

---

**UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ**  
**FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ**  
**Institut mezioborových studií Brno**

**Vzdělávání nezaměstnaných jako nástroj profesní integrace**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Vedoucí bakalářské práce:**  
**prof. PhDr. Pavel Mühlpachr, Ph.D.**

**Vypracoval:**  
**Martin Nippert**

**Brno 2012**

---

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Vzdělávání nezaměstnaných jako nástroj profesní integrace“ zpracoval samostatně a použil jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této bakalářské práce.  
Elektronická a tištěná verze diplomové (bakalářské) práce jsou totožné.

V Brně dne 24. 4. 2012

.....  
Martin Nippert

## **Poděkování**

Děkuji panu prof. PhDr. Pavlu Mühlpachrovi, Ph.D.. za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytl při zpracování mé bakalářské práce.

Také bych chtěl poděkovat vedení a pracovníkům firmy BEVE spol. s r.o. a Úřadu práce Blansko, za pomoc, kterou mi poskytli při získávání podkladů a zpracování mé bakalářské práce, které si nesmírně vážím.

Martin Nippert

# **OBSAH**

<b>1. Vzdělávání dospělých</b>	2
1.1 Historie vzdělávání dospělých	3
1.2. Specifika vzdělávání dospělých	5
1.3. Metody vzdělávání dospělých	7
1.4. Specifické skupiny	8
<b>2. Nezaměstnanost jako společenský jev</b>	10
2.1. Nezaměstnanost	10
2.2. Metodika sledování nezaměstnanosti	13
2.3. Vývoj nezaměstnanosti v okresech Blansko a Vyškov	15
2.4. Potřeby trhu práce	18
<b>3. Vzdělávací program a ekonomika projektu</b>	23
3.1 Popis vzdělávacího projektu	24
3.2 Harmonogram realizace	27
3.3 Ekonomické zabezpečení projektu	28
3.4. Rizikovost projektu	30
3.5 Udržitelnost projektu	31
<b>4. Empirické šetření</b>	33
4.1. Cíl a použité metody	33
4.2. Dotazníkové šetření mezi nezaměstnanými	33
4.3. Výsledky šetření u zaměstnavatelů	36
<b>RESUMÉ</b>	37
<b>ANOTACE</b>	37
<b>Seznam tabulek</b>	38
<b>Seznam grafů</b>	38
<b>Seznam použité literatury</b>	39

# 1. Vzdelávání dospělých

Vzděláváním dospělých se zabývá aplikovaná vědní disciplína andragogika<sup>1</sup>, která vznikla na základě potřeby odlišit vzdělávání dospělých od vzdělávání dětí. Jako první termín andragogika použil německý učitel Alexandr Kapp v roce 1833 ve svém díle „Andragogika neboli vzdělávání v dospělém věku“

Definice celoživotního vzdělávání mezinárodní organizace OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj) z roku 2000: *„Jedná se o systémový přístup: zaměřuje se na standardy vědomostí a dovedností, které platí pro všechny děti od nejtělejšího věku k učení po celý život a koordinovat snahy o zajištění příslušných možností pro všechny dospělé, bez ohledu na zaměstnané usilující o postoupení na vyšší kvalifikační stupeň či nezaměstnané, kteří se potřebují rekvalifikovat.“*

Dokumenty Evropské Unie rozeznávají tři **hlavní podoby vzdělávání**, a to formální, neformální a informální vzdělávání. Pro formální vzdělávání je příznačné, že k němu dochází ve vzdělávacích institucích a že vede k získání uznávaných diplomů, certifikátů či kvalifikace. Neformální vzdělávání se uskutečňuje mimo sektor formálního školství, tedy na pracovištích a prostřednictvím dalších neškolských institucí. Informální vzdělávání vlastně prolíná celým životem člověka a často nebývá ani záměrné<sup>2</sup>

Celoživotní vzdělávání tedy zahrnuje všechny činnosti během života člověka, které zlepšují znalosti, dovednosti a kompetence nejen z osobního, ale i občanského, společenského a pracovního hlediska.

Schopnost učit se je u dospělého člověka daleko více než věkem ovlivněna jeho dosud získanými individuálními zkušenostmi. Záleží také na druhu jeho dosavadní aktuální životní i pracovní činnosti. Důležitým činitelem ve vazbě na schopnost učit

---

<sup>1</sup> Termín je vytvořen podle vzoru „pedagogika“ obdobným pojmovým rozšířením pojmu anér, andr-os (muž) na dospělý člověk + agogé (vedení, výchova z agó; agein = vésti, řídit).

<sup>2</sup> Jaroslav Mužík, Didaktické principy, formy a metody vyučování a učení dospělých, str. 3, [www.e-univerzita.cz/muzik](http://www.e-univerzita.cz/muzik)

se je i motivace, kde kromě individuální potřeby rozvoje vlastní osobnosti jsou to především vnější vlivy, tj. rekvalifikace a uplatnění po ztrátě zaměstnání.

## 1.1. Historie vzdělávání dospělých

Občanské vzdělávání, které je nedílnou součástí vzdělávání dospělých, v České republice má dlouhou a bohatou historii. První český zákon o občanském vzdělávání byl přijat již tři měsíce po vzniku samostatné republiky, 7. února 1919. Jednalo se o zákon č. 67/1919, o organizaci lidových kursů občanské výchovy a posléze byly přijaté další zákony týkající se výchovy obyvatelstva<sup>3</sup>.

V padesátých a šedesátých letech minulého století se začalo vzdělávání dospělých zaměřovat na „*zvyšování ideově politické, odborné a kulturní úrovně občanů*“.<sup>4</sup> Kromě politického vzdělávání (školení, VUML atd.) byla výchova a vzdělávání dospělých v soustavě státních středních a vysokých škol. Bylo to studium při zaměstnání na středních a vysokých školách, pomaturitní studium na středních školách a postgraduální studium na vysokých školách. Tato probíhala převážně jako studia při zaměstnání a to jako večerní, dálková, externí a podle individuálního studijního plánu.

V novodobé historii je vzdělávání dospělých zaměřeno především na možnosti uplatnění na trhu práce a odstranění nerovnosti k přístupu ke vzdělání v rychle se měnících technologických i kulturních podmínkách. Touto skutečností se mimo jiné zabývá i UNESCO (Organizace OSN pro výchovu, vědu a kulturu) jejímž členem je i Česká republika. Od roku 1949 pořádá UNESCO pravidelně každých 12 let mezinárodní konferenci o vzdělávání dospělých. 5. Konference, která se sešla v roce 1997 v Hamburku, řešila mimo jiné i problémy se stárnoucí populací a přijala dva závěrečné dokumenty „Hamburskou deklaraci“ a „Agendu pro budoucnost“.

---

<sup>3</sup> Vladimír Smékal a kol., Analýza občanského vzdělávání dospělých, Centrum občanského vzdělávání, Brno, 2010 str. 17

<sup>4</sup> Věra Bočková, Kapitoly z teorie školské výchovy a vzdělávání dospělých, Státní pedagogické nakladatelství Praha, 1988 str. 7

Článek 2. Hamburské deklarace ocituji v plném znění, protože se bezprostředně týká námětu bakalářské práce a měl by být i východiskem pro Českou republiku: „*Vzdělávání dospělých se proto stává více než právem; představuje jakýsi klíč k branám 21. století. Je jednak výsledkem aktivně uplatňovaného občanství, a jednak podmínkou pro plné zapojení člověka do společnosti. Jedná se o koncepci, která má veliký význam pro posilování ekologicky udržitelného rozvoje, podporu demokracie, spravedlnosti, rovnosti pohlaví, vědeckého, společenského a ekonomického rozvoje a pro budování světa, ve kterém násilné konflikty nahradí dialog a mír, založený na spravedlnosti. Vzdelávání dospělých může dotvářet identitu člověka a dát jeho životu zcela jiný význam. Celoživotní učení vyžaduje zrevidování jeho obsahu tak, aby respektovalo faktory jako je věk, rovnost pohlaví, invalidita, jazyk, kultura a ekonomická nerovnost*“.

Článek 21. se pak zaobírá stárnoucí populací a jejím postavením ve společnosti, což je problém, který se stále častěji projevuje i v ČR: „*V dnešní době je na světě v poměru k celkové populaci více starých lidí, než kdy předtím, a tento poměr se neustále zvyšuje. Starší dospělé osoby mohou k rozvoji společnosti mnohým přispět. Proto je důležité, aby měly možnost vzdělávat se za stejných podmínek a odpovídajícími způsoby. Jejich dovednosti a schopnosti by měly být společností uznávány, oceňovány a využívány*“.

Poslední mezinárodní konference k této problematice se konala v roce 2009 v Brazílii pod názvem CONFINTEA VI a její výsledky jsou shrnuty v **Souhrnné zprávě o vzdělávání dospělých**.<sup>5</sup> Tato úplně první souhrnná zpráva vychází ze 154 národních zpráv, které vypracovaly členské státy organizace UNESCO na základě stávající situace vzdělávání dospělých v jejich zemích s použitím pěti regionálních souhrnných zpráv. Zabývá se důvody a strategií ve vzdělávání dospělých, problémy koordinace a regulace, dostupností vzdělávání a v neposlední řadě i situací v jeho financování. Snaží se nalézt i možná řešení: „*Část řešení nalezneme v prosazování programů a aktivit, na jejichž vytváření se budou účastníci sami podílet, které budou přizpůsobeny místním podmínkám a které budou probíhat, v transparentním a profesionálním prostředí tak, aby přinášely prokazatelné výsledky jak pro poskytovatele vzdělání, tak pro jeho účastníky. Investice do lidských zdrojů – tedy do kvantitativního a kvalitativního „zásobování“ vyučujícím personálem s odpovídajícími obchodními, pracovními a profesními podmínkami – je pravděpodobně nejdůležitější*

---

<sup>5</sup> <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vi-mezinarodni-konference-o-vzdelavani-dospelych-confintea>

*ukazatel kvality ve vzdělávání dospělých. A mělo by to být ústředním bodem kvality ve vzdělávací politice.*

Pokud se týká financování, uvádí následující: „*Pokud mají být splněny investiční záměry, musí se celosvětově nalézt 72 miliard USD. Nedostatek finančních prostředků existuje v zemích všech úrovní. I s výhradami vůči nashromážděným údajům se zhodnocení zdá být jasné: v převažující většině zemí jsou současné finanční zdroje zcela nepostačující k tomu, aby se z nich dalo podporovat spolehlivé vzdělávání dospělých. Necelá polovina národních zpráv (44 %) výslovně potvrzuje potřebu navýšit finanční prostředky na vzdělávání dospělých.*“

## **1.2. Specifika vzdělávání dospělých**

Vzdělávání dospělých všeobecně vytváří širší předpoklady pro kultivaci člověka a jeho adaptaci na měnící se sociální a politické podmínky, slouží k urychlení a dotváření socializace a jeho hodnotové orientace. Zahrnuje problematiku etickou, estetickou, právní, ekologickou, všeobecně vzdělávací, zdravotnickou, tělovýchovnou, filozofickou, náboženskou, politickou, občanskou a sociální.<sup>6</sup> Touto tematikou se zabývá Martin Kopecký z Katedry andragogiky a personálního řízení Filozofické fakulty, Univerzity Karlovy v Praze. Došel k závěru, že dnešní občan potřebuje disponovat určitou „gramotností“. Konkrétně se jedná o sféru politickou, sociální, kulturní a ekonomickou. K jednotlivým lze uvést následující:

### **Politická gramotnost**

*Vědomosti:* politického a právního systému (práva a povinnosti)

*Postoje:* demokratické, odpovědné, politická důvěra, oddanost

*Intelektuální dovednosti:* účastnit se politických diskusí; povědomí o aktuálních politických tématech; schopnost vyhodnocovat

*Dovednosti pro participaci:* jak volit monitorovat a ovlivňovat tvorbu politiky a proces rozhodování.

