplatnit. Pokud to ovšem nevyjde nebo se člověku změní například zdravotní stav, pro který nemůže vykonávat stávající práci, může se zaměřit na změnu kvalifikace. Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy³⁵ na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů akredituje rekvalifikační kurzy, které připravují k výkonu konkrétních pracovních činností uplatnitelných na trhu práce nebo připravují k získání konkrétních pracovních dovedností.

34 Rekvalifikace. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012, 26. 10. 2012 [cit. 2013-02-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

35 Dále jen MŠMT

Jedná se o:

- „vzdělávací programy k získání plné kvalifikace k výkonu konkrétní pracovní činnosti uplatnitelné na trhu práce (např. holičské a kadeřnické práce, personalista, počítačový grafik...),
- vzdělávací programy k získání konkrétních pracovních dovedností (např. PC kurzy, základy podnikání...),
- vzdělávací programy vedoucí k dílčím kvalifikacím³⁶ dle NSK dle zákona č. 179/2006 Sb. (např. malíř, manažer prodeje, příprava teplých pokrmů...),
- vzdělávací programy vedoucí k závěrečné zkoušce dle zvláštních právních předpisů,
- nspecifické rekvalifikační kurzy – zaměřené na počítačovou uživatelskou gramotnost, management, marketing, účetnictví, bankovníctví, systém práce s lidmi a přípravu na soukromé podnikání v kombinaci s intenzivní jazykovou přípravou.“³⁷

V případě úspěšného absolvování rekvalifikačního programu je vydán účastníkovi dle druhu absolvovaného kurzu výstupní doklad, který má neomezenou platnost na území celé České republiky. Běžně jím je například „Osvědčení o rekvalifikaci“ nebo „Osvědčení o účasti v akreditovaném vzdělávacího programu“.

V současné době také MŠMT realizuje projekt zvaný Národní soustava kvalifikací, jenž je určen osobám, které hledají práci v jiném oboru nebo z nějakého důvodu nedokončili školu. Dále jej mohou využít i jedinci, kteří si chtějí zvýšit svoji uplatnitelnost na trhu práce, například po mateřské dovolené či z důvodu věku. Tento projekt pomáhá občanům získat státem uznávaný certifikát potvrzující nabytou kvalifikaci. Výstupem projektu je portál „Vzdělávání a práce“, který poskytuje propojení mezi nabídkou kurzů, zkoušek

³⁶ Jedná se o zastaralý pojem, který byl nahrazen pojmem profesní kvalifikace,

³⁷ Informace pro účastníky rekvalifikačních kurzů. MŠMT.CZ [online]. © 2006-2012 [cit. 2013-02-12]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/informace-pro-ucastniky-rekvalifikacnich-kurzu>

a volných pracovních pozic, které jsou definovány znalostmi a dovednostmi. Člověk tedy ví, jaké vzdělání si musí doplnit. Následně už stačí úspěšně absolvovat zkoušku z profesní kvalifikace a může se o volné místo začít ucházet.³⁸

3.2 Zařazování klientů do rekvalifikačních kurzů

Evidovaní UoZ/ZoZ jsou zváni útvarem zaměstnanosti kontaktních pracovišť ÚP na pravidelné schůzky s referenty zaměstnanosti, kteří jim mají napomoci k uplatnění na trhu práce. Tito pracovníci ÚP jim mohou v rámci profesně-poradenského pohovoru nabídnout rekvalifikaci. Výše zmíněný útvar tedy podává návrh na zařazení do rekvalifikace referátu zprostředkování a poradenství KrP ÚP, který má k návrhu na zařazení do rekvalifikace konečné stanovisko. Přičemž existují určité podmínky, které musí zájemce o rekvalifikaci splňovat, jedná se o následující:

- *„být v evidenci 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 (např. příslušný stupeň vzdělání, některé znalosti a dovednosti – záleží na typu rekvalifikace),*
- *být zdravotně způsobilý/lá pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese,*
- *rekvalifikace musí být potřebná – dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa,*
- *rekvalifikace musí být účelná – po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání.“³⁹*

Pokud jedinec veškeré podmínky splňuje a byl do rekvalifikace referentem či poradcem doporučen, může rekvalifikaci zabezpečovanou ÚP absolvovat.

38 Interní materiály ÚP

39 Rekvalifikace, ref. 34.

3.3 Přehled možností rekvalifikací v rámci Úřadu práce ČR

ÚP zabezpečuje rekvalifikace pro UoZ/ZoZ různými způsoby s ohledem na právní předpisy. Jednotlivé KrP ÚP realizují rekvalifikace v souladu s potřebami trhu práce a aktuálním či předpokládaným požadavkům na pracovní sílu. Zaměření rekvalifikací pak směřuje ke konkrétnímu pracovnímu uplatnění UoZ/ZoZ, a to v souladu s jejich individuálními potřebami. V současné době KrP ÚP realizují rekvalifikace pro UoZ/ZoZ prostřednictvím:

- národních individuálních projektů,
- regionálních individuálních projektů,
- grantových projektů,
- zvolené rekvalifikace,
- nahodilé rekvalifikace.

Národní individuální projekty, regionální individuální projekty i grantové projekty jsou realizovány za pomoci **Evropského sociálního fondu**⁴⁰. Vzhledem k důležitosti ESF z hlediska financování projektů se tomuto tématu budu věnovat v samostatné podkapitole, dále pak konkrétněji vysvětlím jednotlivé projekty a typy rekvalifikací.

3.3.1 Evropský sociální fond v České republice

ESF je nejstarším ze strukturálních fondů Evropské unie, jejichž prostřednictvím dochází ke snižování rozdílů v sociálním a ekonomickém postavení mezi lidmi a regiony. Při realizaci Evropské strategie zaměstnanosti hraje klíčovou roli z hlediska financování. Jeho hlavním posláním je rozvíjet zaměstnanost, snižovat nezaměstnanost, podporovat sociální začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Stěžejní cíle ESF jsou:

- *„pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce,*
- *rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce,*
- *sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce,*
- *celoživotní vzdělávání,*
- *rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,*

40 Dále jen ESF

- *zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání,*
- *zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce,*
- *boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.*⁴¹

Programy, které umožňují čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů, jsou rozděleny dle programových období. V aktuální programové období 2007 – 2013 jsou v ČR realizovány programy:

- **Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost**⁴²,
- Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost,
- Operační program Praha – Adaptabilita.

Zodpovědným orgánem za řízení pomoci z ESF v ČR je MPSV. MPSV je také řídicím orgánem OP LZZ. U Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost plní tuto funkci MŠMT a Operační program Praha – Adaptabilita má v gesci Magistrát hlavního města Praha. Dalšími partnery v oblasti realizace ESF jsou ÚP, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí a obchodu, orgány místní a regionální samosprávy a CzechInvest.⁴³

Pro účely této práce se zaměřím na OP LZZ, který je „*zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesní vzdělávání, začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.*“⁴⁴ Globálním cílem OP LZZ je zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v České republice na úroveň průměru 15 nejlepších zemí Evropské unie a je rozpracován do specifických cílů, které jsou naplňovány prostřednictvím jednotlivých prioritních os. Každý ze specifických cílů má prostřednictvím prioritních os vymezeny konkrétní oblasti podpory, které stanoví, jaké typy aktivit mohou být podpořeny a na jaké cílové skupiny mohou být zaměřeny. V rámci těchto prioritních os jsou vyhlašovány výzvy pro předkládání žádostí o finanční podporu pro grantové a individuální projekty. Jednotlivé cíle a osy nebudou vzhledem k účelu

41 Evropský sociální fond v ČR. *ESFCR.cz* [online]. © 2008 [cit. 2013-02-14]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

42 Dále jen OP LZZ

43 Evropský sociální fond v ČR, ref. 40.

44 OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). *ESFCR.cz* [online]. © 2008 [cit. 2013-02-14]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

bakalářské práce rozpracovány, pouze zdůrazním cíl, prostřednictvím něhož jsou realizovány i tři výše zmíněné projekty realizované ÚP. Jedná se o cíl zvaný „Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti“, který je naplňován prostřednictvím prioritních os týkajících se APZ. Tyto dvě osy jsou zaměřeny na zlepšení přístupu k zaměstnání a prevenci nezaměstnanosti. Oblast podpory, díky které jsou ÚP realizovány nástroje APZ, se nazývá „Posílení aktivních politik zaměstnanosti“.⁴⁵

