

# **Efektivita rekvalifikací dlouhodobě nezaměstnaných**

Markéta Šrejmová, DiS.

---

Bakalářská práce  
2013



**Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně**  
Fakulta humanitních studií

---

  
INSTITUT  
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Markéta FILIPSKÁ, DiS.**  
Osobní číslo: **H108054**  
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Efektivita rekvalifikací dlouhodobě nezaměstnaných**

### Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v materiálu IMS "Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách" (IMS 2009), případně podle dalších materiálů, z nichž některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím bakalářské práce.

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

- nezaměstnanost - problém dnešní společnosti,
- rekvalifikace jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti - systém a efektivita rekvalifikací, rekvalifikace a Evropský sociální fond, samotný postup při zabezpečování rekvalifikací Úřadem práce ČR - Brno město,
- sociologický výzkum mezi samotnými účastníky kurzů zaměřený na zjištění efektivity rekvalifikací z hlediska jejich uplatnění na trhu práce, sociálního přínosu rekvalifikací a spokojenosti se současným systémem zabezpečování rekvalifikací.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

**BELZ, H., SIEGRISTS, M.** Klíčové kompetence a jejich rozvíjení, východiska, metody, cvičení a hry. Praha: Portál, 2011.

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

**MAREŠ P.** Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002.

Vyhláška č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání.

Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.

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

Vedoucí bakalářské práce:

**PhDr. Ivan Nedoma**

Katedra sociální pedagogiky

Datum zadání bakalářské práce:

**16. března 2012**

Termín odevzdání bakalářské práce:

**30. dubna 2013**

V Brně dne 16. března 2012

  
prof. PhDr. Pavel Mühlpachr, Ph.D.  
vedoucí ústavu



  
doc. PhDr. František Vízdal, CSc.  
vedoucí katedry



# PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

**Markéta Šrejmová**

*Jméno, příjmení studenta*

V Brně ..... 2.4.2013 .....

*Markéta Šrejmová*  
.....  
Podpis

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **ABSTRAKT**

Teoretická část bakalářské práce se věnuje problematice nezaměstnanosti a efektivitě rekvalifikací u uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci Úřadu práce České republiky déle než 5 měsíců. V praktické části byl proveden kvantitativní výzkum formou dotazníku, jehož cílem bylo zjistit, zda si uchazeči o zaměstnání myslí, že rekvalifikace jsou efektivní z hlediska jejich uplatnění na trhu práce po úspěšném ukončení rekvalifikace, zda jsou spokojeni se současným systémem zabezpečování rekvalifikací a zda jim rekvalifikace přináší sociální přínos.

### **Klíčová slova**

Úřad práce České republiky, nezaměstnanost, dopady nezaměstnanosti, uchazeč o zaměstnání, rekvalifikace.

## **ABSTRACT**

The theoretical part of the thesis deals with the problem of unemployment and the effectiveness of retraining for job seekers, who are registered at the Labour Office of the Czech Republic for more than five months. In the practical part of the quantitative research was conducted by a questionnaire, the aim was to find out, whether job seekers think, retraining that are effective in terms of their labor market after successful completion of retraining, whether they are satisfied with the current system assurance retraining and whether they retraining bringing social benefits.

### **Keywords**

Labour Office of the Czech Republic, unemployment, the impact of unemployment, job seeker, retraining.

## **PODĚKOVÁNÍ**

Děkuji panu PhDr. Ivanu Nedomovi za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytl při zpracování mé bakalářské práce.

Zároveň bych chtěla poděkovat Mgr. Jaroslavu Šrejmovi za jazykovou korekturu a morální podporu, kterou mi poskytl při zpracování bakalářské práce.

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

Markéta Šrejmová

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>8</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>10</b>
<b>1 PŮSOBNOST ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY</b> .....	<b>11</b>
<b>2 NEZAMĚSTNANOST</b> .....	<b>12</b>
2.1 PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI .....	13
2.2 DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST .....	13
2.3 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI .....	15
2.4 MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI .....	16
2.5 DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI .....	17
<b>3 REKVALIFIKACE JAKO NÁSTROJ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI</b> .....	<b>19</b>
3.1 REALIZACE REKVALIFIKAČNÍCH KURZŮ .....	20
3.2 REKVALIFIKACE UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ A ZÁJEMCŮ O ZAMĚSTNÁNÍ.....	22
3.3 TYPY REKVALIFIKAČNÍCH KURZŮ .....	23
3.4 ZVOLENÁ REKVALIFIKACE .....	26
3.5 POSTAVENÍ EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU V OBLASTI REKVALIFIKACÍ .....	27
3.6 EFEKTIVITA REKVALIFIKAČNÍCH KURZŮ .....	28
<b>4 POSTUP ZABEZPEČOVÁNÍ REKVALIFIKAČNÍCH KURZŮ ÚŘADEM PRÁCE ČR – KRAJSKÁ POBOČKA V BRNĚ</b> .....	<b>30</b>
4.1 ZAŘAZENÍ UoZ NEBO ZoZ DO REKVALIFIKAČNÍHO KURZU.....	33
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>35</b>
<b>5 SOCIOLOGICKÝ VÝZKUM – EFEKTIVITA REKVALIFIKACÍ DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH</b> .....	<b>36</b>
5.1 CÍL VÝZKUMU .....	36
5.2 METODA ZPRACOVÁNÍ .....	38
5.3 POPIS VÝBĚROVÉHO SOUBORU .....	39
<b>6 VYHODNOCENÍ NÁZORŮ OSLOVENÝCH REKVALIFIKANTŮ</b> .....	<b>44</b>
<b>7 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ</b> .....	<b>56</b>
<b>8 UMÍSTĚNÍ OSLOVENÝCH REKVALIFIKANTŮ NA TRHU PRÁCE</b> .....	<b>57</b>
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>59</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b> .....	<b>62</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK</b> .....	<b>65</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ</b> .....	<b>66</b>
<b>SEZNAM TABULEK</b> .....	<b>67</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH</b> .....	<b>68</b>

## ÚVOD

Za téma bakalářské práce jsem si zvolila „Efektivitu rekvalifikací dlouhodobě nezaměstnaných“. Daná problematika je mi velmi blízká vzhledem k mé praxi. Téměř šest let se věnuji lidem, kteří přišli o zaměstnání a obrací se na Úřad práce České republiky s žádostí o pomoc a nalezení adekvátního řešení jejich nepříznivé sociální situace.

Nezaměstnanost bývá velmi často označována jako „strašák“ dnešní společnosti. Stále více přibývá lidí, kteří byli z různých důvodů vyřazeni z trhu práce nebo vůbec nedostali šanci se na pracovním trhu uplatnit. Najít vhodné zaměstnání pro ně bývá čím dál složitější a často se jedná o běh na dlouhou trať.

