

Vzdělávání dospělých jako nástroj k lepšímu uplatnění na trhu práce

Bc. Petra Střalková

Diplomová práce
2016



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií


INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií
Institut mezioborových studií
akademický rok: 2015/2016

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Petra Střalková**
Osobní číslo: **H138273**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Vzdělávání dospělých jako nástroj k lepšímu uplatnění na trhu práce**

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v SR UTB ve Zlíně č. 7/2014, včetně příloh, případně podle dalších materiálů. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím diplomové práce.

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

- na objasnění pojmů vzdělávání dospělých, nezaměstnanost (její typy a sociální důsledky), státní politika zaměstnanosti, Evropský sociální fond a další;
- na možnosti, které ve vzdělávání dospělých nabízí Úřad práce ČR svým klientům např. ve formě rekvalifikací.

Součástí práce bude kvantitativní výzkum provedený formou dotazníkového šetření. Bude zaměřen na dvě skupiny respondentů, na ty, kteří prošli nějakou formou dalšího vzdělávání a na ty, kteří se dalšího vzdělávání neúčastnili. Budou porovnány jejich šance na trhu práce při hledání zaměstnání.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

Buchtová, B., et al. **Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém**. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002, 65 s. ISBN 80-247-9006-8

Mareš, P. **Nezaměstnanost jako sociální problém**. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 151 s. ISBN 80-85850-60-5

Matějů, P. a J. Straková, et al. **Vzdělanostní nerovnosti v České republice**. 1. vyd., Praha: Academia, 2006, 411 s. ISBN 80-200-1400-4

Plamínek, J. **Vzdělávání dospělých**. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010, 318 s. ISBN 978-80-247-3235-0

Rabušicová, M. a L. Rabušic, **Učíme se po celý život?** Brno: Masarykova univerzita, 2008, 339 s. ISBN 978-80-210-4779-2

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

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

Vedoucí diplomové práce:

PhDr. Mgr. Zdeněk Šigut, Ph.D.

Institut mezioborových studií


Datum zadání diplomové práce:

4. prosince 2015

Termín odevzdání diplomové práce:

31. března 2016

V Brně dne 4. prosince 2015


doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.
děkanka




doc. PhDr. Miloslav Jůzl, Ph.D.
ředitel ústavu

ABSTRAKT

Diplomová práce se zabývá vlivem vzdělávání na uplatnění jedince na pracovním trhu. Teoretická část se věnuje významu vzdělání pro dospělého člověka a jeho vlivu na pracovní uplatnění. Dále pojednává o nezaměstnanosti, jejích typech a jejím dopadu na život jedince. Popisuje trh práce i rizikové skupiny nezaměstnaných. Poslední kapitola pojednává o možnostech dalšího vzdělávání, které nezaměstnanému může zprostředkovat Úřad práce. Navazující praktická část hodnotí, jak vnímají další vzdělávání sami nezaměstnaní a jestli je pro ně toto vzdělávání přínosem či šancí k lepšímu uplatnění na pracovním trhu.

Klíčová slova: Vzdělávání dospělých, nezaměstnanost, trh práce, politika zaměstnanosti, Úřad práce, rekvalifikace.

ABSTRACT

The thesis deals with the influence of education on the involvement of a person in the labour market. The theoretical part is devoted to the importance of education for an adult and its impact on the employment. It also discusses the unemployment, its types and its impact on the lives of people. It describes the labour market and high-risk groups of the unemployed. The last chapter discusses the possibilities of further education which Labour Office can offer to the unemployed. The subsequent practical part evaluates how the unemployed themselves perceive further education, and whether it brings them benefits and chances for better opportunities in the labour market.

Keywords: Adult education, unemployment, labour market, employment policy, Employment office, retraining.

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

Poděkování

Děkuji panu PhDr. Mgr. Zdeňku Šigutovi, Ph.D., za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytl při zpracování mé diplomové práce. Také bych chtěla poděkovat celé své rodině za pomoc, podporu a především trpělivost, kterou mi při zpracování diplomové práce poskytla.

OBSAH

| | |
|---|-----------|
| Úvod..... | 9 |
| I TEORETICKÁ ČÁST..... | 11 |
| 1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH | 12 |
| 1.1 Význam vzdělávání v dospělosti | 12 |
| 1.2 Formy a metody vzdělávání dospělých | 16 |
| 1.2.1 Formy vzdělávání dospělých | 16 |
| 1.2.2 Metody vzdělávání dospělých | 18 |
| 1.3 Celoživotní učení | 20 |
| 1.3.1 Formální vzdělávání | 20 |
| 1.3.2 Neformální vzdělávání | 22 |
| 1.3.3 Informální učení | 23 |
| 1.4 Vzdělávání dospělých jako předpoklad pro získání zaměstnání | 23 |
| 2 NEZAMĚSTNANOST | 25 |
| 2.1 Význam práce pro člověka | 26 |
| 2.2 Definice nezaměstnanosti | 28 |
| 2.3 Typy nezaměstnanosti | 31 |
| 2.4 Vliv důsledků nezaměstnanosti na život jedince..... | 34 |
| 3 TRH PRÁCE A NEZAMĚSTNANOST | 37 |
| 3.1 Trh práce a jeho typologie | 37 |
| 3.2 Nástroje politiky zaměstnanosti v České republice | 40 |
| 3.3.1 Pasivní politika zaměstnanosti | 41 |
| 3.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti | 42 |
| 3.3 Rizikové skupiny na trhu práce | 44 |
| 3.3.1 Nekvalifikovaná pracovní síla | 45 |
| 3.3.2 Romské etnikum | 46 |
| 3.3.3 Ženy | 46 |
| 3.3.4 Zdravotně postižení | 47 |
| 3.3.5 Mladší věkové skupiny | 48 |
| 3.3.6 Starší lidé | 49 |
| 4 VZDĚLÁVÁNÍ NEZAMĚSTNANÝCH ZPROSTŘEDKOVÁVANÉ ÚŘADEM PRÁCE | 50 |
| 4.1 Rekvalifikace | 51 |
| 4.1.1 Klasická rekvalifikace | 53 |
| 4.1.2 Zvolená rekvalifikace | 54 |

| | |
|--|------------|
| 4.1.3 Zaměstnanecká rekvalifikace | 55 |
| 4.2 Poradenství | 57 |
| 4.3 Odborná praxe ve firmách -vzdělávání praxí | 59 |
| 4.4 Komplexní projekty pro nezaměstnané | 60 |
| II PRAKTICKÁ ČÁST | 61 |
| 5 VÝZKUMNÁ ČÁST | 62 |
| 5.1 Dotazníkové šetření | 62 |
| 5.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření | 63 |
| 5.3 Shrnutí výsledků výzkumu | 87 |
| Závěr | 94 |
| Seznam použité literatury | 95 |
| Seznam použitých symbolů a zkratk | 101 |
| Seznam obrázků, tabulek a grafů..... | 102 |
| Seznam příloh..... | 105 |

ÚVOD

„Negramotnými v 21. století nebudou ti, kdo neumějí číst a psát, nýbrž ti, kdo se nebudou umět učit, odučit a přeučit.“

Alvin Toffler

Téma mé diplomové práce jsem si zvolila z důvodu, že vzdělávání v dospělosti lze považovat za nutnost dnešní doby, zejména v souvislosti s potřebou neustálé aktualizace našich vědomostí a dovedností, aby jedinec obstál jak v soukromém, tak i profesním a společenském životě. Tématem úzce souvisejícím se vzděláváním je tedy i nezaměstnanost, která se stává běžnou součástí dnešní společnosti založené na tržním hospodářství. Nezaměstnanost představuje vážný problém nejenom sociálně-ekonomický, ale i celospolečenský, nebo individuální. Nositelem obtíží s tímto jevem spojených je primárně osoba, která je nezaměstnaností postižená a sekundárně její rodina i nejbližší okolí. Proto může být celoživotní vzdělávání jednou z cest, jak nezaměstnanost snižovat, jak zvýšit šance jednotlivce na pracovním trhu, ale i jako aktivita, která brání ve ztrátě některých důležitých pracovních návyků. Vzdělání lze tedy chápat i jako jistý druh prevence proti nezaměstnanosti. Vzdělání lidé jsou schopni se lépe adaptovat na požadavky trhu práce, které se neustále mění, ale i vyhovět náročným požadavkům nových a velmi progresivních oborů, v nichž je poptávka po práci spojena se znalostmi a dovednostmi na špičkové úrovni. Ochota přijmout nové poznatky, jakož i otevřenost a schopnost je zvládnout, determinují schopnost vykonávat složitější pracovní činnosti, které s sebou současná technologie stejně jako i pokrok přináší.

Tato diplomová práce se zaměřuje na další vzdělávání nezaměstnaných, jako na jeden z možných způsobů řešení problematiky nezaměstnanosti. Obsahem teoretické části je tedy vymezení terminologie z oblasti vzdělávání a nezaměstnanosti. První kapitola pojednává o významu vzdělávání pro člověka, formách a metodách, pomocí kterých se toto vzdělávání uskutečňuje a o jeho druzích. V dalších kapitolách je řešena problematika nezaměstnanosti a trhu práce, jsou zde popsány druhy nezaměstnanosti, její možné příčiny, ale i dopady které může nezaměstnanost na život jedince mít. Podrobněji je zde popsán trh práce a jeho typy, ale i rizikové skupiny nezaměstnaných. Poslední kapitola teoretické části pojednává o možnostech ve vzdělávání, které nezaměstnaným může nabídnout Úřad práce.

Empirická část, která navazuje na část teoretickou je zaměřena přímo na jedince, kterých se toto téma nejvíce týká a to samotné nezaměstnané. Cílem dotazníkového šetření bude zjistit, jaký je postoj nezaměstnaných k dalšímu vzdělávání, zda jej oni sami vnímají jako šanci k lepšímu uplatnění na pracovním trhu a jestli v jejich konkrétním případě toto vzdělávání opravdu k získání nového zaměstnání vedlo. Dalším z cílů bude zjistit, jaké důvody je vedly k tomu, aby se dále vzdělávali, jakou formu toto vzdělávání mělo či jakým způsobem a jak aktivně se snažili svou situaci řešit.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1. VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Vzdělávání v dospělosti můžeme považovat za nutnost dnešní doby, obzvláště v souvislosti s potřebou neustálé aktualizace našich dovedností i vědomostí, abychom jako jedinci obstáli v životě soukromém, profesním i společenském. Výchovu ani vzdělávání nemůžeme označit za záležitost jednorázovou, časově vymezenou na školní docházku, která započala v dětství. Tyto procesy nás současně provází celým naším životem. Sám život můžeme vlastně považovat za takový nepřetržitý proces učení (Mužík, 2004, s. 22). Touhou dospělého člověka je učit se a zdokonalovat, současně si však uvědomuje rozdíl mezi tím, kým je a kým si v budoucnu přeje být. Toto vzdělávání bychom tedy neměli vnímat výhradně jenom jako cíl, či jako nástroj sloužící k dosažení tohoto cíle. Může být i cestou, cestou rozvoje jedince, rozšiřování jeho kompetencí, způsobem jak trávit aktivněji volný čas či eliminovat sociální exkluzi. Vzdělávání dospělých může být i cestou k tomu, abychom byli lépe konkurenceschopní na pracovním trhu, zvýšila se naše šance na získání zaměstnání či postup v profesní dráze, lze jej tedy chápat i jako určitou prevenci proti nezaměstnanosti.

1.1 Význam vzdělávání v dospělosti

Rozvoj nových komunikačních a informačních technologií i vývoj a změny v politických, ekonomických, kulturních nebo sociálních oblastech přispívá k tomu, že se okolní svět stále rychleji vyvíjí a mění a ovlivňuje život každého z nás, i život celé společnosti. Tyto neustálé změny nás nutí vynaložit větší úsilí, s nímž bychom byli schopni se adaptovat na nově vzniklé situace. Za jeden z hlavních nástrojů, díky kterému se můžeme s těmito změnami lépe vyrovnat je bezesporu považován proces vzdělávání a učení. Oba tyto procesy je tedy třeba začlenit do našich životů, měly by se stát jejich běžnou součástí. Vzdělání získané během dětství a mládí nedokáže funkci přípravy na život plnit dostatečně uspokojivě. Ba právě naopak, tuto funkci zastává ve stále menší míře (MŠMT, Průvodce dalším, 2010). Nelze ho tedy vymezit pouze dobou našeho dětství či mládí, provází nás celým životem, všemi věkovými stupni. Již u J. A. Komenského lze vystopovat ideu celoživotního vzdělávání, kdy mu nejde pouze o rozumovou výchovu jedince, nýbrž i o

formování lidského charakteru. V podstatě je dle Komenského třeba rozvíjet celou osobnost člověka. Neustále se měnící podmínky života dospělého člověka ze vzdělávání činí nástroj umožňující mu získat např. postup v zaměstnání, dosáhnout větší prestiže, prostřednictvím vzdělání lze vyjádřit svou osobnost nebo řešit konflikty i problémy. Dnešní společnosti lze označit za společnosti velmi dynamické, z toho důvodu i vzdělávání (učení samozřejmě nevyjímaje) musí být dynamické, ale také dlouhodobé a kontinuální. Časy, kdy jednou získané vědomosti stačily člověku po celý zbytek jeho života, jsou nenávratně pryč. V našich životních drahách naopak nastává permanentní interakce světa vzdělávání – učení – práce – osobní život. Proto je předpokladem pro úspěch ve společnosti 21. století permanentně držet krok s vývojem poznání. Koncept celoživotního učení a s ním i vzdělávání dospělých musí jít ruku v ruce s konceptem společnosti vědění. Ideálně řečeno lze moderní společnosti nazvat společnostmi permanentně se učících jedinců, neboli učícími se společnostmi (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 26).

Zde by bylo také dobré se zamyslet nad tím, co jedince k učení a dalšímu vzdělávání motivuje. Této otázce jsou věnovány rozsáhlé výzkumy, z kterých lze relativně přesně určit, jaká je struktura motivů jedince k tomu, aby se dalšího vzdělávání účastnil. Patří sem zejména:

- ❖ **sociální kontakt** – navázat kontakt s druhými lidmi, pochopit osobní problémy, zlepšit svou pracovní pozici, za důležitou lze považovat i potřebu skupinových aktivit a přátelství,
- ❖ **sociální podněty** – snaha získat prostor nezatěžovaný každodenními tlaky či frustracemi,
- ❖ **profesní důvody** – udržet si nebo i rozvíjet své pracovní pozice,
- ❖ **participace na politickém životě**,
- ❖ **kognitivní zájmy** – vychází z naší vlastní hodnoty znalostí a způsobu jejich získávání,
- ❖ **vnější očekávání** - doporučení od svých přátel, zaměstnavatele, sociálních pracovníků, poradenských služeb atd..

Značné rozdíly mezi motivy můžeme sledovat u jednotlivých skupin posuzovaných, například z hlediska věku, podle vzdělání kterého dosáhli, jejich socioekonomického statusu nebo i pohlaví a okolností, které jejich život provází (město-vesnice, rodinný stav,

počet dětí). U mladších lidí je motivace spojena spíše s vykonáváním své profese, u starších lidí má vliv spíše to, jak tráví volný čas. Čím vyšší věk a také vyšší sociální status, tím více dochází k orientaci na uspokojování spíše vyšších potřeb dle hierarchie Maslowa (Beneš, 2003, s. 134).

Obr. č. 1 Pyramida potřeb dle Maslowa



Zdroj: (Licková, 2011, s. 25)

Maslowovu teorii motivace lze považovat za nejtradičnější a nejběžnější způsob, který lze z hlediska motivace využívat, protože pracuje s potřebami hierarchicky uspořádanými a tvoří základ motivačního ovlivňování. Z obrázku č. 1 je patrné, že v dolní části Maslowovy pyramidy jsou umístěny potřeby, jež mají fyziologický charakter. Při vzdělávání to znamená, že uspokojit zejména tyto potřeby, je pro studujícího primárně důležité. Je velmi těžké motivovat studujícího uspokojením jeho vyšších potřeb, pokud jeho základní materiální potřeby uspokojeny nejsou (Veteška, 2012, s. 163).

Položme si zde otázku, koho lze považovat za potencionálního účastníka vzdělávání dospělých, komu je určeno, kdo je pro něj motivován?

- ❖ *etnické a další menšiny* – pro zvýšení jejich šancí uplatnit se na trhu práce je nutné, aby se začlenili do většinové kultury,
- ❖ *imigranti* – zvládnutí cizího jazyka a obeznámení se s kulturou dané země,
- ❖ *pracovníci, kteří mění pracovní místo či zařazení* – jednou z možností pro tuto skupinu osob může být rekvalifikační vzdělávání,
- ❖ *dlouhodobě nezaměstnaní* – nutnost osvojit si nové pracovní návyky,
- ❖ *lidé s nízkým dosaženým vzděláním* – těmto lidem lze poskytnout dalším vzděláváním tzv. druhou vzdělávací šanci,
- ❖ *lépe vzdělané skupiny* – snaha o aktualizaci poznatků a rozvoj svých znalostí,
- ❖ *starší a staří lidé* – např. vzdělání v oblasti jazyků či počítačových technologií (Malach, Zapletal, 2005, s. 66).

Co však může naopak motivační energii brzdit?

- ❖ **Vnitřní** – *osobnostní bariéry*:
 - zažitý model vzdělávání,
 - vlastní přesvědčení o nedostatečnosti našich znalostí a dovedností pro výkon dané profese,
 - nezájem o svůj osobní rozvoj formou studia,
 - demotivující zkušenost ze školy.
- ❖ **Vnější** – *situační bariéry*, nedostatek impulzů ke vzdělávání z vnějšího prostředí (Rabušicová, Rabušic, s. 105).

1.2 Formy a metody vzdělávání dospělých

Veškeré vzdělávání, i vzdělávání dospělých, je realizováno s využitím velkého množství různých metod a odehrává se v určitých formách. V souvislosti s tímto je třeba podotknout, že klasifikace forem a metod vzdělávání je dosti nejednotná a nepřehledná, co autor to jiné pojetí či výklad. Přednášku je například možné považovat za metodu, v pojetí jiného autora se však jedná o formu (Kalnický, 2007, s. 58). Příčin této skutečnosti je mnoho ať už z historického či vývojového hlediska, nelze však opomenout i otázku „zvyku“ té které kategorie, což je v lidském myšlení a konání běžné.

1.2.1 Formy vzdělávání dospělých

Pomocí didaktických forem, jež charakterizují určitý organizační rámec výuky, se realizuje vzdělávání v přesně vymezeném čase, prostoru i ve vztahu k didaktickým systémům. Tyto mohou být živé (účastník, lektor) či neživé, kam můžeme řadit různé pomůcky, techniky (Bartoňková, 2011, s. 30). Pokud se podíváme do historie forem vzdělávání dospělých, mezi nejstarší patřily různé besedy nebo tzv. polní kázání, dále různé kurzy, oblíbené výlety či přednáškové večery. Dalšími z forem, které se následně vyvíjely, byly například večery otázek a odpovědí nebo korespondenční studium. Formy, kterými se dospělí vzdělávají, prošly a neustále prochází bouřlivým vývojem. Většinu z těch, které byly realizovány v historii, používáme i v současnosti. Nelze si nepovšimnout, že i v této oblasti můžeme spatřit výrazné podléhání nejrůznějším vlivům či módním trendům (Bednaříková, 2007, s. 25).

Nejobecnější dělení předpokládá uskutečňování vzdělávání dospělých jako náhradní školní vzdělávání, které se realizuje v některých z těchto forem.

❖ Občanské (politické) vzdělávání

Cílem tohoto typu vzdělávání je vybavit jedince dovednostmi, ale i informacemi, které mu umožní plně se zhostit své společenské role, kterou je role občana. Tímto je myšlena schopnost přijmout zodpovědnost za svá rozhodnutí, adaptovat se na společenské a politické podmínky, umět jasně a zřetelně formulovat svůj názor (Šerák,

Dvořáková, 2009, s. 33). Toto vzdělávání také přispívá k urychlení dotváření socializace jedince, ale i jeho hodnotové orientace.

❖ *Zájmové vzdělávání*

Cílem je umožnit účastníkovi aktivně a tvůrčím způsobem využít volný čas. Jejich záměrem je rozvoj, ale i kultivace osobnosti a také celkové zlepšení kvality života. Realizují se především neformálním způsobem (Šerák, 2009, s. 50). Patří sem přednášky, semináře, vzdělávací kurzy ale i hojně rozšířené kroužky.

❖ *Profesní vzdělávání*

Hlavním posláním je rozvoj postojů, schopností i znalostí, jež jsou vyžadovány k výkonu určitého povolání (Palán, Langer, 2008, s. 152). Přímo souvisí s profesním zařazením dospělého člověka i jeho ekonomickou aktivitou. Mívá formu kvalifikačního vzdělávání (zaučení, zaškolení), rekvalifikačního vzdělávání (krátkodobé kurzy), nebo normativního vzdělávání jako jsou školení BOZP, vzdělávání státních úředníků apod. (Šerák, Dvořáková, 2009, s. 41-43).

Dalším z možných způsobů členění je dle Dvořákové a Šeráka členění dle počtu vzdělávajících se:

- ❖ *hromadné* - výuka s hlavním přednášejícím,
- ❖ *skupinové* – optimální je maximálně 20 účastníků, na jejichž straně je aktivita, lektor spíše motivuje a organizuje,
- ❖ *individuální* – úzký kontakt lektor x účastník.

Členění z hlediska interakce účastník x vyučující:

- ❖ *prezenční* - vyučující i účastník se musí výuky fyzicky účastnit,
- ❖ *distanční* - komunikace lektora a účastníka vzdělávání převážně prostřednictvím studijních materiálů, krátkodobých konzultací nebo seminářů,
- ❖ *kombinované* – spojení prezenční a distanční formy,
- ❖ *sebevzdělávání* – jedinec zde přebírá iniciativu ve formování svých výukových cílů, sám si určuje své učební potřeby, volí nejvhodnější učební strategie a v neposlední řadě hodnotí výsledky, kterých se mu podařilo dosáhnout (Šerák, Dvořáková, 2009, s. 93).

Dle Mühlpachra (2010, s. 30) lze použít i členění dle prostředí ve kterém se výuka uskutečňuje (pracoviště, učebna), časového uspořádání (jednotlivé výukové bloky, vyučovací hodiny – lekce) popřípadě z hlediska zaměření vzdělávacích akcí - výuka rekvalifikační, specializační.

Z výše uvedeného výčtu je zřejmé, že repertoár forem, kterými je výuka vedena, je velmi široký. To však v žádném případě neznamená, že jsou všechny organizační formy v hojné míře využívány.

1.2.2 Metody vzdělávání dospělých

Slovo řeckého původu *methodos* – metoda, znamená cestu nebo postup. Jednoduše řečeno, jde o postup k určitému cíli, jež je spojen s naplněním cílů, které jsme si ve vzdělávání stanovili, ale i s optimálním zvládnutím celého obsahu vzdělávání. Jeho realizace je uskutečňována v rámci dané vzdělávací formy a také za určitých výukových podmínek a situací. Samozřejmě, že neexistuje jediná správná či univerzální metoda. Aby byla vzdělávací aktivita efektivní a úspěšná, musí být lektor schopen reagovat v průběhu výuky na danou situaci a operativně metody měnit. V současné době lze v učebnicích nalézt popsaných přes sto technik a metod (Bartoňková, 2011, s. 31). Obecně tedy lze konstatovat, že neexistuje jediná univerzální nebo správná metoda. Každá z nich má své výhody i nevýhody, slabé nebo silné stránky. Každá z učebních metod má své opodstatnění a ve výuce své přesné místo. Nelze říct, že jsou metody špatné nebo dobré, jsou jenom metody, které nebyly lektorem správně didakticky uplatněny nebo zvládnuty. Za nejlepší se proto považuje kombinovat větší počet metod, které jsou v souladu s povahou obsahu a cílů vzdělávání.

Funkce metod výuky:

- ❖ ***motivační*** – zájem účastníka o výuku je výrazně ovlivněn vybranými metodami a jejich obměňováním,
- ❖ ***gnoseologická*** – stanoví zdroj poznání studujícího,
- ❖ ***řídící*** – metody stanovují, jakou odpovědnost má subjekt v procesu vyučování (např. za vysvětlování je zodpovědný lektor, za tvorbu seminární práce vzdělávaný),

- ❖ **personalizační** – různě velký prostor, jaký metody vytvářejí pro spolupráci účastníků s lektorem, ale i mezi účastníky,
- ❖ **rozvojová** – pomocí jednotlivých metod se vzdělávaný učí obsahům, současně se učí i své vlastní metodě - pozorování, analýzy, diskuse atd. (Malach, 2003, s. 7).

Jednotlivá kritéria při kategorizaci metod mohou být rozdílná. Lze sem zařadit například metody dle:

- ❖ **logického zřetele** (induktivní x deduktivní, analytická x syntetická, metoda vývojová, genetická atd.),
- ❖ **fáze osvojované látky** (expoziční, aplikační, motivační, fixační),
- ❖ **zdroje informací** (slovně názorné, slovní, praktické),
- ❖ **role lektora a účastníka** (heterodidaktické – posluchač x lektor, autodidaktické – video, počítač, knihy),
- ❖ **vztahu k praxi účastníka výuky** - praktické, teoretické, teoreticko – praktické (Malach, 2003, s. 81).

Jedním z nejčastějších členění je členění na metody:

- ❖ **Teoretické** – nejvhodnější metody pro předávání teoretických poznatků, objasnění pojmů, principů. Seznamují vyučované s množstvím nových poznatků, obnovují jejich vědomosti a tím působí především na rozumovou stránku osobnosti člověka. Patří sem zejména různá cvičení, semináře, učení se za pomoci audio a videopořadů, studium literatury).
- ❖ **Teoreticko-praktické** – zaměřují se nejenom na získávání poznatků, ale i schopností pro úspěšné jednání v každodenní praxi. Simulací praktických podmínek přibližují výuku praxi. Hlavním cílem těchto metod je výcvik mentálních dovedností (analýzy problémů, sběr informací a jejich hodnocení). Za další z cílů můžeme považovat ovlivňování postojů k práci, k jiným lidem a ovládání způsobu jak správně komunikovat. Do této skupiny můžeme řadit zejména diskusní metody, programové výuky, e-learning, metody případové, metody hry, brainstorming atd..
- ❖ **Praktické** – jsou metody, které se odehrávají převážně v praktickém životě podniku (zácvik, praktické zaučení). Napomáhají formovat pracovní chování,

vytváří motivaci pro dobrý pracovní výkon a pozitivní postoj k práci. Řídícím subjektem zde zpravidla nebývá lektor, nýbrž zkušený, pověřený pracovník. Mezi tyto metody můžeme zařadit instruktáž, mentoring, různé stáže, koučink, exkurze a další (Mužík, 2004, s. 70).

Dále lze metody vzdělávání členit dle míry participace účastníka:

- ❖ *metody aktivní* (Belcourt, 1998, s. 125),
- ❖ *metody pasivní* (videokonference, přednáška, případové studie, hraní rolí, skupinová diskuze).

V každém z vyučovacích procesů jsou uplatňovány různé vyučovací metody, které bývají vzájemně propojeny. V průběhu výuky se mohou měnit nebo i několikrát vystřídat. Jednostranné využití metod, ať už slovních nebo praktických, k dosažení úspěšných výsledků obvykle nevede (Skalková, 2007, s. 183).

1.3 Celoživotní učení

Zodpovědnost za získávání a rozvoj svých schopností, znalostí i dovedností je v současné době stále více přenášena na každého z nás. Zřejmě je i preferování pojmu „učení“ na úkor pojmu „vzdělávání“. Je tedy běžné, že již nehovoříme o vzdělávání, nýbrž o celoživotním učení. Toto učení může zahrnovat vzdělávání formální, neformální a informální. Samozřejmostí by mělo být prolínání se těchto tří forem celým našim životem (Veteška, Vacínová, 2011, s. 51).

1.3.1 Formální vzdělávání

Pro formální vzdělání je charakteristické, že se jedná o proces dlouhodobý, v průběhu kterého se lidé učí, jak se učit. Vzdělávání zahrnuje zlepšování znalostí, rozvíjení úsudku, ale i vytváření širšího rozhledu. Je také rozvojem osobnostního potenciálu i skrytých talentů (Tvrdý, 2008, s. 11). Jedná se o vzdělání, které je realizováno vzdělávacími institucemi, zpravidla školami. Organizační formy, obsahy, cíle vzdělávání i způsoby

hodnocení vymezují právní předpisy. S úrovní dosaženého vzdělání se pojí i úroveň dosaženého příjmu.

