

# Rekvalifikace a její vliv na nezaměstnanost

Bohdan Krčka

---

Bakalářská práce  
2009



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2008/2009

## **ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bohdan KRČKA**

Studijní program: **B 7507 Specializace v pedagogice**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Rekvalifikace a její vliv na nezaměstnanost**

Zásady pro vypracování:

Zpracování teoretické části–charakteristika základních pojmů

Zpracování praktické části–metodologie výzkumu

Zpracování praktické části–určení výzkumné metody

Zpracování výsledků

Doporučení pro praxi

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

**ŘEZÁČ, J. 1998. Sociální psychologie. Brno: PAIDO, edice pedagogické literatury. ISBN 80-85931-48-6**

**MAREŠ, P. 2002. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80- 901424- 9-4**

**VAN DER LAAN, 1998. G. Otázky legitimace sociální práce. Nakladatelství Albert Boskovice. ISBN 80-858534-41-3**

**BUCHTOVÁ, B. a kol. 2002. Nezaměstnanost, Psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing a.s. 2002.**

Vedoucí bakalářské práce:

**Mgr. Štefan Chudý, Ph.D.**

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

**18. února 2009**

Termín odevzdání bakalářské práce:

**15. května 2009**

Ve Zlíně dne 18. února 2009

prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.  
*děkan*



L.S.

Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.  
*vedoucí katedry*

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové/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 <sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí;
- na moji diplomovou/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 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> 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 <sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou/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 diplomové/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 diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Ve Zlíně .....

.....

*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 výtisky, 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, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či 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). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

*(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo 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 z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

## **ABSTRAKT**

V bakalářské práci, kterou předkládám, analyzuji rekvalifikace jako jeden z významných nástrojů řešení nezaměstnanosti. Zabývám se zde nezaměstnaností jako sociálním problémem a hledáním cest k jeho řešení. Vyhodnocuji úspěšnost rekvalifikací s ohledem na uplatnění nezaměstnaných, kteří je absolvovali. Zkoumám vliv rekvalifikací na přímé získání zaměstnání i jejich obecný přínos pro účastníky. Zajímá mě, zda rekvalifikace, které Úřad práce v Uherském Hradišti v roce 2007 zabezpečoval, vycházeli z požadavků trhu práce a ze skutečných potřeb nezaměstnaných účastníků.

V praktické části své práce vyhodnocuji, zda a v jakém časovém horizontu dokázali absolventi jednotlivých kurzů nalézt pracovní uplatnění. Zajímá mě rovněž o další přínos rekvalifikací pro nezaměstnané osoby jako jedné z dílčích etap celoživotního učení.

Klíčová slova:

nezaměstnanost, rekvalifikace, absolvent, trh práce

## **ABSTRACT**

In my Bachelor thesis I analyse the retraining course as one of the considerable techniques for solving the unemployment. I take into account the unemployment as a social problem and seek ways to deal with it. I also evaluate the success of retraining with regard to the unemployed who have received retraining. I study the influence of retraining on direct employment and the benefit to the participants. I was concerned whether the retraining, offered by the Employment Office in Uherské Hradiště in 2007, based on the requirements of the labour market as well as the real needs of the unemployed.

In my practice I evaluate in what period of time the individual course graduates were able to find the job placement. I was also interested in the additional benefit of retraining for the unemployed as one of the stages of a lifelong learning.

Key words:

unemployment, retraining course, retraining course graduate, labour market

## **Poděkování**

Děkuji panu Mgr. Štefanu Chudému, Ph.D. za pomoc, kterou mi poskytl při zpracování mé bakalářské práce.

Také bych chtěl poděkovat zaměstnancům Úřadu práce v Uherském Hradišti, oddělení speciálního poradenství a trhu práce, za pomoc při realizaci výzkumu.

„Hledání zaměstnání lze definovat jako systematickou činnost, založenou na znalosti svých předpokladů a jejich následné prosazování na trhu práce.,(Siegel, 2003, s 9)

„Důvodem neúspěchu při hledání zaměstnání je zpravidla pouhá neznalost trhu práce.,(Siegel, 2003, s 10)



## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>11</b>
<b>1 CHARAKTERISTIKA OKRESU UHERSKÉ HRADIŠTĚ</b> .....	<b>12</b>
1.1 GEOGRAFICKÉ FAKTORY .....	12
1.2 OBYVATELSTVO .....	13
1.3 EKONOMICKÉ PŘEDPOKLADY .....	14
1.4 NEZAMĚSTNANOST A JEJÍ VÝVOJ VE SLEDOVANÉM OBDOBÍ V OKRESU UHERSKÉ HRADIŠTĚ .....	14
<b>2 ZÁKONNÉ VÝCHODISKA REALIZACE REKVALIFIKACÍ</b> .....	<b>19</b>
<b>3 NEZAMĚSTNANOST JAKO SOCIÁLNÍ A SPOLEČENSKÝ PROBLÉM</b> .....	<b>21</b>
3.1 HLAVNÍ DŮVODY NEUPLATNITELNOSTI NĚKTERÝCH PROFESÍ .....	21
3.2 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI.....	22
3.3 NEGATIVNÍ VLIV NEZAMĚSTNANOSTI NA ČLOVĚKA .....	22
<b>4 UCHAZEČI OBTÍŽNĚ UMÍSTITELNÍ NA TRHU PRÁCE</b> .....	<b>24</b>
4.1 ABSOLVENTI ŠKOL A JEJICH UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE .....	24
4.2 ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÍ UCHAZEČI.....	25
4.3 DLOUHODOBĚ EVIDOVANÍ A OPAKOVANĚ EVIDOVANÍ UCHAZEČI .....	26
4.4 MATKY PEČUJÍCÍ O DĚTI DO 3 EVENTUÁLNĚ DO 15 LET .....	26
4.5 NEZAMĚSTNANÍ UCHAZEČI VE VĚKU NAD PADESÁT LET .....	27
<b>5 SYSTÉM REKVALIFIKACÍ ZABEZPEČOVANÝCH ÚŘADEM PRÁCE</b> .....	<b>28</b>
5.1 REKVALIFIKACE ZABEZPEČOVANÉ Z PROSTŘEDKŮ EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU .....	29
<b>6 STRATEGIE CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ</b> .....	<b>30</b>
6.1 JAK CHÁPEME CELOŽIVOTNÍ UČENÍ.....	30
6.2 VIZE DO BUDOUCNOSTI .....	31
6.3 STRATEGICKÉ SMĚRY ROZVOJE CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ.....	31
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>33</b>
<b>7 ZÁKLADNÍ INFORMACE O VÝZKUMU</b> .....	<b>34</b>

7.1	VÝZKUMNÝ PROBLÉM .....	34
7.2	DÍLČÍ VÝZKUMNÉ PROBLÉMY .....	34
7.3	CÍLE VÝZKUMU .....	35
7.4	ČASOVÝ PLÁN A HARMONOGRAM VÝZKUMU.....	35
7.5	METODIKA VÝZKUMU.....	35
7.6	KONSTRUKCE VÝZKUMNÉHO NÁSTROJE .....	36
7.7	HYPOTÉZY.....	37
7.8	VÝZKUMNÝ VZOREK .....	37
7.9	POPIS VÝZKUMU .....	37
<b>8</b>	<b>REALIZACE VÝZKUMU .....</b>	<b>39</b>
8.1	HLAVNÍ VÝZKUM.....	39
8.2	VYHODNOCENÍ REKVALIFIKACÍ.....	42
<b>9</b>	<b>DRUHÁ ČÁST VÝZKUMU.....</b>	<b>60</b>
9.1	VZOR DOTAZNÍKU: .....	61
9.2	VYHODNOCENÍ ODPOVĚDÍ NA OTÁZKY DOTAZNÍKU.....	62
<b>10</b>	<b>POPIS KE GRAFŮM A TABULKÁM .....</b>	<b>70</b>
<b>11</b>	<b>OVĚŘENÍ STANOVENÝCH HYPOTÉZ.....</b>	<b>77</b>
<b>12</b>	<b>ZÁVĚREČNÉ ZHODNOCENÍ VÝZKUMU .....</b>	<b>79</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>80</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>82</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK .....</b>	<b>84</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>85</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>87</b>

## ÚVOD

Ve své bakalářské práci se zabývám efektivitou vzdělávání v rekvalifikacích jako nedílné součásti celoživotního učení a jeho přímého vlivu na řešení nezaměstnanosti. Rostoucí nezaměstnanost, jako důsledek celosvětové ekonomické a hospodářské krize vytváří vážný sociální problém ve společnosti. Stejně jako v mnoha vyspělých zemích i v České republice je nezaměstnanost rozdílná podle stupně ekonomického rozvoje jednotlivých regionů. Míra nezaměstnanosti se od počátku transformace vyvíjí s ohledem na jednotlivé regiony odlišně. Rozdíly v míře nezaměstnanosti v jednotlivých regionech přímo souvisí s ekonomickými předpoklady a mírou rozvinutosti infrastruktury. Důležitým aspektem ovlivňujícím nezaměstnanost v regionech je rovněž vzdělanostní a kvalifikační struktura obyvatel, tedy jejich připravenost přizpůsobit se požadavkům trhu práce v daném regionu.

Ve své práci zkoumám efektivitu rekvalifikací, které jsou zabezpečovány v souladu s požadavky trhu práce okresu Uherské Hradiště.

Moje bakalářská práce má dvě části teoretickou a praktickou. V teoretické části se zabývám nezaměstnaností a jejím řešením v rámci působnosti Úřadu práce v Uherském Hradišti. Věnuji se zde rovněž rizikovým skupinám z pohledu uplatnitelnosti a nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), které byly ve sledovaném období podpořeny realizací projektů financovaných z Evropského sociálního fondu. V praktické části se zabývám vyhodnocením efektivit realizovaných rekvalifikací, jako jednoho z účinných nástrojů realizace APZ. Ve sledovaném období jednoho kalendářního roku vyhodnocuji vliv rekvalifikací na uplatnění nezaměstnaných, kteří je absolvovali.

Cílem mé práce je, abych ověřil, zda struktura, odborné zaměření a obsah realizovaných rekvalifikací je v souladu s potřebami uchazečů a s požadavky zaměstnavatelů na jejich kvalifikační připravenost. Poznatky z praktické části mohou být využity úřadem práce pro výběr rekvalifikací vhodných pro realizaci.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

# 1 CHARAKTERISTIKA OKRESU UHERSKÉ HRADIŠTĚ

## 1.1 Geografické faktory

Okres Uherské Hradiště se nachází ve Zlínském kraji na jihovýchodní Moravě, na hranicích se Slovenskem.

Rozloha okresu činí 991 km<sup>2</sup>. Přírodní podmínky jsou dány terénním profilem - na východě leží pásmo Bílých Karpat, středem okresu prochází údolní niva řeky Moravy a na západě je horské pásmo Chřiby. Všechny tyto přírodní útvary mají severojižní orientaci, avšak nebrání ani dopravním cestám ve směru západ-východ.

Podnebí je příznivé pro zemědělskou výrobu, většina území patří do teplé oblasti. Zemědělská půda zaujímá 59 % z celkové výměry, lesy zabírají přes 30 %. Průměrná nadmořská výška je 318 m, nejnižší je hladina řeky Moravy (173 m), nejvyšší je vrchol Javořiny na hranicích se Slovenskem (973 m). Nerostné bohatství spočívá v těžbě a zpracování stavebních hmot (cihlářská hlína, těžba šterkopísku).

Ekologické podmínky jsou příznivě ovlivňovány horskými masivy Bílých Karpat (chráněná krajinná oblast) a Chřibů, nepříznivý vliv mají převládající západní větry přinášející emise z průmyslových aglomerací státu. Snížení emisí příznivě ovlivňuje plynofikace i v menších obcích. Zdražování plynu však vede mnohé domácnosti k návratu vytápění domků méněhodnotnými palivy, a dokonce se spalují i toxické odpady. Přísnou ekologickou ochranu vyžadují zdroje pitné vody, zvláště v kvartéru řeky Moravy. Část okresu se nachází v inundačním území řeky Moravy a v jejích přítocích. V roce 1997 po několikadenních silných dešťových srážkách na celém území Moravy se řeka Morava vylila z břehů.

V oblasti ekologie se nevyskytují vážné překážky pro stávající podniky.

Významné dopravní trasy silnic a železnic směřují od západu na Slovensko a v severojižním směru spojují Polsko a sever Moravy s Rakouskem. Významné silniční hraniční přechody jsou dva - ve Starém Hrozenkově a ve Strání. Na podzim 2004 byl uveden do provozu silniční obchvat uherskohradištské aglomerace ve směru západ – východ, který významně omezil průjezdy kamiónů přes Staré Město, Uherské Hradiště, Kunovice a byla dokončena nová silnice E50 v úseku mezi Uherským Hradištěm a Uherským Brodem.

Zbývá dořešit obchvaty prakticky všech obcí ve směru severojižním, tento problém je zřejmě řešitelný jenom novou rychlostní silnicí od Olomouce až po Břeclav. Připravuje se stavba severovýchodní spojky Starého Města a Uh. Hradiště-Jarošov, která vyžaduje postavení dalšího mostu přes řeku Moravu. Komplexnímu vyřešení dopravní sítě v osobní dopravě, by významně napomohlo trvalé využívání letiště v Kunovicích. Pravidelné letecké spojení s Prahou i do některých turistických oblastí v zahraničí zavedené v roce 2004 bylo bohužel po několika měsících ukončeno.

## 1.2 Obyvatelstvo

Podle posledního sčítání (k 1.3.2001) žilo v okrese 145 140 obyvatel v 78 obcích, z nich je 7 měst (při sčítání v roce 1991 žilo v okrese 145 188 osob). Ve městech žije 48,3 % obyvatel (Uh. Hradiště, Staré Město, Kunovice, Uh. Brod, Bojkovice, Hluk, Uherský Ostroh).

Ve sledovaném období k 30.9.2007 činil stav obyvatelstva 144 140 osob, z toho bylo 70 394 mužů a 73 746 žen, od ledna 2007 se počet obyvatel zvýšil o 409 osob. Pro srovnání k 30.9.2008 činil stav obyvatelstva 144 506 osob, z toho bylo 70 666 mužů a 73 840 žen, od ledna 2008 se počet obyvatel zvýšil o 264 osob.

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo v r. 2001 bylo při sčítání vykázáno v počtu 63 951 osob (podle sčítání před deseti lety to bylo 75 546 osob), za deset let došlo k poklesu o 11 595 ekonomicky aktivních osob, tj. pokles o 15,3 %, při stejném počtu obyvatel.

Okres Uherské Hradiště je součástí Zlínského kraje spolu s okresy Zlín, Kroměříž a Vsetín. Celkem má kraj rozlohu 3 964 km<sup>2</sup> (4. nejmenší kraj v ČR) a 591 348 obyvatel (k 30.9.2008). Podíl okresu Uherské Hradiště je 25,0 % rozlohy kraje a 24,4 % obyvatelstva. (Výroční zprávy, 2007, 2008)

### 1.3 Ekonomické předpoklady

Koncentrace pracovních příležitostí je v pěti sídelních centrech (trojměstí Uh. Hradiště + Staré Město + Kunovice, Uherský Brod, Uherský Ostroh, Hluk, Bojkovice).

V průmyslu je stále rozhodující strojírenství reprezentované velkými podniky okresu - Česká zbrojovka, a.s. Uh. Brod, Slovácké strojírný, a.s. Uh. Brod, Visteon, s.r.o. Hluk, Zeveta v Bojkovicích, dále průmysl elektronický a elektrotechnický (AVX Czech Republic, závod Uherské Hradiště, Forschner, spol. s r.o. Uh. Hradiště, Eurotec, s.r.o. Uherský Ostroh, Mesit přístroje, s.r.o. Uh. Hradiště, Dicom, s.r.o. v Uh. Hradišti). Důležité postavení má průmysl potravinářský (Hamé, a.s. Babice, dále pekárny), dřevozpracující, textilní (Oděvní podnik, Slezan), obuvnický (Baťa a další), sklářský (Moravské sklárny Květná, s.r.o.), významné je rovněž stavebnictví (SKANSKA a.s. závod Uh. Hradiště, Ingstav, atd.).

Ve sledovaném období (3. čtvrtletí 2007) dosáhla průměrná mzda v ČR 22 130 Kč, ve Zlínském kraji 19 008 Kč. Pro srovnání ve 3. čtvrtletí 2008 dosáhla průměrná hrubá nominální mzda v ČR 23 134 Kč, ve Zlínském kraji 20 097 Kč.

Průměrná měsíční mzda je tedy ve Zlínském kraji trvale podstatně nižší než v ČR a to o více než 3 tis. Kč, ještě nižší je ale průměrná mzda vyplácená v okrese Uherské Hradiště.

### 1.4 Nezaměstnanost a její vývoj ve sledovaném období v okrese Uherské Hradiště

Jak vyplývá z Výroční zprávy (2008), k 31.12.2007 bylo zaevidováno 4 309 uchazečů, což je o 1 077 méně než ve stejném období minulého roku.

**Tabulka č. 1. Srovnání nezaměstnanosti mužů a žen ve stejném období roku 2007 a 2008**

Nezaměstnaní	stav k			
	Celkem		Ženy	
	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2007	31.12.2008
evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem	4329	4628	2438	2531
z toho dosažitelní	3951	4334	2185	2322
volná pracovní místa	1820	1225	-	-
uchazeči připadající na 1 volné pracovní místo	2,4	3,8	-	-
uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti	1518	1983	778	1025
míra nezaměstnanosti (v %)	5,31	5,81	6,92	7,32

(Údaje z měsíčních statistik Úřadu práce v Uherském Hradišti, uvedené ve Výroční zprávě o situaci na trhu práce v roce 2008)

Za rok 2007 bylo zaevidováno celkem 6 865 uchazečů o zaměstnání, pro srovnání v následujícím roce, který byl již poznamenán hospodářskou krizí to bylo 7 362 uchazečů. Zaměstnavatelé v roce 2007 ještě stabilizovali počet pracovních míst, snižovali propouštění a naopak zde byla tendence počet pracovních míst zvyšovat. Tomu nasvědčovala i vyšší poptávka po nových zaměstnancích na trhu práce, charakterizovaná vyšším počtem nahlášených pracovních míst. O kvalifikované zaměstnance od vyučenců po VŠ, zejména ve strojírenství a elektrotechnickém průmyslu byla poptávka trvale neuspokojena.



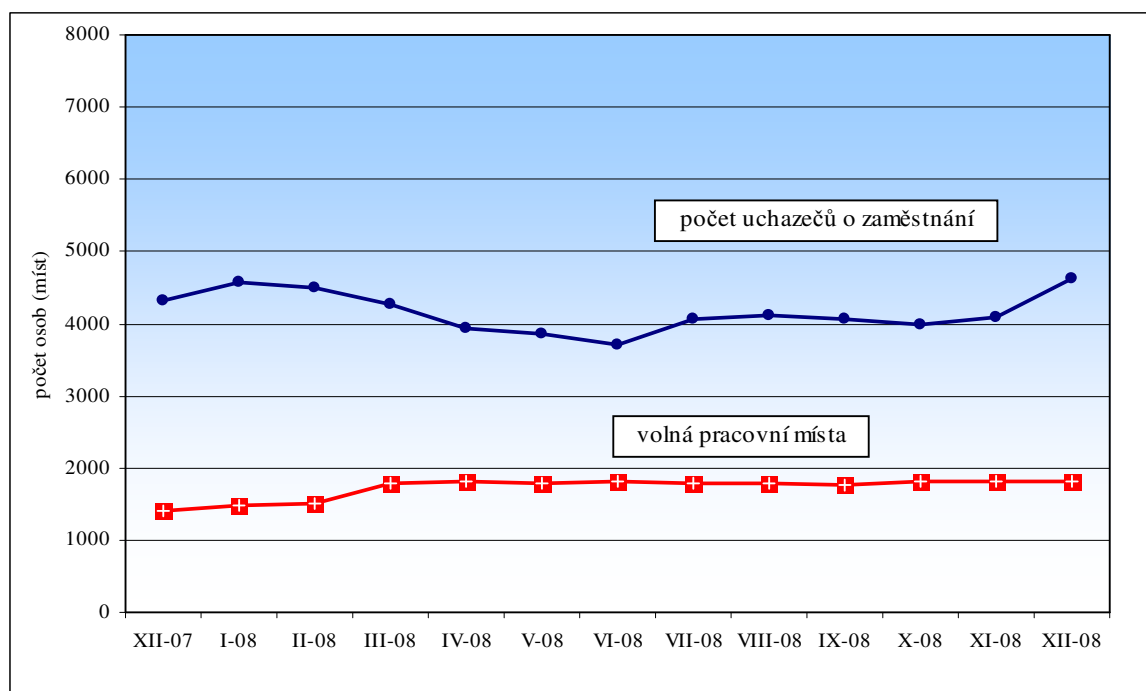
Průměrně bylo ve sledovaném období (v r. 2007) evidováno 4 672 uchazečů. Míra nezaměstnanosti se pohybovala od 6,81 % (leden) po 4,92 % (listopad). Průměrná míra nezaměstnanosti činila 5,58 %, tedy více, než byl průměr stejného období roku 2008 – 5,11 %.