3.3.2 Národní a regionální individuální projekty

Rozhodující část oblasti podpory, do výše 90 % celkové alokace na oblast podpory je realizována prostřednictvím individuálních projektů národního charakteru a regionálního charakteru. Individuální projekt národního charakteru pokrývá oblast celého území ČR a je předkládán z úrovně MPSV.⁴⁶

Regionální individuální projekty jsou předkládány z úrovně KrP ÚP. Bývají zaměřeny na komplexní řešení situace určité znevýhodněné skupiny na trhu práce v regionu. Při jejich realizaci se využívá více nástrojů a opatření APZ. Projekty mají jasně stanovený regionální rámec a jsou zacíleny na určité skupiny jednotlivců.⁴⁷

V rámci individuálních projektů jsou realizovány tyto činnosti:

- *„zprostředkování zaměstnání,*
- *poradenské činnosti,*
- *bilanční a pracovní diagnostika,*
- **rekvalifikace,**
- *podpora uplatnění na trhu práce prostřednictvím vytváření nových pracovních míst formou příspěvku na úhradu mzdových nákladů,*
- *podpora veřejně prospěšných prací a krátkodobých pracovních příležitosti, zajištění odborné praxe,*
- *podpora pružných forem zaměstnání, např. zkrácený úvazek, rotace na pracovním místě nebo sdílení pracovního místa aj.,*
- *podpora začínajícím OSVČ,*

45 Oblast podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2011 [cit. 2013-02-17]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/aktivity_zprostredkujiciho_subjektu/opatreni_2_1

46 Evropský sociální fond v ČR, ref. 40.

47 Regionální individuální projekty. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2013 [cit. 2013-02-17]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/evropsky_socialni_fond/regionalni_individualni_projekty

- *motivační aktivity včetně obnovení pracovních návyků,*
- *programy prevence dlouhodobé nezaměstnanosti typu Příležitost (do 25 let věku a Nový start (od 25 let věku),*
- *pracovní rehabilitace,*
- *tvorba chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny, doprovodné aktivity.*⁴⁸

3.3.3 Grantové projekty

Část oblasti podpory, do výše 10% celkové alokace na oblast podpory je realizována **globálním grantem**. Jeho realizace je naplňována prostřednictvím jednotlivých grantových projektů. Globální granty jsou vyhlašovány pro doplnění aktivit realizovaných v rámci národních a regionálních individuálních projektů a jsou zaměřeny na podporu inovativních projektů, založených na místních iniciativách.⁴⁹ Klasickými aktivitami grantových projektů pak jsou:

- *„zprostředkování zaměstnanosti – podpora činností souvisejících s vyhledáním zaměstnání,*
- *poradenské činnosti a poradenské programy, které jsou poskytovány za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů,*
- *bilanční a pracovní diagnostika,*
- **rekvalifikace,**
- *podpora uplatnění na trhu práce formou příspěvku na úhradu mzdových nákladů zaměstnavatelům,*
- *zajištění odborné praxe,*
- *motivační aktivity – pro zvýšení orientace na trhu práce, obnovení pracovních návyků,*
- *pracovní rehabilitace,*
- *doprovodné aktivity – příspěvek na dopravu, ubytování a stravování účastníků, příspěvek na péči o závislé osoby, náhrada rodičovského příspěvku, zdravotní průkazy a další doprovodné sociální aktivity umožňující začlenění na trh práce.*⁵⁰

48 Oblast podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti, ref. 44.

49 Evropský sociální fond v ČR, ref. 40.

50 Oblast podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti, ref. 44.

3.3.4 Zvolená rekvalifikace

Novela zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2012 zavádí v rámci §109a větší pružnost při výběru rekvalifikace. UoZ/ZoZ si nově může sám vybrat rekvalifikační kurz i rekvalifikační zařízení, které však musí mít akreditovaný vzdělávací program. Dle vlastního uvážení si tak může zvolit druh pracovní činnosti, v níž má zájem získat kvalifikaci pro uplatnění na trhu práce. Tohoto typu rekvalifikace se však využívá v případech, kdy UoZ/ZoZ prokáže, že po absolvování zvolené rekvalifikace najde konkrétní uplatnění na trhu práce. Zvolená rekvalifikace je v současné době brána jako doplňková ke „klasickým“ rekvalifikacím, které nabízí ÚP a je hrazena z národního rozpočtu České republiky.⁵¹

3.3.5 Nahodilá rekvalifikace

ÚP vychází při zabezpečování rekvalifikací z dlouhodobých analýz a prognóz trhu práce. V ojedinělých případech však může nastat potřeba rekvalifikace pro umístění UoZ na trhu práce, kterou nebylo možno předvídat. ÚP v těchto případech může vyhlásit veřejnou zakázku pro jednotlivé rekvalifikační kurzy. Vychází přitom z aktuálních požadavků trhu práce, nabídek volných míst, příslibu zaměstnání, zahájení podnikání, konkrétních požadavků zaměstnavatelů, atd. Financování této aktivity probíhá taktéž z rozpočtu České republiky, konkrétně z prostředků na APZ.⁵²

3.4 Realizace rekvalifikací Úřadem práce ČR

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, smí rekvalifikaci provádět pouze:

- *„zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem (je udělována akreditace MŠMT),*
- *zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (např. zák. č. 96/2001 Sb., zák. č. 108/2006 Sb.; akreditace uděluje to ministerstvo, do jehož gesce spadá konkrétní právní předpis),*
- *škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle*

51 Interní předpisy ÚP

52 Tamtéž

zvláštního právního předpisu – rekvalifikace na celý obor nebo jeho část (v tomto případě není udělována akreditace MŠMT a rekvalifikace se realizují v souladu s vyhláškou č. 176/2009Sb.),

- *zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu.*⁵³

Přičemž všechna rekvalifikační zařízení musí dodržovat platné právní předpisy. Jedná se zde kromě zákona o zaměstnanosti i o vyhlášku č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení.

ÚP zabezpečuje rekvalifikace pro evidované UoZ/ZoZ ve dvou odlišných režimech. Odlišnost spočívá ve výběru rekvalifikačního zařízení. ÚP může UoZ/ZoZ vyslat do předem určeného rekvalifikačního zařízení nebo si může UoZ/ZoZ vybrat rekvalifikační zařízení sám.

V prvním případě KrP ÚP zabezpečuje rekvalifikaci na základě písemně uzavřené dohody o provedení rekvalifikace s rekvalifikačním zařízením. Pokud do rekvalifikace nastupuje doporučený UoZ/ZoZ, ÚP s ním před nástupem do rekvalifikace uzavře písemnou dohodu o rekvalifikaci. Na základě této dohody pak ÚP hradí náklady rekvalifikace (kurzovné) za účastníka rekvalifikace. V dohodě je také stanovena povinnost uhradit plně náklady rekvalifikace, pokud doporučený UoZ/ZoZ nedokončí rekvalifikaci bez vážných důvodů nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci. Účastník rekvalifikace má u tohoto případu nárok na podporu při rekvalifikaci. K tomuto typu zabezpečování rekvalifikace se přistupuje v rámci individuálních národních, regionálních i grantových projektů, pokud byl UoZ do projektu vyslán daným ÚP. Dále pak i v nahodilých rekvalifikacích.⁵⁴

Druhý případ je charakteristický právě pro výše zmiňovanou zvolenou rekvalifikaci. UoZ/ZoZ si tedy může vybrat rekvalifikační zařízení sám. Zájemce o tento typ předkládá referátu zprostředkování a poradenství příslušné KrP ÚP svůj požadavek na konkrétní

53 Realizace rekvalifikačních kurzů. MŠMT.CZ [online]. © MŠMT 2006-2012 [cit. 2013-03-26]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/realizace-rekvalifikacnich-kurzu>

