

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PEDAGOGICKÁ

KATEDRA PEDAGOGIKY

**REKVALIFIKACE JAKO NÁSTROJ ŘEŠENÍ DLOUHODOBÉ
NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE ROKYCANY**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Iveta Šimanová

Učitelství praktického vyučování a odborného výcviku

Vedoucí práce: Mgr. Michal Dubec

Plzeň, 2013

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně
s použitím uvedené literatury a zdrojů informací.

Plzeň, 1. března 2013

.....

vlastnoruční podpis

OBSAH

SEZNAM ZKRATEK.....	3
ÚVOD.....	4
I. Teoretická část	
1 NEZAMĚSTNANOST JAKO SOCIÁLNÍ PROBLÉM	6
1.1 Příčiny nezaměstnanosti.....	6
1.2 Míra nezaměstnanosti	7
1.3 Dlouhodobá nezaměstnanost.....	9
2 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI NA ČLOVĚKA BEZ PRÁCE	13
2.1 Změna psychiky.....	14
2.2 Sociální dopady	14
2.3 Vliv na rodinu	15
2.4 Pomoc z propasti dlouhodobé nezaměstnanosti	16
3 VZDĚLÁVÁNÍ FORMOU REKVALIFIKACE	17
3.1 Podmínky pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu .	18
3.2 Možnosti rekvalifikací v souvislosti s novelou zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2012	18
3.3 Výběr a zařazování do rekvalifikace.....	19
3.4 Přehled rekvalifikací v období 2009-2012.....	20
3.4.1 Přehled rekvalifikačních kurzů k 31. 12. 2009	20
3.4.2 Přehled rekvalifikačních kurzů k 31. 12. 2010	21
3.4.3 Přehled rekvalifikačních kurzů k 31. 12. 2011	23
3.4.4 Přehled rekvalifikačních kurzů k 31. 12. 2012	23

4	REKVALIFIKACE JAKO CESTA KE VZDĚLÁNÍ	25
4.1	Vazba zaměstnavatelů na rekvalifikované uchazeče úřadu práce	26
4.2	Statistika zařazení uchazečů do rekvalifikací a přehled jejich uplatnění	27
4.3	Přehled věkových kategorií na rekvalifikacích	29
4.4	Postřehy k systému rekvalifikací a vazbě na dlouhodobě nezaměstnané.....	31
5	ZÁVĚR TEORETICKÉ ČÁSTI.....	34
	II. Výzkumná část	
6	VÝZKUM	35
6.1	Vymezení výzkumného problému	35
6.2	Cíl a metody výzkumu	35
6.3	Místo výzkumu	36
6.4	Výzkumný vzorek.....	37
6.5	Analýza dat.....	38
6.5.1	Analýza dotazníků	38
6.5.2	Analýza rozhovorů, besedy	41
7	ZÁVĚR VÝZKUMNÉ ČÁSTI.....	43
	RESUMÉ.....	46
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ	48
	SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	50
	SEZNAM PŘÍLOH.....	51

SEZNAM ZKRATEK

AIS Aplikovaný informační systém

Apod. A podobně

APZ Aktivní politika zaměstnanosti

ČR Česká republika

ČSÚ Český statistický úřad

ČSN Česká státní norma

EBC*L European Business Competence* Licence

ECD*L European Computer Driving Licence

EN Evropská norma

ESF Evropský sociální fond

MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí

MN Míra nezaměstnanosti

Např. Například

NSK Národní soustava kvalifikací

PC Počítač

RIP Regionální individuální projekt

ŘP Řidičský průkaz

Sb. Sbírký

SÚPM Společensky účelné pracovní místo

Tj. To je

Tzn. To znamená

ÚP Úřad práce

VT Výpočetní technika

ZoZ Zákon o zaměstnanosti

ÚVOD

Tématem mé bakalářské práce je problematika vzdělávání dospělých formou rekvalifikací s vazbou na rostoucí nezaměstnanost. Ve své práci bych chtěla na nezaměstnanost a možnosti rekvalifikací nahlížet z jiného úhlu pohledu, než je obvyklé. Hlavním cílem bakalářské práce je přiblížit možnosti rekvalifikací pro dlouhodobě nezaměstnané v návaznosti na úřady práce a novelu zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) od 1.1.2012. Klíčovou otázkou práce je pohled na rekvalifikace a to jak z hlediska vnímání ze strany člověka bez práce, tak i z pohledu středisek poskytujících rekvalifikaci a z pohledu potenciálních zaměstnavatelů. Pokusím se také nastínit dopady dlouhodobé nezaměstnanosti na nezaměstnané a možnosti jejich dalšího vzdělávání, které poskytuje stát nezaměstnaným prostřednictvím úřadů práce.

Jedním z důvodů výběru tohoto tématu byl můj názor, že jde o velmi aktuální téma. Zároveň mě z velké části také zajímá vazba propojení nezaměstnanosti a vzdělávání z pohledu uplatnění se na trhu práce. V České republice existují regiony s nízkou nezaměstnaností a vedle nich také regiony, které se potýkají s vysokou mírou nezaměstnanosti. Rozdíly v nezaměstnanosti nejsou jen mezi regiony, ale existují i uvnitř těchto území. Dalo by se říci, že každý region v České republice má svá specifika, která se odvíjejí od jeho polohy uvnitř státu, historického vývoje i počtu a struktury jeho obyvatel. Všechny tyto faktory mají zásadní význam pro vytváření konkrétní situace na trhu práce v jednotlivých oblastech naší země. Každý úřad práce musí řešit specifické problémy a jinou míru nezaměstnanosti. Ve své bakalářské práci se proto zabývám konkrétní vazbou mezi nezaměstnaností a vzděláním v okrese Rokycany.

Bakalářskou práci jsem rozdělila mezi teoretickou a výzkumnou část. Teoretická část představuje obecné informace o dlouhodobé nezaměstnanosti a jejích dopadech na člověka a jeho okolí, popisuje rekvalifikace dle zákona o zaměstnanosti. Dále popisuje a znázorňuje formou tabulek a grafů přehled o počtu nezaměstnaných v okrese Rokycany v období 2009 – 2012 a přehled rekvalifikací a jejich úspěšného ukončení.

Výzkumná část bakalářské práce má ukázat, zda nabízené rekvalifikace mají pro dlouhodobě nezaměstnané význam ve vazbě na zaměstnavatele daného regionu a vliv na jejich případné uplatnění na trhu práce.

Při zpracování bakalářské práce jsem kromě metody popisu využila také analýzu statistických údajů. Při psaní práce mezi hlavní zdroje patřil zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. a statistiky Úřadu práce v Rokycanech.

1 NEZAMĚŠTNANOST JAKO SOCIÁLNÍ PROBLÉM

V této kapitole je popsán stručný přehled příčin nezaměstnanosti, míry nezaměstnanosti a důvody vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti. Tato část práce nám pomůže získat základní údaje, které je potřeba znát pro dosažení cíle práce, ve které zjišťujeme právě vazbu dlouhodobě nezaměstnaných na možné uplatnění na trhu práce v Plzeňském kraji, případně přímo na okrese Rokycany. Získáním informací a přehledu o situaci na trhu práce a počtu nezaměstnaných v regionu pak můžeme lépe vyhodnotit údaje, které od konkrétních uchazečů získáme.

1.1 Příčiny nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je jev, kterým je provázena dnešní doba. Příčiny nezaměstnanosti mohou být různé, ale vždy jsou odrazem ekonomické situace ve společnosti, politiky státu, stavu rozpočtu a také podpory státu podnikatelům a zaměstnavatelům. Nezaměstnaným se může stát člověk, který pracuje a je mu ukončen pracovní poměr, aniž to může jakkoliv ovlivnit. Nemá nové pracovní místo a stává se nezaměstnaným. Dále je to člověk, který by rád pracoval, ale nemá dostatečnou kvalifikaci nebo praxi. Nezaměstnaným je ale také člověk, který pracovat nechce a využívá prostě jen slabiny zákona a sociální politiky státu.

Zákon o zaměstnanosti říká: „*Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází*“¹. A tak by to mělo být. Bohužel do statistických údajů o míře registrované nezaměstnanosti je zahrnuta i ta skupina osob, která pracovat nechce, a která mírně zkresluje skutečné procento nezaměstnanosti. Tomu ale nejde v současné době nijak předejít ani zamezit.

¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2013 [cit. 2013-01-03]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_1._ledna_2013.pdf

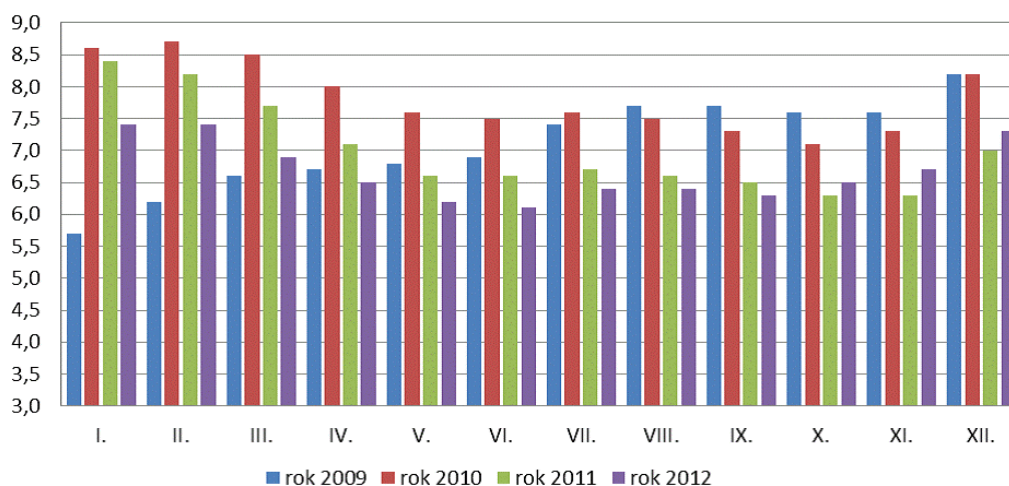
1.2 Míra nezaměstnanosti

Míra registrované nezaměstnanosti je sledována v pravidelných statistikách MPSV a zároveň je možné ji sledovat z pohledu počtu volných míst na jednoho nezaměstnaného. Tento údaj nám říká, jaký je poměr mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Míra nezaměstnanosti (MN) klesá s dobrou ekonomickou situací jak státu, tak zaměstnavatelů, jejich zakázek a jejich začlenění do podporovaných projektů a v neposlední řadě v závislosti na získaných dotacích ESF. K 31.12.2012 byla míra nezaměstnanosti v ČR 9,4%.²

Jelikož se ve své bakalářské práci zabývám řešením dlouhodobé nezaměstnanosti v okrese Rokycany, je potřeba zjistit, jaký vývoj míry nezaměstnanosti je v daném regionu ve srovnání s okolními okresy a také ve srovnání s celkovým údajem v rámci kraje.

Graf č. 1: Vývoj míry nezaměstnanosti za období 2009 - 2012³

Vývoj míry nezaměstnanosti v Plzeňském kraji v letech 2009 - 2012 (%)



² Úřad práce ČR: krajské pobočky statistiky. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2013-01-05]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/zprava_o_situaci_na_trhu_prace_pk_2012-12.pdf

³ Tamtéž

Jak jsem již v úvodu uvedla, rozdíly v nezaměstnanosti nejsou jen mezi regiony, ale existují i uvnitř těchto území. Každý úřad práce musí řešit specifické problémy a jinou míru nezaměstnanosti. V uvedené tabulce (tabulka č. 1) je zpracován přehled míry nezaměstnanosti v jednotlivých regionech v rámci Plzeňského kraje.

