

Význam rekvalifikace z pohledu pracovníků zprostředkujících zaměstnání na Úřadu práce

Kristýna Svobodová

Bakalářská práce
2020



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Kristýna Svobodová
Osobní číslo: H17699
Studijní program: B7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor: Sociální pedagogika
Forma studia: Prezenční
Téma práce: Význam rekvalifikace z pohledu pracovníků zprostředkujících zaměstnání na úřadu práce

Zásady pro vypracování

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti nezaměstnanosti, trhu práce a rekvalifikace.

Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Forma zpracování bakalářské práce: Tiskněná/elektronická

Seznam doporučené literatury:

- BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. Studijní texty. ISBN 8086429164.
- CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, 2007, 265 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-1369-4.
- KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 566 s. ISBN 978-80-7478-921-2.
- ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002, 236 s. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.
- TOMEŠ, Igor. *Obory sociální politiky*. Praha: Portál, 2011, 366 s. ISBN 978-807367-868-5.

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Zuzana Hrnčířiková, Ph.D.**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **4. října 2019**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2020**

L.S.

Mgr. Libor Marek, Ph.D.
děkan

doc. Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

Ve Zlíně dne 22. ledna 2020

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 2.6.2022

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se zabývá významem rekvalifikací z pohledu pracovníků zprostředkujících zaměstnání na Úřadu práce. Práce je rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou. V teoretické části jsou vymezeny pojmy vztahující se k trhu práce, nezaměstnanosti, politiky zaměstnanosti a Úřadu práce. Blíže je zde charakterizována rekvalifikace a činnosti Úřadu práce. V praktické části je popsáno výzkumné šetření. Dále je zde analýza a vyhodnocení získaných dat. Cílem této práce je zjistit názory na rekvalifikace pracovníků zprostředkujících zaměstnání na Úřadu práce.

Klíčová slova: nezaměstnanost, typy nezaměstnanosti, politika zaměstnanosti, rekvalifikace, Úřad práce

ABSTRACT

This bachelor thesis deals with the importance of requalification from the point of view of workers mediating employment at the Labor Office. Thesis is divided into two parts, theoretical and practical.

In the theoretical part are defined basic terms relating to labor market, unemployment, employment policy and Labor office. There are closer defined requalification and activities of the Labor office. In the practical part is described research. There is also an analysis and evaluation of the obtained data. The aim of this bachelo is to find out opinions on retraining of workers mediating employment at the Labor Office.

Keywords: unemployment, types of unemployment, employment policy, retraining, Labor Office

Poděkování:

V první řadě bych chtěla poděkovat paní PhDr. Zuzaně Hrnčířikové Ph.D., za odborné vedení práce, za její cenné rady, připomínky a doporučení, za její vstřícný přístup a za její pomoc při zpracovávání této práce.

Dále bych chtěla poděkovat Ing. Lucii Topolánkové, ředitelce odboru zaměstnanosti krajské pobočky Úřadu práce ve Zlíně, za pomoc při realizaci výzkumného šetření.

A v neposlední řadě bych chtěla poděkovat svým přátelům a rodině, kteří mě podporovali při studiu i při samotném zpracovávání této práce.

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

Obsah

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 PRÁCE A NEZAMĚSTNANOST	12
1.1 TRH PRÁCE.....	12
1.2 PRÁCE.....	12
1.3 NEZAMĚSTNANOST.....	13
1.4 DĚLENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	13
1.4.1 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI DLE JEJÍ PŘÍČINY.....	14
1.4.2 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI DLE DÉLKY TRVÁNÍ.....	14
1.5 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI.....	15
1.6 MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI.....	17
2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	18
2.1 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	18
2.2 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	19
2.3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	20
3 REKVALIFIKACE A ÚŘAD PRÁCE	23
3.1 REKVALIFIKACE.....	23
3.2 DRUHY REKVALIFIKACÍ.....	24
3.3 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY.....	25
3.4 ÚKOLY ÚŘADU PRÁCE.....	26
3.5 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ.....	27
II PRAKTICKÁ ČÁST	29
4 METODOLOGIE VÝZKUMU	30
4.1 POPIS VÝZKUMU.....	30
4.2 VÝZKUMNÉ CÍLE A OTÁZKY.....	30
4.3 VÝZKUMNÝ SOUBOR.....	31
4.4 TECHNIKA SBĚRU DAT.....	31
5 ANALÝZA DAT	33
6 INTERPRETACE DAT	44
7 SHRUTÍ VÝSLEDKŮ A DOPORUČENÍ PRO PRAXI	48
ZÁVĚR	50
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	51
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	54
SEZNAM GRAFŮ	55

SEZNAM TABULEK	56
SEZNAM PŘÍLOH	57
PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK	58

ÚVOD

Práce má pro člověka velký význam. Není to pouze zdroj financí, ale i sociálních kontaktů, člověk díky ní má v životě určitý řád apod. Ztráta zaměstnání se tak stává velmi nepříjemnou situací, která má dopad nejen na samotného nezaměstnaného, ale i na jeho okolí. I přes to, že v současné době je míra nezaměstnanosti nízká, můžeme říci, že nezaměstnanost může potkat kohokoliv. V této chvíli vstupuje na scénu v mnoha případech Úřad práce České republiky. Právě zde se uplatňují nástroje aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti, které ovlivňují trh práce. Účelem pasivní politiky je finančně podpořit nezaměstnaného. Aktivní politika se snaží nezaměstnaného co nejrychleji navrátit na trh práce.

Rekvalifikace patří mezi nejvyužívanější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Jedná se v zásadě o změnu či zvýšení stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání. Aby se nezaměstnaný mohl účastnit rekvalifikace, je nutné, aby splňoval určité podmínky. Nabídka rekvalifikačních kurzů se může někomu zdát omezená, někomu široká. Při výběru vhodné rekvalifikace mohou pomoci pracovníci na Úřadu práce, především odborníci na zprostředkování zaměstnání. Právě oni jsou v přímém kontaktu s uchazeči o zaměstnání a pomáhají řešit jejich uplatnění na trhu práce. To, zda byla zvolená rekvalifikace pro nezaměstnaného přínosem, vidí nejen samotný nezaměstnaný, ale také tito pracovníci. A právě na jejich pohled na rekvalifikace se bude tato bakalářská práce zaměřovat.

Cílem této bakalářské práce je zjistit, jaký je názor pracovníků zprostředkujících zaměstnání na Úřadu práce na rekvalifikace.

Tato bakalářská práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. Cílem teoretické části je vymezení pojmů, které se týkají tématu této práce. Nejprve si vymežíme pojmy trh práce a práce. Dále je zde blíže popsána nezaměstnanost, její druhy i důsledky. Dále se zaměříme na politiku zaměstnanosti, blíže si vymežíme aktivní i pasivní politiku zaměstnanosti a charakterizujeme si jejich nástroje. Blíže se zaměříme na rekvalifikace. Dále se zaměříme na Úřad práce a jeho činnosti a blíže se seznámíme s procesem zprostředkování zaměstnání.

Cílem praktické části je seznámit s výzkumem, v našem případě kvantitativním. Nejprve je zde popsán samotný výzkum. Dále jsou zde vymezeny výzkumné cíle a otázky. Následuje charakteristika výzkumného souboru a popis samotné metody sběru dat, v našem případě dotazníku. Poté je zde již analýza získaných dat a jejich interpretace.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PRÁCE A NEZAMĚSTNANOST

V této kapitole se budeme nejprve věnovat pojmům trh práce a práce. Dále zde bude vymezena nezaměstnanost, charakterizovány její druhy a důsledky. Poté se zaměříme na míru nezaměstnanosti.

1.1 Trh práce

Na trh práce lze nahlížet jako na kterýkoliv jiný trh, jelikož se zde také setkáváme s poptávkou, nabídkou a cenou. Nicméně se od ostatních určitým způsobem liší a to tím, že nositelem „práce“ je lidská bytost (Jurečka, 2018, s. 258).

Trh práce má svá specifika, práce totiž není stejná jako ostatní zboží a je výrobním faktorem svého druhu. Člověk může být brán jako pracovní síla, ale je to jedinec, který má určitou fyzickou sílu i duševní sílu. Má svá práva, přání, vůli, atd. (Dvořáková, 2007, s. 67).

Na trhu práce stojí proti sobě ve vzájemné soutěži poptávka a nabídka práce. Právě zde soupeří samotní jedinci o zaměstnání a zároveň zaměstnavatelé o budoucí zaměstnance (Mareš, 1998, s. 55-56).

Při střetu poptávky a nabídky práce tak vznikají podmínky zaměstnanosti včetně odměn za práci, platy a mzdy (Dvořáková, 2007, s. 67).

1.2 Práce

Práce je činnost člověka, která má jasně daný cíl, kterým je vytvoření určitých hodnot pro samotného pracujícího nebo někoho dalšího (Matoušek, 2008, s.149).

Nicméně práce není pouze o výrobě něčeho či poskytování služeb. Práce poskytuje jedinci možnost vytvoření nových sociálních vztahů, přátelství. Při skupinové práci může dojít k hodnocení a komparaci s ostatními spolupracovníky. Práce celkově může sloužit jako odvod fyzické i duševní energie, která by byla jinak přebytečná (Šmajsová Buchtová, 2013, s. 49).

Na práci nemůžeme nahlížet pouze jako na zdroj financí potřebných k obživě a zabezpečení základních potřeb. S prací toho souvisí ale o hodně více. Učíme se zde něco nového, často nové dovednosti. Často nám přináší do života řád a strukturuje náš čas. V práci máme možnost se setkat s dalšími lidmi, čímž získáváme nové sociální kontakty (Jandourek, 2009, s.152).

Práce je často automaticky spojená s výdělkem, platem či mzdou. Tuto práci bychom mohli označit jako placenou. Úplně běžně se ale setkáváme i s prací neplacenou, nejčastěji v podobě domácích prací. Pro správné fungování společnosti jsou potřebné obě (Giddens, 2013, s.808).

Kromě práce placené a neplacené se setkáváme také s prací dobrovolnou. Ta je často spojována s prací charitativní (Jandourek, 2007, s.191). Dobrovolná práce může být vykonávána nejen skrze charitu, ale i jiné nestátní organizace, které se podílejí na zvyšování kvality života (Giddens, 2013, s.808).

1.3 Nezaměstnanost

Jak je v předcházející kapitole uvedeno, práce má pro člověka velký význam a má vliv na mnoho oblastí v jeho životě. Je tedy zřejmé, že nezaměstnanost je pro člověka nepříjemnou a jistě náročnou situací, jejíž důsledky můžeme spatřovat téměř ve všech oblastech běžného života.

Jako nezaměstnaného můžeme označit člověka, který nemá zaměstnání, ale není ani samostatně výdělečně činný. Dále je také důležité to, že tato osoba pracovat může a chce. Je také vedena na příslušném úřadu práce jako uchazeč či zájemce o zaměstnání a v neposlední řadě s tímto úřadem spolupracuje (Tomeš, 2011, s. 91).

1.4 Dělení nezaměstnanosti

Nezaměstnanost nejčastěji dělíme podle její délky nebo podle jejích příčin. Někteří autoři dále rozlišují i nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou.

Za dobrovolně nezaměstnaného můžeme označit člověka, který nechce z nějakého důvodu pracovat. Jeden z důvodů může být nedostatečně ohodnocená pracovní pozice, hledá tedy lépe placenou. Často je to ale tím, že člověk jednoduše řečeno pracovat nechce, jelikož mu současná situace vyhovuje. Jedinec tak často žije z finančních dávek od státu, popřípadě si příležitostně přivydělá. (Krebs, 2007, s. 292) Může to ale znamenat to, že člověk upřednostňuje místo práce svůj volný čas (Šmajsová Buchtová, 2002, s. 65).

Nedobrovolně nezaměstnaný je tedy jedinec, který chce pracovat, ale současná situace na trhu práce mu to neumožňuje, jelikož poptávka po práci je vyšší, než je počet volných míst (Krebs, 2007, s. 292).

1.4.1 Druhy nezaměstnanosti dle její příčiny

Frikční nezaměstnanost

Je to nezaměstnanost mezi dvěma zaměstnáními, většinou krátkodobá. Vzniká v důsledku neustálého pohybu osob mezi pracovními místy. Jedná se o osoby, které dobrovolně opustili své zaměstnání z důvodu lépe placeného zaměstnání, nebo z důvodu stěhování. Dále zde řadíme absolventy nebo ženy po rodičovské dovolené (Šmajsová Buchtová, 2002, s. 66-67).

Strukturální nezaměstnanost

Vzniká v důsledku útlumu nebo zániku konkrétních odvětví (např. uzavírání hutí, skláren, dolů, apod.). Propuštěné osoby, které poté hledají uplatnění, nenacházejí žádné zaměstnání, které by odpovídalo jejich kvalifikaci (Šmajsová Buchtová, 2002, s. 67).

Na trhu práce tak může docházet k situaci, kdy bude velká poptávka po profesích jednoho odvětví (např. zdravotní sestry), ale zároveň bude vyšší počet nezaměstnaných z jiného odvětví (např. horníci) (Jurečka, 2017, s.160).

Cyklická nezaměstnanost

Vzniká v důsledku poklesu celkové poptávky po práci. Hlavním faktorem je zde ekonomika a hospodářství státu. V období hospodářského růstu nezaměstnanost klesá, naopak při hospodářském poklesu stoupá (Šmajsová Buchtová, 2002, s. 67).