Lidé bez práce mají možnost evidovat se jako uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce České republiky, který se snaží formou pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti lidem nabídnout pomocnou ruku. Prostřednictvím různých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, kam patří i rekvalifikace, se snaží zajistit maximálně možnou úroveň zaměstnanosti.

Zvolené téma bakalářské práce je v úzkém vztahu se sociální pedagogikou, jelikož cílem sociální pedagogiky je poskytnutí pomoci těm, kteří se dostali do tíživé situace. Cílem je hledání optimálních nástrojů a opatření, které jim pomohou danou situaci řešit a tím získat opět místo ve společnosti.

Cílem mé práce je zjistit efektivitu rekvalifikací dlouhodobě nezaměstnaných, tzn., osob, které se nachází v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než pět měsíců. V teoretické části bakalářské práce se zaměřuji na vymezení základních pojmů z oblasti nezaměstnanosti a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

První kapitola je věnována působnosti a úkolům Úřadu práce České republiky.

Druhá kapitola vymezuje pojem nezaměstnanost. Zaměřuji se na možné příčiny nezaměstnanosti, její nejzákladnější druhy a současně i na sociální, psychologické, zdravotní a ekonomické dopady nezaměstnanosti.



Třetí kapitola se věnuje samotnému nástroji aktivní politiky zaměstnanosti. Jsou zde specifikovány pojem rekvalifikace, způsoby, jakým jsou rekvalifikace realizovány a především jejich efektivita z pohledu trhu práce a z pohledu sociálního, psychologického a ekonomického.

Ve čtvrté kapitole je popisován konkrétní postup zabezpečování rekvalifikačních kurzů Úřadem práce České republiky – krajská pobočka v Brně. Jsou zde vymezeny jak formy financování a výběr dodavatele vzdělávacích služeb, tak i postup při zařazování uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání do rekvalifikačních kurzů.

V praktické části bakalářské práce formou dotazníku zjišťuji názory uchazečů o zaměstnání na efektivitu rekvalifikací z hlediska uplatnění na trhu práce. Dále se zde zabývám tím, zda rekvalifikace přináší uchazečům sociální přínos a zda jsou spokojeni s jejich současným systémem zabezpečování. Pro vyplnění dotazníku jsem náhodně oslovila 65 uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci Úřadu práce ČR – krajská pobočka v Brně, v okrese Brno-město a byli zařazeni do rekvalifikačního kurzu.

Úspěšné rekvalifikanty jsem poté v horizontu následujících třech měsíců sledovala za účelem zjištění, kolik z nich se uplatnilo na trhu práce v časovém rozpětí jednoho, dvou a tří měsíců. Díky tomu mohu porovnat jejich názory v dotazníku se skutečností.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 PŮSOBNOST ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

Od 1. dubna 2011 byl zákonem č. 73/2011 Sb. zřízen Úřad práce České republiky (dále jen „ÚP ČR“) jako správní úřad s celostátní působností, podřízený Ministerstvu práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“).

ÚP ČR se člení na generální ředitelství a krajské pobočky a pobočku pro hlavní město Praha. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. Obvody působení krajských poboček ÚP ČR mají shodné území s územím krajů (Příloha I a II).<sup>1</sup>

*„Úřad práce plní úkoly v oblastech:*

- a) zaměstnanosti,*
- b) ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,*
- c) státní sociální podpory,*
- d) dávek pro osoby se zdravotním postižením,*
- e) příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb,*
- f) pomoci v hmotné nouzi, v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, zákonem o státní sociální podpoře, zákonem o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, zákonem o sociálních službách a zákonem o pomoci v hmotné nouzi.<sup>2</sup>*

---

<sup>1</sup>Důvod a způsob založení povinného subjektu. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-11-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

<sup>2</sup> § 4, odst. 1, zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů v platném znění

## 2 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanosti je v posledních letech věnována zvýšená pozornost. V životě člověka má práce nezastupitelné postavení. Je základní podmínkou jeho důstojné existence, neboť přináší nejen materiální prospěch, ale i pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Začleňuje člověka do řádu sociálních vztahů a uspokojuje jeho potřeby sebeuplatnění, sebeúcty, ctižádosti a rozvíjí jeho osobní identitu. Práce tedy není vykonávána pouze za účelem výroby statků a produkce služeb, ale díky ní se vytváří i sociální pole různých kontaktů umožňující vést rozhovory, potkávat se s lidmi a navazovat přátelství.<sup>3</sup>

M. Jahodová (1979), která byla u zrodu moderního výzkumu týkajícího se nezaměstnanosti, stanovila pět základních potřeb, které jsou zaměstnáním uspokojovány.

Podle jejího názoru práce v zaměstnání svým strukturovaným a regulovaným charakterem:

- „vytváří pro zaměstnaného člověka reálnou strukturu času (dne, týdne a roku),
- znamená příležitost pravidelně sdílené sociální zkušenosti mimo rámec rodiny,
- umožňuje jedince podílet se na cílech a účelech, které ho přesahují,
- vymezuje jeho osobní status a osobní identitu,
- vynucuje si řadu aktivit, k nimž bez zaměstnání člověk není motivován“.<sup>4</sup>

Nezaměstnaností jsou poté tyto potřeby omezovány, popř. blokovány.

Uplatnění člověka na trhu práce závisí i na řadě charakteristik – věku, pohlaví, vzdělání, příslušnost k etnické skupině, zdravotnímu stavu, dosavadní praxi, aj., které vyčleňují skupiny osob s větším rizikem ztráty zaměstnání a předurčují jim status dlouhodobě nezaměstnaný. Tyto skupiny osob jsou také často vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Na našem trhu práce se především jedná o mladé lidi, lidi bez praxe, bez vzdělání, ženy s malými dětmi, zdravotně postižené, lidi v předdůchodovém věku, romské etnikum a přicházející imigranty.