54 Interní předpisy ÚP

rekvalifikaci a vzdělávací zařízení na formulářích „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“ a „Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu“, přičemž cena rekvalifikace musí obsahovat i náklady na závěrečnou zkoušku. Nutností je dodržet podání žádosti alespoň 14 dnů před zahájením kurzu. ÚP daný požadavek komplexně posoudí v odborné komisi, kdy přihlíží k tomu, zda zvolená rekvalifikace opravdu přispěje k uplatnění jedince na trhu práce a zda je pro něj vhodná z hlediska zdravotního stavu. Pokud odborná komise požadavek schválí, vydá zájemci formulář „Potvrzení o úhradě ceny rekvalifikačního kurzu po úspěšném absolvování rekvalifikace“. Pokud tedy zájemce do schválené rekvalifikace nastoupí a úspěšně ji dokončí, ÚP uhradí cenu rekvalifikačnímu zařízení. Hrazení zvolené rekvalifikace je nenárokové, tedy záleží plně na ÚP, zda rekvalifikaci schválí. Finanční hranicí v případě schválení tohoto typu rekvalifikace je částka 50 000 Kč za období 3 let a náklady na případná lékařská vyšetření před vstupem do tohoto typu rekvalifikace si hradí jedinec sám. V případě, že účastník nedokončí rekvalifikaci bez vážných důvodů, ÚP za něj cenu rekvalifikace neuhradí. Pokud by po úspěšném absolvování kurzu UoZ/ZoZ odmítl nastoupit do zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, bude povinen cenu rekvalifikace ÚP uhradit. UoZ po dobu zvolené rekvalifikace, na rozdíl od předchozího typu, nemá nárok na podporu při rekvalifikaci.⁵⁵

55 Interní předpisy ÚP

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 EFEKTIVITA REKVALIFIKACÍ DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH

V teoretické části jsem obecně rozpracovala problematiku nezaměstnanosti, potažmo dlouhodobé nezaměstnanosti a naznačila, že jedním ze způsobů, jak se znovu uplatnit na trhu práce může být absolvování rekvalifikace. Stěžejní je slovíčko může, protože v dnešní době, kdy nám statistiky přináší alarmující čísla o stále se zvyšující nezaměstnanosti, nemusí ani rekvalifikace napomoci.

Klíčovou roli zde opět hraje poradenství, kdy by měl být klient před nástupem do rekvalifikace velmi dobře ohodnocen poradcem v rámci profesně poradenského rozhovoru se zaměřením na zjištění vzdělávacích potřeb a motivaci. Pokud totiž následná rekvalifikace nevychází z reálných vzdělávacích potřeb a člověk není motivován, stává se samoúčelnou. Navíc je při ní jedinec ovlivňován celou řadou vnitřních i vnějších faktorů. Například ti nezaměstnaní, kteří měli v minulosti problémy se vzděláváním ve škole, mohou, při nabídnutí rekvalifikace poradcem, pociťovat strach ze selhání. Těmto klientům ve většině případů schází motivace a nemají dostatek sebedůvěry. V praxi to pak může fungovat tak, že tito lidé na rekvalifikaci nastoupí za účelem získání podpory při rekvalifikaci nebo rekvalifikaci nedokončí, což je z hlediska efektivity a finanční nákladnosti nežádoucí. Proto je důležité tyto osoby včas identifikovat a intervenci jim neposkytnout.⁵⁶

V praktické části bakalářské práce se proto zaměřím na zjišťování efektivity rekvalifikací. Pojem efektivita neboli účinnost lze vyložit mnoha způsoby. V souvislosti s tématem práce ho budu chápat z pohledu zaměstnanosti. Tedy, zda absolvování konkrétní rekvalifikace přispělo k získání zaměstnání a jeho udržení, což je ale velmi obtížně zjistitelné, protože mnohdy při nalezení zaměstnání hraje roli náhoda. Proto se zaměřím na to, zda se nezaměstnaní po úspěšném absolvování rekvalifikace uplatnili na trhu práce. Za uplatnění na trhu práce pak budu považovat situaci, kdy se jedinec odhlásí z evidence ÚP, což je předpoklad, že se nějakým způsobem umístil. Používat budu kvantitativní výzkumné

56 PERSONÁLNÍ A ODBORNÉ ZAJIŠTĚNÍ REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI NA ÚŘADECH PRÁCE - REALAPZ REG. Č. CZ.1.04/2.2.00/11.00009. *Analýza vzdělávacích potřeb potenciálních účastníků rekvalifikací a trhu práce: vzdělávací modul 8*. 2012, s. 45.

strategie s použitím analýzy evidenčních dokumentů jako metody výzkumu, přičemž se zaměřím na vyhodnocení situace na určité území za určité časové období.

Považuji však za důležité ještě zmínit, že pozitivním vedlejším účinkem rekvalifikací je to, že mají aktivační efekt na frekventanty. Dlouhodobá nezaměstnanost je charakteristická právě tím, že může způsobovat deprivaci, problémy s časovou strukturou dne, ztrátou sociálních kontaktů, sociálního statusu, atd. Pravidelná návštěva rekvalifikačního kurzu může tyto negativa do jisté míry eliminovat.⁵⁷

4.1 Cíl práce a hypotézy

4.1.1 Cíl práce

Cílem práce je zjistit, zda byly rekvalifikační kurzy zabezpečované ÚP České republiky – KrP v Brně, kontaktním pracovištěm Brno-město v roce 2012 efektivní pro dlouhodobě nezaměstnané.

Výstupem pak bude seznam veškerých rekvalifikačních kurzů zabezpečovaných Krajskou pobočkou ÚP ČR, kontaktním pracovištěm Brno-město v roce 2012 pro dlouhodobě nezaměstnané a provedení zhodnocení, do kterých kurzů nastupovali tito jedinci nejčastěji/nejméně často a které kurzy měly nejvyšší/nejnižší efektivitu.

4.1.2 Hypotézy

V rámci kvantitativního výzkumu byly zvoleny následující hypotézy.

Hypotéza č. 1

Více než polovina dlouhodobě nezaměstnaných účastníků rekvalifikací se po úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu uplatnila na trhu práce.

Hypotéza č. 2

Dlouhodobě nezaměstnaní muži se na trhu práce po absolvování rekvalifikace uplatňovali častěji než dlouhodobě nezaměstnané ženy.

57 PERSONÁLNÍ A ODBORNÉ ZAJIŠTĚNÍ REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI NA ÚŘADECH PRÁCE - REALAPZ REG. Č. CZ.1.04/2.2.00/11.00009, ref. 54, s. 45-46.

Hypotéza č. 3

Zvolená rekvalifikace byla nejvíce efektivním typem rekvalifikace pro dlouhodobě nezaměstnané.

Hypotéza č. 4

Dlouhodobě nezaměstnaní nejčastěji nastupovali do rekvalifikace „Pracovník v sociálních službách“.

Operacionalizace pojmů:

Vzhledem k mnohoznačnosti uvedených pojmů uvádím jejich specifikaci, jež byla zvolena pro tento výzkum.

Nezaměstnaný – UoZ, tzn. fyzická osoba, která je v evidenci ÚP za účelem zprostředkování zaměstnání.

Dlouhodobě nezaměstnaný – UoZ, který je v evidenci ÚP déle než 5 měsíců.

Účastník rekvalifikace – uchazeč o zaměstnání, který byl do rekvalifikace ÚP doporučen, a byla mu následně vyhotovena dohoda o rekvalifikaci či mu bylo vydáno „Potvrzení o úhradě ceny rekvalifikačního kurzu po úspěšném absolvování rekvalifikace“.

Úspěšné absolvování rekvalifikace – úspěšné složení závěrečných zkoušek a získání výstupního dokladu.

Uplatnění se na trhu práce – odhlášení se z evidence ÚP z vlastní vůle.

Efektivní rekvalifikace – odhlášení se z evidence ÚP z vlastní vůle do 3 měsíců od úspěšného absolvování rekvalifikace.

Zvolená rekvalifikace – typ rekvalifikace, kdy si účastník sám volí rekvalifikační zařízení a rekvalifikační kurz.

4.2 Metodika

4.2.1 Charakteristika techniky sběru dat

Jako techniky sběru dat bylo využito sekundární analýzy dat, konkrétně dat z interního informačního systému Úřadu práce ČR.