---

<sup>6</sup> Martin Kopecký, *Občanské vzdělávání dospělých v Evropě*“ (str. 9)



### **Sociální gramotnost**

*Vědomosti:* sociálních vztahů ve společnosti; sociálních práv (sociálního zabezpečení)

*Postoje:* tolerance a respekt, otevřenost ke změně; schopnost se adaptovat

*Intelektuální dovednosti:* řešit konflikty nenásilnou cestou; schopnost posuzovat

*Dovednosti pro participaci:* k participaci v dobrovolnických organizacích; vytváření koalic; spolupráci; vycházení a spolupráci s druhými

### **Kulturní gramotnost**

*Vědomosti:* z oblasti historie a kulturního dědictví své vlasti; převládajících hlavních norem a hodnot

*Postoje:* ochrana přírodního prostředí, vlastenectví, respekt k lidským právům

*Intelektuální dovednosti:* učení; jazykové kompetence; čtení a psaní; kritická práce s informacemi (mediální gramotnost) a zacházení s informačními technologiemi (digitální gramotnost); komunikační dovednosti (argumentace, vyjadřování názorů)

*Dovednosti pro participaci:* v multikulturním prostředí

### **Ekonomická gramotnost**

*Vědomosti:* ekonomických principů a důsledků ekonomického rozvoje; ekonomických práv (na práci); jak se zapojit do odborů; jak získat, užívat a předávat vlastnictví

*Postoje:* preferování tržní ekonomiky, pracovní étos, ochota platit daně

*Intelektuální dovednosti:* profesní vzdělávání, činit ekonomická rozhodnutí

*Dovednosti pro participaci:* zvládat rozličné podmínky pro práci (v rámci Evropy), účast v zaměstnaneckých radách

Vzdělávání dospělých předpokládá od účastníků plnou odpovědnost. S věkem se vzdělavatelnost neztrácí, ale modifikuje, mění se rychlost zapamatování, která je postupně nahrazována jistotou a přesností, mechanická paměť se mění na logickou. Schopnost učit se je u dospělého ovlivňována především vůlí dospělého člověka, uvědomělostí, intelektem, rychlostí osvojení si nových informací a trvanlivostí učení<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup>Zdeněk Balabán, Andragogický slovník, [www.andromedia.cz/andragogicky-slovník](http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník)

Jako velmi důležité specifikum pro to, aby dospělý člověk měl snahu se dále vzdělávat, bych uvedl nutnost praktického zaměření vzdělávání, tj. řešení praktických problémů použitelných v běžném životě.

### 1.3. Metody vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých lze definovat jako způsob (postup) záměrného uspořádání činností a opatření pro zajištění realizace vzdělávacího procesu a jeho účinnosti. Metody<sup>8</sup> jsou záměrné, cílevědomé a plánovité postupy, kterými se při uplatňování didaktických principů a účelné volbě forem kterými se výchovně vzdělávací procesy uskutečňují výchovně vzdělávací procesy. V odborné literatuře lze najít mnoho kritérií pro klasifikaci vzdělávacích metod, protože každý z teoretiků, který se jim věnuje, má svůj specifický přístup. Kritériem může být počet účastníků, tj. způsobu interakce (metody **frontální, skupinové či individuální**), fáze vyučovacího procesu (metody **expoziční, fixační a diagnostické**) a metody **inovační** (za inovaci je považována jakákoliv pozitivní změna ve vnitřní struktuře určitého organismu).<sup>9</sup>

Z interakce vychází i členění metod<sup>10</sup> na:

- monologické (předávání informací přednáška);
- dialogické (diskuse, rozhovor, dramatizace);
- problémové (situační - případové studie, inscenační – hraní rolí, ekonomické podnikatelské hry);
- praktické (návčik a výcvik zručností, pokusy, laboratorní činnosti, práce na simulátorech a trenažérech).

Jedno z hlavních členění je provedeno podle vztahu metod k praxi dospělého účastníka výuky. Z tohoto hlediska je možno metody členit na **teoretické, teoreticko-praktické a praktické**. Mezi teoretické metody se zahrnují metody přednášení, cvičení, semináře. Mezi teoreticko-praktické metody pak diskusní metody, problémové metody,

---

<sup>8</sup> **Metoda** (z řeckého *met-hodos* – doslova "za cestou", cesta za něčím) je postup nebo návod, jak získávat správné poznatky, prostředek poznání

<sup>9</sup> Zdeněk Balabán, Andragogický slovník, [www.andromedia.cz/andragogicky-slovník](http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník)

<sup>10</sup> **Metoda** (z řeckého *met-hodos* – doslova "za cestou", cesta za něčím) je postup nebo návod, jak získávat správné poznatky, prostředek poznání

programovaná výuka, diagnostické a klasifikační metody a projektové metody. Mezi praktické metody lze zařadit instruktáž, koučinky, asistování, stáže, exkurze, workshopy, Open Space a další. V současnosti se v praxi objevují stále nově koncipované metody založené na nových poznatcích o procesu vyučování a učení. Metody se stávají výrazným know-how andragogické didaktiky a předmětem inovací ve vzdělávání.<sup>11</sup>

Dalším kritériem klasifikace metod je místo výkonu, které vychází z faktu, že převážná část vzdělávání dospělých je realizována v rámci profesního vzdělávání a váže se k jejich práci či pracovišti (**on the job**) a metody používání ke vzdělávání mimo pracoviště (**off the job**).

Při vlastní výuce závisí volba a účinnost metod na cílech vyučování a konkrétních podmínkách, které realizaci ovlivňují, tj. pro jakou skupinu osob, kde a kdy vyučování probíhá.

## 1.4. Specifické skupiny

Sociální skupina je jeden ze základních sociologických pojmů a označuje počet jedinců spojených určitým systémem vztahů, kterými se liší od ostatních. Skupina není pouhým souhrnem individuí, ale je charakterizována určitým typem vztahů, institucí hodnot a symbolů. Každá skupina má svoji strukturu a hierarchii, ve které každý vykonává určitou roli podle zastávané pozice.

Skupiny bývají nejčastěji klasifikovány podle<sup>12</sup> :

**skupinové vazby** - formální a neformální, přičemž i uvnitř formální skupiny vznikají neformální vztahy;

**stupně trvalosti** vazby - situační (dav, třída), stálé (rodina), trvalé (národ);

**počtu členů** - malé, střední, velké (většinou se zprostředkovanou komunikací);

**charakteru členství** - automatické (začlenění narozením, dle vlastního rozhodnutí);

**přístupnosti** - otevřené (spolek), uzavřené (kasta).

---

<sup>11</sup> Jaroslav Mužík, Didaktické principy, formy a metody vyučování a učení dospělých , str. 6, [www.e-univerzita.cz/muzik](http://www.e-univerzita.cz/muzik)

<sup>12</sup> Zdeněk Balabán, Andragogický slovník, [www.andromedia.cz/andragogicky-slovník](http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník)

Malé skupiny můžeme dělit i na **primární** (intimní citové spojení tváří v tvář) a **sekundární** (náhodné vztahy podle společného zájmu nebo úkolu); **formální** (neosobní, s vymyšlenými pravidly a předpisy) a **neformální** (vztahy a funkce nejsou předepsány, vznikají vnitřní vazbou); **členské** (jedinec je formálním či neformálním, ale oficiálním členem - rodina, strana) a **referenční** (vyvolávající touhu jedinců po příslušnosti v nich (fankluby, skupiny s vyhraněnými sociálními znaky - skinheadi)); **vlastní** (in-group, akcentována vědomím "my") a **cizí** (out-group, akcentována vědomím "oni, ti druzí", vytváříme si na ně názor podle vlastních skupinových autostereotypů).

Rizikové skupiny na trhu práce lze třídit podle následujících kritérií

- věk (absolventi všech typů škol, nezaměstnaní nad 45 let)
- pohlaví (ženy po rodičovské dovolené, s malými dětmi, předdůchodového věku)
- stupeň vzdělání (nezaměstnaní se základním vzděláním hůře hledají uplatnění)
- ekonomická nerovnost (nezaměstnanost)
- národnostní menšiny
- imigranti

Lidé ve věku nad 45 let představují podle mého názoru a mých zkušeností se vzděláváním dospělých, největší rizikovou skupinu na trhu práce. Jedná se o nejvíce ohroženou skupinu lidí, která těžko hledá pracovní uplatnění z mnoha důvodů. Jsou to kromě věku, neflexibilita, neochota dojíždět za prací, nepřizpůsobivost na nové pracovní prostředí a reakce na změnu požadavků zaměstnavatelů a v neposlední řadě i zdravotní a rodinné problémy.