---

<sup>3</sup> BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. s. 75

<sup>4</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 59

## 2.1 Příčiny nezaměstnanosti

Za příčiny nezaměstnanosti můžeme označit různé faktory, především se jedná o:

- nedokonalý trh práce a nedostatečné informace o pracovních místech
- podporu v nezaměstnanosti - vzhledem k výši podpory lidé raději volí být nezaměstnanými, protože je to pro ně výhodné – tuto skutečnost označujeme jako dobrovolnou nezaměstnanost
- minimální mzdu - pokud je minimální mzda umístěna nad tržní cenou, vzniká přebytek nabídky nad poptávkou a někteří nezaměstnaní nezískají pracovní místa
- odbory a kolektivní vyjednávání - může vést k propouštění některých zaměstnanců za účelem pokrytí zvýšených mezd
- mzdovou rentu - zaměstnavatel zaplatí zaměstnancům více, než musí, a to z důvodu, že zaměstnanec je určitým způsobem potřebný pro firmu (jeho případný odchod z firmy by byl pro firmu ztrátou)
- dobrovolné rozhodnutí občanů být nezaměstnaným, z důvodu hledání lepšího pracovního místa
- zavádění moderních technologických postupů, inovace, modernizace a tím vznik nepotřebnosti některých zaměstnanců, popř. nízká kvalifikace, aj.<sup>5</sup>

## 2.2 Dlouhodobá nezaměstnanost

Zda je nezaměstnanost závažný společenský problém, záleží především na délce jejího trvání. Strukturální změny v ekonomice přináší pohyby i na trhu práce, kdy lidé do nezaměstnanosti vstupují a opět z ní vystupují. Aby si lidé našli novou práci, potřebují k tomu i určitý čas.

---

<sup>5</sup> Nezaměstnanost. *Wikipedie* [online]. 2012 [cit. 2012-10-23]. Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Nezam%C4%9Bstnanost>

Pokud je nezaměstnanost krátkodobá, tzn. do 5 měsíců, nepůsobí tak velké potíže lidem ani ekonomice. Ovšem dlouhodobá nezaměstnanost, tj. nezaměstnanost nad 5 měsíců, už závažnější problém přináší.<sup>6</sup>

V současné době se dlouhodobá nezaměstnanost občanů velmi rozšířila a současně se tává i složitým sociálně politickým problémem s multiplikačním efektem délky nezaměstnanosti. Jednoduše řečeno, čím déle jsou osoby bez práce, tím menší šanci mají opět práci najít.

Dlouhodobá nezaměstnanost většinou postihuje:

- nekvalifikované osoby, popř. osoby s nízkým stupněm vzdělání
- mladistvé
- zdravotně postižené osoby
- osoby se sociálním handicapem
- ženy pečující o dítě do 15 let věku
- osoby starší 50 let
- imigranty, příslušníky etnických minorit, aj.

Dlouhodobá nezaměstnanost má nepříznivé důsledky jak pro společnost, tak pro samotného jedince. Pokud se lidem dlouho nedaří najít vhodné zaměstnání, mohou se dostat do ekonomických potíží, které začínají snížením životní úrovně, někdy i existenčním problémem ovlivňujícím celou rodinu. U jedince dochází ke snížení sociální úrovně, ztrátě společenských vztahů, ztrátě motivace, pocitu bezmocnosti, napětí v rodině, aj. Společnost pocítuje důsledky především ve větších nárocích na státní rozpočet, tj. vyplácení dávek v nezaměstnanosti a další sociální podpory a služby. Dopady nezaměstnanosti budou dále řešeny v kapitole důsledky nezaměstnanosti.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. s. 86-87  
BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. s. 109

<sup>7</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 41-42



### 2.3 Druhy nezaměstnanosti

Jako druhy nezaměstnanosti se nejčastěji uvádí nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklická, sezónní a skrytá.

Frikční nezaměstnanost je důsledkem neustálého pohybu lidí mezi místy nebo pracovními příležitostmi. Na trhu práce se často setkáváme s těmi, kteří byli propuštěni z důvodu vzniku a zániku firem a podniků, modernizace, technologických a organizačních změn, které mohou vést k likvidaci pracovních míst. Řadíme sem i ty, kteří dobrovolně ukončili pracovní poměr a hledají si jinou, ve většině případů lépe placenou práci. Někteří končí pracovní poměr i z důvodu stěhování a hledají si práci v novém bydlišti, popř. hledají první zaměstnání.

Strukturální nezaměstnanost postihuje některá odvětví nebo výrobu a je vyvolána nedostatečnou poptávkou po určitých stacích. Jedná se tedy o nesoulad nabídky práce a poptávky po práci. Příkladem může být nadbytek horníků po uzavření dolů v kraji nebo i technologické změny, kdy zaváděním moderních technologií se mění struktura povolání a některé profese se stávají zbytečnými.

Cyklická nezaměstnanost souvisí s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky. V období hospodářských poklesů tato složka narůstá, při růstu výkonnosti ekonomiky je potlačována a její vznik je spojen s poklesem celkové poptávky v ekonomice. Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, mluví se o ní i jako o sezónní nezaměstnanosti, která se vyskytuje především ve stavebnictví, zemědělství, lesnictví a cestovním ruchu. V zimním období se některé činnosti nedají plně provozovat, proto je podíl nezaměstnaných zpravidla nejvyšší v období od listopadu do dubna.

Za skrytou nezaměstnanost se považuje stav, kdy se osoby bez práce neregistrují na ÚP ČR, práci si hledají buď sami oslovováním zaměstnavatelů, nebo vůbec. Práci

si nehledají ani v případě, že mají status studenta nebo pracují v domácnosti. Do této nezaměstnanosti spadají většinou vdané ženy nebo mladiství.<sup>8</sup>

## 2.4 Míra nezaměstnanosti<sup>9</sup>

Nezaměstnanost se měří především z praktických důvodů. Počítá se jako podíl nezaměstnaných ke všem osobám schopným pracovat. Samotnou míru nezaměstnanosti můžeme definovat jako obecnou nebo specifickou jen pro určité kategorie osob. Obecná míra je závislá na faktorech, které ovlivňují celou ekonomiku (např. cena ropy, přísun nové pracovní síly na trh práce, aj.). Specifická míra pro jednotlivé sociální skupiny závisí na faktorech ovlivňujících především tyto kategorie osob, tzn. ženy, muže, mladistvé, dělníky, aj. Snahou je sjednotit vymezení těchto měř nezaměstnanosti, aby bylo možné jak prostorové, tak i časové srovnání.

*„Znat trh práce předpokládá identifikovat nejen výši nezaměstnanosti (absolutně i relativně), ale i její strukturu regionální i strukturu z jiných hledisek (odvětvovou, kvalifikační, demografickou). Běžná míra nezaměstnanosti představuje jen globální pohled na stav nezaměstnanosti“.*<sup>10</sup>

*„V ČR byla míra nezaměstnanosti k 31. 12. 2012 9,36 %“.*<sup>11</sup> Oproti jiným zemím EU (např. Španělsko, Řecko, Itálie, Portugalsko) je na tom Česká republika v oblasti nezaměstnanosti relativně dobře.