Základní vzdělání (primární – elementární)

Je složeno z prvních let formálního vzdělání, které probíhá během dětství. Ve většině zemí je pro děti povinné (díky některým právním systémům je možnost poskytovat toto vzdělání dětem jejich rodiči). V ČR je povinná školní docházka od 6 let a trvá 9 let (základní škola). Hlavním cílem tohoto vzdělání je, aby žák dosáhl základní gramotnosti (uměl číst, psát a počítat, měl základy společenských věd, zeměpisu, historie). Základní vzdělávání můžeme považovat za nepostradatelný „cestovní pas“ pro život, který lidem umožňuje zvolit si povolání, možnost účastnit se na výstavbě kolektivní budoucnosti, ale i pokračovat v učení. Základní vzdělávání můžeme považovat za nezbytné, chceme-li se s úspěchem vypořádat s nerovnostmi mezi zeměmi i mezi pohlavími. Je jedním z prvních kroků při pokusu jak ztenčit enormní rozdíly, které zasahují mnoho skupin (ženy, městské chudiny, venkovské obyvatelstvo, etnické menšiny, ale i milióny dětí, které místo navštěvování škol pracují). Vzdělávání musí být univerzální, ale zároveň i specifické. Lidstvu musí poskytovat to, co je spojuje, zároveň se však musí vyrovnat se specifickými výzvami světů, které bývají velmi odlišné (Jon, 1997, s. 72).

Střední vzdělání (vyšší sekundární)

V české republice se realizuje na gymnáziích (zaměřeno všeobecně), středních odborných školách, učilištích (zaměřeno odborně) a v menší míře také na konzervatořích (umělecké zaměření). Hlavním cílem středních škol je rozvoj vědomostí, dovedností, schopností, hodnot a postojů získaných základním vzděláním, důležitých pro další osobnostní rozvoj jedince. Poskytnuté vzdělání je co do obsahu širší. V české republice je toto vzdělání mezi dospělými dosažené nejčastěji.

Terciární vzdělání

Poskytovatelem tohoto vzdělání jsou vyšších odborné školy (profesně orientované), nebo školy vysoké. Zákon z roku 1990 o vysokých školách navrácí těmto školám akademickou svobodu i autonomii a dále zavádí tři nové formy studia: bakalářské, magisterské/inženýrské a postgraduální. Úkolem prvních dvou forem studia je připravit

studenty na vstup na trh práce nebo na nejvyšší stupeň terciárního vzdělávání - doktorandský a vědeckou kariéru (Straková, Matějů, 2006, s. 109). Vysokoškolské vzdělávání je jednou z hnacích sil ekonomického rozvoje a zároveň místem, kde se vědění nejen tvoří ale i uchovává.

1.3.2 Neformální vzdělávání

Neformální vzdělávání, které nastává zejména po ukončení etapy vzdělávání formálního, by mělo být jedním z pilířů rozvoje systému vzdělávání celoživotního. Jedná se o systematické a organizované vzdělávací aktivity, které se odehrávají mimo oficiální vzdělávací instituci (Šerák, Dvořáková, 2009, s. 23). Mívá většinou formu různých kurzů, workshopů, seminářů apod. Jeho hlavním úkolem je, aby jedinec získal nové vědomosti, dovednosti, zkušenosti a kompetence, které mu budou nápomocny ke zlepšení jeho pracovního uplatnění, ale i společenského postavení. Jedná se například o počítačové kurzy, kurzy autoškol, cizích jazyků, rekvalifikační kurzy, krátkodobá školení a přednášky, kurzy pro zaměstnance (Veteška, Vacínová, 2011, s. 51).

Charakteristické rysy neformálního vzdělávání:

- ❖ dobrovolnost – vztah partnerství mezi vedoucím vzdělávacího procesu a účastníkem vzdělávání,
- ❖ ochota zapojit se do interaktivních cvičení, zaměřených na rozvoj svých dovedností i sociálních kompetencí,
- ❖ právo dělat chyby a učit se z nich,
- ❖ snaha o zpřístupnění toto vzdělání pro všechny - bez ohledu na absolvovanou praxi, sociální postavení, nebo dosažené vzdělání,
- ❖ naplánování cílů v rámci vzdělávacího procesu,
- ❖ vzdělávací proces není nutno zakončovat testem nebo stvrzovat diplomem.

1.3.3 Informální učení

Hovoříme zde o procesu, pomocí kterého můžeme získávat vědomosti, osvojovat si postoje, dovednosti a kompetence z našich každodenních zkušeností nebo činností v zaměstnání, rodině či ve volném čase. Můžeme sem zařadit také sebevzdělávání, i když jedinec, který se učí, nemá bezprostřední možnosti si své nově nabyté znalosti či dovednosti ověřit formálním způsobem. Na rozdíl od předchozích dvou typů není organizované, obvykle nebývá systematické a institucionálně koordinované (Veteška, Vacínová, 2011, s. 51). Lze jej označit za přirozenou součást každodenního života a i když se nemusí jednat o učení záměrné, ani nám nemusí být uznáno za činnost přispívající k rozvoji našich znalostí či dovedností, přesto se děje. Podle odhadů tvoří až 75 % veškerého našeho učení. Někdy však bývá jeho role ve vztahu k formálnímu vzdělávání, které je ve společnosti nejvíce ceněno především pro možnost získání diplomu nebo osvědčení, podceňována (Tvrdý, 2008, s. 11).

1.4 Vzdělávání dospělých jako předpoklad pro získání zaměstnání

Práce je nejdůležitější činností dospělého člověka, ať už ji vykonává jako zaměstnanec, ve svobodném povolání nebo se jejím prostřednictvím realizuje mimo trh práce.

Pro člověka je důležité realizovat se:

- ❖ *v ekonomické oblasti* (na trhu práce), kde se realizuje jako pracovní síla, materiálně se zabezpečuje,
- ❖ *v sociální oblasti* (v systému sociálních vztahů) – realizuje se jako pracovník a pracovní činný člověk mimo pracoviště v různých pozicích a funkcích, od čehož se odvíjí jeho sociální zabezpečení, ale i společenský status,
- ❖ *v psychologické oblasti* (jako systém osobnosti) se realizuje jako člověk, který svou pracovní činností přizpůsobuje, aktivně mění a tvořivě produkuje nové prostředí života. Práci realizuje svůj individuální potenciál, od čehož se odvíjí práci podmíněná životní seberealizace a kvalita života.

Načrtnuté oblasti pracovní aktivity člověka nás přivádí k názoru, že významným faktorem rozvoje vzdělanosti a silnou motivací vzdělávat se může být u mnohých dospělých snaha uplatnit se na trhu práce. Pracovní aktivita a pracovní uplatnění má viditelný dopad na ekonomickou a sociální úroveň života jednotlivce (Langer, 2011, s. 47). Úroveň profesionálních dovedností a kvalifikace bude při hledání pracovních příležitostí rozhodující. Více dovedností znamená větší možnost volby jak pro zaměstnavatele, tak i pro pracovníka. Pracovníci, jejichž kvalifikace je nízká, budou postupně stále více vytlačováni přesnějšími a hlavně levnějšími stroji. O práci lidí bez kvalifikace nebude zájem a oni sami se mohou stát potencionálním kriminálním problémem společnosti (Buchtová, 2002, s. 114).

Vzdělání lze tedy chápat i jako prevenci proti nezaměstnanosti. Vzdělání lidé jsou schopni se lépe adaptovat na neustále se měnící požadavky trhu práce, vyhovět náročným požadavkům nových velmi progresivních oborů, v nichž je spojena poptávka po práci se znalostmi a dovednostmi na špičkové úrovni. Ochota přijmout nové poznatky, jakož i otevřenost, kapacita i schopnost je zvládnout, determinují schopnost vykonávat složitější pracovní činnosti, které s sebou současná technologie stejně jako i pokrok přináší. Požadavky na nová pracovní místa na ně nepůsobí diskriminačně. Člověk, který je vzdělaný je schopen se s nezaměstnaností snáze vyrovnat a smysluplně prožít volný čas. Vzdělání, jakožto jistá ochrana před nezaměstnaností, by mělo být rozvíjeno od úzce pojaté přípravy pro konkrétní pracovní místo k široké přípravě na život: s čímž souvisí nejen příprava k práci, ale i využívání volného času (Brožová, 2003, s. 44).

2. NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost je nepříjemný průvodní jev rozvoje společenských systémů, které jsou založeny na tržní ekonomice. Jde o obrovsky neefektivní jev, značně snižující celospolečenskou produktivitu práce, rozšiřující počty občanů, jež jsou sociálně slabí a prohlubující chudobu. Odstranit ji, by znamenalo vyřešit spoustu sociálních a ekonomických problémů (Maruška, 2012, s. 16). Vysoká míra nezaměstnanosti velmi nepříznivě ovlivňuje celkové klima společnosti, zhoršuje jak hospodářskou situaci státu, tak i spokojenost a zdraví lidí. Ztráta zaměstnání je však především značně ponižující pro člověka, který chce a umí pracovat, narušuje jeho psychickou pohodu, poškozují dosavadní život jeho rodiny. Práce má v životě každého člověka nezastupitelné postavení, jednak mu umožňuje se ekonomicky zajistit a také hraje velmi důležitou roli při uspokojování jeho potřeb (např. potřeby seberealizace či uznání). Práce nám umožňuje rozvíjet své schopnosti, integrovat se do společnosti, ale i navazovat vztahy. Pokud bychom zaměstnání ztratili, může nám hrozit jednak sociální izolace, ubývají kontakty se společností, změní se i naše životní úroveň a nakonec nezaměstnanost zasáhne naše duševní i fyzické zdraví. Ztráta zaměstnání může tedy představovat závažnou psychosociální zátěž. Dlouhodobá nezaměstnanost je velice tíživým existenciálním zážitkem, který člověka ovlivňuje ve všech směrech. Může se stát, že se k ní přidruží i sociálně patologické jevy. V rámci sociální pedagogiky představují nezaměstnaní tzv. marginální skupinu, jedná se o skupinu, stojící na okraji společnosti, která od této společnosti potřebuje pomoc. Hlavním úkolem, který sociální pedagogika v této oblasti má je určitě prevence a nápravná výchova. Ta by mohla spočívat například již v poradenství spojeném s výběrem povolání u žáků základních a středních škol. Dle nabídky a poptávky po kvalifikovaných pracovnících by bylo zvoleno takové pracovní zaměření, které by eliminovalo rizika pozdější dlouhodobé nezaměstnanosti, kdy na vysoký počet absolventů připadá málo volných pracovních. V případě jedince, který již nezaměstnaný je, by se aktivity sociální pedagogiky mohly soustředit zejména na individuální přístup ke klientovi a analýzu jeho problémů. Nezaměstnaným by bylo například možno poradit i s tvorbou denního programu, přemíra volného času totiž může představovat pro nezaměstnaného velký problém. Dále lze poradit nezaměstnanému, na jaké dávky má například nárok a kde si je může vyřídit, popřípadě pomoci s vyplněním daných formulářů, čímž by bylo například možno zamezit jevům, jako jsou krádeže nebo bezdomovectví. V neposlední

řadě také lze pomoci při hledání vhodného zaměstnání či výběru rekvalifikačního kurzu. Cílem sociální pedagogiky je tedy pomoc těmto skupinám a jedincům při nalezení výchovných postupů, vedoucích k jejich soběstačnosti a svépomoci.

2.1 Význam práce pro člověka

Práce je jednou z významných ekonomických, ale i společenských aktivit člověka, zaujímá v lidském životě nezastupitelné postavení a má v jeho životě dosud nenahraditelný význam. V kontextu života jedince určuje začátek a také konec jeho ekonomické aktivity (Krejčí, 2013, s. 9). O jejím významu svědčí i fakt, že jak příchod, tak i odchod z ekonomické aktivity můžeme považovat za jeden z lidských životních mezníků. Jedním z důkazů tohoto tvrzení může být například skutečnost, že pokud se člověk prezentuje, mezi prvních pět věcí, které o sobě řekne, patří jeho zaměstnání. Jak říká Freud, práce je pouto, jež nás váže k realitě (Šimek, 2007, s. 7). Práce je důležitou podmínkou důstojné existence člověka, přináší mu nejen prospěch materiální, ale současně mu dává i pocit společenské užitečnosti a seberealizace. Vřazuje jej do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby sebeuplatnění, ctižádosti a sebeúcty. Práci tedy nemůžeme považovat pouze za nástroj sloužící k výrobě statků, nebo k výkonu služeb, práce vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností potkávat jiné lidi, uzavírat přátelství, vést rozhovory (Buchtová, 2013, s. 75). Jak potvrzují naše i zahraniční poznatky, ztráta práce pro jedince neznamena pouze pokles jeho životní úrovně (jež často hraničí až s chudobou), ale nese s sebou i řadu dalších negativních osobnostních změn. Psychologické výzkumy lidí, jež jsou dlouhodobě nezaměstnaní, zjišťují, jak hluboce jsou ze ztráty práce deprivováni, s čímž souvisí značný pokles sebevědomí i sebeúcty, pocity beznaděje a neužitečnosti. Současně zde dochází k poklesu sociálního statusu nezaměstnaného, který často doprovází jeho ponižující stigmatizace (Buchtová, 2013, s. 8). Naprostá většina lidí nepovažuje práci za nutný životní úděl, s nímž je třeba se smířit, ale pracuje s radostí a uspokojením. Člověk obvykle pozná skutečnou hodnotu práce až v době, kdy ji ztratí. U jedince, z jehož osobního života je práce nedobrovolně vyřazena, je možno prokázat negativní psychologické, sociální, ale i zdravotní důsledky. Pokud člověk dlouhodobě ztratí placené zaměstnání, mizí odměna jako jeho hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, vzniká

ekonomická nejistota (osobní i rodinná), ničí se běžné časové rozvržení pracovního dne a současně s tím se i ztrácí možnost získávání a udržování pracovních dovedností a návyků. Dlouhodobou nezaměstnaností dochází k vytráčení se smyslu života, k omezení sociálních kontaktů se spolupracovníky, přáteli a nastává postupný rozklad integrity osobnosti. Současně s tím se vytrácejí i aktivity, které byly dříve pravidelnou součástí každodenního pracovního rytmu člověka. Pokud se člověk ocitá dlouhodobě bez práce, ztrácí nejsilnější pojítko s realitou, zmocňuje se ho nejistota a strach z toho co přinese budoucnost, později i začíná pochybovat o vlastních schopnostech. Ztráta zaměstnání ve společnosti, kde placená práce je stále ještě spojována s vysokou osobní i společenskou hodnotou, kde je zaměstnání považováno za klíč k životním aspiracím i za zdroj identity a sebeúcty člověka, toto přináší velmi stresující životní událost. Tento subjektivně stresující zážitek navíc okolí stále ještě vnímá jako známku životního selhání jedince (Buchtová, 2013, s. 76).

Jednu z charakteristik významu práce dle „Giddense“ nám předkládá Mareš (1994, s. 58).

- ❖ *Peníze* – jsou považovány za hlavní zdroj uspokojování lidských potřeb a také v podstatě určují, jaké potřeby vůbec člověk má.
- ❖ *Úroveň činnosti* – zaměstnání je pro člověka základnou k získání a zdokonalení jeho schopností a dovedností (i v případě, pokud jde o práci rutinní).
- ❖ *Rozmanitost žití* – prostředí v zaměstnání je rozdílné než prostředí domácí, na něž je odkázán nezaměstnaný a jež ho může omezovat.
- ❖ *Struktura času* – zaměstnaný člověk má den obvykle organizován podle pracovního rytmu, který byt' může být někdy i ubíjející, nese s sebou smysluplné uspořádání denních aktivit.
- ❖ *Sociální kontakt* – přátelské vztahy i možnost participace na širších aktivitách s dalšími lidmi.
- ❖ *Osobní identita* - zaměstnání obvykle nabízí i stabilní sociální identitu, pro kterou je ceněno.

Podle Vrooma má práce pro člověka tyto významy:

- ❖ umožňuje člověku směnit peníze za výkon,
- ❖ umožňuje odvést duševní a tělesnou energii,
- ❖ přispívá k produkci statků a služeb,

- ❖ zprostředkovává sociální interakci,
- ❖ z části přispívá k vymezení sociálního statusu (Bačůvková, 2011, s. 13).

2.2 Definice nezaměstnanosti

I když se na první pohled může zdát, že definovat pojem „nezaměstnanost“ je snadné, přesná definice tohoto pojmu je dosti složitá. V první řadě je potřebné si uvědomit skutečnost, že ne každý člověk, který pracuje, je zaměstnan a naopak, že ne každý, kdo nepracuje, může být označován jako nezaměstnaný. Definice nezaměstnanosti je založena na tom, že osoba schopná pracovat je z možnosti práce v placeném zaměstnání vyřazena, s tímto se však nespokojí a hledá si zaměstnání nové, třeba jen na částečný úvazek. Zjednodušená definice nám říká, že nezaměstnaný je ten, kdo není zaměstnaný, ale práci si aktivně hledá, nebo čeká, až se bude moci do práce vrátit (Referáty, nezaměstnanost, 1998). Přiznání statusu nezaměstnaného podmiňuje několik dalších skutečností, přičemž jednotlivé instituce mají nastavený svůj vlastní soubor kritérií, která vymezují nezaměstnanou osobu.

Mezinárodně uznávaná definice nezaměstnaného je definice ILO (Mezinárodní organizace práce) v které jsou obsaženy následující podmínky:

- ❖ věk – starší 15 let,
- ❖ postavení na trhu práce – jedinec nesmí být v placeném zaměstnání nebo sebezaměstnání,
- ❖ aktivnost – zaměstnání si jedinec aktivně hledá,
- ❖ připravenost k okamžitému nástupu do zaměstnání (nebo nejpozději do 14 dnů) (Václavíková, 2009, s. 47).

Koho tedy lze považovat za zaměstnaného a koho za nezaměstnaného?

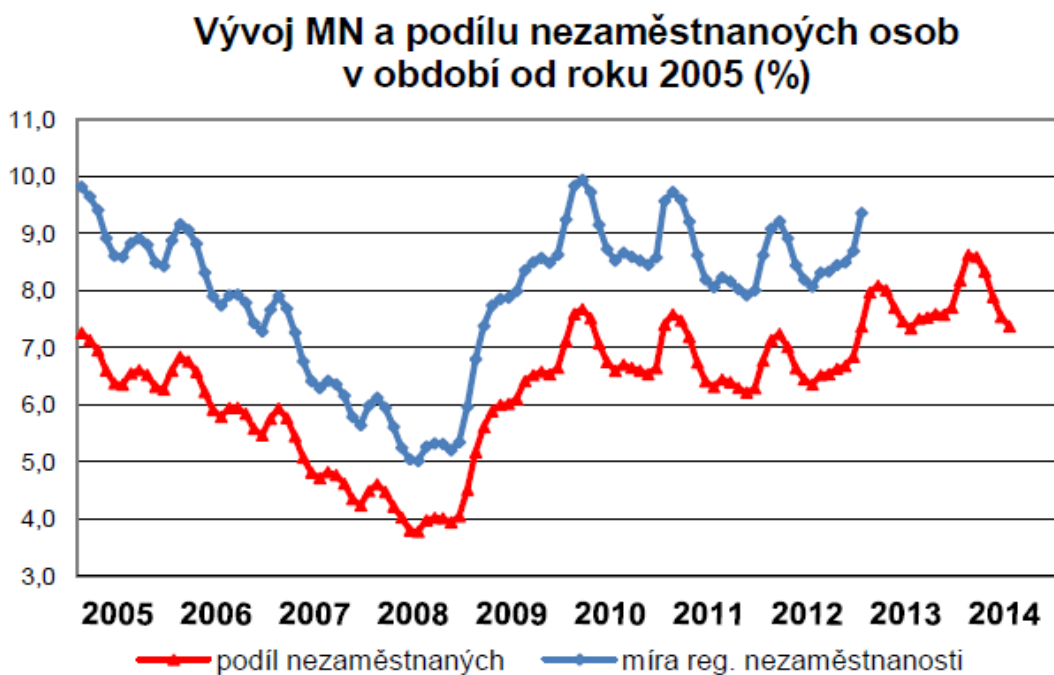
Zaměstnaný – jedinec vykonávající jakékoliv zaměstnání nebo sebezaměstnání, které je placené. Jsou to rovněž ti, kteří mají práci, ale v současné době z různých důvodů nepracují (např. dovolená, stávka, nemoc atd.).

Nezaměstnaný – jedinec, který je schopen pracovat, během určité doby (např. 14 dní) je ochoten do práce nastoupit, placené zaměstnání ani sebezaměstnání nemá, avšak aktivně ho hledá. Tyto skupiny dohromady tvoří *ekonomicky aktivní obyvatelstvo*

(pracovní sílu). Lidé, jež nemůžeme zařadit ani do jedné z těchto uvedených skupin, např. důchodci, studenti či ženy v domácnosti tvoří *ekonomicky neaktivní obyvatelstvo* (Brožová, 2003, s. 77).

Do roku 1989 v tehdejším Československu nebyla nezaměstnanost jako taková známa, v podstatě jsme mohli hovořit o celonárodní pracovní povinnosti. Na počátku 90. let 20. století lze hovořit spíše o přezaměstnanosti, kdy bylo mnoho pracovníků v zaměstnání reálně nevytížených. S jevem jménem nezaměstnanost se začali po roce 1990 občané postupně seznamovat, přičemž míra nezaměstnanosti v ČR nikdy nepřesáhla hranici 10 procent. První růst míry nezaměstnanosti přichází po hospodářské recesi (tzv. Klausovy balíčky) roku 1998 a kulminuje v roce 2000, druhý vrchol nacházíme v roce 2004. Tento vývoj se týká především tzv. strukturální nezaměstnanosti – takto označujeme jev, kdy rychle nastupující moderní technologie vytlačují z pracovního trhu pracovní sílu, která je méně kvalifikovaná a nestíhá se přizpůsobit prudce měnícím se podmínkám (Novák, 2012, s. 30). Vstupem do Evropské unie dokonce došlo k poklesu nezaměstnanosti tak nízkou (pod pěti procentní hranici), že někteří odborníci, ale především zaměstnavatelé zastávali názor, že bez práce zůstávají pouze ti, kteří nechtějí pracovat (Grudzinská, 2012, s. 3).

Obr. č. 2 Vývoj míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob v letech 2005 – 2014



Zdroj: (MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti, 2014)

Výše nezaměstnanosti se v čase mění a odlišné jsou také její příčiny. Obecně můžeme konstatovat, že ideální situace na trhu práce je stav plného zapojení pracovní síly. Reálně se však nerovnováha na trhu práce dlouhodobě prohlubuje a roste přirozená míra nezaměstnanosti.

Toto je způsobeno:

- ❖ růstem dynamiky ekonomického rozvoje a strukturálních změn,
- ❖ sociální politikou vlád, jež oslabuje motivaci lidí,
- ❖ rostoucí neochotou pracovní mobility, nepochopením nutnosti rekvalifikací.

Mezi příčiny nezaměstnanosti může dále patřit:

- ❖ minimální mzda a mzdová rigidita,
- ❖ nedokonalá informovanost o pracovních místech,
- ❖ kolektivní vyjednávání a působení odborů,
- ❖ tzv. efektivní mzda -zvýšená motivační mzda u vybraných zaměstnanců (Šafránek, 2011, s. 29).

Logicky lze tedy předpokládat, že bude snaha, zejména z důvodů praktických nezaměstnanost nějakým způsobem měřit. Je k tomu použito především míry nezaměstnanosti, jež je podílem nezaměstnaných v celku populace, která je schopna práce. I zde se ovšem v různé podobě přihlíží k ochotě určité populace pracovat (Mareš, 2002, s. 22).

Nezaměstnanost tedy můžeme vyjádřit ukazatelem **míry nezaměstnanosti (u)** a je uváděna v procentech. Míru nezaměstnanosti udáváme jako poměr nezaměstnaných lidí, ke všem práceschopným lidem, tj. zaměstnaným a nezaměstnaným (Helísek, 2004, s. 46).

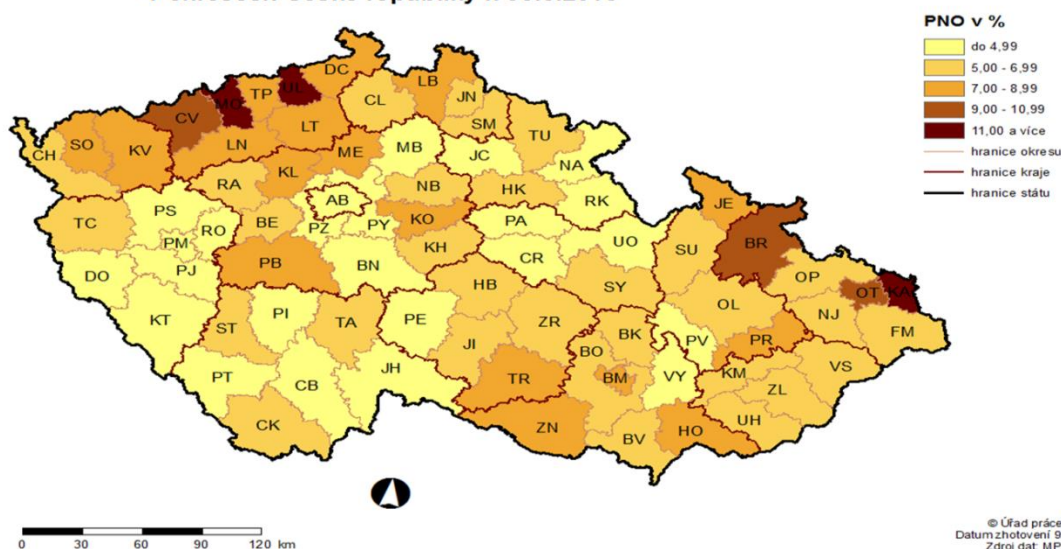
Míra nezaměstnanosti (u):

$$u = \frac{\text{nezaměstnaní}}{\text{ekonomicky aktivní}} * 100$$

V praxi míru nezaměstnanosti zjišťujeme podle počtu uchazečů o zaměstnání na úřadech práce – mluvíme zde o *registrované nezaměstnanosti*. Lidé se hlásí na úřad práce z různých důvodů, např. aby jim pomohl práci najít, dalším důvodem může být získání podpory v nezaměstnanosti (což je přihlášením na úřad práce podmíněno). Naopak lidé dlouhodobě nezaměstnaní, kteří již nárok na podporu v nezaměstnanosti i důvěru v to, že jim úřad práce zaměstnání najde, ztratili, se již většinou na úřady práce nehlásí. Z uvedeného jasně vyplývá, že *nezaměstnanost skutečná*, bývá vždy o nějaké procento vyšší než nezaměstnanost registrovaná (Cáderová, 2008, s. 16).

Obr. č. 3 Podíl nezaměstnaných osob na počtu obyvatel

PODÍL NEZAMĚŠTNANÝCH OSOB (PNO) NA POČTU OBYVATEL
v okresech České republiky k 30.6.2015



Zdroj: (MPSV, ČSÚ, 2015)

2.3 Typy nezaměstnanosti

U nezaměstnaných můžeme rozlišovat určité typy nezaměstnanosti, z nichž každý má jiný význam a i jinak ovlivňuje ekonomickou výkonnost státu.

Frikční nezaměstnanost – někdy je označovaná pojmem „normální“ (1% - 2%). Vzniká tehdy, když se zaměstnaná osoba vzdá dobrovolně svého současného pracovního místa,

protože si hledá místo jiné. Přitom není rozhodující, zda se pracovního místa vzdala z důvodu hledání pracovního místa s lepšími podmínkami (lepší pracovní podmínky, vyšší mzda, vyšší šance pracovního postupu, vyšší stupeň uspokojení z nově vykonávané práce, lepší životní nebo i bytové podmínky) nebo že chce změnou pracovního místa předejít očekávanému propouštění (např. z důvodu snížené produkce, organizačních změn atd.). Délka tohoto druhu nezaměstnanosti bývá krátká - přibližně 6-12 týdnů (Knoll, 1993, s. 9). V této kategorii nezaměstnaných mají velký podíl mladí lidé. Jsou to ti, kteří na trhy práce teprve vstupují a hledají si takové pracovní místo, jež by nejlépe vyhovovalo jejich představám a odpovídalo jejich schopnostem. Tím obvykle první pracovní místa nebývají, obvykle ho nachází až na několikátý pokus. Frikční nezaměstnanost můžeme považovat za nezaměstnanost dobrovolnou. U frikční nezaměstnanosti jde „pouze“ o vyhledávání a obsazování již někde existujících volných pracovních míst, proto bývá také označována jako tzv. vyhledávací nezaměstnanost (Helísek, 2004, s. 46).

Strukturální nezaměstnanost – její příčinou jsou především změny v ekonomických strukturách společnosti. Vzniká, pokud se objeví nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po určité pracovní síle. Útlum jednoho určitého odvětví přispívá k růstu odvětví druhého. V důsledku tohoto mohou propuštění pracovníci získat zaměstnání v nově se rozvíjejícím odvětví, často to však bývá spojeno s nutností změny kvalifikace. Jde o vážný typ nezaměstnanosti, který může být příčinou rychlého růstu nezaměstnanosti dlouhodobé.

Vnitřní strukturu této nezaměstnanosti lze blíže vymezit jako:

- ❖ *sezonní nezaměstnanost*, která vyplývá ze sezonní povahy práce ve stavebnictví, zemědělství či cestovním ruchu (je dočasná, příležitostná a nezapojení do pracovního procesu není pro jedince vyloučením, přerušením nebo ukončením řádného pracovního procesu),
- ❖ *nezaměstnanost z nedostatečné poptávky* (Šafránek, 2011, s. 36).

Cyklická nezaměstnanost – jedná se o typ nezaměstnanosti související s cyklickým poklesem výkonu v ekonomice. Tato složka narůstá v období hospodářských poklesů a naopak je potlačována, pokud ekonomika roste. Cyklická nezaměstnanost je spjata s poklesem celkové poptávky v ekonomice (Buchtová, 2002, s. 67).