**Tabulka č. 2. Míry nezaměstnanosti v okresech Zlínského kraje a v České republice v letech 2006 -2008 [v %]**

	k 31.12.2006	k 31.12.2007	k 31.12.2008
Uherské Hradiště	6,49	5,31	5,81
Zlín	6,34	5,07	5,09
Kroměříž	9,48	7,18	6,84
Vsetín	9,71	7,14	7,31
Zlínský kraj celkem	7,75	6,02	6,11
Míra nezaměstnanosti v ČR	7,7	6,0	6,0

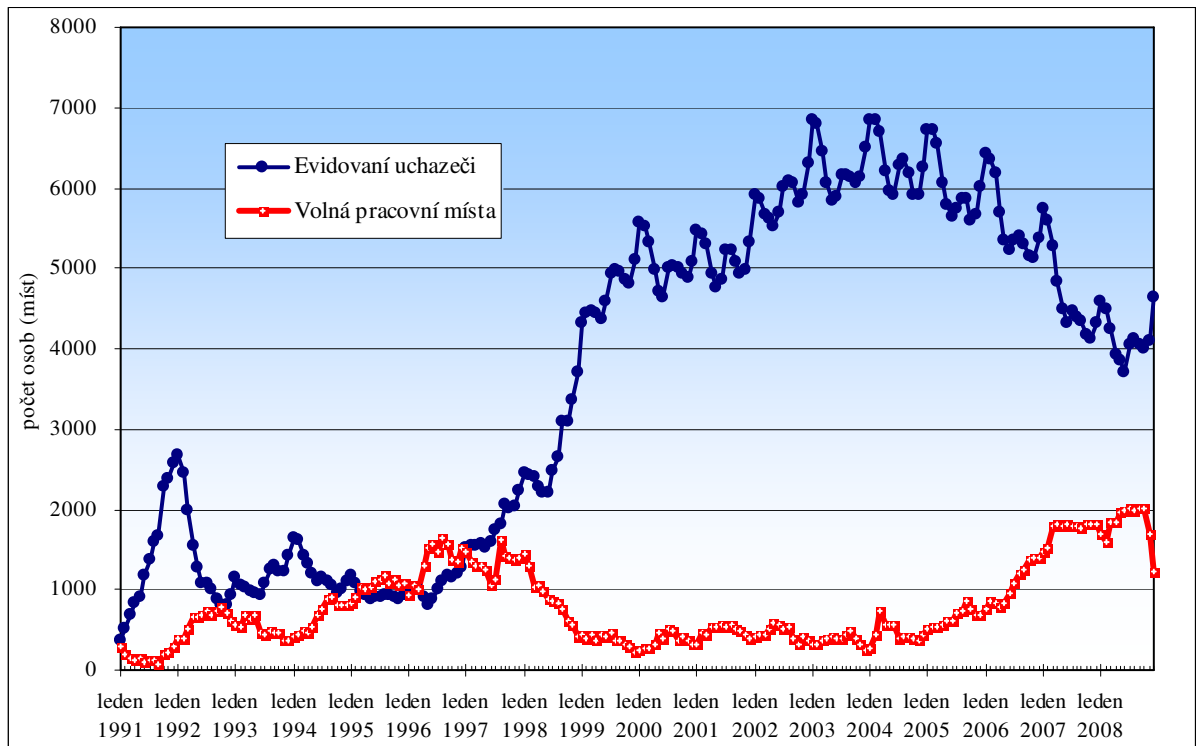
(Údaje z Výroční zprávy Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce v r. 2008)

**Graf č. 1. Počty uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst od prosince 2007 do prosince 2008**



(Údaje z Výroční zprávy Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce v r. 2008)

**Graf č. 2. Počty uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst od ledna 1991 do prosince 2008**



(Údaje z Výroční zprávy Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce v r. 2008)

Při zpracování kapitoly 1.4 jsem čerpal z Výročních zpráv Úřadu práce v Uherském Hradišti za rok 2007 a rok 2008, jejichž součástí je popis nezaměstnanosti v okrese a její hodnocení. Všechny zpracované údaje se týkají výhradně evidovaných uchazečů o zaměstnání. Z tohoto pohledu je nezaměstnaným osoba, která požádá úřad práce o pomoc při zprostředkování zaměstnání a splňuje další podmínky zákona o zaměstnanosti (není v pracovním nebo obdobném poměru k zaměstnavateli, s výjimkou nekolidujícího zaměstnání, nevykonává samostatně výdělečnou činnost atd.).

V počtech vyřazených uchazečů se projevuje působení nového zákona o zaměstnanosti, který je přísnější a v některých případech neumožňuje prominout uchazečům nesplnění základní povinnosti. Počet sankčně vyřazených má tendenci klesat, v roce 2008 bylo z tohoto důvodu vyřazeno z evidence ÚP 1 002 osob, v roce 2007 se tento důvod vyřazení

z evidence týkal 1 194 osob, v předchozím roce 1 330 osob, v r. 2004, tedy před účinností nového zákona o zaměstnanosti, za celý rok 674 osob. Celkový počet osob vyřazených z evidence ze všech důvodů v roce 2008 činil 7 063 osob.

## 2 ZÁKONNÉ VÝCHODISKA REALIZACE REKVALIFIKACÍ

Oblast právních vztahů, které vznikají na úseku zaměstnanosti, je upravena zejména zákonem 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti dnem 1. října 2004. Jeho účelem bylo účinně regulovat právní vztahy vznikající v oblasti zaměstnanosti, vytvořit vhodné právní nástroje a instituty, které by napomohly rozvoji trhu práce a snižování nezaměstnanosti, rovněž dopracovat některé instituty tak, aby úprava v této oblasti byla kompatibilní s právem Evropské unie a Evropských zemí. V praxi zákon přinesl mnoho účelných a životaschopných změn, na trhu práce se však projeví i některé jevy, které zákonem nebyly řešeny dostatečně účinně. Odstranění těchto dílčích nedostatků by měla řešit novela zákona o zaměstnanosti, která nabyla účinnosti od 1. ledna 2009.

Zákon o zaměstnanosti vymezuje souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti jako aktivní politiku zaměstnanosti. Zákon 435/2004 Sb. v § 104 vymezuje nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti na rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Rekvalifikace vymezuje v Zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 108, § 109, § 110 : Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických v rámci dalšího profesního vzdělávání. (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004, § 108)

„Rekvalifikaci může provádět pouze akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy. Akreditovaným zařízením, vzdělávacím nebo zdravotnickým s akreditovanými vzdělávacími programy se rozumí vzdělávací zařízení podle zvláštních právních předpisů nebo zařízení, popřípadě ke vzdělávání určený útvar zaměstnavatele, které získají akreditaci MŠMT podle podmínek stanovených v prováděcím právním předpise vydaném MŠMT v dohodě s ministerstvem, a zdravotnické zařízení podle podmínek určených Ministerstvem zdravotnictví podle zvláštního právního předpisu (dále jen rekvalifikační zařízení). Rekvalifikačnímu zařízení, které na základě dohody s úřadem práce provádí rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců

o zaměstnání, může úřad práce hradit náklady spojené s touto rekvalifikací... .“(Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004, § 108)

„Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání... .“(Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004, §109)

Rekvalifikace může být na základě dohody s úřadem práce prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004, § 110)

Novelou zákona bylo v oblasti rekvalifikací upřesněno, kdo může rekvalifikace provádět a za jakých podmínek může být akreditace odejmuta. MŠMT bude rovněž kontrolovat, zda je akreditovaný vzdělávací program realizován v souladu s udělenou akreditací.

Vzhledem k tomu, že zařazení do rekvalifikačního kurzu je součástí procesu zabezpečování vhodného zaměstnání, stanoví novela i povinnost uchazečům podrobit se vyšetření zdravotní způsobilosti případně psychologické způsobilosti k rekvalifikaci.

V době, kdy nezaměstnaní uchazeči navštěvují rekvalifikaci zabezpečenou úřadem práce, náleží jim podpora v nezaměstnanosti ve výši 60 % z předchozího příjmu.

### 3 NEZAMĚŠTNANOST JAKO SOCIÁLNÍ A SPOLEČENSKÝ PROBLÉM

#### 3.1 Hlavní důvody neuplatnitelnosti některých profesí

Je zřejmé, že hlavní důvod spočívá především v disproporci mezi zájmem o takové profese a přirozenou potřebou trhu práce. Jako příklad lze uvést ekonomické a administrativní obory. V době transformace naší společnosti na počátku 90. let vznikaly nové podnikatelské subjekty, měnil se ekonomický systém společnosti a přirozeně byla v té době také vyšší poptávka po ekonomech, účetních a administrativních pracovnících. Naše odborné školství na to zareagovalo a byla zavedena do vzdělávací sítě celá řada studijních oborů zaměřených na ekonomiku, administrativu a finančnictví. Také z hlediska mzdového ohodnocení byly tyto profese jedny z nejlukrativnějších. Dnes je zde situace zcela opačná, vlivem masového rozšíření počítačové techniky a její modernizace, jsou jednotlivci schopni zvládnout větší množství práce a poptávka po těchto profesích rapidně poklesla.

Jedním z jevů, se kterým dneska bojuje celý svět a i my se musíme s tímto problémem vyrovnávat, je celosvětová finanční krize. Tento nepopulární fenomén dnešní doby ať si to připouštíme či nikoliv, zasáhne každého z nás. S problematikou finanční krize velmi úzce souvisí problém nezaměstnanosti. Jak jsme se mohli v nedávné době přesvědčit, zasáhla velmi citelně i obyvatele naší republiky. Nezaměstnanost, pokud se nestává masovou, není považována za vážný ekonomický, ani sociální problém. Pokud, ale nezaměstnanost přeroste v masovou, dostává se do centra pozornosti celé společnosti. Masová nezaměstnanost znamená pro vládu i společnost vážné problémy finanční i organizační. Nezaměstnanost se stala v dnešní době součástí běžného života. Nikdo není schopen odpovědět na otázku. Jak dlouho tomu tak ještě bude? Budeme-li hovořit o masové nezaměstnanosti, nejedná se jenom o problém ekonomický, ale musíme si uvědomit, jaké jsou důsledky na život jedince, jeho rodiny. Hrozí mu sociální izolace, ztráta sociálních kontaktů a stává se klientem sociálního státu. (Mareš, 1994)

### 3.2 Druhy nezaměstnanosti

- a) **frikční nezaměstnanost** - bývá označována jako nezaměstnanost normální. Hovoříme o ní v případě, že pracující osoba mění zaměstnání. Doba hledání nového zaměstnání bývá krátká do 3 měsíců.
- b) **sezónní nezaměstnanost** - jedná se o nezaměstnanost krátkodobou, která je závislá na počasí: zemědělství, stavebnictví, lesnictví, rybolov, atd.
- c) **strukturální nezaměstnanost** – vzniká tehdy, jestliže roste poptávka po určitém druhu práce, zatímco po určitém druhu práce klesá, přičemž nabídka se nepřizpůsobuje dostatečně rychle.
- d) **cyklická nezaměstnanost** – vzniká tehdy, když poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není dostačující na zaměstnanost těch, kteří jsou ochotni pracovat. (Kotýnková, 2003)

### 3.3 Negativní vliv nezaměstnanosti na člověka

Ztráta zaměstnání není příjemná událost asi pro nikoho, zvláště pak pro člověka, který pracuje řadu let, práce ho naplňuje a dává mu pocit spokojenosti a sebeuplatnění. Pro někoho se stává zaměstnání životním posláním, a o to hůře může na něj dolehnout jeho ztráta. V takovém případě většinou nastává zátěžová situace na psychiku člověka, která může působit jak pozitivně tak i negativně.

Jak uvádí Kotýnková (2003), můžou nastat se ztrátou zaměstnání negativní účinky, jedná se většinou:

- a) Deprese – rezignace, bezmocnost, pasivita
- b) Těžkosti v manželství, v rodině, izolace od přátel
- c) Alkoholismus spojen s kriminalitou
- d) Ekonomické problémy, frustrace, sociální izolace

Ztráta zaměstnání, může negativně působit také na fyzické zdraví člověka. V takovém případě můžou nastat problémy jako:

- a) nespavost
- b) bolest hlavy

- c) žaludeční potíže
- d) větší náchylnost k civilizačním chorobám
- e) úmrtnost, sebevraždy



## 4 UCHAZEČI OBTÍŽNĚ UMÍSTITELNÍ NA TRHU PRÁCE

### 4.1 Absolventi škol a jejich uplatnění na trhu práce

V dosavadním vývoji na trhu práce se zatím nepotvrdila zkušenost západní Evropy, kde absolventi škol patří k nejvíce ohroženým skupinám na trhu práce (jako např. ženy s malými dětmi, Romové, zdravotně handicapovaní), přesto je a bude míra nezaměstnanosti u absolventů škol a učilišť vyšší než u ostatní populace. V současné zhoršené hospodářské situaci roste celková míra nezaměstnanosti a v závislosti na ní roste míra nezaměstnanosti absolventů. Absolventi se stále častěji ocitají na úradech práce a možnosti jejich umístění se neustále zhoršují. Skutečnost, že čím vyšší vzdělání, tím nižší míra nezaměstnanosti sice stále platí, avšak nezaměstnanost stále více zasahuje např. i vysokoškoláky, kteří do nedávna patřili k těm, co se jich problém nezaměstnanosti de facto netýkal.

Pokud odhlédneme od naprosto nejpodstatnější příčiny nezaměstnanosti absolventů v regionu, což je výrazný nepoměr mezi nabídkou pracovních příležitostí a poptávkou po pracovní síle, spočívají příčiny nezaměstnanosti absolventů zejména v nedostatku jejich praktických zkušeností, rovněž v nesouladu mezi profesní strukturou absolventů s potřebami trhu práce a neschopností, popř. neochotou škol přizpůsobit se požadavkům zaměstnavatelů.

U absolventů středních odborných škol a učilišť, kteří jsou připravováni především pro výkon manuálních odborných činností preferují zaměstnavatelé především vlastnosti související s celkovým přístupem k práci a loajalitou k firmě. Ryze odborné dovednosti, ochota učit se, ústní a písemný projev jsou v pořadí důležitosti až za smyslem pro hospodárnost a kvalitou odvedené práce. Tyto vlastnosti jsou jak nejvíce důležité, tak nejobtížněji nalézané.

Z absolventů středních škol a gymnázií mají největší šanci uplatnit se na trhu ti, kdo mají smysl pro kvalitně odvedenou práci a službu klientům. Solidní odborná způsobilost je důležitá, ale není na prvním místě.

Podle názoru zaměstnavatelů se školy nedostatečně věnují rozvoji ochoty učit se u svých žáků. Schopnost učit se a přizpůsobit se novým podnětům a informacím se stává nezbytnou podmínkou uplatnění na trhu práce.

Smysl pro kvalitně odvedenou práci představuje i pro vysokoškolského absolventa nejdůležitější atribut z hlediska jeho uplatnění na trhu práce. Oproti absolventům nižších stupňů škol by se však vysokoškolák měl zaměřit i na rozvoj dalších vlastností a rysů umožňujících samostatnost v jednání, iniciativu, kreativitu a schopnost řešit vzniklé situace.

Velmi důležitá je samozřejmě odborná způsobilost. Výrazně větší šanci na uplatnění mají ti vysokoškoláci, kteří ovládají cizí jazyky.

Z výše uvedených poznatků vyplývá jednoznačně nutnost úzké spolupráce školské a zaměstnavatelské sféry. Školy sice zabezpečují svým žákům odbornou praxi, ovšem koncipují ji podle svých představ a snad možností, ale bez potřebných souvislostí se zaměstnatelností svého absolventa.

Abychom nesklouzli jen ke kritice škol, je nutné přiznat, že zaměstnavatelé jsou sice schopni definovat své požadavky na absolventa, ale zájem podílet se na jeho odborné přípravě projevují převážně státní instituce.

## **4.2 Zdravotně znevýhodnění uchazeči**

Nejpočetnější skupinu tvoří osoby zdravotně handicapované, těmto uchazečům je věnována maximální pozornost. Zájem o jejich zaměstnávání ze strany zaměstnavatelů je však malá. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou využívány v maximální míře, přesto je nárůst uchazečů se zdravotními problémy stále patrný, přičemž je nabídka pracovních míst pro tyto uchazeče téměř nulová.

„U lidí se změnou pracovní schopností vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti. Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé v současné společnosti čím dále menší šanci se uplatnit na trhu práce. Doba jejich evidence na úřadech práce převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých jedinců. Dostávají se často do bezvýchodné životní situace a pro jejich rodiny to znamená starost o nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka. Když dosavadní systém sociálního zabezpečení se podílí na zajišťování jejich základních materiálních potřeb, společenská integrace skupiny zdravotně postižených lidí závisí z velké části na širších sociálních, ekonomických a legislativních podmínkách.“ (Buchtová, 2002, s 113)

### 4.3 Dlouhodobě evidovaní a opakovaně evidovaní uchazeči

V této skupině se profilují osoby se sníženou motivací k aktivní spolupráci při hledání vhodného zaměstnání. V evidenci úřadu práce jsou zejména pro výhody ze sociálního zabezpečení, jejichž nárok je evidencí na ÚP podmíněn. I když se pracovníkům úřadu práce podaří zprostředkovat zaměstnání těmto uchazečům, nebývá to dlouhodobé řešení, protože pracovní morálka bývá důvodem pro ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele někdy i zaměstnance samotného.

Podle Buchtové (2002) má vysoké procento dlouhodobé nezaměstnanosti nežádoucí vliv nejen na jednotlivce, nýbrž i na celou společnost. Vyskytují se zde ve větší míře sociálně patologické jevy, což se projevuje např. zvýšenou konzumací návykových látek, vyšší nemocností či vyšším výskytem sebevražedných pokusů.

V současné struktuře dlouhodobě nezaměstnaných jsou největší skupinou nekvalifikovaní pracovníci, kteří představují asi třetinu všech nezaměstnaných. Jde zejména o obtížně vzdělavatelné osoby, které se pohybují v prostředí se společensky nežádoucím deviantním chováním.

### 4.4 Matky pečující o děti do 3 eventuálně do 15 let

Zaměstnavatelé tyto ženy odmítají zaměstnávat, zejména vzhledem k možnosti časté absence v souvislosti s péčí o děti v nemoci, dále také, protože potřebují upravit pracovní dobu tak, aby mohly skloubit plnění pracovních povinností s povinnostmi rodičovskými. Bez podpory zaměstnávání zůstávají tyto uchazečky dlouhodobě bez zaměstnání, i když mají vysokou kvalifikaci. Ve snaze získat zaměstnání za každou cenu často přijímají zaměstnání bez ohledu na dosažené vzdělání či kvalifikaci. Takové zaměstnání jim může vyhovovat jako matkám, nikoliv však jako ženám s určitými předpoklady pro výkon kvalifikované práce. Většinou nekvalifikované zaměstnání po čase opouštějí a raději se vrací zpět do evidence úřadu práce. Podpora zaměstnávání žen matek musí směřovat rovněž do úpravy pracovní doby. Dětská kolektivní zařízení by měla sladit dobu provozování s požadavky trhu práce.

Podle Buchtové (2002) je nezaměstnanost žen pečujících o děti je problémem celosvětovým. V řadě vyspělých zemí se hledá řešení v rozsáhlé nabídce zkrácených pracovních úvazků, v zavádění pružné pracovní doby a dostupné péči o děti. Cestu k řešení vidí

v dlouhodobějším procesu přes nutné legislativní změny, politickou a finanční podporu žen.

#### **4.5 Nezaměstnaní uchazeči ve věku nad padesát let**

Mezi rizikové skupiny nezaměstnaných patří uchazeči starší padesáti let. Zaměstnavatelé při přijímání nových pracovníků dávají přednost mladším věkovým skupinám. Důvodů se zdá být více. Zaměstnavatelé předpokládají nižší flexibilitu v pracovním zařazení, obtížnější adaptabilitu na práci s moderní technikou, nežádoucí návyky z předchozích zaměstnání, zdravotní problémy znamenající omezení v možnostech pracovního zařazení. Uchazeči, kteří setrvali mnohdy celou svoji pracovní kariéru v jedné profesi mají omezené pracovní zkušenosti a dovednosti, rovněž nedostatečné jazykové znalosti. Zejména ženy v této věkové kategorii se základním vzděláním či pouhým zapracováním na určitý pracovní úkon, který po celý produktivní život vykonávaly, jsou na trhu práce velmi obtížně zařaditelné. Problematické zde je i řešení uplatnitelnosti pomocí rekvalifikací.

Jak uvádí Buchtová (2002) tyto skupiny pracovníků provázely pocity bezradnosti, spojené se strachem, psychickou tenzí, nejistotou a postupnou ztrátou sebedůvěry. Spolu s pracovní rezignací se projevila i rezignace na společenskou aktivitu. Pro zaměstnavatele se starší lidé ve srovnání s mladými jeví jako horší investice. Starší lidé se stávají úzkostlivější a jsou více uzavření a bojí se rizika. Tím, že minimalizují rizika, stávají se méně kreativní a málo se angažují v zaměstnání. Jednou z možností pro takového nezaměstnaného je samostatné podnikání, může znamenat znovuzískání pocitu kontroly nad vlastním osudem. Na druhé straně ve starším věku může být psychická a fyzická námaha spojená se zahájením samostatné výdělečné činnosti velmi vysoká až neúnosná.

## 5 SYSTÉM REKVALIFIKACÍ ZABEZPEČOVANÝCH ÚŘADEM PRÁCE

Z pohledu potřeb uchazečů lze charakterizovat rekvalifikační kurzy zabezpečované úřadem práce jako:

1. Doplnkové, směřující k doplnění znalostí uchazeče před nástupem do zaměstnání na základě požadavků zaměstnavatele.
2. Motivační, napomáhají k resocializaci problémových jedinců, k jejich profesní orientaci s následnou rekvalifikací, která směřuje ke konkrétnímu pracovnímu místu.
3. Obnovovací, pro obnovení a rozšíření teoretických a praktických znalostí a dovedností uchazečů o zaměstnání, kteří ve své původní kvalifikaci nemohou najít uplatnění.
4. Zaměstnanecké, rekvalifikace prováděné pro konkrétní potřeby zaměstnavatelů v zájmu dalšího pracovního uplatnění zaměstnanců ve firmě.
5. Nespecifické, jsou rekvalifikace směřující k posílení sebedůvěry uchazečů a získání poznatků, které zvýší jejich šance na trhu práce, většinou nesměřují ke konkrétní profesi.

Úřady práce vstupují do odborného vzdělávání dospělých aktivně hlavně v oblasti rekvalifikace nezaměstnaných, a to výběrem účastníků a v řadě případů i přímou účastí na tvorbě programů rekvalifikačních kurzů podle potřeb trhu práce.

Jen málo rekvalifikací je normováno nějakými předpisy (svářečské kurzy, řidičské průkazy). Do ostatních rekvalifikací vstupuje jen volně akreditační komise MŠMT ČR při udílení pověření k vydávání celostátně platných dokladů. Řada programů vzniká ze zadání úřadu práce a za jeho spolupráce na jejich tvorbě. Důsledkem je nekoordinovaná pestrost forem, rozsahů a obsahů rekvalifikací i na konkrétní jednu profesi, podle jednotlivých okresů a vzdělávacích zařízení. Výběr účastníků rekvalifikací je zcela v kompetenci jednotlivých úřadů práce a podmínky pro vstup nezaměstnaného do rekvalifikace je podle okresů velmi různý.

## **5.1 Rekvalifikace zabezpečované z prostředků Evropského sociálního fondu**

Jak vyplývá z hodnotící Výroční zprávy (2007), Úřad práce v Uherském Hradišti byl ve sledovaném období zapojen celkem do 27 projektů, které byly realizovány z Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů. Realizátoři projektů byly převážně vzdělávací společnosti, jejichž projekty byly zpracovány jako kombinace rekvalifikací, poradenských činností a praxe u zaměstnavatelů. Cíleny byly na rizikové skupiny nezaměstnaných za účelem hledání cest k jejich uplatnění. Celkem se do uvedených 27 projektů zapojilo 424 osob, evidovaných na úřadu práce jako uchazeči nebo zájemci. Uchazečům dle zák. 435,436/2004 Sb. vzniká v době účasti v rekvalifikaci nárok na podporu v nezaměstnanosti, zájemcům nikoliv.

Z celkového pohledu lze proces realizace projektů hodnotit jako velmi příznivý na snižování nezaměstnanosti. Předepsaná administrace, která byla spojena s realizací projektů si kladla zvýšené profesní nároky na realizátory projektů i na pracovníky úřadu práce a vzhledem k rozsahu realizovaných projektů byla rovněž časově značně náročná.