---

<sup>8</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 17 - 20  
BELZ, H., SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení, východiska, metody, cvičení a hry*. Praha: Portal, 2011. s. 24

BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. s. 66 - 67

<sup>9</sup> Od ledna roku 2013 přechází MPSV po dohodě s Českým statistickým úřadem na nový ukazatel nezaměstnanosti v České republice s názvem „Podíl nezaměstnaných osob“. Nový ukazatel uvádí podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku, a to od 15 až 64 let. Hlavním důvodem změny je především fakt, že nový ukazatel bude neměnný pro všechny úrovně územní hierarchie (např. obce, města), bude lépe objasnitelný, odstraní možné nesrovnalosti a záměny s mezinárodně sledovanými statistikami. (Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2012 [cit. 2013-03-01]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/13851>)

<sup>10</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. str. 22-23

<sup>11</sup> Míra nezaměstnanosti podle MPSV k 31.12.2012. *Český statistický úřad* [online]. 2013 [cit. 17-2-2013]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/mira\\_nezamestnanosti\\_podle\\_mpsv\\_k\\_31\\_12\\_2012](http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/mira_nezamestnanosti_podle_mpsv_k_31_12_2012)

## 2.5 Dopady nezaměstnanosti

Náhlá a nečekaná ztráta zaměstnání je velkým zásahem do života lidí a zároveň s sebou nese i hluboké následky v různých oblastech společenského života. Skutečnou hodnotu a smysl práce člověk většinou zjistí, až když ji ztratí. Pro mnohé lidi, kteří přijdou o zaměstnání, je obtížné a i ponižující, říci svým blízkým, že byli propuštěni. Předsudky jako „nechce se mu dělat“, „selhal“, „je líný“, „nechá se živit od státu“, „bylo mu to málo“ omezují stále silněji prostor pro osobní nasazení dotčeného člověka.<sup>12</sup>

*„Nutnost žít jen z podpory v nezaměstnanosti, či dokonce jen ze sociální podpory vymezené na základě stanoveného minimálního příjmu, znamená pro nezaměstnaného a jeho rodinu velké snížení životní úrovně.“<sup>13</sup>*

Nedobrovolná ztráta zaměstnání může mít pro člověka negativní sociální, psychologické, zdravotní, ale i sociálně patologické důsledky. Člověk přichází o příjem, hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, vzniká osobní, rodinná a ekonomická nejistota a současně se vytrácí možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností.

Dlouhodobou nezaměstnaností často mizí smysl života člověka, dochází k omezení sociálních kontaktů a vytrácí se aktivity, které dříve byly pravidelnou součástí dne. Člověka se zmocní nejistota, beznaděj a strach z budoucnosti, později se mohou dostavit i pochybnosti o vlastních schopnostech. Ztráta zaměstnání vede i k sociální izolaci, a to především přerušením sociálních kontaktů. Snižuje se frekvence sociálních kontaktů, jak k širokému okolí, tak někdy i uvnitř samotných rodin. Lidé se většinou po ztrátě zaměstnání vyhýbají nejen těm, kdo jsou zaměstnání, ale i nezaměstnaným, jelikož setkání s nimi na ně působí depresivně. Uzavřou se sami do sebe a okolnímu světu jsou nepřístupní, vše odmítají.

---

<sup>12</sup> BELZ, H., SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení, východiska, metody, cvičení a hry*. Praha: Portal, 2011. s. 25

<sup>13</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 63

Důsledky nezaměstnanosti ovšem mohou pociťovat i jejich rodinní příslušníci. Vedle finančního problému se mohou objevit i krize rodinného systému, narušení denních rodinných zvyklostí, napětí mezi jednotlivými členy rodiny, změny v sociálních vztazích, sociální izolace rodiny a zároveň i změny v rozdělení domácích prací. Nezaměstnaností může dojít jak k narušení, tak i k rozbití vztahů mezi jednotlivými členy rodiny.

Nezaměstnanost má vliv i na psychická onemocnění. Nezaměstnaností se zvyšují úroveň napětí a negativní pocity. Naopak se vytrácí štěstí, pohoda, vyrovnanost a uspokojení. Lidé často cítí úzkost a beznaděj. Ti, kteří zažili ponižující zkušenost, kdy byli zaměstnavateli stále odmítáni, berou ztrátu zaměstnání i jako osobní prohru.

Nezaměstnanost a fyzické zdraví má společného činitele především ve stresu, který oslabuje imunitní a kardiovaskulární systém člověka. Ke stresu, který je vyvolaný ztrátou zaměstnání, se často přidávají i další zesilující faktory, jako jsou kouření, alkohol, léky, drogy, aj.

V neposlední řadě může mít nezaměstnanost nežádoucí důsledky i pro společnost. Tak jak nezaměstnanost může u jedince vyvolávat dezorganizaci jeho života, nestabilitu rodiny, netečnost, nespolehlivost, duševní deprese, kriminální delikty, nadměrné požívání alkoholu a jiných omamných látek, tak ve společnosti může vyvolávat a rozšířit sociálně patologické jevy (kriminalitu, alkoholismus, úpadek úcty k autoritám, narušení demokratických základů, krizi hodnot, aj.).

Nezaměstnanost znepokojuje velkou část společnosti. Hledají se vysvětlení a pokládají se otázky ohledně viny. Můžeme říci, že nezaměstnanost je tedy velkou psychickou zátěží, vede k duševním a psychosomatickým onemocněním a zároveň i k hlubokým změnám v sociálním životě.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 64 - 79

### 3 REKVALIFIKACE JAKO NÁSTROJ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Rekvalifikace jsou považovány za jeden ze základních nástrojů české aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen „APZ“). Začaly se využívat od roku 1990, kdy se postupně objevovaly první známky špatného fungování trhu práce a nezaměstnanosti vyvolané ekonomickou transformací od centrálně řízeného systému k tržnímu modelu hospodaření.

Potřeba vytvořit nástroj, který bude nezaměstnaným nápomocný při hledání práce, přispěl i k sestavení principů české APZ. Za nejvýznamnější princip lze považovat zrovnoprávnění šancí a možností v soutěži o práci. Společně s principem aktivace se dá považovat za podstatu rekvalifikací.<sup>15</sup>

Dle § 108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se rekvalifikací rozumí *„získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“*<sup>16</sup> Při stanovování obsahu a rozsahu rekvalifikace se především vychází z již získané kvalifikace, zdravotního stavu, schopností, dovedností a zkušeností osoby, která má být rekvalifikována, a to formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Zařazení do rekvalifikace musí být potřebné, to znamená, že dosavadní kvalifikace neumožňuje uchazeči nebo zájemci o zaměstnání získat vhodné pracovní uplatnění na trhu práce a zároveň účelné pro uplatnění se, to znamená, že po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat nové zaměstnání.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> HORÁKOVÁ, M., RÁKOCZYOVÁ, M. Přínosy rekvalifikací pro znevýhodněné skupiny osob. In MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003. s. 206

<sup>16</sup> §108, odst. 1, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

<sup>17</sup> Informace pro účastníky rekvalifikačních kurzů. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. 2012 [cit. 2012-10-18]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/informace-pro-ucastniky-rekvalifikacnich-kurzu>