V případě, že daný referent ÚP klienta posoudí a do rekvalifikace doporučí a následně mu je zabezpečena rekvalifikace, jsou do systému do modulu rekvalifikace zadávány data o rekvalifikaci v návaznosti na data UoZ. Na základě těchto dat je pak buď vytvořena dohoda o rekvalifikaci, kterou uchazeč podepisuje před samotným nástupem do rekvalifikace nebo v případě zvolené rekvalifikace se eviduje formulář „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“ a podepisuje formulář „Poučení pro uchazeče o zaměstnání/záměnce o zaměstnání“. V databázi systému jsou tak zadány **veškeré rekvalifikační kurzy zabezpečované ÚP** a tyto kurzy lze dále pomocí systému rozdělit dle typu rekvalifikačního kurzu nebo financování na národní individuální projekty, regionální individuální projekty, grantové projekty, zvolené rekvalifikace či rekvalifikace hrazené z prostředků APZ.

Na základě těchto vědomostí byla z informačního systému ÚP vyexportována data o rekvalifikacích, která byla dále analyzována a účelově zpracovávána. Vybrány byly rekvalifikace za období roku 2012, respektive ty, které začaly od 1. 1. 2012 a byly ukončeny do 31. 12. 2012. Dále byly rozlišeny dle jednotlivých typů financování či typu rekvalifikace, tak jak jsem provedla dělení v teoretické části v kapitole „3.3 Přehled možností rekvalifikací v rámci Úřadu práce ČR“ z důvodu, abych mohla potvrdit nebo vyvrátit hypotézu číslo 3. Vyexportovaná data jsem převedla do tabulky v Excelu a získala tak přehled, který v jednotlivých sloupcích přehledně zobrazoval: **název rekvalifikace, jméno účastníka rekvalifikace, termín rekvalifikace a informace ohledně ukončení rekvalifikace**. Vzhledem k zaměření práce mi ale pouze tyto údaje nestačily. Musela jsem tabulku rozšířit o údaje **dlouhodobě nezaměstnaný** a **efektivita rekvalifikace**. Tyto pojmy bylo nezbytné specifikovat, tudíž jsem určila, že za dlouhodobě nezaměstnané budu považovat ty jedince, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců. Vycházela jsem přitom z teoretické části, kde jsem uvedla, že těmto klientům je ÚP vypracován IAP, při kterém jsou povinni poskytovat aktivní součinnost. Za efektivní kurz jsem pak považovala ten, kdy účastník rekvalifikace kurz úspěšně dokončil a následně

se do tří měsíců odhlásil z evidence ÚP. Nyní bylo potřeba údaje v posledních dvou sloupcích nasbírat. Systém ÚP disponuje, vedle výše zmíněného modulu rekvalifikace, modulem evidence, kde bylo možné zjistit od kdy, do kdy byl účastník rekvalifikace na ÚP evidovaný. Bylo tedy potřeba každého **účastníka rekvalifikace** v modulu evidence vyhledat a pozorně zhodnotit v návaznosti na **termín rekvalifikačního kurzu** a **informaci ohledně ukončení rekvalifikace**, zda se jednalo o **dlouhodobě nezaměstnaného** a zda pro něj byl daný rekvalifikační kurz **efektivní**, tzn., zda se po jeho úspěšném ukončení odhlásil z evidence ÚP. Na základě zjištěných údajů jsem pak doplňovala do sloupců v tabulce ANO/NE.

Výsledkem činnosti je tabulka, ze které je možné vyvodit konkrétní čísla ohledně dlouhodobě nezaměstnaných a jejich uplatnitelnosti na trhu práce v návaznosti na typ rekvalifikace. Jednodušeji řečeno, kolik z účastníků rekvalifikace za rok 2012 bylo dlouhodobě nezaměstnaných a kolik z nich se po rekvalifikaci odhlásilo z evidence ÚP do 3 měsíců od úspěšného absolvování rekvalifikace. Dále bylo možné zhodnotit, do kterých kurzů nastupovali dlouhodobě nezaměstnaní nejčastěji/nejméně často a které měly nejvyšší/nejnižší efektivitu.

4.2.2 Charakteristika výzkumného souboru

Jak již jsem výše naznačila, ve výzkumu figurovali **účastníci rekvalifikací**, kteří v roce 2012 nastoupili a ukončili rekvalifikace zabezpečované ÚP KrP v Brně v rámci kontaktního pracoviště Brno-město. Tyto účastníky jsem diferencovala pouze dle pohlaví a dle délky evidence se zaměřením na osoby nad 5 měsíců evidence. Jednalo se tedy o velmi rozmanitou skupinu, ve které byly zastoupeny jak veškeré kategorie v oblasti vzdělání, od základního vzdělání po vysokoškolské, tak charakteristické skupiny osob od absolventů, přes ženy po rodičovské dovolené, osoby zdravotně znevýhodněné až po osoby nad 50 let věku.

Další významnou položkou pak byly jednotlivé typy rekvalifikací, z nichž některým se budu věnovat konkrétněji, protože mají svá specifika. ÚP KrP v Brně v rámci kontaktního pracoviště Brno-město zabezpečoval za dané období evidovaným UoZ rekvalifikace prostřednictvím národních a regionálních individuálních projektů, grantových projektů a dále formou nahodilé a zvolené rekvalifikace.

Rekvalifikace v rámci ať už národních a regionálních individuálních či grantových projektů jsou specifické tím, že se snaží pojmout problematiku nezaměstnanosti komplexně s využitím dovolených aktivit, které vyplývají z oblasti podpory v rámci čerpání z ESF. Pokud tedy ÚP jedince do projektu zařadí, je pozván na informační seminář, kde je mu projekt podrobně představen, následně pak podstoupí osobní pohovor se členy realizačního týmu projektu, kteří zjišťují, zda člověk splňuje požadavky kladené na cílovou skupinu projektu, jeho motivaci a ochotu se zapojit do celého cyklu projektových aktivit. Pokud je jedinec vyhodnocen kladně, je mu umožněno do projektu vstoupit. Dále pak přichází na řadu poradenský servis, kde člověk po posouzení odborníkem většinou podstupuje bilanční a pracovní diagnostiku, jejímž cílem je poskytnout účastníkům projektu poradenství, které jim usnadní orientaci v jejich předpokladech a silných stránkách osobnosti, s ohledem na jejich budoucí profesní uplatnění. Tato aktivita je převážně určena pro osoby, které nemají představu o své další uplatnitelnosti na trhu práce a potřebují hlubší diagnostiku a poradenství pro správné nasměrování. Následně pak klienti absolvují příslušný rekvalifikační kurz, který má napomoci k získání klíčových profesních kompetencí pro zvýšení šance na uplatnění na trhu práce. Součástí projektů je ve většině případů také monitoring trhu práce a spolupráce se zaměstnavateli s cílem motivovat je, aby vytvářeli pracovní místa pro účastníky projektu. Motivace zaměstnavatelů probíhá pomocí mzdových příspěvků.⁵⁸

Nyní provedu konkretizaci zabezpečovaných projektů z hlediska cílových skupin.

- **Národní individuální projekty** – UoZ nastupovali do rekvalifikací v rámci projektu „**Vzdělávejte se pro růst! – rekvalifikace**“, který byl zaměřen na poradenské činnosti a rekvalifikace pro UoZ/ZoZ evidované na ÚP ČR. Cílem projektu bylo zvýšit šance, a potenciál UoZ/ZoZ k nalezení nebo změně zaměstnání v **hospodářských odvětvích**, ve kterých byl v minulých letech zaznamenán prorůstový potenciál a podíl na tvorbě HDP. Jednalo se převážně o rekvalifikace z oblastí, kde je předpoklad volných míst, například strojírenství, stavebnictví, zdravotnictví a sociální péče, atd.