Dle Mareše můžeme rozlišit ještě další druhy nezaměstnanosti:

Nezaměstnanost skrytá – v souvislosti s ní se někdy hovoří o tzv. *skryté pracovní síle* (nezaměstnaný není registrován, i když zaměstnání nemá, ale při dostatečné nabídce by místo přijal). Velkou část osob zde tvoří vdané ženy a mladiství. Jedná se o osoby, jež na hledání práce rezignovaly, nebo ji hledají přímo u zaměstnavatelů nebo pomocí neformálních sítí. Také může jít o osoby s nízkou kvalifikací, vysokým věkem, či jiným handicapem, zůstávající pro tyto charakteristiky neumístěny a odsouvány mimo trh práce (např. předčasný odchod do důchodu).

Neúplná zaměstnanost – existence pracovníků, jež musí akceptovat práci, která plně nevyužívá jejich schopnosti a kvalifikaci, práci na snížený úvazek. Tento typ nezaměstnanosti je paradoxně rozšířen jako jeden ze způsobů, jimiž společnost čelí masové nezaměstnanosti (zkrácená pracovní doba, sdílení pracovního místa).

Nepravá zaměstnanost – jde o osoby, které jsou sice nezaměstnané, ale práci nehledají (odmítají nabízenou práci přijmout). Většinou jim jde o to v plné míře vyčerpat podporu v nezaměstnanosti. Dále sem můžeme zařadit osoby, které jsou sice registrované jako nezaměstnané, ale pracují nelegálně v neformální a šedé ekonomice (Mareš, 2002, s. 20-21).

Dále lze rozlišovat ***nezaměstnanost krátkodobou*** nebo ***dlouhodobou***. Za krátkodobou nezaměstnanost můžeme považovat nezaměstnanost, která netrvá déle než 5 měsíců. Za dlouhodobou se v ČR podle platného zákona považuje nezaměstnanost v délce trvání nad 5 měsíců (zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.). Za největší problém můžeme považovat nezaměstnanost delší než 1 rok. Lidé, jež uvíznou v dlouhodobé nezaměstnanosti, si motivaci pro hledání zaměstnání zachovávají jen stěží, vytrácejí se jejich pracovní návyky a také ochota zaměstnavatele tyto lidi zaměstnat bývá nízká (Tichá, 2013, s. 67).

Dalšími z druhů nezaměstnanosti může být dle Brožové ***nezaměstnanost dobrovolná*** a ***nedobrovolná***. Za ***dobrovolně nezaměstnaného*** můžeme považovat toho, kde je ochoten přijmout práci pouze za vyšší mzdu než je ta, která převládá na určitém příslušném odvětvovém trhu. Z toho důvodu nemohou tito pracovníci práci najít. Někteří tak činí pouze krátkodobě: pokud ve svém hledání neuspějí, tak se např. rekvalifikují, nebo změni profesi a uplatní se na jiném odvětví trhu. Jiní, než aby pracovali za nižší mzdu, raději nepracují vůbec a mohou dávat přednost životu ze sociálních dávek. Délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti potom obvykle závisí na výši a době vyplácení dávek

v nezaměstnanosti. Zatímco dobrovolně nezaměstnaní nebývají ochotni přijmout pracovní místa, která nejsou zaplácena podle jejich představ a snaží se hledat místa lepší, *nedobrovolně nezaměstnaní* práci hledají a jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu práce převládá. Někteří by dokonce byli ochotni pracovat i za mzdu nižší, přesto však pracovní místo nemohou najít. Nedobrovolná nezaměstnanost postihuje především pracovníky, kteří nemají alternativní příležitosti a pro které bývá rekvalifikace nebo změna profese obtížná. Tato nezaměstnanost je právě tou, která způsobuje nejen ekonomické potíže, ale i sociální a psychické problémy těm, kteří se s ní nejsou schopni dostatečně dobře vyrovnat (Brožová, 2003, s. 85).

2.4 Vliv důsledků nezaměstnanosti na život jedince

Pokud je jedinec vyřazen z pracovního procesu, přináší to kromě problémů sociálních a ekonomických i zdravotní důsledky. V dnešní době jsou celkem známy psychologické, biologické a sociální faktory, jež činí práci, jako takovou, pro člověka nezbytnou. Práce, což je obecně akceptováno, je první a také základní podmínkou lidské existence. Většina lidí má k práci i k pracovišti symbiotický vztah. Porušení tohoto vztahu – přerušení zaměstnání či trvalejší nejistota v něm – bývá prožíváno a pocíťováno jako skutečná ztráta. Toto se odráží na úrovních sociální, biologické i psychologické. Ztráta možnosti pracovat ve vlastní profesi nebo vykonávat zaměstnání může vést nejen ke ztrátě příjmů, ale také k narušení rodinné rovnováhy, emoční pohody, kvality života, sociálních vztahů, a dokonce i zdraví (Buchtová, 2002, s. 129). Status nezaměstnaného je současnou společností vnímán jako podřadný. Lidé, kteří se ocitnou bez zaměstnání, žijí pouze z podpory v nezaměstnanosti nebo sociálních dávek, což s sebou přináší výrazný pokles jejich životní úrovně. Zejména nezaměstnanost, která je dlouhodobá, je vstupem do světa chudoby. Lidé jsou nuceni vzít jakoukoliv, většinou i hůře placenou práci a čím dál více se zadlužují. Člověk, který ztratí zaměstnání, přichází o sociální kontakty, vztahy s bývalými spolupracovníky postupem času slábnou, nezůstává jim nic společného, což je pro nezaměstnaného ponižující zážitek. Nezaměstnaní lidé se izolují od ostatních, více se uzavírají do sebe a daleko obtížněji navazují mezilidské vztahy. Lidé, kteří se ocitnou bez práce, mohou mít pocit, že nikam nepatří. Mohou se považovat za ztroskotance na okraji

společnosti, které nikdo nepotřebuje. Jednou z možností jak těmto lidem pomoci vyrovnat se se ztrátou zaměstnání jsou psychologické intervenční programy pro nezaměstnané. Cílem těchto programů je redukce stresu nezaměstnaného člověka, podnícení jeho aktivity k tomu, aby byl více flexibilní, získal sebejistotu, osvojil si potřebné sociální dovednosti.

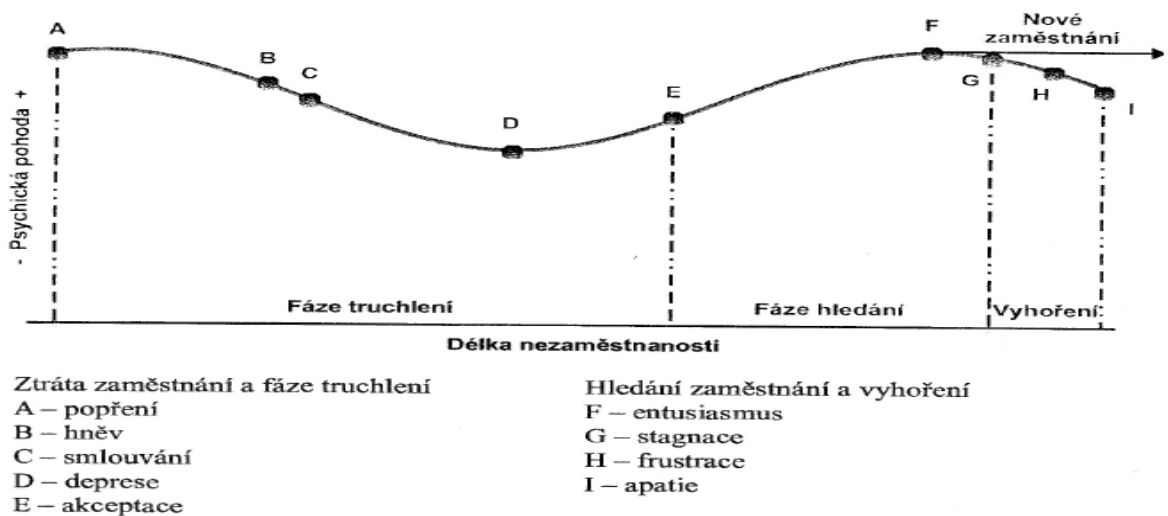
K efektivní osobní strategii a pro překonání krizového období ztráty práce může patřit:

- ❖ *Nepodléhat tlaku nepříznivé situace a neztrácet naději.* Člověk se nesmí nechat odradit případným neúspěchem při hledání práce. Hledání nového pracovního místa je vždy spojeno s možností odmítnutí, je třeba vážit si svého života a sebe, uchovat si zdravou hrdost a sebedůvěru.
- ❖ *Naplánovat si pravidelné denní aktivity.* Zejména péče o sebe sama, svůj zevnějšek, prospívá zdravému sebevědomí. Dále je to péče o vzdělání – rozšiřování si své kvalifikace a získávání dovedností, které budou člověku ve vzdálenější budoucnosti užitečné. Pečovat o rodinu a své blízké, rozvíjet, pokud to finanční situace dovolí volnočasové aktivity.
- ❖ *Využít času k možnostem zhodnocení dosavadních pracovních a životních zkušeností.* Zpracovat si osobní audit svých znalostí, dovedností, schopností a vědomostí (co všechno umím, znám, co jsem doposud nevyužil).
- ❖ *Dobře znát práva a povinnosti, které nezaměstnaný má, rozšířit si obecné právní vědomí.*
- ❖ *Nezavírat se do sebe, neustále sledovat dění kolem sebe, udržovat kontakt s širším sociálním okolím i trhem práce.* Naše okolí bývá často nejvýznamnějším zdrojem včasných a kvalitních informací o možnosti zaměstnání.
- ❖ *Najít si na přechodnou dobu i práci méně placenou,* třeba i pod svojí kvalifikaci nebo na částečný pracovní úvazek, je důležité nezůstávat v nečinnosti.
- ❖ *Promyslet úspornou životní strategii.* Nedostatek financí může být příležitostí k přehodnocení dosavadních životních hodnot.
- ❖ *Důsledně pečovat o své zdraví.* Obavy ze ztráty zaměstnání často provází pocity úzkosti, smutku a deprese. Ty se po čase mohou somatizovat a vyvolat některé z onemocnění, které nazýváme psychosomatické. Tyto stavy lze zmírnit přiměřenou tělesnou aktivitou, relaxací nebo i psychoterapií. Dobrý zdravotní stav může pomoci udržet dostatek odpočinku a aktivity, je třeba i nadále udržovat pravidelný denní rytmus (Buchtová, 2002, s. 120 – 121).

Dynamický aspekt nezaměstnanosti

Vlivem mnoha velmi specifických faktorů patří prožívání nezaměstnanosti k velice individuálním zkušenostem. Tato skutečnost se rovněž vztahuje na dynamiku změn, které jsou se ztrátou zaměstnání spojené a jsou determinovány celou řadou vlivů, jak objektivních, tak i subjektivních. Na základě mnoha empirických výzkumů můžeme poukázat na jistou pravidelnost v reakcích lidí na ztrátu zaměstnání. Závěry těchto studií umožnily formulaci dynamických teorií, popisujících zkušenosti nezaměstnaných osob v časovém horizontu. Zajímavým způsobem zachytili problém kontinuity změn, které ztráta zaměstnání přináší Borgen a Amundson, ve své teorii dynamiky nezaměstnanosti, kterou znázorňuje níže uvedený graf (Václavíková, 2009, s. 141).

Obr. č. 4 Dynamika nezaměstnanosti



Zdroj: (Václavíková, 2009, s. 141)

3. Trh práce a nezaměstnanost

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosáhnout plné, svobodně zvolené a produktivní zaměstnanosti. Je však více než pravděpodobné, že v tržním hospodářství jde o ideální stav, k němuž se společnost jako celek bude více či méně přibližovat, stavu plné zaměstnanosti však zřejmě nikdy nedosáhne. Stát se zaměřuje na podporu zaměstnanosti pomocí ekonomických nástrojů a vytvářením trhu práce jako součásti tržního hospodářství, kdy konečným cílem je ekonomická prosperita i zabezpečení maximální, produktivní zaměstnanosti, která je založená na svobodně zvoleném zaměstnání (Jakubka, 2011, s. 4).

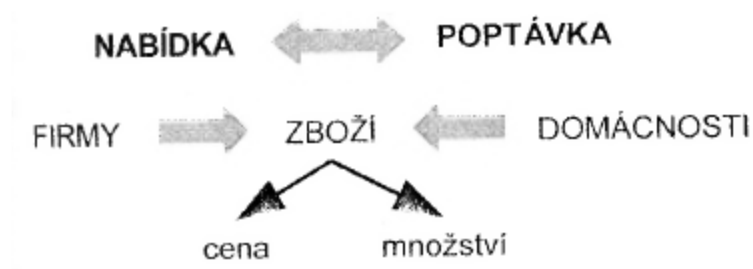
3.1 Trh práce a jeho typologie

Trh práce, podobně jako i jiné trhy je založen na vztahu nabídky a poptávky. Oproti jiným trhům zde však můžeme pozorovat jistou zvláštnost. Není totiž pouze činností ekonomickou, ale i sociální (Krejčí, 2013, s. 54). To také vyplývá ze skutečnosti, že nositelem „práce“ je zde lidská bytost i se svými biologickými, ale také psychickými charakteristikami a v neposlední řadě i se svými lidskými právy. To je i jeden z důvodů, proč je pracovní trh objektem vládní intervence, která má podobu zejména pracovního zákonodárství (Jurečka, 2013, s. 246). Trh práce můžeme označit za místo, kde dochází k setkávání zaměstnanců a zaměstnavatelů. Během jednání mezi poptávajícími a nabízejícími se dohaduje množství i cena směnného zboží, v tomto případě tedy práce. Prostřednictvím trhu práce jsou lidé rozmísťováni do jednotlivých zaměstnání, firem či odvětví a regionů. Trh práce tedy jako jeden ze vzájemně propojených segmentů tržního hospodářství podléhá, jako je tomu i v případě ostatních trhů, stejným tržním vlivům. Trh práce v ekonomice ovlivňuje jak procesy výroby (tvorby statků), tak i spotřeby (využití statků). Stejně jako na jiných trzích se i na trhu práce můžeme setkat se dvěma stranami subjektů. Nabídku na pracovním trhu tvoří ti, kdo pracovní sílu nabízejí, tedy uchazeči o zaměstnání nebo zaměstnanci, poptávka po práci v tomto případě je tvořena firmami nakupujícími pracovní sílu svých zaměstnanců (Václavíková, 2009, s. 23). Za hlavní

„nedokonalost“ trhu práce lze považovat skutečnost, že zbožím, s nímž se na něm obchoduje, jsou vlastně živí lidé. Ti na tomto trhu získávají prostředky, jimiž zabezpečují své základní životní potřeby, ale i určitou společenskou prestiž a současně naplňují potřebu sociálních kontaktů i seberealizace. Z toho logicky vyplývá, že tito lidé v naprosté většině případů nemohou zůstat dlouhodoběji mimo pracovní trh, aniž by to mělo devastující účinek na jejich příjmovou úroveň, postavení ve společnosti i rodinné vazby, psychiku atd. (Janíčko, Dandová, 2010, s. 7).

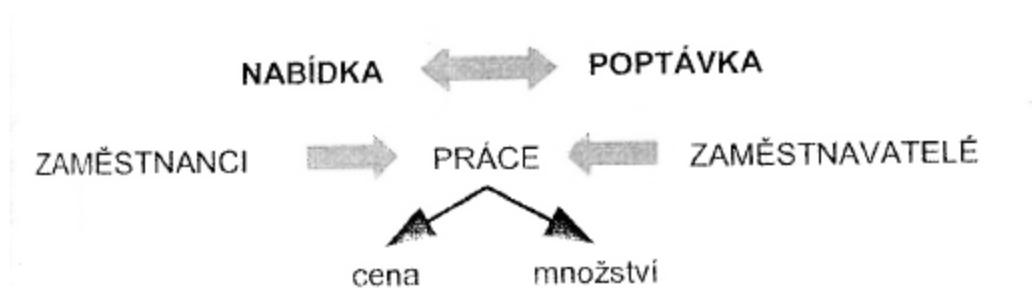
Rozdíl mezi klasickým trhem zboží a pracovním trhem můžeme vidět na následujících obrázcích.

Obr. č. 5 Trh



Zdroj: (Václavíková, 2009, s. 23)

Obr. č. 6 Trh práce



Zdroj: (Václavíková, 2009, s. 23)

Trh práce můžeme považovat za velmi důležitou, ale i velmi dynamickou součást každé fungující ekonomiky. Jde o určitý fenomén, který se ať už přímo nebo pouze

zprostředkovaně v reálném životě dotýká každého z nás – bez ohledu na věk nebo formu ekonomické aktivity (Kaczor, 2013, s. 234).

Během vývoje tržního hospodářství se vytváří vedle sebe několik pracovních trhů, které jsou však dnes do značné míry izolované. Můžeme rozlišit následující trhy práce.

Primární trh práce

- ❖ Výhodnější a lepší pracovní příležitosti, mající vyšší prestiž, které poskytují řadu šancí,
- ❖ relativně dobrá možnost profesionálního růstu,
- ❖ lepší podmínky pro práci, která je relativně dobře zaplacená,
- ❖ pracovní místo poskytuje relativní bezpečí před propuštěním,
- ❖ pro pracovníka je snadnější si zvýšit kvalifikaci a tím posílit stabilitu svého zaměstnání,
- ❖ relativně nízká fluktuace (Šimek, 2007, s. 55).

Sekundární trh práce

- ❖ Pracovní místa mající nižší prestiž a nižší úroveň mzdy,
- ❖ málo vhodná pracovní kariéra pokud se o ní dá vůbec hovořit,
- ❖ častější riziko vzniku kratší či delší nezaměstnanosti,
- ❖ vysoká fluktuace pracovníků,
- ❖ možnost přechodu na primární trh práce je z důvodu malé či žádné možnosti zvýšit si kvalifikaci značně omezen či znemožněn (Šimek, 2007, s. 56).

Formální a neformální trh práce

Formální trh práce můžeme nazvat trhem oficiálních pracovních příležitostí. Nachází se zde pracovní místa, jež jsou kontrolovány a regulovány státními institucemi. Naproti tomu neformální pracovní trh je trhem, který stojí mimo kontrolu státu. V souvislosti s tím se hovoří o černé nebo šedé ekonomice (Mareš, 1994, s. 53). Každý z těchto trhů může reprezentovat jiné možnosti. Formální trh práce zajišťuje sociální postavení, ten neformální snad větší výdělek. Oba tyto trhy jsou vzájemně propojeny, a proto kolaps na jednom z nich se jistě promítne i na druhém z těchto trhů.

Externí a interní trh práce

V případě externího trhu se jedná o trh otevřený, jednotlivé firmy si zde konkurují. Jako interní trh je potom označován vnitřní trh určité firmy. Pomocí této diferenciací lze sledovat strategie mobility pracovní síly. Strategie mobility jedince na trhu práce jistě ovlivňuje politika zaměstnanosti státu, jenž může poskytovat incentivy k pohybu zaměstnanců mezi firmami, rovněž může podporovat v rámci jednotlivých firem rozvoj lidských zdrojů (Václavíková, 2009, s. 24).

Problematika trhu práce je neodmyslitelně spojena s Úřady práce. V České republice můžeme hovořit o instituci poměrně novodobé, jelikož před rokem 1989 vlastně ani nebyly zapotřebí. Za podmínek ekonomiky centrálně plánované zde byla uměle vytvořena 100% zaměstnanost, kdy teprve s přechodem na ekonomiku tržní můžeme hovořit o fenoménu nezaměstnanosti. A s ním i potřebou řešit situaci nezaměstnaných – jak pasivně (výplata dávek) tak i aktivně (snaha o návrat nezaměstnaných na trhy práce). Toto právě byla a je úloha Úřadů práce, které v České republice fungují od roku 1990.

Ve vztahu k nezaměstnanosti a nezaměstnaným mají Úřady práce v podstatě dvojí úlohu:

- a) sociálně zabezpečit osoby nezaměstnané – pro tento účel slouží především dávková podpora úřadu práce, ať už formou podpory v nezaměstnanosti popřípadě jiných dávek, jejichž výplata je také v jeho kompetenci (např. dávky pro zdravotně postižené, dávky v hmotné nouzi, dávky státní sociální podpory),
- b) napomáhat tvorbě nových pracovních míst na trhu práce, ale také motivovat zaměstnavatele k tomu, aby zaměstnávali osoby, které uplatnění na trhu práce hledají obtížněji (např. jedince s nízkou kvalifikací, osoby starší, zdravotně postižené apod. (Kaczor, 2013, s. 197).

3.2 Nástroje politiky zaměstnanosti v České republice

Jednou ze základních podmínek pro zvýšení zaměstnanosti a následně i pro zabezpečení sociální soudržnosti celé společnosti je ekonomický růst. Avšak k tomu, aby pracovní síla byla výkonná, motivovaná a kvalifikovaná a aby též byla schopna přispět k udržitelnému

růstu ekonomiky, je zapotřebí vhodně zacílené politiky zaměstnanosti i sociální politiky, která garantuje úroveň sociálních standardů. Cílem hospodářské politiky je dlouhodobé dosahování ekonomického růstu a konkurenceschopnosti. Cílem politiky sociální a politiky zaměstnanosti je dosahovat vysoké míry zaměstnanosti populace a souběžně s tím dosahovat přiměřené kvality života obyvatelstva tak, aby bylo možné vytvořit stabilní a soudržnou společnost (Václavíková, 2009, s. 83). Řešení nezaměstnanosti jistě patří k velmi složitým úkolům. Široké spektrum faktorů, které se na vzniku nezaměstnanosti podílejí nelze odstranit univerzálním opatřením, je zde nutná kombinace mnoha kroků. Účinnější v tomto kontextu je jistě strategie rozvoje zaměstnanosti než postupy, které se koncentrují na odstraňování nezaměstnanosti. Systém podpory zaměstnanosti však musí být diferencovaný, respektovat regionální odlišnosti i heterogenní charakter skupin, které práci nabízejí nebo poptávají. Státní politika zaměstnanosti je tvořena komplexem aktivních a pasivních nástrojů, které směřují k zajištění rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách na trhu práce (Jakubka, 2011, s. 4).

Je jistě zajímavé povšimnout si objemu finančních prostředků, které jsou v České republice vynakládány na státní politiku zaměstnanosti. Dobře patrné je toto z následující tabulky.

Tabulka č. 1 Příjmy a výdaje na státní politiku zaměstnanosti (mil. Kč)

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | | 2013 | 2013* |
|------------------|--------|--------|--------|--------|---------|------------|---------|--------|
| Příjmy | | | | | SR 2012 | Skutečnost | SR 2013 | |
| Příspěvek na SPZ | 18 818 | 15 112 | 14 900 | 12 600 | 13 300 | 13680 | | |
| Výdaje | | | | | | | | |
| PZ celkem* | 15 608 | 23 132 | 22 734 | 17 837 | 19 393 | 15275 | 18113 | 21 705 |
| PPZ | 7 114 | 15 077 | 13 354 | 10 349 | 12 480 | 8759 | 11300 | 9 800 |
| APZ | 6 131 | 4 953 | 6 171 | 3 816 | 3 180 | 2595 | 3100 | 7 692 |
| Podpora OZP | 2 283 | 2 257 | 2 712 | 3 282 | 3 133 | 3468 | 3213 | 3 713 |
| Insolvence | 150 | 844 | 497 | 389 | 600 | 451 | 500 | 500 |

Zdroj: (MPSV, SR 2013 a SZÚ 2012)

3.2.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Smyslem pasivní politiky zaměstnanosti je poskytovat nezaměstnanému v případě ztráty zaměstnání po určitou dobu a samozřejmě v určité míře kompenzaci za ztrátu na jeho

příjmu. Pasivními zásahy se snaží stát řešit již nastalou situaci, kdy se jedinec ocitá v pozici nezaměstnaného a hrozí zhoršení kvality jeho života, zhoršení ekonomické situace a další s tímto spojené negativní sociální jevy. Opatření pasivní politiky zaměstnanosti tedy znamená vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Výše těchto dávek by však neměla přesahovat výši, jež by přestala motivovat a nutit nezaměstnaného k hledání nového zaměstnání, či dokonce aby dávky působily jako určitý stimul k dobrovolné nezaměstnanosti. S rostoucím počtem nezaměstnaných se také zvyšuje objem prostředků, které každoročně vynakládá státní rozpočet na politiku zaměstnanosti (zejména na PPZ formou výdajů na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání). Kompenzace, kterou v případě ztráty zaměstnání stát nezaměstnaným poskytuje, má dvě složky. Může jít o pravidelně se opakující dávky sociálního pojištění (dávky sociální pomoci – nezávislé na dřívějším příjmu nezaměstnaného, které mu garantují určitou minimální úroveň příjmu), dále podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci. Finanční prostředky pro tyto dávky jsou čerpány z pojištění na státní politiku zaměstnanosti, na kterou přispívají nejen zaměstnanci ale i zaměstnavatelé.

3.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Zatímco nástroje, které používá pasivní politika zaměstnanosti, jsou cílené zejména do oblasti dávkové saturace osoby, jež ztratila zaměstnání, v případě nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jde o jejich zacílení směrem k návratu nezaměstnaných osob na trh práce, tzn. k jejich vlastní finanční soběstačnosti. Už z tohoto jednoduchého srovnání jasně vyplývá, že pasivní politika zaměstnanosti by sama o sobě neměla být cílem snažení státu, ale pouze přechodnou formou sociální podpory jedince, který se ocitl bez příjmů a bez práce. Právě návrat na trh práce by měl být jednoznačně cílem i smysluplným řešením situace nezaměstnanosti. V tomto směru tedy můžeme roli aktivní politiky zaměstnanosti považovat za nezastupitelnou a velmi důležitou (Kaczor, 2013, s. 219).

Vymezení účelu aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politiku zaměstnanosti můžeme charakterizovat jako politiku s důrazem na vytváření nových pracovních příležitostí, ale i na přípravu pracovních sil pro uplatnění na pracovním trhu (Václavíková, 2009, s. 78). Pokud bychom chtěli aktivní politiku

zaměstnanosti definovat nějak odborněji, lze o ní hovořit jako o souhrnu činností vedoucích k znovuzařazení jedince na pracovní trh, respektive k vylepšení jeho pozice na něm. Účelem APZ je motivovat zaměstnavatele zejména formou příspěvků či daňových úlev k tomu, aby například vytvářeli nová pracovní místa, či zaměstnávali osoby s nějakým hendikepem. APZ však také pomáhá uchazečům či zájemcům o získání zaměstnání, aby si rozšířili své dosavadní vzdělání a prohloubili svoji stávající kvalifikaci. Díky tomu by mohli najít vhodné zaměstnání nebo si upevnit svou pozici na trhu práce. Za dokumenty, které jsou považovány jako výchozí pro stanovení zaměření realizace aktivní politiky zaměstnanosti můžeme považovat strategii „Evropa 2020“ na níž navazuje strategie „Národní program reforem České republiky“, které určují cíle, jež má do roku 2020 Česká republika v oblasti zaměstnanosti (MPSV, Statistická ročenka, 2015).

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

- 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

Za doplňkové pak může sloužit poradenství, podpora zaměstnávání osob zdravotně postižených, cílené programy k řešení zaměstnanosti (Potužáková, 2013, s. 207). Aktivní politika zaměstnanosti je v České republice financována ze dvou zdrojů – národních (státní rozpočet) a evropských (Evropský sociální fond – ESF).

3.3 *Rizikové skupiny na trhu práce*

Jedním ze základních pilířů v demokratické společnosti je prosazovat v nezaměstnanosti rovný přístup. Požadavek zákazu diskriminace a rovného zacházení při uplatňování práva na zaměstnání předkládá i zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Povinností každého demokratického státu je vytvářet pro občany, kteří jsou sociálně vyloučeni či ohroženi sociálním vyloučením takové podmínky, které jim zajišťují pomoc, podporu a porozumění (Grudzińská, 2012, s. 26). Není jistě sporu o tom, že úspěšnost prosadit se na trhu práce je přímo úměrná objemu i kvalitě toho, co může jednotlivý uchazeč o „místo na slunci“ nabídnout. Stačí nám letmý pohled na strukturu nezaměstnanosti a bude jasné, že kumulace faktorů jako je nízký věk, vysoké vzdělání, znalost jazyků i práce na počítači, asertivita a velmi často i mužské pohlaví vytváří komplex, kterého efektem může být jedině úspěch. Na straně druhé žádné či nízké vzdělání a nechť si jej jakkoliv zvyšovat, nulová či omezená schopnost vyjádřit svůj názor, často vyšší věk nebo odlišná barva kůže, bývají společné znaky jedinců tvořících základní skupinu adresátů sociálních dávek. Zatímco pro první skupinu je typickým rysem výrazná dynamika, která se vyjadřuje rychlou pracovní mobilitou, pro ty druhé se základní náplní života stávají obavy ze ztráty stávajícího zaměstnání a hledání tzv. sociálních jistot (Kuchař, 2007, s. 61). Jak se člověk uplatní na trhu práce, tedy podmiňuje řada charakteristik (zdravotní stav, věk, pohlaví, vzdělání, příslušnost k určité etnické skupině). Tyto charakteristiky vyčleňují skupiny lidí, u nichž je riziko ztráty práce vyšší a předurčují je pro nezaměstnanost, která bývá dlouhodobá a opakovaná. Příslušníci těchto rizikových skupin se uplatňují spíše na sekundárním trhu práce, vykonávají práce, které jsou méně placené a často i s nejistou budoucností. Z uvedeného je zřejmé, že by politika zaměstnanosti měla být zaměřena především na tyto skupiny osob (Buchtová, 2002, s. 109). Negativní vývoj na trhu práce po roce 2008, který je charakterizován zvýšením počtu uchazečů o zaměstnání připadajících na jedno volné pracovní místo, značně prohloubil znevýhodnění skupin nezaměstnaných, které na trhu práci i za normálních okolností vykazují určitý hendikep. Tento jev je označován jako tzv. „teorie fronty“, kdy je osoba ucházející se o zaměstnání a mající nějaký typ znevýhodnění s rostoucím počtem nezaměstnaných, kteří se ucházejí o totéž pracovní místo odsouvána v pomyslném pořadí na nižší příčky.