Na základě zákona o zaměstnanosti Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „MŠMT“) uděluje akreditace na rekvalifikační kurzy, které připravují občana státu k výkonu konkrétní pracovní činnosti uplatnitelné na trhu práce nebo připravují k získání konkrétních pracovních dovedností. Jedná se o:

- „vzdělávací programy k získání plné kvalifikace k výkonu konkrétní pracovní činnosti uplatnitelné na trhu práce (např. holičské a kadeřnické práce, personalista, počítačový grafik),
- vzdělávací programy k získání konkrétních pracovních dovedností (např. PC kurzy, základy podnikání),
- vzdělávací programy vedoucí k profesním kvalifikacím dle zákona č. 179/2006 Sb., (např. malíř, manažer prodeje, příprava teplých pokrmů),
- vzdělávací programy vedoucí k závěrečné zkoušce dle zvláštních právních předpisů
- nespécifické rekvalifikační kurzy - zaměřené na počítačovou uživatelskou gramotnost, management, marketing, účetnictví, bankovníctví, systém práce s lidmi a přípravu na soukromé podnikání v kombinaci s intenzivní jazykovou přípravou.“<sup>18</sup>

Rekvalifikace není možné považovat za studium, jejím absolvováním neplynou ani žádné studentské výhody. Současně nesmí být vydávána za studium na vysoké škole ani za přípravné ročníky ke studiu na vysoké škole.

### 3.1 Realizace rekvalifikačních kurzů

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, může rekvalifikační kurzy realizovat pouze:

- „zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona,
- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (např. zákon č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních nebo zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů),

---

<sup>18</sup> Informace pro účastníky rekvalifikačních kurzů. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [online]. 2012 [cit. 2012-10-18]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/informace-pro-ucastniky-rekvalifikacnich-kurzu>



- škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu,
- zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (např. vyhláška č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice nebo vyhláška č. 77/1965 Sb., o výcviku, způsobilosti a registraci obsluh stavebních strojů).<sup>19</sup>

Akreditovaná vzdělávací zařízení jsou povinna zveřejňovat podmínky, za kterých jim byla akreditace MŠMT udělena. Akreditace je udělována na základě písemné žádosti, jejíž součástí je vymezení obsahu a rozsahu vzdělávání, metody a formy vzdělávání a způsob, jakým budou ověřovány výsledky vzdělávání v rekvalifikaci, tzn. závěrečnou zkouškou.

Akreditace se stanovuje na dobu tří let ode dne, kdy rozhodnutí o jejím udělení nabylo právní moci. Rekvalifikační zařízení má právo vystavovat osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností. MŠMT může rozhodnout o odejmutí akreditace, pokud rekvalifikační zařízení nedodrží podmínky akreditovaného vzdělávacího programu, není schopno zajistit odpovídající úroveň vzdělávání nebo samo požádá o odejmutí.

Všechna vzdělávací zařízení, která realizují rekvalifikace, musí dodržovat platné právní předpisy, především vyhlášku č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizaci vzdělávání a způsob jeho ukončení. Školy, které realizují rekvalifikace v rámci svého oboru vzdělávání, který mají zapsaný v Rejstříku škol a školských zařízení, nebo realizují rekvalifikace na stejný obor, popř. jeho část, kterou vyučují, nepotřebují akreditaci MŠMT. Stejně tak i vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu nevyžaduje akreditaci MŠMT.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> §108, odst. 2, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

<sup>20</sup> Realizace rekvalifikačních kurzů. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. 2012 [cit. 2012-10-18]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/realizace-rekvalifikacnich-kurzu>  
§108, odst. 3 a 4, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění  
Vyhláška č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

ÚP ČR uzavírá před realizací každého rekvalifikačního kurzu s rekvalifikačním zařízením dohodu o provedení rekvalifikace. Dohoda musí být uzavřena písemně s těmito náležitostmi:

- identifikační údaje obou stran dohody
- přesný název rekvalifikace
- základní kvalifikační předpoklady klientů pro zařazení do rekvalifikace
- údaje o rozsahu teoretické a praktické výuky
- místo realizace, termín zahájení a ukončení rekvalifikace
- forma závěrečné zkoušky
- náklady rekvalifikace
- závazek rekvalifikačního zařízení uzavřít pojištění pro případ své odpovědnosti za škodu na zdraví způsobenou při rekvalifikaci
- závazek vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nebudou dodrženy sjednané podmínky a další ujednání o vypovězení dohody.<sup>21</sup>

### 3.2 Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

Do rekvalifikačního kurzu je zařazena fyzická osoba, která splňuje podmínku evidence na Úřadu práce ČR jako uchazeč o zaměstnání (dále jen „UoZ“), nebo zájemce o zaměstnání (dále jen „ZoZ“). Dále je u této osoby sledován odpovídající vstupní kvalifikační předpoklad pro vstup do rekvalifikačního kurzu a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje a zdravotní způsobilost.<sup>22</sup>

Rekvalifikace jsou zajišťovány příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce ČR podle místa bydliště UoZ nebo ZoZ. Rekvalifikace probíhá na základě uzavřené dohody mezi Úřadem práce ČR a UoZ nebo ZoZ.

Dohoda o rekvalifikaci je uzavřena vždy v písemné podobě s předepsanými náležitostmi:

- identifikační údaje obou stran dohody
- název pracovní činnosti, na kterou je rekvalifikace zabezpečována

---

<sup>21</sup> § 108, odst. 7, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

<sup>22</sup> Rekvalifikace. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 13-9-2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

- termín a místo konání rekvalifikace
- forma výuky
- forma ověření získaných dovedností a znalostí
- výstupní doklad
- ujednání o vypovězení dohody
- závazek UoZ nebo ZoZ uhradit náklady rekvalifikace pokud neukončí rekvalifikaci bez vážných důvodů nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, pro které se rekvalifikoval
- ujednání zaplatit poměrnou část nákladů, jestliže v průběhu kurzu přestane být UoZ nebo ZoZ (např. zpětné vyřazení UoZ z evidence ÚP ČR z důvodu neoznámení nových skutečností, které by bránily být UoZ, jedná se např. o nekolidující zaměstnání s výdělkem přesahujícím 4 000,- Kč měsíčně).<sup>23</sup>

Nárok na podporu při rekvalifikaci má pouze UoZ, který se zúčastní rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce České republiky. ZoZ nemají nárok na podporu při rekvalifikaci. Výše podpory při rekvalifikaci je 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Dále může být poskytnut příspěvek na úhradu jízdného a stravného.<sup>24</sup>

### 3.3 Typy rekvalifikačních kurzů

- Profesní rekvalifikace – cílem je získání nové kvalifikace pro vykonávání konkrétního povolání, např. kadeřnice, administrativní pracovnice, pracovník v sociálních službách, aj.
- Rozšíření kvalifikace – umožňuje rozšíření nebo zvýšení již získané kvalifikace v určité profesi, např. o získání svářečského průkazu, odborné způsobilosti podle Vyhlášky č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice, průkaz profesní způsobilosti řidiče, aj.