58 Interní materiály ÚP

- **Regionální individuální projekty** – za uplynulé období byly realizovány rekvalifikace v rámci projektů: **Klíč k nezávislosti v Jihomoravském kraji, Zpět na trh práce v Jihomoravském kraji, Praxí k perspektivní kariéře, Návrat rodičů na trh práce v Jihomoravském kraji a Kariéra bez bariér.** Každý z těchto projektů byl zaměřen na jinou cílovou skupinu, kterou se snažil umístit na trhu práce. Klíč k nezávislosti v Jihomoravském kraji byl zaměřen na dlouhodobě nezaměstnané UoZ, kteří již neměli nárok na podporu při nezaměstnanosti, Zpět na trh práce v Jihomoravském kraji na osoby s nízkou kvalifikací, Praxí k perspektivní kariéře zase na absolventy škol. Návrat rodičů na trh práce byl, jak již napovídá sám název, zacílen na nezaměstnané rodiče po rodičovské dovolené a Kariéra bez bariér sloužila ke zvýšení zaměstnanosti a integrace znevýhodněných občanů.
- **Grantové projekty** – ÚP vyslal UoZ do 2 projektů, jejichž součástí byly rekvalifikace: **S novou kvalifikací na trh práce, IKAROS**, přičemž první zmíněný byl zacílen na dlouhodobě nezaměstnané a osoby pečující o dítě do 15 let, druhý pak na osoby do 25 let věku a mladistvé do 18 let bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace.

4.2.3 Charakteristika výzkumného terénu

V této kapitole zaměřím na určité statistické informace a novinky, které v oblasti legislativy přinesl rok 2012, jež je výzkumným obdobím této práce, a které považuji za důležité.

Ve sledovaném období od 1. 1. – 31. 12. 2012 bylo na ÚP ČR – KrP, kontaktním pracovišti Brno-město evidováno v průměru 19 132 nezaměstnaných, volných pracovních míst pak bylo nahlášeno 1016. Vypadá to tedy, že o každé z nich se ucházelo zhruba 19 nezaměstnaných. Ovšem vzhledem k faktu, že od **1. 1. 2012** byla oblast trhu práce v rámci tzv. Sociální reformy významně upravena **novelou zákona o zaměstnanosti** a tímto předpisem byla zrušena povinnost zaměstnavatelů hlásit ÚP volná místa, slouží výše zmíněná čísla opravdu jen pro orientaci. Jedná se zkrátka o místa, která zaměstnavatelé dobrovolně nahlásili a ne o celkový počet volných míst v rámci okresu Brno-město, který je pravděpodobně daleko vyšší. MPSV uvedlo, že tento krok má snížit administrativní zátěž úředníků a vize do budoucna je taková, že ÚP bude spolupracovat

s agenturami práce, což bude dle mého soukromého názoru ještě administrativně náročnější.

Další důležitou změnou, kterou reforma přinesla a dotýká se tématu práce, bylo zavedení nového nástroje zvolené rekvalifikace, který již byl výše popsán a v rámci sledovaného období byl zaváděn do praxe. V rámci hypotézy č. 3 se na něj proto blíže zaměřím.

Rok 2012 byl, co se týče rekvalifikací, v útlumu z důvodu zavádění výše zmíněného nástroje zvolená rekvalifikace a administrativní náročnosti v oblasti projektů, kdy většina regionálních individuálních došla a projekt Vzdělávejte se pro růst! – rekvalifikace byl připravován k realizaci, přičemž první rekvalifikační kurzy byly zahájeny až koncem října 2012.

4.3 Výsledky

Na základě provedeného výzkumu byly zjištěny informace, které uvádím v níže vytvořených tabulkách. Pro lepší pochopitelnost předem vysvětlím používané zkratky, které v nich byly použity. **Nahodilá RK** – nahodilá rekvalifikace, **NIP** – rekvalifikace v rámci národního individuálního projektu, **RIP** – rekvalifikace v rámci regionálních individuálních projektů, **GP** – rekvalifikace v rámci grantových projektů, **ZVR** – zvolená rekvalifikace.

První tabulka pro zajímavost znázorňuje všechny UoZ evidované na ÚP ČR – KrP v Brně, kontaktním pracovišti Brno-město. Obsahuje počty všech nezaměstnaných, kteří nastoupili v roce 2012 do rekvalifikace, dále konkrétní počty těch, kteří se po úspěšném absolvování kurzu odhlásili z ÚP. Poslední sloupec znázorňuje efektivitu rekvalifikace uváděnou v procentech se zaokrouhlením na jedno desetinné místo.

Tabulka č. 1 – Rekvalifikace, do kterých nastupovali nezaměstnaní

Typ rekvalifikace	Nezaměstnaní			Efektivní rekvalifikace			Efektivita (v %)		
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
Nahodilá RK	78	33	45	9	4	5	11,5	12,1	11,1
NIP	86	41	45	17	8	9	19,8	19,5	20
RIP	144	99	45	28	19	9	19,4	19,2	20
GP	20	5	15	1	0	1	5	0	6,7
ZVR	60	45	15	41	32	9	68,3	71,1	60
CELKEM	388	223	165	96	63	33	24,7	28,3	20

Zdroj: vlastní zpracování

Druhá tabulka znázorňuje počty všech dlouhodobě nezaměstnaných, kteří v daném monitorovacím období nastoupili do rekvalifikace, opět se zaměřením na konkrétní počty těch, kteří se po úspěšném absolvování kurzu odhlásili z ÚP a efektivitou rekvalifikace v posledním sloupci.

Tabulka č. 2 – Rekvalifikace, do kterých nastupovali dlouhodobě nezaměstnaní

Typ rekvalifikace	Dlouhodobě nezaměstnaní			Efektivní rekvalifikace			Efektivita (v %)		
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
Nahodilá RK	60	25	35	4	2	2	6,7	8	5,7
NIP	69	34	35	14	7	7	20,3	20,6	20
RIP	133	90	43	23	12	11	17,3	13,3	25,6
GP	17	5	12	1	0	1	5,9	0	8,3
ZVR	35	30	5	26	22	4	74,3	73,3	80
CELKEM	314	184	130	68	43	25	21,7	23,4	19,2

Zdroj: vlastní zpracování

V třetí tabulce uvádím seznam veškerých rekvalifikací, do kterých nastupovali dlouhodobě evidovaní UoZ, opět s rozdělením na ženy i muže, informaci, kolik z nich se po úspěšném absolvování rekvalifikace uplatnilo na trhu práce a v posledním sloupci opět efektivitu v procentech zaokrouhlených na jedno desetinné místo.

Tabulka č. 3 - Seznam rekvalifikací, do kterých nastupovali dlouhodobě nezaměstnaní

Název rekvalifikace	Dlouhodobě nezaměstnaní			Efektivní kurz			Efektivita (v %)
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem
Administrativní pracovník/pracovnice	6	5	1	-	-	-	0
Barman	4	3	1	1	-	1	25
Florista	2	1	1	1	1	-	50
Holičské a kadeřnické práce	4	4	-	-	-	-	0
Instruktor fitness	1	1	-	1	1	-	100
Kosmetické služby	5	5	-	3	3	-	60
Manažer prodeje	4	4	-	-	-	-	0
Manikúra a pedikúra včetně nehtové modeláže	2	2	-	2	2	-	100
Manikúra včetně nehtové modeláže	5	5	-	1	1	-	20
Masér pro sportovní a rekondiční masáže mimo oblast zdravotnictví	15	12	3	4	4	-	26,7
Montér suchých staveb	2	-	2	-	-	-	0
Mzdové účetnictví s využitím výpočetní techniky	4	3	1	2	1	1	50
Obchodní zástupce/zástupkyně	3	1	2	1	-	1	33,3
Obladačské práce	1	-	1	1	-	1	100
Obsluha CNC obráběcích strojů	16	3	13	7	1	6	43,8
Obsluha elektro vozíku a moto vozíku	38	4	34	2	-	2	5,3
Obsluha osobního počítače	22	17	5	2	2	-	9,1
Obsluha osobního počítače (dle osnov ECDL)	15	14	1	1	1	-	6,7
Odborná způsobilost k řízení motorových vozidel C, C+E	1	-	1	1	-	1	100
Pedikúra včetně nehtové modeláže	5	5	-	-	-	-	0
Poradce pro výživu	1	1	-	-	-	-	0
Pracovník grafického studia	5	4	1	2	2	-	40
Pracovník pro řízení činnosti prováděné dodavatelským způsobem a pracovník řízení provozu v elektrotechnice	1	-	1	1	-	1	100
Pracovník pro samostatnou činnost v elektrotechnice - §6	1	-	1	-	-	-	0
Pracovník v sociálních službách	28	26	2	7	7	-	25
Pracovník v sociálních službách - přímá obslužná péče	7	7	-	1	1	-	14,3
Prodavač	2	2	-	-	-	-	0
Prodavač (profesní kvalifikace)	4	3	1	-	-	-	0
Prodavačské práce	3	2	1	-	-	-	0
Programátor CNC obráběcích strojů	10	-	10	3	-	3	30
Příprava teplých pokrmů (65-001-H)	6	4	2	2	2	-	33,3
Řidičské oprávnění skupiny „C“	1	-	1	-	-	-	0
Složitá obsluha hostů	1	1	-	1	1	-	100
Strážný	7	4	3	3	1	2	42,9
Střihání a kosmetická úprava psů	1	1	-	1	1	-	100
Střihání oděvů (31-008-4)	1	1	-	-	-	-	0
Těžba dřeva s ruční motorovou řetězovou pilou	1	-	1	-	-	-	0
Tvorba www stránek	4	2	2	1	-	1	25
Účetnictví s využitím výpočetní techniky	12	10	2	5	4	1	41,7
Všeobecný sanitář	3	3	-	3	3	-	100
Základy obsluhy osobního počítače	28	12	16	3	2	1	10,7