Skutečnost, že se jedná o ohroženou skupinu potvrdila i Odborná konference o aktivním stárnutí která probíhala v Senátu ČR. Ve strachu ze stáří totiž v Česku už žijeme až 20 let před odchodem do penze, upozornila výkonná ředitelka Britské obchodní komory Petra Janíčková. Podle některých zaměstnavatelů a situace na trhu práce totiž za staré a neperspektivní začínají být považováni na trhu práce už lidé kolem čtyřicítky. To je naprostý unikát, který udivuje sociology, experty na stárnutí v Evropě. Udivující jsou pro evropské a světové manažery totiž i čeští třicetiletí generální ředitelé.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Strach ze stáří začíná u Čechů po čtyřicítce, trh práce je už odepsal, [www.novinky.cz/ekonomika/264049](http://www.novinky.cz/ekonomika/264049)

## 2. Nezaměstnanost jako společenský jev

### 2.1 Nezaměstnanost

Vzniká ve společnosti v situaci, kdy na trhu práce existuje skupina lidí, kteří by mohli a chtějí pracovat, ale není jim to umožněno z důvodu přebytku nabídky pracovních sil. Nezaměstnanost způsobuje sociální napětí, a proto se vláda snaží tuto situaci řešit. Je to politikou zaměstnanosti, která se dělí na **pasivní** (výplata dávek v nezaměstnanosti) a **aktivní** (např. vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace...).

**Zákon č. 435/2004 Sb.**, o zaměstnanosti definuje v § 104 až 120 aktivní politiku zaměstnanosti jako souhrn opatření, která směřují k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Tato opatření jsou zabezpečována Ministerstvem práce úřady práce ve spolupráci s dalšími subjekty.

Pro každou ekonomiku je žádoucí dosáhnout **přirozené míry nezaměstnanosti**, která odpovídá míře nezaměstnanosti v podmínkách, kdy ekonomika dosahuje optimálního výkonu, tj. na trhu jsou vyrovnány všechny síly, které by způsobily růst nebo pokles inflace. Přirozená míra nezaměstnanosti vyjadřuje tedy nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu země.<sup>14</sup>, to znamená, že v pro každou ekonomiku nabývá jinou hodnotu.

Obecně se (dle metodiky Mezinárodní organizace práce) za nezaměstnaného považuje

- osoba, která: je starší patnácti let,
- aktivně hledá práci,
- je připravena k nástupu do práce do 14 dnů.

Nezaměstnanost se vyskytuje v tržních ekonomikách (za otrokářství a feudalismu měli otroci a poddaní přístup k výrobním prostředkům a půdě a byli donuceni pracovat, v centrálně řízených ekonomikách bylo právo na práci dáno zákonem i za cenu přezaměstnanosti, např. v ČSSR to byl trestný čin). Nezaměstnanost je jedním jeden

---

<sup>14</sup> [www.ecorp.euweb.cz/Nezamestnanost.html](http://www.ecorp.euweb.cz/Nezamestnanost.html)

z ústředních sociálních problémů současné společnosti. Když je nezaměstnanost vysoká, dochází k mrhání zdroji a důchody lidí jsou nízké, během takových období rovněž ekonomické obtíže ovlivňují emoce lidí a rodinný život. Uvádí se dvě základní kategorie dopadu: ekonomický a sociální.

### **Ekonomický dopad**

V obdobích vysoké nezaměstnanosti dochází k velkým ztrátám, protože během depresí nevytváří ekonomika tolik hodnot, kolik je schopna vyprodukovat. Projevuje se tak především dopad cyklické nezaměstnanosti.

### **Sociální dopad**

Dlouhodobá (delší než 1/2 roku) nedobrovolná nezaměstnanost, vede ke zhoršování fyzického i psychického zdraví, vede k vyššímu výskytu srdečních chorob, alkoholismu a sebevražd.

Nezaměstnanost lze podle dostupné literatury rozdělit do následujících základních skupin:<sup>15</sup>

**Frikční nezaměstnanost**, která vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu. Frikčně nezaměstnaní pracovníci často přecházejí z jedné práce do druhé, shánějí lepší zaměstnání, a proto se obvykle předpokládá, že jsou nezaměstnaní dobrovolně.

**Strukturální nezaměstnanost** vzniká tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovních. Nesoulad může vzniknout proto, že se poptávka po určitém druhu práce zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu se snižuje, a nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Díky tomu se často setkáváme s nerovnováhami u jednotlivých povolání nebo oblastí, protože určité sektory se rozvíjejí, zatímco jiné upadají (v okrese Blansko se projevila utlumením výroby ve strojírenských podnicích).

---

<sup>15</sup> <http://www.ecorp.euweb.cz/Nezamestnanost.html>

**Cyklická nezaměstnanost** nastává zejména v období hospodářské recese, protože celková poptávka po práci nízká. Jestliže se celkové výdaje a produkt snižují, nezaměstnanost se zvyšuje prakticky všude, pracovníci jsou propouštěni bez nároku na návrat.

**Sezónní** - vzniká nevyužitím disponibilních kapacit převyšující nabídky na trhu, způsobené obvykle přírodní cykličností (např. zedníci a sezónní zaměstnanci v zimě).

Na ekonomickou a s tím i spojenou sociální situaci ve společnosti má nezanedbatelný vliv i **nezaměstnanost skrytá**, kterou tvoří ti nezaměstnaní, kteří nejsou evidováni na úřadech práce nebo byli z evidence sankčně vyřazeni z důvodu neplnění zákonných nebo dohodnutých podmínek.

Jako **příčiny nezaměstnanosti** jsou většinou autorů uváděny:

- nedokonalý trh práce, nedokonalé informace o pracovních místech
- pojištění a podpory v nezaměstnanosti (zvyšují dobrovolnou nezaměstnanost)
- zákon o minimální mzdě
- odbory a kolektivní vyjednávání (může donutit zaměstnavatele ke zvýšení mezd)

Nejvýznamnější ekonomické, sociální i psychické důsledky na životy jedinců i jejich rodin má **dlouhodobá nezaměstnanost**. Lidé, kteří nemají dlouhou dobu práci, se mohou dostat do ekonomických potíží, klesá jejich životní úroveň a vyskytují se i existenční problémy celé rodiny. Vzniká tak osobní i rodinná ekonomická nejistota. Finanční nedostatek znamená izolovanost a zabraňuje v participaci na různých společenských aktivitách. V konečném důsledku nezaměstnaný jedinec rezignuje, spoléhá na své okolí a projevuje malou aktivitu k nalezení nového zaměstnání.<sup>16</sup> Dlouhodobá nezaměstnanost ničí časové rozvržení pracovního dne, mizí pracovní návyky a dovednosti a devastuje se lidský kapitál. Někteří lidé ztrácejí smysl života i naději na zlepšení situace. Objevuje se nedostatek sociálních kontaktů a dochází k sociální izolaci. Člověk, který je dlouhodobě bez práce, ztrácí pojítko s realitou a pociťuje strach z budoucnosti.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> BRÁZDOVÁ H. Nezaměstnanost a Národní soustava kvalifikací, Sociální pedagogika ve Střední Evropě, současný stav a perspektivy, Sborník příspěvků z mezinárodní konference, 2009, s. 64

<sup>17</sup> BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém, 2002, s. 76

Podle <sup>18</sup> se jak v teorii, tak i ve výukové praxi projevuje problém nezaměstnanosti ve dvou základních aspektech. První se týká kompenzačních a podpůrných činností zaměřených na okamžitou pomoc nezaměstnaným. Druhým je vytvoření přesvědčení osobnost o nutnosti stálé péče o vlastní kvalifikaci jako o základní záruce úspěchu na trhu práce. Správně zvolené formy a metody vzdělávání spolu se systémem kontroly a hodnocení nabývaných vědomostí mohou vytvořit příležitost pro emociální přípravu na správné fungování v podmínkách společenské a ekonomické skutečnosti, jejímž základním znakem je konkurence.

## 2.2. Metodika sledování nezaměstnanosti

Sledováním nezaměstnanosti na území České republiky se zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí, které získává podklady z výběrových šetření Českého statistického úřadu. Tato výběrová šetření pracovních sil (VŠPS) se provádí kontinuálně v náhodně vybraném vzorku domácností a jsou zaměřená na zjišťování ekonomického postavení obyvatelstva na území celé republiky. Rozsah šetření a ukazatele zaměstnanosti a nezaměstnanosti plně odpovídají definicím Mezinárodní organizace práce (ILO) a metodickým doporučením Eurostatu. Předmětem šetření jsou všechny osoby bydlící pouze v bytových domácnostech (nejsou zahrnuty osoby v hromadných ubytovacích zařízeních). Výsledky jsou vždy převáženy na celkovou populaci ČR na základě výsledků statistiky obyvatelstva. Převážení se provádí podle území, pětiletých věkových skupin a pohlaví respondentů.<sup>19</sup>

### Počet nezaměstnaných osob<sup>20</sup>

Za nezaměstnané se podle mezinárodně srovnatelné metodiky považují všechny osoby patnáctileté a starší, obvykle bydlící na sledovaném území, které v průběhu referenčního týdne souběžně splňovaly 3 podmínky ILO:- nebyly zaměstnané,- byly připraveny k nástupu do práce, tj., během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání, v průběhu

---

<sup>18</sup> PODGORNÝ M. Nezaměstnaní-problém sociální pedagogiky, Sborník příspěvků z I. mezinárodní konference na téma SOCIÁLNÍ PEDAGOGIKA jako vědecká a společensky užitečná disciplína s. 248

<sup>19</sup> Vážení ve VŠPS je proces, kdy se každé osobě ve výběru přiřadí počet osob žijících v České republice, které reprezentuje. Váha je konstruována jako podíl počtu osob v populaci a počtu osob ve výběru ve stejné věkové skupině, pohlaví a okresu bydliště (ČSÚ).

<sup>20</sup> [www.mpsv.cz/cs/32](http://www.mpsv.cz/cs/32)



posledních 4 týdnů hledaly aktivně práci (prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelný práce, přímo v podnicích, využíváním inzerce, podnikáním kroků pro založení vlastní firmy, podáním žádosti o pracovní povolení a licence nebo jiným způsobem). Mezi nezaměstnané patří i osoby, které nehledají práci, protože ji již našly a jsou schopny ji nastoupit nejpozději do 14 dnů. Ukazatel je konstruován podle metodiky Eurostatu vypracované na základě doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO). Zařazení do této kategorie nesouvisí s kategorií registrovaných uchazečů o zaměstnání na úřadech práce a ani s faktem, zda tyto osoby pobírají či nepobírají příspěvek v nezaměstnanosti či jiné sociální dávky nebo příspěvky.

### **Pracovní síly v národním hospodářství**

Ukazatel je definován jako součet zaměstnaných osob (v hlavním zaměstnání) v národním hospodářství a nezaměstnaných osob.

**Obecná míra nezaměstnanosti** Obecná míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v procentech), kde číselník i jmenovatel jsou ukazatele konstruované podle mezinárodních definic a doporučení aplikovaných ve VŠPS. Ukazatel je konstruován podle metodiky Eurostatu vypracované na základě doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO).