---

<sup>23</sup> § 109, odst. 2, písm. a) - h), zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

<sup>24</sup> § 50, odst. 3, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

- Příprava k podnikání - připravuje rekvalifikanty k zahájení samostatné výdělečné činnosti.
- Specializovaný rekvalifikační kurz pro osoby se zdravotním postižením - mohou ho absolvovat pouze osoby se zdravotním postižením, kterým byl tento typ rekvalifikace doporučen v Individuálním plánu *pracovní rehabilitace*<sup>25</sup>.
- Obnovení kvalifikace – kurzy vedou k získání aktuálních znalostí a dovedností účastníka rekvalifikace v jeho původní profesi (např. účetnictví).
- Nespecifická rekvalifikace – kurzy jsou realizovány dle Usnesení vlády ČR č. 238/1991.
- Kurz informačních technologií – jedná se jak o profesní rekvalifikaci, např. správce počítačové sítě nebo programátor, tak i o rozšíření kvalifikace, např. obsluha osobního počítače.
- Profesní kvalifikace – rekvalifikace zaměřena na získání znalostí a dovedností pro pracovní činnost dle Národní soustavy kvalifikací (dále jen „NSK“).<sup>26</sup>

NSK vychází ze zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů. Cílem je umožnit občanům, aby jim byly uznávány jejich skutečné dovednosti a znalosti, bez ohledu na to, jak je získali (např. v kurzu, v praxi, ve škole, samostudiem).

Zákon rozlišuje dva druhy kvalifikací:

1. Profesní kvalifikace – určuje způsobilost osoby řádně plnit určitou pracovní činnost nebo soubor pracovních činností v určitém povolání, tyto soubory činností jsou užší než samotné povolání, ale základem je, že ve svém celku umožňují určité profesní uplatnění (např. příprava teplých pokrmů, výroba zákusků a dortů, montér vnitřního rozvodu vody a kanalizace, aj.).

---

<sup>25</sup> § 69, odst. 1) a 2), zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti - *Pracovní rehabilitaci zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce místně příslušná podle bydliště osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu. Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené.*

<sup>26</sup> Vnitřní předpisy Úřadu práce České republiky

2. Úplná profesní kvalifikace – určuje odbornou způsobilost osoby vykonávat řádně všechny pracovní činnosti v rámci určitého povolání.<sup>27</sup>

Jako příklad uvádím:

- úplnou profesní kvalifikaci *Kuchař* lze složit po předložení osvědčení o získání profesních kvalifikací Příprava pokrmů studené kuchyně, Příprava minutek a Příprava teplých pokrmů
- úplnou profesní kvalifikaci *Cukrář* lze složit po předložení osvědčení o získání profesních kvalifikací: Výroba zákusku a dortů, Výroba jemného pečiva a Výroba restauračních moučníků
- úplnou profesní kvalifikaci *Instalatér* lze složit po předložení osvědčení o získání profesních kvalifikací: Montér vnitřního rozvodu vody a kanalizace, Topenář, Montér vnitřního rozvodu plynu a zařízení.<sup>28</sup>

Propojení rekvalifikací s NSK umožňuje rekvalifikantům získat nejen profesní kvalifikaci, ale i úplnou profesní kvalifikaci. Získá-li rekvalifikant Osvědčení o všech požadovaných profesních kvalifikacích, má možnost na příslušné škole složit závěrečnou zkoušku předepsanou pro příslušný obor vzdělání a získat tak výuční list o dosažení odpovídajícího stupně vzdělání.

---

<sup>27</sup> Metodika. *Národní soustava kvalifikací* [online]. 2013 [cit. 2013-02-25] Dostupné z: <http://www.narodni-kvalifikace.cz/Metodika/>

<sup>28</sup> Seznam kvalifikací. *Národní soustava kvalifikací* [online]. 2013 [cit. 2013-02-25] Dostupné z: <http://www.narodni-kvalifikace.cz/skupinyVzdelani.aspx>

### 3.4 Zvolená rekvalifikace

Novela zákona o zaměstnanosti přinesla od 1. ledna 2012 nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, tzv. Zvolenou rekvalifikaci. UoZ nebo ZoZ si může sám zvolit rekvalifikaci a zároveň i rekvalifikační zařízení, kde bude rekvalifikační kurz probíhat. Zájemce o zvolenou rekvalifikaci předloží podle místa trvalého bydliště krajské pobočce ÚP ČR vyplněný formulář „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“, jehož součástí je i „Poučení“ a „Potvrzení o ceně rekvalifikačního kurzu“ (*Příloha III*).

Na uhrazení zvolené rekvalifikace Úřadem práce ČR není právní nárok. Rozhodnutí o zaplacení rekvalifikace je plně v kompetenci odborné komise při Úřadu práce ČR. Odborná komise posoudí, zda zvolená rekvalifikace je pro zájemce vhodná a zda přispěje k jeho brzkému zaměstnání a současně k vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Dále se sleduje platnost akreditace rekvalifikačního zařízení a průzkum ceny za rekvalifikaci.

Po odsouhlasení je zájemci vydáno „Potvrzení o úhradě ceny rekvalifikačního kurzu“, které slouží jako podklad rekvalifikačnímu zařízení. Úřad práce ČR uhradí náklady rekvalifikace rekvalifikačnímu zařízení do 30 kalendářních dnů po předložení dokladu o úspěšném absolvování rekvalifikace, např. osvědčení s celostátní platností, řidičský průkaz, průkaz svářeče atd. Maximální limit úhrady ceny za zvolenou rekvalifikaci je stanoven částkou 50 000,-- Kč na období tři roky.