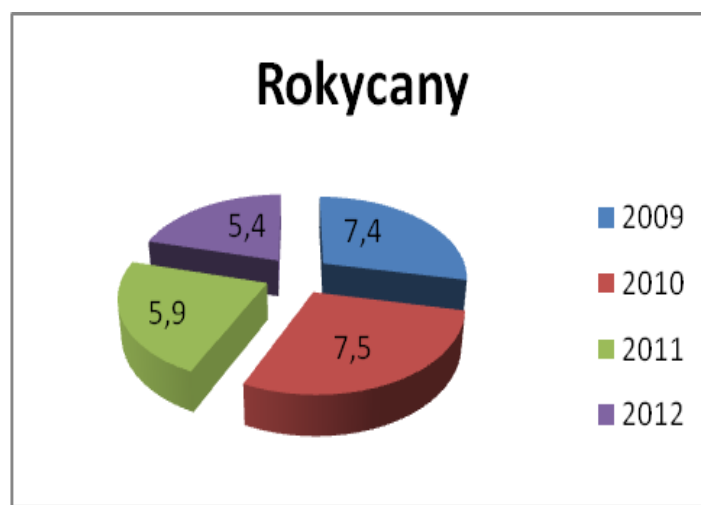
Srovnáním průměrné míry nezaměstnanosti v Plzeňském kraji a míry nezaměstnanosti v okrese Rokycany jsem dospěla k závěru, že přestože roste a klesá ve stejných periodách, míra nezaměstnanosti se v okrese Rokycany od roku 2009 do roku 2012 snížila o 2%, což je spolu s regionem Tachova největší pokles ze všech regionů Plzeňského kraje. Oba regiony mají ve srovnání s ostatními nejvyšší počet obyvatel a nejvyšší počet pracovní síly. Pokud se zaměřím na region Rokycany, od roku 2009 do roku 2012 došlo k velmi výraznému nárůstu rekvalifikací pro uchazeče o zaměstnání i k rozšíření nabídky kurzů v rámci různých regionálních projektů (tabulky č. 6-9). Je tedy skutečně vzdělávání cestou ke snížení nezaměstnanosti? Ve výzkumné části bakalářské práce se pokusím na tuto otázku odpovědět na základě dosažených zjištění.

Tabulka č. 1: Průměrná míra nezaměstnanosti v % v rámci Plzeňského kraje⁴

Region	Rok			
	2009	2010	2011	2012
Plzeň-město	5,3	6,3	5,9	5,8
Plzeň-jih	5,7	6,5	5,8	5,4
Plzeň-sever	6,7	7,8	6,9	6,7
Rokycany	7,4	7,5	5,9	5,4
Tachov	11,8	12,2	10,5	9,6
Plzeňský kraj	7	7,8	7,1	6,7

⁴ Zaměstnanost: statistiky nezaměstnanost časové řady. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2013 [cit. 2013-01-17]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady, vlastní zpracování

Graf č. 2: Vývoj míry nezaměstnanosti pro oblast Rokycany v letech 2009-2012 ⁵



1.3 Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost, tedy nezaměstnanost trvajících déle než šest měsíců, je v současnosti značný problém.

Čím déle jsou totiž lidé bez zaměstnání, tím menší je jejich naděje získat zpět uplatnění na trhu práce. Svým rozsahem ohrožuje dlouhodobá nezaměstnanost hned několik vrstev či skupin obyvatelstva:

- v dřívější době dlouhodobě zaměstnané se stálým zaměstnáním – jsou málo flexibilní a přizpůsobiví na nové pracovní podmínky, obávají se nového – dříve měli stabilní místo s přesně danými požadavky s určitou rutinou – teď je to narušeno
- nekvalifikované a méně vzdělané osoby (významné u nekvalifikovaných žen)
- příslušníky etnických minorit a emigranty – už jejich kulturní odlišnost může být handicapem při získání práce, ale často to může být i handicap ve vzdělanosti, kvalifikaci nebo v nedostatečné znalosti úředního jazyka

⁵ Zaměstnanost: statistiky nezaměstnanost časové řady. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2013 [cit. 2013-01-17]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady, vlastní zpracování

- fyzické osoby starší 50 let
- mladistvé
- a v neposlední řadě také postižené a jinak znevýhodněné osoby⁶

Dlouhodobá nezaměstnanost bývá velmi často důsledkem stagnace nebo poklesu celé ekonomiky. V souvislosti s tím je třeba podotknout, že podle zákona o zaměstnanosti se při zprostředkování zaměstnání věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to mimo jiné i fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. Právě tyto chráněné kategorie uchazečů o zaměstnání jsou určitým způsobem jedinečné a je k nim potřeba přistupovat odlišně jak v oblasti různých forem poradenství, tak i při zprostředkování zaměstnání, stejně tak jako při uplatňování dalších možností, které dávají nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), mezi něž lze zařadit zejména rekvalifikace.⁷

Problémem dlouhodobé nezaměstnanosti je i fakt, že práce je v moderní společnosti vnímána jako potřeba, jejímž prostřednictvím člověk realizuje své plány a ambice a také jakési uspokojení. Osoby dlouhodobě vyřazené z pracovního trhu se mohou považovat za méněcenné a neúspěšné. Při dlouhodobé nezaměstnanosti může dojít až k pocitu, že být nezaměstnaný je normální. Nezaměstnaný si zvykl a dokázal se přizpůsobit novým podmínkám, tj. velkému objemu volného času a omezeným finančním zdrojům. Dlouhodobá nezaměstnanost vylučuje nezaměstnané z trhu práce tím, že dokáže pozměnit pracovní morálku a snižuje motivaci k nalezení nového místa na minimum, tvoří předsudky – zaměstnavatelé jsou nedůvěřiví vůči dlouhodobě nezaměstnaným a dlouhou dobu bez práce berou i jako určité osobní selhání. Samozřejmostí je i

⁶ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4., s. 46-47

⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2013 [cit. 2013-01-03]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_1._ledna_2013.pdf

ztráta lidského kapitálu. Bez zaměstnání nelze dále rozvíjet dovednosti ani zvyšovat svoji kvalifikaci.⁸

U mnoha uchazečů dochází navíc ke kumulaci faktorů, které jsou příčinou dlouhodobé evidence. Skupina dlouhodobě evidovaných uchazečů představuje trvalý problém, neboť se zvyšující se délkou doby nezaměstnanosti dochází ke snižování pracovního potenciálu a ke vzniku dalších sociálních problémů. Okres Rokycany ve většině sledovaných kategorií dosahuje podobných hodnot jako je průměr v Plzeňském kraji i v České republice. V okrese je dlouhodobě vysoký podíl uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 24 měsíců. Naopak podíl uchazečů, kteří jsou v evidenci po dobu 6 – 9 měsíců, patří v okrese Rokycany k nejnižším z celého Plzeňského kraje. Níže uvedené tabulky pak vypovídají o vývoji počtu nezaměstnaných (včetně dlouhodobě nezaměstnaných) v okrese Rokycany v letech 2009 - 2012.

Tabulka č. 2: Počet nezaměstnaných podle délky evidence v okrese Rokycany v roce 2009⁹

Doba evidence	Celkem uchazečů	Z toho ženy
Do 3 měsíců	669	336
3 – 6 měsíců	499	246
6 – 9 měsíců	271	141
9 – 12 měsíců	245	122
12 – 24 měsíců	246	149
Nad 24 měsíců	216	133
Celkem	2146	1127
Průměrná délka evidence ve dnech	398	442

⁸ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4., s. 74-75

⁹ Zaměstnanost: statistiky nezaměstnanost čtvrtletní. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2013 [cit. 2013-02-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>, vlastní zpracování

Tabulka č. 3: Počet nezaměstnaných podle délky evidence v okrese Rokycany v roce 2010¹⁰

Doba evidence	Celkem uchazečů	Z toho ženy
Do 3 měsíců	806	340
3 – 6 měsíců	368	213
6 – 9 měsíců	164	92
9 – 12 měsíců	143	89
12 – 24 měsíců	332	215
Nad 24 měsíců	268	155
Celkem	2081	1104
Průměrná délka evidence ve dnech	404	453

Tabulka č. 4: Počet nezaměstnaných podle délky evidence v okrese Rokycany v roce 2011¹¹

Doba evidence	Celkem uchazečů	Z toho ženy
Do 3 měsíců	595	273
3 – 6 měsíců	289	177
6 – 9 měsíců	170	100
9 – 12 měsíců	96	58
12 – 24 měsíců	203	122
Nad 24 měsíců	267	172
Celkem	1620	902
Průměrná délka evidence ve dnech	438	479

¹⁰ Zaměstnanost: statistiky nezaměstnanost čtvrtletní. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2013 [cit. 2013-02-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>, vlastní zpracování

¹¹ Tamtéž

Tabulka č. 5: Počet nezaměstnaných podle délky evidence v okrese Rokycany v roce 2012¹²

Doba evidence	Celkem uchazečů	Z toho ženy
Do 3 měsíců	611	305
3 – 6 měsíců	325	184
6 – 9 měsíců	150	94
9 – 12 měsíců	118	68
12 – 24 měsíců	218	117
Nad 24 měsíců	251	161
Celkem	1673	929
Průměrná délka evidence ve dnech	427	456

2 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI NA ČLOVĚKA BEZ PRÁCE

Tato část práce se zabývá tématem, jaké dopady psychické, sociální i rodinné může mít nezaměstnanost na daného člověka. Všechny tyto faktory ovlivňují jeho motivaci chtít danou situaci řešit a hledat formy svého dalšího uplatnění. Z těchto důvodů je tato teoretická část velmi podstatná pro propojení souvislostí spojených s výzkumnou částí práce při hledání odpovědi na otázku, zda jsou rekvalifikace východiskem pro člověka bez práce.

Dlouhodobá nezaměstnanost se vyznačuje tím, že velmi působí na člověka, který hledá práci. Pokud člověk delší dobu práci nenalezne, začíná rezignovat a ztrácí motivaci pro další hledání. Zároveň přichází o získané pracovní návyky, kvalifikaci, a co je vůbec nejhorší, začíná postupně přivykat na život pouze ze

¹² Zaměstnanost: statistiky nezaměstnanost čtvrtletní. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2013 [cit. 2013-02-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>, vlastní zpracování

sociálních dávek. To s sebou nese velmi nepříznivý efekt, a to zvýšení přirozené míry nezaměstnanosti.¹³

Zjednodušeně řečeno, původně nedobrovolně nezaměstnaní se díky smíření se s neúspěchy o návrat na pracovní trh stali dobrovolně nezaměstnanými.

2.1 Změna psychiky

Ztráta zaměstnání je jedním z nejvíce stresujících faktorů, které mohou vyvolat celou řadu psychických problémů. Často se začnou objevovat psychické reakce, kterými se organizmus brání a vyrovnává se ztrátou pracovního místa. Změna psychiky, nástup depresí s sebou přináší ztrátu kontaktů, společenského uplatnění i postavení v rodině. Návštěva psychologa či psychiatra tak je vyústěním psychického strádání dlouhodobě nezaměstnaného.

2.2 Sociální dopady

Ztráta zaměstnání vede k sociální izolaci nezaměstnaného, a to ze dvou hlavních důvodů.

Již samotná ztráta zaměstnání je zároveň ztrátou řady sociálních kontaktů mezi spolupracovníky, obchodními partnery a všemi dalšími kontakty, které přímo souvisely s pracovní činností nezaměstnaného. V průběhu nezaměstnanosti se dále snižuje frekvence kontaktů ve vztahu k širšímu okolí. Nezaměstnaní se nechtějí stýkat se svým okolím a těmi, kteří práci mají. Nechtějí prostě vysvětlovat, proč o práci přišli a zda a jak hledají práci novou. Připadají si tak neúspěšní a méněcenní.

¹³ RUSMICOVÁ, Lada. *Makroekonomie: základní kurs*. 4. vyd. Slaný: Melandrium, 1997, 167 s. ISBN 80-901-8018-3., s. 21 -23.

Dalším podstatným dopadem na nezaměstnaného je nemožnost získání stejných hmotných statků jako v době zaměstnanosti a pravidelného příjmu. Ztrácí tak možnost udržení standardu, životního stylu a možnosti zajistit sobě i rodině komfort, na který je zvyklý.

Vážným sociálním dopadem je také změna struktury dne a vnímání času. Čas strávený v práci utíká rychleji než čas, který trávíme doma. Dochází ke splynutí všedního a víkendového dne. Nezaměstnaný má neomezené množství volného času, ale přestává ho smysluplně využívat. Většina dlouhodobě nezaměstnaných si postupem času nedokáže udržet režim dne, pracovní návyky a dělení dne na povinnost a zábavu. Tento jev je sledován více mezi muži než ženami, jelikož žena své povinnosti přenesla do péče o domácnost a děti, zatímco muž je považován za živitele rodiny a vnitřně pociťuje povinnost rodinu zajistit. U těchto jedinců nastupují deprese a pocity zbytečnosti a neschopnosti.¹⁴

2.3 Vliv na rodinu

Nezaměstnanost nedopadá negativně jen na samotného nezaměstnaného, ale také na jeho rodinu, příbuzné a může mít nežádoucí důsledky i pro společnost.