Sezónní nezaměstnanost

Často se jedná o nezaměstnanost krátkodobou. Týká se především profesí, jejichž výkon nějak souvisí s ročními obdobími či jsou závislé na počasí. Jako příklad můžeme uvést například profese spojené s cestovním ruchem, zemědělstvím, nebo stavebnictvím (Matoušek, Kodymová, Koláčková, 2005, s. 300-301).

1.4.2 Druhy nezaměstnanosti dle délky trvání

Nezaměstnanost můžeme dle délky jejího trvání rozdělit na krátkodobou, střednědobou a dlouhodobou.

Krátkodobá nezaměstnanost

Jedná se o nezaměstnanost trvající do tří měsíců. Většinou je součástí běžných ekonomických procesů a nezpůsobuje vážné sociální problémy (Tomeš, 2010, s.288).

Střednědobá nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti trvá od tří do 12 měsíců. Pro nezaměstnaného již může znamenat problém. Během této doby může dojít díky rychlému technickému vývoji ke změnám na pracovišti. Bude tedy nutné zaškolení (Tomeš, 2010, s.288).

Dlouhodobá nezaměstnanost

Jedná se o nezaměstnanost trvající déle než 1 rok. Způsobuje již vážné sociální problémy. V mnoha případech vede k sociálnímu vyloučení nezaměstnaných osob. Dále zde můžeme spatřovat negativní dopady na příjmy domácnosti, pracovní návyky, rodinu a sociální vztahy. U nezaměstnaného může postupně vyvolávat deprese a pocity úzkosti (Tomeš, 2011, s. 91-92).

Můžeme i říci, že dlouhodobě nezaměstnaný jedinec ztrácí způsobilost být zaměstnán. Časem totiž přichází o pracovní návyky. Dále, pokud si sám nerozšiřuje svou kvalifikaci, nezískává další znalosti a zkušenosti a ani se je nesnaží udržet, dochází k dequalifikaci. A v neposlední řadě může dojít k rozhodnutí, že příjem finančních dávek od státu je dostačující a tato situace mu vyhovuje (Tomeš, 2010, s.282).

Nicméně Matoušek, Kodymová a Koláčková (2005, s.300) za dlouhodobou považují nezaměstnanost trvající déle než 6 měsíců.

1.5 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost není pouze o absenci příjmů. Její důsledky můžeme spatřovat v každodenním životě, společenských vztazích, má vliv na rodinu a samozřejmě přímo na nezaměstnaného jedince, na jeho fyzické i psychické zdraví. Dlouhodobá nezaměstnanost pak v mnoha případech může vést až k sociálnímu vyloučení.

Vliv na životní úroveň

Absence příjmů ze zaměstnání, nebo pobírání podpory v nezaměstnanosti ze systému sociálního pojištění vede v mnoha případech k poklesu životní úrovně. Zejména, pokud se jedná o dlouhodobou nezaměstnanost, může dojít i k chudobě, ztrátě sociálních kontaktů až k sociálnímu vyloučení (Krebs, 2007, s. 293).

Vliv na rodinu

Důsledky nezaměstnanosti nepocítují pouze samotní nezaměstnaní, ale i jejich nejbližší. Nejde zde jen o chybějící finance do rodinného rozpočtu. Nezaměstnanost může narušit, až rozbít rodinné vztahy. Když se ale podíváme na to pozitivní, rodina by měla být zdrojem podpory nezaměstnanému jedinci. Jsou to právě rodinní příslušníci, kteří by měli nezaměstnaného příbuzného motivovat a podporovat při hledání zaměstnání. Nezaměstnanost může mít vliv i na plánování rodiny, respektive dětí (Mareš, 1998, s. 79-81).

Nezaměstnanost přináší do rodiny často stres a novou zátěž, s kterou se musejí vypořádat. Nezaměstnaný člen může přijít o své postavení v rodině. Pokud třeba ztratí práci otec, živitel rodiny, může jej v této roli nahradit někdo jiný. Dále také může neustálá přítomnost nezaměstnaného doma působit nepříjemně až rušivě (Matoušek, Kodymová, Koláčková, 2005, s.307).

Vliv na vnímání času a jeho strukturu

Nezaměstnaný člověk ztrácí pracovní režim. Celkově pojem čas pro něj mění svůj význam. Souvisí s tím i ztráta pracovních návyků. Mají nadbytek volného času, který nemají jak využít. Navíc využívání volného času v dnešní době se neobejde bez financí (Mareš, 1998, s.77-79).

Takto získaný nadbytečný volný čas mohou začít vyplňovat až společensky nevhodnými aktivitami, např. alkoholismus, vandalismus či kriminalita. Náplň volného času ale může také nabýt zcela pasivní podobu, jako je např. spánek či sledování televize (Krebs, 2007, s.295).

Vliv na psychické zdraví

Na počátku může být nezaměstnanost brána jako taková “dovolená”. Člověk se může zamyslet nad svým dosavadním životem, a jak by mohl dále pokračovat. Nicméně čím déle nezaměstnanost trvá, tím je zátěž na psychiku větší. Mohou se začít objevovat obavy z budoucnosti. Samozřejmě záleží na odolnosti jedince. K psychickým důsledkům můžeme přiřadit např.: deprese, závislosti na návykových látkách, pocity úzkosti, poruchy spánku apod. (Šmajsová Buchtová, 2002, s. 130 - 152)

Ztráta zaměstnání je pro člověka traumatizující situací. Přichází nejen o finance, ale může pocítit i ztrátu sociálního statusu či prestiže, která byla s výkonem práce spojována. Toto může v člověku vyvolat pocity méněcennosti, neschopnosti či nepotřebnosti. Celkově to může vést k snížení až ztrátě sebedůvěry (Krebs, 2007, s. 295).

Vliv na fyzické zdraví

Nezaměstnanost má bohužel dopady i na zdraví. Nemusí se samozřejmě objevit u všech, ale je zde vyšší pravděpodobnost výskytu. Jedná se např. o kardiovaskulární onemocnění, nejčastěji hypertenze. Může ale docházet i k zhoršení již stávajících onemocnění, např. astmatu. Často se ale jedná o psychosomatická onemocnění. Dále třeba onemocnění

trávicího traktu. Ale může to být i obyčejná bolest hlavy (Šmajsová Buchtová, 2013, s.145-152).

1.6 Míra nezaměstnanosti

Měřit nezaměstnanost můžeme pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti. Je to podíl celkového počtu nezaměstnaných na celkovém počtu obyvatel. Tento vztah můžeme vyjádřit následujícím vzorcem:

$$u = \frac{U}{L} \times 100 (\%)$$

Zde u označuje míru nezaměstnanosti, U vyjadřuje počet nezaměstnaných a L je počet pracovních sil (Krebs, 2007, s. 291).

Přirozená míra nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je běžným jevem každé ekonomiky státu, setkáváme se tak s přirozenou mírou nezaměstnanosti. Jedná se o výši nezaměstnanosti, která v době rovnováhy na trhu práce přetrvává. Samozřejmě se liší v různých státech a také se její výše mění v průběhu času (Brožová, 2006, s.107).

Její výši ovlivňuje vícero faktorů. Za první faktor můžeme označit motivaci lidí k hledání nového zaměstnání. Pokud lidé aktivně vyhledávají nové zaměstnání, přirozená míra nezaměstnanosti bude nižší. Druhý faktor souvisí s činnostmi úřadu práce. Pokud totiž budou vyhledávána a doporučována nezaměstnaným volná pracovní místa a zaměstnavatelům vhodní uchazeči, zlepší se tím informovanost o situaci na trhu práce. Dále má také vliv na přirozenou míru nezaměstnanosti výše a doba poskytování podpory v nezaměstnanosti. Pokud by byla nezaměstnaným poskytována po delší dobu a ve vyšší výši, snížila by se tím motivace k hledání nového pracovního místa, což by vedlo k zvýšení přirozené míry nezaměstnanosti. A v neposlední řadě má vliv i demografické rozložení pracovní síly, tedy struktura obyvatelstva podle pohlaví, věku, vzdělání apod. (Jurečka, 2013, s.145).

Současná míra nezaměstnanosti

V současnosti se u nás setkáváme s nízkou mírou nezaměstnanosti. Na konci března dosahovala míry 3,0 %. Nicméně v průběhu dubna se mírně navýšila na 3,4 %. Ke 30.4.2020 byl celkový počet uchazečů o zaměstnání 254 040. Oproti předchozímu měsíci, kdy uchazečů o zaměstnání bylo evidováno 230 022, můžeme spatřovat menší nárůst počtu těchto osob (©MPSV, 2020).

2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

V této kapitole budeme blíže popisovat státní politiku zaměstnanosti, pasivní i aktivní. U pasivní politiky se více zaměříme na podporu v nezaměstnanosti. Dále si zde vyjmenujeme a následně i charakterizujeme nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

2.1 Státní politika zaměstnanosti

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát společně s dalšími subjekty, které jsou činné na trhu práce, jedná se především o zaměstnavatele a odborové organizace. Při provádění státní politiky zaměstnanosti dochází ke spolupráci státu a dalších subjektů, které jsou také činné na trhu práce. Zde můžeme zařadit především územní samosprávné celky, profesní organizace, organizace zaměstnavatelů a sdružení osob se zdravotním postižením (§2., odst. 1., zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, v.z.p.p.).

Politika zaměstnanosti nezahrnuje pouze pomoc při zprostředkování zaměstnání, ale můžeme zde zařadit i poskytování kvalifikace a rekvalifikace zájemcům o zaměstnání. Dále lze zmínit podporu samostatně výdělečné činnosti, či přechodnou pomoc a podporu podnikům, které přecházejí na nový výrobní program nebo procházejí restrukturalizací a je zde riziko propouštění zaměstnanců. A v neposlední řadě se snaží politika zaměstnanosti o zabezpečení rovných příležitostí a rovného zacházení všech na trhu práce (Tomeš, s. 91, 2011).

Krebs (2007, s. 296) obecně vymezuje politiku zaměstnanosti jako *soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.*

Za cíl politiky zaměstnanosti bychom mohli označit snahu o dosažení rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil na trhu práce. Dále také využití všech zdrojů pracovních sil či podpora (Matoušek, 2008, s. 139).

Lze tedy říci, že politika zaměstnanosti je činnost nejen státu, ale i dalších subjektů, např.: zaměstnavatelů, odborů, firem a dalších. Jejím úkolem je snaha udržovat a podporovat rovnováhu na trhu práce.

Politiku zaměstnanosti dělíme na aktivní a pasivní.

2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politikou zaměstnanosti rozumíme „péči“ o nezaměstnané. Nejedná se tedy o nic jiného, než o poskytování podpory v nezaměstnanosti (Tomeš, 2011, s. 92).

Úkolem je tedy na přechodnou dobu a v určité míře nahradit nezaměstnaným ztrátu příjmu ze zaměstnání (Krebs, 2007, s. 297).

Podpora v nezaměstnanosti

Aby nezaměstnaná osoba měla nárok pobírat podporu v nezaměstnanosti, musí splnit určitá kritéria. Nárok má uchazeč o zaměstnání, který:

- získal v rozhodném období (poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců,
- podá žádost o podporu v nezaměstnanosti na krajské pobočce Úřadu práce, u které je veden jako uchazeč o zaměstnání,
- není poživitelem starobního důchodu (§39, zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, v.z.p.p.).

Podmínku doby důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců lze v určitých případech splnit započtením náhradní doby zaměstnání. Jedná se o přípravu osob se zdravotním postižením k práci, pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, osobní péče o dítě do 4 let, osobní péče o dítě do 10 let, které je závislé na pomoci jiné osoby v prvním stupni. Dále zde řadíme péči o fyzickou osobu, která je ve druhém, třetím nebo čtvrtém stupni závislosti na pomoci jiné osoby, která je osobou blízkou uchazeče, nebo s ním žije trvale ve společné domácnosti a uhrazují společně náklady na své potřeby. Dále je za náhradní dobu považován dlouhodobý výkon dobrovolnické služby na základě smlouvy, který překračuje alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu. Za náhradní dobu je také považováno trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény, pokud trvá v době výdělečné činnosti nebo v ochranné lhůtě (© MPSV, 2020).

O přiznání nebo nepřiznání podpory v nezaměstnanosti rozhodne krajská pobočka Úřadu práce (§40, zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, v.z.p.p.).

Zákon vymezuje také důvody, kdy nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká:

- uplynutím podpůrní doby,
- ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nebo

- vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání (§49 zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, v.z.p.p.).

Podpora v nezaměstnanosti - podpůrná doba

Podpůrnou dobou rozumíme dobu, po kterou je podpora v nezaměstnanosti poskytována. Rozhodující pro délku podpůrné doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

Podpůrná doba činí:

- do 50 let věku **5 měsíců**,
- nad 50 do 55 let věku **8 měsíců**,
- nad 55 let věku **11 měsíců** (§43 zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, v.z.p.p.).

Výše podpory v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti se stanovuje z průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním ukončeném zaměstnání.

Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí:

- v prvních dvou měsících podpůrné doby **65 %**,
- další 2 měsíce **50 %**
- a po zbývajících podpůrných měsících **45 %** (§50 odst.1. a 3., zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, v.z.p.p.).

2.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, v.z.p.p., §104, definuje aktivní politiku zaměstnanosti jako *souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti*.