V případě, že rekvalifikace je zájemcem ukončena předčasně bez vážných důvodů (např. nutná osobní péče o dítě do 15 let, zdravotní důvody, nástup do zaměstnání, aj.), Úřad práce ČR za něho cenu zvolené rekvalifikace neuhradí. Současně, pokud zájemce o zvolenou rekvalifikaci odmítne bez vážných důvodů nastoupit do zaměstnání, které odpovídá nově získané kvalifikaci, je povinen cenu rekvalifikace Úřadu práce ČR uhradit. Náklady na případné lékařské vyšetření v souvislosti se zvolenou rekvalifikací, které je vstupní podmínkou k absolvování rekvalifikačního kurzu, si hradí zájemce o zvolenou rekvalifikaci sám.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> §109a, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění  
Rekvalifikace. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-10-15]. Dostupné z:  
<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>



### 3.5 Postavení Evropského sociálního fondu v oblasti rekvalifikací

Evropský sociální fond (dále jen „ESF“) patří mezi strukturální fondy Evropské unie. Je základním finančním prostředkem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním úkolem je nejen podpora rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování lidí, ale i vytvoření rovných příležitostí pro všechny se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Cílem ESF je především pomoc nezaměstnaným při vstupu na pracovní trh, podpora rovných pracovních příležitostí pro všechny, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při hledání práce, podpora celoživotního vzdělávání, podpora rekvalifikací nezaměstnaných, rozvoj pracovní síly, zkvalitnění přístupu a účasti žen na trhu práce, prosazování nových moderních způsobů organizace práce a podnikání, boj s diskriminací a dalšími nerovnostmi.

Mezi základní programy, které umožňují čerpat finanční prostředky z ESF v oblasti lidských zdrojů pro rok 2007 až 2013, patří:

1. Operační program lidské zdroje a zaměstnanost – zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesní vzdělávání, začleňování sociálně vyloučených osob zpět do společnosti, zkvalitnění veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.
2. Operační program pro konkurenceschopnost – rozvoj lidských zdrojů vzděláváním ve všech formách s důrazem na systém celoživotního vzdělávání.
3. Operační program Praha - Adaptabilita – určen pouze pro město Praha za účelem zvýšení její konkurenceschopnosti, zaměřen na podporu vzdělávání a boj proti sociálnímu vyloučení.

Zodpovědným za řízení pomoci z ESF v České republice je MPSV, které je zároveň řídicím orgánem Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost. Řídicím orgánem Operačního programu pro konkurenceschopnost je MŠMT. Poslední Operační program Praha - Adaptabilita řídí Magistrát hlavního města Prahy. Na realizaci operačních programů se v největším počtu podílí: Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo

průmyslu a obchodu, Ministerstvo životního prostředí, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy, aj.<sup>30</sup>

### 3.6 Efektivita rekvalifikačních kurzů

Pod pojmem efektivita si můžeme představit pojmy, jako jsou účinnost, úspěch, kvalita, stabilita, výkonnost, aj. Na efektivitu rekvalifikací můžeme tedy nahlížet z různých pohledů. Jedním z nich je cíl rekvalifikací v podobě začlenění se na trh práce. V ideálním případě bude uchazeč po úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu zaměstnán a tím se vyřadí z evidence Úřadu práce ČR. Rekvalifikace tím splní účel, neboť uchazeč získal dostatečné dovednosti a schopnosti, které může využít a uplatnit na trhu práce.

Smyslem rekvalifikace je získání nové kvalifikace, tedy poskytnout občanovi potřebné znalosti a dovednosti, aby byl schopný obstat novým požadavkům trhu práce. Finanční prostředky za rekvalifikaci jsou poté účelně vynaloženy a státu se to vrací v různých podobách, např. v podobě úspor ve státním rozpočtu.

Efektivita se současně projevuje i v zaplňování děr na trhu práce. Jde o časově nenáročnou formu vzdělání, díky které zaměstnavatel může obsadit volné pracovní místo lidmi, které díky rekvalifikaci získali požadovanou novou kvalifikaci, popř. si rozšířili či doplnili kvalifikaci stávající.

Rekvalifikační kurzy se dají považovat za efektivní, jelikož umožňují vzdělání všem bez rozdílů pohlaví či věku. Není zde stanovena hranice, po kterou má UoZ nebo ZoZ možnost získat rekvalifikační kurz. Ale je zde problém, že někteří nezaměstnaní si nemohou dovolit na vlastní náklady uhradit kurz, který požaduje jejich potencionální zaměstnavatel.

Ztráta zaměstnání s sebou nese i řadu negativních důsledků, nezaměstnaní ztrácí důvěru v sami sebe, ve své schopnosti, dovednosti a ocitají se v sociální izolaci. „*V takové situaci*

---

<sup>30</sup> Evropský sociální fond v ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2008 [cit. 2012-10-15]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

*má pro ně vstup do rekvalifikace význam nejen jako prostředek získání nových dovedností, znalostí a zkušeností, které v konečné podobě mohou vyústit v nalezení přiměřeného pracovního místa, ale zejména jako prvek začlenění do širších sociálních sítí, jako faktor psychosociální podpory.*<sup>31</sup>

Absolvování rekvalifikačního kurzu napomáhá udržovat i lidský a sociální kapitál a zároveň působí i proti sociálnímu vyloučení. Lidé, kteří se ocitnou bez zaměstnání a současně jsou neúspěšní při hledání nového zaměstnání, jsou touto situací často stresováni. Absolvování rekvalifikačního kurzu má tedy uchazečům pomoci i v sociální oblasti. Snahou je dodat nebo navrátit uchazečům sebevědomí, sebedůvěru a umožnit jim seberealizaci. Důležité je začlenění uchazeče do sociálních skupin, naučit ho navazovat nové sociální kontakty, podporovat ho, aby byl aktivní, navodit u něho motivaci a především mu stabilizovat organizaci a režim dne, který je spojen s povinnostmi a liší se od dne, kdy uchazeč nechodí do práce. Jelikož efektivita rekvalifikací souvisí a je propojena i s potřebností trhu práce, je nezbytné nepodporovat rekvalifikační kurzy, které nemají uplatnění na trhu práce a u kterých chybí dostatečná poptávka po dané kvalifikaci.

Někteří uchazeči si však efektivitu rekvalifikací vykládají svým způsobem. Především se jedná o situaci, kdy uchazeč má zájem o co nejdelší rekvalifikační kurz, a to ne z důvodu získání nové kvalifikace, nových vědomostí a dovedností, ale především z důvodu získání podpory při rekvalifikaci. Proto je důležité zaměřit motivaci především na přesvědčení, že nezaměstnaný získá rekvalifikací novou kvalifikaci a dovednosti a tím i větší šanci na trhu práce.

U systému rekvalifikací je důležité se zaměřit na pozitiva, která se projevují v přínosech především pro samotného uchazeče, protože *„přínosy pro samotného klienta jsou prostředkem k udržování či zvyšování lidského kapitálu nezaměstnaných, slouží k odstranění sociální exkluze, ke kladnému sebenazírání jednotlivců, k udržení motivace participovat na trhu práce.*<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> HORÁKOVÁ, M., RÁKOCZYOVÁ, M. Přínosy rekvalifikací pro znevýhodněné skupiny osob. In MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003. s. 216

<sup>32</sup> SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P., *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003. s. 217

## 4 POSTUP ZABEZPEČOVÁNÍ REKVALIFIKAČNÍCH KURZŮ ÚRADEM PRÁCE ČR – KRAJSKÁ POBOČKA V BRNĚ

Rekvalifikační kurzy jsou při Úřadu práce ČR – krajská pobočka v Brně (dále jen „ÚP ČR KrP v Brně“) přednostně realizovány a hrazeny z přidělených finančních prostředků ESF v rámci OP LZZ (OP LZZ tvoří: 85 % finanční prostředky ESF, 15 % finanční prostředky státního rozpočtu České republiky) a dále ze státního rozpočtu České republiky.