Tabulka č. 2 Rizikové skupiny uchazečů na trhu práce ve Zlínském kraji

| Rizikové faktory | celkem | | | |
|--------------------------------------|--------------|-------|--------------|-------|
| | 31. 12. 2013 | | 31. 12. 2014 | |
| | abs. | v %. | abs. | v % |
| uchazeči celkem | 33 | 100,0 | 29 439 | 100,0 |
| z toho: | | | | |
| uchazeči s evidencí nad 5 měsíců | 20 | 60,4 | 17 759 | 60,3 |
| osoby se ZP | 4 133 | 12,2 | 3 861 | 13,1 |
| osoby pečující o děti do 15 let věku | 3 942 | 11,6 | 3 927 | 13,3 |
| osoby do 25 let věku | 5 710 | 16,8 | 4 203 | 14,3 |
| osoby nad 50 let věku | 9 599 | 28,3 | 9 137 | 31,0 |

Zdroj: (MPSV, Zpráva o situaci, 2014)

Mezi nejvíce ohrožené tedy může řadit následující skupiny nezaměstnaných.

3.3.1 Nekvalifikovaná pracovní síla

Nikoho asi nepřekvapí skutečnost, že obávat se ztráty zaměstnání by měli především lidé s nejnižší kvalifikací. Nejvíce zasaženi nezaměstnaností, což přesvědčivě dokazují všechny analýzy, jsou právě ti, kteří mají velmi nízkou nebo žádnou kvalifikaci. Jejich pozici na trhu práce přitom mohou dále ještě zhoršovat zahraniční pracovníci, kteří přicházejí především na místa, která jsou nejméně kvalifikovaná a pracují za mzdu, která je velice nízká. Zaměstnávání pracovníků ze třetích zemí je většinou prostředkem jak snižovat mzdové náklady a zvyšovat konkurenceschopnost firem (Langer, Veteška, 2009, s. 24). Řešení této situace by se mohlo zdát poměrně jednoduché – donutit ty, jichž se to týká, aby získali takovou kvalifikaci, která jim umožní nalézt na trhu práce místo. Problém je však v tom, že řada z nich má omezenou intelektuální kapacitu a proto toto řešení nepřipadá v úvahu. Další část z nich prostě pracovat nechce a ani nebude a jejich současná pozice jim vyhovuje. Vůči této skupině by zřejmě připadalo v úvahu pouze použití silně restriktivních prostředků (např. snížení nebo odejmutí sociálních podpor), neboť jiná šance donutit je

pracovat zřejmě neexistuje. Výzkumy ukazují, že zhruba 30 % dlouhodobě nezaměstnaných má schopnosti i snahu se něčemu novému naučit a chybějící kvalifikaci si doplnit a na ty je potřeba zaměřit nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (Kuchař, 2007, s. 139).

3.3.2 Romské etnikum

Stále se zvyšující nároky na uplatnění pracovní síly na trzích práce, kdy výraznou roli sehrává zejména výše kvalifikace, ale i rozsah a také kvalita sociálních dovedností, je pro romské etnikum stále obtížnější zaměstnání získat. Většina z nich totiž nezískává další kvalifikaci, ale absolvuje (i když někteří ani to ne) pouze základní vzdělání. Romové byli zaměstnáváni v profesích, které vlivem ekonomických reforem procházejí výraznými změnami na kvalifikační požadavky. Žijí pod tlakem svých vlastních hodnot a kulturních vzorců chování, ale i pod zvýšeným tlakem populace majoritní, která je zatím plně neintegrována (Buchtová 2013, s. 91). Pracovních příležitostí pro nekvalifikované pracovníky celkově ubývá a nelze očekávat výraznější zlepšení ani přes řadu opatření realizovaných v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Faktem také zůstává, že značná část Romů o práci nejeví zájem a přežívá u nich povědomí vypěstované v minulosti, že je povinností státu se o ně a jejich děti postarat. Nízká životní úroveň, ale i absence hodnot, které jsou společností uznávány, vede ke kriminálnímu chování - v některých oblastech zejména v severních Čechách se na něm podílejí Romové až jednou čtvrtinou (Kuchař, 2007, s. 160).

3.3.3 Ženy

V české republice se ženy nacházejí na tzv. sekundárním trhu práce, vyznačujícím se zejména:

- ❖ pracovními příležitostmi, které jsou méně výhodné nebo horší než u mužské populace,
- ❖ menšími možnostmi kariérového a odborného růstu,
- ❖ nižší prestiží povolání a profesí,
- ❖ nižší platové ohodnocení jejich práce.

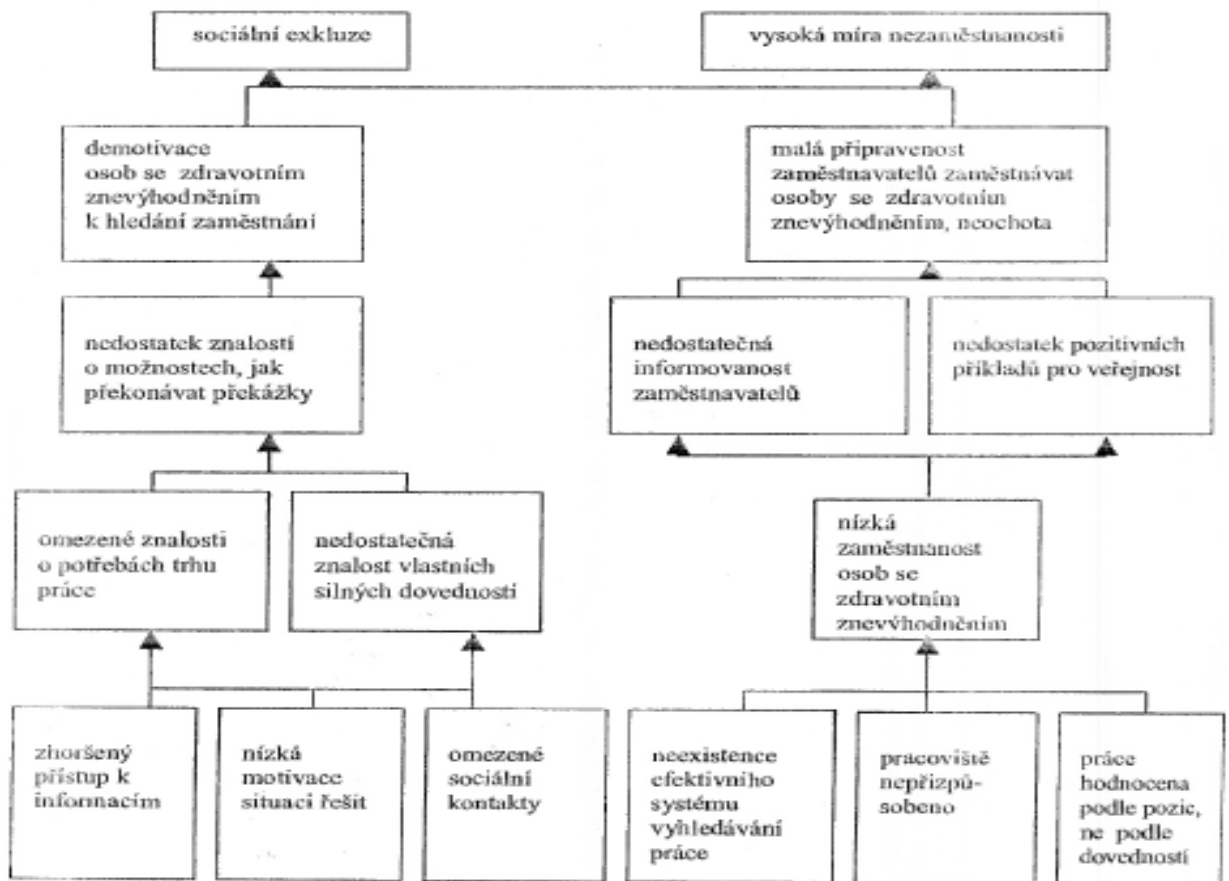
Ze strany zaměstnavatelů zde funguje jistý stereotyp zaměstnance - muže a zaměstnankyně - ženy. Ženská pracovní síla zde bývá považována za méně výkonnou a kompetentní, méně stabilní a málo perspektivní v porovnání s pracovní silou mužskou (Šindlerová, 2005, s. 9). Zaměstnavatelé mužskou pracovní sílu upřednostňují i z důvodu její větší územní mobility, muži nejsou zatíženi starostmi o domácnost. Zaměstnavatelé dávají přednost vícesměnným provozům a pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou většinou nevytvářejí. S celodenní zaměstnaností žen souvisí i řada dalších problémů. Mezi jinými i časté absence matek s malými dětmi, které narušují plynulost pracovního procesu. Tyto absence způsobují, že jsou negativně hodnoceny a snižují ochotu zaměstnavatele matky s malými dětmi zaměstnávat. Zaměstnanost žen je považována za závažný celosvětový problém. Je obtížné skloubit mateřské a pracovní povinnosti a dosáhnout přiměřené společenské angažovanosti žen. Určitým řešením této situace se jeví nabídka zkrácených pracovních úvazků, možné zavedení zkrácené pracovní doby a dostupné péče o děti (Buchtová, 2002, s. 113).

3.3.4 Zdravotně postižení

Osoby se zdravotním postižením jsou jednou z nejzranitelnějších skupin na trhu práce, tato skupina není ani vzhledem k relativnímu přebytku pracovní síly dostatečně konkurenceschopná. Nízká participace osob se zdravotním postižením na trhu práce a jejich obtížné získání přístupu k zaměstnání je primárně způsobeno jejich zdravotním postižením, které je důvodem snížení jejich pracovní schopnosti, nikoliv však vždy. Zdravotní znevýhodnění je nutné posuzovat s ohledem na to, jakou činnost zdravotně postižený vykonává, či na zvýšené nároky na zaměstnavatele v oblasti asistence, kontroly práce a v neposlední řadě na případnou nutnost úpravy pracoviště. Podstatnou roli zde hrají předsudky většinové společnosti vztahující se k těmto osobám, k jejich soběstačnosti a výkonnosti, které však často vyplývají z pouhé neznalosti daného problému a nedostatečných zkušeností (MPSV, Strategie politiky, 2014). Vzhledem k tomu, že na produktivitu práce a výkon je kladen stále větší důraz, mají tyto lidé šanci na uplatnění na trhu práce v současné společnosti čím dál menší. Proto i doba jejich evidence jako uchazečů o zaměstnání několikanásobně převyšuje dobu evidence zdravých osob. U těchto lidí vystupují do popředí nejen problémy sociální, ekonomické a psychické, ale zejména problémy spojené se smysluplností života a problémem pocitu lidské důstojnosti. Podpoře zaměstnanosti osob se zdravotním postižením je v České republice dlouhodobě věnována

pozornost, z toho důvodu byl vybudován systém podpory zdravotně postižených na trhu práce. S pomocí státu se i oni mohou uplatnit a to na místech speciálně vytvořených a uzpůsobených pro zdravotně postižené.

Obr. č. 7 Překážky při zaměstnávání osob se zdravotním postižením



Zdroj: (Liberdová, 2010, s. 15)

3.3.5 Mladší věkové skupiny

Mluvíme zde o věkové skupině do 25 let, resp. o absolventech vysokých škol do 30 let, kteří zpravidla nemají déle trvající pracovní zkušenosti. Problém mladých vstupujících na trh práce spočívá zejména v nedostatku praktických zkušeností a neodpovídající struktuře jejich kvalifikací. Příčinu tohoto nedostatku můžeme primárně spatřovat v nastavení počátečního vzdělávání a v nedostatečnosti váhy praktické přípravy v jeho průběhu, zde zahrnujeme i spolupráci se zaměstnavateli a získávání kompetencí, jež můžeme považovat za nezbytné pro uplatnění na trhu práce. V souvislosti s tím vzniká na českém trhu práce paradoxní situace, kdy i přes vysoký přetlak na nabídkové straně práce zaměstnavatelé

nejdou schopni dlouhodobě obsadit pracovní pozice, zejména v technických oborech, které jsou kvalifikované. Kromě uvedených objektivních příčin má zvyšující se nezaměstnanost mladých rovněž příčiny subjektivní, které spočívají zejména v neodpovídajících představách mladých lidí o situaci na trhu práce, ale i o vlastních schopnostech na trhu práce se umístit. Příčinou těchto problémů, je kromě jiného nedostatečné kariérové poradenství jak na úrovni škol, tak i ve spolupráci s poradenskými a informačními středisky Úřadu práce České republiky (MPSV, Strategie politiky, 2014).

3.3.6 Starší lidé

Další ohroženou skupinou osob na trhu práce jsou osoby starších věkových kategorií, zejména v předdůchodovém věku (55 – 64 let). Pokud nezaměstnanému člověku činí problémy získat zaměstnání ve středním věku, jeho možnosti v pozdním stadiu kariéry jsou ještě menší, řada z nich i navíc čelí krizi základních jistot. Starší lidé se pro zaměstnavatele jeví jako horší „investice“ ve srovnání s lidmi mladšími. U znovuzaměstnaného staršího člověka to často způsobuje přetrvávající pocity nevyužití a nespokojení. Jednou z možností pro nezaměstnané starší osoby se jeví samostatné podnikání. Touto strategií lze velmi rychle znovu získat pocit kontroly nad vlastním osudem. Na straně druhé však může být fyzická i psychická námaha, která je se začátkem podnikání ve starším věku spojena příliš vysoká (Buchtová, 2013, s. 86).

4. Vzdelávání nezaměstnaných zprostředkovávané Úřadem práce

Nezaměstnanost představuje vážný problém nejenom sociálně-ekonomický, ale i celospolečenský, nebo individuální. Nositelem obtíží s tímto jevem spojených je primárně osoba, která je nezaměstnaností postižená a sekundárně její rodina i nejbližší okolí. Proto může být celoživotní vzdělávání jednou z cest, jak nezaměstnanost snižovat, jak zvýšit šance jednotlivce na pracovním trhu, ale i jako aktivita, která brání ve ztrátě některých důležitých pracovních návyků. V této situaci může být lidem nápomocen i Úřad práce. Ne vždy si je totiž člověk, který se ocitne bez zaměstnání, schopen financovat další vzdělávání, i když si je vědom toho, že by se jeho šance na pracovním trhu po jeho absolvování zvýšily. Jako hlavní nástroj v boji proti dlouhodobé nezaměstnanosti můžeme dle Mareše (1994, s. 109) považovat zejména rekvalifikace, informování dlouhodobě nezaměstnaných o situaci na trhu práce, vedení při volbě pracovní kariéry, speciální programy tvorby pracovních míst, finanční příspěvky těm, kdo se rozhodli sami podnikat a různé další aktivity zaměřené na nejrizikovější skupiny nezaměstnaných. To vše, může nezaměstnanému Úřad práce nabídnout.

Úřad práce České republiky byl zřízen (s účinností od 1. dubna 2011) zákonem č. 73/2011, Sb. Jedná se o správní úřad, který má celostátní působnost, spadající do gesce Ministerstva práce a sociálních věcí. Cílem zřízení Úřadů práce bylo oddělit realizační a legislativní část politiky zaměstnanosti, posílit kontrolní činnosti v oblasti pracovního trhu a zlepšit komunikaci s kraji. Rovněž se stal Úřad práce přístupovým místem k zajištění elektronické komunikace v oblastech sociálního zabezpečení i zaměstnanosti mezi členskými státy Evropské unie. Úřad práce je tvořen generálním ředitelstvím a krajskými pobočkami, v rámci kterých působí jednotlivá kontaktní pracoviště. Ty jsou obvykle členěny na dvě části (část věnující se sociální podpoře a část zaměřenou na zaměstnanost).

Úřad práce plní úkoly zejména v oblastech:

- ❖ zaměstnanosti,
- ❖ ochrany zaměstnance při platební neschopnosti zaměstnavatelů,
- ❖ státní sociální podpory,
- ❖ příspěvku na péči,
- ❖ inspekci poskytování sociálních služeb,

- ❖ dávek pro osoby se zdravotním postižením,
- ❖ pomoci v hmotné nouzi (Krejčí, 2013, s. 27).

V České republice jsou vydávány poměrně vysoké finanční prostředky v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na vzdělávání cílových skupin uchazečů i zájemců o zaměstnání. Samotné financování dalšího vzdělávání však bývá realizováno také různými dalšími subjekty. V první řadě jsou to samotní účastníci dalšího vzdělávání, druhým nejčastějším subjektem jsou výše zmiňované Úřady práce, které mohou hradit náklady spojené s dalším vzděláváním. Dalším stále důležitějším zdrojem financování vzdělávání se jeví strukturální fondy a v neposlední řadě nelze opominout ani možnou podporu zaměstnavatelů (Modrá, Váňová, 2013, s. 10).

V následujících kapitolách jsou uvedeny některé z možností, jak lze za pomoci programů realizovaných Úřadem práce podpořit další vzdělávání.

4.1 Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace, zvýšení, rozšíření nebo prohloubení kvalifikace dosavadní, včetně jejího obnovování nebo udržování. Za rekvalifikaci považujeme i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění osoby, která doposud žádnou kvalifikaci nezískala. Cílem rekvalifikací by mělo být dosažení zlepšování kvality pracovní síly, zvýšení její flexibility ale i flexibility trhu práce. Dále usnadnit přístup nezaměstnanému k novému zaměstnání a přizpůsobit strukturu pracovní nabídky strukturálním změnám na trhu práce (Mareš, 1994, s. 107). Pokud je určován obsah a rozsah rekvalifikace, vychází se z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu i schopností a zkušeností fyzické osoby, která se má rekvalifikovat formou získání nových praktických a teoretických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání (§ 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb.). Je rovněž důležité podotknout, že v praxi jsou právě rekvalifikace velmi významným nástrojem, kterým lze bojovat proti strukturální nezaměstnanosti – tj. pomáhají přizpůsobovat strukturu nabídky na pracovním trhu struktuře poptávky po ní.

Podmínky pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu:

- ❖ evidence jedince na Úřadu práce, ať už jako uchazeče nebo zájemce o zaměstnání,

- ❖ nutnost odpovídajících vstupních kvalifikačních předpokladů pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se uchazeč rekvalifikuje (např. příslušný stupeň vzdělání, některé dovednosti nebo znalosti – záleží na typu rekvalifikace),
- ❖ podmínka zdravotní způsobilosti pro absolvování daného rekvalifikačního kurzu a pro vykonávání nové profese,
- ❖ rekvalifikace musí být potřebná – dosavadní kvalifikace uchazečů nebo zájemců o zaměstnání jim neumožňuje získání vhodného pracovního místa,
- ❖ rekvalifikace musí být účelná - po skončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání (MPSV, Rekvalifikace, 2016).

Podstatné zde je, aby byla rekvalifikace Úřadem práce shledána jako efektivní. Relativně často se můžeme setkat s nešvarem, kdy uchazeč po určité době v evidenci ÚP požaduje jakoukoliv rekvalifikaci, nikoliv však z důvodu zájmu v dané profesi skutečně pracovat. Motivací uchazečů je v tomto případě možnost získání nároku na podporu při rekvalifikaci. Ta bývá v řadě případů vyšší, než je podpora v nezaměstnanosti. Tento druh motivace pro rekvalifikaci nemůžeme ovšem označit za příliš šťastný. Pokud má stát vynaložit na rekvalifikaci nemalé peníze, měly by existovat relativně vysoké záruky toho, že rekvalifikovaná osoba má opravdový zájem o danou profesi a také zde je reálný předpoklad jejího budoucího využití v rámci svého uplatnění na pracovním trhu (Kaczor, 2013, s. 222). Znalosti, které může jedinec při rekvalifikaci získat, mohou být jak teoretického tak praktického charakteru (toto je dáno povahou konkrétní rekvalifikace). Rekvalifikace může provádět pouze vzdělávací zařízení s akreditací.

V určitých případech může mít rekvalifikovaná osoba nárok i na úhradu dalších nákladů s rekvalifikací spojených (např. náklady na dopravu atp.). Mnohdy by toto v praxi mohla být významná sociální překážka ze strany potenciálního účastníka kurzu (dojíždění na větší vzdálenost). Pokud se účastník dohodnuté rekvalifikace odmítne zúčastnit, Úřad práce jej může ze své evidence vyřadit (Kaczor, 2013, s. 223).

V poslední době se začínají rekvalifikační kurzy více přizpůsobovat potřebám určitých specifických skupin nezaměstnaných, zejména těm níže kvalifikovaným a starším

osobám, které vyžadují individuálnější přístup v podobě poradenství, podpory při studiu, vzdělávacích metod a provázání výuky s praxí (MŠMT, The strategy, 2007).

Dle aktuální legislativy od 1. 1. 2012 existují celkem tři druhy rekvalifikací (na žádnou z nich však není „automatický“ právní nárok, záleží na tom, jak konkrétní situaci posoudí komise odborných pracovníků Úřadu práce).

Obr. č. 8 Srovnání základních typů rekvalifikace

| Rekvalifikace | klasická | zvolená | zaměstnanecká |
|----------------------|--|--|--|
| Pro koho je určena? | uchazeč nebo zájemce | uchazeč nebo zájemce | zaměstnanec |
| Kdo ji zařizuje? | úřad práce | sám uchazeč (zájemce) | firma (zaměstnavatel) |
| Existuje limit ceny? | NE | ANO (50 tis./3 roky) | NE |
| Je nárok na podporu? | ANO (uchazeč) 60 % čisté mzdy | NE (ani uchazeč) je hrazen jen kurz | NE nebylo by logické |
| Poznámka: | mohou být hrazeny i další výdaje (cestovné...) | musí provádět akreditovaná instituce, ÚP ji přesto nemusí povolit (komise) | není na ni právní nárok, v praxi se příliš nevyskytuje |

Zdroj: (Kaczor, 2013, s. 223)

4.1.1 Klasická rekvalifikace

Je určena jak pro uchazeče, tak i pro zájemce o zaměstnání (zaměstnavatel požaduje rozšíření kvalifikace nebo dochází ke změně zaměstnání a v novém zaměstnání je požadována nová dovednost). Po dobu jejího trvání má účastník rekvalifikace nárok na podporu při rekvalifikaci (60% průměrné čisté mzdy z jeho posledního zaměstnání). U tohoto druhu lze hradit i další výdaje s rekvalifikací spojené, např. výše uvedené dopravné (Kaczor, 2013 s. 223).

4.1.2 Zvolená rekvalifikace

Jde o novelu v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, která vstoupila v platnost od 1. 1. 2012. Uchazeč nebo zájemce o zaměstnání si může v rámci tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zvolit a i následně zabezpečit rekvalifikaci, kterou mu Úřad práce ČR za vymezených podmínek uhradí. Zájemce si zaměření rekvalifikace volí sám podle svých kompetencí a samozřejmě i s ohledem na možnosti jeho dalšího pracovního uplatnění. Úřad práce ČR posuzuje jeho požadavek v odborné komisi a to i z hlediska vhodnosti zvolené rekvalifikace. Rovněž ověřuje, jestli zvolené rekvalifikační zařízení splnilo podmínky zákona o zaměstnanosti. Databázi akreditovaných rekvalifikačních kurzů a zařízení spravuje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (Modrá, Váňová, 2013, s. 11). Zvolenou rekvalifikaci lze hradit zájemci i uchazeči o zaměstnání, není však při ní nárok na podporu při rekvalifikaci, ani se nepřispívá na náklady s rekvalifikací spojené. V tomto případě je tady uhrazen pouze samotný kurz. Na rozdíl od rekvalifikace klasické zde existují i limity úhrady rekvalifikace, a to:

„ Celková finanční částka, kterou může Úřad práce vynaložit na zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, nesmí v období 3 po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50 000 Kč“ (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 109 a).

Z výše uvedeného vyplývá, že uchazeč může, samozřejmě v rámci tohoto limitu absolvovat i více rekvalifikačních kurzů s rozdílným zaměřením. Nejenom z těchto důvodů se v oblasti rekvalifikací jedná o poměrně revoluční novinku. Např. v r. 2014 prošlo ve Zlínském kraji zvolenou rekvalifikací 1420 osob, což potvrzuje funkčnost tohoto nástroje politiky zaměstnanosti i zájem o něj. Tím spíše, že tento druh rekvalifikace není spojen s výplatou žádné podpory (Kaczor, 2013, s. 224).

Tabulka č. 3 Zvolená rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání ve Zlínském kraji

| Ukazatel | 2014 |
|---|--------------|
| počet uchazečů ve zvolené rekvalifikaci* | 1 420 |
| z toho: osoby se zdravotním postižením | 58 |
| uchazeči do 30 let věku | 678 |
| rekvalifikaci ukončilo celkem | 1 148 |
| z toho: úspěšně | 1 139 |
| počet zájemců ve zvolené rekvalifikaci* | 148 |
| rekvalifikaci ukončilo celkem | 122 |
| z toho: úspěšně | 122 |

*Pozn.: = počet schválených žádostí od počátku roku

Zdroj: (MPSV, Zpráva o situaci, 2014)

4.1.3 Zaměstnanecká rekvalifikace

Je prováděna s podporou státu přímo u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců, rozšíření jejich kvalifikace, popřípadě zvýšení efektivity jejich práce. Zde se však jedná spíše o odůvodněné a specifické případy než o pravidlo. Vzdělávání zaměstnanců by si totiž měla vždy prioritně zajistit jejich firma. Úřad práce v případě tohoto druhu rekvalifikace pečlivě zvažuje, zda v daném konkrétním případě takovou rekvalifikaci státními prostředky podpoří. Není totiž smyslem podpořit ekonomicky silnou a prosperující firmu, ale pouze takovou, ve které by například v případě nedostatku peněžních prostředků firmy na nezbytnou rekvalifikaci hrozila pracovníkům ztráta zaměstnání. Je samozřejmostí, že v takovémto případě nemají zaměstnanci na podporu při rekvalifikaci nárok (Kaczor, 2013, s. 224).

Obr. č. 9 Nejčastěji realizované rekvalifikace ve Zlínském kraji r. 2014

| Kroměříž | |
|------------------------------|--|
| <i>rekvalifikace</i> | <ul style="list-style-type: none"> - práce na PC - účetnictví podvojně/mzdové - základy podnikání - práce v sociálních službách - svařování |
| <i>zvolená rekvalifikace</i> | <ul style="list-style-type: none"> - ŘP + profesní průkaz - práce v sociálních službách - strážný - obsluha VZV - svařování |
| Uherské Hradiště | |
| <i>rekvalifikace</i> | <ul style="list-style-type: none"> - práce na PC - základy podnikání - účetnictví - vazačské práce - práce v sociálních službách |
| <i>zvolená rekvalifikace</i> | <ul style="list-style-type: none"> - svařování - ŘP + profesní průkaz - strážný - pracovník v sociálních službách - masérské kurzy |
| Vsetín | |
| <i>rekvalifikace</i> | <ul style="list-style-type: none"> - IT technologie - základy podnikání - účetnictví - práce na PC - pracovník v sociálních službách |
| <i>zvolená rekvalifikace</i> | <ul style="list-style-type: none"> - ŘP + profesní průkaz - svařování - obsluha VZV - strážný - kosmetické služby - masér |
| Zlín | |
| <i>rekvalifikace</i> | <ul style="list-style-type: none"> - práce v sociálních službách - účetnictví - práce na PC - základy podnikání - obsluha VZV |
| <i>zvolená rekvalifikace</i> | <ul style="list-style-type: none"> - ŘP + profesní průkaz - kosmetické služby, manikúra, pedikúra - masér - svařování - strážný |

Zdroj: (MPSV, Zpráva o situaci, 2014)

Zájemce o rekvalifikaci má na výběr z několika možností, jak informace o rekvalifikacích které Úřad práce České republiky zabezpečuje získat. V první řadě je to nabídka jednotlivých kurzů, která je vyvěšena na konkrétním pracovišti Úřadu práce, další z možností je např. elektronická databáze akcí pro další profesní vzdělávání. Ta nabízí přehled vzdělávacích akcí pro konkrétní kraje české republiky. Mezi takové patří např. databáze DAT. CZ (databáze akcí dalšího profesního vzdělávání), která nezaměstnaným pomáhá najít vhodný rekvalifikační kurz v regionu ve zvoleném oboru (Integrovaný systém typových pozic, DAT CZ, 2014).