Nezaměstnanost může narušit stabilitu rodiny, vztahy mezi jejími členy a bývá také častým jevem, že si rodina přestává jedince vážit díky neschopnosti zajištění příjmu do rodinného rozpočtu. Členové rodiny se tak musí omezit nebo změnit své návyky a nároky, což ne vždy nesou bez problémů. V souvislosti s nezaměstnaností se objevují také případy násilných trestných činů, sebevraždy a alkoholismus.

Násilí bývá nejčastěji pácháno na partnerovi nebo na dětech. Není však jednoznačně prokázáno, zda za násilí může jenom nezaměstnanost. Je podstatné říci, že rodina by neměla pro nezaměstnaného představovat stresor, ale měla by

¹⁴ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4., s. 76-79

se pro něj stát útočištěm, neboť rodina představuje v životě člověka nezastupitelnou a důležitou roli.¹⁵

2.4 Pomoc z propasti dlouhodobé nezaměstnanosti

Nejznámější institucí působící na trhu práce v České republice jsou úřady práce. Existují již od roku 1990. Byly zřízeny zakládající listinou Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a jejich činnost upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Úřady práce (ÚP) jsou správními úřady zabezpečující státní politiku zaměstnanosti, která zahrnuje zabezpečování práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce. Úřady práce vypracovávají koncepce zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na trhu práce, programy a projekty pro pracovní uplatnění osob. Zároveň jsou ideálním místem pro získávání informací, jelikož nabízí různé poradenské, zprostředkovatelské služby a poskytují podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci. V posledních několika letech také dochází k větší aktivní angažovanosti úřadů práce, například ve smyslu zvyšování, doplňování kvalifikace a získávání dalších dovedností uchazečů o zaměstnání. Různé poradenské aktivity a rekvalifikační kurzy jsou jednou z možností, jak si uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání s nízkou mírou kvalifikace mohou za finanční pomoci státu chybějící, avšak potřebné znalosti a dovednosti doplňovat. Tato aktivní role úřadů práce začíná být čím dál tím více důležitá, a to díky velmi specifickým požadavkům a potřebám trhu práce.¹⁶

Nejen úřady práce mohou státu pomáhat v řešení nezaměstnanosti a problémů s ní spojenými. Velká důležitost či dokonce nutnost je dnes přisuzována kooperaci s ostatními institucemi fungujícími na trhu práce, jako jsou různé personální agentury, dobročinné organizace nebo vládní i nevládní organizace.

¹⁵ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4., s. 79-80,91

¹⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2013 [cit. 2013-01-03]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_1._ledna_2013.pdf

3 VZDĚLÁVÁNÍ FORMOU REKVALIFIKACE

Kapitola vzdělávání formou rekvalifikace popisuje obecné podmínky pro zařazení uchazeče do rekvalifikačních kurzů, jeho možnosti v souvislosti se zákonem o zaměstnanosti a také přehled rekvalifikačních kurzů, které jsou poskytovány Úřadem práce v Rokycanech v období 2009-2012. Tato kapitola je pak nedílnou součástí pro výzkumnou část, kde získané poznatky porovnáváme a analyzujeme i v souvislosti se statistickými údaji, zjištěnými v této části práce.

Důležitými a často používanými pojmy jsou dnes kvalifikace a kompetence. Milan Beneš ve své knize *Andragogika* popisuje, že tyto pojmy nejsou jednotně definovány, ale pojem kvalifikace můžeme chápat jako vztah člověka a práce, tedy vztah mezi individuálními předpoklady a pracovními podmínkami. Kvalifikace pak buď odpovídá, nebo neodpovídá nárokům daného pracovního místa nebo určené pozice.¹⁷ A právě kvalifikace nezaměstnaného není většinou v souladu s požadovanou kvalifikací na určené volné pracovní místo. V těchto případech je právě vhodným řešením rekvalifikace uchazeče na kvalifikaci, kterou požaduje daný zaměstnavatel na konkrétní pozici. To by byl samozřejmě naprosto ideální stav, kdy systém vzdělávání by reagoval na aktuální situaci na trhu práce. Společenská poptávka po nových druzích znalostí a kvalifikacích byla vlastně také důvodem vzniku andragogiky jako oboru zaměřeného na vzdělávání dospělých.

*„Vznik vzdělávání dospělých je reakcí na historické a společenské změny moderních společností. V různých epochách a společenských podmínkách se názory na význam a úlohu vzdělávání dospělých mění. Specifický je i vývoj českého vzdělávání dospělých.“*¹⁸

A právě systém rekvalifikací umožňuje fyzickým osobám získat kvalifikaci pro nové zaměstnání nebo udržení stávajícího zaměstnání. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se

¹⁷ BENEŠ, Milan. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, 135 s. ISBN 978-802-4725-802., s. 17

¹⁸ Tamtéž, s. 19

vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání (§ 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).¹⁹

3.1 Podmínky pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu

- být v evidenci úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání
- mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje (např. příslušný stupeň vzdělání, některé znalosti a dovednosti – záleží na typu rekvalifikace)
- být zdravotně způsobilý pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese
- rekvalifikace musí být potřebná – dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa
- rekvalifikace musí být účelná - po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání.²⁰

3.2 Možnosti rekvalifikací v souvislosti s novelou zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2012

Krajské pobočky úřadu práce zabezpečují rekvalifikaci na základě písemně uzavřené dohody o provedení rekvalifikace s rekvalifikačním zařízením (soukromé vzdělávací zařízení, podnikové zařízení, škola apod.). Rekvalifikace se provádí v rámci dalšího profesního vzdělávání, tj. mimo počáteční vzdělávání. Propojení rekvalifikací s Národní soustavou kvalifikací (NSK) na základě zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání umožňuje účastníkům rekvalifikačních kurzů získat nejen profesní kvalifikaci, ale i úplnou

¹⁹ Zaměstnanost: pro občany rekvalifikace. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2013-02-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

²⁰ Tamtéž

profesní kvalifikaci. Některé úplné profesní kvalifikace se skládají z několika profesních kvalifikací. Získá-li účastník rekvalifikace osvědčení o všech požadovaných profesních kvalifikacích, bude moci na příslušné škole nebo učilišti složit zkoušku předepsanou pro příslušný obor vzdělání (tzn. závěrečnou „učňovskou“ nebo maturitní zkoušku) a získat certifikát o dosažení odpovídajícího stupně vzdělání.²¹

3.3 Výběr a zařazování do rekvalifikace

Výběru zájemců o účast v rekvalifikaci předchází profesně-poradenský pohovor, který provádí útvar zaměstnanosti kontaktního pracoviště úřadu práce. Tento útvar také podává návrh na zařazení do rekvalifikace referátu zprostředkování a poradenství úřadu práce. Konečné stanovisko k návrhu na zařazení do rekvalifikace má tento referát. K podpisu dohod jsou uchazeči a zájemci o zaměstnání zařazení do rekvalifikačních kurzů zváni útvarem zaměstnanosti kontaktních pracovišť nebo referátem zprostředkování a poradenství úřadu práce.

V souvislosti s novelou zákona o zaměstnanosti k 1. 1. 2012 se objevila nová forma rekvalifikace - zvolená rekvalifikace. Podle ustanovení §109a) ZoZ si může uchazeč o zaměstnání zabezpečit rekvalifikaci sám. Pro tento účel si zvolí druh činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat a rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. Vynaložená finanční částka na zvolenou rekvalifikaci nesmí v období 3 let přesáhnout celkovou částku 50 000 Kč. Úřad práce uhradí cenu zvolené rekvalifikace po úspěšném absolvování rekvalifikace přímo rekvalifikačnímu zařízení. Úřad práce může hradit cenu rekvalifikace pouze za dobu, po kterou je zájemce o zvolenou rekvalifikaci veden v evidenci uchazečů o

²¹ Zaměstnanost: pro občany rekvalifikace. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2013-02-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání. Nedokončí-li rekvalifikaci bez vážných důvodů, úřad práce za něho cenu zvolené rekvalifikace neuhradí.²²

Zvolená rekvalifikace má pro uchazeče velikou výhodu v tom, že pokud nepostačuje nabídka standardně nabízených rekvalifikačních kurzů úřadem práce, může si uchazeč vybrat jinou konkrétní rekvalifikaci, která je například požadována potenciálním zaměstnavatelem a nebylo by možné ji jinak získat. Dále podporuje nezaměstnané ve vlastních aktivitách při hledání zaměstnání dle možných příležitostí na trhu práce.

Základem zařazení na jakýkoliv rekvalifikační kurz je ale to, aby si uchazeč uvědomil, co vlastně chce. Většina se totiž orientuje na očekávání okolí, na doporučení známých a přátel, na standardní nabídky nejfrekventovanějších kurzů a neřídí se osobními potřebami a touhami. Pokud sám uchazeč neví, jaký typ rekvalifikace chce, čeho jeho absolvováním chce dosáhnout, měl by věnovat sám sobě více času, nebo se o to alespoň pokusit. Ernie J. Zelinski, ve své knize *Nebojte se nepracovat*, říká: „*Věnujeme příliš mnoho pozornosti tomu, co po nás chtějí ostatní. Společnost chce, abychom chtěli. Reklamy chtějí, abychom chtěli. Naše rodina chce, abychom chtěli.Všichni po nás chtějí tak moc, abychom chtěli, že nám vůbec nezbývá čas zjistit, co chceme my sami.*“²³

3.4 Přehled rekvalifikací v období 2009-2012

3.4.1 Přehled rekvalifikačních kurzů k 31. 12. 2009

V roce 2009 bylo nejfrekventovanější obsazování kurzů, které se zabývají základními dovednostmi v oblasti práce s osobním počítačem, na druhém a třetím místě figuroval zájem o rekvalifikace obsluha elektrovozíku a motovozíku a

²² Zaměstnanost: pro občany, rekvalifikace. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2013-02-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

²³ ZELINSKI, Ernie J. *Nebojte se nepracovat*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2003, 170 s. ISBN 80-717-8782-5.,s. 96-98

administrativní pracovník, další místo obsadil žádaný kurz účetnictví. Zájem uchazečů se zvýšil i o základní kurzy svařování dle ČSN a EN a i o kurz pracovníka v sociálních službách – pečovatelka.

Tabulka č. 6: Seznam rekvalifikačních kurzů v okrese Rokycany v roce 2009²⁴

Název rekvalifikačního kurzu (řazeno abecedně)
Administrativní pracovník
Obsluha elektrovozíku a motovezíku
Obsluha osobního počítače
Pracovník v sociálních službách – pečovatelka
Pracovník znalý práce v elektrotechnice
Tvorba a úprava www stránek
Účetnictví a daňová evidence s využitím VT
Základní kurz svařování dle ČSN a EN
Základy obsluhy osobního počítače

3.4.2 Přehled rekvalifikačních kurzů k 31. 12. 2010

Již tradičně nejfrekventovanější bylo obsazování kurzů, které se zabývají základními dovednostmi v oblasti práce s osobním počítačem, druhé místo obsadily kurzy pracovníka sociální péče a třetí místo patřilo kurzům obsluhy elektrovozíku a motovezíku. Velký zájem projevovali uchazeči rovněž o kurz administrativního pracovníka, firemního logistika a o kurzy účetnictví, nově se prosadil i kurz specialisty efektivnosti podnikání dle osnov EBC*L s certifikátem mezinárodní platnosti. Rok 2010 byl specifický velkým zastoupením různorodosti rekvalifikačních kurzů, které svým zaměřením pokryly nejen potřebu vzdělávání v oblasti obsluhy výpočetní techniky, ale i nutnosti poskytovat služby v oblasti péče o tělo (pedikúra, manikúra, kadeřnické práce, masér), zvýšil se rovněž počet zájemců o samostatné podnikání. Určité nejasnosti nastaly pouze při uzavírání tzv. dílčích kvalifikací, které byly v roce 2010 novinkou pro všechny zúčastněné strany (uchazeče, úřad práce, rekvalifikační zařízení).