**Míra dlouhodobé nezaměstnanosti** Míra dlouhodobé nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných jeden rok a déle na celkové pracovní síle (v procentech), kde v číselníku je počet nezaměstnaných jeden rok a déle a ve jmenovateli je celkový počet osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním plus celkový počet nezaměstnaných.

**Metodická poznámka:** Podle oficiální metodiky se míra registrované nezaměstnanosti na úrovni ČR, krajů a okresů počítá na základě výsledků výběrového šetření pracovních sil. Míra nezaměstnanosti v obcích, mikroregionech, obcích s rozšířenou působností a pověřeným obecním úřadem se z důvodu nedostupnosti dat o zaměstnaných na úrovni těchto územních celků počítá na základě ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Výsledky metodických šetření jsou pravidelné publikovány v analýzách Českého statistického úřadu. Poslední publikované údaje jsou za 2. čtvrtletí roku 2011, kde je uvedeno i srovnání s dalšími zeměmi EU. Obecná míra nezaměstnanosti byla ve 2. čtvrtletí 2011 v naší republice jedna z nejnižších v celé unii. Podíl nezaměstnaných k pracovní síle, tj. k součtu zaměstnaných a nezaměstnaných dosáhl 6,8 % a to je šestá nejnižší hodnota v EU 27. Nezaměstnanost mužů dosáhla 5,9 % (čtvrtá nejnižší), nezaměstnanost žen 8,0 % (dvanáctá nejnižší hodnota). Postavení naší republiky příznivě ovlivnila skutečnost, že nezaměstnanost meziročně klesla více než v průměru za členské státy EU.<sup>21</sup>

### **2.3. Vývoj nezaměstnanosti v okresech Blansko a Vyškov**

Okresy Blansko a Vyškov jsou dva nejmenší okresy Jihomoravského kraje jak co do počtu obyvatel (Blansko 9,2%, Vyškov 7,7%), tak i rozlohy (Blansko 12,0%, Vyškov 12,2%)<sup>22</sup>. Hospodářství v obou okresech mělo vždy průmyslově-zemědělský charakter, přičemž zaměstnanost v obou okresech byla vždycky propojena se zaměstnaností v krajském městě Brně, čemuž napomáhá snadná dopravní dostupnost brněnských podniků. Tato skutečnost se velmi významně projevila i na vývoji struktury zaměstnanosti ve sledovaném období.

Růst nezaměstnanosti v okresech Blansko a Vyškov byl v období celosvětové recese<sup>23</sup> v letech 2008 až 2009 rychlejší než v České republice.

---

<sup>21</sup> Míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR a jiných státech Evropské unie podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 2. čtvrtletí 2011, [www.czso.cz/csu](http://www.czso.cz/csu)

<sup>22</sup> Meziokresní srovnání vybraných ukazatelů v Jihomoravském kraji v roce 2011 [www.brno.czso.cz/csu](http://www.brno.czso.cz/csu)

<sup>23</sup> Hospodářská recese je všeobecně definována jako stav, kdy dvě a více po sobě jdoucích čtvrtletí klesá výkon ekonomiky. Klesá průmyslová výroba, tržby obchodníků a světový obchod. Naopak prudce roste nezaměstnanost. Jan Traxler, Recese je užitečná, 09.02.2009, [www.finez.cz/odborne-clanky](http://www.finez.cz/odborne-clanky)

Tabulka č. 1

**Vývoj nezaměstnanosti v ČR, okresech Blansko a Vyškov**

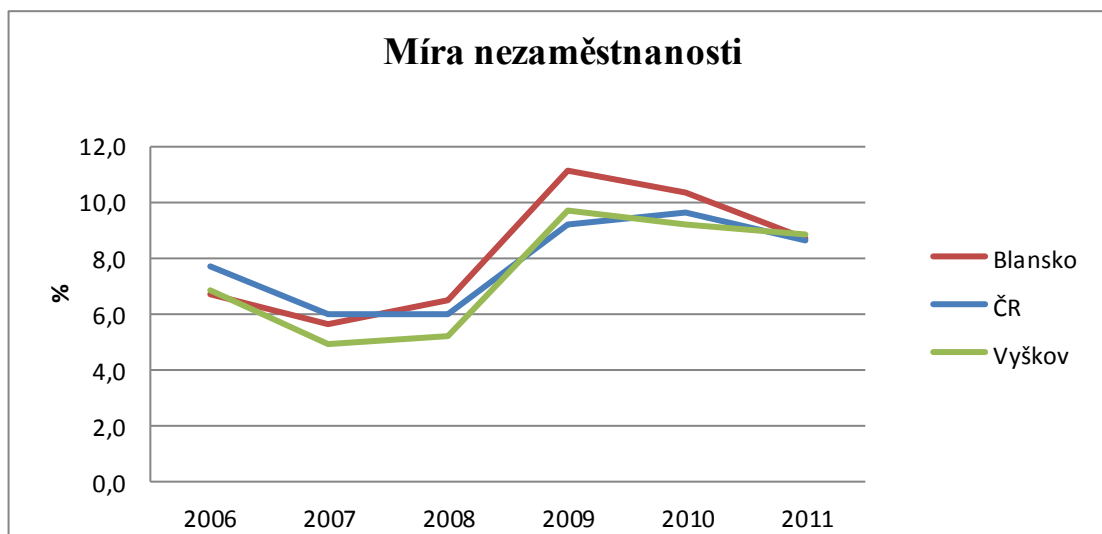
k 31.12.	míra nezaměstnanosti			počet osob na 1 volné místo		
	ČR	Blansko	Vyškov	ČR	Blansko	Vyškov
<b>2006</b>	7,7	6,7	6,8	4,8	3,2	5,3
<b>2007</b>	6,0	5,6	4,9	2,5	2,6	3,4
<b>2008</b>	6,0	6,5	5,2	3,9	7,8	5,5
<b>2009</b>	9,2	11,1	9,7	17,4	43,6	32,4
<b>2010</b>	9,6	10,3	9,2	18,2	27,6	22,0
	8,6	8,7	8,8	14,2	24,4	24,0

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, [www.mpsv.cz/cs](http://www.mpsv.cz/cs)

Míra nezaměstnanosti vzrostla mezi roky 2008 a 2009 v ČR o 3,2 procentního bodu, ale ve sledovaných okresech o 4,6, respektive o 4,5 procentního bodu.

Graf č. 1

**Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR a okresech Blansko a Vyškov**



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, [www.mpsv.cz/cs](http://www.mpsv.cz/cs)

Prudký nárůst nezaměstnaných osob v letech 2008 a 2009 v okrese Blansko o 2 467 a v okrese Vyškov o 2 046 byl způsoben poklesem pracovníků ve strojírenských firmách ČKD Blansko, Metra Blansko a MD LET Svitávka v návaznosti na obchod s německými firmami. Obdobná situace byla i ve firmách Novibra Boskovice, což je firma s německou účastí, a dále Minerva Boskovice a Rostex Vyškov (také strojírenské firmy navázané na západní trhy).

Tabulka č. 2

**Srovnání vývoje počtu nezaměstnaných osob a počtu volných míst v okrese Blansko**

k 31.12.	počet nezaměstnaných osob	přírůstek(+) úbytek(-)	počet volných míst	přírůstek(+) úbytek(-)
<b>2006</b>	3 527		1 118	
<b>2007</b>	2 992	-535	1 149	31
<b>2008</b>	3 376	384	435	-714
<b>2009</b>	5 843	2 467	134	-301
<b>2010</b>	5 465	-378	198	64
<b>2011</b>	4 802	-663	197	-1

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, [www.mpsv.cz/cs](http://www.mpsv.cz/cs)

Tabulka č. 3

**Srovnání vývoje počtu nezaměstnaných osob a počtu volných míst v okrese Vyškov**

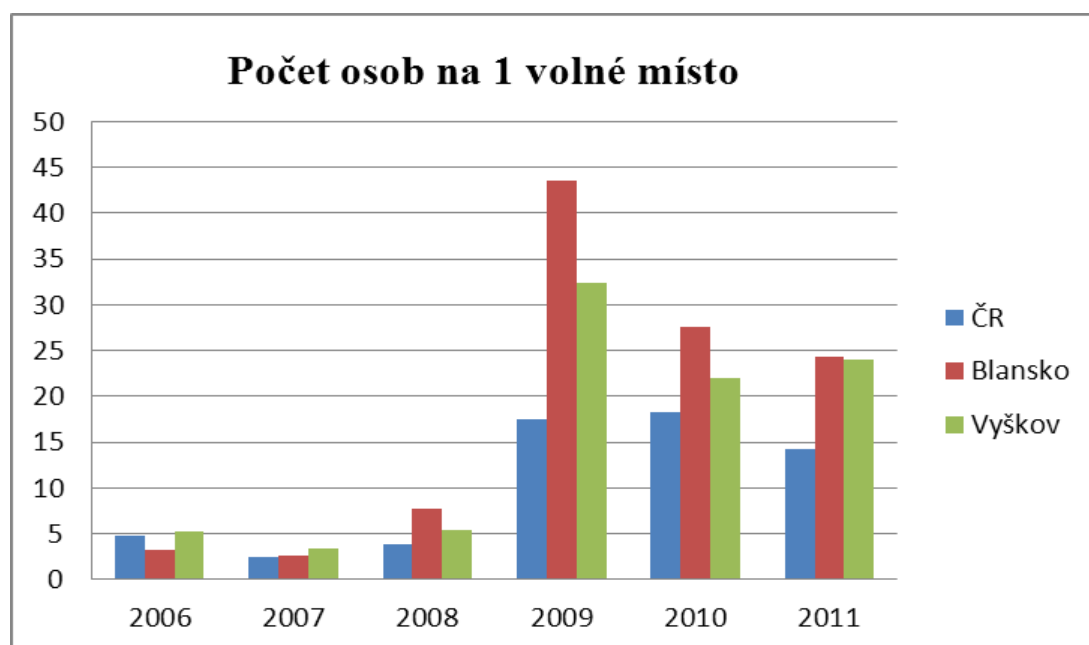
k 31.12.	počet nezaměstnaných osob	přírůstek(+) úbytek(-)	počet volných míst	přírůstek(+) úbytek(-)
2006	3 157		597	
2007	2 265	-892	672	75
2008	2 367	102	433	-239
2009	4 413	2 046	136	-297
2010	4 239	-174	193	57
2011	4 084	-155	170	-23

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, [www.mpsv.cz/cs](http://www.mpsv.cz/cs)

Z uvedených čísel a grafům je zřejmé, že situace v umísťování v nezaměstnaných v okresech Blansko i Vyškov je dlouhodobě svízelnější než v průměru v ČR. I když se od roku 2009, kdy počet nezaměstnaných na jedno volné místo byl v okrese Blansko 2,5krát a Vyškov 1,9krát vyšší než v ČR pozvolna snižuje, připadlo ke konci roku 2011 na 1 pracovní místo v obou okresech zhruba 24 nezaměstnaných, přičemž celorepublikový průměr je 14 osob.