4.2 Poradenství

Služby poradenství a informačních a poradenských středisek (IPS) jsou určeny nejen pro uchazeče či zájemce o zaměstnání, ale také pro širokou veřejnost různého věku. Nabídka aktivit zahrnuje skupinové, ale i individuální poradenství. Poradenské programy jsou zabezpečovány také externě, na základě veřejných zakázek.

1) **Interní poradenské aktivity** se člení na individuální a skupinové. V rámci interního *individuálního poradenství* se jedná o:

- ❖ kariérové poradenství (pohovor k uplatnění v zaměstnání),
- ❖ zpracování dokumentace pro jednání se zaměstnavatelem (motivační dopis, životopis),
- ❖ poradenství k tvorbě e-mailové adresy,
- ❖ poradenství ke studiu (konzultace, testy, informace o jednotlivých stupních vzdělání),
- ❖ bilanční diagnostika (testy psychologické),
- ❖ psychologické poradenství,
- ❖ poradenské dny na jednotlivých kontaktních pracovištích.

V rámci interního *skupinového poradenství* jsou realizovány tyto programy:

- ❖ motivační programy (změny v zákonech a sebeprezentace),
- ❖ Job club (poradenský program spojený i s nácvikem komunikačních dovedností),
- ❖ informační schůzky pro nově evidované uchazeče (poradenství při hledání uplatnění a kontaktování nového zaměstnavatele).

2) **Externí poradenské činnosti** (realizované na základě veřejných zakázek) – dodavatel Marlin s.r.o. - centrum dalšího vzdělávání působící na trhu vzdělávání od roku 1994. Hlavní náplní jeho činnosti je realizace a tvorba vzdělávacích a poradenských programů:

- ❖ **Portál MPSV** – cílem tohoto poradenského programu je co nejlépe připravit účastníky na jednání se zaměstnavatelem, aby byli po absolvování programu schopni komunikovat s firmou osobně, ale i elektronickou formou, uměli si zpracovat portfolio osobní dokumentace, vyhledat zdroje volných pracovních míst.

- ❖ **Poznej svůj potenciál** – poradenský program (typu Job club). Jeho náplní je připravit účastníky na jednání se zaměstnavatelem a motivovat klienty k tomu, aby převzali osobní zodpovědnost při uplatnění se na pracovním trhu. Účastníci projdou nácvikem komunikačních technik, zpracují si portfolio osobní dokumentace pomocí výpočetní techniky, apod.
- ❖ **Bilanční diagnostika** – cílem je zajistit za pomoci odborných psychodiagnostických metod komplexní analýzu klientovo možností a schopností, zjistit jeho pracovní motivaci, zájmovou orientaci a popřípadě doporučit další řešení.
- ❖ **Řešení pro vaše finance** – cílem tohoto programu je motivovat účastníky k převzetí odpovědnosti za vytváření osobní finanční strategie, která přihlíží k řešení jejich aktuální životní situace v době, kdy hledají nové pracovní uplatnění (individuální konzultace a dvě přednášky).
- ❖ **Individuální pohovory** – jedná se o 5 hodinových konzultací, jejichž cílem je formou koučinku a systematického poradenství nasměrovat uchazeče o zaměstnání k vlastnímu řešení kariéry (MPSV, Zpráva o situaci, 2014).

Tabulka č. 4 Poradenské činnosti externí v r. 2014

| Poradenská činnost | Kroměříž | Uherské Hradiště | Vsetín | Zlín | Zlínský kraj |
|--------------------------------------|------------|------------------|------------|------------|--------------|
| Portál MPSV – Hledej práci efektivně | 80 | 39 | 44 | 117 | 280 |
| Poznej svůj potenciál | 57 | 30 | 98 | 58 | 243 |
| Bilanční diagnostika | 53 | 30 | 0 | 55 | 138 |
| Řešení pro vaše finance | 40 | 29 | 100 | 66 | 235 |
| Individuální pohovory | 78 | 0 | 0 | 11 | 89 |
| CELKEM | 308 | 128 | 242 | 307 | 985 |

Zdroj: (MPSV, Zpráva o situaci, 2014)

4.3 Odborná praxe ve firmách – vzdělávání praxí

Projekt „Odborné praxe pro mladé“, byl realizován prostřednictvím Krajských poboček Úřadu práce České republiky. Díky tomuto projektu bylo umožněno uchazečům o zaměstnání, zejména čerstvým absolventům, získat tolik potřebnou praxi, která bývá pro získání pracovního místa častým požadavkem. Zároveň však i nabízel firmám způsob, jak si mohou proškolit nové zaměstnance tak, aby dovednosti, které získají, odpovídaly jejich požadavkům. Stáže byly určeny pro absolventy bez potřebné praxe, osoby dlouhodobě nezaměstnané, nebo ty, kteří se vraceli na pracovní trh (např. maminky po skončení rodičovské dovolené), ale i pro ty, kteří si chtěli prohloubit svou kvalifikaci. Projekt byl realizován Fondem dalšího vzdělávání v rámci Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost (MPSV, Projekt Stáže, 2012). Praxe odpovídala klasickému pracovnímu poměru s plným pracovním úvazkem (40 hodin týdně). Pokud byl dobrý důvod proč úvazek zkrátit (např. rodič s dítětem do 15 let), bylo možno požádat o zkrácený pracovní úvazek (min. však 20 hodin týdně). Odborné praxe u zaměstnavatelů probíhaly na základě uzavřené Dohody na společensky účelná pracovní místa s Úřadem práce České republiky – příslušnou krajskou pobočkou. Součástí dohody byl plán, obsah a harmonogram praxe. V průběhu praxe měl stážista k dispozici svého mentora, který jej zaškolil a odpovídal za odbornou část prováděné praxe (FOND, Stáže pro mladé, 2013). V současné době se již do tohoto projektu zapojit nelze, jelikož byl k 30. 9. 2015 ukončen. Možnost nabídnout nebo absolvovat stáž však tímto nekončí. V případě zájmu lze využít Národní katalog stáží, jehož správcem je Fond dalšího vzdělávání, příspěvková organizace Ministerstva práce a sociálních věcí. Národní katalog stáží je vlastně výstupem projektu Stáže ve firmách – vzdělávání praxí. Jedná se o volně přístupnou platformu pro setkávání uchazečů o stáž a poskytovatelů stáží. Registrovaní poskytovatelé stáží zde mohou zveřejnit nabídku stáží, k níž se mohou registrovaní uchazeči přihlásit (FOND, Národní katalog, 2013).

Přestože stáže zatím ještě funkční součástí systému dalšího (profesního) vzdělávání v České republice nejsou, stát by se jí i dle názoru klíčových aktérů systému měly. Jsou nástrojem, který je podobně jako rekvalifikace široce využitelný. Mohly by tudíž být shodně legislativně upraveny v zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a být dostupné nejen nezaměstnaným, ale i dalším cílovým skupinám na trhu práce. Zástupci Úřadu práce

České republiky považují stáže za potenciálně slibný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Dle jejich slov je naprosto klíčové po absolvování převážně teoreticky zaměřených škol nebo rekvalifikací, si nabyté znalosti a dovednosti ověřit v praxi. Šance na nalezení trvalejšího pracovního uplatnění se potom výrazně zvyšuje (FOND, Procesní a dopadová, 2013).

4.4 Komplexní projekty pro nezaměstnané

Projekty pro nezaměstnané se zaměřují na komplexní řešení situace určitých skupin uchazečů o zaměstnání na pracovním trhu a v určitém regionu, tzn. na využití kombinace více nástrojů či opatření Aktivní politiky zaměstnanosti. Můžeme sem zařadit například motivační části, poradenství, rekvalifikace, dotovaná pracovní místa. Projekty jsou zaměřeny na vytipované cílové skupiny jednotlivců a mají jasně stanovený regionální rámec. Většinou bývají realizovány úřadem práce na základě výzvy z Ministerstva práce a sociálních věcí (Zapletalová, 2015, s. 22).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5. Výzkumná část

Poznatky, které jsme získali v teoretické části, naznačují, jak velký význam může mít další vzdělávání v životě jedince, či jaké důsledky může mít na jeho život nezaměstnanost. V praktické části jsme se proto zaměřili na osoby, které mají k tomuto problému nejvíce co říci a to na samotné nezaměstnané. Cílem výzkumu, který bude v praktické části realizován, bude zjistit, jaký je postoj nezaměstnaných k dalšímu vzdělávání, zda jej oni sami vnímají jako šanci k lepšímu uplatnění na pracovním trhu a jestli v jejich konkrétním případě toto vzdělávání opravdu k získání nového zaměstnání vedlo. Dalším z cílů bude zjistit, jaké důvody je vedly k tomu, aby se dále vzdělávali, jakou formu toto vzdělávání mělo či jakým způsobem a jak aktivně se snažili svou situaci řešit.

Aby bylo možné zodpovědět výše uvedené otázky, byly vytvořeny následující hypotézy.

H1 Nezaměstnaní považují další vzdělávání za prostředek snižující nezaměstnanost.

H2 U respondentů, kteří se vzdělávali, mělo toto vzdělávání vliv na nalezení vhodného pracovního místa.

H3 Ženy se v období nezaměstnanosti vzdělávaly častěji než muži.

H4 Respondenti, kteří se nevzdělávali, jsou více postiženi dlouhodobou nezaměstnaností než ti, co se vzdělávání účastnili.

5.1 Dotazníkové šetření

K získání potřebných statistických údajů bylo použito dotazníkového šetření (v příloze č.1 je uveden vzor dotazníku). Dle Gavory, představuje dotazník v pedagogickém výzkumu velmi frekventovanou metodu, kterou lze data získat. Vymezuje jej jako „způsob písemného kladení otázek a získávání písemných odpovědí“ (Chrásková, 2007, s. 163). Tuto výzkumnou metodu jsem zvolila z důvodu možnosti rychle, ekonomicky a nenáročně shromáždit data, bylo ji možno použít pro velký počet respondentů.

Dotazníkové šetření probíhalo na Kontaktním pracovišti Úřadu práce České republiky Kroměříž v lednu 2016. Respondenty byli klienti, kteří v měsíci lednu navštívili pracoviště nepojistných sociálních dávek a státní sociální podpory. Výzkumný vzorek musel splňovat určitá kritéria a byl získán na základě záměrného výběru. Podmínkou bylo, aby respondenti, kteří se výzkumu zúčastní, byli někdy v průběhu svého života nezaměstnaní a v současné době již zaměstnaní měli. Za pomoci pracovníků výše uvedených oddělení bylo předáno a na místě vyplněno 150 dotazníků, v případě nejasností u některé z otázek měli tudíž respondenti možnost, aby jim byla pracovnice nápomocna. Jednou z nevýhod, se kterou se můžeme při dotazníkovém šetření potýkat, je jejich návratnost. Vzhledem k tomu, že dotazníky byly předány osobně a vyplňovány přímo v přítomnosti pracovníce Úřadu práce, byla jejich návratnost 100%.

Položky dotazníku byly konstruovány převážně z otázek uzavřených, které umožňují respondentovi volit z různých typů odpovědí. Dále z otázek polouzavřených, které vzniknou přidáním varianty "jiné" do otázky uzavřené a umožňují respondentovi volně vyjádřit svůj názor.

5.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Pro vyhodnocení dotazníkového šetření bylo použito kvantitativní analýzy, jednotlivé názory byly vyhodnoceny za pomoci zaznamenání čárek u příslušných výroků v prázdném dotazníku. Odpovědi na kladené otázky byly znázorněny za pomoci tabulek a grafů, byly doplněny slovním komentářem.

Otázka č. 1 Respondenti dle věku?

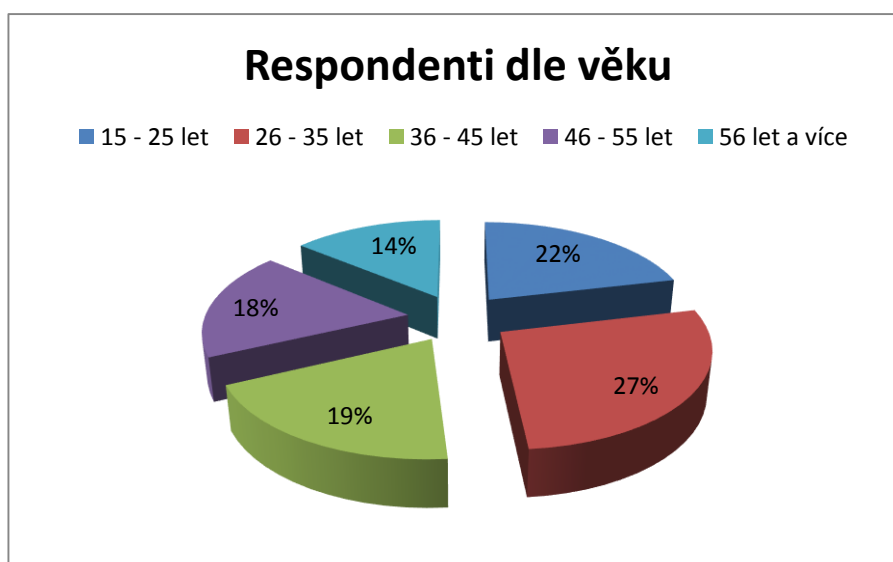
Nejvíce zastoupenou skupinou respondentů jsou dle grafického znázornění nezaměstnaní ve věkové skupině 26 – 35 let a to 41 respondentů (27 %). Nejméně početná skupina je ve věkové kategorii 56 let a více – 21 respondentů (14 %). Ve věkové skupině 46 – 55 let bylo osloveno 27 respondentů, což odpovídá 18 %, věková skupina 36 – 45 let byla zastoupena 29 dotázanými (19%) a nejmladší věková skupina čítala 32 respondentů, což je 22% ze všech dotazovaných.

Tabulka č. 5 Respondenti dle věku

| věk | počet respondentů | četnost | relativní četnost | kumulativní četnost |
|---------------|-------------------|---------|-------------------|---------------------|
| 15-25 let | 32 | 32 | 0.2133 (22%) | 32 (22%) |
| 26-35 let | 41 | 41 | 0.2733 (27%) | 73 (49%) |
| 36-45 let | 29 | 29 | 0.1933 (19%) | 102 (68%) |
| 46-55 let | 27 | 27 | 0,1800 (18%) | 129 (86%) |
| 56 let a více | 21 | 21 | 0,1400 (14%) | 150 (100%) |

Zdroj: vlastní

Graf č. 1 Respondenti dle věku



Zdroj: vlastní

Dle statistik nezaměstnanosti z ledna 2016 byla nejpočetnější skupinou nezaměstnaných

evidovaných na Úřadu práce v celé České republice skupina ve věkové kategorii 36 – 45 let, jednalo se o 114 087 uchazečů, což odpovídalo 25 % všech evidovaných (MPSV, Statistiky nezaměstnanosti, 2016).

Respondenti dle pohlaví?

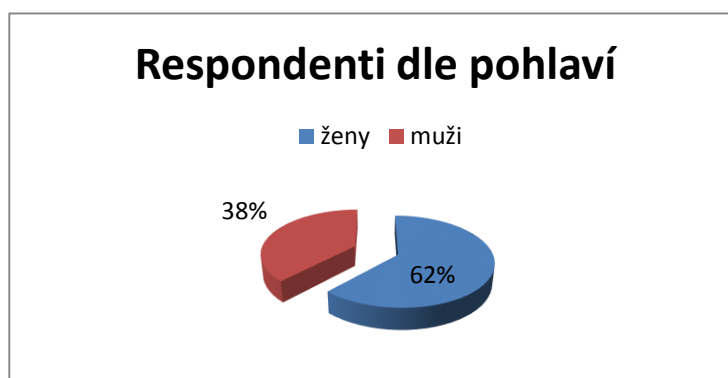
Mezi respondenty převažují ženy, dotazníkového šetření se jich zúčastnilo 93 a jak je patrné z grafu č. 2, tvoří 62 % dotazovaných. Mužů je 57, což odpovídá 38 % všech oslovených respondentů.

Tabulka č. 6 Respondenti dle pohlaví

| pohlaví | počet respondentů | četnost | relativní četnost | kumulativní četnost |
|---------|-------------------|---------|-------------------|---------------------|
| muž | 57 | 57 | 0,38 (38%) | 57 (38%) |
| žena | 93 | 93 | 0,62 (62%) | 150 (100%) |

Zdroj: vlastní

Graf č. 2 Respondenti dle pohlaví



Zdroj: vlastní

Dle statistik MPSV bylo v lednu 2016 v evidenci Úřadu práce v České republice 49 % žen a 51 % mužů.

Otázka č. 2 Respondenti dle dosaženého vzdělání?

Respondenty jsem rozdělila do šesti skupin dle nejvyššího dosaženého vzdělání. Nejpočetnější skupinou byli nezaměstnaní se středním odborným vzděláním bez maturity, jednalo se o 49 dotazovaných, což bylo 33 % všech respondentů. Dále následovali středoškoláci s 31 % (47 respondentů), vysokoškoláci – 16 respondentů (11 %), nezaměstnaní se základním vzděláním – 17 dotazovaných (11 %), střední odborné učiliště s maturitou – 14 respondentů (9%) a 5 % všech dotazovaných tvořili respondenti s vyšším odborným vzděláním (7 dotázaných).

Tabulka č. 7 Respondenti dle dosaženého vzdělání

| dosažené vzdělání | počet respondentů | četnost | relativní četnost | kumulativní četnost |
|-----------------------|-------------------|---------|-------------------|---------------------|
| základní | 17 | 17 | 0,1133 (11%) | 17 (11%) |
| stř.odb. bez maturity | 49 | 49 | 0,3266 (33%) | 66 (44%) |
| stř. odb. s maturitou | 14 | 14 | 0,0933 (9%) | 80 (53%) |
| středoškolské | 47 | 47 | 0,3133 (31%) | 127 (84%) |
| vyšší odborné | 7 | 7 | 0,0466 (5%) | 134 (89%) |
| vysokoškolské | 16 | 16 | 0,1066 (11%) | 150 (100%) |

Zdroj: vlastní

Graf č. 3 Respondenti dle dosaženého vzdělání



Zdroj: vlastní

Dle statistik MPSV byla nejpočetnější skupinou v ČR evidovanou na ÚP v lednu 2016

skupina nezaměstnaných, kterou tvořili absolventi středních odborných učilišť bez maturity, tvořili 38 % všech nezaměstnaných.

Otázka č. 3 Celková doba nezaměstnanosti?

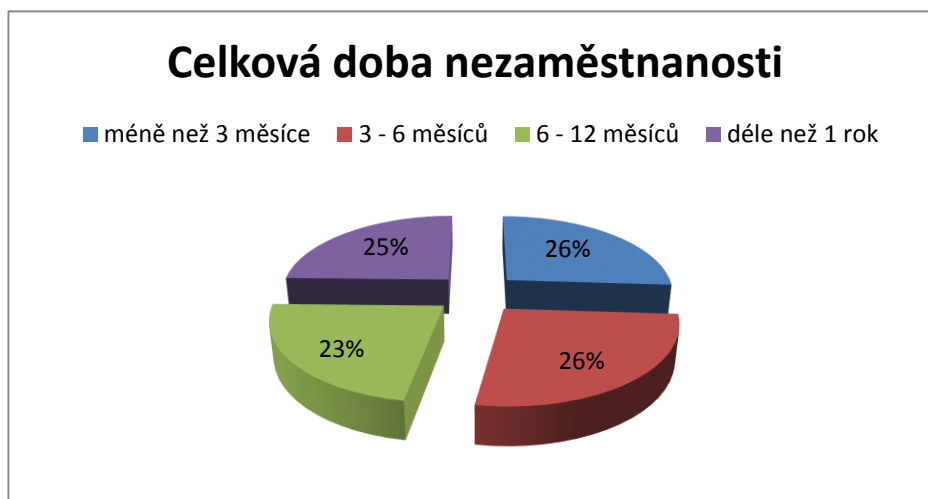
Z níže uvedeného grafického znázornění vyplývá, že z oslovených respondentů bylo 40 dotázaných (26%) nezaměstnaných 3 – 6 měsíců, 39 respondentů (26%) bylo nezaměstnaných pouze krátkodobě – do 3 měsíců, 34 dotázaných (23%) hledalo zaměstnání 6 – 12 měsíců a déle než 1 rok to bylo 37 respondentů (25%).

Tabulka č. 8 Celková doba nezaměstnanosti

| délka nezaměstnanosti | počet respondentů | četnost | relativní četnost | kumulativní četnost |
|-----------------------|-------------------|---------|-------------------|---------------------|
| méně než 3 měsíce | 39 | 39 | 0,2600 (26%) | 39 (26%) |
| 3-6 měsíců | 40 | 40 | 0,2666 (26%) | 79 (52%) |
| 6-12 měsíců | 34 | 34 | 0,2266 (23%) | 113 (75%) |
| déle než 1 rok | 37 | 37 | 0,2466 (25%) | 150 (100%) |

Zdroj: vlastní

Graf č. 4 Celková doba nezaměstnanosti



Zdroj: vlastní

Dle statistik MPSV z ledna 2016 je nejvíce nezaměstnaných v evidenci Úřadu práce déle než 1 rok a jedná se o 39 % uchazečů. Tento počet je také velmi ovlivněn regionem, který

posuzujeme, vyšší je v regionech s nadprůměrnou nezaměstnaností jako např. v okresech Ústí nad Labem (57,5 %) či Karviná (55,8 %).

Otázka č. 4 Byla Vaše nezaměstnanost opakovaná?

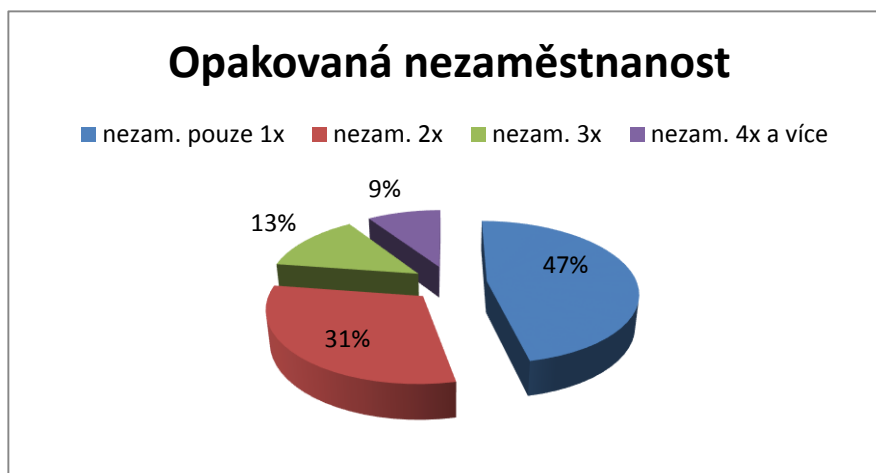
Postiženo opakovanou nezaměstnaností bylo dle dotazníkového šetření 80 respondentů, což je 53 % všech dotázaných. Z toho byla nejpočetnější skupinou skupina 46 dotázaných (31%), kteří byli nezaměstnaní 2x, 20 respondentů (13%) bylo nezaměstnaných 3x a 14 dotázaných (9%) 4x a více. Pouze 1x nezaměstnaných bylo 70 respondentů, což bylo 47% všech dotázaných.

Tabulka č. 9 Opakovaná nezaměstnanost

| opakovaná nezaměstnanost | počet respondentů | četnost | relativní četnost | absolutní četnost |
|--------------------------|-------------------|---------|-------------------|-------------------|
| nezam. pouze 1x | 70 | 70 | 0,4666 (47%) | 70 (47%) |
| nezam. 2x | 46 | 46 | 0,3066 (31%) | 116 (78%) |
| nezam. 3x | 20 | 20 | 0,1333 (13%) | 136 (91%) |
| nezam. 4x a více | 14 | 14 | 0,0933 (9%) | 150 (100%) |

Zdroj: vlastní

Graf č. 5 Opakovaná nezaměstnanost



Zdroj: vlastní

Otázka č. 5 Byl/a jste v době nezaměstnanosti v evidenci Úřadu práce?

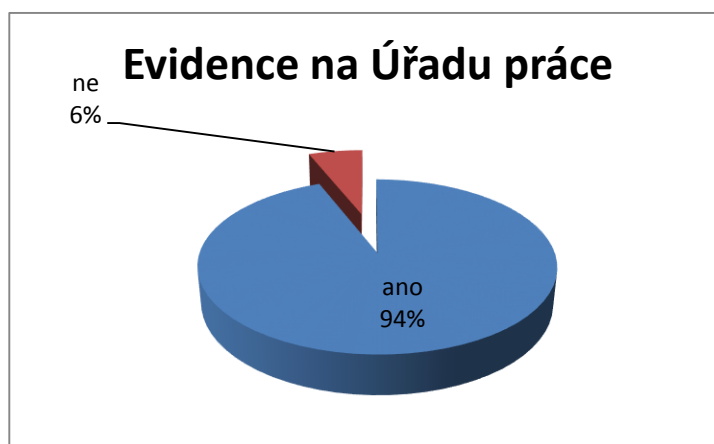
Z výsledků dotazníkového šetření vyplynulo, že 141 dotázaných (94%) bylo v době své nezaměstnanosti v evidenci Úřadu práce, 9 respondentů (6%) na ÚP evidováno nebylo.

Tabulka č. 10 Evidence na Úřadu práce

| evidence na ÚP | počet respondentů | četnost | relativní četnost | kumulativní četnost |
|----------------|-------------------|---------|-------------------|---------------------|
| ano | 141 | 141 | 0,94 (94%) | 141 (94%) |
| ne | 9 | 9 | 0,06 (6%) | 150 (100%) |

Zdroj: vlastní

Graf č. 6 Evidence na Úřadu práce



Zdroj: vlastní

Důvodů, proč se nezaměstnaný člověk hlásí na Úřad práce, může být více. Asi nejzásadnějším je možnost pobírání podpory v nezaměstnanosti. Lidé do 50 let mohou podporu dostávat po dobu pěti měsíců, od 50 do 55 let osm měsíců a nezaměstnaní nad 55 let mají nárok na podporu až jedenáct měsíců. Přičemž podpora v nezaměstnanosti činí první dva měsíce 65 procent průměrného čistého měsíčního výdělku z předchozího zaměstnání (maximálně však 15 024 korun pro rok 2015), další 2 měsíce 50% dřívějšího výdělku a zbytek podpůrní doby uchazeč dostane jen 45 %. Po skončení podpůrní doby (pět, osm nebo jedenáct měsíců) nezaměstnaný získá pouze sociální dávku 3410 korun -

životní minimum (Aktuálně, Podpora v nezaměstnanosti, 2015). Dalším z důvodů je, že se evidence na Úřadu práce započítává do délky odpracovaných let pro důchod (v délce 3 let) a do třetice stát za jedince uhradí zdravotní pojištění, které činí 1 080 Kč měsíčně.

Otázka č. 6 Zúčastnil/a jste se v období, kdy jste byl/a nezaměstnaný/á nějakého sebevzdělávání nebo rekvalifikací zprostředkovaných Úřadem práce?

Z celkového počtu 150 respondentů jich 96 což je 64 % uvedlo, že se v době své nezaměstnanosti dále vzdělávalo, 54 dotázaných (36%) možnosti dalšího vzdělávání z níže uvedených důvodů nevyužilo.

Tabulka č. 11 Účast na dalším vzdělávání

| účast na dalším vzdělávání | počet respondentů | četnost | relativní četnost | kumulativní četnost |
|----------------------------|-------------------|---------|-------------------|---------------------|
| ano | 96 | 96 | 0,64 (64%) | 96 (64%) |
| ne | 54 | 54 | 0,36 (36%) | 150 (100%) |

Zdroj: vlastní

Graf č. 7 Účast na dalším vzdělávání

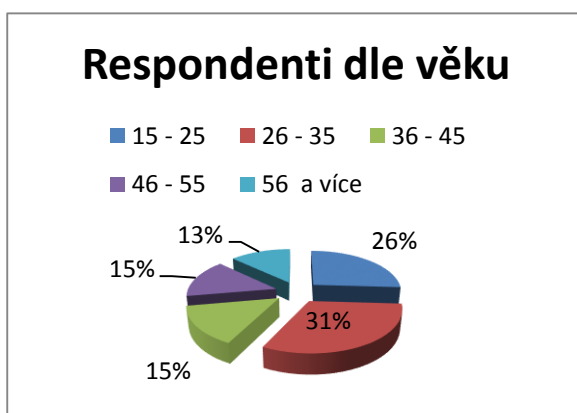


Zdroj: vlastní

Respondenti, kteří v dotazníkovém šetření uvedli, že se nevzdělávali, byli požádáni, aby sdělili důvod, proč se dalšího vzdělávání neúčastnili. Nejvíce respondentů uvádělo, že mělo zaměstnání přislíbené a tudíž nebyl k dalšímu vzdělávání důvod. Několik jich také uvedlo, že chtěli vyčerpat podporu v nezaměstnanosti a potom měli zaměstnání domluvené. Dva respondenti dokonce jako důvod, proč byli v evidenci Úřadu práce uvedli, že měli zaměstnání přislíbené, ale budoucí zaměstnavatel si na ně chtěl vyřídít dotace (zřejmě měli na mysli příspěvek na zapracování, který se vyplácí zaměstnavateli po dobu 3 měsíců a činí polovinu minimální mzdy). Dalším z častých důvodů bylo také to, že je respondentovo vzdělání dostatečné, takto většinou odpovídali dotázaní s vysokoškolským vzděláním. Vliv na další vzdělávání měla také doba evidence na Úřadu práce, kdy respondenti uváděli, že jejich nezaměstnanost trvala pouze krátkodobě. Mezi další důvody patřilo například to, že nabídka vzdělávání nebyla dostatečná a v případě kurzů, o které by měli respondenti zájem, byla překážkou finanční stránka. Další respondenti uvedli, že o další vzdělávání prostě neměli zájem. Zajímavá byla také odpověď dotázaného, který uvedl, že se nevzdělával, protože je to stejně jenom o známostech a ne o tom jak je člověk vzdělaný. V níže uvedených grafech jsou znázorněny odpovědi na otázky 1 – 5 respondentů, kteří se dalšího vzdělávání neúčastnili.