Obecně bychom mohli říct, že se orientuje na rychlý návrat nezaměstnaných na trh práce a na podporu osob, které ještě nepracovali a mají s nalezením práce potíže (Matoušek, 2008, s. 23).

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Mezi nástroje, kterými je aktivní politika zaměstnanosti realizována, patří:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,

- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (§104 odst.2., zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, v.z.p.p.).

Součástí je dále i poradenství, cílené programy k řešení zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Cílené programy k řešení zaměstnanosti jsou soubory opatření, které slouží ke zvýšení možnosti osob uplatnit se na trhu práce. Často jsou financovány ze strukturálních fondů EU, zejména z Evropského sociálního fondu. Do opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením řadíme chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny (Tomeš, 2011, s. 106,108).

Investiční pobídka je finanční podpora zaměstnavatele, kterému byla přislíbena investiční pobídka na základě rozhodnutí podle zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, v.z.p.p. Zaměření investiční pobídky je v tomto případě na vytváření nových pracovních míst a na rekvalifikace či školení zaměstnanců na nových pracovních místech (§111. odst.1., zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, v.z.p.p.).

Veřejně prospěšné práce jsou vytvořené pracovní pozice na omezenou dobu, nejdéle na dva roky. Náplní práce je nejčastěji úklid a údržba veřejných prostranství, veřejných budov či komunikací. Cílem je zachování pracovních návyků a zabránit či minimalizovat případnou závislost na podpoře v nezaměstnanosti a dalších finančních dávkách od státu (Dvořáková, 2007, s.96).

Společensky účelné pracovní místo je vytvořeno zaměstnavatelem na základě dohody s Úřadem práce pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní místo jiným způsobem. Je zřizováno minimálně na dva roky. I pro uchazeče o zaměstnání, který se rozhodne vykonávat samostatně výdělečnou činnost, může toto nově zřízené pracovní místo být společensky účelným pracovním místem. Úřad práce může poskytnout příspěvek na zřízení těchto pracovních míst (Dvořáková, 2007, s.96).

Osobám samostatně výdělečně činným, které přestanou být uchazečem o zaměstnání, může Úřad práce poskytnout **překlenovací příspěvek**. Další podmínkou je, že této osobě byl poskytnut i příspěvek na vytvoření společensky účelného pracovního místa. Příspěvek je poskytován na základě dohody. Slouží k uhrazení provozních nákladů, mezi něž patří

nájemné, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků, náklady na opravu a údržbu objektu (§114 odst.1. a 4., zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, v.z.p.p.).

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti může Úřad práce vyplácet zaměstnavateli, jestliže dojde k překážce v práci na straně zaměstnavatele z důvodu přerušení práce způsobeného živelní událostí (§207 písm. b), zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce) nebo z důvodu dočasného omezení odbytu výrobků nebo omezení poptávky po službách zaměstnavatele (§209 odst.1., zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce). Podmínkou je také to, že zaměstnavatel nemůže zajistit zaměstnancům práci v rozsahu nejméně 20% stanovené týdenní pracovní doby (§115 odst.1., zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, v.z.p.p.).

Pokud zaměstnavatel zaměstná na základě dohody s Úřadem práce uchazeče o zaměstnání, kterému je věnována zvýšená péče, může mu být poskytnut **příspěvek na zapracování**. Příspěvek může být poskytován max. po dobu třech měsíců a v maximální výši poloviny minimální mzdy (§116., zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, v.z.p.p.).

V případě, že zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z toho důvodu nemůže zaměstnancům zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, může být zaměstnavateli poskytnut **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**. Příspěvek je poskytován na základě dohody uzavřené s Úřadem práce (§117. odst.1., zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, v.z.p.p.).

Rekvalifikace jsou blíže charakterizovány v následující kapitole.

3 REKVALIFIKACE A ÚŘAD PRÁCE

V této kapitole se blíže zaměříme na rekvalifikaci, kterou si blíže charakterizujeme. Uvedeme, jaké náležitosti musí osoba splňovat, aby se mohla rekvalifikace zúčastnit. Dále si charakterizujeme její druhy. Dále si v této kapitole charakterizujeme Úřad práce (dále jen ÚP), jelikož rekvalifikace v ČR zabezpečují právě ÚP. Blíže se podíváme na úkoly ÚP, především na ty zaměřené na zaměstnanost. Nakonec se zaměříme na zprostředkování zaměstnání Úřadem práce.

3.1 Rekvalifikace

Rekvalifikaci bychom mohli definovat jako určitou změnu současné kvalifikace tím, že osoba získá kvalifikaci novou, nebo si rozšíří současnou kvalifikaci (Průcha, Veteška, 2014, s.234). Dle zákona o zaměstnanosti, č. 435/2004 sb., v.z.p.p., se rekvalifikací rozumí *získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.*

Prostřednictvím rekvalifikace může jedinec dosáhnout zlepšení svého postavení na trhu práce a především vyšších šancí na získání nového zaměstnání. Může být na ni nahlíženo jako na určitou cestu vedoucí k nalezení potenciálu a profesních možností člověka (Mužík, 2012, s. 162).

Rekvalifikace v ČR zabezpečují Úřady práce České republiky. Aby se člověk mohl účastnit rekvalifikace, je nutné, aby byl uchazečem o zaměstnání či uchazečem o zaměstnání. Rekvalifikací může projít i zaměstnanec, pokud to vyžaduje zaměstnavatel (Tomeš, 2011, s. 106 - 107).

Při zúčastnění rekvalifikace má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu při rekvalifikaci. Nicméně je to podmíněno tím, že tento uchazeč si zvolil rekvalifikaci zabezpečovanou krajskou pobočkou Úřadem práce a zároveň nepobírá starobní důchod. Výše poté činí 60 % průměrného čistého měsíčního výdělku z posledního zaměstnání (© Úřad práce, 2020).

Podmínky pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu

Aby se fyzická osoba mohla zúčastnit rekvalifikace, je nutné, splnit několik podmínek. Tyto podmínky jsou pro všechny stejné a jsou vymezeny Ministerstvem práce a sociálních věcí. Jedná se o tyto podmínky:

1. být v evidenci Úřadu práce ČR jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání,

2. mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje (např. příslušný stupeň vzdělání, některé znalosti a dovednosti – záleží na typu rekvalifikace),
3. být zdravotně způsobilý/lá pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese,
4. rekvalifikace musí být potřebná – dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa,
5. rekvalifikace musí být účelná - po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání (©MPSV, 2020).

3.2 Druhy rekvalifikací

Rozlišujeme tři druhy rekvalifikací, a to rekvalifikaci zabezpečovanou Úřadem práce, zvolenou rekvalifikaci a rekvalifikaci zaměstnanců.

Rekvalifikace zabezpečovaná Úřadem práce

Tento typ rekvalifikace se uskutečňuje na základě sepsané dohody mezi Úřadem práce a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání. Dohoda o rekvalifikaci musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny:

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zabezpečována,
- c) způsob a doba rekvalifikace, místo jejího konání,
- d) podmínky poskytování příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací,
- e) způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- f) závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, a druhy nákladů, které bude povinen Úřadu práce uhradit,
- g) závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit poměrnou část nákladů rekvalifikace, pokud v průběhu rekvalifikace přestane být uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání,
- h) ujednání o vypovězení dohody (§109 odst.1. a 2., zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, v.z.p.p.).

Krajské pobočky Úřadu práce pak zabezpečují rekvalifikaci na základě písemně uzavřené dohody o provedení rekvalifikace s rekvalifikačním zařízením. Rekvalifikace se provádí v rámci dalšího profesního vzdělávání, tj. mimo počáteční vzdělávání (© Úřad práce, 2020).

Zvolená rekvalifikace

V tomto případě si uchazeč anebo zájemce o zaměstnání vybírá rekvalifikaci sám. Vybírá si jak druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat, tak i zařízení, které tuto rekvalifikaci provede. Na příslušné kontaktní pracoviště Úřadu práce poté podá svůj požadavek prostřednictvím příslušného formuláře (©MPSV, 2020).

Takto zvolenou rekvalifikaci si jedinec hradí sám, Úřad práce ji v zákonem stanovených případech může uhradit zpětně. Pokud rekvalifikace pomůže jedinci k uplatnění na trhu práce a je přiměřená jeho zdravotnímu stavu, uhradí Úřad práce celou rekvalifikaci po úspěšném absolvování. Pokud nastane situace, kdy jedinec nemůže z vážných důvodů rekvalifikaci dokončit, Úřad práce uhradí celou nebo poměrnou část ceny rekvalifikace (§109a odst.2.,3.,5., zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, v.z.p.p.).

Rekvalifikace zaměstnanců

V případě rekvalifikace zaměstnanců může Úřad práce uhradit zaměstnavateli náklady spojené s rekvalifikací, tedy kurzovné. Může to být v plné či částečné výši (© Úřad práce, 2020).

Tato rekvalifikace může probíhat i přímo u zaměstnavatele, a to v zájmu dalšího pracovního uplatnění zaměstnance. Provádí se tedy na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Dohodu může ale uzavřít i zaměstnavatel s Úřadem práce, popř. s rekvalifikačním zařízením, které rekvalifikaci poskytne (§110 odst.1., zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, v.z.p.p.).

Rekvalifikace probíhá zpravidla během pracovní doby, zaměstnanci tak náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (§110 odst.4., zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, v.z.p.p.).

3.3 Úřad práce České republiky

Jedná se o státní orgán, který bychom mohli zařadit do sféry služeb zaměstnanosti (Matoušek, 2007, s.238).

Jedná se o územní orgány státní správy na úseku zaměstnanosti. Jejich správní obvody jsou shodné s územními obvody okresů (Dvořáková, 2007, s.79).

Úřad práce České republiky byl zřízen 1.4.2011 zákonem č. 73/2011 Sb. o Úřadu práce České republiky. Jedná se o správní úřad, který má celostátní působnost a je organizační složkou státu. Nadřízeným správním a řídicím orgánem Úřadu práce je Ministerstvo práce a sociálních věcí (© Úřad práce, 2020).

Úřad práce ČR tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. V čele Úřadu práce ČR je generální ředitel. V čele krajské pobočky je ředitel. V čele kontaktního pracoviště krajské pobočky je ředitel nebo vedoucí (© Úřad práce, 2020).

3.4 Úkoly Úřadu práce

Úřad práce ČR plní úkoly v těchto oblastech:

- a) zaměstnanosti,
- b) ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- c) státní sociální podpory,
- d) dávek pro osoby se zdravotním postižením,
- e) příspěvku na péči,
- f) pomoci v hmotné nouzi,
- g) inspekce poskytování sociálně-právní ochrany,
- h) dávek péčovské péče (§4., zákona 73/2011 Sb., v.z.p.p.).

Úkoly kontaktního pracoviště zaměřené na zaměstnanost bychom obecně mohli rozdělit do oblastí zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti.

V oblasti zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání se jedná zejména o tyto úkoly:

- sledování databáze, její aktualizace a podávání informací o volných pracovních místech, a zároveň aktivní vyhledávání informací o volných pracovních místech,
- vedení evidence uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání,
- rozhodování o nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a o vyřazení z této evidence,
- vydávání a ověřování správních rozhodnutí v oblasti zprostředkování zaměstnání,

- vyhledávání vhodné pracovní uplatnění uchazečům o zaměstnání včetně zdravotně postižených; v této souvislosti spolupracuje s oddělením zaměstnanosti krajské pobočky,
- projednávání s uchazeči včetně zdravotně postižených možností pracovního uplatnění na společensky účelných pracovních místech, při veřejně prospěšných pracích a jednání s nimi o možnostech rekvalifikace a provádění v těchto oblastech průzkumů zájmu uchazečů,
- podílení se na realizaci opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti - výběr uchazečů v rámci realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- podílení se na sociálně právním a profesním poradenství v oblasti zaměstnanosti, ve spolupráci s krajskou pobočkou
- vypracovávání a sjednávání individuálních akčních plánů (© Úřad práce, 2020).

V oblasti podpory v nezaměstnanosti pak mezi úkoly kontaktních pracovišť patří zejména:

- rozhodování ve správním řízení zejména o přiznání podpory v nezaměstnanosti, při rekvalifikaci, o její výši,
- rozhodování ve správním řízení o přiznání kompenzace odstupného dle §44b zákona o zaměstnanosti,
- zpracovávání řádných a mimořádných výplat podpor v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- vydávání uchazečům o zaměstnání včetně zdravotně postižených a určeným orgánům potvrzení, vymezená platnou právní úpravou, o vedení v evidenci a příp. poskytování podpory v nezaměstnanosti (© Úřad práce, 2020).

3.5 Zprostředkování zaměstnání

Jako zprostředkování zaměstnání můžeme označit vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází a zároveň i vyhledávání nové pracovní síly, zaměstnanců, pro zaměstnavatele. Dále zde řadíme i poradenství a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí (§14., odst.1., zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, v.z.p.p.).

Zprostředkování zaměstnání provádí především krajské pobočky Úřadu práce. Provádět jej může i fyzická či právnická osoba, která ke zprostředkování zaměstnání má povolení. V tomto případě se jedná o agentury práce (§14., odst.3., zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, v.z.p.p.).

Právě na tuto činnost je občany nahlíženo asi jako na základní a nejviditelnější činnost Úřadu

práce (Dvořáková, 2007, s.81)

Vhodné zaměstnání

Právo na zprostředkování vhodného zaměstnání má každá fyzická osoba. Vhodné zaměstnání je zaměstnání, které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby, které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání (§20., odst.1., zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, v.z.p.p.).

Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání

Určitým skupinám osob je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Jedná se o osoby, které tuto péči potřebují z důvodu zdravotního stavu, věku, péči o dítě nebo z jiného vážného důvodu (§33, odst.1., zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, v.z.p.p.).

Uchazeč a zájemce o zaměstnání

Zájemcem o zaměstnání se stává fyzická osoba, která za účelem zprostředkování zaměstnání požádá písemně na jakékoliv krajské pobočce Úřadu práce na území České republiky o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání. Tato pobočka tak může této osobě zprostředkovat zaměstnání i zabezpečit rekvalifikaci. Zájemce je v evidenci veden, dokud nepožádá o ukončení evidence. Z evidence může být vyřazen i v případě, když s krajskou pobočkou dostatečně nespolupracuje nebo spolupráci sám maří (§22., zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, v.z.p.p.).

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která na krajské pobočce Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání. Dále je nutné, aby tato osoba splňovala určité podmínky, aby mohla být zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Tato osoba tak nesmí být osobou samostatně výdělečně činnou ani být v pracovně právním poměru, výjimkou je pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Dále nesmí zastávat stanovené pozice, jako třeba být soudcem či členem vlády (§24. a 25., zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, v.z.p.p.).

Uchazeč o zaměstnání má právo na zprostředkování zaměstnání, na podporu v nezaměstnanosti, na zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, pokud to osoba potřebuje, na pracovní rehabilitaci, to se týká osob se zdravotním postižením (© Úřad práce, 2020).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODOLOGIE VÝZKUMU

Při plánování výzkumného šetření jsme brali zřetel na problematiku, která je popsána v předcházející teoretické části, tedy na rekvalifikace.

V této části je popsáno samotné výzkumné šetření. Nejprve je zde popsáno, jak samotný výzkum probíhal. Dále jsou zde stanoveny výzkumné cíle a výzkumné otázky. Poté je zde charakterizován výzkumný soubor. A nakonec je zde popsána samotná metoda výzkumu, v našem případě dotazník.

4.1 Popis výzkumu

Pro výzkumné šetření této práce jsme zvolili kvantitativní typ výzkumu, konkrétně dotazníkové šetření. Tuto metodu jsme zvolili kvůli většímu počtu respondentů, které bylo nutné oslovit.

Abychom vůbec mohli tento výzkum uskutečnit, bylo nejprve nutné navázat kontakt s Úřadem práce. Přes prvotní problémy byla nakonec domluvena schůzka s ředitelkou odboru zaměstnanosti krajské pobočky Úřadu práce ve Zlíně. Po představení výzkumu souhlasila s tím, že výzkum bude realizován na Úřadech práce ve Zlínském kraji, navíc mi navrhla možnost, že dotazníky rozešlou na všechna kontaktní pracoviště a zajistí tak i jejich návratnost. Bohužel kvůli nečekané situaci, která nastala, musel být způsob sběru dat pozměněn. Po domluvě s ředitelkou odboru zaměstnanosti krajské pobočky Úřadu práce ve Zlíně jsme dospěly k rozhodnutí, že bude asi nejlepším řešením přetvořit dotazník do elektronické podoby a odkaz na tento dotazník následně rozešle přímo pracovníkům zprostředkujícím zaměstnání.

4.2 Výzkumné cíle a otázky

Hlavní cíl výzkumu

Hlavním výzkumným cílem je zjistit, jaký je názor pracovníků zprostředkující zaměstnání na Úřadu práce na rekvalifikace.

Dílčí cíle výzkumu

Dílčím cílem je zjistit, jaká je nejčastější motivace uchazečů o zaměstnání k absolvování rekvalifikace.

Dále je dílčím cílem identifikovat nejčastější důvody, kvůli kterým se uchazeči nechtějí účastnit rekvalifikace.

Dále je dílčím cílem zjistit, jaký je názor pracovníků zprostředkující zaměstnání na Úřadu práce na nabídku rekvalifikací.

Posledním dílčím cílem je také zjistit, jaká je uplatnitelnost úspěšných absolventů rekvalifikací z pohledu pracovníků na Úřadu práce.

Výzkumné otázky

Hlavní výzkumná otázka: Jaký je názor pracovníků zprostředkujících zaměstnání na Úřadu práce na rekvalifikace?

Dílčí výzkumné otázky:

1. Jaká je motivace uchazečů o zaměstnání k absolvování rekvalifikace?
2. Jaké jsou nejčastější důvody, kvůli kterým se uchazeči nechtějí zapojit se do rekvalifikace?
3. Jaký je názor pracovníků zprostředkujících zaměstnání na Úřadu práce na nabídku rekvalifikací?
4. Jaká je uplatnitelnost úspěšných absolventů rekvalifikací z pohledu pracovníků zprostředkujících zaměstnání na Úřadu práce?

4.3 Výzkumný soubor

Základní výzkumný soubor tvoří pracovníci zprostředkující zaměstnání na Úřadu práce v celé České republice.

Výběrovým souborem tohoto výzkumného šetření jsou pracovníci zprostředkující zaměstnání na Úřadu práce ve Zlínském kraji. Úřad práce má ve Zlínském kraji celkem 13 kontaktních pracovišť, na kterých pracuje celkem 66 pracovníků zprostředkujících zaměstnání.

Odkaz na vyplnění dotazníku byl prostřednictvím ředitelky odboru zaměstnanosti krajské pobočky Úřadu práce ve Zlíně rozeslán vedoucím všech kontaktních poboček Úřadu práce ve Zlínském kraji, kteří jej dále rozeslali pracovníkům zprostředkujícím zaměstnání. Celkem bylo vyplněno 38 dotazníků.

4.4 Technika sběru dat

Pro účely tohoto výzkumného šetření jsme jako metodu sběru dat zvolili dotazník.

Gavora (2000, s.99) označuje dotazník jako nejčastěji využívanou metodu sběru dat v kvantitativně orientovaných výzkumech. Důvodem, proč je tak v oblibě je fakt, že konstrukce dotazníku se na první pohled může jevit jako snadná. Nicméně poté často dochází ke vzniku dotazníků, které jsou nevhodně sestaveny či se nesprávně vyhodnocují.

Dotazník je tedy *soustava předem připravených a pečlivě formulovaných otázek, které jsou promyšleně seřazeny a na které dotazovaná osoba (respondent) odpovídá písemně* (Chráška, 2007, s.163).

Pro účely našeho výzkumného šetření jsme sestavili dotazník o 18 položkách, z nichž 12 položek je uzavřených a 6 položek otevřených, jedná se o položky č. 3, 5, 7, 10, 15 a 18. Z 12 uzavřených položek bylo 7 škálových, jedná se o položky č. 1, 2, 4, 8, 13, 14, 16. U položky č. 8 hodnotili respondenti okruhy rekvalifikací podle míry zájmu o ně na stupnici 1 až 5, kdy 1 znamenalo malý zájem a 5 velký zájem. U ostatních škálových položek respondenti vyjadřovali míru souhlasu s uvedenými tvrzeními. U položek č. 1, 13 a 16 vybírali respondenti z možností Ano, souhlasím, Spíše ano, Spíše ne a Ne, nesouhlasím. U položek č. 2, 4 a 14 vybírali respondenti z možností Naprosto souhlasím, Spíše souhlasím, Spíše nesouhlasím a Naprosto nesouhlasím. U uzavřených položek č. 6, 9 a 17 měli respondenti možnost odpovědi ANOXNE, U uzavřených položek č. 11 a 12 měli respondenti na výběr ze čtyř nebo tří možností odpovědí. Vzor dotazníku je uveden v příloze P I: Dotazník.

5 ANALÝZA DAT

Následující kapitola je zaměřena na analýzu dat získaných pomocí dotazníkového šetření.

Z celkového počtu 66 respondentů jich 38 vyplnilo dotazník, což je tedy 58 %. Již při plánování výzkumu jsme byli upozorněni, že vyplněných dotazníků zřejmě nebude 100 %, jelikož jejich vyplnění vyžaduje určité zkušenosti z praxe. Je zřejmé, že tento dotazník nebude schopen vyplnit pracovník, který na Úřadu práce pracuje kratší dobu, nebo jehož klienti neprošli žádným rekvalifikačním kurzem.

Položka č.1 : Projevují uchazeči o zaměstnání zájem o možnost rekvalifikace?

Cílem položky bylo zjistit, jaký mají uchazeči zájem o možnost rekvalifikace. Nejčastější odpovědí bylo *Spíše ano*, kterou vybralo 18 (47,4 %) pracovníků. Druhou nejčastější odpovědí bylo *Ano, souhlasím*, kterou zvolilo 13 (34,2 %) pracovníků. Odpověď *Spíše ne* zvolilo 7 (18,4 %) pracovníků a odpověď *Ne, nesouhlasím* ne zvolil nikdo. Můžeme tedy říci, že uchazeči sami projevují zájem o možnost rekvalifikace.

Tabulka 1 Projevují uchazeči o zaměstnání zájem o možnost rekvalifikace?

Možnost odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano, souhlasím	13	34,2 %
Spíše ano	18	47,4 %
Spíše ne	7	18,4 %
Ne, nesouhlasím	0	0 %

Položka č.2: Z jakého důvodu se uchazeči chtějí účastnit rekvalifikace?

V této položce jsme se zaměřili na důvody, kvůli nimž se uchazeči chtějí účastnit rekvalifikace. Pracovníci vyjadřovali míru souhlasu či nesouhlasu s uvedenými tvrzeními.

Tvrzení a) Vize lepšího zaměstnání. Nejčastější odpovědí u tohoto tvrzení je *Spíše souhlasím* s 23 odpověďmi (60,5 %). Jako druhou nejčastější odpověď respondenti vybrali možnost *Naprosto souhlasím*, 10 odpovědí (26,3 %).

Tvrzení b) Změna kvalifikace z důvodu nepříznivého zdravotního stavu. U tohoto tvrzení odpovědělo nejčastěji 21 respondentů (55,3 %) *Spíše souhlasím*. Druhou nejčastější odpovědí bylo *Spíše nesouhlasím*, což zvolilo 10 respondentů (26,3 %).

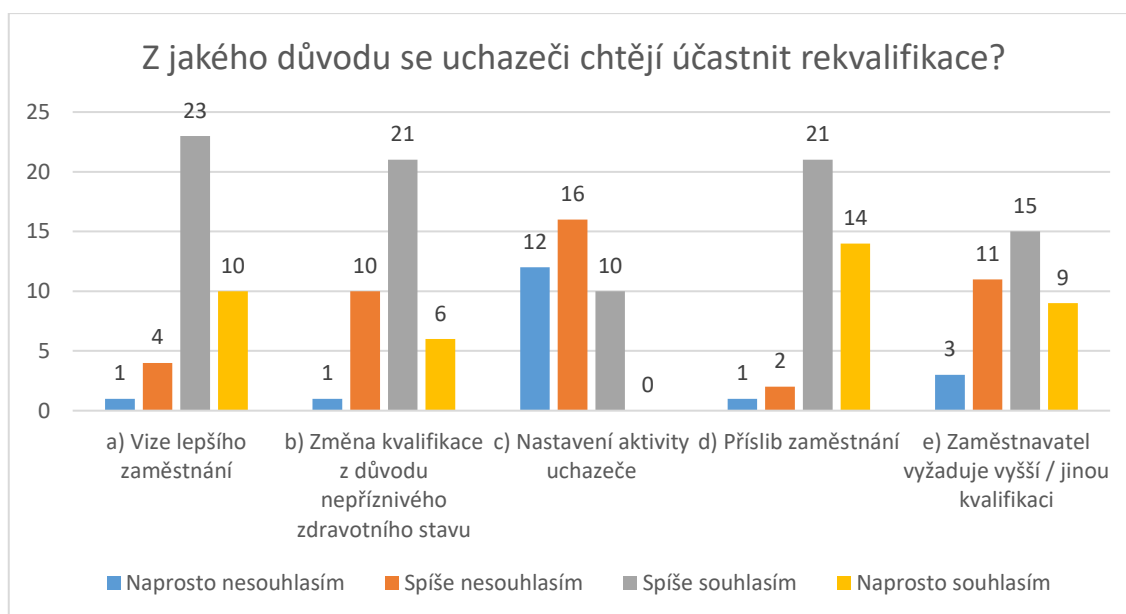
Tvrzení c) Nastavení aktivity uchazeče. Zde 16 respondentů (42,1 %) nejčastěji odpovědělo *Spíše nesouhlasím*. Druhou nejčastější odpovědí bylo *Naprosto nesouhlasím*, což odpovědělo 12 respondentů (31,6 %).

Tvrzení d) Příklad zaměstnání. Nejčastější odpovědí, tj. 21 (55,3 %), bylo *Spíše souhlasím*. Jako druhou nejčastější odpověď, tj. 14 (36,8 %) respondenti zvolili odpověď *Naprosto souhlasím*.

Tvrzení e) Zaměstnavatel vyžaduje vyšší / jinou kvalifikaci. Zde nejčastěji, tj. 15 (39,5 %), respondenti odpovídali *Spíše souhlasím*. Jako druhou nejčastější odpověď odpovídali *Spíše nesouhlasím*, 11 odpovědí (28,9 %).