Upravování a různé změny v podmínkách realizace projektů ze strany zadavatelů (Ministerstvo práce a sociálních věcí a pověřený Úřad práce ve Zlíně) a to v průběhu realizace projektů, působil velmi negativně na realizátory. Nejvíce kritiky ze strany realizátorů projektů bylo směřováno na to, že podmínky a požadavky ze strany zadavatele musí být nastaveny před zahájením realizace projektu dohodou, která by měla být pro obě strany závazná po celou dobu jeho trvání.

## 6 STRATEGIE CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ

Strategie celoživotního učení České republiky je dokument schválený vládou ČR v r. 2007, který představuje ucelený koncept celoživotního učení a je základním dokumentem pro ostatní průřezové a dílčí politiky v této oblasti. Její ambicí bylo stanovit postupně dosažitelné cíle, které mohou být podpořeny zejména prostředky z evropských fondů v programovacím období 2007 – 2013 a propojit tak úsilí všech zainteresovaných aktérů při realizaci konceptu celoživotního učení. Z důvodu dosažení širokého konsenzu k obsahu jednotlivých prioritních oblastí byla tato strategie diskutována s hospodářskými a sociálními partnery. Strategie vymezuje základní směry rozvoje celoživotního učení, které by měly být prioritně podporovány. Tyto strategické směry jsou pak dále konkretizovány do konkrétních opatření. Odpovědnost za jejich realizaci a finanční zajištění realizace pak řeší Implementační plán strategie celoživotního učení, schválený vládou v lednu 2009. ( Petrovič, a kol. 2009)

### 6.1 Jak chápeme celoživotní učení

Celoživotní učení představuje zásadní koncepční změnu pojetí vzdělávání, jeho organizačního principu, kdy všechny možnosti učení – ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo ně jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života. Formální vzdělávací systém vytváří pro toto pojetí celoživotního učení nezbytné základy, tvoří však jen jednu jeho část. Každému člověku by měly být poskytovány možnosti vzdělávat se v různých stádiích svého života v souladu se svými možnostmi, potřebami a zájmy. Celoživotní učení chápe veškeré učení jako nepřerušenu kontinuitu „od kolébky do zralého věku“. Vysoce kvalitní základní a všeobecné vzdělávání pro všechny, od nejtělejšího dětství, je jeho základnou. Mělo by zajistit, že se člověk „ naučí učit se“ a že bude mít k učení pozitivní postoj. Následující počáteční i další odborné vzdělávání by mělo vybavovat člověka dovednostmi vyžadovanými v ekonomice založené na znalostech. ( Petrovič, a kol. 2009)

## 6.2 Vize do budoucnosti

Poskytnout všem skupinám populace v průběhu celého života příležitosti k získávání a uznávání kvalifikací použitelných na trhu práce a ke zdokonalování klíčových kompetencí potřebných pro uplatnění v pracovním, občanském i osobním životě.

Vize pro celoživotní učení v ČR zdůrazňuje jak ekonomický, tak sociální aspekt jeho přínosu. Soustřeďuje se na podporu:

- **Osobního rozvoje**

Celoživotní učení by mělo umožnit každému člověku rozvíjet se po celý život podle svých schopností a zájmů a usilovat o své uplatnění ve všech sférách života.

- **Sociální soudržnosti a aktivního občanství.**

Celoživotní učení by mělo být jednou nejvýznamnějších integrujících sil, posilujících sociální soudržnost společnosti, protože může podstatně vyrovnávat životní příležitosti, omezovat vytlačování znevýhodněných skupin na okraji společnosti, a tím přispívat k její stabilizaci.

- **Zaměstnatelnosti**

Celoživotní učení by mělo přispívat ke zvyšování zaměstnatelnosti, tzn. schopnosti nalézat zaměstnání a trvale se uplatňovat na trhu práce, a to nejen v ČR, ale také v zahraničí – zejména v Evropě. ( Petrovič, a kol. 2009)

## 6.3 Strategické směry rozvoje celoživotního učení

Tato vize je rozpracována do několika strategických směrů rozvoje celoživotního učení, které představují prioritní oblasti, jimž by měla být v dalších letech věnována zásadní pozornost:

- **Uznávání, prostupnost**

Vytvořit otevřený prostor pro celoživotní učení včetně uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení.

- **Rovný přístup**

Podporovat dostupnost a rovnost šancí v přístupu ke vzdělávacím příležitostem během celého životního cyklu.



- **Funkční gramotnost**

Rozvíjet funkční gramotnost a další klíčové kompetence včetně schopnosti učit se v průběhu celého života.

- **Sociální partnerství**

Spoluprací se sociálními partnery podporovat soulad nabídky vzdělávacích příležitostí s potřebami ekonomického a sociálního rozvoje.

- **Stimulace poptávky**

Stimulovat poptávku po vzdělávání u všech skupin populace.

- **Kvalita**

Podporovat zajišťování kvalitní nabídky vzdělávacích příležitostí.

- **Poradenství**

Rozvíjet informační a poradenské služby. ( Petrovič, a kol. 2009)

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 7 ZÁKLADNÍ INFORMACE O VÝZKUMU

### TÉMA: Pomáhá rekvalifikace v hledání nového zaměstnání?

V této praktické části bakalářské práce, bych rád pomocí výzkumu ověřil, zda rekvalifikační kurzy pomáhají uchazečům při hledání nového zaměstnání a jejich uplatnění na trhu práce. Výzkum by měl ověřit, v jaké časové rovině se absolvent po ukončení rekvalifikačního kurzu uplatnil na trhu práce nebo nikoli. Výzkum se skládá ze dvou částí:

Část první zahrnuje soubor 538 uchazečů evidovaných na Úřadu práce v Uherském Hradišti, kteří v období od 1.1.2007 do 31.12.2007 úspěšně absolvovali rekvalifikační kurzy, zabezpečené z prostředků APZ. Z vyhodnocených výsledků uvedených v tabulce pak lze vyčíst, v jakém časovém rozmezí našel absolvent uplatnění na trhu práce. Vyjádřeno i procentuelně.

Část druhá zahrnuje soubor 379 dotázaných rekvalifikovaných osob, z nichž odpovědělo a dotazník vrátilo 188 osob. Z vyhodnocených výsledků uvedených v tabulkách lze vyčíst, zda absolventi byli s rekvalifikací spokojeni, zda jim kurz pomohl najít zaměstnání a zda výuka v kurzech byla dostačující pro uplatnění se v daném oboru.

### 7.1 Výzkumný problém

Zda rekvalifikační kurzy, na které jsou vynakládány nemalé finanční prostředky ze státního rozpočtu, napomáhají v uplatnění na trhu práce uchazečům o zaměstnání.

### 7.2 Dílčí výzkumné problémy

Jaká je úroveň rekvalifikačních kurzů, co se týče spokojenosti s obsahem výuky?

Kolik měsíců po absolvování rekvalifikačního kurzu našel absolvent zaměstnání?

Zda po absolvování rekvalifikačního kurzu nastoupil v oboru rekvalifikace?

Kolikrát jste od doby ukončení rekvalifikace změnil zaměstnání?

Jak jste se dozvěděl o možnosti rekvalifikace?

### 7.3 Cíle výzkumu

Význam tohoto výzkumu je zcela závislý na ochotě oslovených uchazečů evidovaných na Úřadě práce a jejich ochoty odpovídat na otázky uvedené v dotazníku.

Hlavním cílem tohoto výzkumu je potvrdit, zda rekvalifikace napomáhá absolventům při hledání nového zaměstnání.

Díličmi cíli výzkumu jsou pak odpovědi na jednotlivé otázky, které jsou formulované ve výše uvedených výzkumných problémech.

### 7.4 Časový plán a harmonogram výzkumu

Tento výzkum, který probíhal od ledna 2008 do prosince 2008 lze rozdělit do následujících fází:

- Protože výzkumný vzorek se skládá z velkého počtu oslovených uchazečů, přípravy výzkumu započali již začátkem roku 2008.
- Volba metodiky a výzkumných technik, zhotovení dotazníku, zajištění technických opatření potřebných pro realizaci výzkumu – první čtvrtletí - 2008.
- Realizace hlavního výzkumu, oslovení uchazečů, rozeslání dotazníků – druhé čtvrtletí - 2008
- Sběr dat (délka trvání sběru dat byla ovlivněna individuálním ukončením rekvalifikačního kurzu) – třetí a čtvrté čtvrtletí 2008.
- Kontrola, třídění dotazníku- prosinec 2008
- Zpracování, analýza dat – leden 2009
- Interpretace, závěry výzkumného šetření – únor 2009

### 7.5 Metodika výzkumu

- Aplikovaný, empirický, kvantitativní výzkum
- Dotazníková šetření.
- Technika: dotazník, statistická analýza dat.

## 7.6 Konstrukce výzkumného nástroje

Dotazník – metodický nástroj výzkumu, nevyžaduje osobní kontakt respondentem.

Dotazník – nejfrekventovanější metoda výzkumu, hromadné a poměrně rychlé získávání informací.

Písemné kladení otázek a získávání písemných odpovědí.

Dotazovaná osoba – respondent.

Délka dotazníku by neměl přesáhnout 30 minut, pokud jej posíláme poštou nebo mailem délka vyplňování by neměla přesáhnout 15 minutu, u dětí ještě kratší.

Dotazník může být provázen průvodním dopisem, který vysvětluje, proč se obracíme na respondenta, proč jsme si vybrali jeho a do kdy má dotazník být vrácen.

Dotazníku je příbuzná anketa.

Otázky v dotazníku by měly být krátké, jasné, výstižné smysluplné a jednoduché. Vyhnout se dále dvojitým otázkám, záporným výrazům, předpojatým otázkám.

V dotazníku můžeme použít, uzavřené, otevřené, polozavřené.

Otevřené otázky – volnost odpovědí, respondenta neomezuje, jsou těžké na zpracování.

Uzavřené otázky – jsou vypsány hotové odpovědi, ano, ne, nevím.

Polozavřené otázky – daná alternativa a ještě vysvětlení, ano, ne (pokud ano, proč?)

(Maňák, Švec Š, Švec V, 2005)

Pro šetření byl použit krátký dotazník o 9 otázkách z nichž umožňovaly otázky uzavřené volbu z několika již formulovaných možností, a dvě otevřené otázky poskytlí variační širší odpovědím (otázka 7, 8)

Pro zajištění co největší návratnosti dotazníků by bylo nejproduktivnější, aby ho oslovení uchazeči vyplnili přímo na úřadu práce. Bohužel to nebylo možné z důvodu velkého množství oslovených uchazečů učinit. Proto byly dotazníky s průvodním dopisem a příloženou nadepsanou a ofrankovanou obálkou rozeslány dosažitelným osobám poštou. Z 379 dotázaných rekvalifikovaných osob, dotazník vrátilo 188 osob, což představuje 49,6 % (lze hodnotit jako ne moc úspěšnou návratnost). Z těchto důvodu, jsou využity v dotazníku

zejména uzavřené, škálové, případně polootevřené otázky. Ve dvou případech jsem však zvolil otázky otevřené záměrně.

## 7.7 Hypotézy

- 1) Předpokládáme, že rekvalifikace nezaměstnaných (našich respondentů) vede k rychlejšímu získání práce.
- 2) Předpokládáme, že naši respondenti našli uplatnění v oboru rekvalifikace, kterou absolvovali?
- 3) Předpokládáme, že 60 % oslovených respondentů bylo s obsahem i formou kurzů a se samotnou výukou spokojených?
- 4) Předpokládáme, že největší zájem o rekvalifikační kurz je o základy práce s PC .

## 7.8 Výzkumný vzorek

Uchazeči o zaměstnání evidovaní na Úřadu práce v Uherském Hradišti, kteří úspěšně absolvovali rekvalifikaci, zabezpečenou z prostředků APZ.

Osloveno bylo 379 absolventů rekvalifikací z řad stávajících i bývalých uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce v Uherském Hradišti.

Předpokladem pro samotnou realizaci tohoto výzkumu byl souhlas se spolu účastí Úřadu práce v Uherském Hradišti. Potřebný souhlas byl získán na základě osobního projednání s kompetentními pracovníky.

## 7.9 Popis výzkumu

Výzkum se skládá ze dvou částí :

Část první zahrnuje soubor 538 uchazečů evidovaných Úřadem práce v Uherském Hradišti, kteří v období od 1.1.2007 do 31.12.2007 úspěšně absolvovali rekvalifikace, které jsou předmětem výzkumu. Vyhodnocujeme a analyzujeme zde jednotlivé rekvalifikační kurzy i samostatné rekvalifikace a úspěšnost nástupu do zaměstnání jednotlivých účastníků od ukončení rekvalifikace s tolerancí na kalendářní měsíc. Počty dosud evidovaných absolventů jednotlivých rekvalifikací jsou pro názornost vyjádřeny i procentuálním podílem.

Část druhá zahrnuje soubor 379 dotázaných rekvalifikovaných osob, z nichž nám odpovědělo a dotazník vrátilo 188 osob, což představuje 49,6 % (lze hodnotit jako méně úspěšnou návratnost). Z navracených dotazníků vyhodnocujeme odpovědi na 9 otázek z pohledu absolventů jednotlivých typů rekvalifikací. Sledujeme úspěšnost i čas nástupu do zaměstnání nebo do samostatně výdělečné činnosti. Velkou pozornost věnujeme také volným subjektivním připomínkám, kterým byl v dotazníku dán dostatečný prostor.

## 8 REALIZACE VÝZKUMU

V předchozí kapitole jsem se zabýval popisem přípravné fáze výzkumu. Kde bylo nutno vymezit metodiku výzkumu, stanovit hypotézy, stanovit výzkumný vzorek a popsat výzkum – tedy teoretické předpoklady zkoumání.

Úkolem této kapitoly je již realizace samotného hlavního výzkumu, konkrétních výstupů z něj – tedy od vstupu do terénu s vlastním ověřeným nástrojem po analýzu a interpretaci získaných dat.

### 8.1 Hlavní výzkum

**Analýza efektivnosti rekvalifikačních kurzů s využitím databáze evidovaných uchazečů na úřadu práce.**

### PRVNÍ ČÁST VÝZKUMU

Analyzovaný soubor 538 uchazečů, kteří v období od 1.1.2007 do 31.12.2007 ukončili rekvalifikační kurzy, které jsme rozdělili do 34 různých skupin a vyjádřili v tabulce č. 5. V jednotlivých sloupcích tabulky je uveden počet osob, které se zaměstnali v daném měsíci od data ukončení rekvalifikace (příklad: Ze všech 180 absolventů kurzů Základy PC, kterých bylo během roku ukončeno 18, neboť jeden kurz je limitován na 10 osob, se v průměru zaměstnalo do jednoho měsíce 21 uchazečů tj. 11,7 %, do dvou měsíců 24 uchazečů tj. 13,3 % apod.). Poslední sloupek tabulky početně i procentuálně zobrazuje stav absolventů rekvalifikací, kteří setrvávají v evidenci ještě ke dni vyhodnocení tj. k 19.2.2008, přičemž délka evidence u těchto sledovaných osob může být rozdílná. Jak ukazuje tabulka, z celkového počtu 34 sledovaných skupin je 16 zastoupeno pouze jedním absolventem, výsledky hodnocení těchto absolventů rekvalifikací chápeme spíše jen orientačně.





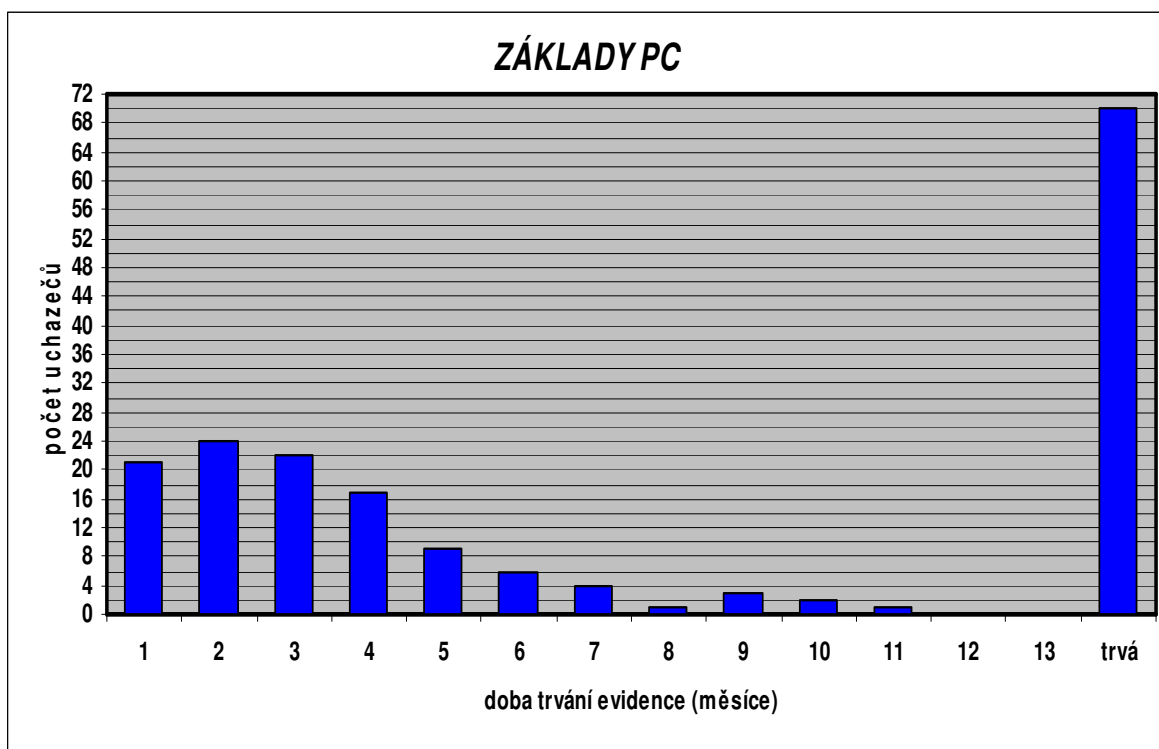


## 8.2 Vyhodnocení rekvalifikací

### Základy PC

Vyhodnocení prvního typu rekvalifikace, o kterou je největší zájem mezi uchazeči, základy PC (v rozsahu 40 výukových hodin) potvrzuje účel a zaměření dané rekvalifikace, kterou lze charakterizovat jako doplňkovou rekvalifikaci pro uchazeče, kteří v minulosti absolvovali nejméně střední školu zakončenou maturitní zkouškou a k jejich uplatnění na současném trhu práce je základní znalost uživatelské obsluhy PC nezbytná. Znalost obsluhy PC jim sice zvýší možnosti uplatnění, není však jediným faktorem jejich úspěšnosti v hledání. Důležité je, zda jejich profesní zaměření koresponduje s potřebami trhu práce. Výsledky vyhodnocení tohoto kurzu to jenom potvrzují ze 180 uchazečů, kteří rekvalifikaci ukončili, se do jednoho měsíce zaměstnalo jen 21 osob což je 11,7 % a do čtyř měsíců se zaměstnalo 84 uchazečů což je 46,6 %. Tato nízká úspěšnost potvrzuje, i když se jedná o nejžádanější kurz mezi uchazeči, uplatnění na trhu práce nemusí být snadné.

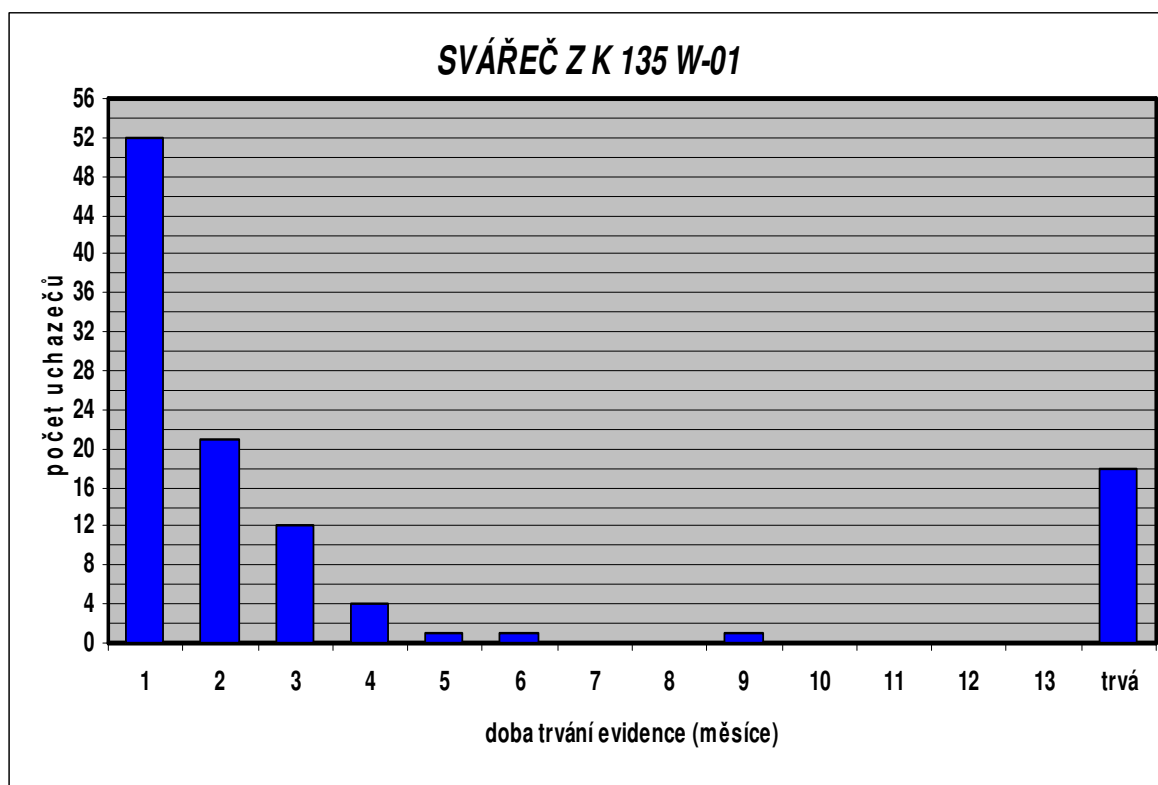
Graf č. 3



### Svářeč Z K 135 W-01

Další nejvíce žádaná rekvalifikace je základní kurz sváření Z K 135 W-01, frekventanty těchto kurzů jsou muži vyučení v technických oborech (zámečníci, opraváři, automechanici, apod.). Z výsledků vyhodnocení vyplývá, že z celkového počtu 110 uchazečů, kteří rekvalifikaci ukončili, se do jednoho měsíce zaměstnalo 52 osob, což představuje 47,3 % a do tří měsíců 85 osob, což znamená, že do tří měsíců od ukončení tohoto typu svářečského kurzu se zaměstnalo 77,3 % uchazečů. Tato poměrně vysoká úspěšnost potvrzuje dlouhodobý zájem zaměstnavatelů o technické profese.