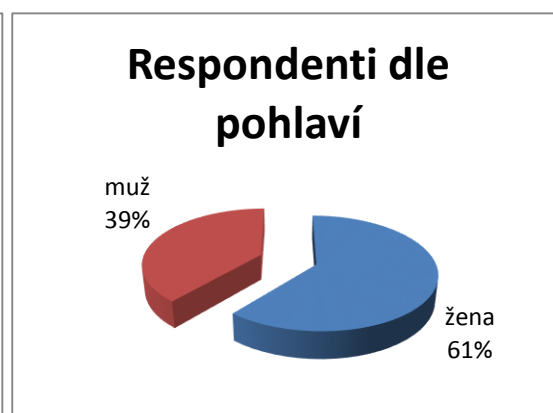
Grafické znázornění odpovědí na otázky č. 1 – 5 respondentů, kteří se neúčastnili dalšího vzdělávání:

Graf č. 8 Respondenti dle věku-N



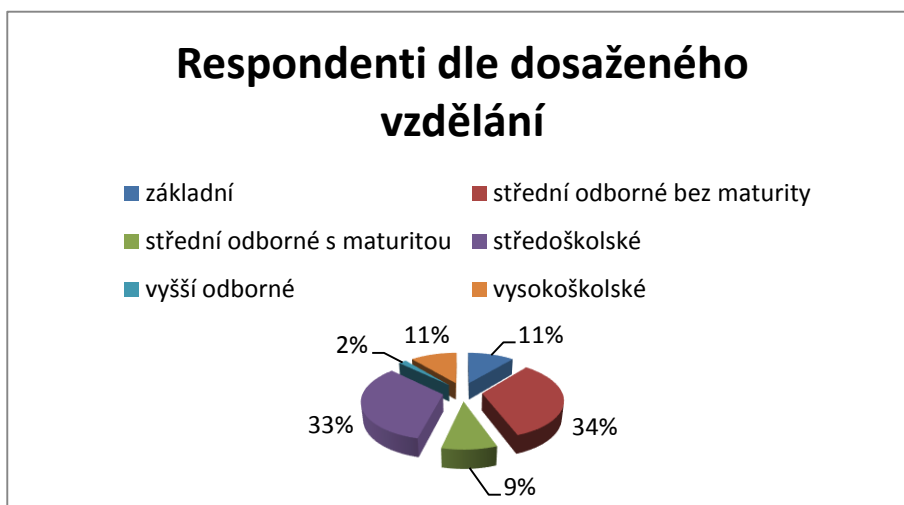
Zdroj: vlastní

Graf č. 9 Respondenti dle pohlaví-N



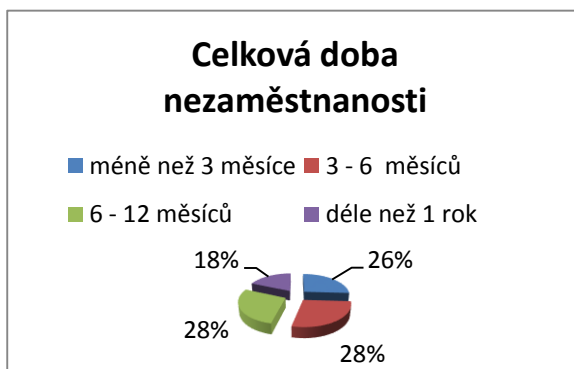
Zdroj: vlastní

Graf č. 10 Respondenti dle dosaženého vzdělání-N



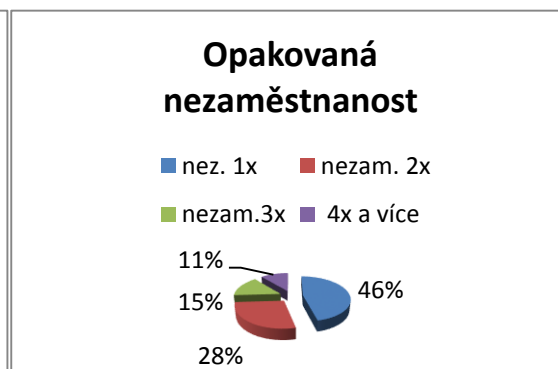
Zdroj: vlastní

Graf č. 11 Celková doba nezaměstnanosti-N



Zdroj: vlastní

Graf č. 12 Opakovaná nezaměstnanost-N

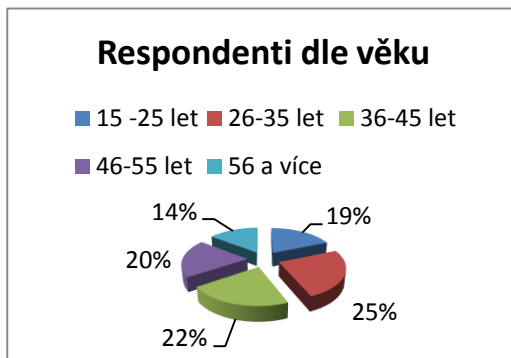


Zdroj: vlastní

Z výše uvedeného grafického znázornění vyplývá, že mezi dotazovanými, kteří se nevzdělávali, převažovaly ženy (33 respondentů – 62%), nejpočetnější věkovou skupinou zde byli respondenti ve věku 26 – 35 let (17 dotázaných – 25%). Co se týká dosaženého vzdělání, nejpočetnější skupinu tvořili lidé vyučení – střední odborné učiliště bez maturity (23 respondentů - 34%). Celková doba nezaměstnanosti byla relativně krátká, do 6 měsíců si našlo zaměstnání 29 respondentů (54%), což bylo možná také jedním z důvodů, proč se dále nevzdělávali. Celých 46 % respondentů (25 oslovených) bylo nezaměstnaných pouze jedenkrát.

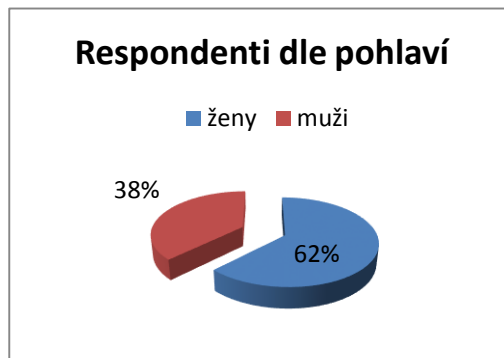
Grafické znázornění odpovědí na otázky č. 1 – 5 respondentů, kteří se účastnili dalšího vzdělávání:

Graf č. 13 Respondenti dle věku-V



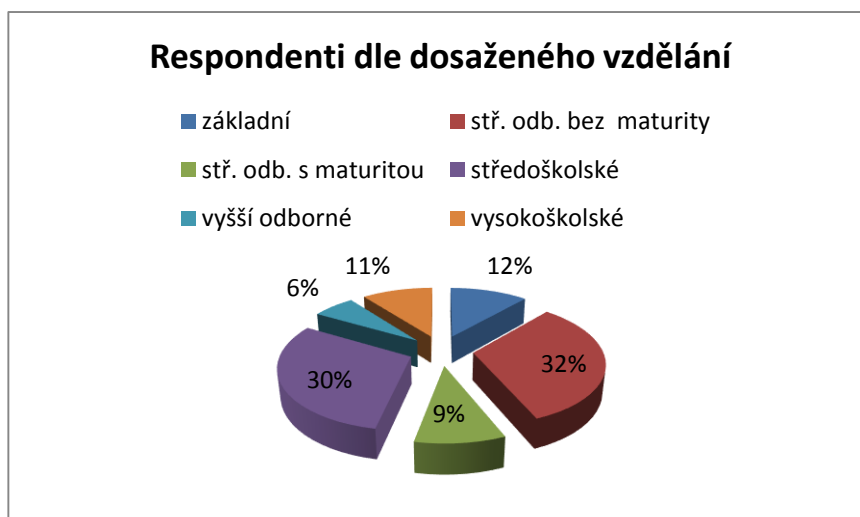
Zdroj: vlastní

Graf č. 14 Respondenti dle pohlaví-V



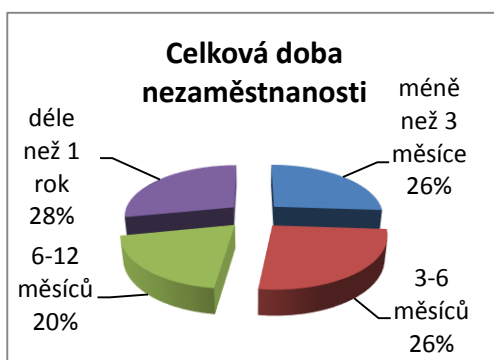
Zdroj: vlastní

Graf č. 15 Respondenti dle dosaženého vzdělání-V



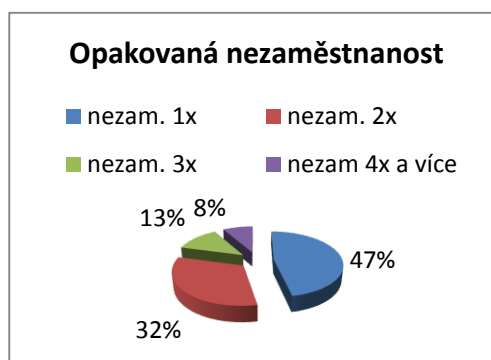
Zdroj: vlastní

Graf č. 16 Celková nezaměstnanost-V



Zdroj: vlastní

Graf č. 17 Opakovaná nezaměstnanost-V



Zdroj: vlastní

Z výše uvedeného grafického znázornění vyplývá, že mezi dotazovanými, kteří se dále vzdělávali, převažovaly ženy (60 respondentů – 62%), nejpočetnější věkovou skupinou zde byli respondenti ve věku 26 – 35 let (24 dotázaných – 25%). Co se týká dosaženého vzdělání, nejpočetnější skupinou tvořili lidé vyučení – střední odborné učiliště bez maturity (31 respondentů - 34%). Co se týká celkové doby nezaměstnanosti, nejpočetněji zastoupenou skupinou mezi respondenty co se dále vzdělávali, bylo s délkou nezaměstnanosti více než 1 rok 27 respondentů (28%). Celých 47 % respondentů (45 oslovených) bylo nezaměstnaných pouze jedenkrát.

Na otázky 7 – 11 odpovídali pouze ti respondenti (96), kteří se účastnili nějakého dalšího vzdělávání

Otázka č. 7 – Jakou formu Vaše vzdělávání mělo?

Nejvíce respondentů na následující dotaz uvedlo, že absolvovali **rekvalifikaci zprostředkovanou Úřadem práce**, jednalo se o 42 odpovědi, což bylo 28%. V 17% (26 odpovědi) bylo uvedeno jako jeden ze způsobů vzdělávání **jiné vzdělávání**

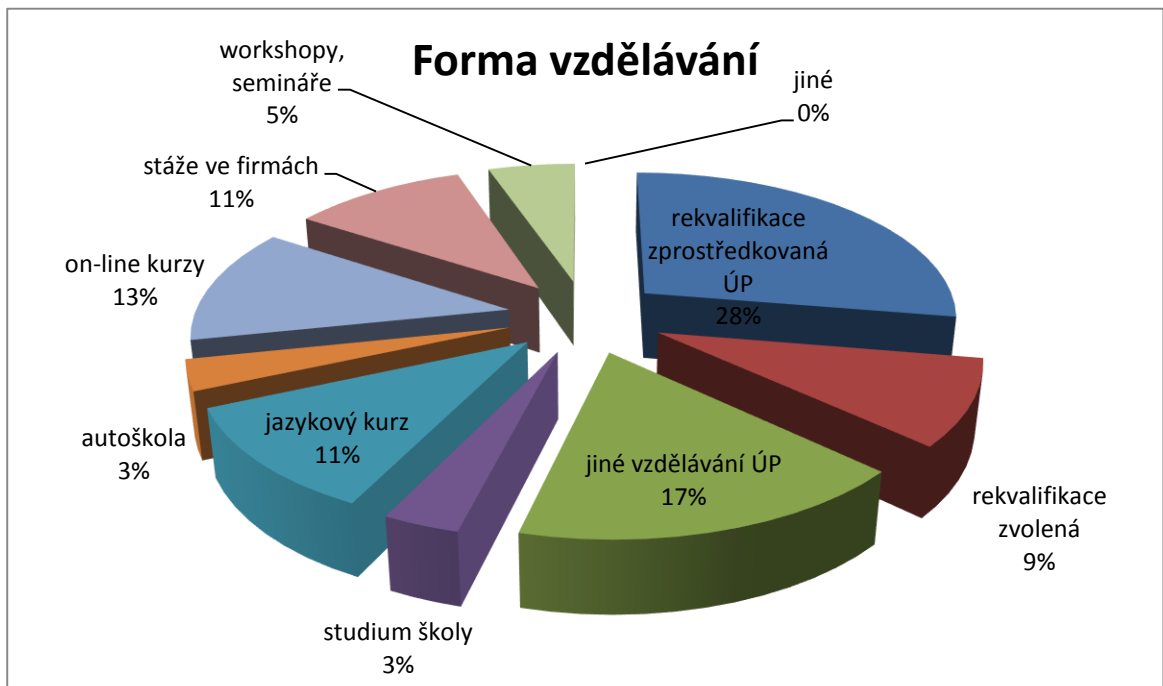
zprostředkované ÚP (sem mohou patřit, jak jsme již zmínili v teoretické části této práce např. různá poradenství či komplexní programy pro nezaměstnané). Dalším poměrně hojně využívaným druhem vzdělávání byly různé **on-line kurzy** (19 odpovědí - 13%), **jazykové kurzy** (17 odpovědí - 11%) i jeden ze zajímavých projektů aktivní politiky zaměstnanosti **stáže ve firmách** (16 odpovědí - 11%) o kterém je také zmínka v teoretické části diplomové práce. Dalším z využívaných způsobů vzdělávání a dle mého názoru velmi atraktivním jsou **zvolené rekvalifikace** (14 odpovědí - 9%), které umožňují nezaměstnanému zvolit si vzdělávání v oboru, který mu dle jeho názoru může být přínosem a na jehož absolvování by zřejmě jeho finanční možnosti bez přispění Úřadu práce nestačily. Mezi další způsoby vzdělávání patřily nejrůznější **workshopy a semináře** (8 odpovědí - 5%), pokračování ve **školním studiu** (5 odpovědí - 3%) či **autoškola** (5 odpovědí - 3%).

Tabulka č. 12 Forma vzdělávání

| forma vzdělávání | počet odpovědí | četnost | relativní četnost | kumulativní četnost |
|-----------------------|----------------|---------|-------------------|---------------------|
| rekvalifikace ÚP | 42 | 42 | 0,2763 (28%) | 42 (28%) |
| rekvalifikace zvolená | 14 | 14 | 0,0921 (9%) | 56 (37%) |
| Jiné vzdělávání ÚP | 26 | 26 | 0,1710 (17%) | 82 (54%) |
| studium školy | 5 | 5 | 0,0328 (3%) | 87 (57%) |
| jazykový kurz | 17 | 17 | 0,1118 (11%) | 104 (68%) |
| autoškola | 5 | 5 | 0,0328 (3%) | 109 (71%) |
| on-line kurzy | 19 | 19 | 0,1250 (13%) | 128 (84%) |
| stáže ve firmách | 16 | 16 | 0,1052 (11%) | 144 (95%) |
| workshopy, semináře | 8 | 8 | 0,0526 (5%) | 152 (100%) |
| jiné | 0 | 0 | 0 | 152 (100%) |

Zdroj: vlastní

Graf č. 18 Forma vzdělávání



Zdroj: vlastní

Otázka č. 8 – Co bylo důvodem pro Vaše další vzdělávání, popř. absolvování rekvalifikace?

Nejčastějším důvodem pro další vzdělávání (68 odpovědí - 30 %) byla uváděna **šance se zvýšením kvalifikace na získání zaměstnání**. Druhou nejpočetnější skupinu s 43 odpověďmi - 19 %, tvořila **snaha udržet krok s dobou a být konkurenceschopný na trhu práce**. Z těchto dvou nejčastějších odpovědí je zřejmé, že si oslovení respondenti uvědomují důležitost dalšího vzdělávání a považují je za jistý přínos ve snaze najít si zaměstnání. Dalším z důvodů, který byl uváděn, bylo 26 x (11%) označeno **čerpání podpory při rekvalifikaci**. Z této odpovědi je dobře patrné, že i finanční příspěvek může být dostatečnou motivací k dalšímu vzdělávání, zejména u nezaměstnaných, kteří již vyčerpali podporu v nezaměstnanosti a jejich jediným zdrojem příjmu jsou sociální dávky (při absolvování rekvalifikace se dokonce podpora zvyšuje na 60% dřívějšího výdělku, pro rok 2016 je maximum zhruba 16837 korun měsíčně). Někteří nezaměstnaní vnímali další vzdělávání například i jako možnost **jak si rozšířit obzory** (22 x - 10%) či

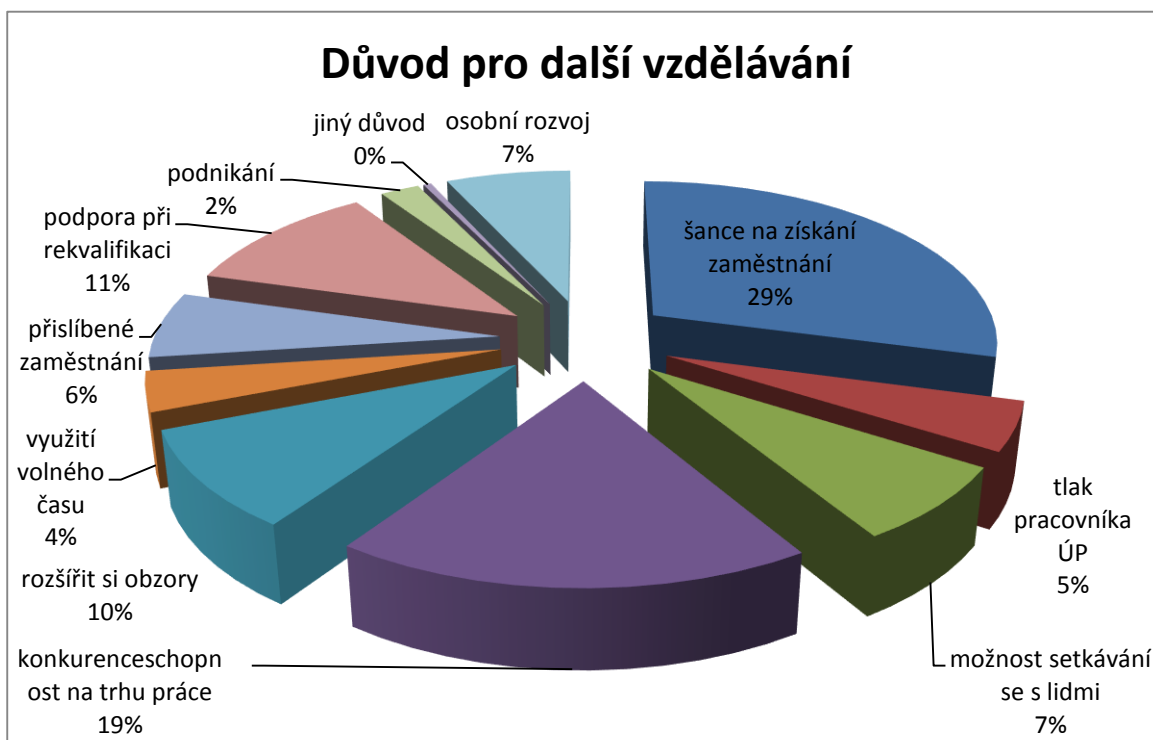
mít **dobrý pocit z osobního rozvoje** (16x - 7%). Důležitá je také **možnost setkávání se s jinými lidmi**, než je okruh rodinných příslušníků, jelikož nedostatek sociálních kontaktů, který může nezaměstnaný pociťovat v souvislosti se ztrátou zaměstnání, bývá pro jedince závažným sociálním problémem. Jako jeden z důvodů pro další vzdělávání byla tato možnost uvedena 17x - 7 % všech odpovědí. Další skupina respondentů (odpovězeno 15x - 6%) měla **zaměstnání přislíbené**, v 11 odpovědích - 5% byl důvodem pro další vzdělávání **tlak pracovníka Úřadu práce**. Mezi nejméně uváděné patřilo **zajímavým způsobem využít svůj volný čas** (9x – 4%) a **zahájení podnikání po ukončení kurzu** (uvedlo 5 respondentů – 2% všech odpovědí). Jeden respondent uvedl, že to, aby se vzdělával, po něm chtěli na Úřadu práce.

Tabulka č. 13 Důvod pro další vzdělávání

| důvod pro další vzdělávání | počet odpovědí | četnost | relativní četnost | kumulativní četnost |
|-----------------------------|----------------|---------|-------------------|---------------------|
| šance na získání zaměstnání | 68 | 68 | 0,2918 (29%) | 68 (29%) |
| tlak pracovníka ÚP | 11 | 11 | 0,0472 (5%) | 79 (34%) |
| možnost setkávání s lidmi | 17 | 17 | 0,0729 (7%) | 96 (41%) |
| konkurenceschopnost | 43 | 43 | 0,1845 (18%) | 139 (59%) |
| rozšířit si obzory | 22 | 22 | 0,0944 (10%) | 161 (69%) |
| osobní rozvoj | 16 | 16 | 0,0686 (7%) | 177 (76%) |
| využití volného času | 9 | 9 | 0,0386 (4%) | 186 (80%) |
| přislíbené zaměstnání | 15 | 15 | 0,0643 (6%) | 201 (86%) |
| podpora při rekvalifikaci | 26 | 26 | 0,1115 (11%) | 227 (97%) |
| zahájení podnikání | 5 | 5 | 0,0214 (2%) | 232 (99%) |
| jiný důvod | 1 | 1 | 0,0042 (1%) | 233 (100%) |

Zdroj: vlastní

Graf č. 19 Důvod pro další vzdělávání



Zdroj: vlastní

Otázka č. 9 – Byla nabídka dalšího vzdělávání dle Vašeho názoru dostatečná?

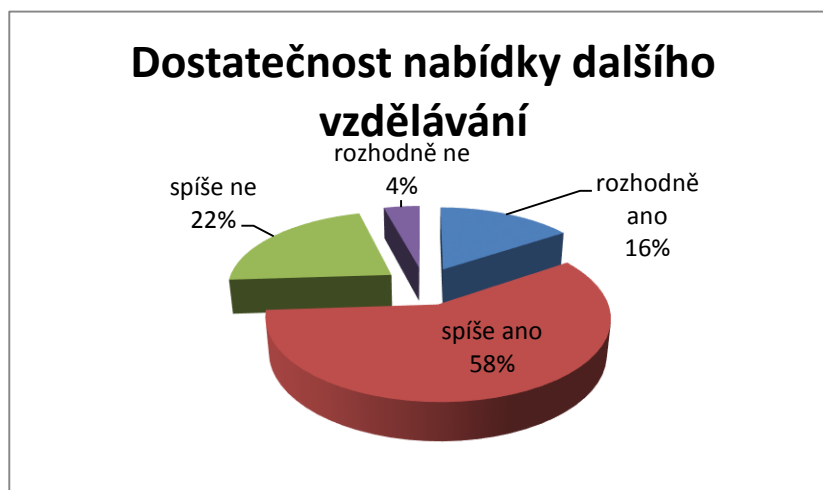
Nejčastější odpovědí na tuto otázku byla odpověď **spíše ano**, kterou uvedlo 56 všech dotázaných respondentů, kteří se vzdělávali (60%), **rozhodně ano** zvolilo 15 dotázaných. Jako **spíše nedostatečné** hodnotilo nabídku dalšího vzdělávání 21 respondentů (23%) a 4 dotázaní (1%) označili odpověď **rozhodně ne**. Myslím si, že vliv na odpověď na tuto otázku může mít z velké části i neznalost nezaměstnaných o možnostech, které se jim ve vzdělání nabízí a hlavně chuť se dále vzdělávat. I sebelépe nastavený vzdělávací systém nikdy nebude plnit svůj účel, pokud o něj sami nezaměstnaní nebudou mít zájem.

Tabulka č. 14 Dostatečnost nabídky dalšího vzdělávání

| dostatečnost nabídky vzdělávání | počet respondentů | četnost | relativní četnost | kumulativní četnost |
|---------------------------------|-------------------|---------|-------------------|---------------------|
| rozhodně ano | 15 | 15 | 0,1562 (16%) | 15 (16%) |
| spíše ano | 56 | 56 | 0,5833 (58%) | 71 (74%) |
| spíše ne | 21 | 21 | 0,2187 (22%) | 92 (96%) |
| rozhodně ne | 4 | 4 | 0,0416 (4%) | 96 (100%) |

Zdroj: vlastní

Graf č. 20 Dostatečnost nabídky dalšího vzdělávání



Zdroj: vlastní

Otázka č. 10 – Mělo dle Vašeho názoru toto vzdělávání vliv na nalezení vhodného pracovního místa?

Zajímavá může být z pohledu hodnocení efektivity dalšího vzdělávání i odpověď na otázku, jestli vzdělávání, které nezaměstnaní absolvovali, mělo vliv na nalezení vhodného pracovního místa. Z otázky č. 8, kdy 68 dotázaných (což je 71 % z celkového počtu 96 osob které se vzdělávali) uvedlo, že další vzdělávání vnímalo jako šanci se zvýšením kvalifikace na získání pracovního místa lze předpokládat, že očekáváním nezaměstnaných bylo, že jim toto vzdělávání dopomůže k získání zaměstnání. Toto očekávání se však dle níže uvedeného grafického znázornění nesplnilo. Z celkového počtu 96 respondentů, kteří se dalšího vzdělávání účastnili u 64 oslovených (67%) toto vzdělávání k nalezení vhodného pracovního místa nepřispělo. Není však ani zanedbatelná

skupina 32 respondentů (33%), kterým se díky dalšímu vzdělávání zaměstnání najít podařilo. Z velké části jsou však v této skupině zastoupeni dotázaní (15 osob), kteří měli po absolvování vzdělávání zaměstnání přislíbené.

Tabulka č. 15 Vliv vzdělávání na nalezení pracovního místa

| vliv na nalezení zaměstnání | počet respondentů | četnost | relativní četnost | kumulativní četnost |
|-----------------------------|-------------------|---------|-------------------|---------------------|
| ano | 32 | 32 | 0,3333 (33%) | 32 (33%) |
| ne | 64 | 64 | 0,6666 (67%) | 96 (100%) |

Zdroj: vlastní

Graf č. 21 Vliv vzdělávání na nalezení pracovního místa



Zdroj: vlastní

Otázka č. 11 - Hledal/a jste aktivně zaměstnání v průběhu absolvování vzdělávání či rekvalifikace?