²⁴ Informační systém MPSV – OK práce, přehled uzavřených dohod s rekvalifikačními středisky, vlastní zpracování

Tabulka č. 7: Seznam rekvalifikačních kurzů v okrese Rokycany v roce 2010 ²⁵

Název rekvalifikačního kurzu (řazeno abecedně)
Administrativní pracovník
AutoCAD
Číšník – jednoduchá obsluha hostů
Číšník – složitá obsluha hostů
Číšnické práce
Firemní logistik
Kadeřník – kadeřnice
Kuchař – příprava teplých pokrmů
Manikúra včetně nehtové modeláže
Masér
Mzdové účetnictví
Obchodník s nemovitostmi
Obsluha elektrovozíku a motovozíku
Obsluha osobního počítače
Pedikúra včetně nehtové modeláže
Personalistika
Pracovník v sociálních službách
Pracovník pro samostatnou činnost v elektrotechnice
Pracovník sociální péče
Přípravný kurz pracovníka znalého práce v elektrotechnice
Podnikání
Specialista efektivnosti podnikání dle osnov EBC*L
Tvorba a úprava www stránek
Účetnictví a daňová evidence s využitím VT
Účetnictví
Vazba a aranžování květin
Základní kurz svařování dle ČSN a EN
Základy obsluhy osobního počítače
Základy podnikání

²⁵ Informační systém MPSV – OK práce, přehled uzavřených dohod s rekvalifikačními středisky, vlastní zpracování

3.4.3 Přehled rekvalifikačních kurzů k 31. 12. 2011

Rok 2011 plynule navazoval na nabídku rekvalifikačních kurzů z roku 2010. Svým rozsahem i počtem zařazených uchazečů odpovídá přehledu v tabulce č. 7. V roce 2011 se zvyšoval zájem o kurz specialisty efektivnosti podnikání dle osnov EBC*L s certifikátem mezinárodní platnosti a nově byl otevřen kurz obsluha osobního počítače dle osnov ECD*L s certifikátem mezinárodní platnosti. O kurzy s mezinárodní platností je mezi uchazeči stále větší zájem, jelikož potenciální zaměstnavatelé mají stále častěji zahraniční spoluvlastníky a těmto certifikátům přikládají větší důraz.

3.4.4 Přehled rekvalifikačních kurzů k 31. 12. 2012

V roce 2012 došlo ke změnám jak v informačním systému, tak v organizační struktuře úřadů práce a to mělo dopad i na zařazování do rekvalifikačních kurzů. Nabídka rekvalifikačních kurzů byla stále poměrně pestrá, ale časovým posunem, který nastal z důvodu nutnosti realizace výběrových řízení na dodavatele těchto služeb, se v roce 2012 mohli uchazeči zařadit pouze do těch rekvalifikačních kurzů, které již byly řádně vysoutěženy. Mezi ně patří následující kurzy:

Tabulka č. 8: Seznam rekvalifikačních kurzů v okrese Rokycany v roce 2012²⁶

Název rekvalifikačního kurzu (řazeno abecedně)
Administrativní pracovník
Finanční poradce
Florista
Logistik
Mzdové účetnictví s využitím výpočetní techniky
Obsluha CNC strojů
Obsluha elektrovozíku a motovozíku (vysokozdvíhový volantový do 5 tun, vstupní předpoklad řidičský průkaz kat. B, C, D nebo T)

²⁶ Informační systém MPSV - AIS zaměstnanost, přehled uzavřených dohod s rekvalifikačními středisky, vlastní zpracování

Název rekvalifikačního kurzu (řazeno abecedně) – pokračování tabulky č. 8
Obsluha osobního počítače
Obsluha osobního počítače (pro pokročilé)
Personalista
Počítačová gramostnost (dle sylabu ECDL)
Pracovník grafického studia
Pracovník v sociálních službách
Skladník
Strážný
Tvorba www stránek
Účetnictví a daňová evidence s využitím výpočetní techniky
Základní kurz svařování dle ČSN 050705 - ZK 135 1.1+EN 287-1 135 P FW 1.1 S t10 PF ml
Základy podnikání

Pozitivní změnou zákona o zaměstnanosti byla možnost zvolených rekvalifikací, kdy si uchazeč sám vybral libovolný kurz a požádal úřad práce o možnost jeho absolvování.

Právě z důvodu probíhajících výběrových řízení na dodavatele rekvalifikačních kurzů nebylo možné od ledna do září 2012 uchazeče zařadit na jiný druh rekvalifikace. Zvolená rekvalifikace pak byla jedinou cestou vzdělávání uchazečů. Velká výhoda zvolené rekvalifikace je ta, že uchazeč na základě požadavku nebo doporučení potenciálního zaměstnavatele vyhledá vhodný typ rekvalifikačního kurzu a po jeho absolvování má velkou šanci na získání zaměstnání. Dokonce velká část žádostí o zvolenou rekvalifikaci obsahuje rovnou příslib zaměstnavatele, že po úspěšném absolvování daného uchazeče zaměstnají. Do zvolených rekvalifikací bylo zařazeno celkem 21 uchazečů.

Tabulka č. 9: Seznam zvolených rekvalifikací v okrese Rokycany v roce 2012 ²⁷

Název rekvalifikačního kurzu – zvolené rekvalifikace (řazeno abecedně)
Kurz strojníků stavebních strojů
Manikúra včetně nehtové modeláže
Manikúra včetně nehtové modeláže
Masér pro sportovní a rekondiční masáže mimo oblast zdravotnictví
Obsluha elektrovozíku a motovozíku
Pracovník grafického studia
Pracovník NDT magnetickou práškovou metodou (stupeň 2)
Pracovník v sociálních službách
Profesní průkaz
Profesní školení řidiče
Rozšíření ŘP ze skupiny B na skupinu C
Rozšíření ŘP ze skupiny C na skupinu C+E
Svařování - ČSN EN 287-1 141 TBW 6 St 6 D 50 H-L 045 ssnb
Svařování ZK 111 1.1 + ČSN EN 287-1 111 P FW 1.1 B t10 PF ml
Svařování ZK 135 1.1 + ČSN EN 287-1 135 PFW 1.1 St 10 PF ml
Účetnictví, mzdové účetnictví a daňová evidence
Základní kurz svařování - ZK 135 W 1.1 CO2
Základy podnikání

4 REKVALIFIKACE JAKO CESTA KE VZDĚLÁNÍ

Závěrečná kapitola teoretické části bakalářské práce popisuje možnosti, jaké mají zaměstnavatelé prostřednictvím úřadů práce pro uchazeče s rekvalifikací, jaká je statistika zařazení jednotlivých uchazečů do rekvalifikací a předkládá přehled rekvalifikovaných uchazečů podle věkových kategorií. Stejně jako předchozí kapitola je i tato podkladem pro výzkumnou část a analýzu zjištěných údajů.

²⁷ Informační systém MPSV - AIS zaměstnanost, přehled uzavřených dohod zvolených rekvalifikací, vlastní zpracování

4.1 Vazba zaměstnavatelů na rekvalifikované uchazeče úřadu práce

Zaměstnavatelům, kteří provádějí rekvalifikaci v zájmu dalšího pracovního uplatnění svých zaměstnanců, mohou být na základě písemné dohody s příslušným úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady spojené s touto činností (§ 110 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů). V tomto případě lze hradit pouze náklady na realizaci rekvalifikačního kurzu (kurzovné), nikoli náhradu mzdy, která přísluší rekvalifikovanému zaměstnanci po dobu rekvalifikace realizované v pracovní době, ani např. cestovné nebo náklady na ochranné pracovní prostředky. Žádosti zaměstnavatelů o finanční příspěvek na rekvalifikaci zaměstnanců přijímá referát zprostředkování a poradenství úřadu práce, na kterém je možno obdržet formulář žádosti.

V případě, že zaměstnavatel chce přijmout na pracovní místo uchazeče úřadu práce, má možnost zažádat o dotaci na mzdu tohoto pracovníka. Jde o vytvoření tzv. společensky účelného pracovního místa (SÚPM), kdy na vybraného uchazeče získává zaměstnavatel dotaci na určité období a v rozsahu podle kategorie uchazeče a na základě směrnice platné pro dané období.²⁸

Přesto, že na úřadech práce přibývá rekvalifikovaných uchazečů, na které může zaměstnavatel čerpat zmíněný příspěvek, zájem o tyto uchazeče není zatím nijak vysoký a míru nezaměstnanosti to v současné době nijak nesnižuje. Ve výzkumné části své bakalářské práce se proto zabývám průzkumem, jak vnímá nabídku rekvalifikovaných uchazečů potenciální zaměstnavatel a zda jsou o těchto možnostech zaměstnavatelé dostatečně informováni.

²⁸ Zaměstnanost: pro občany, rekvalifikace. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2013-02-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

4.2 Statistika zařazení uchazečů do rekvalifikací a přehled jejich uplatnění

Počet uchazečů zařazených do rekvalifikací zaznamenal ohromný nárůst v roce 2010. Oproti roku 2009 byla totiž nabídka rekvalifikačních kurzů pro uchazeče evidované na Úřadu práce v Rokycanech velmi pestrá a možnosti pro zařazení vhodných uchazečů se rozšířily. Důvodem byla aktivita daného úřadu a zajištění smluvních partnerů a rekvalifikačních středisek, které tyto kurzy pořádaly ve většině případů přímo v Rokycanech. Výběrová řízení, která byla provedena v rámci dotačních programů ESF, tak umožnila danému úřadu práce vybrat rekvalifikační kurzy s ohledem na strukturu a možnosti svých uchazečů. Tyto kurzy byly vybrány a zajištěny do konce roku 2011.

Vzhledem ke změně organizační struktury úřadů práce od 1. 4. 2011 muselo být vypsáno na rekvalifikační kurzy nové výběrové řízení, vždy hromadně pro celý kraj. To bylo důvodem poklesu počtu zařazených uchazečů do rekvalifikací v roce 2012, jelikož kurzy bylo možné realizovat až od října 2012. Za poslední čtvrtletí však bylo zařazeno ještě 126 uchazečů, což v případě stejného průměru zařazení i v předchozích čtvrtletích roku by celkem za rok 2012 dělalo průměrně cca 500 zařazených uchazečů a znamenalo by tak opět nárůst oproti minulým rokům.

Mezi další změny v roce 2012 patřila i novela zákona o zaměstnanosti platná od 1. 1. 2012 a nasazení nového informačního systému AIS zaměstnanost také od 1. 1. 2012. Nasazení nového informačního systému přineslo v roce 2012 nemalý počet komplikací a také nemožnost zpracovat statistické přehledy za daný rok ve stejném rozsahu jako v minulých letech. Rozdělení zařazených uchazečů do rekvalifikací na podíl žen, uchazeče s dlouhodobou evidencí, věkové kategorie apod. tak nebylo do doby zpracování této bakalářské práce možné získat z oficiálních statistik MPSV. Jsou tedy doplněny z dat poskytnutých informačním systémem AIS zaměstnanost a jejich ručním přepočtem. Tyto údaje byly pak doplněny do uvedené tabulky (tabulka č.10) v části roku 2012. Při zpracování

údajů však mohu říci, že rok 2012 odpovídá průměrným hodnotám let 2010-2011, kdy dochází k nárůstu zájmu o jednotlivé druhy rekvalifikací.

Tabulka č. 10: Zařazení uchazečů do rekvalifikací a přehled uplatnění po absolvování rekvalifikací v letech 2009-2012 ²⁹

	2009	2010	2011	2012
Počet zařazených uchazečů	137	414	460	126
<i>z toho ženy</i>	101	279	315	86
<i>z toho uchazeči v evidenci déle jak 5 měsíců</i>	71	190	179	49
Počet vyřazených uchazečů z evidence do 12-ti měsíců po úspěšné rekvalifikaci	31	134	92	29
<i>z toho uchazeči v evidenci déle jak 5 měsíců</i>	0	0	0	0

Zajímavým zjištěním, které vyplynulo ze zpracovaných statistických údajů, je fakt, že z celkového počtu zařazených uchazečů s evidencí delší jak 5 měsíců se z úřadu práce (po úspěšné rekvalifikaci) nevyřadil ani jeden uchazeč. Domnívám se, že tento údaj je velkým signálem pro přehodnocení systému běžných rekvalifikačních kurzů, právě pro uchazeče dlouhodobě nezaměstnané a nastavení systému vzdělání tak, aby motivovalo tuto kategorii uchazečů. U ostatních uchazečů se ukončení evidence v návaznosti na úspěšné absolvování rekvalifikace pohybuje mezi 20-30%.