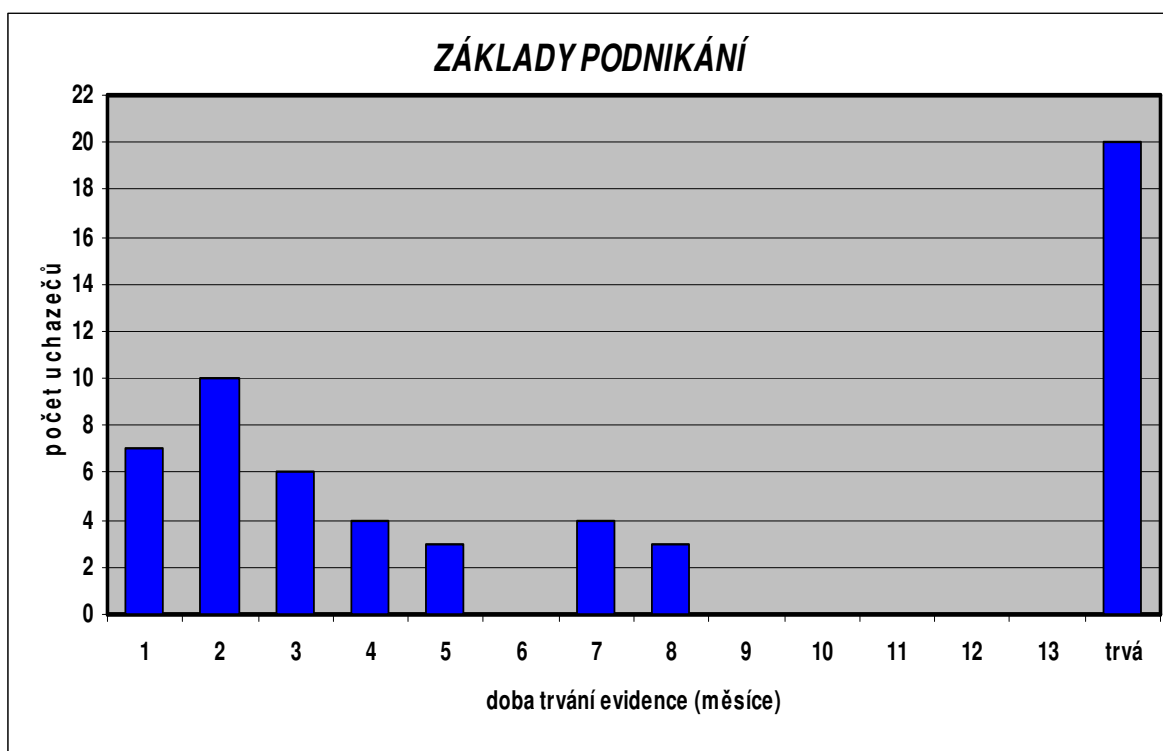
Graf č. 4



## Základy podnikání

Kurzy byly poskytnuty především zájemcům o samostatnou výdělečnou činnost. Jak naznačují výsledky analýzy do tří měsíců od ukončení těchto kurzů odešlo z evidence 40,3 % zúčastněných. Na otázku, do jaké míry tato rekvalifikace byla nápomocna zahájení podnikatelské činnosti, nám více napoví výsledky dotazníkového šetření, což je hodnoceno v další části zprávy.

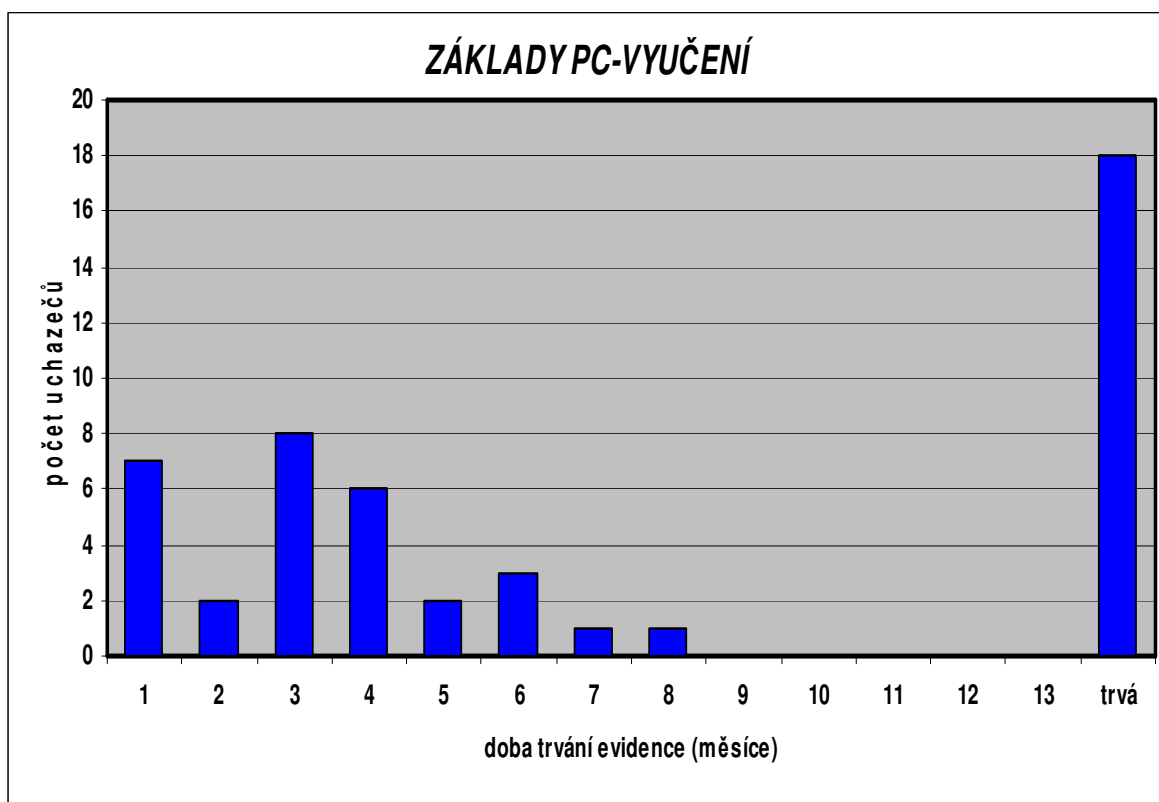
Graf č. 5



### Základy obsluhy PC – pro vyučené uchazeče

Elementární kurz ovládnání počítače byl koncipován jako desetihodinový výukový program pro uchazeče s nižším středním vzděláním zakončeným výučním listem, který měl pomoci najít uplatnění v profesích skladník, prodavač apod., tedy všude tam, kde mohou počítač obsluhovat v jednoduchých programech. V průběhu prvních 3 měsíců od ukončení těchto kurzů se zaměstnalo 35,5 % absolvujících uchazečů. Kurzů se účastnilo více žen než mužů (asi v poměru 2:1), uchazečky od kurzu většinou očekávaly, že jim pomůže uplatnit se jako prodavačky, případně v oblasti služeb.

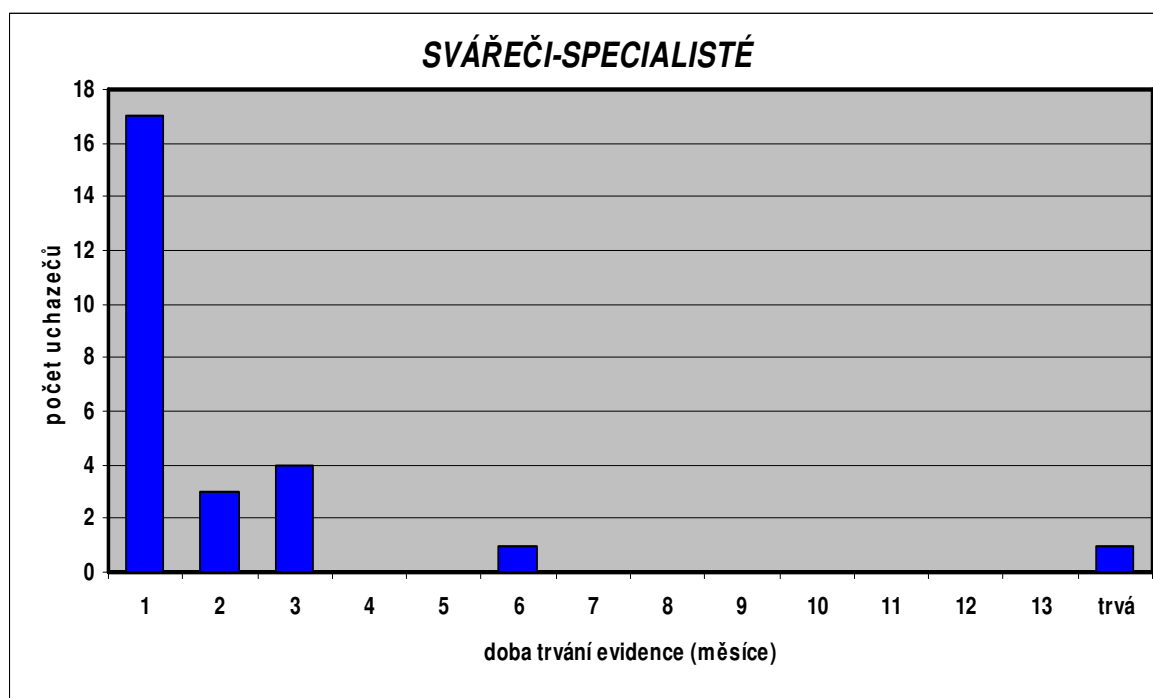
Graf č. 6



## Svářeči specialisté

Zahrnuli jsme sem různé typy speciálních svářečských kurzů, do kterých se hlásili zájemci s příslibem konkrétního zaměstnání. Způsobilost k určité svářečské metodě zde byla přímo podmínkou k nástupu do zaměstnání. Výsledky vyhodnocení nám jenom potvrzují uvedené předpoklady, plných 92,3 % absolventů těchto kurzů se zaměstnalo do 3 měsíců a 65,4 % už do jednoho měsíce.

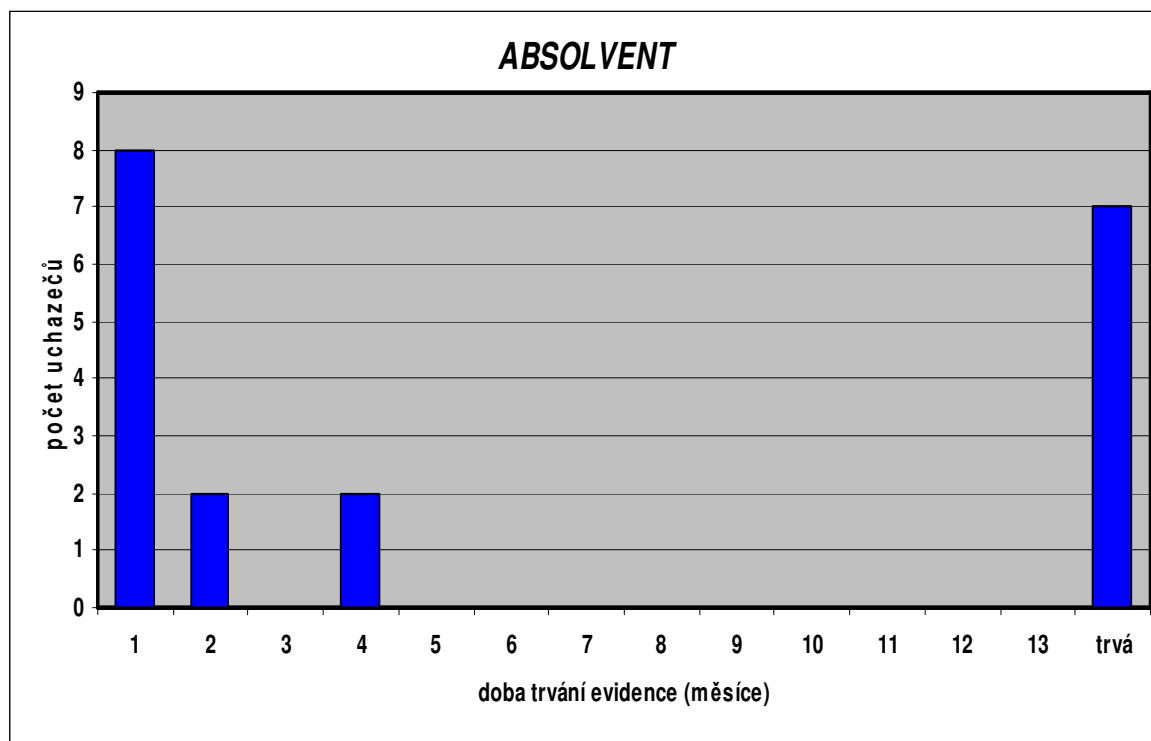
Graf č. 7



## Absolvent

Nespecifický motivační kurz pro mladé uchazeče, kteří od ukončení odborného vzdělávání neměli možnost získat praxi ve svém oboru a možnost jejich uplatnění vzhledem k absolvovanému vzdělání byla poměrně nízká. Většina z frekventantů tohoto rekvalifikačního programu byla před nástupem do něj již více než šest měsíců v evidenci na úřadu práce. Kurz byl koncipován v celkové délce 6 měsíců, přičemž úvodní teorie trvala 2 měsíce a na ni navazovala čtyřměsíční praxe u vybraných zaměstnavatelů. Cílem bylo umožnit mladým nezaměstnaným dostat se do praxe a přesvědčit zaměstnavatele, kteří jim tuto praxi poskytovali, k vytvoření trvalých pracovních míst. Rekvalifikačního programu tohoto typu se ve sledovaném období zúčastnilo 19 uchazečů, v prvním měsíci po skončení rekvalifikace nastoupilo do zaměstnání 8 absolventů tj. 42,1 % a ve sledované době 4 měsíců k datu vyhodnocení se zaměstnalo celkem 12 absolventů tohoto programu, což je 63,1 %.

Graf č. 8

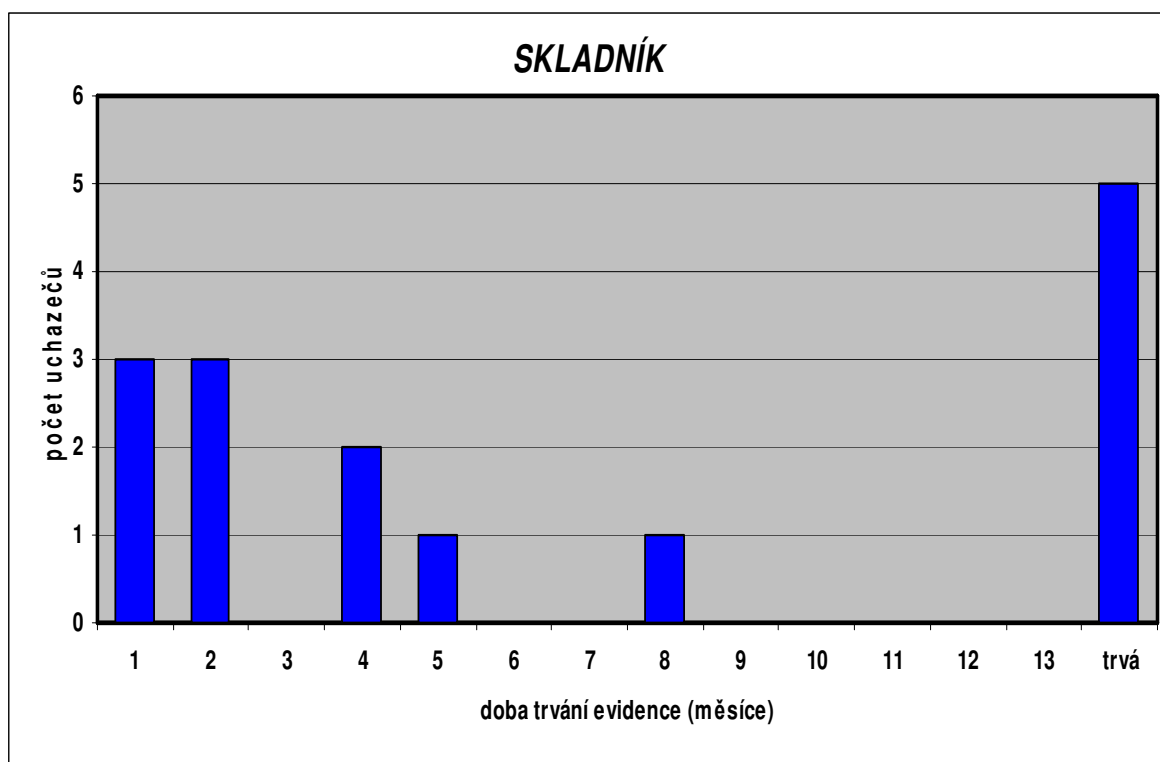




## Skladník

Kurz byl určen především pro muže, kterého se zúčastnilo celkem 15 uchazečů. Od ukončení kurzu v květnu 2008 se do jednoho měsíce zaměstnaly 3 uchazeči tj. 20 % a ve sledovaném období k datu vyhodnocení se zaměstnalo 10 mužů, což činí 66,7 % z celkového počtu.

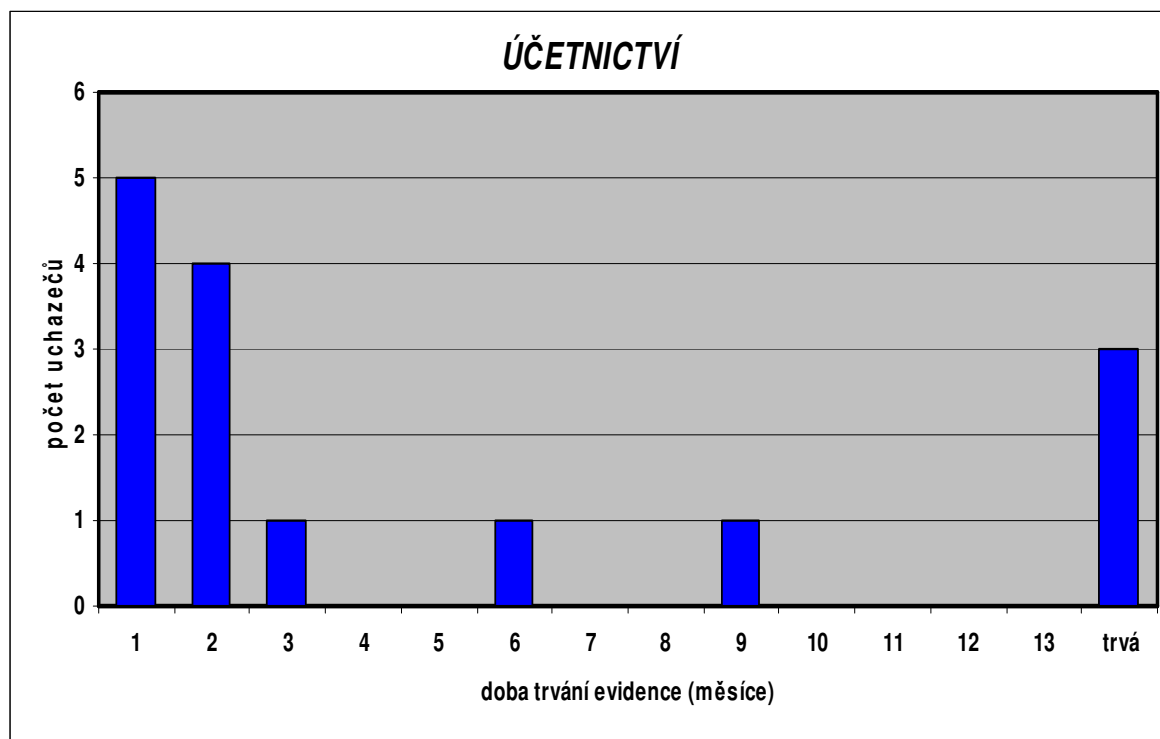
Graf č. 9



## Účetnictví

Kurzy Účetnictví v loňském roce absolvovalo celkem 15 uchazečů, do jednoho měsíce se zaměstnalo 5 osob tj. 33,3 %, do tří měsíců našlo uplatnění 10 absolventů tohoto kurzu tj. 66,7 %, v evidenci zůstali 3 uchazeči, což odpovídá 20 %. Do kurzů na účetnictví byli ve sledovaném období zařazováni pouze žadatelé s příslibem zaměstnání, výjimku tvořili pouze dva hluchoněmí uchazeči, kteří byli zařazeni do rekvalifikace bez příslibu zaměstnání.

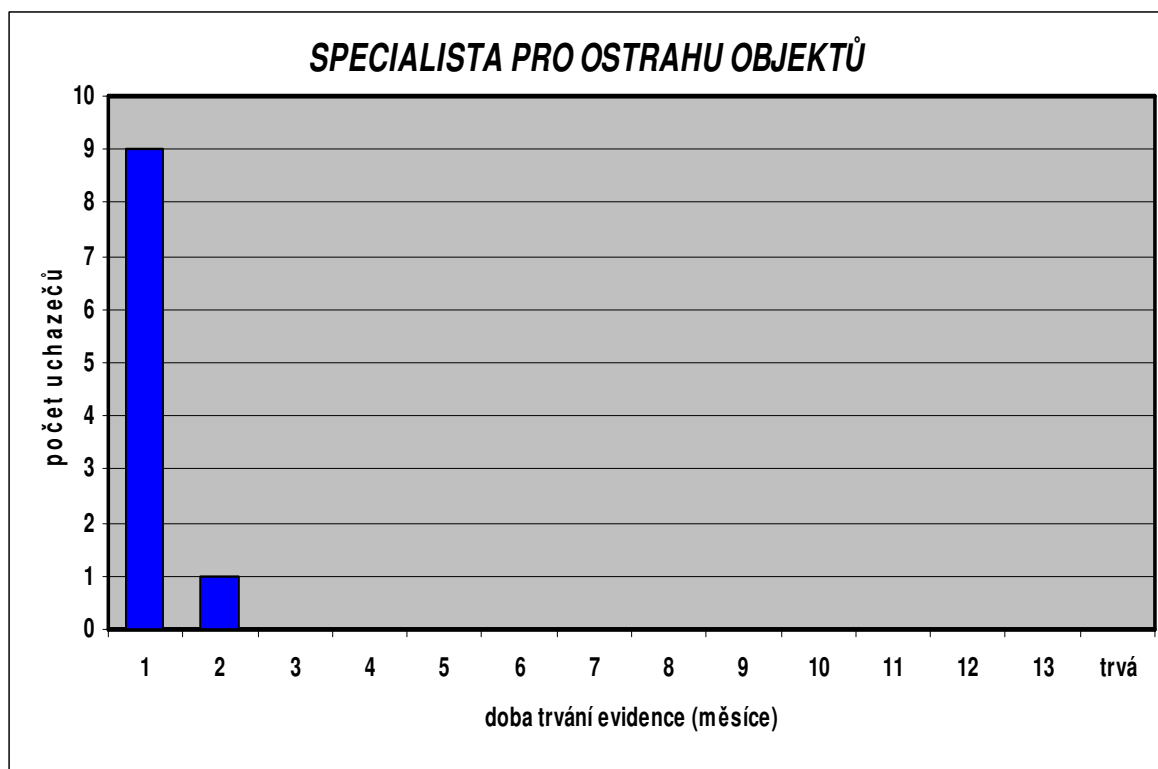
Graf č. 10



### Specialista pro ostrahu objektů

Cílenou rekvalifikaci ve sledovaném období absolvovalo celkem 10 uchazečů, do jednoho měsíce od ukončení kurzu odešlo z evidence 9 osob tj. 90 % a do dvou měsíců plných 100 %, k datu vyhodnocení nebyl v evidenci žádný.