Graf č. 2

### Srovnání počtu osob na 1 volné místo v letech 2006 až 2011



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, <sup>1</sup> [www.mpsv.cz/cs](http://www.mpsv.cz/cs)

## 2.4 Potřeby trhu práce

**Trh práce** lze charakterizovat jako střet poptávky po pracovnících s určitým vzděláním a kvalifikací s nabídkou pracovní síly, tedy dospělých lidí, kteří vstupují na trh práce a jsou zaměstnaní, nebo si své zaměstnání hledají<sup>24</sup>

<sup>24</sup> Vývoj kvalifikačních požadavků na pracovním trhu v ČR a v zahraničí, Jan Koucký, Martin Lepič s.5, [www.nuov.cz](http://www.nuov.cz)

Situaci na globálním trhu práce se zabývala Mezinárodní organizace práce (ILO) a ta zjistila, že v následujícím desetiletí bude nezbytné vytvořit 600 milionů pracovních míst. Na tuto skutečnost reagoval i server RegionOnline.cz a oslovil experty z různých oborů, aby se k danému problému vyjádřili. Všichni se shodli na tom, že v současné době předvídat vývoj ekonomiky a s tím i souvisejícího trhu práce je velmi obtížné a je závislé na mnoha faktorech. Struktura na trhu práce není totiž příznivá, projevuje se nedostatek pracovních sil v technických oborech, a z toho vychází i potřeba zlepšené komunikace mezi poskytovateli vzdělání všech stupňů a průmyslovými firmami. Další pracovní místa je nutné vytvářet i vzhledem ke zvýšení věku odchodu do důchodu, tj. taková, která budou moci zastávat i lidé nad šedesát let. Dalšími ovlivňujícími faktory jsou např. demografický vývoj, odlišná poptávka po pracovních místech v jednotlivých regionech a s tím spojená nízká mobilita pracovních sil.<sup>25</sup>

Při zjišťování potřeb trhu práce jsem se zúčastnil jednání hospodářské komory Jihomoravského kraje, která představila analýzu projektu „Projekt Ministerstva průmyslu a obchodu a Hospodářské komory ČR“, který zmapoval aktuální potřeby zaměstnavatelů na trhu práce“, ve kterém se mimo jiné uvádí, že největší poptávka po pracovních je v technických oborech, a to především ve strojírenském průmyslu. Z pohledu zaměstnanosti se naopak propadá potravinářský průmysl, doprava a textilní průmysl. Odborníci v průběhu několika měsíců zpracovali důkladnou analýzu potřeb zaměstnavatelů opřenou o průzkumy mezi firmami a aktuální statistická data.

V analýze, která vyhodnotila situaci samostatně ve všech 14 krajích a po jednotlivých technických oborech, se dále například ukázalo, že prakticky ve všech šetřených krajích mají absolventi všech stupňů vzdělání v oboru strojírenství, elektrotechniky, telekomunikací a výpočetní techniky nejlepší možnost uplatnění. Po technických profesích je přitom velká poptávka jak ze strany velkých firem, tak i malých a středních podniků. Zmínit lze např. také zjištění, že v systému rekvalifikací v současnosti téměř chybí rekvalifikace v technických oborech, které jsou na trhu práce výrazně poptávané (svářeč, nástrojář, obráběč, elektrotechnik, apod.)

---

<sup>25</sup> /[www.dokumenty.cz/cz/napsali-o-nas/331-nn120202](http://www.dokumenty.cz/cz/napsali-o-nas/331-nn120202)

Specialisté Hospodářské komory vedle identifikace největších problémů navrhli také konkrétní opatření v oblasti rozvoje lidských zdrojů a odborného vzdělávání, které by měly vést k řešení zjištěných problémů a posílení konkurenceschopnosti českých firem.

Sérii diskusních seminářů organizovaných ve vybraných regionech - Mostě, Brně a Karlových Varech završila konference „Potřeby zaměstnavatelů v oblasti rozvoje lidských zdrojů – Odborné školství a konkurenceschopnost podniků“, kterou uspořádala Hospodářská komora ČR spolu s Ministerstvem průmyslu a obchodu. Účastníci diskutovali o výsledcích analýzy potřeb zaměstnavatelů a návrzích z nich plynoucích opatřeních.

Ministr průmyslu a obchodu Martin Kuba na konferenci konstatoval: „Analýza jednoznačně potvrdila, že kvalitní technické vzdělávání je jednou ze základních podmínek pro zajištění plně kvalifikovaných zaměstnanců v průmyslových oborech. Jejich nedostatek se stává stále akutnějším problémem našeho pracovního trhu. „Je paradoxní, že zatímco v naší zemi statisíce osob marně hledají uplatnění na pracovním trhu, firmy i přes aktuální ekonomické vyhlídky stále upozorňují, že zejména v technických oborech nemohou ve své lokalitě najít potřebné kvalifikované pracovníky.“

V průzkumu Hospodářské komory uvedlo 60 % firem, že má problém sehnat potřebné pracovní síly, z tohoto počtu pak více než dvě třetiny deklarovaly to, že obtížně shání zejména kvalifikované lidi v technických profesích. Jen přibližně 1/3 firem uvedla, že nemá problém sehnat na pracovním trhu pracovníky, které potřebuje.

Analýza také potvrdila potřebu více podporovat a propagovat řemesla a technické obory. Příležitost také nabízí posílení důrazu kladeného na další vzdělávání, systémy celoživotního učení a cílené rekvalifikace v poptávaných oborech dle požadavků firem a ve spolupráci s nimi (aktuálně strojírenství, průmyslové a technické obory v návaznosti na poptávku).

Z analýzy potřeb zaměstnavatelů vyplývají následující závěry:

- Rozdíl mezi kvalitou absolventů a požadavky zaměstnavatelů se prohlubuje zejména díky tomu, že podniky požadují stále vyšší kvalitu znalostí a dovedností. Rozdíl se zvětšuje především v odvětvích, kde je technologický pokrok rychlý a školy nestíhají upravovat studijní plány a nemají prostředky na to, aby se vybavily nejnovějšími zařízeními a softwarem.
- Největší poptávka po pracovnících je v technických oborech a to především ve strojírenském průmyslu. Z pohledu zaměstnanosti se naopak snižuje poptávka po zaměstnancích v potravinářském a textilním průmyslu nebo v dopravě.
- Po technických profesích je velká poptávka jak ze strany velkých firem, tak i malých a středních podniků. Na trhu tyto profese nejsou. Lidé se vzděláním v oblasti strojírenství, elektrotechniky, telekomunikací a výpočetní techniky mají nejmenší problémy najít zaměstnání. Prakticky ve všech šetřených krajích mají absolventi všech stupňů vzdělání tohoto oboru nejlepší možnost uplatnění.
- V systému rekvalifikací v současnosti téměř chybí rekvalifikace v oborech technických, které jsou na trhu práce výrazně poptávané (svářeč, nástrojář, obráběč, elektrotechnik, apod.).
- Zaměstnavatelé preferují následující kompetence: mezilidské vztahy či umění jednat s lidmi, praktické dovednosti a znalost praxe, schopnost prezentace a sebe prezentace, komunikační schopnosti, samostatnost, loajalita k zaměstnavateli, schopnost řešit stresové situace, empatie.
- Kompetence, jejichž význam vzroste: ve všech sledovaných sektorech je na přední místa žebříčku řazena zručnost v cizích jazycích a v používání výpočetní techniky, ochota učit se a rovněž i adaptabilita a flexibilita; pouze v kvartérním sektoru je ještě více než adaptabilita a flexibilita zdůrazňována zručnost v zacházení s informacemi a také komunikační schopnosti



- Nejvíce jsou ze strany firem kritizovány jazykové znalosti absolventů, na prvním místě je požadována střední znalost anglického jazyka, následuje střední znalost německého jazyka, dalším požadovaným jazykem byla ruština. Ani kvalita jejich odborných technických znalostí nevyhovuje tomu, co firmy od ideálního absolventa očekávají.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> [www.iprosperita.cz/lobby-info/1213-projekt-mpo-a-hk-cr-zmapoval-aktualni-potreby-zamestnavateluna-trhu-prace](http://www.iprosperita.cz/lobby-info/1213-projekt-mpo-a-hk-cr-zmapoval-aktualni-potreby-zamestnavateluna-trhu-prace)

### 3. Vzdělávací program a ekonomika projektu

V této části bakalářské práce jsem se zaměřil na jednu z možností a cest, které vedou ke zvyšování kvalifikace nezaměstnaných a získání více šancí uplatnitelnosti na trhu práce.

Jedná se o grantové projekty vyhlašované Ministerstvem práce a sociálních věcí prostřednictvím příslušné výzvy, zpravidla v oblasti podpory posílení aktivní politiky zaměstnanosti v rámci operačního programu „Lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013“ (OP LZZ). Globálním cílem je zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU. Tento cíl zajišťuje realizaci Strategických cílů Národního strategického referenčního rámce 2007-2013 „Otevřená, flexibilní a soudržná společnost“ a „Konkurenceschopná česká ekonomika“ a je plně v souladu se třetí obecnou zásadou Politiky soudržnosti pro podporu růstu a zaměstnanosti (Strategické obecné zásady Společenství, 2007-2013) – Více a lepších pracovních míst a se Strategií hospodářského růstu ČR.<sup>27</sup>

Specifickými cíli operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost jsou:

- Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů.
- Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti.
- Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených.
- Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb.
- Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti.

Hlavním cílem všech grantových projektů navazujících na Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) je zvýšení možnosti zaměstnání

---

<sup>27</sup> [www.espfcr.cz](http://www.espfcr.cz)

nezaměstnaných nebo osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Vzdělávací program, který připravujeme v rámci naší firmy zabývající se výchovou dospělých, je zaměřen na cílovou skupinu dlouhodobě nezaměstnaných ve věku nad 45 let.