²⁹ Zaměstnanost: statistiky rekvalifikace. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2013 [cit. 2013-02-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek> (roky 2009-2011), vlastní zpracování Informační systém MPSV - AIS zaměstnanost (rok 2012), vlastní zpracování

Pro ilustraci uvádím příhodu jedné starší ženy, která šla k lékaři s bolavým kolenem. Doktor koleno prohlédl a řekl: „ *Co byste chtěla, to koleno je staré*“. Paní ale s lékařem nesouhlasila a odpověděla: „ *Koleno je sice staré, ale to není příčinou problému. Druhé koleno je staré stejně a je úplně zdravé*“.³⁰

Tento příklad, myslím, velmi dobře vystihuje srovnání přístupu dlouhodobě nezaměstnaných ke vzdělání a hledání nového uplatnění na trhu práce. Uchazeči mohou být stejně staří, stejnou dobu nezaměstnaní, ale jeden uplatnění hledá, druhý ne. Jeden vidí v rekvalifikaci a vzdělávání cestu z úřadu práce, druhý ne. V této souvislosti bych citovala Milana Beneše: „*Kdo se v dnešní době nevzdělává, projevuje neochotu pracovat sám na sobě, což trh práce negativně oceňuje*.“³¹

4.3 Přehled věkových kategorií na rekvalifikacích

Jak je patrné z následujícího přehledu v tabulce (tabulka č. 11) a v uvedených grafech (graf č. 3), věková struktura uchazečů, kteří jsou zařazeni do rekvalifikací, je poměrně vyrovnaná ve většině těchto kategorií a největší nárůst v letech 2009-2011 zaznamenaly kategorie 35-50 lety. Bohužel rok 2012 nelze s tohoto pohledu hodnotit, jelikož nová aplikace úřadů práce toto rozdělení neposkytuje.

„Kolik absolventů loni v Česku hledalo práci? Kolik lidí nad padesát let? A kolik rodičů s malými dětmi? Statistiky jsou možná nuda, ale ministerstvu práce citelně chybí; bez nich může sotva správně rozhodovat o politice zaměstnanosti. Důvodem problému je informační systém, který loni bez výběrového řízení na úřady práce nasadil exministr Jaromír Drábek (TOP 09) spolu se svým tehdejším náměstkem Vladimírem Šiškou. Ten totiž tyto věci sledovat neumí. “Data nebyla průběžně k dispozici proto, že nový informační systém nasazený od ledna 2012

³⁰ ZELINSKI, Ernie J. *Nebojte se nepracovat*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2003, 170 s. ISBN 80-717-8782-5. ,s. 163

³¹ BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008, 135 s. ISBN 978-802-4725-802., s. 49

neobsahoval potřebný modul, který byl součástí systému předchozího," vysvětluje mluvčí ministerstva Štěpánka Filipová³².

Z přehledu z let 2009-2011 vyplývá, že se stále více zvyšuje zařazení uchazečů ve věkové kategorii mladistvých a absolventů. Zájem o rekvalifikace je v této věkové kategorii dán především tím, že se mladí lidé ocitnou na evidenci úřadu práce po neúspěšném absolvování střední školy a potřebují pro uplatnění se na trhu práce prostě mít nějakou kvalifikaci. Nebo naopak, úspěšně dokončí střední či vysokou školu, ale uplatnění v daném oboru také nenajdou. V tomto případě mají kvalifikaci, ale chybí jim praxe, kterou zaměstnavatelé velmi často požadují.

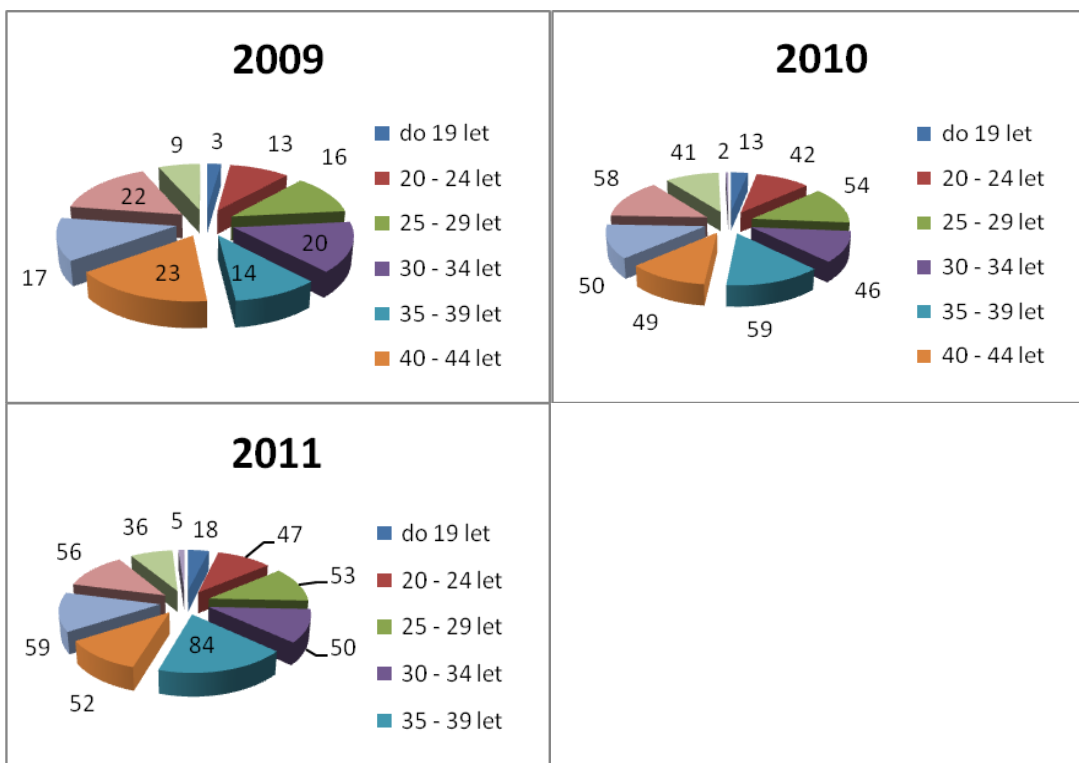
Tabulka č. 11: Věková struktura uchazečů rekvalifikací v letech 2009-2011³³

Věková struktura	2009	2010	2011
do 19 let	3	13	18
20 - 24 let	13	42	47
25 - 29 let	16	54	53
30 - 34 let	20	46	50
35 - 39 let	14	59	84
40 - 44 let	23	49	52
45 - 49 let	17	50	59
50 - 54 let	22	58	56
55 - 59 let	9	41	36
60 - 64 let	0	2	5
65 a více let	0	0	0

³² Na ministerstvu práce nevědí, kdo přesně nemá práci. In: *IDNES* [online]. 2013 [cit. 2013-02-12]. Dostupné z: http://ekonomika.idnes.cz/ministerstvo-prace-nema-data-o-nezamestnanosti-f5r-/ekonomika.aspx?c=A130212_1888440_ekonomika_fih

³³ Zaměstnanost: statistiky rekvalifikace. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2013 [cit. 2013-02-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek> , vlastní zpracování

Graf 3: Věková struktura uchazečů rekvalifikací v letech 2009-2011 ³⁴



4.4 Postřehy k systému rekvalifikací a vazbě na dlouhodobě nezaměstnané

Systém rekvalifikací je v současné době ve stavu neustálých změn a různé rozpracovanosti, kdy se Ministerstvo práce a sociálních věcí a Ministerstvo školství, snaží o koncepční řešení a návaznost na požadovaný stupeň vzdělání. Tomu je právě přizpůsobována akreditace nabízených kurzů vzdělávacích středisek tak, aby již odpovídaly Národní soustavě kvalifikací (NSK). Akreditované kurzy se mění v závislosti na požadavcích vzdělávacích středisek, škol, uchazečů ale jen málokdy zatím dokáží reagovat na potřeby potenciálních zaměstnavatelů.

Z uvedených statistik vyplývá, že zájem o rekvalifikace a vzdělávání roste, což je velmi pozitivní jev. Otázkou zůstává, zda motivací pro absolvování rekvalifikací uchazečem o zaměstnání je skutečně zvýšení kvalifikace a dosažení

³⁴ Zaměstnanost: statistiky rekvalifikace. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2013 [cit. 2013-02-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek> , vlastní zpracování

takového vzdělání, které mu pomůže sehnat odpovídající zaměstnání na trhu práce, nebo je motivací finanční hledisko. Při absolvování rekvalifikace má uchazeč nárok na podporu při rekvalifikaci, úhradu jízdného, a to je také bohužel v poslední době důvodem nárůstu zájmu o rekvalifikační kurzy. Tento postřeh mě také vedl k tomu, abych se ve výzkumné části své bakalářské práce věnovala průzkumu nabídky rekvalifikací, hodnocení kvality rekvalifikací a pohledu na ně z různých hledisek a od všech zúčastněných stran.

Ze zkušenosti vím, že jsou typy rekvalifikací, které mají velkou úspěšnost s umístěním do zaměstnání, ale jsou také rekvalifikace, které pro současný trh práce nemají žádný význam a procento umístěných uchazečů do zaměstnání po rekvalifikaci je takřka nulové. Pro znázornění uvádím příklad praxe úspěšného typu rekvalifikace, který doufám stále převažuje nad těmi, které smysl nemají. Tato rekvalifikace je prováděna v rámci regionálních individuálních projektů (RIP) a není zahrnuta ve statistikách běžných rekvalifikačních kurzů, nabízených úřady práce, které jsou uváděny v této bakalářské práci.

Název příkladu: Rekvalifikace „Administrativní pracovník“ v rámci projektu

RIP - Portfolio absolventa

Realizátor: ÚP ČR Krajská pobočka Plzeň, Kontaktní pracoviště Rokycany

Cílová skupina: dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání, zejména absolventi škol a uchazeči nad 50 let věku

Do rekvalifikačního kurzu Administrativní pracovník, jež byl určen všem uchazečům, kterým byla při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče dle § 33 zákona o zaměstnanosti, bylo celkem zařazeno 13 uchazečů o zaměstnání, z toho 8 žen a 5 mužů. Kurz úspěšně dokončilo 7 klientů, 5 uchazečů v průběhu kurzu rekvalifikaci ukončilo z důvodu nástupu do zaměstnání a jeden byl sankčně vyřazen. Vstupním kvalifikačním předpokladem do kurzu bylo úplné střední vzdělání s maturitní zkouškou, na školení však nastoupily i dvě klientky s vysokoškolským vzděláním, jejichž uplatnění na trhu práce bylo z hlediska vystudovaného oboru problematické (Mgr. - historické vědy a Bc. – chemie).

Rekvalifikační kurz „Administrativní pracovník“ je zaměřen na získání základních a zásadních dovedností pro uplatnění uchazečů v administrativě např. v pozici asistenta, fakturanta, referenta, sekretáře, pracovníka v obchodu apod. Kurz byl realizován z důvodu stabilní poptávky po těchto oborech a na základě pozitivních zkušeností z předchozích let. Samotný kurz tvoří teoretická a praktická část, z čehož 600 hodin obsahuje praxe u potencionálního zaměstnavatele (poskytovatele praxe) a je podstatou celého kurzu. V teoretické části dotované 130 hodinami se pak uchazeči zaměřují zejména na základní obsluhu osobního počítače, tvorbu obchodního dopisu, písemnosti při obchodování a právní oblasti. Klienti se seznamují s písemnostmi při organizaci řízení podniku a prakticky si procvičují své komunikační dovednosti. Vzhledem k nestandardní časové dotaci se jedná o dlouhodobý kurz, který trvá minimálně 6 měsíců a je z hlediska získání klíčových dovedností pro praxi a uplatnění klientů v dalším zaměstnání nenahraditelný. Z pohledu zaměstnanců úřadu práce proběhl výběr uchazečů velmi pečlivě. Byl zaměřen na osoby, které takové vzdělání potřebují, byly motivovány a svým přístupem k věci prokázaly velkou míru zodpovědnosti. Na úřadu práce proběhl speciální skupinový kontakt, kde byly všem pozvaným účastníkům prezentovány všechny podstatné informace o kurzu, s klienty byla individuálně prodiskutována jejich představa o účasti v kurzu a uskutečněn byl rovněž výběr na jednotlivá pracoviště poskytovatele praxe dle preferencí zájemců o kurz. Již v této fázi považují výběr uchazečů za klíčový, neboť se už v mnoha předešlých případech projevila správná volba pracoviště v pozitivním výsledku, a to zejména v udržení pracovní příležitosti i po skončení rekvalifikačního kurzu. Vzhledem k tomu, že někteří klienti vykonávali praxi i na samotném úřadu práce, mohli se na skupinovém kontaktu seznámit se svými potencionálními vedoucími praxe, kteří ochotně poskytovali odpovědi na dotazy zájemců a vytvořila se tak přívětivá atmosféra pro další spolupráci. Průběh samotné rekvalifikace proběhl v drtivé většině bez problémů, o přínosu klientů pro spolupracující organizace vždy hovoří závěrečné hodnocení klientů, které je nedílnou součástí výstupních dokumentů.