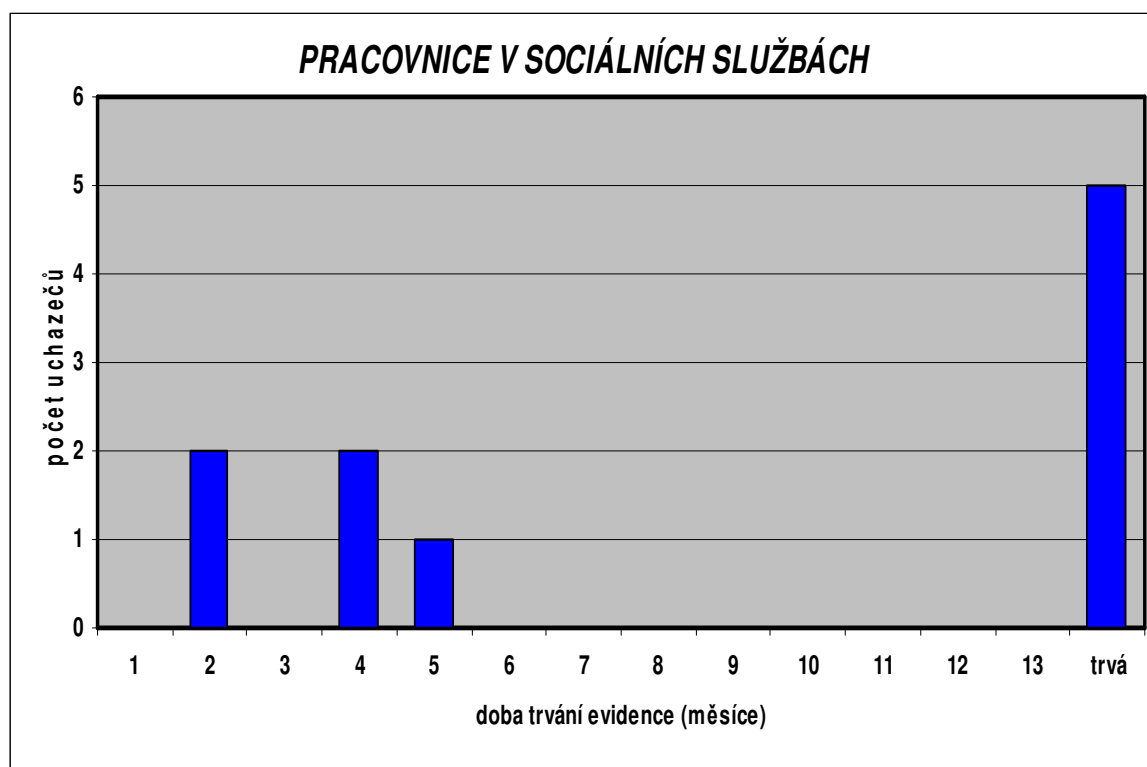
Graf č. 11



### Pracovnice v sociálních službách

K rekvalifikaci tohoto typu jsme přistoupili na základě velkého zájmu uchazeček a předběžného průzkumu u možných zaměstnavatelů. Rekvalifikaci ukončilo v jednom kurzu 10 uchazeček. Od ukončení kurzu v červenci 2007 se do jednoho měsíce nezaměstnala žádná, do dvou měsíců 2 tj. 20 % a ve sledovaném období do vyhodnocení odešlo z evidence 5 uchazeček, což představuje 50 %. Vzhledem k tomu, že polovina absolventek kurzu zůstala v evidenci, lze konstatovat, že rekvalifikace tohoto typu nesplnila očekávané předpoklady.

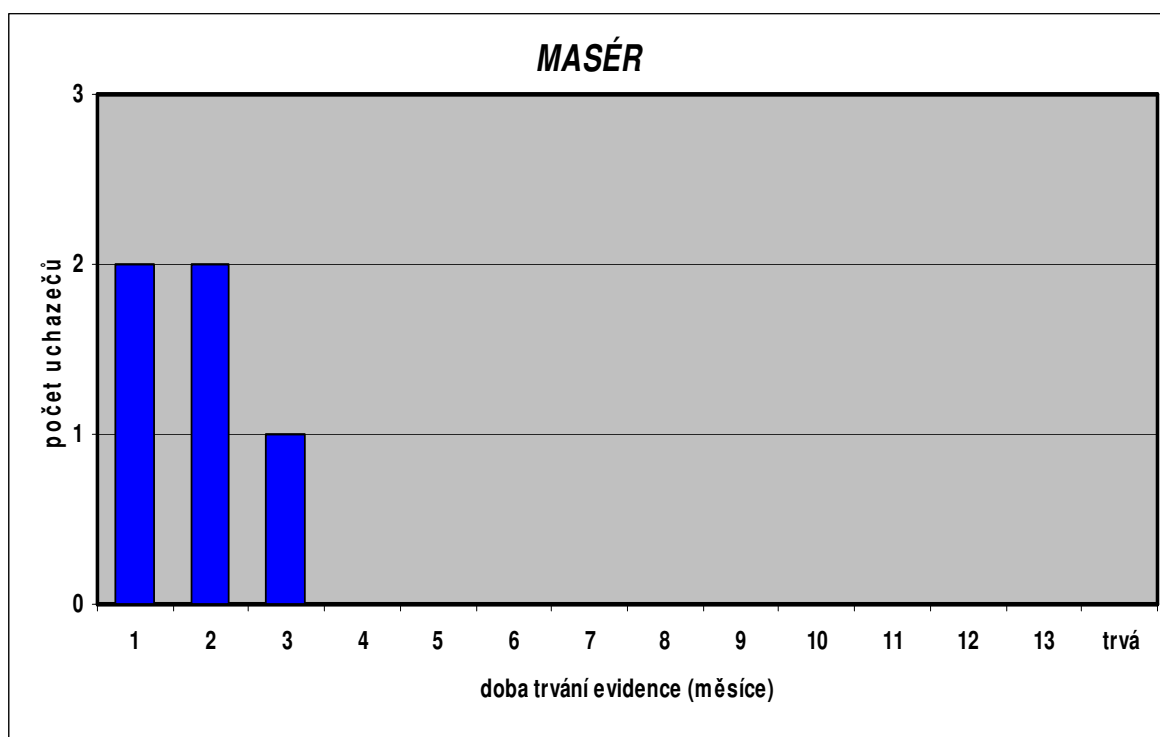
Graf č. 12



## Masér

Rekvalifikační kurzy na maséra jsme zabezpečovali zájemcům na základě předběžných příslibů zaměstnání. Ve sledovaném období tuto rekvalifikaci absolvovalo 5 uchazečů. Do jednoho měsíce se zaměstnali 2 absolventi kurzu tj. 40 % a do tří měsíců všech 5 uchazečů, kteří kurz absolvovali. K datu vyhodnocení nebyl v evidenci žádný.

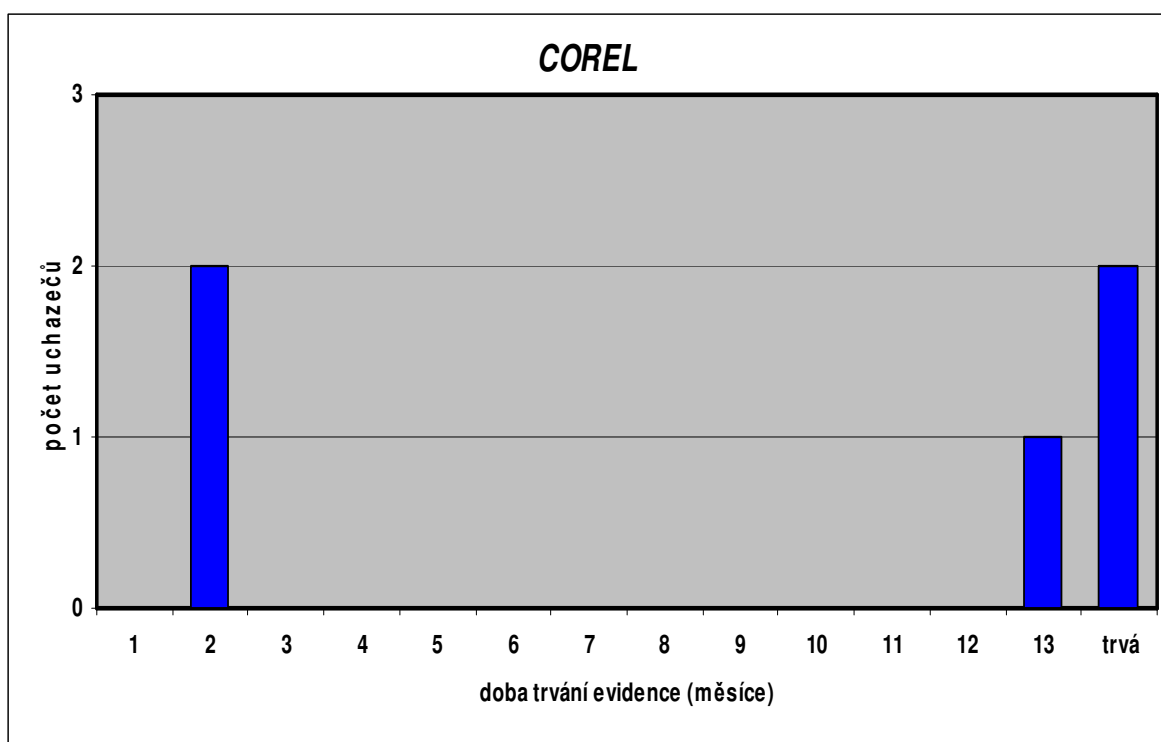
Graf č. 13



### Počítačová grafika, Corel Draw

Tuto rekvalifikaci jsme poskytli uchazečům jako doplňující k jejich profesi. Do jednoho měsíce se neuplatnil žádný, do dvou měsíců 2 tj. 40 % a ve sledovaném období celkem 3, což je 60 %.

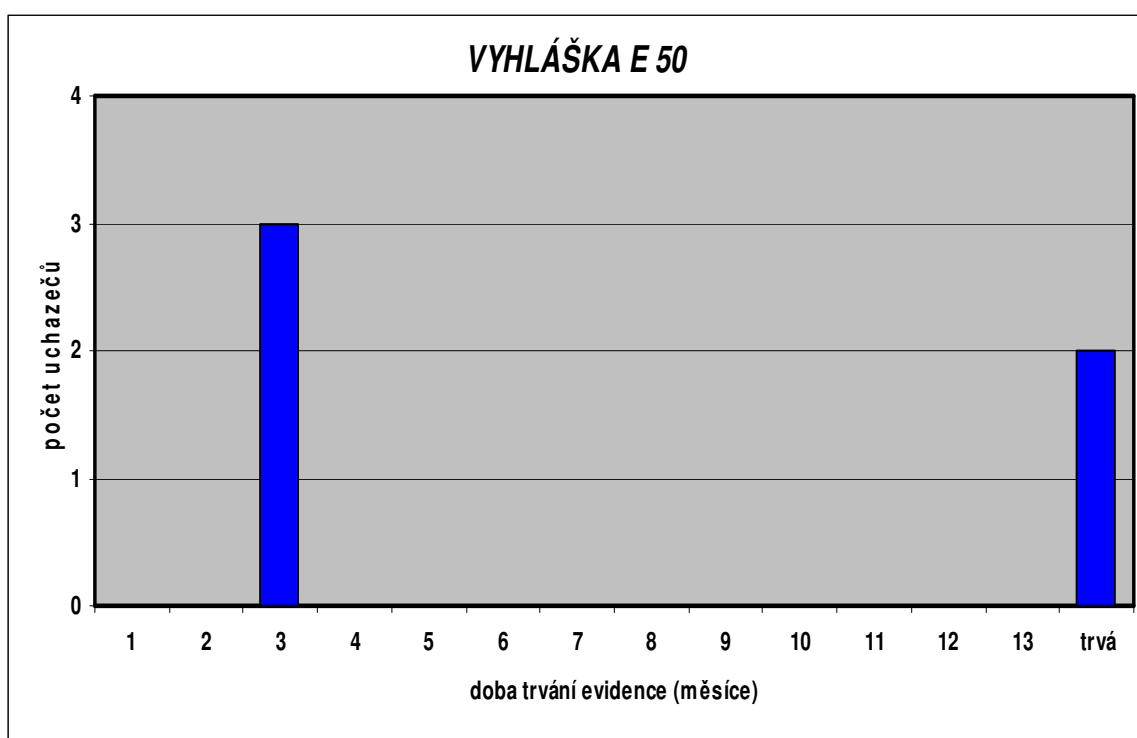
Graf č. 14



**Vyhláška E 50, § 6**

Tuto rekvalifikaci poskytujeme uchazečům s elektrotechnickým vzděláním jako doplňující, pro zvýšení jejich možnosti uplatnění. Do jednoho měsíce od ukončení kurzu se nezaměstnal žádný, do tří měsíců 3 uchazeči tj. 60 %, v evidenci zůstali k datu vyhodnocení 2 uchazeči tj. 40 %.

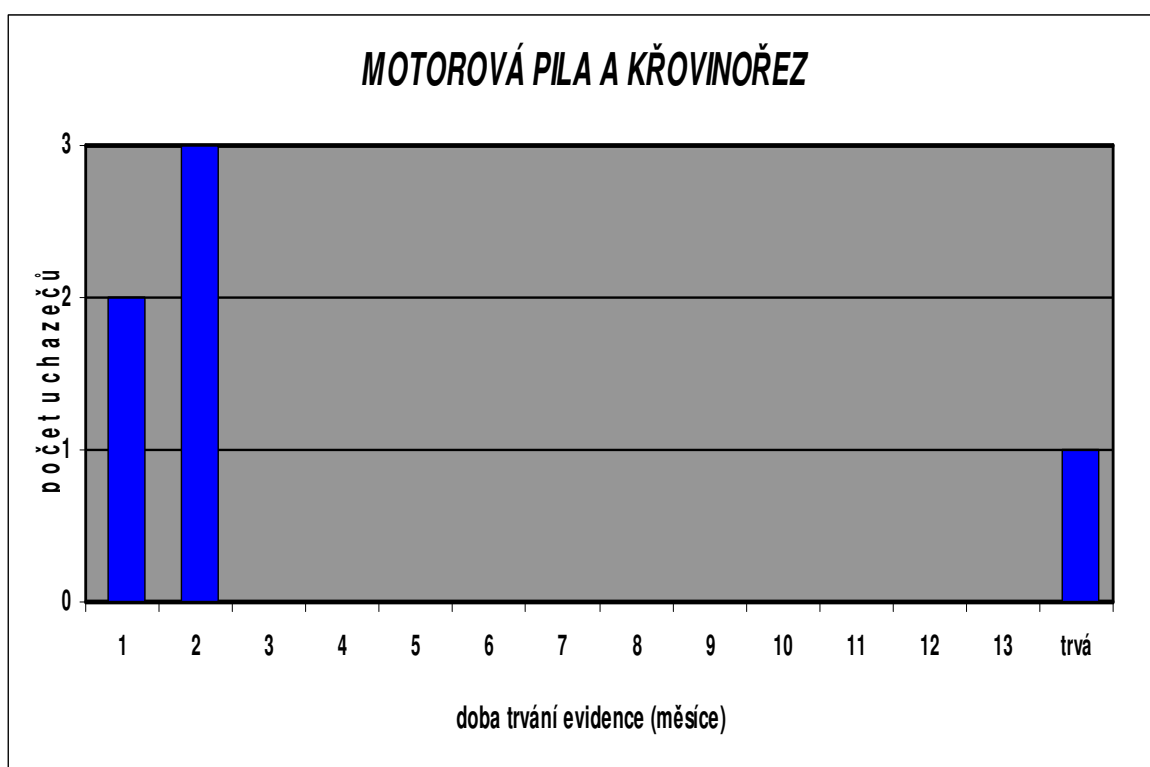
Graf č. 15



### Motorová pila a křovinořez

Z celkového počtu 4 uchazečů, kteří tuto rekvalifikaci absolvovali se do jednoho měsíce zaměstnali 2 tj. 50 % a do dvou měsíců 3 uchazeči, což představuje celkem 75 %. K datu vyhodnocení byl v evidenci 1 uchazeč tj. 25%.

Graf č. 16

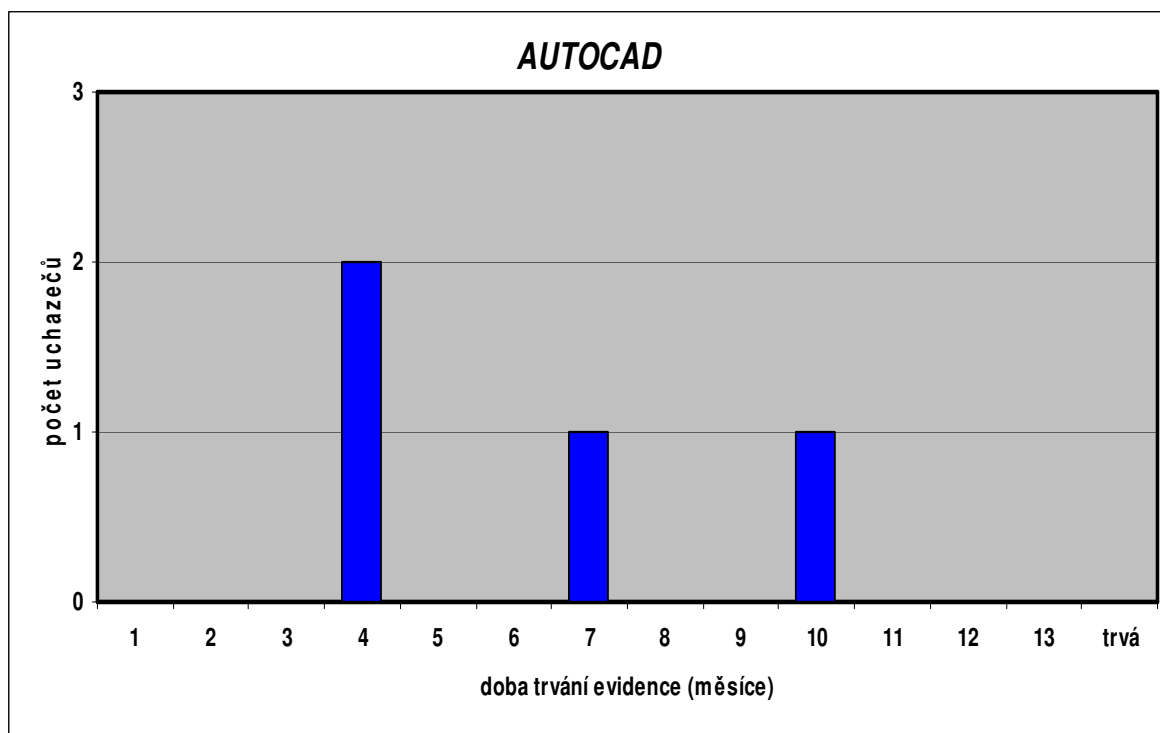




## Autocad

Ve sledovaném období ukončili rekvalifikaci na konstrukční program Autocad celkem 4 uchazeči. Do tří měsíců se nezaměstnal žádný, čtvrtý měsíc 2 tj. 50 %. K datu vyhodnocení nebyl v evidenci žádný absolvent rekvalifikace na Autocad.

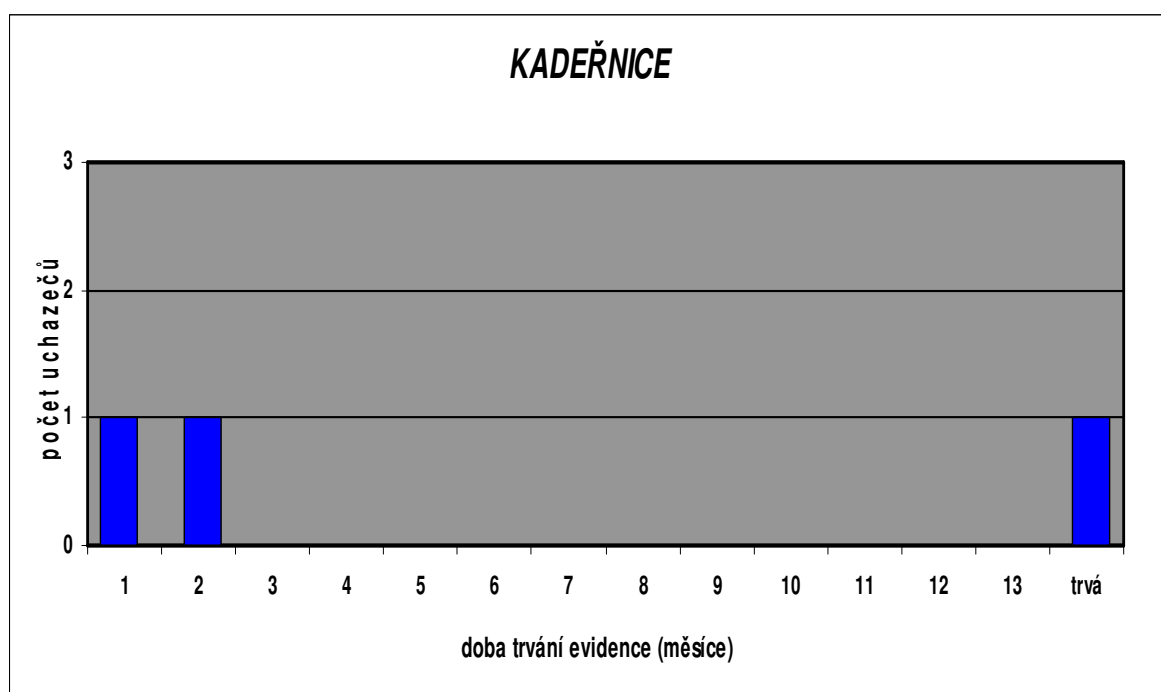
Graf č. 17



## Kadeřnice

Ve sledovaném období ukončily tuto rekvalifikaci 3 uchazečky, do 1 měsíce se zaměstnala 1 tj. 33,3 %, do 2 měsíců 2.tj. celkem 66,6 % a k datu vyhodnocení byla v evidenci 1 uchazečka. Tuto rekvalifikaci jsme zabezpečovali na základě předběžného příslibu zaměstnání.