Každý jednotlivec v této skupině má jiný stupeň vzdělání, jiné pracovní zkušenosti, někteří pracovali na jednom pracovním místě celý svůj dosavadní život a díky ekonomickým změnám ve společnosti a změně na trhu práce o svoji práci přišli. Takové osoby nutně potřebují zhodnotit svoje dosavadní zkušenosti, pokusit se najít cestu, jak se přizpůsobit nové situaci na trhu práce, novým podmínkám a požadavkům. Potřebují si ověřit možnost uplatnění svých dosavadních znalostí a rozhodnout se, jakým směrem se dále zdokonalovat

Cílem projektu je vzbudit zájem, motivaci, rekvalifikovat a průběžně poskytovat poradenství osobám z dané cílové skupiny nezaměstnaných evidovaných na úřadech práce. Dále pak vytvořit nová pracovní místa a v neposlední řadě pomoci při umístění části zúčastněných klientů na vytvořená pracovní místa. V případě individuálního zájmu pomoci při zahájení podnikání.

Projekt je koncipován a založen především na individuální práci s klienty, má nastaven postupný a logický pohyb klientů po nabídkové škále aktivit až po konkrétní nabídku pracovního místa či zahájení podnikání.

### **3.1 Popis vzdělávacích aktivit**

V každém vzdělávacím projektu je třeba specifikovat v rámci příslušné výzvy klíčové aktivity, které povedou k dosažení stanoveného cíle.

Uvedený projekt má celkem 9 klíčových aktivit

- řízení projektu
- bilanční diagnostika
- pracovní diagnostika
- poradenství
- motivační programy

- rekvalifikační kurzy
- vytvoření nových pracovních míst
- zprostředkování zaměstnání pro účastníky projektu
- doprovodná opatření

Řízení projektu realizuje vrchní řešitelský tým, který je tvořen vrchním manažerem, manažerem poradenských aktivit, manažerem vzdělávacích programů a finančním manažerem. Tento tým osob zabezpečuje a dbá na to, aby veškeré aktivity projektu byly plněny, připravuje podklady pro monitorovací zprávy, eventuelně přijímá nápravná opatření v okamžiku, kdy je to potřeba.

Realizace takového projektu zahrnuje zpravidla další aktivitu a to je „Bilanční diagnostika“ : (definici formuloval prof.PhDr.Rudolf Kohoutek,CSc. jako komplexní posuzování schopností, dovedností, psychických a osobnostních potencialit vzhledem k adekvátnímu pracovnímu uplatnění člověka), event. navazující pracovní diagnostika. V projektu je zařazena cílová skupina osob nad 45 roků nezaměstnaných déle jak 5 měsíců. Zdálo by se, že zmíněná bilanční a pracovní diagnostika je zbytečná, ale opak je pravdou.

Bezprostředně na tuto aktivitu navazuje poradenství. Poradenský program je další klíčovou aktivitou. Provází cílovou skupinu po celou dobu realizace projektu. Jedná se o stěžejní produkt, který rozhodujícím způsobem ovlivní výsledek projektu a naplnění projektových cílů. V rámci poradenství jsou individuální konzultace zaměřeny na konzultace o potřebách a možnostech trhu práce a s tím souvisejících odborných praktických a organizačních podmínkách případného zaměstnání, motivační program a možnosti rekvalifikací, trénink osobní prezentace, organizování cílených pohovorů u potencionálního zaměstnavatele i s vyhodnocením výsledků takového pohovoru. Poradenství se rovněž týká možností zahájit podnikání a postavit se tak na vlastní nohy.

Další klíčovou aktivitou jsou „Motivační programy“. Jsou to krátkodobé čtyřdenní kurzy. Jejich cílem je dodat optimismus, vytvořit u účastníků silnou motivaci, podpořit chuť k učení, ke hledání cesty jak opětovně získat své místo na trhu práce. Motivační kurzy navazují na bilanční diagnostiku a jsou určeny pro kompaktnější skupinu, která má více společných znaků.

Bilanční diagnostika společně s poradenstvím a motivačními programy vyústí v další klíčovou aktivitu projektu a to je nabídka rekvalifikačních kurzů. Nabídka těchto rekvalifikačních programů je odvislá od subjektu, který celý komplex vzdělávacího programu realizuje a na jeho možnostech. Může realizovat rekvalifikace v oborech řemeslných, administrativních nebo jejich kombinaci. Zmíním se o administrativních rekvalifikačních programech. Diagnostikování potencialů a kompetencí včetně zpracování návrhu na podporu vzdělávání a budoucího pracovního zařazení umožní zařazení účastníků do příslušných rekvalifikačních programů.

Tato skupina až na výjimky absolvuje kurz ovládání výpočetní techniky, neboť řada těchto osob je pouze samoukem v této oblasti. Půjde buď o zdokonalování na novější programy a softwary nebo i o základy práci s osobním počítačem. Mohou to být rekvalifikační programy „Pracovník grafického studia; Tvorba www stránek; ovládání programu pro konstruktéry AutoCAD apod.“ Z administrativních oborů to může být rekvalifikační kurz administrativní pracovník, účetnictví s využitím výpočetní techniky, mzdová účetní, technicko administrativní pracovník s obsluhou vysokozdvizného vozíku, apod. Pro ty účastníky, kteří se na základě diagnostiky, poradenství a vlastních možností rozhodli pro zahájení podnikání je určen kurz „Základy podnikání“, který má za úkol pomoci těmto lidem při ujasnění si myšlenek, při zpracování podnikatelského záměru, ale i získání znalostí o úkonech, které je nutno uskutečnit při zahájení podnikání.

Jednou ze stěžejních klíčových aktivit a v poslední době vyžadovaných v každém realizovaném a státními prostředky dotovaném projektu je vytvoření nových pracovních míst a zprostředkování zaměstnání pro účastníky projektu.

Realizátoři projektu, kteří mají povolení pracovat i jako agentura práce vyhledávají zaměstnavatele a zjišťují jejich potřeby, které poslouží k zaměření rekvalifikací účastníků projektu, aby po jejím ukončení mohli být zařazeni na volná pracovní místa. Důležité je rovněž udržitelnost těchto pracovních míst, která musí být nejméně 6 měsíců. Tato aktivita je podpořena projektem v oblasti poskytnutí finanční podpory na určitou dobu při vytvoření nového pracovního místa, kdy daný zaměstnavatel obdrží dotaci na mzdu.

V neposlední řadě se jedná o klíčovou aktivitu, která je označována jako „Doprovodná opatření“. Zde se zpravidla jedná o cestovné, stravné, vybavení účastníků projektu potřebným materiálem.

### 3.2 Harmonogram realizace

Celý vzdělávací program je zpracován na období 24 měsíců. V tomto období musí být zrealizován a uzavřen. Jednotlivé klíčové aktivity, jak byly výše uvedeny, jsou zařazeny do jednotlivých měsíců tak, aby na sebe logicky navazovaly a směřovaly k vytčenému cíli.

Tabulka č. 4 **Harmonogram projektu**

Rok	Název aktivity	měsíc											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
2012	Projektové řízení					X		X		X		X	
2012	Bilanční diagnostika						X	X			X	X	
2012	Poradenský program						X	X	X	X	X	X	X
2012	Motivační programy						X	X				X	X
2012	Rekvalifikační programy							X	X	X	X	X	X
2012	Doprovodná opatření						X	X	X	X	X	X	X
2013	Projektové řízení	X		X		X		X		X		X	
2013	Poradenský program	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2013	Motivační programy		X	X									
2013	Rekvalifikační programy	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X
2013	Vytvoření nových pracovních míst s finančním příspěvkem	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2013	Zprostředkování zaměstnání pro klienty projektu	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2013	Zahájení podnikání - OSVČ												X
2013	Doprovodná opatření	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2014	Projektové řízení	X		X	X								
2014	Poradenský program	X	X	X									
2014	Zprostředkování zaměstnání pro klienty projektu	X	X	X	X								
2014	Zahájení podnikání - OSVČ	X	X	X	X								
2014	Doprovodná opatření	X	X	X									

### 3.3 Ekonomické zabezpečení projektu

Zdrojem financování popisovaného projektu jsou strukturální fondy Evropské unie a to podle vyjednaných podmínek České republiky. Výše podpory projektu „Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost“ (OP LZZ) může dosáhnout až 100 % způsobilých výdajů projektu. Způsobilé výdaje projektu budou hrazeny z 85 % z prostředků OP LZZ a zbývajících 15 % z prostředků státního rozpočtu ČR. Žadatel nemusí prokazovat vlastní zdroje pro financování projektů. V případě, že bude projekt vybrán k podpoře z OP LZZ, obdrží 100 % způsobilých finančních prostředků na jeho realizaci, pokud není v právním aktu o poskytnutí podpory rozhodnuto jinak. Jednotlivé výzvy mají stanovenou omezení výše finanční podpory na jeden projekt.

Podpora poskytnutá projektům realizovaným v rámci OP LZZ se vztahuje pouze na způsobilé výdaje. Způsobilé výdaje (uznatelné náklady) jsou takové, které jsou v souladu s evropskou a českou legislativou (především v souladu s článkem 56 nařízení Rady (ES) č.1083/2000, s nařízením Komise (ES) č.1828/2006 a v souladu s Pravidly způsobilých výdajů pro programy spolufinancované ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti na programové období 2007—2013) a s operačními programy vč. navazujících dokumentů (především příruček pro žadatele a příjemce). Výdaje musí být přiměřené (musí odpovídat cenám v místě a čase obvyklým) a být vynaloženy v souladu s principy hospodárnosti (minimalizace výdajů při respektování cílů projektu), účelnosti (přímá vazba na projekt a nezbytnost pro realizaci projektu) a efektivnosti (maximalizace poměru mezi výstupy a vstupy projektu). Výdaje musí být identifikovatelné a prokazatelné a musí být doložitelné potvrzenými účetními doklady, tzn. musí být definitivní a zachycené odpovídajícím způsobem a v souladu s požadavky legislativy v účetnictví nebo daňové evidenci předkladatele projektu. Výdaje musí být zaplacený a zaplacení doloženo před jeho proplacením z Fondů EU (s výjimkou odpisů, režijních nákladů a věcných příspěvků). Výdaje jsou způsobilé pro příspěvek z fondů, jestliže vznikly a byly skutečně uhrazeny mezi 1. lednem 2007 a 31. prosincem 2015.