Nejvyšší míru souhlasu můžeme pozorovat u tvrzení d) Příklad zaměstnání a a) Víze lepšího zaměstnání, naopak nejnižší u tvrzení c) Nastavení aktivity uchazeče.

Graf 1 – Z jakého důvodu se uchazeči chtějí účastnit rekvalifikace?



Položka č.3: Spatřujete jiný důvod, proč se chtějí uchazeči účastnit rekvalifikace?

Tato položka měla za cíl zjistit, zda pracovníci u uchazečů spatřují další důvody, proč se chtějí rekvalifikace zúčastnit a jaké důvody to jsou. Celkem 23 respondentů (60,5 %) uvedlo *NE*. Zbýlých 15 respondentů (39,5 %) uvedlo *ANO*.

Větší počet respondentů tedy nespátřuje další důvody, proč se uchazeči chtějí rekvalifikace účastnit.

Tabulka 2 Spatřujete jiný důvod, proč se chtějí uchazeči účastnit rekvalifikace?

Možnosti odpovědí	Absolutní četnost	Relativní četnost
ANO	15	39,5 %
NE	23	60,5 %

Nejčastějším dalším důvodem byla podpora při rekvalifikaci. Další důvody byly možnost seberealizace a dalšího vzdělávání. Dále zde bylo zmíněno, že zájem o rekvalifikaci projevují ženy po rodičovské dovolené (dále jen RD), které nenachází práci ve svém oboru. Dalšími odpověďmi bylo uplatnění rekvalifikace v běžném životě, využití rekvalifikace jako únik před přímým zprostředkováním zaměstnání a lepší platové ohodnocení.

Tabulka 3 - Jiné důvody, proč se chtějí uchazeči účastnit rekvalifikace

Jiné důvody:	Četnost
Podpora při rekvalifikaci	10
Seberealizace, další vzdělávání	2
Ženy po RD	2
Další (únik před zprostředkováním zaměstnání, uplatnění v životě, lepší platové ohodnocení)	1

Položka č. 4: Z jakého důvodu se uchazeči nechtějí účastnit rekvalifikace?

V této položce jsme se zaměřili na důvody, kvůli kterým se uchazeči nechtějí účastnit rekvalifikace. Pracovníci vyjadřovali míru souhlasu či nesouhlasu s uvedenými tvrzeními.

Tvrzení a) Myslí si, že by jim rekvalifikace nepomohla. S tímto tvrzením *Spíše souhlasí* 27 respondentů (71,1 %), poté 7 respondentů (18,4 %) *Spíše nesouhlasí*.

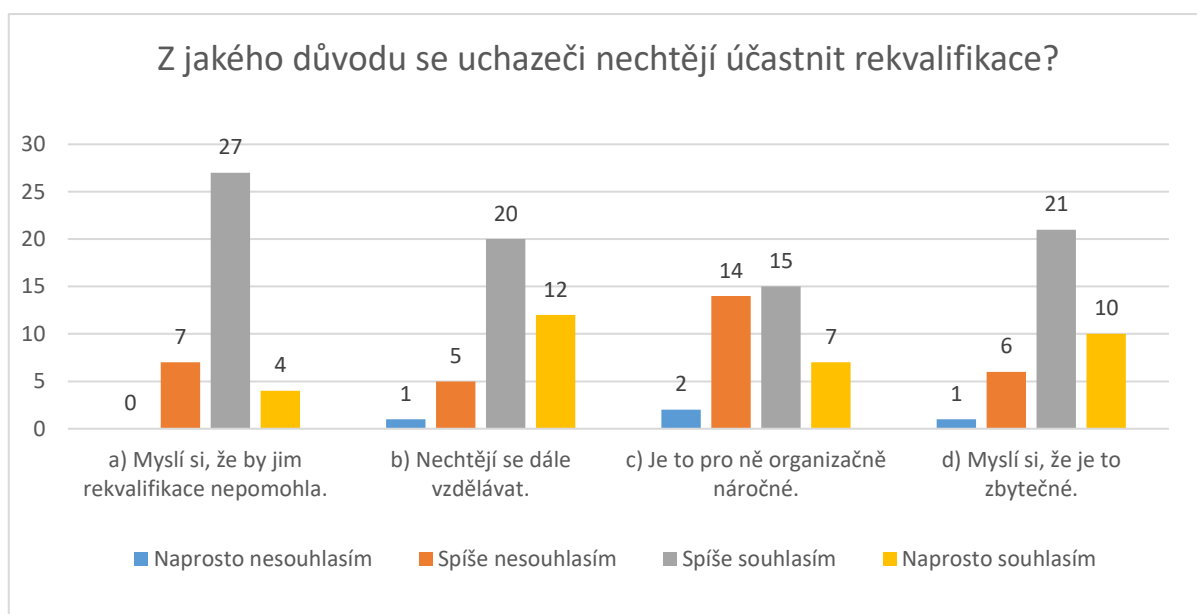
Tvrzení b) Nechtějí se dále vzdělávat. Zde 20 respondentů (52,6 %) zvolilo možnost *Spíše souhlasím* a 12 respondentů (31,6 %) možnost *Naprosto souhlasím*.

Tvrzení c) Je to pro ně organizačně náročné. Zde bylo nejčastější odpovědí *Spíše souhlasím* s 15 odpověďmi (39,5 %) a druhou nejčastější odpovědí bylo *Spíše nesouhlasím* se 14 odpověďmi (36,8 %).

Tvrzení d) Myslí si, že je to pro zbytečné. Nejčastější odpovědí zde bylo *Spíše souhlasím*, což vybralo 21 respondentů (55,3 %). Druhou nejčastější odpovědí bylo *Naprosto souhlasím*, což odpovědělo 10 respondentů (26,3 %).

Nejvyšší míry souhlasu můžeme vidět u tvrzení a) Myslí si, že by jim rekvalifikace nepomohla, b) Nechtějí se dále vzdělávat a d) Myslí si, že je to pro zbytečné. Menší míru souhlasu poté můžeme vidět u tvrzení c) Je to pro ně organizačně náročné.

Graf 2 – Z jakého důvodu se nechtějí uchazeči účastnit rekvalifikace?



Položka č. 5: Spatřujete jiný důvod, proč se uchazeči nechtějí účastnit rekvalifikace?

Tato položka zjišťovala, zda pracovníci spatřují u uchazečů další důvody, proč se nechtějí rekvalifikace zúčastnit a jaké tyto jsou. Odpověď *NE* zvolilo 33 (86,8 %) respondentů. Odpověď *ANO* vybralo 5 (13,2 %) respondentů.

Tabulka 4 - Spatřujete jiný důvod, proč se uchazeči nechtějí účastnit rekvalifikace?

Možnosti odpovědí	Absolutní četnost	Relativní četnost
ANO	5	13,2 %
NE	33	86,8 %

Jiným důvodem, proč se uchazeči nechtějí účastnit rekvalifikace, je dle respondentů strach z neúspěchu. Jedná se o strach z neúspěchu jak u závěrečných zkoušek/testů, tak i o strach z nezvládnutí celé rekvalifikace. Dalším důvodem může být lenost uchazeče.

Tabulka 5 - Jiný důvod, proč se uchazeči nechtějí účastnit rekvalifikace

Jiný důvod:	Četnost
Strach z neúspěchu	4
Lenost	1

Položka č. 6 Nabízí Úřad práce, na kterém pracujete, rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce?

Tato položka zjišťovala, zda aktuálně Úřady práce nabízejí rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce. Všechny 38 respondentů shodně odpovědělo, že Úřad práce, na kterém pracují, nabízí tento typ rekvalifikace.

Tabulka 6 - Nabízí Úřad práce, na kterém pracujete, rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce?

Možnosti odpovědí	Absolutní četnost	Relativní četnost
ANO	38	100 %
NE	0	0 %

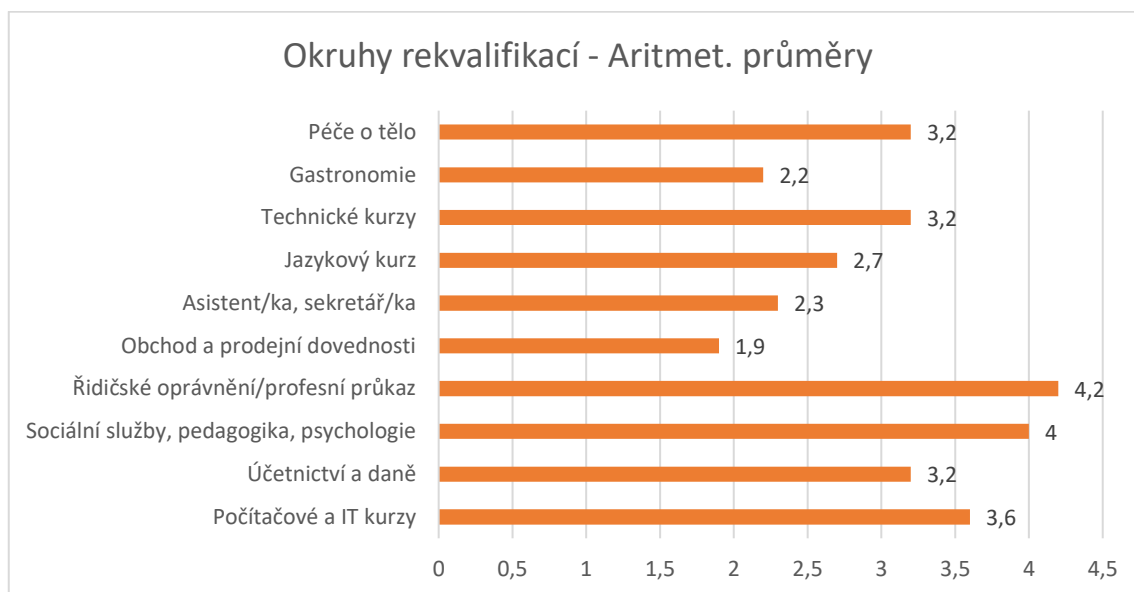
Položka č. 7 Z jakého důvodu nenabízí Úřad práce, na kterém pracujete, rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce?

Tato položka navazovala na předchozí a měla za úkol zjistit důvody, proč Úřad práce, na kterém pracovník pracuje, nenabízí rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce. Nicméně jsme v předchozí položce zjistili, že Úřady práce aktuálně nabízí možnost tohoto druhu rekvalifikace.

Položka č. 8 Ohodnoťte okruhy rekvalifikací podle toho, jak velký o ně projevují uchazeči zájem.

V této položce jsme se zaměřily na okruhy rekvalifikací a zjišťovali jsme, jak velký o ně projevují uchazeči zájem. Pracovníci hodnotili vybrané okruhy rekvalifikací na stupnici od 1 do 5, kdy 1 je malý zájem a 5 velký zájem. U každého okruhu byl poté ze získaných odpovědí spočítán průměr, abychom je mohli navzájem porovnat.

Graf 3 – Okruhy rekvalifikací



Největší zájem podle respondentů uchazeči projevují o rekvalifikace zaměřené na získání řidičského oprávnění či profesního průkazu. Vzápětí za ně můžeme zařadit rekvalifikace z oblastí sociálních služeb, pedagogiky a psychologie, poté počítačové a IT kurzy. Dále jsou to rekvalifikace z oblastí péče o tělo, technické kurzy a účetnictví a daně. Naopak nejmenší zájem o je o rekvalifikace z oblasti obchod a prodejní dovednosti.

Položka č.9.Hodnotíte současnou nabídku rekvalifikací jako dostačující?

Touto položkou bylo cílem zjistit, jak pracovníci hodnotí současnou nabídku rekvalifikací, zda je podle jejich názoru dostačující či nikoliv. Jako dostačující ji spatřuje 30 pracovníků (78,9 %), jako nedostačující 8 pracovníků (21,1 %).

Tabulka 7 - Hodnotíte současnou nabídku rekvalifikací jako dostačující?

Možnosti odpovědí	Absolutní četnost	Relevantní četnost
ANO	30	78,9 %
NE	8	21,1 %

Položka č.10. Z jakého důvodu hodnotíte současnou nabídku rekvalifikací jako nedostatečnou?

Tato položka navazovala na odpovědi v předcházející položce. Jejím cílem bylo zjistit, z jakého důvodu hodnotí současnou nabídku rekvalifikace jako nedostatečnou. Z předcházející položky jsme zjistili, že jako nedostatečnou nabídku rekvalifikací ji spatřuje 8 pracovníků. Z nichž 5 uvádí, že současná nabídka je menší, než bývala dříve. Zbylí 3

pracovníci uvedli, že současná nabídka je nedostatečná proto, že v důsledku nastalé situace aktuálně rekvalifikace neprobíhají z důvodů epidemiologických opatření.

Tabulka 8 - Z jakého důvodu hodnotíte současnou nabídku rekvalifikací jako nedostatečnou?

Důvody:	Četnost
Menší nabídka	5
Aktuálně neprobíhají	3

Položka č.11. Který typ rekvalifikace je volen nejčastěji?

Cílem této položky bylo zjistit, který typ rekvalifikace je volen nejčastěji. *Zvolenou rekvalifikaci* vybralo 20 pracovníků (52,6 %). *Rekvalifikaci zabezpečovanou Úřadem práce* vybralo 18 respondentů (47,4 %). Rekvalifikaci zaměstnanců ne zvolil nikdo.

Nemůžeme tedy jednoznačně říci, že by jeden typ rekvalifikace byl volen výrazně častěji.