V současné době není žádný ze 13 frekventantů rekvalifikačního kurzu veden v evidenci úřadu práce a projevila se tak zkušenost z minulých turnusů, kdy se investice práce s uchazečem a vynaložené finanční prostředky vrátily v podobě rychlého, někdy okamžitého nástupu klientů do zaměstnání po absolvování kurzu, a to často i na stejnou pozici, ve které vykonávali svoji praxi.

5 ZÁVĚR TEORETICKÉ ČÁSTI

V teoretické části bakalářské práce je nastíněna míra nezaměstnanosti a dopady dlouhodobé nezaměstnanosti na nezaměstnané a jejich okolí. Dále jsou popsány možnosti dalšího vzdělávání, které poskytuje stát nezaměstnaným prostřednictvím úřadů práce. Jsou zde také uvedeny základní informace o možnostech rekvalifikací dle zákona o zaměstnanosti a systém výběru a zařazení uchazečů do rekvalifikačních kurzů. Důležitým bodem teoretické části bakalářské práce je porovnání statistických údajů nezaměstnanosti a rekvalifikací v období let 2009 -2012 v okrese Rokycany. V závěru teoretické části jsou popsány postřehy k systému rekvalifikací pro dlouhodobě nezaměstnané, které vyplývají z dosavadních případů dobré praxe. Údaje z teoretické části práce budou podkladem pro zpracování praktické části, ve které budou formou výzkumu zjišťována konkrétní data a postoje všech zúčastněných. Podle mého názoru je nezaměstnanost ve vazbě na možné formy vzdělání a zvyšování kvalifikace jedním z velmi diskutovaných problémů dnešní doby. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, mezi které patří právě rekvalifikace uchazečů, mohou prostřednictvím úřadů práce pomoci nezaměstnanost snížit a nezaměstnaným zlepšit situaci na trhu práce.

Při zpracovávání teoretické části jsem využila podkladů převážně ze stránek integrovaného portálu Úřadu práce ČR a ze zveřejněných statistických údajů a analýz vývoje nezaměstnanosti a rekvalifikací v letech 2009 -2012. Při získávání dat jsem využila informačních systémů MPSV - OK práce a AIS zaměstnanost, ve kterých jsou zpracovávány údaje pracovníky úřadů práce. Dále jsem čerpala informace z odborné literatury uvedené ve zdrojích.

6 VÝZKUM

6.1 Vymezení výzkumného problému

Pro vymezení problému jsem si položila základní otázku po vzoru F. N. Kerlingera který říká, že problém je vztah mezi dvěma nebo více proměnnými.³⁵

V této fázi své bakalářské práce se zabývám problematikou efektivity rekvalifikačních kurzů pro dlouhodobě nezaměstnané. Efektivitou zde myslím to, zda po absolvování kurzu je o uchazeče zájem na trhu práce, zda získá nezaměstnaný práci a ukončí evidenci na úřadu práce. Jde zde o vztah mezi účastníky kurzu, realizátorem kurzu a potencionálním zaměstnavatelem.

6.2 Cíl a metody výzkumu

Na základě zvoleného výzkumného problému jsem si vytyčila tyto cíle:

- 1. Zjistit, jak je vnímána nabídka a obsah rekvalifikačních kurzů jednotlivými účastníky.**

Metoda výzkumu: dotazník (příloha č.1) + beseda (příloha č.4)

- 2. Zjistit jak účastníci kurzu hodnotí sebe sama a přínos kurzu pro možnost dalšího uplatnění.**

Metoda výzkumu: dotazník (příloha č.1) + beseda (příloha č.4)

- 3. Zjistit, jak jsou s rekvalifikačními kurzy spokojení jejich realizátoři a jak vnímají svoji nabídku**

Metoda výzkumu: dotazník (příloha č.2) + rozhovor (příloha č.5)

³⁵ PELIKÁN, Jiří. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. 2. vyd. Praha: Karolinum, 2011, 270 s. ISBN 978-80-246-1916-3., s. 38

4. Zjistit, jaký je zájem na trhu práce o uchazeče s absolvovanou rekvalifikací.

Metoda výzkumu: dotazník (příloha č.3) + rozhovor (příloha č.6)

K dosažení uvedených cílů jsem využila metody empirického výzkumu, ve které jsem formou triangulace metod (dotazník, rozhovor, analýza dokumentů), zjistila požadované informace, které jsem dále zpracovala a vyhodnotila. V dotaznících byla použita metoda otevřených i uzavřených otázek. Otázky pro jednotlivé zkoumané skupiny byly vytvořeny tak, aby z odpovědí jednotlivých účastníků výzkumu bylo možné vyhodnotit reakce daných skupin na stejné problémy. Převažují otázky otevřené nad uzavřenými, aby byla ponechána volnost ve vyjádření se jednotlivým respondentům. Otázky byly v dotazníku formulovány tak, aby již samotná formulace otázky nemohla ovlivnit odpověď.

Tuto část výzkumu jsem pak doplnila polostrukturovaným rozhovorem s jednotlivými rekvalifikačními středisky a zaměstnavateli. V případě uchazečů rozhovor nahradila beseda, při které došlo k volné skupinové diskuzi. V rámci besedy i rozhovorů došlo k získání podrobnějších informací souvisejících s okruhy otázek v dotaznících.

Výsledkem výzkumu je zmapování názorů na rekvalifikační kurzy jako formu vzdělávání nezaměstnaných z pohledu účastníků, rekvalifikačních středisek a zaměstnavatelů. Výstupem výzkumu mé bakalářské práce je srovnání těchto názorů a zpracování návrhu, jak je možné ovlivnit nabídku rekvalifikací, aby vyhovovala všem zúčastněným stranám.

6.3 Místo výzkumu

Úřad práce ČR – Krajská pobočka Plzeň, kontaktní pracoviště Rokycany

Sídla rekvalifikačních zařízení

Potenciální zaměstnavatelé

6.4 Výzkumný vzorek

Mezi proměnné, které vstupují do mého vlastního výzkumu, patří:

50 uchazečů o zaměstnání, kteří absolvovali rekvalifikační kurz

5 zaměstnavatelů, kteří spolupracují s úřady práce s nabídkou volných míst

5 rekvalifikačních středisek, které provádějí rekvalifikační kurzy pro úřady práce

Výzkumný vzorek byl vybrán tak, aby zahrnoval pokud možno všechny osoby a vazby, o kterých by měl výzkum zjistit požadované informace. Pro výběr jsem zvolila metodu postupné stratifikace. Jako vzorek uchazečů o zaměstnání jsem vybrala ty, kteří prošli nějakým typem rekvalifikace a jsou evidovaní na Úřadu práce v Rokycanech. U zaměstnavatelů byl výběr zaměřen na ty zaměstnavatele v regionu, kteří hlásí volná místa na tento úřad práce, a u rekvalifikačních středisek jde o taková střediska, která provádí nebo prováděli rekvalifikace pro uchazeče o zaměstnání z Úřadu práce v Rokycanech.

Poměr výzkumného vzorku k celkovému počtu, ze kterého byl vybrán vzorek, zobrazuje následující tabulka č. 12:

Tabulka č. 12: Poměr výzkumného vzorku k celkovému počtu dané kategorie³⁶

	<i>celkem k 31.12.2012</i>	<i>zařazených do rekvalifikací k 31.12.2012</i>	<i>vybráno pro výzkum</i>	<i>% vybraných pro výzkum z možného celkového počtu</i>
Uchazeči	1680	126	50	40%
	<i>celkem spolupracujících k 31.12.2012</i>	<i>s nahlášeným místem na ÚP k 31.12.2012</i>	<i>vybráno pro výzkum</i>	<i>% vybraných pro výzkum z možného celkového počtu</i>
Zaměstnavatelé	35	16	5	31%
	<i>celkem spolupracujících k 31.12.2012</i>	<i>s nabídkou rekvalifikací k 31.12.2012</i>	<i>vybráno pro výzkum</i>	<i>% vybraných pro výzkum z možného celkového počtu</i>
Rekvalif. střediska	10	10	5	50%

³⁶ Informační systém MPSV - AIS zaměstnanost, vlastní zpracování

6.5 Analýza dat

6.5.1 Analýza dotazníků

Uchazeči o zaměstnání

Cílem bylo zjistit, jak uchazeči vnímají nabídku rekvalifikačních kurzů (dále RK), zda jsou přesvědčeni, že po rekvalifikaci najdou uplatnění, zda mají dostatek informací a co je důvodem nástupu na rekvalifikaci. Pro splnění tohoto cíle výzkumu jsem zvolila metodu dotazníku (příloha č. 1). Dotazník byl vyplněn následovně:

číslo otázky	stručný popis otázky	počet dotázaných	ANO	NE	shoda odpovědi	vyhodnocení v %
1	Co má splňovat rekvalifikace	50			37- praxe	74% praxe
2	Jaká by měla být nabídka RK	50			25- přímá vazba na zaměstnavatele 15 -rozšíření o jazyk.znalosti	
3	Informace o nabídce RK	50			45- přes úřady práce	90% ano
4	Představa, jaký druh RK požadují	50	47	3		94% ano
5	Najdu po RK uplatnění u zaměstnavatele	50	9	41		82% ne
6	Myslíte, že RK je řešením nezaměstnanosti	50	37	13	ano, pokud by zahrnovala praxi u daného zaměstnavatele	74% ano
7	Je důvodem RK podpora	50	31	19		62% ano

Z vybraných dotazníků vyplynulo, že má-li být rekvalifikace přínosná, měla by uchazečům hlavně doplnit chybějící vzdělání ve vztahu k poptávce trhu a měla by souviset s předchozí praxí. Z výzkumu se ukázalo, že pokud by rekvalifikace nenavazovala na případnou praxi v oboru, nepovažují ji uchazeči za přínosnou.

Nabídka rekvalifikačních kurzů by měla být více zaměřena i na prohloubení jazykových znalostí a uchazeč by měl mít možnost si vybrat libovolnou

rekvalifikaci, tzn. nejen takové, které jsou v nabídce úřadu v daném období. Z dotazníkového šetření dále vyplynulo, že uchazeči jsou o rekvalifikačních kurzech informováni především prostřednictvím pracovníků úřadu práce (90%) a 94% uchazečů ví, o jaký druh rekvalifikace má zájem. Na otázku, zda jsou uchazeči přesvědčeni, že po ukončení rekvalifikace najdou vhodné pracovní uplatnění, odpověděla většina, že ne a nebo nevěří, že by to bylo díky rekvalifikaci (82%). V odpovědích na dotaz, zda rekvalifikace je řešením dlouhodobé nezaměstnanosti, byly reakce různé a převažoval spíše názor, že rekvalifikace pomoci může, ale měla by existovat větší propojenost rekvalifikačních středisek a případných zaměstnavatelů, aby se kurzy nestaly jen zdrojem příjmů pro jejich realizátory a bylo jim jedno, zda se uchazeč dále uplatní. Pokud by byla součástí praxe v daném oboru, v převážné většině dotazovaní věří, že to pomoci může (74%). Poslední výzkumnou otázkou jsem zjišťovala, zda uchazeči na rekvalifikaci nastupují z důvodu podpory, kterou pak od úřadu dostávají. Zde odpovědělo 62% uchazečů, že ano.