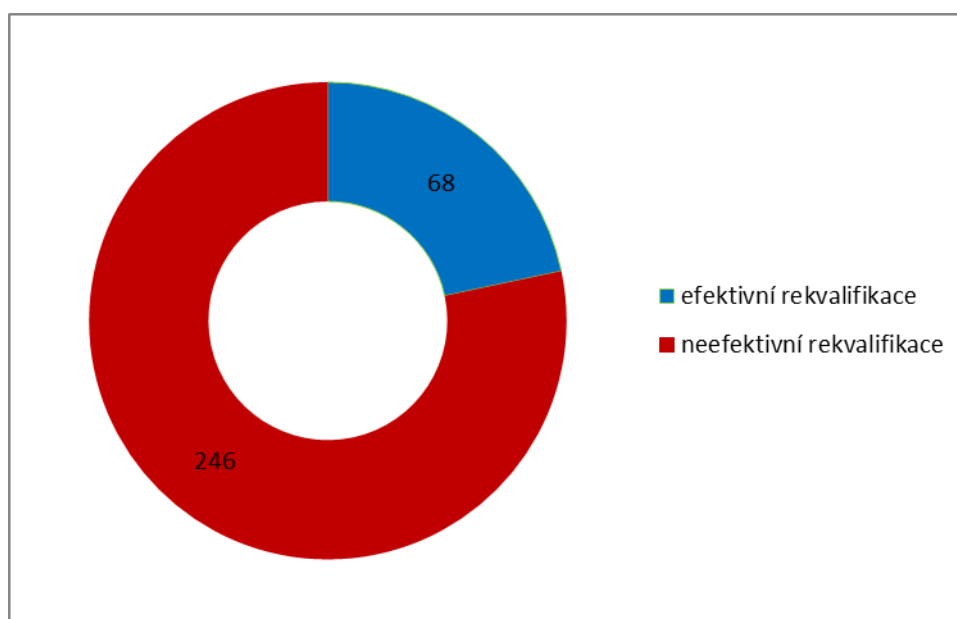
Základy obsluhy osobního počítače (dle osnov ECDL-START)	16	10	6	3	2	1	18,8
Základy podnikání	2	1	1	-	-	-	0
Zhotovování sukni, halenek a šatů (31-001-H)	1	1	-	-	-	-	0
ZK 111 1.1 - Svařování obalenou elektrodou	1	-	1	-	-	-	0
ZK 135 1.1 - Svařování tavící se elektrodou	5	-	5	-	-	-	0
ZK 141 21 - Svařování hliníku	1	-	1	1	-	1	100
ZK 141 8 - Svařování nerez ocelí	5	-	5	1	-	1	20
ZK 311 1.1 - Svařování nelegované a nízkolegované ocele	1	-	1	-	-	-	0
CELKEM	314	184	130	68	43	25	21,6

Zdroj: vlastní zpracování

Z výše uvedených informací lze vyvodit spoustu zajímavých poznatků. Například to, že 80,1% nezaměstnaných, kteří nastupovali do rekvalifikací, byli dlouhodobě nezaměstnaní.

Nyní se blíže zaměřím na údaje v tabulce č. 2. Je z nich patrné, že celková efektivita rekvalifikací pro dlouhodobě nezaměstnané se ustálila na 21,7%, což vyvrací hypotézu č. 1 – „Více než polovina dlouhodobě nezaměstnaných účastníků rekvalifikací se po úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu uplatnila na trhu práce.“ Z celkového počtu 314 frekventantů se jich uplatnilo pouze 68, což znamená, v přepočtu na celá čísla, že se uplatnil každý pátý jedinec.

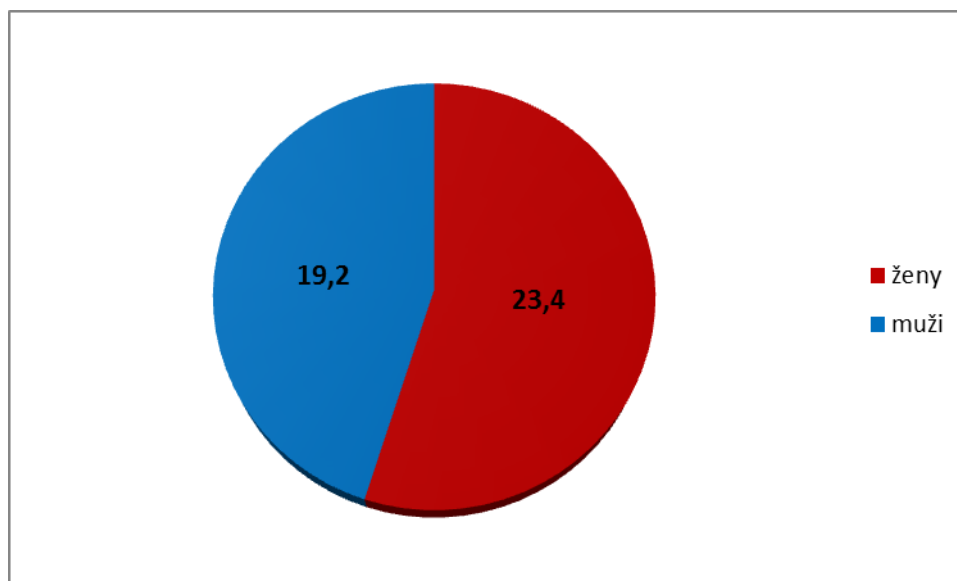
Graf č. 1 – Efektivita versus neefektivita rekvalifikací (v počtech jedinců)



Zdroj: vlastní zpracování

V případě žen lze podotknout, že se po rekvalifikaci uplatnila každá čtvrtá, což lehce zvyšuje průměr a vyplývá z toho, že byly úspěšnější než muži, z nichž se uplatnil zhruba každý pátý. Vyvrací se tedy i hypotéza č. 2 – „Dlouhodobě nezaměstnaní muži se na trhu práce po absolvování rekvalifikace uplatňovali častěji než dlouhodobě nezaměstnané ženy.“ Situaci lze graficky v procentech znázornit následně – viz graf č. 2.

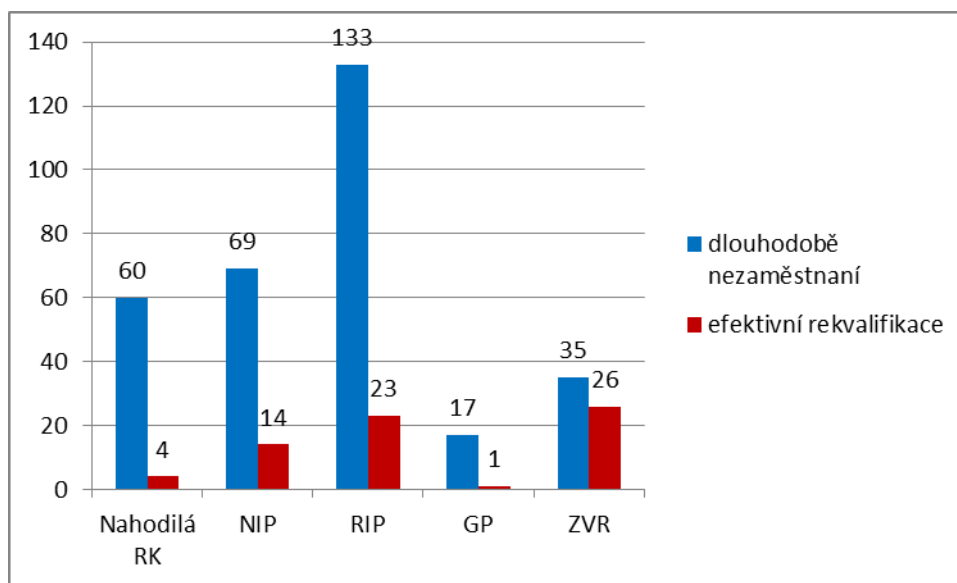
Graf č. 2 – Efektivita rekvalifikací muži versus ženy (v procentech)



Zdroj: vlastní zpracování

V případě zvolené rekvalifikace v návaznosti na hypotézu č. 3 – „Zvolená rekvalifikace byla nejvíce efektivním typem rekvalifikace pro dlouhodobě nezaměstnané“ se ukázalo, že se opravdu jedná o nejefektivnější typ rekvalifikace a to v 74,3%. Graficky je její efektivita znázorněna v grafu č. 3. Hypotéza č. 3 tedy byla potvrzena.