Projekty nesmějí být dokončeny před počátečním dnem způsobilosti. Řídící orgány mohou stanovit užší kritéria pro počáteční a koncové datum způsobilosti výdajů.<sup>28</sup>

Při podání žádosti o dotaci na realizaci takového projektu je třeba specifikovat rozpočet projektu. Ten obsahuje osobní náklady, cestovné, zařízení a vybavení, nákup služeb, v případě potřeby stavební úpravy, přímou podporu – tím se myslí mzdové příspěvky na vytvořená nová pracovní místa tak, jak jsme se o nich zmínili při popisu klíčových aktivit. V následující tabulce pro informaci uvádím doporučené mzdy v operačním programu lidské zdroje a zaměstnanost<sup>29</sup>

Tabulka č. 5 **Obvyklé mzdy/platy v OP LZZ**

Pracovní pozice	Obsah pozice	Hrubá měsíční mzda/plat vč. zákonných odvodů v Kč	
		dolní	horní
Manažer/ka, koordinátor/ka projektu	projektový manažer, finanční manažer, ekonom projektu, vedoucí projektového týmu, vedoucí projektu, koordinátor	25 460	45 560
Administrativní asistent/ka	administrativní asistent, administrativní pracovník	20 100	33 500
Odborný/á asistent/ka	odborný asistent	22 780	38 860
Sociální pracovníci	sociální pracovník, terénní pracovník terapeut	21 440	34 840
Duševní a tvůrčí pracovníci	expert, metodik, supervizor, tlumočník, překladatel, lektor, psycholog, programátor, poradce, konzultant, právník	29 480	73 700

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

<sup>28</sup> [www.strukturalni-fondy.cz/Glosar/Z/Zpusobile-vydaje-\(uznatelne-naklady\)](http://www.strukturalni-fondy.cz/Glosar/Z/Zpusobile-vydaje-(uznatelne-naklady))

<sup>29</sup> [www.portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf](http://www.portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf)



V neposlední řadě jsou to nepřímé náklady. Nepřímé náklady projektu jsou náklady, které nejsou nebo nemohou být jednoznačně spojené s konkrétní aktivitou daného projektu. Tyto náklady zahrnují zejména náklady spojené s administrací projektu. Dále mezi ně patří také náklady, které souvisí s prací s cílovou skupinou, nicméně jsou vykonávány v rámci běžných činností organizace příjemce pomoci nebo partnera a nelze je proto jednoznačně přiřadit k aktivitám projektu. U nepřímých nákladů se vždy má za to, že tyto náklady vznikly a jsou způsobilé ve výši odvozené z podílu nepřímých nákladů na přímých nákladech stanoveného v Rozhodnutí o poskytnutí dotace. Proplaceny budou ve výši tohoto podílu na skutečně vynaložených a prokázaných způsobilých přímých nákladech projektu. V rámci projektu se způsobilé nepřímé náklady vyjadřují v jednotkách procent vzhledem k celkovým způsobilým přímým nákladům po odečtení výdajů na křížové financování. Limity pro podíl nepřímých nákladů na celkových přímých způsobilých nákladech bez křížového financování jsou pro každou výzvu stanoveny samostatně a bývá to cca 16 – 18 %.

### **3.4. Rizikovost projektu**

Rizika pro naplnění cílů projektu jsou především v ochotě dostatečného počtu klientů se do projektových aktivit zapojit. Obecně platí, že čím déle je klient v evidenci úřadu práce, tím je méně aktivní, více náročný na pracovní zařazení a podmínky práce a také odměňování.

Dalším rizikem je skutečná situace na trhu práce a vývoj požadavků zaměstnavatelů na kvalifikaci, flexibilitu, ochotu se učit novým věcem apod. Rizikem je i otázka ochoty zaměstnávat ty, kteří mezi dlouhodobě nezaměstnané patří. Vzhledem k tomu, že se jedná o cílovou skupinu dlouhodobě nezaměstnaných nad 45 let věku, dá se předpokládat převažující individuální a časově náročná práce.

Rizikem je možné i předčasné ukončení aktivit ze strany klienta a to buď z důvodu nemoci, nebo vlastního rozhodnutí a tím ohrožení naplňování stanovených indikátorů projektu.

Vzhledem k tomu, že v současné době je na úřadech práce obecně značné množství nezaměstnaných, je možné tato rizika částečně eliminovat výběrem účastníků, ovlivněním jejich zájmů v rámci připravených motivačních programů a zařazením do takové přípravy, která odpovídá zjištěnému potenciálu a kompetencím.

### **3.5 Udržitelnost projektu**

Udržitelnost projektu zcela logicky závisí vždy na realizátorovi. Zpravidla jsou to vzdělávací firmy, které dlouhodobě spolupracují s úřady práce, pohybují se v problematice práce s nezaměstnanými a znají dokonale trh práce. Tyto firmy, vzhledem k tomu, že se zabývají rovněž vyhledáváním pracovních příležitostí, jsou agenturami práce a mají možnost i po ukončení projektu pracovat s případnými zájemci na jejich umístění k zaměstnavatelům. Mohou rovněž provádět poradenskou činnost pro zájemce z řad nezaměstnaných, ale i zaměstnaných osob a nabízet celou škálu rekvalifikačních programů.

Projekt, kterým se zabývám, je uskutečňován naší firmou, která je specializována na vzdělávání, rekvalifikace a poradenství a provozuje agenturu práce. Soustavně pracuje s cílovými skupinami uchazečů o zaměstnání a úspěšně a dlouhodobě spolupracuje s úřady práce v rámci Jihomoravského kraje. Navrhované aktivity v případě přijetí projektu zařadí do své nabídky pro úřady práce i mimo tento projekt. V případě zájmu jsme schopni nabídku upravit podle konkrétního úřadu práce, a to buď jako komplexní program, nebo v některých případech i s upraveným rozsahem. Jsem přesvědčen, že projekt a zkušenosti s jeho realizací obohatí jak nás jako realizátora, tak především lidi z této cílové skupiny.

Závěrem celé této kapitoly je možno se zmínit o celkovém hodnocení takového vzdělávacího programu, zpravidla hovoříme o inovativnosti projektu.

Popisovaný projekt je inovativní v tom, že jeho cílem není rekvalifikovat vysoký počet lidí a rozšiřovat uplatnitelnost těchto klientů na trhu práce obecně, ale jedná se o nový specifický způsob individuální práce s komplexní nabídkou služeb

a poradenství, přes motivaci až po zprostředkování zaměstnání a vytváření nových pracovních míst.

Inovativní je také to, že je zde významná role agentury práce. Mezi inovativní prvek lze zařadit nejen komplexnost, ale současně i posloupnost jednotlivých aktivit a postup od jednoduššího ke složitějšímu programu. Inovativní je také odlišný pohled na úspěšnost, která je zde posuzována především z pohledu skutečného zaměstnání osob, které projektem prošly.

Důraz je kladen především na individuální přístup k osobám z cílové skupiny a na respektování jejich specifických potřeb, na logickou provázanost aktivit jim poskytovaných a na zahrnutí všech relevantních činností potřebných pro úspěšnou realizaci projektu v jasné vazbě na potřeby cílové skupiny a s ohledem na účelnost a hospodárnost vynaložených prostředků.

## **4. Empirické šetření**

### **4.1. Cíl a použité metody**

Cílem výzkumu bylo zjistit možnost uplatnění nezaměstnaných cílové skupiny na trhu práce v okresech s využitím všech dostupných informací, které o klientovi budou získány a konfrontovat je s požadavky zaměstnavatelů. Bylo uskutečněno dotazníkové šetření mezi nezaměstnanými s cílem najít pro každého uchazeče nejvhodnější rekvalifikační kurz v rámci vzdělávacího programu. Struktura dotazníku vycházela z potřeby zjistit úroveň přeslechopnosti a dalších osobnostních vlastností, které jsou důležité pro zařazení do jednotlivých úrovní vzdělávacího programu. Byly zjišťovány i základní anamnestické údaje, vzdělání a dosavadní pracovní zkušenost. Kromě dotazníku byl s každým účastníkem proveden krátký rozhovor, ve kterém byly mimo jiné zjišťovány i mimopracovní zájmy, zdravotní stav a rodinné poměry.

U zaměstnavatelů v okresech Blansko a Vyškov byly formou rozhovoru zjišťovány požadavky na konkrétní zaměření kurzů.

Velký důraz je kladen na spolupráci s Úřady práce, zaměstnavateli a v neposlední řadě i nezaměstnanými klienty, protože bez ní by projekt nebyl životaschopný.

### **4.2. Dotazníkové šetření mezi nezaměstnanými**

V rámci projektu byl vytvořen dotazník, který obsahoval následující otázky:

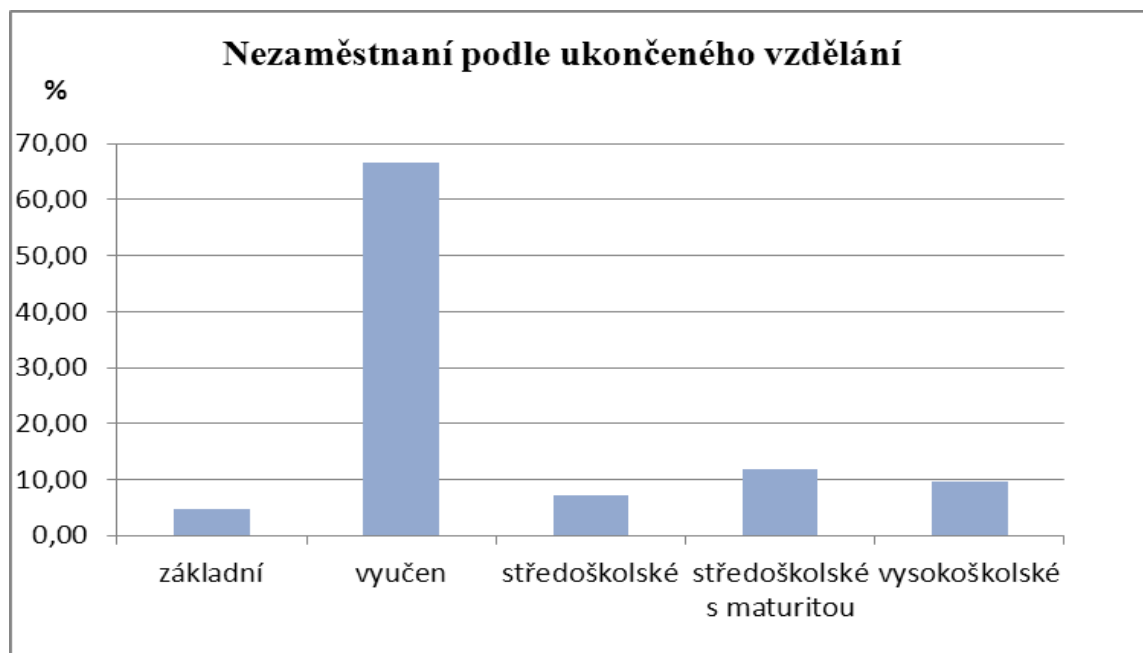
- Pohlaví
- Věk
- Stav
- Nejvyšší dokončené vzdělání
- V jakém oboru je vaše vzdělání
- Vaše poslední zaměstnání
- Délka vašeho posledního zaměstnání
- Další profesní zkušenosti

- Délka evidence na Úřadu práce
- Účast na rekvalifikačních kurzech a jejich zaměření
- Ochota dojíždění do zaměstnání

Ve sledované cílové skupině byli muži a ženy zastoupeni téměř rovnoměrně (57,1% muži, 42,9% ženy), přičemž 50% respondentů ve věku 45 – 50 let, 26,2% ve věku 51 – 55 let a 23,8% ve věku nad 56 let. Převažovaly dělnické profese jak je vidět na následujícím grafu.