Velký vliv na uplatnění na pracovním trhu má bezesporu to, jak aktivně nezaměstnaný k tomuto problému přistupuje a snaží se jej vlastními silami řešit. Pro někoho je nepřijatelná i krátkodobá nezaměstnanost a pro jiného může být dlouholeté setrvávání na sociálních dávkách a v evidenci Úřadu práce životním stylem. V následující otázce jsem se pokusila zmapovat, jak aktivní v tomto ohledu respondenti byli. Z níže uvedeného grafického znázornění vyplývá, že nejpočetnější skupinu tvořili ti respondenti, kteří si i v době, kdy absolvovali nějaké vzdělání, zaměstnání stále aktivně hledali. Týkalo se to 37 respondentů (39%). Dalších 21 dotázaných (22%) uvedlo, že zaměstnání hledalo pouze příležitostně a 15 respondentů (16%) mělo zaměstnání přislíbené. 10 respondentů (10%)

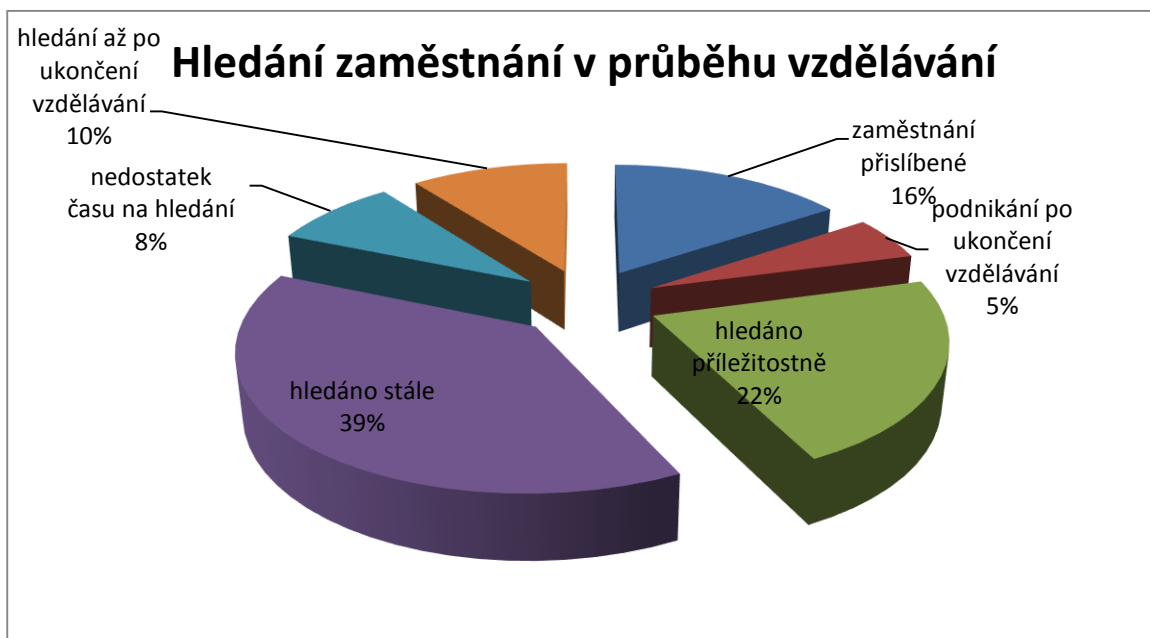
uvedlo, že si chtělo začít hledat zaměstnání až po absolvování vzdělávání, což o moc aktivním přístupu z jejich strany opravdu nesvědčí. 8 dotázaných (8%) uvedlo, že na hledání nemělo čas a 5 respondentů (5%) chtělo po absolvování vzdělávání začít podnikat.

Tabulka č. 16 Hledání zaměstnání v průběhu vzdělávání

| aktivita v hledání zaměstnání v průběhu vzdělávání | počet respondentů | četnost | relativní četnost | kumulativní četnost |
|--|-------------------|---------|-------------------|---------------------|
| přislíbené zaměstnání | 15 | 15 | 0,1562 (16%) | 15 (16%) |
| podnikání po ukončení vzdělávání | 5 | 5 | 0,0520 (5%) | 20 (21%) |
| hledáno příležitostně | 21 | 21 | 0,2187 (22%) | 41 (43%) |
| hledáno stále | 37 | 37 | 0,3854 (39%) | 78 (82%) |
| na hledání nebyl čas | 8 | 8 | 0,0833 (8%) | 86 (90%) |
| hledání po ukončení vzdělávání | 10 | 10 | 0,1041 (10%) | 96 (100%) |

Zdroj: vlastní

Graf č. 22 Hledání zaměstnání v průběhu vzdělávání



Zdroj: vlastní

Na následující otázky již opět odpovídaly obě skupiny respondentů, ti co se nevzdělávali, i to co se dalšího vzdělávání účastnili.

Otázka č. 12 – Které z uvedených možností vnímáte jako překážky pro získání zaměstnání?

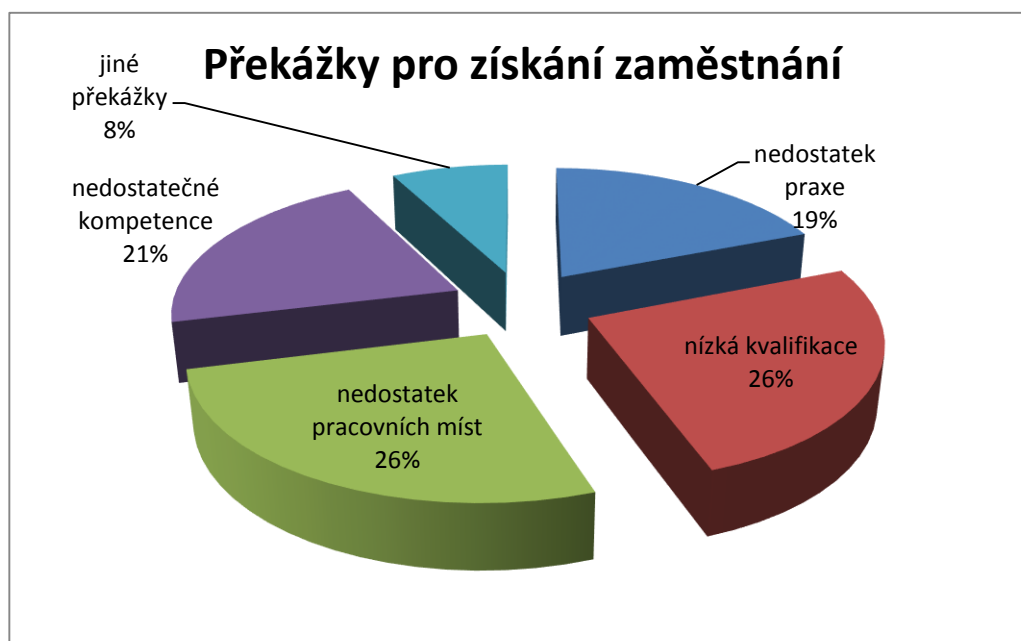
Jako nejčastější překážku pro získání zaměstnání uváděli respondenti **nedostatek pracovních míst** – takto odpovědělo 82 respondentů, což činilo 26% ze všech odpovědí. Dle statistik MPSV z ledna 2016 bylo v evidenci Úřadu práce Kroměříž 5225 osob a 917 evidovaných volných míst, míra registrované nezaměstnanosti činila 7,4%. Dalším z důvodů byla dle respondentů **nízká kvalifikace** – takto odpovědělo 79 dotázaných (26%). Tito lidé jsou, jak přesvědčivě dokazují všechny analýzy právě ti, kteří jsou nejčastěji postiženi dlouhodobou nezaměstnaností. S výše uvedeným úzce souvisí i **nedostatečné kompetence** (schopnosti a dovednosti) nezaměstnaných, které jsou velice důležité pro to, aby jedinec udržel krok s dobou a byl konkurence schopný na pracovním trhu. Tato odpověď byla zvolena 65x (21%). 59 dotázaných (19%) zvolilo jako překážku pro získání zaměstnání **nedostatek praxe**, což může být opravdu problém pro mladé lidi, kteří se snaží po ukončení studia najít své první zaměstnání. Problém nemusí být pouze v nedostatku praktických zkušeností, ale i v neodpovídající struktuře jejich kvalifikací. Dále měli v této otázce respondenti možnost uvést i **jiné důvody**, které mohou považovat za překážky pro získání zaměstnání. Odpovědělo 24 dotázaných (8% z celkového počtu odpovědí). Mezi nejčastěji uváděné patřila malá snaha či nezájem si zaměstnání hledat, preference života na sociálních dávkách. Dva respondenti také uvedli, že překážkou pro získání zaměstnání může být i nedostatek znalostí.

Tabulka č. 17 Překážky pro získání zaměstnání

| překážky pro získání zaměstnání | počet odpovědí | četnost | relativní četnost | kumulativní četnost |
|---------------------------------|----------------|---------|-------------------|---------------------|
| nedostatek praxe | 59 | 59 | 0,1909 (19%) | 59 (19%) |
| nízká kvalifikace | 79 | 79 | 0,2556 (26%) | 138 (45%) |
| málo pracovních míst | 82 | 82 | 0,2653 (26%) | 220 (71%) |
| nedostatečné kompetence | 65 | 65 | 0,2103 (21%) | 285 (92%) |
| jiné překážky | 24 | 24 | 0,0776 (8%) | 309 (100%) |

Zdroj: vlastní

Graf č. 23 Překážky pro získání zaměstnání



Zdroj: vlastní

Otázka č. 13 – Jakým způsobem jste zaměstnání hledal/a?

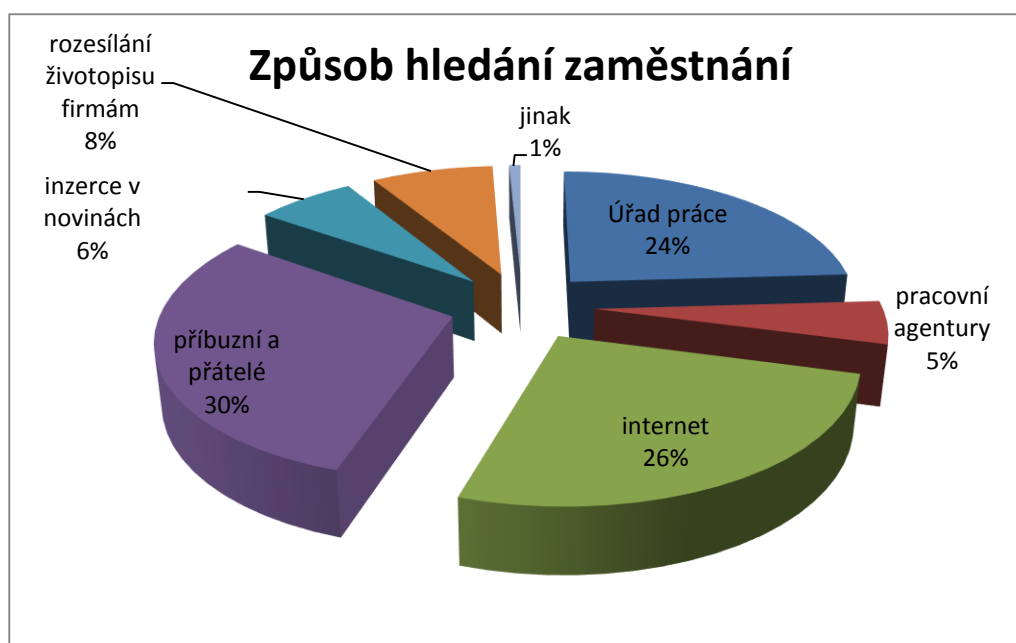
Z níže uvedeného grafického znázornění vyplývá, že nejčastějším způsobem, kterým respondenti hledali zaměstnání, bylo **oslovení příbuzných a přátel**. Takto hledalo zaměstnání 119 dotázaných (30% všech odpovědí). Dále to byl **internet**, jehož pomoci využilo 103 dotázaných (26%), přes **Úřad práce** zaměstnání hledalo 96 respondentů (24%). Mezi méně využívané způsoby patřilo **rozesílání životopisu firmám** 32 odpovědí (8%), **inzerce v novinách** 26 odpovědí (6%) a 20 respondentů (5%) hledalo zaměstnání přes **pracovní agentury**. **Jiného způsobu** využilo 6 respondentů (1%), jednalo se o osobní kontakty ve firmách a využívání vývěsky v obchodním centru.

Tabulka č. 18 Způsob hledání zaměstnání

| způsob hledání zaměstnání | počet odpovědí | četnost | relativní četnost | kumulativní četnost |
|---------------------------|----------------|---------|-------------------|---------------------|
| Úřad práce | 96 | 96 | 0,2388 (24%) | 96 (24%) |
| pracovní agentury | 20 | 20 | 0,0497 (5%) | 116 (29%) |
| internet | 103 | 103 | 0,2562 (26%) | 219 (55%) |
| příbuzní a přátelé | 119 | 119 | 0,2960 (30%) | 338 (85%) |
| inzerce v novinách | 26 | 26 | 0,0646 (6%) | 364 (91%) |
| rozesílání životopisu | 32 | 32 | 0,0796 (8%) | 396 (99%) |
| jinak | 6 | 6 | 0,0149 (1%) | 402 (100%) |

Zdroj: vlastní

Graf č. 24 Způsob hledání zaměstnání



Zdroj: vlastní

Otázka č. 14 – Myslíte si, že další vzdělávání pomáhá při snižování nezaměstnanosti?

Z dotazníkového šetření vyplývá, že větší část dotazovaných osob věří, že další vzdělávání pomáhá snižovat nezaměstnanost. Odpověď **rozhodně ano** zvolilo 31

respondentů, což činilo 20% všech dotázaných, **spíše ano** zvolilo 71 osob (47%). Odpověď **spíše ne** zvolilo 46 respondentů (32%) a **rozhodně ne** odpověděli 2 dotázaní (1%).

Tabulka č. 19 Vzdělávání a snižování nezaměstnanosti

| pomáhá vzdělávání při snižování nezaměstnanosti | počet respondentů | četnost | relativní četnost | kumulativní četnost |
|---|-------------------|---------|-------------------|---------------------|
| rozhodně ano | 31 | 31 | 0,2066 (20%) | 31 (20%) |
| spíše ano | 71 | 71 | 0,4733 (47%) | 102 (67%) |
| spíše ne | 46 | 46 | 0,3066 (31%) | 148 (98%) |
| rozhodně ne | 2 | 2 | 0,0133 (2%) | 150 (100%) |

Zdroj: vlastní

Graf č. 25 Vzdělávání a snižování nezaměstnanosti



Zdroj: vlastní

Otázka č. 15 – Je dle Vašeho názoru vzdělávání v dospělosti důležité?

Vzdělávání v dospělosti můžeme považovat za nutnost dnešní doby, obzvláště v souvislosti s potřebou neustálé aktualizace našich dovedností i vědomostí, abychom jako jedinci obstáli v životě soukromém, profesním i společenském. Jaký je postoj dotazovaných k této problematice lze zhodnotit z níže uvedeného grafického znázornění.

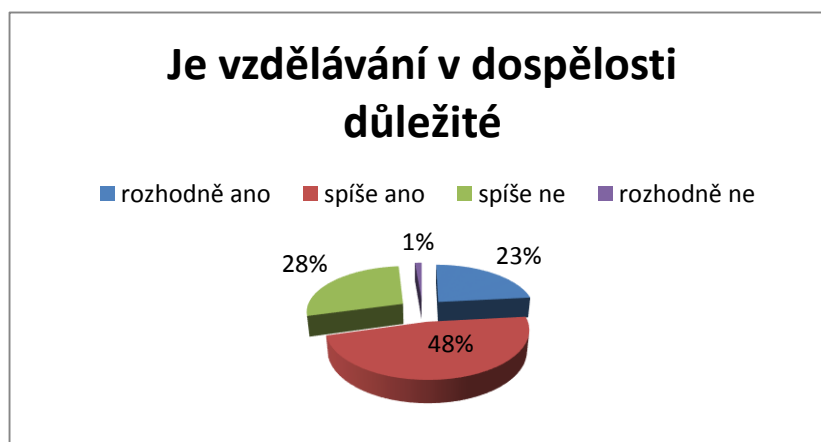
S odpovědí **rozhodně ano** se ztotožnilo 35 dotázaných (21%), **spíše ano** odpovědělo 71 respondentů (47%). Odpověď **spíše ne** volilo 42 dotázaných (31%) a **rozhodně ne** odpověděli 2 respondenti (1%).

Tabulka č. 20 Důležitost vzdělávání v dospělosti

| důležitost vzdělávání v dospělosti | počet respondentů | četnost | relativní četnost | kumulativní četnost |
|------------------------------------|-------------------|---------|-------------------|---------------------|
| rozhodně ano | 35 | 35 | 0,2333 (23%) | 35 (23%) |
| spíše ano | 71 | 71 | 0,4733 (48%) | 106 (71%) |
| spíše ne | 42 | 42 | 0,2800 (28%) | 148 (99%) |
| rozhodně ne | 2 | 2 | 0,0133 (1%) | 150 (100%) |

Zdroj: vlastní

Graf č. 26 Důležitost vzdělávání v dospělosti



Zdroj: vlastní

5.3 Shrnutí výsledků výzkumu

Cílem výzkumu realizovaného za pomoci výše uvedeného dotazníkového šetření bylo zmapovat, jaký je postoj nezaměstnaných k dalšímu vzdělávání a v souvislosti s tím potvrdit nebo vyvrátit následující hypotézy:

H1 Nezaměstnaní považují další vzdělávání za prostředek snižující nezaměstnanost.

Výše uvedenou hypotézu jsem se snažila potvrdit či vyvrátit na základě odpovědi na otázku č. 17 (Myslíte si, že další vzdělávání pomáhá při snižování nezaměstnanosti?). Z dotazníkového šetření vyplynulo, že větší část respondentů věří, že další vzdělávání pomáhá při snižování nezaměstnanosti. Odpověď **rozhodně ano** a **spíše ano** zvolilo 102 respondentů což činilo 67% všech dotázaných. Odpověď **rozhodně ne** a **spíše ne** zvolilo 48 respondentů (33%). V souvislosti s výsledkem dotazníkového šetření lze tedy konstatovat, že výše uvedená *hypotéza byla potvrzena*.

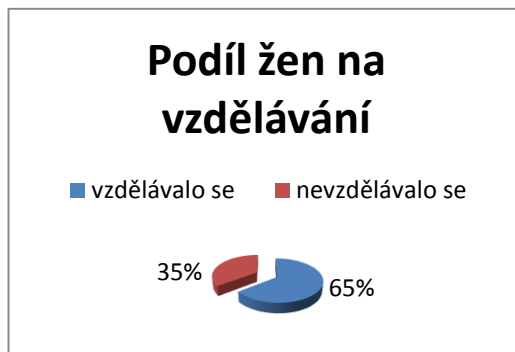
H2 U respondentů, kteří se vzdělávali, mělo toto vzdělávání vliv na nalezení vhodného pracovního místa.

Jak vyplynulo z odpovědi na otázku č. 10 (Mělo dle Vašeho názoru toto vzdělávání vliv na nalezení vhodného pracovního místa?), z celkového počtu 96 dotázaných, kteří se dalšího vzdělávání účastnili u 64 respondentů (67%) toto vzdělávání k nalezení vhodného pracovního místa nepřispělo, 32 respondentů (33%), si však díky dalšímu vzdělávání zaměstnání našlo. V tomto případě stanovená *hypotéza potvrzena nebyla*.

H3 Ženy se v období nezaměstnanosti vzdělávali častěji než muži.

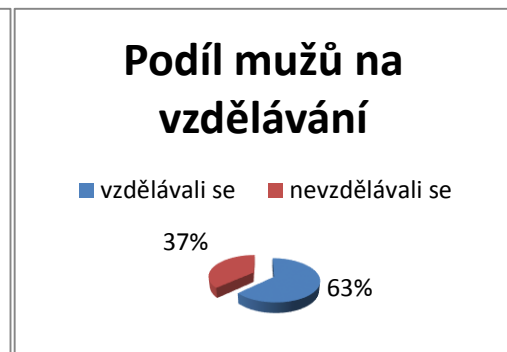
Odpověď na stanovenou hypotézu nám dává níže uvedené grafické znázornění. Z celkového počtu nezaměstnaných mužů (57) se jich vzdělávalo 63 % (36 respondentů). Z celkového počtu 93 žen se dalšího vzdělávání účastnilo 65 % (60 respondentů). Z výše uvedeného vyplývá, že podíl žen na vzdělávání byl vyšší pouze o 2%, výše uvedená *hypotéza se však potvrdila*.

Graf č. 27 Podíl žen na vzdělávání



Zdroj: vlastní

Graf č. 28 Podíl mužů na vzdělávání



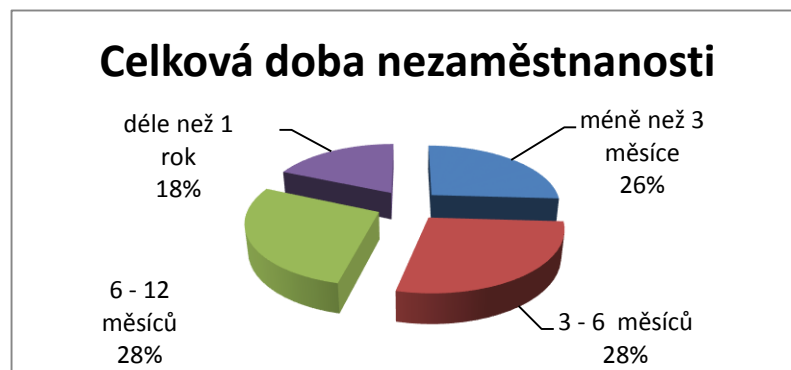
Zdroj: vlastní

H4 Respondenti, kteří se nevzdělávali, jsou více postiženi dlouhodobou nezaměstnaností než ti, co se vzdělávání účastnili.

Výše uvedenou hypotézu lze potvrdit nebo vyvrátit pomocí níže uvedeného grafického znázornění.

Respondenti, kteří se neúčastnili dalšího vzdělávání:

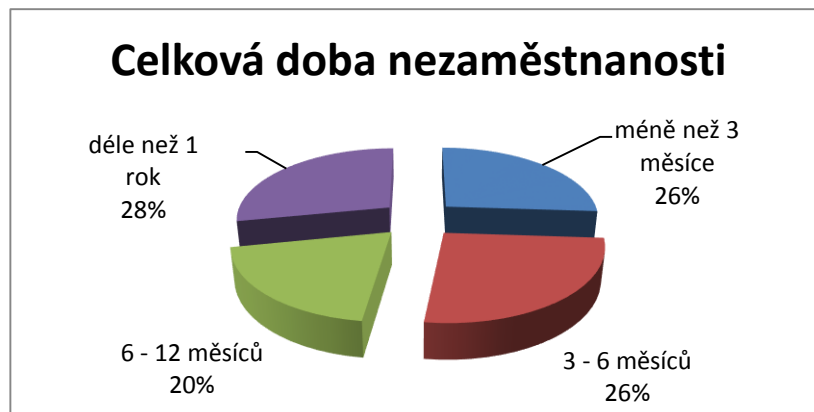
Graf č. 29 Celková doba nezaměstnanosti-N



Zdroj: vlastní

Respondenti, kteří se účastnili dalšího vzdělávání:

Graf č. 30 Celková oba nezaměstnanosti-V

**Zdroj: vlastní**

Ve skupině, která se dalšího vzdělávání neúčastnila bylo postiženo dlouhodobou nezaměstnaností 10 respondentů (18%). Ve skupině, která se dalšího vzdělávání účastnila bylo nezaměstnaností delší než 1 rok postiženo 28 % dotázaných (27 respondentů). Důvodem, proč bylo méně dlouhodobě nezaměstnaných ve skupině respondentů, kteří se dále nevzdělávali může být i to, že až dlouhodobější nezaměstnanost nutila respondenty k tomu, aby se začali vzdělávat. Výše uvedená *hypotéza se nepotvrdila.*

Z provedeného dotazníkové šetření vyplynuly následující závěry:

- ❖ Co se týká věku dotazovaných, nejvíce zastoupenou skupinu respondentů tvořili nezaměstnaní ve věku 26 – 35 let. Ze statistik MPSV z ledna 2016 týkajících se věku nezaměstnaných však vyplývá, že nejpočetnější skupinou nezaměstnaných evidovaných na Úřadu práce v celé České republice byli lidé ve věku 36 – 45 let.
- ❖ Mezi respondenty dotazníkového šetření převažovaly ženy, dle statistik MPSV mezi nezaměstnanými v lednu 2016 převažovali muži (tvořili 51% všech nezaměstnaných).
- ❖ Nejpočetnější skupinu respondentů tvořili nezaměstnaní se středním odborným vzděláním bez maturity, která je i nejpočetnější skupinou dle statistik MPSV. Z toho lze usuzovat, že vzdělání výrazně zvyšuje šance jedince na získání zaměstnání a proto jej lze chápat i jako určitou prevenci proti nezaměstnanosti. Toto je patrné i ze statistik nezaměstnanosti, které jednoznačně ukazují, že s vyšším vzděláním se výrazně snižuje počet nezaměstnaných.
- ❖ Celková délka nezaměstnanosti byla u všech sledovaných skupin vcelku vyrovnaná – okolo 25%. Dle statistik MPSV z ledna 2016 je nejvíce nezaměstnaných v evidenci Úřadu práce déle než 1 rok, a délka nezaměstnanosti je samozřejmě značně ovlivněna regionem, který posuzujeme. Tato dlouhodobá nezaměstnanost může být pro jedince opravdovým problémem. Lidé, jež uvíznou v dlouhodobé nezaměstnanosti, si motivaci pro hledání zaměstnání zachovávají jen stěží, vytrácejí se jejich pracovní návyky a také ochota zaměstnavatele tyto lidi zaměstnat bývá nízká. Proto jsou i programy a strategie k řešení nezaměstnanosti nejčastěji zaměřeny na tyto rizikové skupiny nezaměstnaných.
- ❖ S tím také značně souvisí opakovaná nezaměstnanost, kterou bylo dle dotazníkového šetření postiženo 80 respondentů, což bylo 53 % všech dotázaných.
- ❖ Z dotazníkového šetření vyplynulo, že celých 94 % respondentů bylo v době, kdy byli nezaměstnaní v evidenci Úřadu práce. Za nejzásadnější důvod, proč se nezaměstnaní na Úřadu práce registrují lze zřejmě považovat pobírání podpory v nezaměstnanosti, dále se roky strávené v evidenci ÚP započítávají do délky odpracovaných let pro důchod (v délce 3 let) a do třetice stát za jedince hradí zdravotní pojištění. Jedním z možných důvodů, proč se někteří nezaměstnaní na ÚP nezaregistrují může být ten, že je jejich nezaměstnanost opravdu velmi

krátkodobá a snad méně časté budou případy, kdy to nezaměstnaný nepovažuje za důležité, s čímž však mohou souviset různé nepříjemnosti např. v podobě nezaplaceného zdravotního pojištění.

- ❖ Pokud se týká dalšího vzdělávání, 64 % respondentů uvedlo, že se v době své nezaměstnanosti dále vzdělávalo, 36% možnosti dalšího vzdělávání z různých důvodů nevyužilo. Nejvíce respondentů uvádělo, že k dalšímu vzdělávání neměli důvod, ať již proto, že jejich vzdělání bylo dostatečné (což uváděla většina vysokoškoláků) či pro to, že měli zaměstnání přislíbené (většinou po vyčerpání podpory v nezaměstnanosti).

Velký vliv na důvod, jestli se respondent bude nebo nebude vzdělávat, měla určitě i doba strávená v evidenci Úřadu práce. Dotázaní, jejichž délka evidence byla pouze krátkodobá, o vzdělávání z tohoto důvodu nejevili výraznější zájem. Jak je zřejmé i ze statistik MPSV, dlouhodobější a opakovaná nezaměstnanost zřejmě více nutí jedince, aby na sobě začali dále pracovat a své šance na získání zaměstnání se snažili zlepšit. Mezi další důvody patřilo například i to, že nabídka vzdělávání nebyla dle dotázaných dostatečná a v případě kurzů, o které by měli zájem, byla překážkou finanční stránka.

- ❖ Mezi nejvíce využívané formy vzdělávání patřily zejména rekvalifikace zprostředkované Úřadem práce. V praxi jsou právě rekvalifikace velmi významným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým lze bojovat proti strukturální nezaměstnanosti – tj. pomáhají přizpůsobovat strukturu nabídky na pracovním trhu struktuře poptávky po ní. Dalším z preferovaných způsobů vzdělávání bylo uváděno jiné vzdělávání zprostředkované ÚP (sem mohou patřit, jak jsme již zmínili v teoretické části této práce např. různá poradenství či komplexní programy pro nezaměstnané). Myslím, že jedním z hlavních důvodů, proč jsou tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti tak hojně využívané jsou omezené finanční možnosti nezaměstnaných. Následovaly různé on-line kurzy, jazykové kurzy či stáže ve firmách. Dalším z využívaných způsobů vzdělávání je poměrně revoluční novinka v oblasti rekvalifikací a tou jsou rekvalifikace zvolené. Předností tohoto způsobu vzdělávání je, že si zájemce zaměření rekvalifikace volí sám podle svých kompetencí a samozřejmě i s ohledem na možnosti svého dalšího pracovního uplatnění. V mnoha případech má již rekvalifikovaný zaměstnání přislíbené. Mezi méně preferované patřily například

nejrůznější workshopy a semináře, pokračování ve školním studiu či autoškola.

- ❖ Co se týká důvodu pro další vzdělávání, velká část respondentů uváděla, že se jí absolvováním tohoto vzdělávání zvýší šance na získání pracovního místa. Toto se však bohužel podařilo pouze u 32 respondentů (30%) z těch co vzdělávání absolvovalo, patnácti z nich právě díky zvolené rekvalifikaci, kdy měli již zaměstnání přislíbené. Jelikož druhým z nejčastěji uváděných důvodů, byla snaha udržet krok s dobou a být konkurenceschopný na trhu práce je zřejmé, že si oslovení respondenti uvědomují důležitost dalšího vzdělávání a považují je za jistý přínos ve snaze najít si zaměstnání. Jedním z často uváděných důvodů bylo také čerpání podpory při rekvalifikaci. Z této odpovědi je dobře patrné, že nejen snaha o osobní rozvoj, ale i finanční příspěvek může být dostatečnou motivací k dalšímu vzdělávání. Mezi dalšími odpověďmi je uváděna například možnost rozšířit si obzory, mít dobrý pocit z osobního rozvoje či zajímavým způsobem využít svůj volný čas. Pro některé nezaměstnané mohlo být další vzdělávání i šancí k zajištění sociálních kontaktů, které mohou spolu se ztrátou zaměstnání pociťovat. Dalším z důvodů byla možnost zahájení podnikání po ukončení vzdělávání. I zde mohou být programy aktivní politiky zaměstnanosti nápomocny například ve formě poskytnutí příspěvku při přechodu na nový podnikatelský program.
- ❖ Nabídku možností dalšího vzdělávání vnímali respondenti spíše jako dostatečnou. Myslím, že při odpovědi na tuto otázku může mít z velké části vliv i neznalost situace o možnostech v oblasti dalšího vzdělávání. Nabídka je opravdu velmi široká a každý kdo má chuť se dále vzdělávat si zde určitě vybere.
- ❖ Jak již bylo uvedeno, i přesto, že velká část respondentů vnímala další vzdělávání jako šanci na získání pracovního místa, toto očekávání se nesplnilo. Z celkového počtu 96 respondentů, kteří se dalšího vzdělávání účastnili u 64 oslovených (67%) toto vzdělávání k nalezení vhodného pracovního místa nepřispělo.
- ❖ Co se týká aktivity hledání pracovního místa v průběhu vzdělávání, 39% respondentů přistupovalo ke své situaci zodpovědně a zaměstnání si stále hledalo. Výjimkou však nebyli ani respondenti, jejichž přístup o velké snaze najít si zaměstnání opravdu nesvědčil, s hledáním zaměstnání čekali až po ukončení kurzů nebo na hledání neměli čas. Někteří dotázaní si v průběhu vzdělávání zaměstnání nehledali, jelikož jej měli přislíbené, nebo chtěli po ukončení kurzu

začít podnikat.