Tabulka 9 - Který typ rekvalifikace je volen nejčastěji?

Možnosti odpovědí	Absolutní četnost	Relativní četnost
Rekvalifikace zabezpečovaná Úřadem práce	18	47,4 %
Zvolená rekvalifikace	20	52,6 %
Rekvalifikace zaměstnanců	0	0 %

Položka č.12. V jakém časovém rozpětí od úspěšného absolvování rekvalifikace nachází uchazeč zaměstnání?

Tato položka zjišťovala, za jak dlouho od úspěšného absolvování rekvalifikace nachází uchazeč zaměstnání. Nejčastěji tj. 22 respondentů (57,9 %) vybralo odpověď *Do 3 měsíců*. Poté byla volena odpověď *V rozmezí 3 až 6 měsíců*, tu vybralo 10 respondentů (26,3 %). Odpověď *Méně než 1 měsíc* vybralo 6 respondentů (15,8 %). *Déle než 6 měsíců* ne zvolil nikdo.

Tabulka 10 - V jakém časovém rozpětí od úspěšného absolvování rekvalifikace nachází uchazeč zaměstnání?

Možnosti odpovědí	Absolutní četnost	Relativní četnost
Méně než 1 měsíc	6	15,8 %

Do 3 měsíců	22	57,9 %
V rozmezí 3 až 6 měsíců	10	26,3 %
Déle než 6 měsíců	0	0 %

Položka č.13. Nachází úspěšný absolvent rekvalifikace zpravidla zaměstnání v oboru souvisejícím s absolvovanou rekvalifikací?

Cílem této položky bylo zjistit, zda úspěšný absolvent rekvalifikace nachází zpravidla zaměstnání v oboru, který souvisí s absolvovanou rekvalifikací. Nejčastěji vybralo 29 respondentů (76,3 %) odpověď *Ano, spíše souhlasím*. Odpověď *Ne, spíše nesouhlasím* vybralo 5 respondentů (13,2 %) a odpověď *Ano, souhlasím* 4 respondenti (10,5 %).

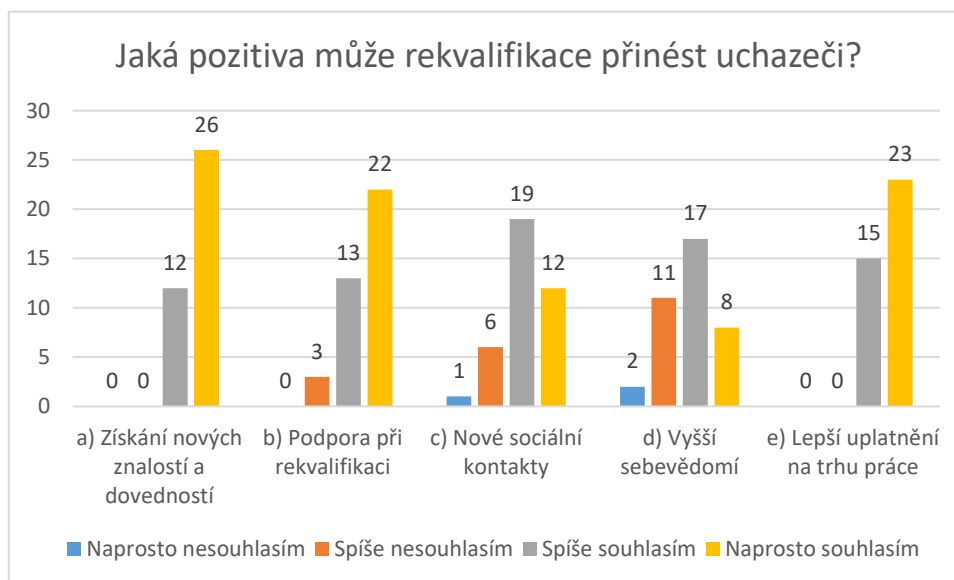
Tabulka 11 - Nachází úspěšný absolvent rekvalifikace zpravidla zaměstnání v oboru souvisejícím s absolvovanou rekvalifikací?

Možnosti odpovědí	Absolutní četnost	Relevantní četnost
Ano, souhlasím	4	10,5 %
Ano, spíše souhlasím	29	76,3 %
Ne, spíše nesouhlasím	5	13,2 %
Ne, nesouhlasím	0	0 %

14. Jaká pozitiva může rekvalifikace přinést uchazeči?

V této položce jsme se zaměřili na pozitiva, která může rekvalifikace uchazeči přinést. Respondenti vyjadřovali míru souhlasu s uvedenými tvrzeními.

Graf 4 – Jaká pozitiva může rekvalifikace přinést uchazeči?



Tvrzení a) Získání nových znalostí a dovedností. Zde 26 respondentů (68,4 %) zvolilo možnost *Naprosto souhlasím* a 12 respondentů (31,6 %) vybralo *Spíše souhlasím*.

Tvrzení b) Podpora při rekvalifikaci. Nejčastější odpovědí zde bylo *Naprosto souhlasím*, což vybralo 22 respondentů (57,9 %). Odpověď *Spíše souhlasím* zvolilo 13 respondentů (34,2 %).

Tvrzení c) Nové sociální kontakty. Zde nejčastěji respondenti, tj. 19 (50 %), volili možnost *Spíše souhlasím*. Druhou nejčastější odpověď *Naprosto souhlasím* vybralo 12 respondentů (31,6 %).

Tvrzení d) Vyšší sebevědomí. Zde nejčastěji respondenti, tj. 17 (44,7 %), vybrali možnost *Spíše souhlasím*. Poté následovala odpověď *Spíše nesouhlasím*, kterou zvolilo 11 respondentů (28,9 %).

Tvrzení e) Lepší uplatnění na trhu práce. Zde nejčastěji respondenti volili odpověď *Naprosto souhlasím*, kterou zvolilo 23 (60,5 %). Poté 15 respondentů (39,5 %) vybralo odpověď *Spíše souhlasím*.

Když porovnáme míry souhlasu u jednotlivých tvrzení, zjistíme, že nejvyšší míru souhlasu získalo tvrzení a) Získání nových znalostí a dovedností a tvrzení e) Lepší uplatnění na trhu práce. Poté následuje tvrzení b) Podpora při rekvalifikaci. Naopak nejnižší míru souhlasu pozorujeme u tvrzení c) Nové sociální kontakty a d) Vyšší sebevědomí.

Položka č.15. Spatřujete jiné pozitivum, které může rekvalifikace přinést uchazeči?

Cílem této položky bylo zjistit, zda pracovníci spatřují i jiná pozitiva rekvalifikace, než která byla v předcházející položce. Většina pracovníků tj. 31 (81,6 %) zvolila odpověď *NE*. Nějaké jiné pozitivum pak spatřuje 7 pracovníků (18,4 %).

Tabulka 12 - Spatřujete jiné pozitivum, které může rekvalifikace přinést uchazeči?

Možnosti odpovědí	Absolutní četnost	Relevantní četnost
ANO	7	18,4 %
NE	31	81,6 %

Mezi jiná pozitiva, která může rekvalifikace přinést, pracovníci nejčastěji, tj. 4, uvedli možnost dále se vzdělávat a seberealizace. Dalším pozitivem pak může být vyšší platové ohodnocení v práci po absolvování rekvalifikace. A možnost začít podnikat po absolvování rekvalifikace může být také pro uchazeče pozitivem.

Tabulka 13 - Jiná pozitiva, která může rekvalifikace přinést

Jiné pozitivum:	Četnost
Seberealizace, možnost dále se vzdělávat	4
Vyšší platové ohodnocení	3
Možnost práce na živnost	1

Položka č.16. Může nejvyšší dosažené vzdělání ovlivnit volbu rekvalifikace?

Tato položka zjišťovala, nakolik pracovníci souhlasí s tvrzením: *Může nejvyšší dosažené vzdělání ovlivnit volbu rekvalifikace?* Nejčastěji zvolenou odpovědí byla odpověď *Ano, souhlasím*, kterou vybralo 20 pracovníků (52,6 %). Vzápětí byla odpověď *Ano, spíše souhlasím*, kterou vybralo 17 respondentů (44,7 %). Odpověď *Ne, spíše nesouhlasím* vybral 1 respondent (2,6 %) a odpověď *Ne, nesouhlasím* nevybral nikdo.

Tabulka 14 - Může nejvyšší dosažené vzdělání ovlivnit volbu rekvalifikace?

Možnosti odpovědí	Absolutní četnost	Relevantní četnost
Ano, souhlasím	20	52,6 %
Ano, spíše souhlasím	17	44,7 %
Ne, spíše nesouhlasím	1	2,6 %
Ne, nesouhlasím	0	0 %

Položka č.17. Spatřujete nějaká úskalí spojená s průběhem rekvalifikace?

Cílem této položky bylo zjistit, zda pracovníci spatřují nějaká úskalí spojená s průběhem rekvalifikace. Možnost NE vybralo 29 pracovníků (76,3 %). Někaká úskalí spojená s průběhem pak spatřuje 9 respondentů (23,7 %).

Tabulka 15 – Úskalí spojená s průběhem rekvalifikace

Možnosti odpovědí	Absolutní četnost	Relevantní četnost
ANO	9	23,7 %
NE	29	76,3 %

Položka č.18. Jaká úskalí spojená s průběhem rekvalifikace spatřujete?

Tato položka navazuje na odpovědi získané v položce předcházející, kde jsme zjistili, že úskalí spojená s průběhem rekvalifikace spatřuje 9 pracovníků. Úkolem této položky bylo zjistit, jaká úskalí to jsou. Za nejčastější úskalí respondenti označují nízkou kvalitu praxe,

celého vzdělávacího zařízení, které rekvalifikaci provádí, nebo i nízkou kvalitou výstupů, tedy získaných dovedností a znalostí. Jako další úskalí byla dále označena péče o malé děti, dále povinná, často denní docházka, dále v případě zvolené rekvalifikace fakt, že si ji uchazeč hradí sám. Dalším úskalím může být špatná dopravní dostupnost uchazeče. V současné situaci mohou být úskalím epidemiologická opatření, kvůli nimž rekvalifikace aktuálně nemohou probíhat.

Tabulka 16 – Jiná úskalí spojená s průběhem rekvalifikace

Úskalí:	Četnost
Nízká kvalita praxe, vzdělávacího zařízení či výstupů	4
Děti	2
Denní docházka	2
Zvolená rekvalifikace - platba	2
Špatná dopravní dostupnost	2
Aktuální situace – epidemiologická opatření	1

6 INTERPRETACE DAT

V předchozí kapitole byla analyzována data získaná prostřednictvím dotazníkového šetření. Cílem položek tohoto dotazníku bylo nejen získat informace k zodpovězení výzkumných otázek, ale i dalších informací vztahujících se k problematice rekvalifikací.

Pomocí první položky jsme zjišťovali, zda podle pracovníků uchazeči projevují zájem o možnost rekvalifikace. Nejčastější odpovědí bylo *Spíše ano*, kterou vybralo 18 (47,4 %) pracovníků. Druhou nejčastější odpovědí bylo *Ano, souhlasím*, kterou zvolilo 13 (34,2 %) pracovníků. Odpověď *Spíše ne* zvolilo 7 (18,4 %) pracovníků a odpověď *Ne, nesouhlasím* nezvolil nikdo. Můžeme tedy říci, že uchazeči sami projevují zájem o možnost rekvalifikace.

Odpovědi z položek č.2 a 3 jsme využili ke zodpovězení první výzkumné otázky, která zněla: **Jaká je motivace uchazečů o zaměstnání k absolvování rekvalifikace?** V položce č. 2 jsme se zaměřili na důvody, kvůli nimž se uchazeči chtějí účastnit rekvalifikace. Pracovníci vyjadřovali míru souhlasu s uvedenými tvrzeními: a) Vize lepšího zaměstnání, b) Změna kvalifikace z důvodu nepříznivého zdravotního stavu, c) Nastavení aktivity uchazeče, d) Příslib zaměstnání a e) Zaměstnavatel vyžaduje vyšší/jinou kvalifikaci. Nejvyšší míru souhlasu můžeme pozorovat u tvrzení d) Příslib zaměstnání, kde nejčastější odpovědí, tj. 21 (55,3 %), bylo *Spíše souhlasím* a druhou nejčastější odpověď, tj. 14 (36,8 %), odpověď *Naprosto souhlasím*. Podobně vysokou míru souhlasu můžeme také pozorovat u tvrzení a) Vize lepšího zaměstnání, kde nejčastější odpovědí u tohoto tvrzení bylo *Spíše souhlasím* s 23 odpověďmi (60,5 %). Jako druhou nejčastější odpověď respondenti vybrali možnost *Naprosto souhlasím*, 10 odpovědí (26,3 %). Naopak nejnižší míru souhlasu můžeme pozorovat u tvrzení c) Nastavení aktivity uchazeče, kde nejčastější odpovědí bylo *Spíše nesouhlasím*, což odpovědělo 16 respondentů (42,1 %). Druhou nejčastější odpovědí bylo *Naprosto nesouhlasím*, což odpovědělo 12 respondentů (31,6 %).