Zaměstnavatelé

Cílem bylo zjistit, jak zaměstnavatelé vnímají absolventy rekvalifikačních kurzů (dále RK), zda mají dostatek kvalifikovaných pracovníků a co by měla rekvalifikace splňovat, aby byla přínosná. Pro splnění tohoto cíle výzkumu jsem zvolila metodu dotazníku (příloha č. 3). Dotazník byl vyplněn následovně:

číslo otázky	stručný popis otázky	počet dotázaných	ANO	NE	shoda odpovědi	hodnocení v %
1	Co má splňovat rekvalifikace	5			5 - praxi	100% praxe
2	Jaká by měla být nabídka RK	5			5 - dle zaměstnavatele	100% dle zaměstnavatele
3	Informace o nabídce	5	1	4		80% nemá
4	Představa, jaký druh RK potřebujete	5	5	0		100% ano
5	Zájem zaměstnat rekvalifikované	5	2	3		60% ne
6	Myslíte, že RK je řešením nezaměstnanosti	5	1,5	3,5		70% ne
7	Máte dostatek kvalif. pracovníků	5	2	3		60% ne

V průzkumu se zaměstnavatelé jednoznačně shodli na tom, že rekvalifikace by měla obsahovat praktickou část v daném oboru, jelikož rekvalifikovaný člověk bez praxe není pro zaměstnavatele přínosem. Nabídku rekvalifikačních kurzů by měla rekvalifikační střediska přizpůsobit přímo oborům a pracovním místům zaměstnavatelů v daném regionu. Přínos rekvalifikací jako řešení dlouhodobé nezaměstnanosti vidí pouze 30% dotázaných a to za předpokladu, že bude rekvalifikace přizpůsobena potřebám jednotlivých zaměstnavatelů. Zároveň z dotazníků vyplynulo, že 60% zaměstnavatelů nemá dostatek kvalifikovaných zaměstnanců a hledá je a pouhých 30% dotazovaných má zájem rekvalifikované uchazeče zaměstnat.

Rekvalifikační střediska

Cílem bylo zjistit, jak rekvalifikační střediska vnímají svoji nabídku rekvalifikačních kurzů (dále RK) ve vztahu k zaměstnavatelům a uchazečům, zda mají dostatek kvalifikovaných lektorů a co by měla rekvalifikace splňovat, aby byla přínosná. Pro splnění tohoto cíle výzkumu jsem zvolila metodu dotazníku (příloha č. 2). Dotazník byl vyplněn následovně:

číslo otázky	stručný popis otázky	počet dotázaných	ANO	NE	shoda odpovědi	vyhodnocení v %
1	Co má splňovat rekvalifikace	5			5 - praxi	100% praxe
2	Jaká by měla být nabídka RK	5			4 - přímá vazba na zaměstnavatele	80% vazba na zaměstnavatele
3	Informace o nabídce	5			4 - přes úřady práce	80% ano
4	Představa jaký druh RK je požadován	5	5	0		100% ano
5	Najde uchazeč po RK uplatnění a vazbu na zaměstnavatele	5	2	5		60% ne
6	Myslíte, že RK je řešením nezaměstnanosti	5	4	1	4 - pokud sami chtějí	80% ano
7	Máte dostatek kvalifikov. lektorů	5	5	0		100% ano

Aby byla rekvalifikace přínosem pro dlouhodobě nezaměstnané, měla by zahrnovat praktickou výuku, ideálně ve firmách orientujících se na dané obory, kde si účastník kurzu může danou kvalifikaci vyzkoušet v reálných podmínkách. Rekvalifikační střediska se v 80% shodla na potřebě přímé spolupráce se zaměstnavateli v daném regionu. Nabídka rekvalifikačních kurzů by pak měla korespondovat s realitou a možnostmi uplatnění u daných potencionálních zaměstnavatelů. O přehledu požadovaných rekvalifikací na trhu práce je přesvědčeno 100% z dotázaných rekvalifikačních středisek. Z průzkumu ale vyplynulo, že nabídka je z 80% zajišťována pouze přes úřady práce a ke konkrétním zaměstnavatelům se nedostane. Uplatnění absolventů rekvalifikací vidí realizátoři hlavně v tom, aby se uchazeči sami chtěli uplatnit, nejen kurz „odchodit“ jako povinný. U těch uchazečů, kteří do kurzu nastupují jen kvůli podpoře při rekvalifikaci, to reálné není. Střediska věří, že pokud se uchazeči sami snaží, je to jedna z cest z dlouhodobé nezaměstnanosti. Rekvalifikační střediska na otázku, zda mají dostatek kvalifikovaných lektorů, odpověděly shodně ve všech případech, že ano.

6.5.2 Analýza rozhovorů, besedy

Uchazeči o zaměstnání

Na základě zjištěných dat z dotazníků bylo cílem rozšířit informace a názory jednotlivých uchazečů a formou volné diskuze upřesnit zjištěné poznatky. Pro splnění tohoto cíle výzkumu jsem zvolila metodu besedy (příloha č. 4). Beseda probíhala následovně:

Beseda s uchazeči byla uskutečněna jako skupinová diskuze ve dvou skupinách, vždy s pětadvaceti uchazeči. V rámci volné diskuze uchazeči nejvíce času věnovali případné možnosti uplatnění po absolvování rekvalifikace. Z besedy vyplynulo, že mají nedostatek informací o obecné nabídce volných míst, protože hlášená volná místa v nabídce úřadů práce berou za taková, která jsou pro většinu nežádoucí, případně firma potřebuje nalákat lidi na hlavní pracovní poměr

a pak jim nabídne dohody o provedení práce, práci „načerno“ atd. Zkušenost s tímto mají uchazeči hlavně u stavebních firem, při nabídce pozic obchodních zástupců a pojišťovacích pracovníků. Další informace, které doplňovaly výzkum formou dotazníků, byly získány k problematice důvodů, pro které uchazeči na kurz nastupují. Co se týče dlouhodobě nezaměstnaných, nástupem na rekvalifikaci řeší většinou špatnou ekonomickou situaci po ukončení nároku na výplatu podpory. Rekvalifikace je pro ně jednou z cest, jak získat další podporu po určitou dobu. Pokud by však věděli, že po ukončení rekvalifikace mají jistotu pracovního uplatnění, podpora by pro ně nebyla rozhodující.

Zaměstnavatelé

Na základě zjištěných dat z dotazníků bylo cílem rozšířit informace a názory jednotlivých zaměstnavatelů a formou volné diskuze upřesnit zjištěné poznatky. Pro splnění tohoto cíle výzkumu jsem zvolila metodu rozhovoru (příloha č. 6). Rozhovor probíhal s vybranými 5 zaměstnavateli dle nastíněných témat následovně:

V rámci jednotlivých rozhovorů se prohloubila potřeba zaměstnavatelů získat kvalifikované pracovníky. Volná místa a potřebu pracovníků ale na úřady práce už většinou zaměstnavatelé nehlásí, jelikož mají špatnou zkušenost. Uchazeči prý většinou nesplňují jejich požadavky, a pokud jsou v evidenci delší dobu, ztrácejí pracovní návyky a kreativitu. Při rozhovorech byl opakovaně vysloven názor, který je podobný následující citaci z jednoho dotazníku: *“Z řezníka neuděláte IT specialistu jen v rámci rekvalifikačního kurzu, když si nemůže vyzkoušet alespoň na 3 měsíce teoretické znalosti v praxi, na konkrétní pozici.”*

Důležitý je ale také přístup jednotlivých uchazečů o práci. Někdo se dokáže zapracovat velmi rychle, protože má motivaci a chuť pracovat. Jiný přijde jen pro razítko, které ukáže na úřadu práce, že o místo zájem jevil, ale „bohužel“ to nevyšlo.

Rekvalifikační střediska

Na základě zjištěných dat z dotazníků bylo cílem rozšířit informace a názory jednotlivých rekvalifikačních středisek a formou volné diskuze upřesnit zjištěné poznatky. Pro splnění tohoto cíle výzkumu jsem zvolila metodu rozhovoru (příloha č. 5). Rozhovor probíhal s 5 vybranými rekvalifikačními středisky dle nastíněných témat následovně:

Problematika kontaktů a vazeb na jednotlivé zaměstnavatele v regionu trápí 100% respondentů. Podnikání rekvalifikačních středisek a pořádání kurzů je založeno vždy na akreditaci MŠMT, získání zakázek, ale nikoliv na zajištění praxí. Cítí ale, že je potřeba reagovat na trh práce. Vazba se zaměstnavateli a možnosti praxí a stáží jako součást daných rekvalifikací by tak byla rozhodně přínosná. Tímto spojením by mohli zároveň získat zakázky na školení i stávajících zaměstnanců a přizpůsobit nabídku vzdělávání potřebám firem. Systém stáží k jednotlivým rekvalifikacím zatím není, některé kurzy, především takové, které jsou součástí různých projektů, ale praxi obsahují. Například rekvalifikace administrativního pracovníka v rámci projektu „Portfolio absolventa“, který je hrazený z prostředků ESF.

7 ZÁVĚR VÝZKUMNÉ ČÁSTI

Výzkumná část bakalářské práce se zabývá odpovědí na výzkumnou otázku. V mém případě, jaká je efektivita rekvalifikačních kurzů pro dlouhodobě nezaměstnané. Efektivitou bylo myšleno to, zda po absolvování kurzu je o uchazeče zájem na trhu práce a zda získá nezaměstnaný práci a ukončí evidenci na úřadu práce. Pokud mohu vyhodnotit zjištěné informace z dotazníků, výsledek odpovídá statistickým údajům, kde se jasně ukázalo, že uchazeč, který je dlouhodobě nezaměstnaný a nastoupí na rekvalifikační kurz bez možnosti praxe v novém oboru, zůstává ve většině případů stále klientem úřadu práce. Je to ovlivněno i tím, zda daný uchazeč chce sám dosáhnout vzdělání a přistupuje k rekvalifikačním kurzům jako k možnosti nového uplatnění na trhu práce, nebo se účastní rekvalifikace z důvodu vyplácení podpory.

Jak vyplynulo z výzkumu, přínos typů rekvalifikačních kurzů, jejichž součástí by byla dlouhodobá praxe pro uchazeče o zaměstnání u konkrétních zaměstnavatelů, je neoddiskutovatelný. Na tomto principu se shodli jak uchazeči, tak rekvalifikační střediska i zaměstnavatelé. Klienti dlouhodobou praxí získávají nejen cenné profesní zkušenosti, ale také víru ve své vlastní schopnosti a na trhu práce tolik potřebné zdravé sebevědomí. Absolventi škol ihned po nástupu na praxi pochopí ne vždy jednoduchou realitu pracovního prostředí a zároveň získají tolik požadované zaškolení. Starší dlouhodobě nezaměstnaní klienti zase získají jistotu, že jejich situace není neřešitelná, osvojí si nové pracovní návyky a v neposlední řadě i více důvěřují poradcům, kteří jim v rámci práce s klientem nabízejí různorodé nástroje pro řešení nezaměstnanosti.

Obecně si myslím, že současná politika realizace rekvalifikačních kurzů není ideální a zasloužila by si větší pozornost při přípravě a schvalování potřebných akreditací, a to zejména z hlediska praktické výuky. Efektivita rekvalifikačních kurzů, jejichž součástí není dlouhodobá praxe a kde není přímá vazba na zaměstnavatele, je téměř nulová. Ze statistických údajů je patrné, že žádný z dlouhodobě nezaměstnaných (v evidenci déle jak 5 měsíců) neukončil evidenci na úřadu práce a nebyl zaměstnán (tabulka č. 10). Kurz „Administrativní pracovník“, který zahrnuje jako jeden z mála praxi u konkrétních zaměstnavatelů, je ale dokladem toho, že je osobní kontakt s reálným pracovním prostředím naprosto nezbytný, adekvátní čas strávený na pracovišti nenahraditelný a získané zkušenosti neocenitelné. Přimlouvám se proto za mnohem vyšší časovou dotaci v praktické části jednotlivých kurzů, za placené stáže na odpovídajících pracovištích, za pobídky zaměstnavatelům, paradoxně za méně administrativy a za lepší vzájemné propojení státních úřadů, soukromého sektoru a vzdělávacích institucí. Pak by rekvalifikace mohly být cestou k řešení dlouhodobé nezaměstnanosti. *„I dospělý člověk musí být ve svém rozvoji a vzdělávání podporován a řízen.“*³⁷

³⁷ BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008, 135 s. ISBN 978-802-4725-802., s. 51

Toto všechno jsou mé argumenty zdůvodňující nutnost přehodnocení systému rekvalifikací a zajištění spolupráce s jednotlivými zaměstnavateli.