Graf č. 3 – Efektivita rekvalifikací (v počtech jedinců)



Zdroj: vlastní zpracování

Nyní se vrátím k tabulce č. 3 a v souladu s hypotézou č. 4 provedu zhodnocení rekvalifikačních kurzů. Lze tedy zkonstatovat, že v roce 2012 evidovaní UoZ v rámci kontaktního pracoviště Brna-města:

nastupovali nejčastěji do rekvalifikace:

- Obsluha elektro vozíku a moto vozíku,

nejméně často nastupovali do kurzů:

- Instruktor fitness,
- Obkladačské práce,
- Odborná způsobilost k řízení motorových vozidel C, C+E,
- Poradce pro výživu,
- Pracovník pro řízení činnosti prováděné dodavatelským způsobem a pracovník řízení provozu v elektrotechnice,
- Pracovník pro samostatnou činnost v elektrotechnice - §6,
- Řidičské oprávnění skupiny „C“,

- Složitá obsluha hostů,
- Stříhání a kosmetická úprava psů,
- Stříhání oděvů (31-008-4),
- Těžba dřeva s ruční motorovou řetězovou pilou,
- Zhotovování sukni, halenek a šatů (31-001-H),
- ZK 111 1.1 – Svařování obalenou elektrodou,
- ZK 141 21 - Svařování hliníku,
- ZK 311 1.1 - Svařování nelegované a nízkolegované ocele.

Co se týče vyhodnocení nejvyšší/nejnižší efektivity jednotlivých kurzů, nastala v rámci vyhodnocování sběru dat situace, kdy do rekvalifikace nastoupil a následně se uplatnil/neuplatnil pouze jeden účastník a to v hodně případech, což činí tento vzorek velmi neprůkazným. Na základě tohoto zjištění bylo přihlíženo k počtu nastoupených účastníků do rekvalifikace, za efektivní/nejméně efektivní jsem pak považovala ty kurzy, kde bylo největší zastoupení osob.

Nejvíce efektivní rekvalifikací byla:

- Všeobecný sanitář.

Nejméně efektivní rekvalifikací byla:

- Administrativní pracovník/pracovnice.

Hypotéza č. 4 - Dlouhodobě nezaměstnaní nejčastěji nastupovali do rekvalifikace „Pracovník v sociálních službách“, byla také vyvrácena. Do této rekvalifikace nastupovali účastníci nejčastěji hned na druhém místě spolu se „Základy obsluhy osobního počítače“, což považuji za dobrý odhad.

4.4 Diskuze

Během výzkumu byla zpracována data 388 UoZ se zaměřením na 314 UoZ, kteří byli dlouhodobě nezaměstnaní a kteří byli v roce 2012 evidovaní na ÚP KrP v Brně, kontaktním pracovišti Brno-město. Nyní se zaměřím na podrobnější rozebrání hypotéz a pokusím se interpretovat výsledky, ke kterým jsem se na základě provedeného výzkumu dopracovala.

V první hypotéze jsem zkoumala celkovou efektivitu rekvalifikací. Stanovila jsem si, že rekvalifikace budu považovat za efektivní, pokud se více než polovina nezaměstnaných po úspěšném absolvování rekvalifikace uplatní do 3 měsíců na trhu práce. Toto časové období jsem považovala za dostatečné k prokázání, zda byly rekvalifikace efektivní. Hypotéza se však nepotvrdila, tudíž by se dalo říct, že rekvalifikace efektivní nejsou. Příčiny, proč se lidé po rekvalifikaci neuplatnili, však mohou být různé. Vysvětlením, proč ve výzkumu vyšlo, že je efektivita rekvalifikací nízká, může být několik. Například to, že bylo zvoleno příliš krátké sledovací období. Při průběžném vyhodnocování výsledků, zda se lidé po absolvování rekvalifikace odhlásili z evidence ÚP, jsem narazila na mnoho případů, kdy se lidé skutečně ohlásili z evidence ÚP, avšak později než do 3 měsíců od úspěšného absolvování rekvalifikace. Také bylo u zkoumaného vzorku zjištěno, že 14 dlouhodobě nezaměstnaných jedinců bylo v průběhu rekvalifikace předčasně vyřazeno z vážných důvodů. 5 osob bylo vyřazeno předčasně bez vážných důvodů, 4 účastníci rekvalifikací nezvládli závěrečné zkoušky a ukončili rekvalifikaci neúspěšně a 5 osob po rekvalifikaci neplnilo povinnosti vůči ÚP, a proto byli sankčně vyřazeni z evidence UoZ. Pokud bychom tyto osoby vyřadili z výzkumu, nepatrně by se nám zvýšila efektivita rekvalifikací dlouhodobě nezaměstnaných na 23,9%. Dalším důvodem nízké efektivity může být účast v projektu, kdy je pro klienta po rekvalifikaci naplánována ještě nějaká další aktivita potřebná pro uplatnění na trhu práce, tudíž se člověk uplatní později. Vysvětlení nízké efektivity rekvalifikací může také spočívat v nedostatečné motivaci či nedostatečném zjištění vzdělávacích potřeb lidí vstupujících do rekvalifikace. Nahrává tomu i fakt, že je v současné době ÚP výrazně personálně poddimenzován, což má negativní dopady na kvalitu práce poradce s klientem. Přitom na poradenství, potažmo osobnosti poradce, obzvláště u dlouhodobě nezaměstnaných, závisí následná efektivita rekvalifikace. Další příčinou je pak nedostatek pracovních míst na trhu práce a malá motivace zaměstnavatelů vytvářet nová pracovní místa, atd.

Z hypotézy č. 2, která byla vyvrácena, vyplývá, že dlouhodobě nezaměstnané ženy se na trhu práce uplatňovaly častěji než dlouhodobě nezaměstnaní muži. Zde bych neviděla příčinu v osobnosti žen a mužů, protože rozdíly v efektivitě nejsou nijak markantní, ale právě v samotném trhu práce. Záleží tedy na trhu práce, v jakých oblastech a profesích jsou volná místa, protože tam je předpoklad, že se nezaměstnaní uplatní.

Hypotéza č. 4 na tuto problematiku volně navazuje. Na základě provedeného výzkumu bylo sice vyvráceno tvrzení, že rekvalifikace „Sociální pracovník“ byla nejnavštěvovanější rekvalifikací za rok 2012, ale zároveň bylo zjištěno, že nejvíce žen (bez závislosti na to, kolik jich do rekvalifikace nastoupilo) se uplatnilo v kurzech „Masér pro sportovní a rekondiční masáže mimo oblast zdravotnictví“ a „Pracovník v sociálních službách“. Muži se pak nejčastěji umísťovali v rekvalifikacích „Obsluha CNC strojů“ a „Programátor CNC obráběcích strojů“. V návaznosti na hypotézu č. 2 se tímto potvrzuje myšlenka, že se lidé uplatňují v takových oblastech, kde jsou zaznamenána volná místa. Bylo to také poznamenáno v kapitole „4.2.2 Charakteristika výzkumného souboru“, kde byl popsán národní individuální projekt „Vzdělávejte se pro růst – rekvalifikace“. Tento projekt se zaměřoval právě na rekvalifikace z oblastí strojírenství, stavebnictví, zdravotnictví a sociální péče, atd.