Položka č.3 měla za cíl zjistit, zda pracovníci u uchazečů spatřují další důvody, proč se chtějí rekvalifikace zúčastnit. Celkem 23 respondentů (60,5 %) uvedlo *NE*. Zbýlých 15 respondentů (39,5 %) uvedlo *ANO*. Větší počet respondentů tedy nespatřuje další důvody, proč se uchazeči chtějí rekvalifikace účastnit. Cílem této položky bylo také zjistit, jaké další důvody vedou uchazeče k účasti na rekvalifikaci. Nejčastějším dalším důvodem byla podpora při rekvalifikaci, kterou uvedlo 10 respondentů. Dalším důvodem byla možnost seberealizace a dalšího vzdělávání, což odpověděli 2 respondenti. Dále zde bylo zmíněno, že zájem o rekvalifikaci projevují ženy po rodičovské dovolené (dále jen RD), které nenachází práci ve svém oboru. Dalšími odpověďmi bylo uplatnění rekvalifikace v běžném

životě, využití rekvalifikace jako únik před přímým zprostředkováním zaměstnání a lepší platové ohodnocení.

Položky č. 4 a 5 se zaměřovaly na důvody, kvůli nimž se uchazeči nechtějí účastnit rekvalifikace. Získaná data z těchto položek jsme využili k zodpovězení druhé dílčí otázky, která zněla: **Jaké jsou nejčastější důvody, kvůli kterým se uchazeči nechtějí účastnit rekvalifikace?** Pracovníci vyjadřovali míru souhlasu či nesouhlasu s uvedenými tvrzeními: a) Získání nových znalostí a dovedností, b) Podpora při rekvalifikaci, c) Nové sociální kontakty, d) Vyšší sebevědomí, e) Lepší uplatnění na trhu práce. Když porovnáme míry souhlasu u jednotlivých tvrzení, zjistíme, že nejvyšší míru souhlasu získalo tvrzení a) Získání nových znalostí a dovedností, kde 26 respondentů (68,4 %) zvolilo možnost *Naprosto souhlasím* a 12 respondentů (31,6 %) vybralo *Spíše souhlasím* a tvrzení e) Lepší uplatnění na trhu práce. Zde nejčastěji respondenti volili odpověď *Naprosto souhlasím*, kterou zvolilo 23 (60,5 %). Poté 15 respondentů (39,5 %) vybralo odpověď *Spíše souhlasím*. Poté následuje tvrzení b) Podpora při rekvalifikaci. Nejčastější odpovědí zde bylo *Naprosto souhlasím*, což vybralo 22 respondentů (57,9 %). Odpověď *Spíše souhlasím* zvolilo 13 respondentů (34,2 %). Naopak nejnižší míru souhlasu pozorujeme u tvrzení c) Nové sociální kontakty a d) Vyšší sebevědomí.

Položky č. 6 a 7 zjišťovaly, zda Úřady práce, na kterých pracovníci pracují nabízí rekvalifikace zabezpečované ÚP. Všech 38 respondentů u položky č.6 odpovědělo ANO, Úřady práce tedy nabízí rekvalifikace zabezpečované ÚP. Položka č.7 se zaměřovala na případné důvody, proč Úřad práce tento typ rekvalifikace nenabízí. Tato položka tedy zůstala bez odpovědi.

V položce č.8 jsme zjišťovali o jaké okruhy rekvalifikací projevují uchazeči největší zájem. Respondenti hodnotili vybrané okruhy rekvalifikací na stupnici od 1 do 5, kdy 1 je malý zájem a 5 velký zájem. Největší zájem podle respondentů uchazeči projevují o rekvalifikace zaměřené na získání řidičského oprávnění či profesního průkazu (průměr 4,2). Vzápětí za ně můžeme zařadit rekvalifikace z oblastí sociálních služeb, pedagogiky a psychologie (průměr 4,0), poté počítačové a IT kurzy (průměr 3,6). Dále jsou to rekvalifikace z oblastí péče o tělo, technické kurzy a účetnictví a daně (průměr 3,2). Naopak nejmenší zájem o je o rekvalifikace z oblasti obchod a prodejní dovednosti (průměr 1,9).

Položky č.9 a 10 se zaměřovaly na nabídku rekvalifikací a zároveň získané informace jsme využili k zodpovězení třetí dílčí výzkumné otázky, která zněla: **Jaký je názor pracovníků na ÚP na nabídku rekvalifikací?** Cílem položky č. 9 bylo zjistit, jak pracovníci hodnotí

současnou nabídku rekvalifikací, zda je podle jejich názoru dostačující či nikoliv. Jako dostačující ji spatřuje 30 pracovníků (78,9 %), jako nedostačující 8 pracovníků (21,1 %). Položka navazovala na odpovědi v položce č.9 a jejím cílem bylo zjistit, z jakého důvodu hodnotí pracovníci současnou nabídku rekvalifikace jako nedostatečnou. Z předcházející položky jsme zjistili, že jako nedostatečnou nabídku rekvalifikací ji spatřuje 8 pracovníků, z nichž 5 uvádí, že současná nabídka je menší, než bývala dříve. Zbylí 3 pracovníci uvedli, že současná nabídka je nedostatečná proto, že v důsledku nastalé situace aktuálně rekvalifikace neprobíhají z důvodů epidemiologických opatření.

Cílem položky č. 11 bylo zjistit, který typ rekvalifikace je uchazeči volen nejčastěji. *Zvolenou rekvalifikaci* vybralo 20 pracovníků (52,6 %). *Rekvalifikaci zabezpečovanou Úřadem práce* vybralo 18 respondentů (47,4 %). Rekvalifikaci zaměstnanců nezvolil nikdo. Nemůžeme tedy jednoznačně říci, že by jeden typ rekvalifikace byl volen výrazně častěji.

Položky č. 12 a 13 posloužily k zodpovězení čtvrté dílčí otázky, která zněla: **Jaká je uplatnitelnost úspěšných absolventů rekvalifikací z pohledu pracovníků na ÚP?** Položka č.12 zjišťovala, za jak dlouho od úspěšného absolvování rekvalifikace nachází uchazeč zaměstnání. Nejčastěji tj. 22 respondentů (57,9 %) vybralo odpověď *Do 3 měsíců*. Poté byla volena odpověď *V rozmezí 3 až 6 měsíců*, tu vybralo 10 respondentů (26,3 %). Odpověď *Méně než 1 měsíc* vybralo 6 respondentů (15,8 %). *Déle než 6 měsíců* nezvolil nikdo. Z odpovědí tedy plyne, že úspěšný absolvent nachází zaměstnání nejčastěji do 3 měsíců od absolvování rekvalifikace, nejdéle však do 6 měsíců. Cílem položky č.13 bylo zjistit, zda úspěšný absolvent rekvalifikace nachází zpravidla zaměstnání v oboru, který souvisí s absolvovanou rekvalifikací. Nejčastěji vybralo 29 respondentů (76,3 %) odpověď *Ano, spíše souhlasím*. Odpověď *Ne, spíše nesouhlasím* vybralo 5 respondentů (13,2 %) a odpověď *Ano, souhlasím* 4 respondenti (10,5 %). Úspěšní absolventi tedy spíše nacházejí zaměstnání v oboru, který souvisí s absolvovanou rekvalifikací.

Položky č. 14 a 15 se zaměřovaly na pozitiva, která může rekvalifikace uchazeči přinést.

V položce č. 14 respondenti vyjadřovali míru souhlasu s uvedenými tvrzeními: a) Získání nových znalostí, b) Podpora při rekvalifikaci, c) Nové sociální kontakty, d) Vyšší sebevědomí a e) Lepší uplatnění na trhu práce. Když porovnáme míry souhlasu u jednotlivých tvrzení, zjistíme, že nejvyšší míru souhlasu získalo tvrzení a) Získání nových znalostí a dovedností, zde 26 respondentů (68,4 %) zvolilo možnost *Naprosto souhlasím* a 12 respondentů (31,6%) vybralo *Spíše souhlasím* a tvrzení e) Lepší uplatnění na trhu práce, zde nejčastěji respondenti volili odpověď *Naprosto souhlasím*, kterou zvolilo 23 (60,5 %) a

15 respondentů (39,5%) vybralo odpověď *Spíše souhlasím*. Poté následuje tvrzení b) Podpora při rekvalifikaci. Naopak nejnižší míru souhlasu pozorujeme u tvrzení c) Nové sociální kontakty a d) Vyšší sebevědomí.

Položka č. 16 zjišťovala, zda na volbu rekvalifikace má vliv uchazečovo nejvyšší dosažené vzdělání. Nejčastěji zvolenou odpovědí byla odpověď *Ano, souhlasím*, kterou vybralo 20 pracovníků (52,6 %). Vzápětí byla odpověď *Ano, spíše souhlasím*, kterou vybralo 17 respondentů (44,7 %). Můžeme tedy říci, že nejvyšší dosažené vzdělání uchazeče ovlivňuje možnost volby rekvalifikace.

Položky č. 17 a 18 se zaměřovaly na možná úskalí spojená s průběhem rekvalifikace. Cílem položky č.17 bylo zjistit, zda pracovníci spatřují nějaká úskalí spojená s průběhem rekvalifikace. Možnost *NE* vybralo 29 pracovníků (76,3 %). Někjaká úskalí spojená s průběhem pak spatřuje 9 respondentů (23,7 %). Položka č. 18 dále zkoumala, jaká úskalí tito pracovníci v průběhu rekvalifikace spatřují.

7 SHRNUÍ VÝSLEDKŮ A DOPORUČENÍ PRO PRAXI

Cílem této práce bylo zjistit názory pracovníků zprostředkujících zaměstnání na Úřadu práce na rekvalifikace. Dále jsme zkoumali motivaci uchazečů k absolvování rekvalifikace i důvody, proč se rekvalifikace účastnit nechtějí. Poté jsme zjišťovali názor pracovníků na nabídku rekvalifikací a zjišťovali jsme uplatnitelnost úspěšných absolventů rekvalifikací na trhu práce.

Pracovníci jako nejčastější důvod, proč se uchazeči chtějí rekvalifikace zúčastnit, označují vizi lepšího zaměstnání a příslib zaměstnání. Respondenti měli i možnost uvést, zda spatřují jiné důvody motivující uchazeče k absolvování rekvalifikace. Zde větší počet respondentů (60,5 %) uvedlo, že další důvody nespatřuje. Respondenti, kteří jiné důvody u uchazečů spatřují, nejčastěji uvedli jako důvod podporu při rekvalifikaci. Dále se podle respondentů mohou chtít rekvalifikace zúčastnit z důvodů možnosti dalšího vzdělávání a seberealizace a také ženy po rodičovské dovolené, které se chtějí opět uplatnit na trhu práce, ale v jiném oboru.

Podle názorů pracovníků se uchazeči nechtějí rekvalifikace účastnit nejčastěji proto, že se domnívají, že by jim rekvalifikace nepomohla, nechtějí se dále vzdělávat, anebo si myslí, že je to pro ně zbytečné. Respondenti měli i možnost uvést, zda spatřují jiné důvody, kvůli nimž se uchazeči nechtějí účastnit rekvalifikace. Velká část respondentů (86,8 %) jiné důvody nespatřuje. Respondenti, kteří u uchazečů spatřují jiné důvody, nejčastěji uvádějí jako důvod strach z neúspěchu jak u závěrečné zkoušky či testu, tak i z celého kurzu.

Většina pracovníků zprostředkujících zaměstnání (78,9 %) shledává současnou nabídku rekvalifikací jako dostačující. Pracovníci, kteří nabídku hodnotí jako nedostačující, uvádějí, že je podle jejich názoru současná nabídka menší, než bývala dříve. Dále pracovníci uvedli, že současná nabídka je nedostatečná proto, že v důsledku nastalé situace aktuálně rekvalifikace neprobíhají z důvodů epidemiologických opatření.

U uplatnitelnosti úspěšných absolventů rekvalifikací jsme zjišťovali, za jakou dobu od absolvování rekvalifikace nachází tato osoba zaměstnání a zda se jedná o zaměstnání, které souvisí s absolvovanou rekvalifikací. Z výsledků jsme zjistili, že většina úspěšných absolventů nachází zaměstnání spíše v období do 3 měsíců od absolvování rekvalifikace, nejdéle však do 6 měsíců. Dále jsme zjišťovali, zda úspěšný absolvent rekvalifikace nachází zpravidla zaměstnání v oboru, který souvisí s absolvovanou rekvalifikací. S tímto tvrzením většina pracovníků (76,3 %) spíše souhlasila.

Díky tomuto výzkumu jsme získali informace k problematice rekvalifikací z pohledu pracovníků zprostředkujících zaměstnání na Úřadu práce. Z celkového počtu 66 respondentů jich pouze 38 vyplnilo dotazník, což je tedy 58 %. Již při plánování výzkumu jsme byli upozorněni, že vyplněných dotazníků zřejmě nebude 100 %, jelikož jejich vyplnění vyžaduje určité zkušenosti z praxe. Je zřejmé, že tento dotazník nebude schopen vyplnit pracovník, který na Úřadu práce pracuje kratší dobu, nebo jehož klienti neprošli žádným rekvalifikačním kurzem. Na nízký počet vyplněných dotazníků může mít vliv i současná nepříznivá situace, jelikož z důvodu epidemiologických opatření bohužel aktuálně neprobíhají žádné rekvalifikace. Právě z toho důvodu můžeme výsledky výzkumu vztáhnout pouze na náš výzkumný vzorek a nelze je zobecňovat na celý základní soubor.