Na základě zjištění, které přinesl výzkum a které jsem získala v praxi, navrhuji následující řešení. V rámci reorganizace úřadů práce, která probíhá od dubna 2011, bych na jednotlivých kontaktních pracovištích vytvořila pozici pracovníka pro monitoring, který by zajišťoval komunikaci se zaměstnavateli daného regionu, monitoroval jejich potřeby a požadavky a dále je přenášel na daný úřad práce. Zde by spolupracoval s poradkyněmi pro zprostředkování, které znají jednotlivé uchazeče, mají přehled o jejich kvalifikaci, praxi, znalostech a dovednostech. Na základě jejich doporučení by mohl vybrané uchazeče představit daným zaměstnavatelům a projednat jejich možné uplatnění. V návaznosti na tento postup by zároveň byla připravena rekvalifikace požadovaná daným zaměstnavatelem pro konkrétní pozice. Součástí vybrané rekvalifikace by byla praxe u zaměstnavatele, který by si tak mohl pracovníka předem vyzkoušet v reálném prostředí a uchazeč naopak teoretické znalosti uplatnit a prezentovat na určeném pracovním místě. Obecně řečeno, úřady by přestaly rekvalifikovat uchazeče na něco, co zaměstnavatel nechce, zaměstnavatel by nehlásil pouze pracovní místa, na která nikdo nechce, a rekvalifikační střediska by nepracovala s uchazeči, kteří sami nechtějí. Navrženým postupem bychom pak dosáhli souladu mezi poptávkou na trhu práce, nabídkou pracovních sil úřady práce a vazbou rekvalifikačních středisek na všechny zúčastněné.

Vzhledem k tomu, že výzkum nezahrnuje reprezentativní vzorek, ale pouze výzkumný vzorek uchazečů, zaměstnavatelů a rekvalifikačních středisek, mají zjištěné a prezentované údaje pouze omezenou platnost a nelze je proto zobecňovat.³⁸ To platí pro všechny použité metody výzkumu, kterými jsou dotazníky, metoda rozhovoru a metoda analýzy dokumentů.

³⁸ MAŇÁK, Josef, ed. a ŠVEC, Vlastimil, ed. *Cesty pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2004, 78 s. Pedagogický výzkum v teorii a praxi; sv. 1. ISBN 80-7315-078-6., s.42

RESUMÉ

Tématem předkládané bakalářské práce je rekvalifikace jako nástroj řešení dlouhodobé nezaměstnanosti v okrese Rokycany. Hlavním cílem této bakalářské práce bylo přiblížit možnosti rekvalifikací pro dlouhodobě nezaměstnané v návaznosti na úřady práce v okrese Rokycany. Klíčovou otázkou práce byl pohled na rekvalifikace a to jak z hlediska vnímání ze strany člověka bez práce, tak i z pohledu středisek poskytujících rekvalifikaci a z pohledu potencionálních zaměstnavatelů. Bakalářská práce je rozdělena na části teoretickou a výzkumnou. V teoretické části se práce zabývá nezaměstnaností a jejími důsledky a dopady na člověka bez práce. Dále popisuje možnosti, jaké poskytuje stát nezaměstnaným na úřadech práce ve formě rekvalifikací. Část práce je věnována analýze vývoje a nabídky rekvalifikací v letech 2009-2012.

Výzkumná část bakalářské práce pracuje již s konkrétními daty a zjištěnými údaji. Je zde proveden rozbor informací, které vyplynuly z dotazníkového šetření mezi uchazeči, zaměstnavateli a středisky i z individuálních rozhovorů a besed.

Výzkumná část práce pomocí dotazníkového šetření a metody rozhovorů naplňuje klíčovou otázku práce. Vazba propojení nezaměstnanosti a vzdělávání je zde prozkoumána a vyhodnocena ze všech požadovaných úhlů pohledu.

Klíčová slova

Nezaměstnanost, zaměstnanost, důsledky nezaměstnanosti, sociální dopady, trh práce, úřad práce, vzdělávání, vzdělávání dospělých, rekvalifikace

RÉSUMÉ

The topic of the presented thesis is the retraining of the long term unemployed in the Rokycany district as a solution. The main goal of the thesis is to present the retraining opportunities for the long term unemployed with regards to the Jobcentres in the Rokycany district. The key issue of the thesis is retraining from the points of view of both jobless people and the retraining centres, as well as potential employers. The thesis is divided into two parts – theoretical and research. The theoretical part is focussed on unemployment (in general) and its effects and impacts on jobless people. It further describes opportunities provided to the unemployed by the state at Jobcentres in the form of retraining. Part of the thesis analyzes the development and offers of retraining during the period 2009-2012.

The research section deals with specific and collected data. It focusses on the analysis of information resulting from a questionnaire survey of the unemployed, employers and retraining centres and on individual discussions and debates.

The research section of the thesis, built around the questionnaire survey and the methods of the interviews, forms the key element of the thesis. The link between unemployment and education is analysed and evaluated from all requested angles.

Key words

Unemployment, employment, consequences of unemployment, social impacts, labour market, Jobcentre, education, adult education, retraining

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ

Použitá literatura:

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, 135 s. ISBN 978-802-4725-802.

MAŇÁK, Josef, ed. a ŠVEC, Vlastimil, ed. *Cesty pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2004, 78 s. Pedagogický výzkum v teorii a praxi; 1. sv. ISBN 80-7315-078-6.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4.

PELIKÁN, Jiří. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. 2. vyd. Praha: Karolinum, 2011, 270 s. ISBN 978-80-246-1916-3.

RUSMICOVÁ, Lada. *Makroekonomie: základní kurs*. 4. vyd. Slaný: Melandrium, 1997, 167 s. ISBN 80-901-8018-3.

ZELINSKI, Ernie J. *Nebojte se nepracovat*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003, 170 s. ISBN 80-717-8782-5.

Internetové zdroje informací:

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2013 [cit. 2013-01-03]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_1._ledna_2013.pdf

Úřad práce ČR: krajské pobočky statistiky. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2013-01-05]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/zprava_o_situaci_na_trhu_prace_pk_2012-12.pdf

Zaměstnanost: statistiky nezaměstnanost časové řady. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2013 [cit. 2013-01-17]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady

Zaměstnanost: statistiky nezaměstnanost čtvrtletní. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2013 [cit. 2013-02-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

Zaměstnanost: statistiky rekvalifikace. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2013 [cit. 2013-02-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>

Zaměstnanost: pro občany rekvalifikace. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2013-02-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

Na ministerstvu práce nevědí, kdo přesně nemá práci. In: *IDNES* [online]. 2013 [cit. 2013-02-12]. Dostupné z: http://ekonomika.idnes.cz/ministerstvo-prace-nema-data-o-nezamestnanosti-f5r-/ekonomika.aspx?c=A130212_1888440_ekonomika_fih

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Tabulky:

Tabulka č. 1: Průměrná míra nezaměstnanosti v % v rámci Plzeňského kraje

Tabulka č. 2: Počet nezaměstnaných podle délky evidence v okrese Rokycany v roce 2009

Tabulka č. 3: Počet nezaměstnaných podle délky evidence v okrese Rokycany v roce 2010

Tabulka č. 4: Počet nezaměstnaných podle délky evidence v okrese Rokycany v roce 2011

Tabulka č. 5: Počet nezaměstnaných podle délky evidence v okrese Rokycany v roce 2012

Tabulka č. 6: Seznam rekvalifikačních kurzů v okrese Rokycany v roce 2009

Tabulka č. 7: Seznam rekvalifikačních kurzů v okrese Rokycany v roce 2010

Tabulka č. 8: Seznam rekvalifikačních kurzů v okrese Rokycany v roce 2012

Tabulka č. 9: Seznam zvolených rekvalifikací v okrese Rokycany v roce 2012

Tabulka č. 10: Zařazení uchazečů do rekvalifikací a přehled uplatnění po absolvování rekvalifikací v letech 2009-2012

Tabulka č. 11: Věková struktura uchazečů rekvalifikací v letech 2009-2011

Tabulka č. 12: Poměr výzkumného vzorku k celkovému počtu dané kategorie

Grafy:

Graf č. 1: Vývoj míry nezaměstnanosti za období 2009 - 2012

Graf č. 2: Vývoj míry nezaměstnanosti pro oblast Rokycany v letech 2009-2012

Graf č. 3: Věková struktura uchazečů rekvalifikací v letech 2009-2011

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Dotazník pro analýzu vzdělávacích potřeb potenciálních účastníků rekvalifikací

Příloha č. 2: Dotazník pro analýzu vzdělávacích potřeb z pohledu rekvalifikačních středisek

Příloha č. 3: Dotazník pro analýzu vzdělávacích potřeb potenciálních zaměstnavatelů

Příloha č. 4: Podklady pro výzkum metodou besedy

Příloha č. 5: Podklady pro výzkum metodou rozhovoru se zaměstnavateli

Příloha č. 6: Podklady pro výzkum metodou rozhovoru s rekvalifikačními středisky

Dotazník

Analýza vzdělávacích potřeb potencionálních účastníků rekvalifikací

1. Co by měla splňovat rekvalifikace, aby byla pro Vás přínosná?

2. Jak by podle Vás měla vypadat nabídka rekvalifikačních kurzů?

3. Jak jste získal informace k jednotlivým rekvalifikacím?

4. Máte představu o tom, jaký druh rekvalifikace přesně chcete?

Ano

Spíše ano

Spíše ne

Ne

5. Jste přesvědčen, že po ukončení rekvalifikace najdete vhodné pracovní místo a kde vidíte své uplatnění?

6. Myslíte si, že vzdělávání formou rekvalifikace je řešením dlouhodobé nezaměstnanosti?

Pokud ne, proč?

7. Je důvodem nástupu do projektu či rekvalifikace výplata podpory při rekvalifikaci?

Ano

Spíše ano

Spíše ne

Ne

Dotazník

Analýza vzdělávacích potřeb z pohledu rekvalifikačních středisek

1. Co by měla splňovat rekvalifikace, aby byla pro dlouhodobě nezaměstnané přínosem?

2. Jak by podle Vás měla vypadat nabídka rekvalifikačních kurzů?

3. Jakým způsobem poskytujete informace k jednotlivým rekvalifikacím?

4. Máte přehled o tom, jaký druh rekvalifikace je na trhu práce požadován?
Ano Spíše ano Spíše ne Ne

5. Jste přesvědčeni, že po ukončení rekvalifikace najde uchazeč vhodné pracovní místo a máte možnost zajištění pracovních míst ve vztahu k daným rekvalifikacím?

6. Myslíte si, že vzdělávání formou rekvalifikace je řešením dlouhodobé nezaměstnanosti?
Pokud ne, proč?

7. Máte dostatek kvalifikovaných lektorů pro všechny nabízené typy rekvalifikací?

Ano Spíše ano Spíše ne Ne

Dotazník

Analýza vzdělávacích potřeb potencionálních zaměstnavatelů

1. Co by měla splňovat rekvalifikace, aby byla pro Vás jako zaměstnavatele přínosná?

2. Jak by podle Vás měla vypadat nabídka rekvalifikačních kurzů?

3. Dostáváte informace o nabídce rekvalifikačních kurzů, případně jakým způsobem?

4. Máte představu o tom, jaký druh rekvalifikace přesně potřebujete pro případné zaměstnance?

Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne
-----	-----------	----------	----

5. Máte zájem zaměstnat rekvalifikované uchazeče pro požadovanou profesi?

Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne
-----	-----------	----------	----

6. Myslíte si, že vzdělávání formou rekvalifikace je řešením dlouhodobé nezaměstnanosti?
Pokud ne, proč?

7. Máte dostatek kvalifikovaných pracovníků?

Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne
-----	-----------	----------	----

Příloha č. 4

Výzkum metodou besedy

Účastníci: uchazeči o zaměstnání, kteří absolvovali rekvalifikační kurz
(dvě skupiny, každá po pětadvaceti uchazečích)
výzkumník

Témata besedy:

1. Jak vidíte své uplatnění po ukončení rekvalifikace.
2. Hledáte aktivně sám/sama místo již v průběhu kurzu.
3. Myslíte si, že podpora při rekvalifikaci je řešením Vaší situace a na jak dlouho Vám pomůže.

Příloha č. 5

Výzkum metodou rozhovoru s rekvalifikačními středisky

Účastníci: vybraná rekvalifikační střediska
výzkumník

Témata rozhovoru:

1. Máte kontakty na jednotlivé zaměstnavatele v regionu.
2. Co je pro organizaci kurzů pro Vás nejdůležitější.
3. Je zpracován nějaký systém stáží a praxí v rámci jednotlivých rekvalifikací

Příloha č. 6

Výzkum metodou rozhovoru se zaměstnavateli

Účastníci: vybraní zaměstnavatele
výzkumník

Témata rozhovoru:

1. Jak sháníte kvalifikované pracovníky.
2. Využíváte možnosti hlášení volného místa na úřadech práce.
3. Zaměstnáte uchazeče po rekvalifikaci, pokud bude v požadovaném oboru..