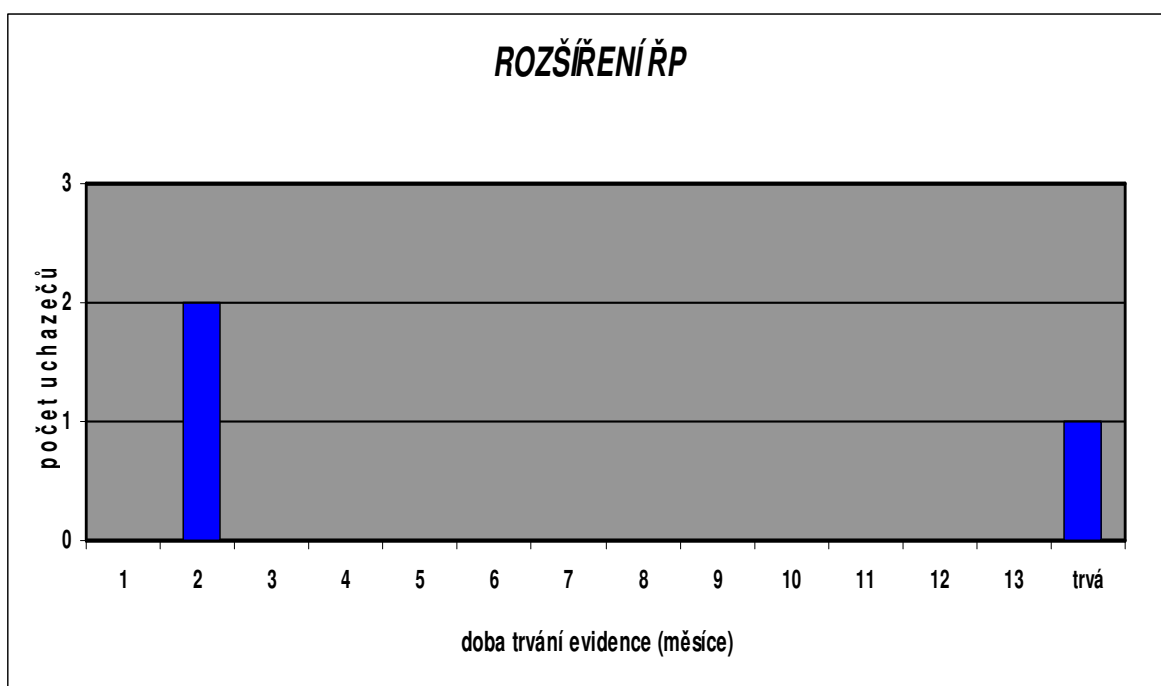
Graf č. 18



### Rozšíření řidičského průkazu

Rekvalifikace se zúčastnili tři uchazeči, dva se zaměstnali v prvních dvou měsících od ukončení kurzů, což je 66,6 % a 1 absolvent kurzu byl v evidenci k datu vyhodnocení.

Graf č. 19

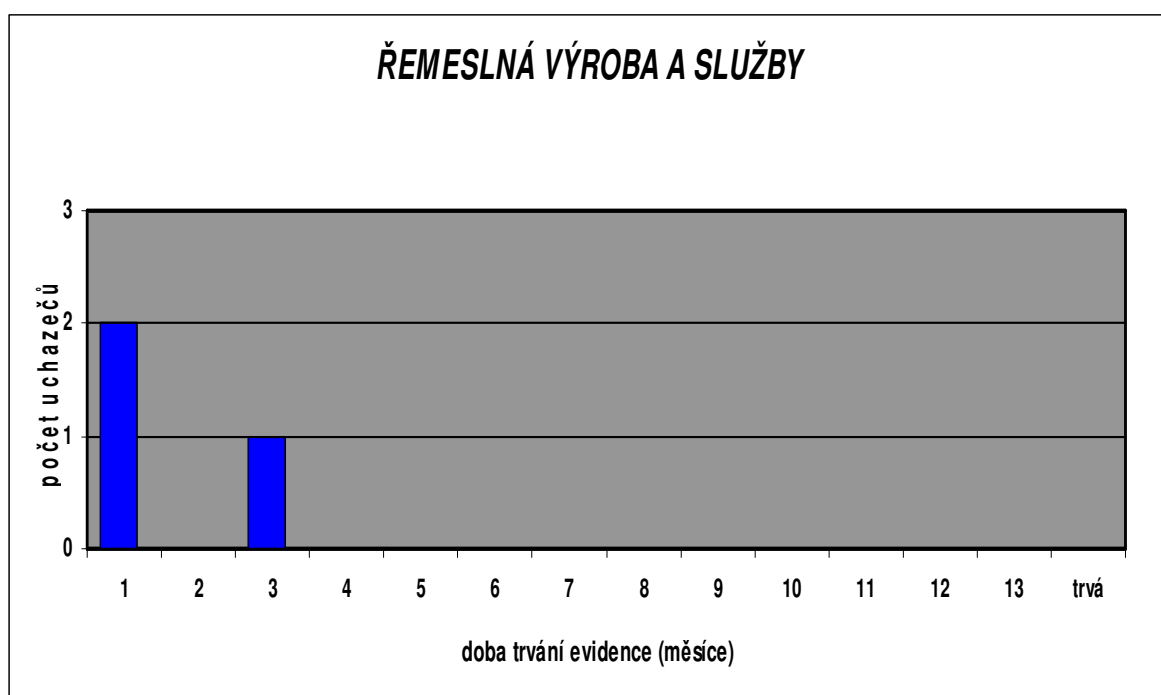


## Řemeslná výroba a služby – Šance, KD Junior

Tato rekvalifikace je určena zejména pro obtížně zaměstnatelné mladé uchazeče s nedokončeným odborným vzděláním, kteří mají problémy adaptovat se v sociálním prostředí. Rekvalifikace trvá 7 měsíců a je především zaměřena na získání praktických dovedností. Absolventi těchto kurzů se mohou uplatnit jako pomocné pracovní síly v rozmanitých profesích .

Rekvalifikace se zúčastnili celkem 3 uchazeči, dva se zaměstnali do jednoho měsíce od absolvování tj. 66,6 % a třetí se zaměstnal do tří měsíců. K datu vyhodnocení nebyl v evidenci žádný uchazeč.

Graf č. 20



## 9 DRUHÁ ČÁST VÝZKUMU

Dotazníkový průzkum zahrnoval 379 absolventů kurzů. Při výběru osob, jimž byl dotazník zaslán, jsme akceptovali reprezentativnost zastoupení v jednotlivých rekvalifikačních nebo skupinách rekvalifikačních kurzů daného zaměření. Z celkového počtu 379 rozeslaných dotazníků se nám vyplněných vrátilo 188, což představuje 49,6 %. (tedy návratnost ne moc úspěšná)

Z navrácených dotazníků vyhodnocujeme odpovědi na 9 otázek z pohledu absolventů jednotlivých typů rekvalifikací. Sledujeme úspěšnost i čas nástupu do zaměstnání nebo do samostatně výdělečné činnosti. Velkou pozornost věnujeme také volným subjektivním připomínkám, kterým byl v dotazníku dán dostatečný prostor.

Byl použit krátký dotazník o 9 otázkách (viz vzor dotazníka kapitola 9.1.), z nichž 7 umožňovalo volbu z několika již formulovaných možností a dvě otevřené otázky poskytly variační šíři odpovědím ( ot. č. 7 a 8 ). Vyplnění dotazníku bylo anonymní.

:

## 9.1 Vzor dotazníku:

Absolvoval(a) jste rekvalifikační kurz. Např. AUTOCAD.	
1. Ve kterém měsíci jste ukončil(a) rekvalifikaci?	
2. Pomohla vám rekvalifikace při získávání zaměstnání?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ano	spíše ano
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nevím	spíše ne
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	ne
3. Po absolvování rekvalifikace jste nastoupil(a) do zaměstnání v oboru rekvalifikace?	
ano	<input type="checkbox"/>
ne	<input type="checkbox"/> v jakém? .....
4. Do kolika měsíců od ukončení rekvalifikace jste se zaměstnal(a) případně začal(a) podnikat?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
jednoho	dvou
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tří	šesti
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nad šest	evidence trvá
5. Podnikáte?	
ano	<input type="checkbox"/> jak dlouho (v měsících)?
ne	<input type="checkbox"/>
6. Jak jste se dozvěděl(a) o možnosti rekvalifikovat se?	
od zprostředkovatele	<input type="checkbox"/>
ze sdělovacích prostředků	<input type="checkbox"/>
od známých	<input type="checkbox"/>
z vývěsky na úřadu práce	<input type="checkbox"/>
jiným způsobem .....	
7. Myslíte si, že náplň kurzu byla dostačující pro vaše další pracovní zařazení?	
ano	<input type="checkbox"/>
nevím	<input type="checkbox"/>
ne	<input type="checkbox"/>
Vaše připomínky:	
8. Byl(a) jste spokojen(a) s formou a obsahem výuky?	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ano	spíše ano
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nevím	spíše ne
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	ne
CO JSTE POSTRÁDAL ČI POVAŽOVAL ZA NADBYTEČNÉ?	
9. Kolikrát jste od doby absolvování rekvalifikačního kurzu změnil zaměstnání?	
pracuji u téhož zaměstnavatele	<input type="checkbox"/>
zaměstnavatele jsem změnil jedenkrát	<input type="checkbox"/>
zaměstnavatele jsem změnil vícekrát	<input type="checkbox"/>

## 9.2 Vyhodnocení odpovědí na otázky dotazníku

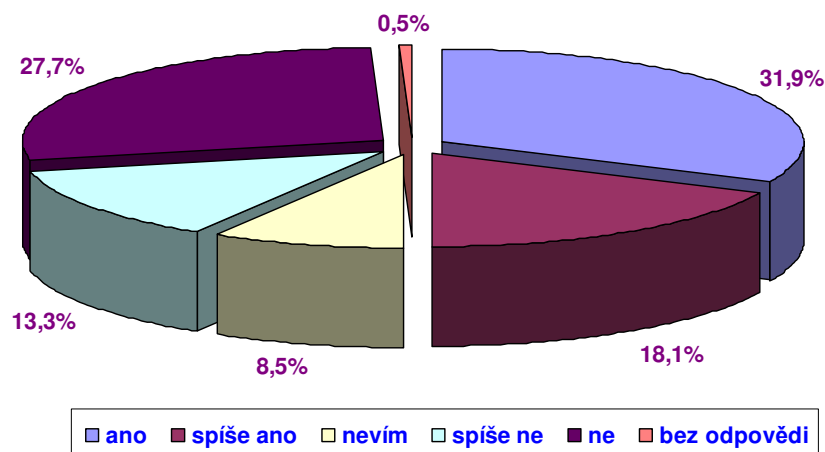
Otázka č. 1 je pouze informativní a nevyhodnocoval jsem ji.

Otázka č. 2, její vyhodnocení a grafické znázornění výsledků

Tabulka č. 4

Pomohla vám rekvalifikace při získávání zaměstnání													
Kurz	ano	%	spíše ano	%	ne-vím	%	spíše ne	%	ne	%	bez odp.	%	
Absolvent	5	55,6	0	0	0	0	1	11,1	3	33,3	0	0	
Autocad	0	0	1	50	0	0	1	50	0	0	0	0	
Kadeřnice formou zaučení	2	66,7	0	0	0	0	1	33,3	0	0	0	0	
Masér pro zdravotnická zařízení	0	0	0	0	1	50	0	0	1	50	0	0	
Motorová pila + křovinořez	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Corel Draw	1	50	0	0	0	0	0	0	1	50	0	0	
Obsluha CNC obráběcích strojů	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Počítačový technik	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	
Pracovnice v sociálních službách	1	25	1	25	1	25	0	0	1	25	0	0	
Rozšíření řídičského oprávnění o sk.C	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Řemeslná výroba a služby	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Specialista pro ostrahu objektu	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	
Strojník - zemní stroje	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	
Svářeč Z K 135 W-01	22	61,1	4	11,1	3	8,3	2	5,6	5	13,9	0	0	
Svářeči-specialisté	9	90	1	10	0	0	0	0	0	0	0	0	
Skladník	2	33,3	0	0	2	33,3	0	0	2	33,3	0	0	
Účetnictví	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	
Umělecký kovář	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Základy floristiky	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Základy PC	10	13,5	19	25,7	7	9,5	14	18,9	24	32,4	0	0	
Základy PC - vyučení	0	0	3	20	1	6,7	1	6,7	10	66,7	0	0	
Základy podnikání	2	13,3	4	26,7	1	6,7	5	33,3	3	20	0	0	
<b>CELKEM</b>	<b>60</b>	<b>31,9</b>	<b>34</b>	<b>18,1</b>	<b>16</b>	<b>8,5</b>	<b>25</b>	<b>13,3</b>	<b>52</b>	<b>27,7</b>	<b>1</b>	<b>0,5</b>	

Graf č. 21

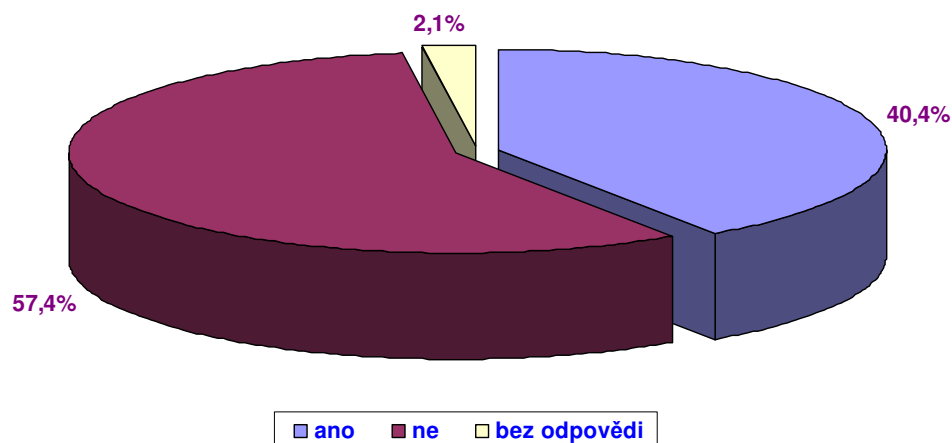


Otázka č. 3, její vyhodnocení a grafické zpracování výsledků

Tabulka č. 5

Po absolvování rekvalifikace jste nastoupil(a) do zaměstnání v oboru rekvalifikace ?						
Kurz	ano	%	ne	%	bez odp.	%
Absolvent	5	55,6	4	44,4	0	0
Autocad	0	0	2	100	0	0
Kadeřnice formou zaučení	2	66,7	1	33,3	0	0
Masér pro zdravotnická zařízení	0	0	2	100	0	0
Motorová pila + křovinořez	0	0	1	100	0	0
Corel Draw	1	50	1	50	0	0
Obsluha CNC obráběcích strojů	1	100	0	0	0	0
Počítačový technik	1	100	0	0	0	0
Pracovnice v sociálních službách	2	50	2	50	0	0
Rozšíření řídičského oprávnění o sk.C	1	100	0	0	0	0
Řemeslná výroba a služby	1	100	0	0	0	0
Specialista pro ostrahu objektu	1	100	0	0	0	0
Strojník - zemní stroje	0	0	0	0	1	100
Svářeč Z K 135 W-01	25	69,4	11	30,6	0	0
Svářeči-specialisté	9	90	1	10	0	0
Skladník	2	33,3	4	66,7	0	0
Účetnictví	0	0	1	100	0	0
Umělecký kovář	1	100	0	0	0	0
Základy floristiky	1	100	0	0	0	0
Základy PC	18	24,3	53	71,6	3	4,1
Základy PC - vyučení	1	6,7	14	93,3	0	0
Základy podnikání	4	26,7	11	73,3	0	0
<b>CELKEM</b>	<b>76</b>	<b>40,4</b>	<b>108</b>	<b>57,4</b>	<b>4</b>	<b>2,1</b>

Graf č. 22



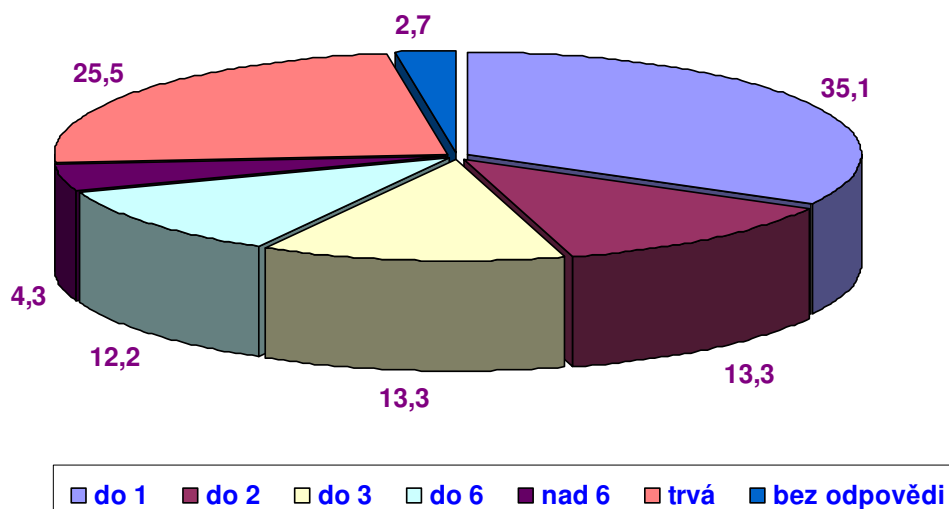


Otázka č. 4, její vyhodnocení a grafické zpracování výsledků

Tabulka č. 6

Do kolika měsíců od ukončení rekvalifikace jste se zaměstnal(a), případně začal(a) podnikat ?														
Kurz	do 1	%	do 2	%	do 3	%	do 6	%	nad 6	%	trvá	%	bez odp.	%
Absolvent	5	55,6	0	0	0	0	0	0	0	0	4	44,4	0	0
Autocad	0	0	1	50	1	50	0	0	0	0	0	0	0	0
Kadeřnice formou zaučení	2	66,7	0	0	0	0	0	0	0	0	1	33,3	0	0
Masér pro zdravotnická zařízení	1	50	0	0	0	0	1	50	0	0	0	0	0	0
Motorová pila + křovinořez	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0
Corel Draw	1	50	0	0	0	0	0	0	0	0	1	50	0	0
Obsluha CNC obráběcích strojů	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Počítačový technik	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pracovnice v sociálních službách	0	0	0	0	1	25	2	50	0	0	1	25	0	0
Rozšíření řídičského oprávnění o sk.C	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Řemeslná výroba a služby	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Specialista pro ostrahu objektu	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Strojník - zemní stroje	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Svářeč Z K 135 W-01	22	61,1	7	19,4	2	5,6	2	5,6	0	0	3	8,3	0	0
Svářeči-specialisté	9	90	0	0	0	0	1	10	0	0	0	0	0	0
Skladník	1	16,7	0	0	0	0	1	16,7	0	0	3	50	1	16,7
Účetnictví	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0
Umělecký kovář	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Základy floristiky	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Základy PC	12	16,2	13	17,6	14	18,9	7	9,5	4	5,4	21	28,4	3	4,1
Základy PC - vyučení	3	20	0	0	2	13,3	1	6,7	1	6,7	8	53,3	0	0
Základy podnikání	2	13,3	1	6,7	2	13,3	2	13,3	2	13,3	5	33,3	1	6,7
<b>CELKEM</b>	<b>66</b>	<b>35,1</b>	<b>25</b>	<b>13,3</b>	<b>25</b>	<b>13,3</b>	<b>23</b>	<b>12,2</b>	<b>8</b>	<b>4,3</b>	<b>48</b>	<b>25,5</b>	<b>5</b>	<b>2,7</b>

Graf č. 23

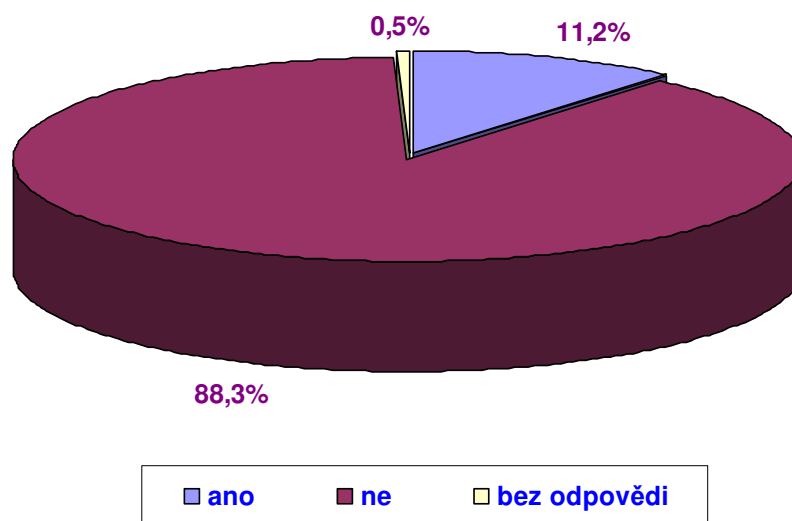


Otázka č. 5, její vyhodnocení a grafické zpracování výsledků

Tabulka č. 7

Podnikáte ?						
Kurz	ano	%	ne	%	bez odp.	%
Absolvent	0	0	9	100	0	0
Autocad	0	0	2	100	0	0
Kadeřnice formou zaučení	1	33,3	2	66,7	0	0
Masér pro zdravotnická zařízení	1	50	1	50	0	0
Motorová pila + křovinořez	0	0	1	100	0	0
Corel Draw	0	0	2	100	0	0
Obsluha CNC obráběcích strojů	0	0	1	100	0	0
Počítačový technik	1	100	0	0	0	0
Pracovnice v sociálních službách	0	0	4	100	0	0
Rozšíření řídičského oprávnění o sk.C	0	0	1	100	0	0
Řemeslná výroba a služby	0	0	1	100	0	0
Specialista pro ostrahu objektu	0	0	1	100	0	0
Strojník - zemní stroje	1	100	0	0	0	0
Svářeč Z K 135 W-01	2	5,6	34	94,4	0	0
Svářeči-specialisté	1	10	9	90	0	0
Skladník	0	0	6	100	0	0
Účetnictví	0	0	1	100	0	0
Umělecký kovář	0	0	1	100	0	0
Základy floristiky	0	0	1	100	0	0
Základy PC	9	12,2	64	86,5	1	1,4
Základy PC - vyučení	0	0	15	100	0	0
Základy podnikání	5	33,3	10	66,7	0	0
<b>CELKEM</b>	<b>21</b>	<b>11,2</b>	<b>166</b>	<b>88,3</b>	<b>1</b>	<b>0,5</b>