Většina realizovaných výzkumů, které se zabývají tématem rekvalifikací, se zaměřuje na názor přímo účastníků rekvalifikace. V mnoha případech zjišťují, jaký byl přínos dané rekvalifikace pro účastníka rekvalifikace. Tato práce nám tak dává alespoň částečně jiný úhel pohledu na tuto problematiku.

ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývala tématem rekvalifikace z pohledu pracovníků zprostředkujících zaměstnání na Úřadu práce. Práce je rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou. V teoretické části jsme vymezili základní pojmy, které se vztahují k tématu bakalářské práce. V první kapitole jsou nejprve vymezeny pojmy trh práce a práce. Poté je zde charakterizována nezaměstnanost, její druhy, důsledky a míra nezaměstnanosti. Druhá kapitola se zabývá politikou zaměstnanosti, aktivní i pasivní. U pasivní politiky se blíže zaměřujeme na podporu v nezaměstnanosti. Dále jsme si v této kapitole vyjmenovali a charakterizovali nástroje aktivní politiky. Ve třetí kapitole jsme se věnovali blíže rekvalifikaci, vymezili jsme její druhy a uvedli podmínky pro zařazení do rekvalifikačního kurzu. Dále jsme se v této kapitole věnovali Úřadu práce, který jsme zde charakterizovali. Poté jsme se zaměřili na úkoly Úřadu práce, především na ty, které vykonává v oblasti zaměstnanosti. A nakonec jsme si blíže popsali proces zprostředkování zaměstnání.

V praktické části je popsáno samotné výzkumné šetření, které probíhalo dotazníkovou formou. Jeho hlavním cílem bylo zjistit názory pracovníků zprostředkujících zaměstnání na Úřadu práce na rekvalifikace. Dílčím cílem bylo zjistit motivaci uchazečů k absolvování rekvalifikace. Z odpovědí pracovníků vyplývá, že nejčastěji se chtějí účastnit rekvalifikace z důvodu vize lepšího zaměstnání a příslibu zaměstnání. Dále bylo dílčím cílem zjistit důvody, proč se uchazeči rekvalifikace účastnit nechtějí. Uchazeči se nechtějí rekvalifikace účastnit nejčastěji proto, že se domnívají, že by jim rekvalifikace nepomohla, nechtějí se dále vzdělávat, anebo si myslí, že je to pro ně zbytečné. Dalším dílčím cílem bylo zjistit názor pracovníků na nabídku rekvalifikací. Většina pracovníků hodnotí nabídku rekvalifikací jako dostačující. Posledním dílčím cílem bylo zjistit, jaká je uplatnitelnost úspěšných absolventů rekvalifikací na trhu práce. Úspěšní absolventi rekvalifikace nacházejí zaměstnání spíše v období do 3 měsíců od absolvování rekvalifikace, nejdéle ale do 6 měsíců. Většina pracovníků spíše souhlasí s tvrzením, že úspěšný absolvent rekvalifikace nachází zpravidla zaměstnání v oboru, který souvisí s absolvovanou rekvalifikací.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2006, 173 s. ISBN 8024511207.
2. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2007, xxii, 485 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 9788071798934.
3. GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000, 207 s. ISBN 8085931796.
4. GIDDENS, Anthony, SUTTON, Philip W., ed. *Sociologie*. Praha: Argo, 2013, 1049 s. ISBN 9788025708071.
5. CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, 2007, 265 s. Pedagogika. ISBN 9788024713694.
6. JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2007, 285 s. ISBN 9788073672690.
7. JANDOUREK, Jan. *Úvod do sociologie*. Vydání 2. Praha: Portál, 2009, 231 s. ISBN 9788073676445.
8. JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada, 2017, 368 s. Expert. ISBN 9788027102518.
9. JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2018, 398 s. Expert. ISBN 9788027101467.
10. KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 4., přepracované a aktualizované vydání. Praha: ASPI, a.s., 2007, 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1.
11. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, 172 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901-4249-4.
12. MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vyd. 2., přeprac. Praha: Portál, 2008, 272 s. ISBN 9788073673680.
13. MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005, 351 s. ISBN 807367002X.
14. MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 263 s. Vzdělávání dospělých. ISBN 9788073577384.

15. PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, 320 s. ISBN 9788024747484.
16. ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002, 236 s. Psyché. ISBN 8024790068.
17. ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. Psyché. ISBN 9788024742823.
18. TOMEŠ, Igor. *Obory sociální politiky*. Praha: Portál, 2011, 366 s. ISBN 978-80-7367-868-5.
19. TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010, 440 s. ISBN 978-80-7367-680-3.

Internetové zdroje

1. ČESKO, 2011. Zákon č.73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-73#cast11>
2. ČESKO, 2004. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast5>
3. ČESKO, 2006. Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast8>
4. Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti, 2020. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2020-05-21]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v-nezamestnanosti>
5. Měsíční nezaměstnanost - vývoj na trhu práce ve vybraném roce. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2020-05-21]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/mesicni-nezamestnanost-vyvoj-na-trhu-prace-ve-vybranem-roce>
6. Nezaměstnanost v dubnu vzrostla na 3,4 procenta, 2020. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha [cit. 2020-05-21]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/04_05_2020_TZ_nezamestnanost_duben_rev.pdf/8ba962d2-42d7-89e1-4c34-7f807dfe8b07

7. O úřadu práce, 2020. *Úřad práce ČR* [online]. [cit. 2020-05-21]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>
8. Práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání, 2020. *Úřad práce ČR* [online]. [cit. 2020-05-21]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/prava-a-povinnosti-uchazece-a-zajemce>
9. Rekvalifikace, *Úřad práce* [online]. [cit. 2020-04-27]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/rekvalifikace>
10. Rekvalifikace pro občany, 2020. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2020-05-02]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/rekvalifikace>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

apod. a podobně

ČR Česká republika

RD rodičovská dovolená

Sb. Sbírka

tj. to je

ÚP Úřad práce

v.z.p.p. ve znění pozdějších předpisů

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 – Z jakého důvodu se uchazeči chtějí účastnit rekvalifikace?.....	34
Graf 2 – Z jakého důvodu se nechtějí uchazeči účastnit rekvalifikace?	36
Graf 3 – Okruhy rekvalifikací.....	38
Graf 4 – Jaká pozitiva může rekvalifikace přinést uchazeči?	40

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Projevují uchazeči o zaměstnání zájem o možnost rekvalifikace?	33
Tabulka 2 Spatřujete jiný důvod, proč se chtějí uchazeči účastnit rekvalifikace?	35
Tabulka 3 - Jiné důvody, proč se chtějí uchazeči účastnit rekvalifikace	35
Tabulka 4 - Spatřujete jiný důvod, proč se uchazeči nechtějí účastnit rekvalifikace?	36
Tabulka 5 - Jiný důvod, proč se uchazeči nechtějí účastnit rekvalifikace	37
Tabulka 6 - Nabízí Úřad práce, na kterém pracujete, rekvalifikace zabezpečené Úřadem práce?	37
Tabulka 7 - Hodnotíte současnou nabídku rekvalifikací jako dostačující?	38
Tabulka 8 - Z jakého důvodu hodnotíte současnou nabídku rekvalifikací jako nedostatečnou?	39
Tabulka 9 - Který typ rekvalifikace je volen nejčastěji?	39
Tabulka 10 - V jakém časovém rozpětí od úspěšného absolvování rekvalifikace nachází uchazeč zaměstnání?	39
Tabulka 11 - Nachází úspěšný absolvent rekvalifikace zpravidla zaměstnání v oboru souvisejícím s absolvovanou rekvalifikací?	40
Tabulka 12 - Spatřujete jiné pozitivum, které může rekvalifikace přinést uchazeči?	41
Tabulka 13 - Jiná pozitiva, která může rekvalifikace přinést	42
Tabulka 14 - Může nejvyšší dosažené vzdělání ovlivnit volbu rekvalifikace?	42
Tabulka 15 – Úskalí spojená s průběhem rekvalifikace	42
Tabulka 16 – Jiná úskalí spojená s průběhem rekvalifikace.....	43

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dobrý den.

Jmenuji se Kristýna Svobodová a jsem studentkou 3. ročníku oboru Sociální pedagogika na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně.

Chtěla bych Vás poprosit o vyplnění tohoto dotazníku, který se týká rekvalifikací. Získané informace budou použity pouze pro účely mé bakalářské práce, která se nazývá Význam rekvalifikace z pohledu pracovníků zprostředkujících zaměstnání na Úřadu práce. Dotazník je zcela anonymní.

Vámi vybranou odpověď označte křížkem, v tabulce zakroužkujte, případně dopište odpověď na volné místo.

Předem děkuji za Váš čas a vyplnění tohoto dotazníku.

1. Nakolik souhlasíte s následujícím tvrzením: Projevují uchazeči o zaměstnání zájem o možnost rekvalifikace?

- Ano, souhlasím
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne, nesouhlasím

2. Nakolik souhlasíte s následujícími tvrzeními:

Z jakého důvodu se uchazeči chtějí účastnit rekvalifikace?	Naprosto nesouhlasím	Spíše nesouhlasím	Spíše souhlasím	Naprosto souhlasím
a) Vize lepšího zaměstnání	1	2	3	4
b) Změna kvalifikace z důvodu nepříznivého zdravotního stavu	1	2	3	4
c) Nastavení aktivity uchazeče	1	2	3	4
d) Příslib zaměstnání	1	2	3	4
e) Zaměstnavatel vyžaduje vyšší / jinou kvalifikaci	1	2	3	4

3. Spatřujete jiný důvod, proč se chtějí uchazeči účastnit rekvalifikace?

(Pokud ANO, uveďte jaký.)

4. Nakolik souhlasíte s následujícími tvrzeními:

Z jakého důvodu se uchazeči nechtějí účastnit rekvalifikace?	Naprostο nesouhlasím	Spíše nesouhlasím	Spíše souhlasím	Naprostο souhlasím
a) Myslí si, že by jim rekvalifikace nepomohla.	1	2	3	4
b) Nechtějí se dále vzdělávat.	1	2	3	4
c) Je to pro ně organizačně náročné.	1	2	3	4
d) Myslí si, že je to zbytečné.	1	2	3	4

5. Spatřujete jiný důvod, proč se uchazeči nechtějí účastnit rekvalifikace?

(Pokud ANO, uveďte jaký.)

6. Nabízí Úřad práce, na kterém pracujete, rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce?

ANO (přejděte na otázku č. 8)

NE

7. Z jakého důvodu nenabízí Úřad práce, na kterém pracujete, rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce?

8. Ohodnoťte okruhy rekvalifikací podle toho, jak velký o ně projevují uchazeči zájem.

Vyberte na stupnici od 1 do 5, kdy 1 je malý zájem a 5 velký zájem.

Okruhy rekvalifikací					
Počítačové a IT kurzy	1	2	3	4	5
Účetnictví a daně	1	2	3	4	5
Sociální služby, pedagogika, psychologie	1	2	3	4	5
Řidičské oprávnění/profesionální průkaz	1	2	3	4	5

Obchod a prodejní dovednosti	1	2	3	4	5
Asistent/ka, sekretář/ka	1	2	3	4	5
Jazykový kurz	1	2	3	4	5
Technické kurzy	1	2	3	4	5
Gastronomie	1	2	3	4	5
Péče o tělo	1	2	3	4	5

9. Hodnotíte současnou nabídku rekvalifikací jako dostačující?

- ANO (přejděte na otázku č.11)
- NE

10. Z jakého důvodu hodnotíte současnou nabídku rekvalifikací jako nedostatečnou?

11. Který typ rekvalifikace je volen nejčastěji?

- rekvalifikace zabezpečovaná Úřadem práce
- zvolená rekvalifikace
- rekvalifikace zaměstnanců

12. V jakém časovém rozpětí od úspěšného absolvování rekvalifikace nachází uchazeč zaměstnání?

- méně než 1 měsíc
- do 3 měsíců
- v rozmezí 3 až 6 měsíců
- déle než 6 měsíců

13. Nakolik souhlasíte s následujícím tvrzením : **Nachází úspěšný absolvent rekvalifikace zpravidla zaměstnání v oboru souvisejícím s absolvovanou rekvalifikací?**

- Ano, souhlasím
- Ano, spíše souhlasím
- Ne, spíše nesouhlasím
- Ne, nesouhlasím

14. Nakolik souhlasíte s následujícími tvrzeními

Jaká pozitiva může rekvalifikace přinést uchazeči?	Naprosto nesouhlasím	Spíše nesouhlasím	Spíše souhlasím	Naprosto souhlasím
a) Získání nových znalostí a dovedností	1	2	3	4
b) Podpora při rekvalifikaci	1	2	3	4
c) Nové sociální kontakty	1	2	3	4
d) Vyšší sebevědomí	1	2	3	4
e) Lepší uplatnění na trhu práce	1	2	3	4

15. Spatřujete jiné pozitivum, které může rekvalifikace přinést uchazeči?

(Pokud ANO, uveďte jaké.)

16. Nakolik souhlasíte s následujícími tvrzením : Může nejvyšší dosažené vzdělání ovlivnit volbu rekvalifikace?

- Ano, souhlasím
- Ano, spíše souhlasím
- Ne, spíše nesouhlasím
- Ne, nesouhlasím

17. Spatřujete nějaká úskalí spojená s průběhem rekvalifikace?

- Ano (pokračujte otázkou č.18)
- Ne

18. Jaká úskalí spojená s průběhem rekvalifikace spatřujete?

Děkuji Vám za vyplnění dotazníku a přeji hezký den.