- ❖ Jako nejčastější překážku pro získání zaměstnání uváděli respondenti nedostatek pracovních míst. Dalším z důvodů byla dle dotázaných nízká kvalifikace, kdy tito lidé, jak přesvědčivě dokazují všechny analýzy, bývají nejčastěji postiženi dlouhodobou nezaměstnaností. S tím úzce souvisí i nedostatečné kompetence (schopnosti a dovednosti) nezaměstnaných, které jsou velice důležité pro to, aby jedinec udržel krok s dobou a byl konkurence schopný na pracovním trhu. Dalším z problémů může být i nedostatek praxe, zejména pro mladé lidi, kteří se snaží po ukončení studia najít své první zaměstnání. Mezi jiné důvodů, které dotázaní uváděli, patřila i malá snaha či nezájem si zaměstnání hledat a preference života na sociálních dávkách.
- ❖ Způsobů jak si zaměstnání najít je mnoho. Naši respondenti nejčastěji uváděli, že jej hledali za pomoci příbuzných a přátel, jedním z hojně využívaných zdrojů informací o volných pracovních místech byl samozřejmě i internet. Mezi častými odpověďmi se objevil i Úřad práce, zřejmě spíše sledování nabídky práce na jeho vývěsce, jelikož při frekvenci schůzek jedenkrát za 2 měsíce nebude šance na získání zaměstnání přes pracovní úřad nijak velká. Dále se jednalo o rozesílání životopisu firmám, inzerci v novinách či využití služeb pracovních agentur, uváděny byly také osobní kontakty ve firmách.
- ❖ Z dotazníkového šetření vyplývá, že větší část dotazovaných osob věří, že další vzdělávání pomáhá snižovat nezaměstnanost.
- ❖ Větší část dotázaných považuje vzdělávání v dospělosti za důležité. Dle mého názoru lze považovat vzdělávání za nutnost dnešní doby, obzvláště v souvislosti s potřebou neustálé aktualizace našich dovedností i vědomostí, abychom jako jedinci obstáli v životě soukromém, profesním i společenském.

ZÁVĚR

Cílem diplomové práce bylo přiblížit problematiku nezaměstnanosti a s ní spojenou jednu z možností jejího řešení a to další vzdělávání. V teoretické části byla vymezena terminologie z oblasti vzdělávání a nezaměstnanosti. Právě nezaměstnaní v rámci sociální pedagogiky představují tzv. marginální skupinu, stojící na okraji společnosti, která od této společnosti potřebuje pomoc. Byl zde vyzdvižen význam vzdělání pro jedince, kdy významným faktorem rozvoje vzdělanosti a silnou motivací vzdělávat se může být u mnohých dospělých právě snaha uplatnit se na trhu práce. Dále zde byla definována a charakterizována nezaměstnanost, popsány její příčiny, ale i důsledky, které může na život jedince mít. Dalším z témat byl trh práce, byly zde popsány jeho typy i nástroje politiky zaměstnanosti v České republice. Pozornost byla také věnována rizikovým skupinám nezaměstnaných, kteří bývají nezaměstnaností postiženi nejvíce. Jednou z možností jak nezaměstnaným pomoci, může být i další vzdělávání zprostředkované Úřadem práce, zejména rekvalifikace či poradenské činnosti.

V rámci empirické části byl proveden výzkum zaměřený přímo na jedince, kterých se toto téma nejvíce týká a to samotné nezaměstnané. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že nezaměstnaní vnímají další vzdělávání jako šanci k lepšímu uplatnění na pracovním trhu, i když přes jejich očekávání se větší částí z nich díky tomuto vzdělávání zaměstnání získat nepodařilo. I přesto věřím, že toto vzdělávání nevnímali pouze jako nutné zlo nebo ztrátu času, ale spíše jako přínos v jejich osobním rozvoji. Vždyť ochota a snaha na sobě dále pracovat může být považována za jedno z velice důležitých kritérií každého vzdělávání. Velký vliv na uplatnění na pracovním trhu má bezesporu i to, jak aktivně nezaměstnaný k tomuto problému přistupuje a snaží se jej vlastními silami řešit. I zde se v rámci provedeného šetření ukázalo, že si toho byla většina respondentů vědoma a že z pohledu nezaměstnaných, nabývá další vzdělávání neustále většího významu. V rámci doporučení vyplývajících z dotazníkového šetření bych upozornila na velké procento respondentů, kteří považovali nabídku dalšího vzdělávání za nedostatečnou. Myslím, že v současné době pokud má člověk zájem se dále vzdělávat, je možností spousta. Problém by možná mohl být spíše v nedostatečné informovanosti veřejnosti o možnostech, které se v dalším vzdělávání zejména v souvislosti s aktivní politikou zaměstnanosti nabízí. Závěrem lze však konstatovat, že i sebelépe nastavený systém dalšího vzdělávání nikdy nebude splňovat svůj účel, pokud jeho účastníci nebudou mít o toto vzdělávání sami zájem.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Knihy a monografie:

1. Bačůvková, L. *Pracovní motivace uchazečů o zaměstnání*. Zlín, 2011. diplomová práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií. Vedoucí práce Mgr. Eva Šalenová
2. Bartoňková, H. *Metodika vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Olomouc: UP v Olomouci, 2011, 62 s. ISBN 978-80-244-2716-4
3. Bednaříková, I. *Metodika vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Jihlava: VŠPJ-ICV, 2007, 46 s.
4. Belcourt, M. a P.C. Wright, *Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu*. 1. vyd. Praha: Grada, 1998, 243 s. ISBN 8071694592
5. Beneš, M. *Andragogika – teoretické základy*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia s.r.o., 2003, 216 s. ISBN 80-86432-23-8
6. Beneš Stanislav a kol. *Zaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace*. 1. vyd. Praha: nakl. Práce, 1991, 77 s. ISBN – 80-208-0217-7
7. Brožová, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. Studijní texty; sv. 26. ISBN 80-86429-16-4
8. Buchtová, B., et al. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002, 65 s. ISBN 80-247-9006-8
9. Buchtová, B., et al. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013, 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3
10. Cáderová, K. *Analýza trhu práce a nezaměstnanosti v okrese Nový Jičín*. Zlín, 2008. bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky. Vedoucí práce Ing. Monika Fialová
11. Grudziňská, A. *Nezaměstnanost a její dopady na osoby se zdravotním postižením*. 1. vyd. České Budějovice: nakl. Nová Forma, 2012, 177 s. ISBN 978-80-7453-214-6
12. Helisek, M. *Základy makroekonomie: průvodce studiem*. 1. vyd. Praha: Eupress, 2004. 91 s. Učební texty; sv. 19. ISBN 80-86754-18-9
13. Chráska, M. *Metody pedagogického výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada publishing, a.s., 2007, 272 s. ISBN 978-80-247-1369-4

14. Jakubka, J. *Co dělat při ztrátě zaměstnání*. Praha: Práce, 1992, 8 s. Paragrafy do kapsy. Příl. čas.: Sondy odborových svazů; Čís. 21-22/1992
15. Janíčko, P. a E. Dandová, *Trh práce v ČR a zákon o zaměstnanosti*. Šumperk: JENA, 2010, 65 s.
16. Jon, M. *Učení je skryté bohatství*. 1. vyd. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 1997, 125 s.
17. Jurečka, V. a kol., *Mikroekonomie*. 2. vyd. Praha: Grada publishing, 2013, 368 s. ISBN 978-80-247-4385-1
18. Kaczor, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Vysoká škola ekonomická, *Oeconomica*, 2013, 242 s. ISBN 978-80-245-1930-2
19. Kalnický, J. *Systémová andragogika*. 2. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2007, 150 s. ISBN 978-80-7368-489-1
20. Knoll, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993, 17 s.
21. Krejčí, T. *Globální a regionální aspekty trhu práce*. 1. vyd. Brno: Mendelova univerzita, ASTRON studio CZ, a.s., 2013, 128 s. ISBN 978-80-7375-861-5
22. Kuchař, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3
23. Langer, T. ed. *Efektivní vzdělávání pro trh práce: sborník z konference konané dne 25. listopadu 2010 v Praze*. 1. vyd. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2011, 131 s. ISBN 978-80-904531-1-1
24. Langer, T. a J. Veteška, *Další vzdělávání ve světě migrujícího trhu práce: sborník z mezinárodní konference konané dne 12. prosince 2008 pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009, 104 s. ISBN 978-80-86723-70-9.
25. Liberdová, E. *Možnosti pracovního uplatnění mladých lidí se zdravotním znevýhodněním teorie a praxe*. Brno: Computer Press, 2010, 124 s. ISBN 978-80-251-2972-2
26. Licková, J. *Vzdělávání dospělých jako prostředek rozvoje osobnosti dospělých*. Brno, 2011. Diplomová práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Institut mezioborových studií Brno, Fakulta humanitních studií. Vedoucí diplomové práce Alena Plšková

27. Malach, J. *Efektivní metody vzdělávání dospělých*. 1.vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2003, 72 s. ISBN 80-7042-946-1
28. Malach, J. a B. Zapletal, *Vybrané problémy andragogiky*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2005, 132 s. ISBN 80-7368-043-2
29. Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Perfekt, 1994, 151 s. ISBN 80-901424-9-4
30. Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 151 s. ISBN 80-85850-60-5
31. Maruška, Z. *Nenechte si líbit nezaměstnanost*. 1. vyd. Olomouc: Epava, 2012, 92 s. ISBN 978-80-260-2443-9
32. Matějů, P. a J. Straková, et al. *Vzdělanostní nerovnosti v České republice*. 1.vyd. Praha: Academia, 2006, 411 s. ISBN 80-200-1400-4
33. Modrá, J, a J. Váňová, *Podpora zaměstnatelnosti prostřednictvím vzdělávání a školení – Sborník z mezinárodního semináře*. Praha: Národní vzdělávací fond, o.p.s., 2013, 40 s. ISBN 978-80-86728-55-1
34. Mühlpachr, P. *Andragogika*. 1. vyd. Brno: IMS Brno, 2010, 36 s.
35. Mužík, J. *Androdidaktika*. 2.vyd. Praha: ASPI, 2004, 146 s. ISBN 8073570459
36. Novák, A. *Chudoba, nezaměstnanost a další témata Pražské školy alternativ: Pražská škola alternativ - sborník 06*. Praha: Ekumenická akademie Praha, 2012, 70 s. ISBN 978-80-87661-03-1
37. Palán, Z. a T. Langer, *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2008, 184 s. ISBN 978-80-86723-58-7
38. Rabušicová, M. a L. Rabušic, *Učíme se po celý život?* Brno: Masarykova univerzita, 2008, 339 s. ISBN 978-80-210-4779-2
39. Skalková, J. *Obecná didaktika*. 2.vyd. Praha: Portál, 2007, 322 s. ISBN 978-80-247-1821-7
40. Šafránek, L. *Nezaměstnanost jak ji neznáme a jak jí čelit*. 1.vyd. Praha: OREGO, 2011, 118 s. ISBN 978-80-87528-03-7
41. Šerák, M. a M. Dvořáková, *Kapitoly z teorie a praxe vzdělávání dospělých*. 1.vyd. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2009, 140 s. 978-80-213-2001-7

42. Šerák, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009, 208 s. ISBN 978-80-7367-551-6
43. Šimek, M. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: VŠB Technická univerzita, 2007, 171 s. ISBN 978-80-248-1416-2
44. Václavíková, A. Kolibová, H. a A. Kubicová, *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. 1. vyd. Opava: Optys, 2009, 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2
45. Veteška, J.(ed.) *Perspektivy učení a vzdělávání v evropském kontextu*. 1.vyd. Praha: UJAK, 2012, 344 s. ISBN 978-80-7452-022-8
46. Veteška, J. a T. Vacínová, *Aktuální otázky vzdělávání dospělých – andragogika na prahu 21. Století*. 1. vyd. Praha: Univerzita J.A.Komenského, 2011, 208 s. ISBN 978-80-7452-012-9
47. Tichá, M. *Česká ekonomika na prahu 21. století v kontextu společenského vývoje*. 1. vyd. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2013, 221 s. Series of Economics Textbooks; 2013, vol. 4. ISBN 978-80-248-3071-1
48. Tvrdý, L. *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti*. 1. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2008, 158 s. ISBN 978-80-248-1729-3.
49. Zapletalová, L. *Efektivita vzdělávání nezaměstnaných v okrese Kroměříž*. Zlín, 2015. Bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií. Vedoucí práce Mgr. Eva Šalenová

Další zdroje:

50. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
51. Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání

Elektronické zdroje:

52. Aktuálně.cz, *Podpora v nezaměstnanosti* [online]. c 2015 [cit.2016-02-02]. Dostupné z <http://www.aktualne.cz/wiki/finance/podpora-v-nezamestnanosti-2013/r~i:wiki:3552/>

- 53.** Fond dalšího vzdělávání, *Národní katalog stáží*, [online]. c 2013 [cit.2015-11-15]. Dostupné z <http://www.narodnikatalogstazi.cz/clanky/o-nks.html>
- 54.** Fond dalšího vzdělávání, *Procesní a dopadová evaluace projektu a analýza opatření pro efektivní nastavení systému dalšího vzdělávání v ČR, Závěrečná zpráva* [online]. c 2013 [cit.2015-11-15]. Dostupné z <http://docplayer.cz/932056-Procesni-a-dopadova-evaluace-projektu-a-analyza-opatreni-pro-efektivni-nastaveni-systemu-dalsiho-vzdelavani-v-cr-zaverecna-zprava.html>
- 55.** Fond dalšího vzdělávání, *Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání*, [online]. c 2013 [cit.2015-11-12]. Dostupné z <http://www.stazepromlade.cz/cz/tiskove-centrum/1034/staze-pomohou-ziskat-potrebnou-praxi>
- 56.** *Integrovaný systém typových pozic*, Dat.cz [online]. c 2014 [cit.2016-01-01]. Dostupné z:<http://www.istp.cz/>
- 57.** MPSV, *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2014* [online]. c2015 [cit.2015-12-25]. Dostupné z:
https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014/anal2014.pdf
- 58.** MPSV. *Statistická ročenka trhu práce v ČR* [online]. c 2015 [cit.2015-10-25]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/mpsv_rocenka_2014.pdf
- 59.** MPSV, *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti* [online]. c2014 [cit.2015-09-08]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>
- 60.** MPSV, *Podíl nezaměstnaných osob na počtu obyvatel*, [online]. c2015 [cit.2016-01-08]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/23520/8._mapa.pdf
- 61.** MPSV. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015* [online]. c 2014 [cit.2016-01-01]. Dostupné z:
://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/realizace_apz
- 62.** MPSV, *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*, [online]. c 2014 [cit.2016-01-10]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020
- 63.** MPSV, *rekvalifikace* [online]. c 2016 [cit.2016-01-08]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>.
- 64.** MPSV, *Projekt „Stáže ve firmách - vzdělávání praxí*, [online]. c 2012 [cit.2015-11-12]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/13540>

- 65.** MPSV, *Měsíční statistika nezaměstnanosti*, [online]. c 2016 [cit.2016-02-15]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>
- 66.** MŠMT. *Průvodce dalším vzdáváním* [online]. c2010 [cit. 2015-09-20]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/file/11567>
- 67.** MŠMT. *The strategy of lifelong learning in the CR*, [online]. c 2013-2016 [cit.2016-01-12]. Dostupné z http://www.msmt.cz/uploads/Zalezitosti_EU/strategie_2007_EU
- 68.** *Referáty – nezaměstnanost* [online]. c1998 [cit.2015-10-25]. Dostupné z: <http://www.referaty10.com/referat/Public-relations/1/tema-1-3-Public-relations.php>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

| | |
|------|--|
| APZ | Aktivní politika zaměstnanosti |
| ČR | Česká republika |
| FDV | Fond dalšího vzdělávání |
| MPSV | Ministerstvo práce a sociálních věcí |
| MŠMT | Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy |
| PPZ | Pasivní politika zaměstnanosti |
| ÚP | Úřad práce |

SEZNAM OBRÁZKŮ

| | | |
|-----------|---|----|
| Obr. č. 1 | Pyramida potřeb dle Maslowa..... | 14 |
| Obr. č. 2 | Vývoj míry nezaměstnanosti 2005 – 2014..... | 29 |
| Obr. č. 3 | Podíl nezaměstnaných osob na počtu obyvatel..... | 31 |
| Obr. č. 4 | Dynamika nezaměstnanosti | 36 |
| Obr. č. 5 | Trh..... | 38 |
| Obr. č. 6 | Trh práce | 38 |
| Obr. č. 7 | Překážky při zaměstnávání osob se zdravotním postižením..... | 48 |
| Obr. č. 8 | Srovnání základních typů rekvalifikace | 53 |
| Obr. č. 9 | Nejčastěji realizované rekvalifikace ve Zlínském kraji r. 2014..... | 56 |

SEZNAM TABULEK

| | | |
|---------------|--|----|
| Tabulka č. 1 | Příjmy a výdaje na státní politiku zaměstnanosti (mil. Kč)..... | 41 |
| Tabulka č. 2 | Rizikové skupiny uchazečů na trhu práce ve Zlínském kraji..... | 45 |
| Tabulka č. 3 | Zvolená rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání ve Zlínském kraji..... | 55 |
| Tabulka č. 4 | Poradenské činnosti externí v r. 2014..... | 58 |
| Tabulka č. 5 | Respondenti dle věku..... | 64 |
| Tabulka č. 6 | Respondenti dle pohlaví..... | 65 |
| Tabulka č. 7 | Respondenti dle dosaženého vzdělání..... | 66 |
| Tabulka č. 8 | Celková doba nezaměstnanosti..... | 67 |
| Tabulka č. 9 | Opakovaná nezaměstnanost..... | 68 |
| Tabulka č. 10 | Evidence na Úřadu práce..... | 69 |
| Tabulka č. 11 | Účast na dalším vzdělávání..... | 70 |
| Tabulka č. 12 | Forma vzdělávání..... | 75 |
| Tabulka č. 13 | Důvod pro další vzdělávání..... | 77 |
| Tabulka č. 14 | Dostatečnost nabídky dalšího vzdělávání..... | 79 |
| Tabulka č. 15 | Vliv vzdělávání na nalezení pracovního místa..... | 80 |
| Tabulka č. 16 | Hledání zaměstnání v průběhu vzdělávání..... | 81 |
| Tabulka č. 17 | Překážky pro získání zaměstnání..... | 82 |

| | |
|---|----|
| Tabulka č. 18 Způsob hledání zaměstnání..... | 84 |
| Tabulka č. 19 Vzdělávání a snižování nezaměstnanosti..... | 85 |
| Tabulka č. 20 Důležitost vzdělávání v dospělosti..... | 86 |

SEZNAM GRAFŮ

| | |
|--|----|
| Graf č. 1 Respondenti dle věku..... | 64 |
| Graf č. 2 Respondenti dle pohlaví..... | 65 |
| Graf č. 3 Respondenti dle dosaženého vzdělání..... | 66 |
| Graf č. 4 Celková doba nezaměstnanosti..... | 67 |
| Graf č. 5 Opakovaná nezaměstnanost..... | 68 |
| Graf č. 6 Evidence na Úřadu práce..... | 69 |
| Graf č. 7 Účast na dalším vzdělávání..... | 70 |
| Graf č. 8 Respondenti dle věku-N..... | 71 |
| Graf č. 9 Respondenti dle pohlaví-N..... | 71 |
| Graf č. 10 Respondenti dle dosaženého vzdělání-N..... | 72 |
| Graf č. 11 Celková doba nezaměstnanosti-N..... | 72 |
| Graf č. 12 Opakovaná nezaměstnanost-N..... | 72 |
| Graf č. 13 Respondenti dle věku-V..... | 73 |
| Graf č. 14 Respondenti dle pohlaví-V..... | 73 |
| Graf č. 15 Respondenti dle dosaženého vzdělání-V..... | 73 |
| Graf č. 16 Celková doba nezaměstnanosti-V..... | 74 |
| Graf č. 17 Opakovaná nezaměstnanost-V..... | 74 |
| Graf č. 18 Forma vzdělávání..... | 76 |
| Graf č. 19 Důvod pro další vzdělávání..... | 78 |
| Graf č. 20 Dostatečnost nabídky dalšího vzdělávání..... | 79 |
| Graf č. 21 Vliv vzdělávání na nalezení pracovního místa..... | 80 |
| Graf č. 22 Hledání zaměstnání v průběhu vzdělávání..... | 81 |
| Graf č. 23 Překážky pro získání zaměstnání..... | 83 |
| Graf č. 24 Způsob hledání zaměstnání..... | 84 |

| | | |
|------------|---|----|
| Graf č. 25 | Vzdělávání a snižování nezaměstnanosti..... | 85 |
| Graf č. 26 | Důležitost vzdělávání v dospělosti..... | 86 |
| Graf č. 27 | Podíl žen na vzdělávání..... | 88 |
| Graf č. 28 | Podíl mužů na vzdělávání..... | 88 |
| Graf č. 29 | Celková doba nezaměstnanosti-N..... | 88 |
| Graf č. 30 | Celková doba nezaměstnanosti-V..... | 89 |

SEZNAM PŘÍLOH:

P I Dotazník

P II Aktuální rekvalifikační kurzy ve Zlínském kraji

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

DOTAZNÍK

Dobrý den, jmenuji se Petra Střalková a jsem studentkou Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, Institutu mezioborových studií Brno – obor sociální pedagogika. Touto cestou bych Vás chtěla požádat o vyplnění tohoto dotazníku, který bude sloužit jako součást mé diplomové práce. Jejím cílem je zjistit, zda má další vzdělávání pozitivní vliv na uplatnění jedince na trhu práce.

Dotazník je anonymní. Prosím Vás o jeho pravdivé vyplnění. Pokud nebude uvedeno jinak, zakřížkujte prosím jen jednu Vámi zvolenou odpověď.

Děkuji Vám za ochotu a čas, který věnujete vyplňování tohoto dotazníku!

1. Věk?

- 15 – 25 let
- 26 – 35 let
- 36 – 45 let
- 46 – 55 let
- 56 let a více

Pohlaví?

- muž
- žena

2. Dosažené vzdělání?

- základní
- střední odborné učiliště bez maturity
- střední odborné učiliště s maturitou
- středoškolské
- vyšší odborné
- vysokoškolské

3. Celková doba nezaměstnanosti (pokud byla nezaměstnanost opakovaná, uveďte prosím nezaměstnanost, která trvala nejdelší dobu)?

- méně než 3 měsíce
- 3 – 6 měsíců
- 6 – 12 měsíců
- déle než 1 rok

4. Byla Vaše nezaměstnanost opakovaná?

- nezaměstnaný/á pouze 1x
- nezaměstnaný/á 2x
- nezaměstnaný/á 3x
- nezaměstnaný/á 4x a více

5. Byl/a jste v době nezaměstnanosti v evidenci Úřadu práce?

- ano
- ne

6. Zúčastnil/a jste se v období, kdy jste byl/a nezaměstnaný/á nějakého sebevzdělávání nebo rekvalifikací zprostředkovaných Úřadem práce?

- ano
- ne

v případě odpovědi **ne** uveďte prosím důvod a pokračujte ve vyplňování od otázky č. 12

.....
.....

7. Jakou formu Vaše vzdělávání mělo (lze zvolit i více možností)?

- rekvalifikace zprostředkovaná ÚP
- rekvalifikace zvolená
- jiné vzdělávání zprostředkované ÚP (např. poradenství)
- studium školy
- jazykový kurz
- autoškola
- on-line kurzy
- stáže ve firmách
- workshopy, semináře
- jiné (uveďte).....

8. Co bylo důvodem pro Vaše další vzdělávání, popř. absolvování rekvalifikace (lze zvolit i více možností)?

- šance se zvýšením kvalifikace na získání zaměstnání
- tlak pracovníka ÚP
- možnost setkávání se s lidmi
- snaha udržet krok s dobou, být konkurenceschopný na trhu práce
- rozšířit si obzory
- mít „dobrý pocit“ z osobního rozvoje
- zajímavým způsobem využít svůj volný čas
- přislíbené zaměstnání
- čerpání podpory při rekvalifikaci
- zahájení podnikání po ukončení kurzu
- jiný důvod (uveďte jaký).....

9. Byla nabídka dalšího vzdělávání dle Vašeho názoru dostatečná?

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

10. Mělo dle Vašeho názoru toto vzdělávání vliv na nalezení vhodného pracovního místa?

- ano
- ne

11. Hledal/a jste aktivně zaměstnání i v průběhu absolvování vzdělávání či rekvalifikace?

- zaměstnání jsem měl/a přislíbené
- po ukončení vzdělávání jsem chtěl/a začít podnikat
- hledal/a jsem pouze příležitostně
- hledal/a jsem stále
- ne, neměl/a jsem na hledání čas
- ne, chtěl/a jsem začít hledat až po skončení vzdělávání

12. Které z níže uvedených možností vnímáte jako překážky pro získání zaměstnání (lze zvolit i více možností)?

- nedostatek praxe
- nízká kvalifikace
- nedostatek pracovních míst
- nedostatečné kompetence (schopnosti a dovednosti)
- jiné překážky (uveďte)

13. Jakým způsobem jste zaměstnání hledal/a (lze zvolit i více možností)?

- Úřad práce
- pracovní agentury
- internet
- příbuzní a přátelé
- inzerce v novinách
- rozesílání životopisu firmám
- jinak (uveďte)

14. Myslíte si, že další vzdělávání pomáhá při snižování nezaměstnanosti?

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

15. Je dle Vašeho názoru vzdělávání v dospělosti důležité?

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

PŘÍLOHA P II: AKTUÁLNÍ REKVALIFIKAČNÍ KURZY VE ZLÍNSKÉM KRAJI

Aktuální rekvalifikační kurzy ve Zlínském kraji

| | | |
|--|------------------------------------|-------------------|
| Účetnictví (podvojně) - rekvalifikační kurz akreditovaný MŠMT probíhá ve 22 městech po celé ČR <i>Zvyšte si šance na práci</i> | 3. 4. – 15. 5. 2016 + 5 dalších | Zlín |
| Mzdové účetnictví se základy personalistiky - rekvalifikační kurz akreditovaný MŠMT probíhá v 18 městech po celé ČR <i>Zvyšte si šance na práci</i> | 10. 4. – 29. 5. 2016 + 3 další | Zlín |
| Personalistika - rekvalifikační kurz akreditovaný MŠMT s profesní zkouškou NSK probíhá ve 13 městech po celé ČR <i>Zvyšte si šance na práci</i> | 16. 4. – 18. 6. 2016 + 2 další | Zlín |
| Základy obsluhy osobního počítače 40 hodin | Termín dohodou | Vsetín |
| Obsluha osobního počítače (v rozsahu 112 hodin teoretické výuky) | 29. 3. – 12. 5. 2016 + 1 další | Valašské Meziříčí |
| Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky (69-017-M) - rekvalifikační kurz akreditovaný MŠMT se zkouškou profesní kvalifikace | 30. 3. – 11. 5. 2016 | Kroměříž |
| <u>Základy obsluhy osobního počítače</u> | 31. 3. – 28. 4. 2016 | Valašské Meziříčí |
| Účetnictví a daňová evidence - rekvalifikační kurz akreditovaný MŠMT probíhá ve 20 městech po celé ČR | 2. 4. – 18. 6. 2016 + 3 další | Kroměříž |
| Účetnictví a daňová evidence - rekvalifikační kurz. | 5. 4. – 7. 7. 2016 | Uherské Hradiště |
| Účetnictví a daňová evidence II. - navazující kurz | 5.–20. dubna 2016 | Uherské Hradiště |
| Počítačová gramotnost (dle sylabů ECDL CORE - 4 moduly) | 6. 4. – 3. 5. 2016 | Zlín |
| Obsluha elektrovozíku a motovozíku; v rozsahu 35 hodin teoretické výuky a 25 hodin praktické výuky) | 11.–29. dubna 2016 | Valašské Meziříčí |
| Celní deklarant | 2. 5. – 27. 6. 2016 | Uherské Hradiště |