Graf č. 24

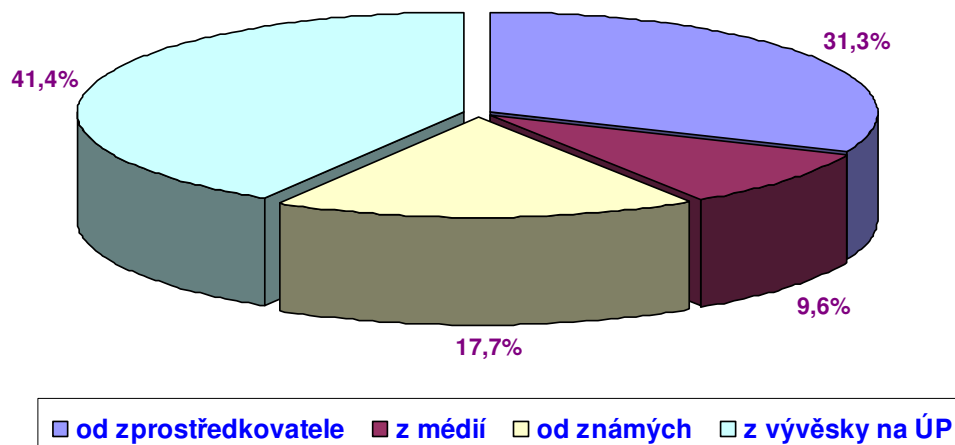


Otázka č. 6, její vyhodnocení a grafické zpracování výsledků

Tabulka č. 8

Jak jste se dozvěděl(a) o možnosti rekvalifikovat se ?									
Kurz	od zprostředkovatele	%	z médií	%	od známých	%	z vývěsky na ÚP	%	počet odpovědí
Absolvent	6	66,7	1	11,1	1	11,1	1	11,1	9
Autocad	0	0	1	50	0	0	1	50	2
Kadeřnice formou zaučení	0	0	0	0	1	50	1	50	2
Masér pro zdravotnická zařízení	0	0	1	100	0	0	0	0	1
Motorová pila + křovinořez	0	0	0	0	1	100	0	0	1
Corel Draw	1	100	0	0	0	0	0	0	1
Obsluha CNC obráběcích strojů	0	0	0	0	0	0	1	100	1
Počítačový technik	1	50	0	0	0	0	1	50	2
Pracovnice v sociálních službách	3	75	0	0	0	0	1	25	4
Rozšíření řidičského oprávnění o sk.C	0	0	0	0	1	100	0	0	1
Řemeslná výroba a služby	1	100	0	0	0	0	0	0	1
Specialista pro ostrahu objektu	1	100	0	0	0	0	0	0	1
Strojník - zemní stroje	0	0	0	0	1	100	0	0	1
Svářeč Z K 135 W-01	10	27	2	5,4	8	21,6	17	45,9	37
Svářeči-specialisté	2	20	2	20	2	20	4	40	10
Skladník	5	71,4	0	0	1	14,3	1	14,3	7
Účetnictví	0	0	1	100	0	0	0	0	1
Umělecký kovář	0	0	0	0	0	0	1	100	1
Základy floristiky	0	0	0	0	0	0	1	100	1
Základy PC	22	26,8	9	11	14	17,1	37	45,1	82
Základy PC - vyučení	5	31,3	0	0	3	18,8	8	50	16
Základy podnikání	5	31,3	2	12,5	2	12,5	7	43,8	16
<b>CELKEM</b>	<b>62</b>	<b>31,3</b>	<b>19</b>	<b>9,6</b>	<b>35</b>	<b>17,7</b>	<b>82</b>	<b>41,4</b>	<b>198</b>

Graf č. 25

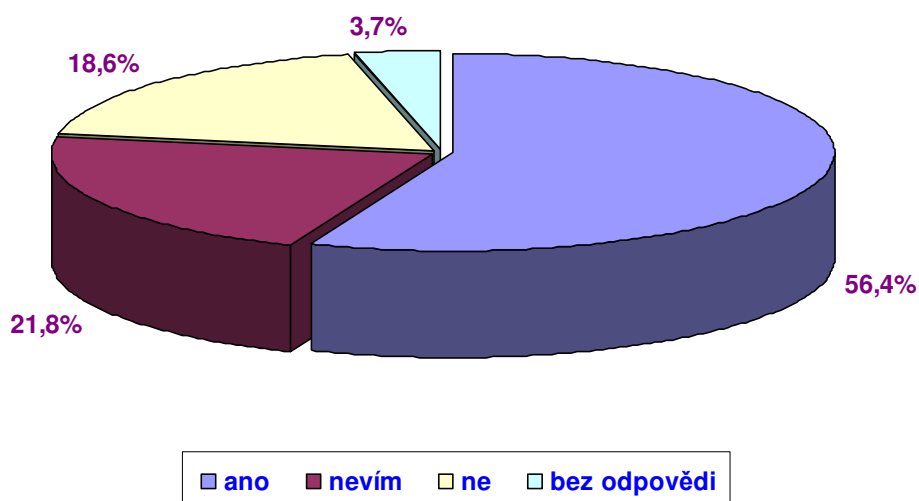


Otázka č. 7, její vyhodnocení a grafické zpracování výsledků

Tabulka č. 9

Myslíte si, že náplň kurzu byla dostačující pro vaše další pracovní zařazení ?								
Kurz	ano	%	nevím	%	ne	%	bez odp.	%
Absolvent	4	44,4	3	33,3	2	22,2	0	0
Autocad	1	50	1	50	0	0	0	0
Kadeřnice formou zaučení	1	33,3	1	33,3	1	33,3	0	0
Masér pro zdravotnická zařízení	2	100	0	0	0	0	0	0
Motorová pila + křovinořez	0	0	1	100	0	0	0	0
Corel Draw	0	0	1	50	1	50	0	0
Obsluha CNC obráběcích strojů	1	100	0	0	0	0	0	0
Počítačový technik	1	100	0	0	0	0	0	0
Pracovnice v sociálních službách	2	50	1	25	1	25	0	0
Rozšíření řídičského oprávnění o sk.C	1	100	0	0	0	0	0	0
Řemeslná výroba a služby	0	0	1	100	0	0	0	0
Specialista pro ostrahu objektu	1	100	0	0	0	0	0	0
Strojník - zemní stroje	1	100	0	0	0	0	0	0
Svářeč Z K 135 W-01	30	83,3	1	2,8	4	11,1	1	2,8
Svářeči-specialisté	9	90	0	0	0	0	1	10
Skladník	3	50	1	16,7	2	33,3	0	0
Účetnictví	0	0	1	100	0	0	0	0
Umělecký kovář	1	100	0	0	0	0	0	0
Základy floristiky	1	100	0	0	0	0	0	0
Základy PC	35	47,3	20	27	16	21,6	3	4,1
Základy PC - vyučení	3	20	7	46,7	5	33,3	0	0
Základy podnikání	9	60	2	13,3	3	20	2	13,3
<b>CELKEM</b>	<b>106</b>	<b>56,4</b>	<b>41</b>	<b>21,8</b>	<b>35</b>	<b>18,6</b>	<b>7</b>	<b>3,7</b>

Graf č. 26

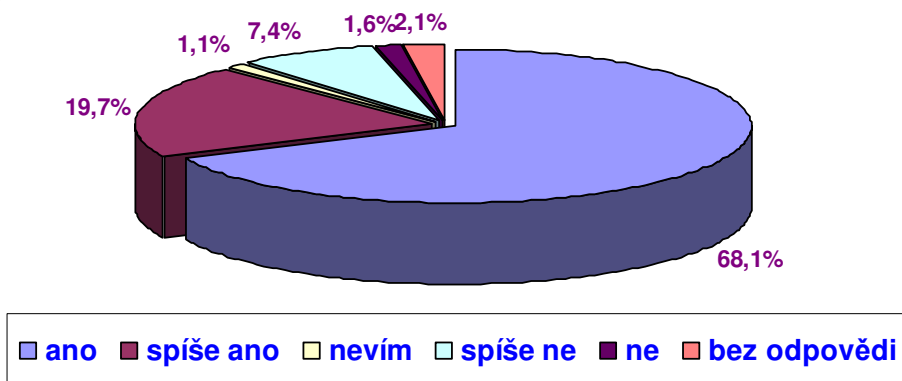


Otázka č. 8, její vyhodnocení a grafické zpracování výsledků

Tabulka č. 10

Byl(a) jste spokojen(a) s formou a obsahem výuky ?												
Kurz	ano	%	spíše ano	%	nevím	%	spíše ne	%	ne	%	bez odp.	%
Absolvent	5	55,6	1	11,1	0	0	3	33,3	0	0	0	0
Autocad	2	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kadeřnice formou zaučení	1	33,3	0	0	0	0	1	33,3	1	33,3	0	0
Masér pro zdravotnická zařízení	2	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Motorová pila + křovinořez	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Corel Draw	0	0	1	50	1	50	0	0	0	0	0	0
Obsluha CNC obráběcích strojů	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Počítačový technik	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pracovnice v sociálních službách	3	75	1	25	0	0	0	0	0	0	0	0
Rozšíření řídičského oprávnění o sk.C	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Řemeslná výroba a služby	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0
Specialista pro ostrahu objektu	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Strojník - zemní stroje	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Svářeč Z K 135 W-01	29	80,6	5	13,9	0	0	1	2,8	0	0	1	2,8
Svářeči-specialisté	9	90	1	10	0	0	0	0	0	0	0	0
Skladník	5	83,3	0	0	0	0	1	16,7	0	0	0	0
Účetnictví	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Umělecký kovář	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Základy floristiky	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Základy PC	44	59,5	19	25,7	1	1,4	7	9,5	1	1,4	2	2,7
Základy PC - vyučení	8	53,3	6	40	0	0	0	0	1	6,7	0	0
Základy podnikání	11	73,3	2	13,3	0	0	1	6,7	0	0	1	6,7
<b>CELKEM</b>	<b>128</b>	<b>68,1</b>	<b>37</b>	<b>19,7</b>	<b>2</b>	<b>1,1</b>	<b>14</b>	<b>7,4</b>	<b>3</b>	<b>1,6</b>	<b>4</b>	<b>2,1</b>

Graf č. 27

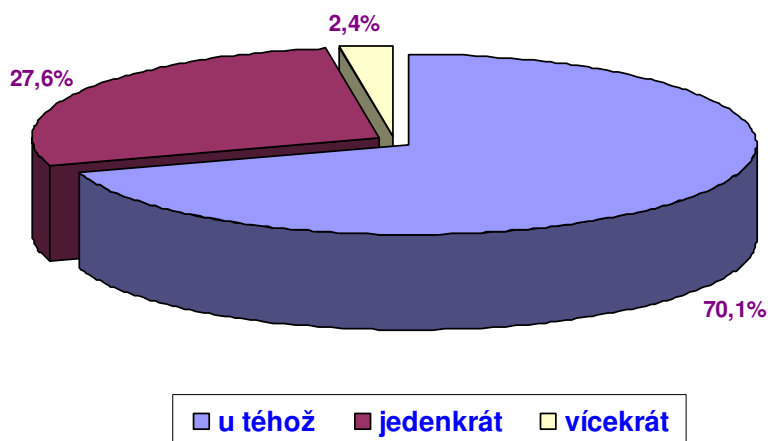


Otázka č. 9, její vyhodnocení a grafické zpracování výsledků

Tabulka č. 11

Kolikrát jste od doby absolvování rekvalifikačního kurzu změnil zaměstnání ?							
Kurz	u téhož	%	jedenkrát	%	vícekrát	%	počet odpovědí
Absolvent	5	100	0	0	0	0	5
Autocad	2	100	0	0	0	0	2
Kadeřnice formou zaučení	1	100	0	0	0	0	1
Masér pro zdravotnická zařízení	1	50	1	50	0	0	2
Motorová pila + křovinořez	0	0	0	0	0	0	0
Corel Draw	1	100	0	0	0	0	1
Obsluha CNC obráběcích strojů	0	0	1	100	0	0	1
Počítačový technik	1	100	0	0	0	0	1
Pracovnice v sociálních službách	2	66,7	1	33,3	0	0	3
Rozšíření řídičského oprávnění o sk.C	1	100	0	0	0	0	1
Řemeslná výroba a služby	0	0	1	100	0	0	1
Specialista pro ostrahu objektu	0	0	1	100	0	0	1
Strojník - zemní stroje	0	0	0	0	0	0	0
Svářeč Z K 135 W-01	19	57,6	13	39,4	1	3	33
Svářeči-specialisté	8	80	2	20	0	0	10
Skladník	0	0	1	50	1	50	2
Účetnictví	0	0	0	0	0	0	0
Umělecký kovář	1	100	0	0	0	0	1
Základy floristiky	1	100	0	0	0	0	1
Základy PC	35	76,1	10	21,7	1	2,2	46
Základy PC - vyučení	6	85,7	1	14,3	0	0	7
Základy podnikání	5	62,5	3	37,5	0	0	8
<b>CELKEM</b>	<b>89</b>	<b>70,1</b>	<b>35</b>	<b>27,6</b>	<b>3</b>	<b>2,4</b>	<b>127</b>

Graf č. 28



## 10 POPIS KE GRAFŮM A TABULKÁM

### Rekvalifikace Absolvent

Z celkového počtu 19 odeslaných dotazníků se mi vrátilo 9 vyplněných, což představuje 47,6 %. Z odpovědí vyplývá, že 55,6 % absolventů, kteří mi vyplnili dotazník se domnívám, že jim rekvalifikační program pomohl v jejich snaze zaměstnat se. Výrazně menší část 11,1% si myslí, že pro získání zaměstnání tento program neměl výrazný přínos a třetina vyhodnocovaného souboru 33,3 % je přesvědčena o tom, že jim tento program nepomohl v získání trvalého zaměstnání.

V otázce č. 2 sleduji skutečnost, zda absolvent kurzu nastoupil do zaměstnání v oboru zaměření rekvalifikace. Zde se odpovědi obtížně hodnotí, protože se jedná o nespecifickou rekvalifikaci. Sleduji zde spíše kritéria pomoci získat praxi, schopnost uspět v zaměstnaneckém kolektivu, přesvědčit zaměstnavatele, u kterého frekventanti vykonávají praxi o svých schopnostech tak, aby jim po skončení programu vytvořil pracovní místo. Přesto 55,6 % sledovaných absolventů rekvalifikace uvádí kladnou odpověď, což znamená, že se jim podařilo uplatnit v profesi, která odpovídá jejich přípravě na SŠ nebo SOU.

Vzhledem ke skutečnosti, že program Absolvent skončil teprve 5 měsíců od data vyhodnocování, je třeba brát v úvahu tento časový úsek. Vyhodnocení sledovaného vzorku jasně ukazuje, pokud se frekventanti nezaměstnali bezprostředně po skončení rekvalifikace, jejich nezaměstnanost dlouhodobě trvá. Řešením by mohl být lepší výběr zaměstnavatelů pro výkon praxe a větší využití programů APZ pro motivaci zaměstnavatelů (absolventské praxe a SÚPM), ale také větší tlak na nezaměstnané absolventy.

K otázce č. 5. lze konstatovat, že není cílem tohoto programu, aby frekventanti zahájili OSVČ, i když lze připustit, že by jednotlivci mohli zkusit zakotvit v samostatné výdělečné činnosti. Vzhledem k tomu, že se jedná o problémové uchazeče je tato skutečnost málo pravděpodobná, jak ostatně potvrzují odpovědi na tuto otázku.

Otázka č. 6 mapuje aktivní podíl úřadu práce v oblasti informovanosti uchazečů o aktivní práci zprostředkovatelů při nabízení různých forem APZ. Z vyhodnocení vyplývá, že 66,7 % frekventantů bylo informováno od svého zprostředkovatele, chápeme tím i nasměrování na poradenství. Vysoký podíl účasti pracovníků úřadu práce na informovanosti nezaměstnaných lze hodnotit velmi pozitivně.

K otázce č. 7, zda náplň kurzu byla dostačující se 44,4 % respondentů vyjadřuje kladně, 33,3 % není schopno jednoznačně posoudit a 22,2 % si myslí, že by se náplň kurzu měla rozšířit a změnit.

Na otázku spokojenosti s obsahem výuky odpovědělo 55,5 % respondentů jednoznačně kladně, 11,1 % neví a 33,3 % respondentů vyjádřilo ve svých odpovědích nespokojenost.

Všichni absolventi kurzu, kteří získali pracovní uplatnění pracují u původního zaměstnavatele, vzhledem ke krátké době od ukončení rekvalifikačního programu se takový výsledek dal předpokládat.

Jako jediná připomínka zde byla formulována: „Myslím si, že by bylo dobré věnovat několik vyučovacích hodin jako přípravu na konkurz (popř. pohovor), jak správně psát průvodní dopis, strukturovaný životopis.“

### **Rekvalifikace Autocad**

U odborné rekvalifikace, která je určena zejména uchazečům s odborným vzděláním v oblasti strojírenství, případně elektrotechniky jsou výsledky hodnocení odpovědí následující. Ze dvou zodpovězených dotazníků si 50 % (jeden respondent) myslí, že mu rekvalifikace spíše pomohla získat zaměstnání a 50 % se kloní spíše k zápornému názoru.

Oba respondenti (100 %) uvádí, že nenastoupili po absolvování rekvalifikace v oboru absolvované rekvalifikace. V odpovědi, zda kurz byl svou náplní dostačující 50 % odpovídá ano a 50 % neví. S obsahem výuky byli oba respondenti spokojeni a dále uvádí, že pracují a zaměstnavatele zatím nezměnili.

Vlastní názor na rekvalifikaci vyjádřil pouze jeden respondent, a to pozitivní.

### **Rekvalifikace Kadeřnice formou zaučení**

Převážná většina absolventek rekvalifikace na kadeřnici 66,7 % je přesvědčena, že jim rekvalifikace pomohla získat trvalé zaměstnání v oboru. Zaměstnaly se do jednoho měsíce po absolvování kurzu. Je třeba připomenout, že do kurzu nastupovaly s předběžným příslibem zaměstnání. Na otázku, zda podnikají, odpovědělo 33,3 % kladně.

O rekvalifikaci se dozvěděly z vývěsky ÚP a od známých. 33,3 % se domnívá, že náplň kurzu byla dostačující a 33,3 % odpovídá na tuto otázku záporně, ostatní neví.

Jak vyplývá z názoru jedné respondentky, která vyjádřila svůj názor, je velmi problematické zakotvit v této profesi a některé uchazečky chápou varování poradenských pracovní-



ků, jako nechuť pomoci jim dosáhnou kýžené rekvalifikace v oboru, ve kterém později obtížně hledají uplatnění.

### **Rekvalifikace Masér pro zdravotnická zařízení**

Tuto rekvalifikaci absolvovalo ve sledovaném období pět uchazečů, tři uchazeče jsem obeslal, vyplněné odpovědi se mi vrátily od dvou. Jeden z nich si není jist, zda mu rekvalifikace pomohla (50 %) a druhý uvádí, že mu nepomohla (50 %). Tento názor koresponduje s odpovědí na další otázku, ani jeden absolvent rekvalifikace nenastoupil do zaměstnání v oboru rekvalifikace. Z hlediska uplatnění lze konstatovat, že jeden respondent podniká a druhý je zaměstnaný. Uplatnění našli do jednoho měsíce a do šesti měsíců. K hodnocení kurzu oba uvádí pozitivní názor na náplň i obsah výuky. Jeden z respondentů je zaměstnán u stále jednoho zaměstnavatele a druhý už zaměstnání jedenkrát změnil.

Z vlastních připomínek vyplývá, že ani jeden příslib zaměstnání nebyl dodržen. Obzvláště jeden z názorů vyznívá velmi optimisticky a respondent, nositel ČID uvádí, že využívá své dovednosti na vedlejší výdělečné činnosti (dokonce svou připomínku v dotazníku pojal jako nabídku své živnosti pro pracovníky úřadu práce).

### **Rekvalifikace Corel Draw**

Oslovil jsem dotazníkem 3 absolventy rekvalifikace, vrátili se mi k vyhodnocení 2. Na otázku zda jim rekvalifikace pomohla najít zaměstnání je odpověď 50 % na 50 %. Otázku, zda si našli uplatnění v oboru resocializace, lze hodnotit taktéž 50 % na 50 %. Do kolika měsíců našli zaměstnání, jeden hned první měsíc, druhý je nadále v evidenci. Ani jeden nezačal podnikat. O možnosti rekvalifikace se jeden dozvěděl od zprostředkovatele, druhý neodpověděl. Náplň kurzu ani jeden nehodnotí kladně a s formou výuky byl jeden spokojen, druhý neví. Zaměstnání, jeden stále na stejném místě, druhý neodpověděl.

### **Rekvalifikace Pracovnice v sociálních službách**

Obeslal jsem dotazníkem 7 absolventek dané rekvalifikace, vrátili se mi k vyhodnocení 4. Na otázku, zda jim rekvalifikace pomohla k uplatnění, jsou jejich názory naprosto odlišné. 50 % sledovaných respondentek nastoupilo do zaměstnání v oboru rekvalifikace a 50 % ne. Uplatnění našlo 75 % sledovaných a 25 % ( 1 ) zůstává v evidenci. Ze sledovaných absolventek rekvalifikace nepodniká žádná. O možnosti rekvalifikace se dozvěděli od svých zprostředkovatelů a jedna z vývěsky ÚP. Náplň kurzu 50 % hodnotí jako dostačující, 25 %

neví a 25 % uvádí jako nedostačující. Z obsahem výuky bylo 75 % spokojeno a 25 % téměř spokojeno.

Ze všech vrácených odpovědí mi svůj názor vyjádřila pouze jedna respondentka, a to velmi pozitivně na ÚP i na vzdělávací středisko. Nutno poznamenat, že se jí podařilo uplatnit v daném oboru.

### **Rekvalifikace Svářeč Z K 135 W-01**

Z 64 odeslaných dotazníků se mi vrátilo 36 vyplněných, což představuje 56,3 %. 61,1 % absolventů rekvalifikace uvádí, že jim rekvalifikace pomohla k uplatnění, 11,1 % si myslí, že jim spíše pomohla, 8 % neví a 13,9 % si myslí, že jim rekvalifikace nepomohla. Na otázku, zda nastoupili v oboru rekvalifikace uvádí 69,4 % odpověď „ano“ a 30,6 % „ne“. Odpovědi jsou zde v nesouladu z předchozími, což si lze vysvětlit i tím, že otázky v dotazníku nebyly respondenty dostatečně pochopeny a nebo byla věnována malá pozornost jejich odpovědím. Toto potvrzují i výsledky vyhodnocení další otázky, která se ptá na úspěšnost v uplatnění, 61,1 % absolventů rekvalifikace se zaměstnalo do jednoho měsíce a v evidenci zůstalo pouze 8,3 % nezaměstnaných absolventů rekvalifikovaných svářečů. Na otázku, zda podnikají uvedli pouze 5,6 % kladnou odpověď. K informovanosti o možnosti rekvalifikace uvádí nejvíce 45,9 % vývěsku o rekvalifikacích na ÚP, 27 % od zprostředkovatelů a ostatní z jiných zdrojů. 83,3 % považuje náplň kurzů za dostatečnou, 11,1 % si myslí, že nebyla dostačující. Tomu odpovídá i hladina spokojenosti z obsahem výuky, 80,6 % spokojeno, 13,9 % spíše spokojeno, méně spokojeno 2,8 %, nespokojen žádný. K otázce o změně zaměstnání 57,6 % uvádí původního zaměstnavatele po rekvalifikaci, 39,4 % změnili zaměstnavatele jedenkrát a 3 % procenta uvádí změnu zaměstnavatele vícekrát.