Pomocí hypotézy č. 3 byla zkoumána efektivita zvolené rekvalifikace, nově zavedeného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Hypotéza byla potvrzena a dá se tak říci, že zvolená rekvalifikace je nejvíce efektivním typem rekvalifikace. Výsledek bych zdůvodnila tím, že u tohoto typu rekvalifikace je výrazná aktivita a spolupráce klienta s ÚP, kdy si jedinec sám volí rekvalifikační zařízení i druh pracovní činnosti, v níž má zájem získat kvalifikaci pro uplatnění na trhu práce. Ve většině případů do tohoto typu rekvalifikace nastupují osoby, které již mají předjednané zaměstnání nebo plánují podnikat, ale chybí jim potřebná kvalifikace. Navíc zde není nárok na podporu při rekvalifikaci, jak je tomu u všech ostatních typů rekvalifikací, takže je předpoklad, že motivací pro absolvování kurzu není finanční podpora při rekvalifikaci, ale opravdu umístění na trhu práce. Výrazným faktorem úspěšnosti je také spoluzodpovědnost zájemců o tento typ rekvalifikace, protože ÚP uhradí rekvalifikaci rekvalifikačnímu zařízení až v případě, kdy ji účastník úspěšně dokončí.

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo zjistit, zda byly rekvalifikační kurzy zabezpečované ÚP České republiky – KrP v Brně, kontaktním pracovištěm Brno-město v roce 2012 efektivní pro dlouhodobě nezaměstnané. Dále vytvořit seznam veškerých rekvalifikačních kurzů pro dlouhodobě nezaměstnané a provedení zhodnocení, do kterých kurzů nastupovali tito jedinci nejčastěji/nejméně často a které kurzy měly nejvyšší/nejnižší efektivitu.

Domnívám se, že stanovený cíl byl naplněn. Pomocí kvantitativního výzkumu bylo zjištěno, že za dané výzkumné období rekvalifikace efektivní nebyly, ale zároveň bylo řádně vysvětleno, proč k tomu došlo. Efektivita rekvalifikací závisí na mnoha faktorech, například na existenci volných míst, člověku samotném, jeho motivaci, identifikaci vzdělávacích potřeb, typu rekvalifikace potažmo projektu, ve kterém rekvalifikaci absolvuje, atd. Bylo také provedeno zhodnocení, do kterých kurzů nastupovali v období roku 2012 dlouhodobě nezaměstnaní nejčastěji/nejméně často a které kurzy měly nejvyšší/nejnižší efektivitu.

Téma bakalářské práce úzce souvisí se Sociální pedagogikou. Dlouhodobá nezaměstnanost je velice tíživým existenciálním zážitkem, který člověka ve všech směrech ovlivňuje. Může se stát, že se k ní přidruží sociálně patologické jevy. Trendem současné doby je také upadání člověka do dluhových pastí. To může zapříčinit ztrátu motivace pracovat a následnou rezignaci. Poradce na ÚP může být osobou, která jedinci podá pomocnou ruku, a tím mu napomůže z tíživé životní situace. Záleží však na osobnosti poradce a jeho kompetencích. V případě, že se poradci podaří člověka zaktivizovat a znovu motivovat, může k následnému uplatnění na trhu práce, pomoci i vhodně doporučená rekvalifikace.

Navíc pozitivním účinkem rekvalifikací je to, že napomáhají nezaměstnanému obnovovat stereotypy související se zaměstnáním. Díky pravidelnému navštěvování rekvalifikačního kurzu obnovuje sociální kontakty, časovou strukturu dne, zvyšuje si sociální status, sebevědomí, což je velmi žádoucí. To vše zvyšuje šanci pro následné uplatnění jedince na trhu práce.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Publikace:

BEČVÁŘOVÁ, Klára. *Efektivita rekvalifikací u dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání* [online]. 2011 [cit. 2013-03-24]. Diplomová práce. JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDEJOVICÍCH, Zdravotně sociální fakulta. Vedoucí práce Aleš Novotný. Dostupné z: <<http://theses.cz/id/a86bdj/>>

BELZ, Horst a Marco SIEGRIST. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. Praha: Portál, 2011, 375 s. ISBN 978-807-3679-309.

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

CIMBÁLNÍKOVÁ, Lenka. *Age Management pro práci s cílovou skupinou: metodická příručka*. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, c2012, 160 s. ISBN 978-80-904531-5-9.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon – sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4.

PERSONÁLNÍ A ODBORNÉ ZAJIŠTĚNÍ REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI NA ÚRADECH PRÁCE – REALAPZ REG. Č. CZ.1.04/2.2.00/11.00009. *Analýza vzdělávacích potřeb potenciálních účastníků rekvalifikací a trhu práce: vzdělávací modul 8*. 2012, 57 s.

PERSONÁLNÍ A ODBORNÉ ZAJIŠTĚNÍ REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI NA ÚRADECH PRÁCE – REALAPZ REG. Č. CZ. CZ.1.04/2.2.00/11.00009. *Ekonomika trhu práce, aktivní politika zaměstnanosti a politika trhu práce, nástroje a opatření APZ: vzdělávací modul 1*. 2012, 71 s.

PERSONÁLNÍ A ODBORNÉ ZAJIŠTĚNÍ REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI NA ÚRADECH PRÁCE – REALAPZ REG. Č. CZ. CZ.1.04/2.2.00/11.00009. *Sociologie a psychologie práce: vzdělávací modul 3*. 2012, 40 s.

SOUKUP, Tomáš, Ludvík MICHALIČKA a Jaromíra KOTÍKOVÁ. *Třídění uchazečů na úřadech práce: řešení problematiky cílení APZ a poradenství*. Praha: VÚPSV, 2009. ISBN 978-807-4160-271.

Internetové zdroje:

Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012, 23. 1. 2012 [cit. 2013-09-2]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Co dělat při ztrátě zaměstnání. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2007, 6. 2. 2013 [cit. 2012-09-11]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/navod>

Evropský sociální fond v ČR. *ESFCR.cz* [online]. © 2008 [cit. 2013-02-14]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

Fenomén nezaměstnanosti v kontextu duševního zdraví. *Sestra* [online]. 2010 [cit. 2013-02-10]. Dostupné z: <http://zdravi.e15.cz/clanek/sestra/fenomen-nezamestnanosti-v-kontextu-dusevniho-zdravi-452652>

Informace pro účastníky rekvalifikačních kurzů. *MSMT.CZ* [online]. © 2006-2012 [cit. 2013-02-12]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/informace-pro-ucastniky-rekvalifikacnich-kurzu>

Kvalita života a rovnost příležitostí [online]. Prešov, 2004 [cit. 2013-02-10]. Dostupné z: <http://www.ff.unipo.sk/kvdsp/download/Zbrnk/ZbrnkKZaRP2005Prsv.pdf>

Nezaměstnanost'. *Finance.sk* [online]. © 2000 - 2013 [cit. 2013-02-17]. Dostupné z: <http://www.finance.sk/hospodarstvo/informacie/trh-prace-nezamestnanost/definicia/>

Oblast podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2011 [cit. 2013-02-17]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/aktivity_zprostredkujiciho_subjektu/opatreni_2_1

OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). *ESFCR.cz* [online]. © 2008 [cit. 2013-02-14]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

Realizace rekvalifikačních kurzů. *MSMT.CZ* [online]. © MŠMT 2006-2012 [cit. 2013-03-26]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/realizace-rekvalifikacnich-kurzu>

Regionální individuální projekty. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2013 [cit. 2013-02-17]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/evropsky_socialni_fond/regionalni_individualni_projekty

Rekvalifikace. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012, 26. 10. 2012 [cit. 2013-02-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

Základní práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2007, 6. 2. 2013 [cit. 2012-09-11]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch

Zákon o zaměstnanosti. *Business center.cz* [online]. © 1998 - 2013 [cit. 2013-02-24]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ESF	Evropský sociální fond
IAP	Individuální akční plán
KrP	Krajská pobočka
MPSV	Ministerstvo práce a sociální věci
MŠMT	Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a Zaměstnanost
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
ZoZ	Zájemce o zaměstnání