Graf č .3

### Struktura nezaměstnaných podle ukončeného vzdělání



Zdroj: Dotazníkové šetření

Vyučení byli především ve strojírenských a stavebních oborech – strojní zámečník, obráběč kovů, seřizovač strojů, zedník a automechanici a elektrikáři, což odpovídá zaměření učňovského školství v okresech Blansko a Vyškov. Méně byly zastoupeny profese jako kuchař, číšník a prodavač. Středoškoláci měli ukončené vzdělání buď technického zaměření (konstruktér, strojní technolog, programátor) nebo ekonomického (administrativní pracovnice).

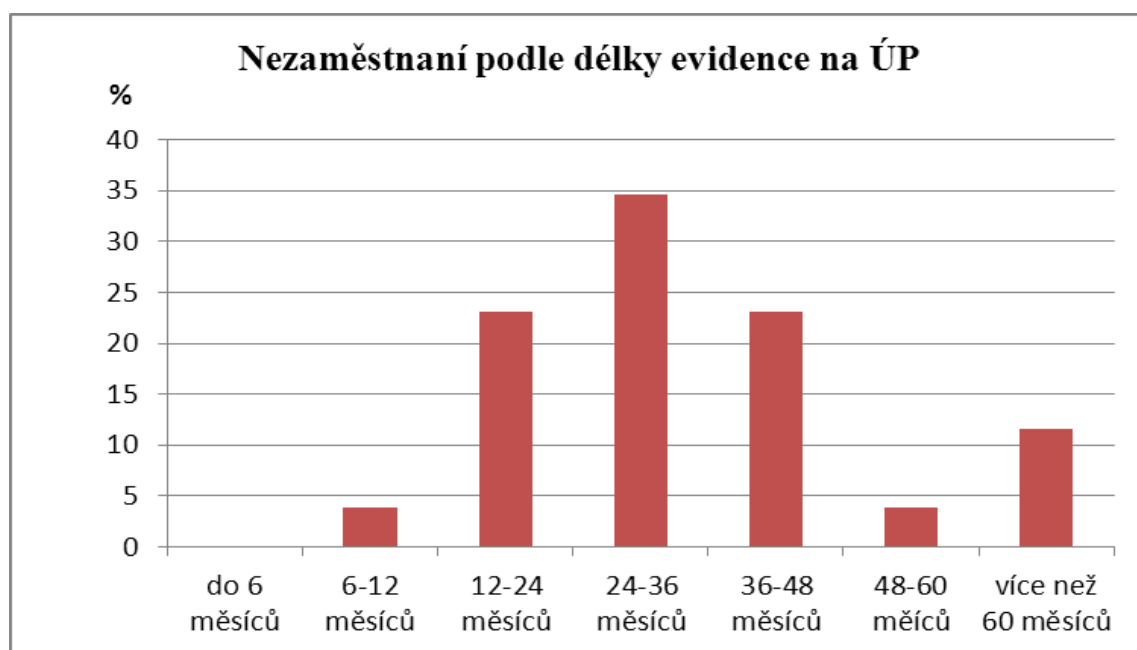
Většina dotazovaných pracovala v oborech, ve kterých se vyučila, případně dokončila střední vzdělání. S tím úzce souvisí charakter (dělníci, účetní, administrativní

pracovnice, obchodní zástupce, stavbyvedoucí) i délka posledního zaměstnání, která má ale větší rozptyl, a to od 1 do 35 let.

Sledované cílové skupině dlouhodobě nezaměstnaných odpovídá i délka jejich registrace na úřadech práce. Nejvíce nezaměstnaných bylo bez práce v rozmezí 2 až 3 roky

Graf č. 4

#### Struktura nezaměstnaných podle délky evidence na úřadech práce



Zdroj: Dotazníkové šetření

Polovina respondentů ovládá práci s počítačem. Úroveň jejich znalostí je však velmi diferencovaná – od základních dovedností (ovládání internetu a možnosti najít si potřebné informace), až po znalost Microsoft Office a programování ve FoxPro. Pouze 25% dotazovaných se zúčastnilo rekvalifikačních kurzů se zaměřením na základy obsluhy počítačů účetnictví a jednotlivci absolvovali také kurzy programování a kurz svářeční. Většina dotazovaných byla ochotna dojíždět za prací, jako limitující se ale ukázala skutečnost, že pouze čtvrtina uchazečů vlastnila řidičský průkaz a dopravní obslužnost a dopravní spojení se projevilo jako velký problém při hledání zaměstnání sledované skupiny.

### 4.3. Výsledky šetření u zaměstnavatelů

Rozhovory zjišťující potřeby zaměstnavatelů byly vedeny individuálně. Průzkum byl uskutečněn u malých, středních i velkých zaměstnavatelů, tj. u živnostníků i největších firem v okresech Blansko a Vyškov. Potřeby byly zpracovávány a vyhodnoceny tak, aby realizace projektu probíhala v co nejužší spolupráci všech zúčastněných - uchazečů o zaměstnání, Úřadů práce v Blansku a Vyškově, vzdělávacího centra a zaměstnavatelů.

Stejně tak jako u obdobných průzkumů probíhajících jak na úrovni ČR, tak i v ostatních regionech které mají obdobný průmyslově-zemědělský charakter jsem zjistil, že zaměstnavatelé vyžadují odborné profese především strojírenských oborů, s využitím základních znalostí ovládnutí PC. Je to proto, že i obsluha moderních obráběcích strojů předpokládá alespoň minimální ovládnutí PC. Dále zaměstnavatelé upřednostňují loajalitu vůči firmě, flexibilitu, schopnost interpersonální komunikace, odvádění kvalitní práce a v neposlední řadě také ochotu se dále vzdělávat. Zaměstnavatelům chybí u zaměstnanců i jazykové znalosti, ale úřady práce nechtějí podporovat rekvalifikace zaměřené na jazykové dovednosti.

## **RESUMÉ**

Rekvalifikační kurzy poskytované naší firmou jak lidem se základním vzděláním, tak i uchazečům s výučním listem, maturitním vysvědčením popř. s vysokoškolským diplomem navazují na Evropské sociální fondy v ČR, konkrétně na operační program. Lidské zdroje a nezaměstnanost. Rekvalifikace se řadí mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a cílem je umožnit žadatelům o rekvalifikaci co nejrychlejší vstup na trh práce na základě získaných dovedností. V praxi mají o nabídku rekvalifikačních kurzů zájem lidé motivovaní, a v našem konkrétním průzkumu se ukázalo, že i dlouhodobě evidovaní uchazeči mohou mít motivaci získat další vzdělání a uplatnit se na trhu práce. Rekvalifikace je velice flexibilním nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, protože může pružně reagovat na požadavky zaměstnavatelů. Často sami zástupci firmy kontaktují úřady práce v obou okresech a informují je o vlastních potřebách na kvalifikaci uchazečů o zaměstnání.

Zaměření kurzů, pořádaných naší firmou vychází tedy z konkrétních požadavků a jsme schopni zabezpečit kurzy i přímo na jednotlivých pracovištích, což ovšem předpokládá i odpovídající počítačové a programové vybavení.

## **ANOTACE**

Vzdělávání dospělých se zaměřením na cílovou skupinu nezaměstnaných ve věku nad 45 let. Výsledky průzkumu v okresech Blansko a Vyškov.



## **Seznam tabulek**

Tabulka č. 1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR, okresech Blansko a Vyškov

Tabulka č. 2 Srovnání vývoje počtu nezaměstnaných osob a počtu volných míst  
v okrese Blansko

Tabulka č. 3 Srovnání vývoje počtu nezaměstnaných osob a počtu volných míst  
v okrese Vyškov

Tabulka č. 4 Harmonogram projektu

Tabulka č. 5 Obvyklé mzdy/platy v OP LZZ

## **Seznam grafů**

Graf č. 1 Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR a okresech Blansko a Vyškov

Graf č. 2 Srovnání počtu osob na 1 volné místo v letech 2006 až 2011

Graf č. 3 Struktura nezaměstnaných podle ukončeného vzdělání

Graf č. 4 Struktura nezaměstnaných podle délky evidence na úřadech práce

## Seznam použité literatury

JAROSLAV MUŽÍK, Didaktické principy, formy a metody vyučování a učení dospělých, [www.e-univerzita.cz/muzik](http://www.e-univerzita.cz/muzik)

VLADIMÍR SMĚKAL a kol., Analýza občanského vzdělávání dospělých, Centrum občanského vzdělávání, Brno, 2010

VĚRA BOČKOVÁ, Kapitoly z teorie školské výchovy a vzdělávání dospělých, Státní pedagogické nakladatelství Praha, 1988 str. 7

<http://www.msmt.cz/vzdelavani/vi-mezinarodni-konference-o-vzdelavani-dospelych-confintea>

MARTIN KOPECKÝ, Občanské vzdělávání dospělých v Evropě“

ZDENĚK BALABÁN, Andragogický slovník, [www.andromedia.cz/andragogicky-slovník](http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník)

Strach ze stáří začíná u Čechů po čtyřicítce, trh práce je už odepsal, [www.novinky.cz/ekonomika/264049](http://www.novinky.cz/ekonomika/264049)

BRÁZDOVÁ H. Nezaměstnanost a Národní soustava kvalifikací, Sociální pedagogika ve Střední Evropě, současný stav a perspektivy, Sborník příspěvků z mezinárodní konference, 2009

BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém, 2002,

PODGORNÝ M. Nezaměstnaní-problém sociální pedagogiky, Sborník příspěvků z I. mezinárodní konference na téma SOCIÁLNÍ PEDAGOGIKA jako vědecká a společensky užitečná disciplína

JAN KOUCKÝ, MARTIN LEPIČ Vývoj kvalifikačních požadavků na pracovním trhu v ČR a v zahraničí [www.nuov.cz](http://www.nuov.cz)