Vlastní názor vyjádřili absolventi svářečských kurzů velmi málo a pokud ano, bylo hodnocení velmi pozitivní, kladně hodnotili především přístup pracovníků úřadu práce.

### **Rekvalifikace Svářeči specialisté**

Patří sem méně časté rekvalifikace v oblasti svařování, speciální metody, úřední zkoušky apod. Ze 16 rozeslaných dotazníků se mi vrátilo 10. Převážná většina 90 % sledovaných respondentů uvádí, že jim rekvalifikace pomohla k získání zaměstnání a dalších 10 % si myslí, že jim spíše pomohla tato rekvalifikace. Z uplatněním oboru můžu být také spokojen 90 % se uplatnilo v oboru, do jednoho měsíce od ukončení rekvalifikace a jenom

10 % do 6 měsíců a ne v oboru rekvalifikace. V oblasti podnikání se uplatnilo 10 % sledovaných respondentů. K otázce o informovanosti uvádí největší procento 40 % vývěsky ÚP a 20 % zprostředkovatele. Ostatní informační zdroje jsou rozděleny rovným dílem 20 %. Ke kvalitě vyučování se 90 % respondentů vyjadřuje kladně, 10 % neodpovědělo. K otázce změny zaměstnavatele uvedlo jen 20 % jednu změnu zaměstnavatele, 80 % zůstává u stejného zaměstnavatele.

Vlastní připomínku uvedlo jen málo respondentů. Zajímavé odsuzující názory byly vyjádřeny k nezaměstnaným uchazečům, kteří nechtějí pracovat a ani nedělají nic proto, aby se zaměstnali. K přístupu pracovníků ÚP i vzdělávacích středisek se vyjadřují kladně .

### **Rekvalifikace Skladník**

Obeslal jsme 15 absolventů tohoto kurzu, odpověděl mi pouze 6. Na otázku, zda jim rekvalifikace pomohla k uplatnění v zaměstnání uvádí 33,3 % kladnou odpověď, 33,3 % neví a zbytek si myslí, že jim rekvalifikace nepomohla. Po absolvování rekvalifikace nastoupilo do zaměstnání 33,3 % v oboru rekvalifikace, 50 % rekvalifikovaných se k datu vyhodnocení nacházelo v evidenci ÚP. V oblasti podnikání nezakotvil žádný skladník. 71,4 % se o rekvalifikaci dovědělo od zprostředkovatele a ostatní z jiných zdrojů. K obsahu výuky v kurzu se 50 % vyjádřilo pozitivně a 33,3 % negativně, ostatní neví. Ovšem 83,3 % odpověděla na další otázku, že byla z obsahem výuky spokojena . Lze předpokládat, že odpovědi nejsou dostatečně promyšleny.

### **Rekvalifikace Základy PC**

Jedná se o početně nejvíce zastoupenou rekvalifikaci, ze 139 rozeslaných dotazníků se mi vrátilo zpět 74, což představuje 53,2 %. Na otázku, zda rekvalifikace nezaměstnaným uchazečům pomohla jen 13,5 % uvádí kladnou odpověď a překvapivě vysoké procento 32,4 % zápornou odpověď. 24,3 % respondentů uvádí, že nastoupili do zaměstnání, kde počítač využijí, 71,6 % si myslí, že znalosti ovládání PC nevyužijí. Do jednoho měsíce od ukončení rekvalifikace se uplatnilo 16,2 % a 28,4 % respondentů zůstává k datu vyhodnocení v evidenci. Do podnikání se pustilo 12,2 % respondentů. O možnosti rekvalifikace se většina respondentů dověděla z vývěsky ÚP, což představuje 45,1 %, od zprostředkovatele 26,8 % a zbývající z jiných zdrojů. Na otázku, zda byla náplň kurzu dostačující 47,3 % odpovědělo kladně a 21,6 % záporně. Z obsahem výuky bylo spokojeno 59,5 % respondentů a jenom 1,4 % uvádí nespokojenost a 9,5 % částečnou nespokojenost. U svého prvního

zaměstnavatele od ukončení rekvalifikace zůstává 76,1 % a 21,7 % uvádí jednu změnu zaměstnavatele.

Vlastní připomínky k rekvalifikaci Práce na PC: Nejvíce připomínek bylo směřováno na rozsah výuky, který se respondentům jevil nedostačující. Na základě připomínek vzdělávací střediska posílili hodinové dotace na počítačové kurzy na 80 a 40 výukových hodin ve dvou modulech.

### **Rekvalifikace Základy PC- vyučen**

Z 39 oslovených absolventů rekvalifikace se mi vrátilo 15 dotazníků k vyhodnocení. Zda jim kurz pomohl najít zaměstnání, odpověděli tři kladně což je 20 % jeden neví, jeden spíše ne a deset záporně 66,7 %. Na otázku, zda se uplatnili v oboru rekvalifikace, se jeden uplatnil a čtrnáct ne 93,3 %. Kolik měsíců od ukončení kurzu se zaměstnali, odpovědělo šest dotázaných - do šesti měsíců jeden, nad šest měsíců osm absolventů setrvává v evidenci. Na otázku, zda podnikají, byla na 100 % negativní odpověď. Pět absolventů se o možnosti rekvalifikace dozvědělo od zprostředkovatele, tři od známých, osm z vývěsky ÚP. Na otázku zda, byl kurz dostačující pro jejich další uplatnění, odpověděli tři - ano, sedm neví a pět odpovědělo záporně. Spokojeno s obsahem výuky bylo čtrnáct kladných odpovědí, jedna negativní. Šest absolventů pracuje stále u stejného zaměstnavatele, jeden jednou změnil a zbytek neodpovědělo.

### **Rekvalifikace Základy podnikání**

Absolventům rekvalifikace Základy podnikání jsem rozeslal 42 dotazníků, vrátilo se mi vyplněných 15. K podnikatelské činnosti, jak uvádím, pomohl tento kurz 13,3 % absolventů výrazně, spíše pomohl 26,7 %. K zápornému stanovisku se kloní 33,3 % a 20 % si myslí, že jim nepomohl k zahájení podnikání.

Na otázku, zda absolventi těchto kurzů skutečně podnikají, odpovědělo 33,3 % kladně a 66,7 % záporně. Ke kvalitě výuky se 60 % absolventů rekvalifikace vyjádřilo pozitivně a s obsahem výuky bylo spokojeno dokonce 73,3 % respondentů.

Vlastní připomínky jsou různorodé, převažuje kladné hodnocení. U absolventů kurzu, kterým se nepodařilo zahájit podnikatelskou činnost převažuje pochopitelně skepse a pak hledají vinu na úřadu práce nebo na vzdělávacím středisku.

**Ostatní nevyhodnocené rekvalifikace**

Rekvalifikace, které jsou zastoupeny jedním vráceným dotazníkem, jsem vyhodnotil pouze v tabulce pro potřebu uceleného přehledu. Posouzení výsledků z tak nízkého zastoupení respondentů nemá pro analýzu potřebnou validitu

## 11 OVĚŘENÍ STANOVENÝCH HYPOTÉZ

- 1) Předpokládáme, že rekvalifikace nezaměstnaných (našich respondentů) vede k rychlejšímu získání práce.
- 2) Předpokládáme, že naši respondenti našli uplatnění v oboru rekvalifikace, kterou absolvovali.
- 3) Předpokládáme, že minimálně 60 % oslovených respondentů bylo s obsahem, formou rekvalifikací a se samotnou výukou spokojených.
- 4) Předpokládáme, že největší zájem o rekvalifikační kurz je o Základy práce s PC .

Ad 1) K ověření první hypotézy a sice, že rekvalifikace nezaměstnaných vede k rychlejšímu získání práce jsem použil tabulku č. 1, která vyjadřuje dobu ukončení evidence na úřadu práce od absolvování rekvalifikací. Z přehledu jednoznačně vyplývá, že v prvních třech měsících od ukončení rekvalifikací se z celkového počtu 538 osob zaměstnalo 286, což představuje 53 %. Časový interval tří měsíců lze chápat jako dobu, kdy rekvalifikace může mít bezprostřední vliv na jejich pracovní uplatnění, v delším časovém odstupu se již ve větší míře promítají jiné vlivy. Na základě získaných údajů mohu konstatovat, že rekvalifikace obecně vedou k rychlejšímu získání práce nezaměstnaných uchazečů.

Ad 2) K ověření druhé hypotézy, zda absolventi rekvalifikací našli uplatnění v oboru, na které je rekvalifikace připravovala, jsem se musel opřít o výstupy z dotazníkového šetření. Na otázku č. 3: „Po absolvování rekvalifikace jste nastoupil(a) do zaměstnání v oboru rekvalifikace?“ odpovědělo 76 dotázaných kladně, což představuje 40,4 %. Záporně odpovědělo 108 dotázaných, což odpovídá 57,4 %. Ostatní neodpověděli. Z vyhodnocení položené otázky tedy vyplývá, že větší část dotázaných respondentů nenastoupila do zaměstnání, na které se v rekvalifikaci připravovali. Stanovená hypotéza se nepotvrdila a musím konstatovat, že větší část absolventů rekvalifikací nenašla uplatnění v oboru rekvalifikace.

Ad 3) K ověření třetí hypotézy, jestli minimálně 60 % dotázaných bylo s obsahem, formou rekvalifikace a se samotnou výukou spokojeni, jsem si opět vzal na pomoc dotazníkové šetření a sice odpovědi na otázku č. 8. v dotazníku. Jednoznačnou odpověď - ano uvedlo 128 dotázaných, což představuje 68,1 %, spíše ano uvedlo 37 dotázaných (19,7 %). Stanov-

vená hypotéza se potvrdila, mohu konstatovat, že naprostá většina dotázaných byla s formou a obsahem výuky spokojena.

Ad 4) Čtvrtou hypotézu, která předpokládá, že největší zájem o rekvalifikační kurz je o Základy práce s PC, mohu potvrdit s pomocí přehledu rekvalifikací s uvedeným počtem absolventů v tabulce č 1. Počet uchazečů 180, jež absolvovali rekvalifikaci Základy práce s PC je skutečně nejvyšší, což potvrzuje největší zájem o daný kurz.

## 12 ZÁVĚREČNÉ ZHODNOCENÍ VÝZKUMU

Provedl jsem vyhodnocení efektivity rekvalifikací a získal jsem cenné informace, které lze využít pro další praxi v uplatňování APZ a programového plnění boje proti narůstající nezaměstnanosti v období ekonomické a hospodářské krize.

Podařilo se mi získat odpovědi na hypotézy, které jsem si na začátku své práce stanovil. Rekvalifikace jako součást systému celoživotního učení je skutečně klíčovým nástrojem řešení aktuální situace na trhu práce. V souladu se změnami podnikatelského prostředí se mění i požadavky na kvalifikaci pracovníků. Rekvalifikace operativně pomáhají nezaměstnaným získat aktuálně požadovanou odbornost pro flexibilní uplatnění na trhu práce. Jsou samozřejmě i rekvalifikace, které nenabízí specifickou odbornost, ale jsou zaměřeny k poskytování tzv. měkkých dovedností pro rizikové skupiny nezaměstnaných, což jsou např. osoby v předdůchodovém věku nebo ženy po mateřské a rodičovské dovolené, mladiství uchazeči bez kvalifikace apod. Přínos těchto tzv. nespecifických rekvalifikací spočívá v tom, že dokáží motivovat zúčastněné osoby, podporují jejich ochromenou sebedůvěru a nabízí i celou řadu dovedností využitelných v mnoha profesích i v osobním životě.

Jak potvrdila třetí hypotéza, většina účastníků vzdělávání si dnes uvědomuje jeho nesporný přínos, i když se zpočátku mohou potýkat s určitými obavami, zda zvládnou naučit se novým dovednostem či úspěšně absolvují závěrečné zkoušky nebo test apod.. Rekvalifikace jako vzdělávací programy pro dospělé jsou koncipovány jinak, než je vzdělávání v rámci školského systému. Vychází se zde především z možností a potřeb osob, které do rekvalifikací vstupují a rovněž tempo i náročnost výuky zohledňují tato specifika. Je tedy zřejmé, že většina dotázaných je s rekvalifikací spokojena a hodnotí ji jako přínosnou.

Zájem o výpočetní techniku je stále významnější společenský fenomén. Zájem naučit se uživatelskou formou pracovat na PC dnes projevují i uchazeči, kteří se tomu v minulosti vyhýbali. S velkou úspěšností proniká osobní počítač do domácností, stále více pracovníků na nejrůznějších pozicích se rovněž bez něj neobejde. Tento celospolečenský tlak se rozhodně projevuje i v zájmu lidí o vzdělávání v dané oblasti.



## ZÁVĚR

Kromě hypotéz, na které lze odpovědět na základě měřitelných výsledků šetření, hledám v závěrečné části své práce odpovědi na otázky, které nejsou měřitelné ani přímo definovány, ale představují celospolečenská témata, nad kterými jsem se rovněž zamýšlel.

Stěžejní otázky, které charakterizují trh práce jsou: Co očekávají zaměstnavatelé od nezaměstnaných, kteří se u nich ucházejí o práci? Jaká očekávání mají naopak nezaměstnaní od získání pracovního uplatnění?

Zaměstnavatelé požadují pracovníky, kteří jsou schopni bezezbytku plnit své pracovní úkoly. Zaměstnanec musí být plně kvalifikovaný pro práci, kterou vykonává a loajální ke svému zaměstnavateli. Většinou se zaměstnavatelé příliš nezabývají otázkou vzdělávání a odborného růstu svých zaměstnanců, personální práce se v mnoha firmách omezuje jen na dílčí hmotné výhody a to ještě jen v období prosperity. Zaměstnavatelé očekávají od trhu práce plnohodnotného pracovníka, který odvede požadovaný výkon za mzdu, která odpovídá mzdové úrovni v daném regionu. Úroveň mezd je z regionálního hlediska velmi odlišná. Uherskohradištsko bohužel tradičně patří k oblastem s nízkou hladinou mezd, čehož zde zaměstnavatelé využívají a tak se například setkáme v obchodních řetězcích i jinde se mzdou na úrovni zákonem stanovené minimální mzdy, přestože v jiných regionech, zejména v blízkosti větších městských aglomerací, je mzda na stejných pracovních pozicích až dvojnásobná. Jak jsem si ověřil, zaměstnavatelé tento nerovný přístup k zaměstnancům v různých regionech otevřeně přiznávají s odůvodněním, že se jim to prostě momentálně vyplácí. Uvedený přístup zaměstnavatelů k pracovní síle je z mého pohledu, zejména z dlouhodobého hlediska, neefektivní. Je příčinou značné fluktuace pracovníků a v konečném důsledku i vysokému podílu osob závislých na sociálních dávkách, protože se jim jednoduše pracovat nevyplácí. Odborové organizace v uvedených firmách neexistují a nebo mají tak slabou vyjednávací pozici, že nedokáží situaci ovlivnit. Úřady práce mohou vyvíjet tlak na zaměstnavatele, tím že podporují dotacemi pouze tvorbu pracovních míst, mzdy odpovídají oficiálním statistikám ceny práce dle jednotlivých profesí. Jak jsem si ověřil, zaměstnavatelé s nízkou úrovní mezd raději finanční podporu od úřadu práce oželí, než aby mzdy upravili ve prospěch zaměstnanců.

V období hospodářské prosperity, kdy vznikaly nové pracovní místa a zaměstnavatelé trpěli nedostatkem pracovní síly, což se projevovalo zejména v roce 2007 a v prvním pololetí r. 2008, museli mnozí svůj přístup k zaměstnancům přehodnotit a vytvářet podmínky

k udržení zaměstnanců. Tato skutečnost se projevila zejména ve zvýšeném zájmu o zvyšování kvalifikace zaměstnanců a rovněž v pozvolném růstu mezd. Nástup ekonomické a posléze hospodářské krize však uvedené tendence zastavil a situace na trhu práce se v současné době vyvíjí v kontextu aktuální krizové situace.

Co očekávají nezaměstnaní od zaměstnavatelů? Rozhodně chtějí za svou práci takovou mzdu, za kterou by mohli důstojně žít. Je nemotivující pracovat za mzdu, kdy jste současně odkázáni na sociální dávky, abyste dosáhli alespoň životního minima. Zaměstnanci rovněž očekávají důstojné jednání ze strany zaměstnavatelů, měl by to být oboustranně vyvážený vztah založený na vzájemném respektu v prostředí, které je pro obě strany čitelné. Zaměstnanci, kteří pracují v motivujícím prostředí jsou mnohem výkonnější a motivujícími prvky zde nemusí být jen finanční a hmotné výhody. Zaměstnavatel, který má dobře zvládnutou personální politiku, profiluje se zpravidla jako schopný a úspěšný.

Ve své bakalářské práci jsem analyzoval jednotlivé rekvalifikace z pohledu následného pracovního uplatnění jejich absolventů. Myslím, že v závěrečném zhodnocení své práce mohu konstatovat, že cíle sledované touto prací se mi podařilo splnit. Definoval jsem výsledky šetření, které jsou využitelné v reálné činnosti úřadu práce.

Závěrem své práce bych chtěl vyjádřit jisté uspokojení nad tím, jak mě zkoumání problematiky nezaměstnanosti a řešení jejího zmírnění prostřednictvím rekvalifikací obohatilo. V průběhu zpracovávání své bakalářské práce jsem s dověděl spoustu zajímavých informací, které mohu využít ve své budoucí profesionální dráze.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

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

FRITZ, H. *Spokojení v zaměstnání*. Praha: Portál, s.r.o. 2006. ISBN 80-7367-113-1

HANZLÍKOVÁ, O. PAULERTOVÁ, D. SOUŠKOVÁ, M. *Jak uspět v prvním zaměstnání*. Praha: Grada Publishing, spol s.r.o. 2001. ISBN 80-247-0121-9

KOTÝNKOVÁ, M. NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Havlíčkův Brod: Profesional Publishing. 2003. ISBN 80-86419-48-7

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press. 2001 ISBN 80-7261-033-3

MAŇÁK, J. ŠVEC, Š. ŠVEC, V. *Slovník pedagogické metodologie*. MU v Brně: 2005. ISBN 80-210-3802-0

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Perfekt. 1994. ISBN 80-901424-9-4

PETROVIČ, P. a kolektiv. *Odborné vzdělávání, informační bulletin*. Národního ústavu odborného vzdělávání č. 1 /2009 ze dne 12. března 2009. ISSN 1210-7387

POULSON, R. *Jaké si najít zaměstnání*. Havlíčkův Brod: Fragment. 1995. ISBN 80-85768-70-4

ŘEZÁČ, J. *Sociální psychologie*. Brno: Paido, edice pedagogické literatury. 1998. ISBN 80-85931-48-6

SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání*. Praha: Grada Publishing a.s., 2003. ISBN 80-247-0612-1

SIEGEL, Z. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. Praha: Grada Publishing a.s., 2005. ISBN 80-247-1388-8

VAN DER LAAN, G. *Otázky legitimace sociální práce*. Boskovice: Albert. 1998. ISBN 80-858534-41-3

Výroční zprávy Úřadu práce v Uherském Hradišti za rok 2007, 2008.

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Fórum sociální politiky, odborný recenzovaný časopis, 2008. ISSN 1802-5854

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 104, § 108, § 109, § 110

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
VŠ	Vysoká škola
ÚP	Úřad práce
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
ČR	Česká republika
PC	Počítač
SŠ	Střední škola
SOU	Střední odborné učiliště
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
ČID	Částečný invalidní důchod

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

Graf č. 1. Počty uchazečů o zaměstnání a volných prac. míst od prosince 2007 do prosince 2008 .....	str.16
Graf č. 2. Počty uchazečů o zaměstnání a volných prac. míst od ledna 1991 do prosince 2008 .....	str.17
Graf č. 3. Základy PC.....	str.42
Graf č. 4. Svářeč ZK 135 W- 01.....	str.43
Graf č. 5. Základy podnikání.....	str.44
Graf č. 6. Základy obsluhy PC- pro vyučené uchazeče.....	str.45
Graf č. 7. Svářeči specialisté.....	str.46
Graf č. 8. Absolvent .....	str.47
Graf č. 9. Skladník.....	str.48
Graf č. 10. Účetnictví.....	str.49
Graf č. 11. Specialista pro ostrahu.....	str.50
Graf č. 12. Pracovnice v sociálních službách.....	str.51
Graf č. 13. Masér.....	str.52
Graf č. 14. Počítačová grafika, Corel Draw.....	str.53
Graf č. 15. Vyhláška E 50, § 6.....	str.54
Graf č. 16. Motorová pila, křovinořez.....	str.55
Graf č. 17. Autocad.....	str.56
Graf č. 18. Kadeřnice.....	str.57
Graf č. 19. Rozšíření řidičského průkazu.....	str.58
Graf č. 20. Řemeslná výroba a služby – Šance, KD Junior.....	str.59
Graf č. 21. Vyhodnocení otázky č. 2.....	str.62
Graf č. 22. Vyhodnocení otázky č. 3.....	str.63
Graf č. 23. Vyhodnocení otázky č. 4.....	str.64

Graf č. 24. Vyhodnocení otázky č. 5.....	str.65
Graf č. 25. Vyhodnocení otázky č. 6.....	str.66
Graf č. 26. Vyhodnocení otázky č. 7.....	str.67
Graf č. 27. Vyhodnocení otázky č. 8.....	str.68
Graf č. 28. Vyhodnocení otázky č. 9.....	str.69
Vzor dotazníku.....	str.61

**SEZNAM TABULEK**

Tab č. 1. Srovnání nezaměstnanosti mužů a žen ve stejném období roku 2007, 2008..str.	15
Tab č. 2. Míry nezaměstnanosti v okresech Zlínského kraje a v ČR v letech 2006 -2008 [v %].....str.	16
Tab č. 3. Doba, za kterou ukončili uchazeči o zaměstnání evidenci na úřadu práce, po dokončení rekvalifikačního kurzu který byl ukončen od 1.1.2007 do 31.12.2007.....str.	40
Tab č. 4. Vyhodnocení otázky č. 2.....str.	62
Tab č. 5. Vyhodnocení otázky č. 3.....str.	63
Tab č. 6. Vyhodnocení otázky č. 4.....str.	64
Tab č. 7. Vyhodnocení otázky č. 5.....str.	65
Tab č. 8. Vyhodnocení otázky č. 6.....str.	66
Tab č. 9. Vyhodnocení otázky č. 7.....str.	67
Tab č. 10. Vyhodnocení otázky č. 8.....str.	68
Tab č. 11. Vyhodnocení otázky č. 9.....str.	69