Rekvalifikační kurzy jsou realizovány formou veřejné zakázky na výběr dodavatele vzdělávacích služeb. Při zadávání veřejné zakázky jsou sledovány zejména potřeby trhu práce a zaměstnanosti. Při vytváření zadávacích podmínek se vychází z individuálních vzdělávacích potřeb UoZ nebo ZoZ, konkrétních požadavků zaměstnavatelů a ze zkušeností z předchozích let.

Při výběru dodavatele na zabezpečení rekvalifikačních kurzů ÚP ČR KrP v Brně se vždy postupuje transparentně a v souladu se zákonem č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, s příslušnými řídicími akty Generálního ředitelství Úřadu práce ČR (dále jen „GŘ ÚP ČR“), MPSV a Desaterem OP LZZ (především Metodický pokyn pro zadávání zakázek).

ÚP ČR KrP v Brně připraví zadávací dokumentaci, která je GŘ ÚP ČR odsouhlasena a jeho prostřednictvím transparentně vyhlášena, a to uveřejněním na internetových stránkách Evropského sociálního fondu<sup>33</sup>. Po uplynutí lhůty k předložení nabídek je odbornou komisí, kterou jmenuje GŘ ÚP ČR, vybrán jeden vítězný dodavatel, který splnil základní, profesní, ekonomické, technické a kvalifikační požadavky stanovené zadavatelem. Jedná se o zpracovaný návrh rámcové smlouvy, nabídku zabezpečení rekvalifikace, kalkulaci nákladů rekvalifikace, pojistnou smlouvu, krycí list nabídky, seznam subdodavatelů, reference, aj. Rozhodujícím kritériem pro výběr dodavatele je především cena plnění. S vítězným dodavatelem je poté podepsána Rámcová smlouva na dobu trvání zakázky za účelem poskytnutí vzdělávacích služeb formou realizace rekvalifikačních kurzů.

---

<sup>33</sup> Evropský sociální fond - <http://www.esfcr.cz/>

V současné době, kdy je na trhu velká konkurence v oblasti poskytování vzdělávacích služeb, není kritérium ceny optimální. Ovšem ÚP ČR KrP v Brně sleduje formou různých kontrol a šetření, zda jsou ze strany rekvalifikačního zařízení dodržovány všechny sjednané podmínky.<sup>34</sup>

Projekty, které jsou financované ESF prostřednictvím OP LZZ, jejichž součástí jsou rekvalifikační kurzy, mají podobu Regionálních individuálních projektů, Národních individuálních projektů a grantových projektů.

Regionální individuální projekty jsou realizovány jako krajské projekty zaměřené na komplexní řešení situace určité skupiny UoZ nebo ZoZ na trhu práce. Finanční prostředky jsou stanoveny pro daný kraj. UoZ nebo ZoZ, které jsou zařazeny útvarem zaměstnanosti do projektu, je věnována dlouhodobější péče. Součástí projektu jsou motivační programy, rekvalifikační kurzy, možnost získání praxe a i následného vytvoření pracovního místa.

Toho času je v Jihomoravském kraji realizován projekt Kariéra bez bariér. Cílovou skupinou Kariéry bez bariér jsou osoby se zdravotním postižením definované zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti dle § 67 odst. 2 nebo osoby starší 50 let věku. Projekt je přednostně určen pro UoZ, ZoZ budou zařazeni jen ve výjimečných případech, především z preventivních důvodů, aby se předešlo případnému vzniku nezaměstnanosti.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> ÚP ČR. *Směrnice generální ředitele č. 16/2011 – Zadávání veřejných zakázek k zabezpečení rekvalifikací, poradenských činností a pracovní rehabilitace Úřadem práce ČR*. Účinnost od 14. 6. 2011

<sup>35</sup> Cílová skupina. *Kariéra bez bariér* [online]. 2012 [cit. 2012-10-11]. Dostupné z: [http://www.kariera-bez-barier.cz/?C%CDLOV%C1\\_SKUPINA](http://www.kariera-bez-barier.cz/?C%CDLOV%C1_SKUPINA)

V rámci Národního individuálního projektu je realizován projekt “Vzdělávejte se pro růst! – rekvalifikace“ zaměřený na podporovaná odvětví v rámci CZ NACE (Klasifikace ekonomických činností)<sup>36</sup>, především oblast stavebnictví, strojírenství, pohostinství, cestovní ruch, sociální péče, aj. Časové období projektu je od 1. 7. 2011 až do 1. 6. 2014.

Rekvalifikace jsou zaměřeny především na získání odborných znalostí, dovedností a kompetencí, které vyžaduje trh práce. Cílem je připravit UoZ nebo ZoZ pro konkrétní profesi nebo přiblížit jejich kvalifikaci požadovaným potřebám trhu práce a tím zvýšit jejich možnosti uplatnit se na trhu práce. Snahou je i zvýšit šance na zaměstnání v hospodářských odvětvích, která zaznamenala v uplynulých letech prorůstový potenciál a mají významný podíl na tvorbě hrubého domácího produktu, a pomoci UoZ nebo ZoZ tak k lepšímu kariéernímu uplatnění na trhu práce.<sup>37</sup>

Grantové projekty jsou realizovány na základě OP LZZ, kdy poskytovatelem dotace je MPSV. UoZ nebo ZoZ se jich mohou zúčastnit z vlastního zájmu nebo na základě vyslání útvaru zaměstnanosti ÚP ČR. V případě vyslání ze strany útvaru zaměstnanosti ÚP ČR je s uchazečem sepsána dohoda o rekvalifikaci a současně UoZ nebo ZoZ náleží podpora při rekvalifikaci.<sup>38</sup>

ÚP ČR KrP v Brně realizuje rekvalifikační kurzy i formou tzv. Nahodilé rekvalifikace. Jedná se o veřejnou zakázku, která je vyvolána odůvodněnou aktuální potřebou rekvalifikace pro UoZ nebo ZoZ za účelem jejich umístění na trhu práce a kterou nebylo možné předvídat a vysoutěžit předem. Nahodilé rekvalifikace jsou vyhlášeny z úrovně krajské pobočky v Brně a jsou hrazeny z finančních prostředků APZ přidělené ze státního

---

<sup>36</sup> NACE – zkratka, která je odvozena z francouzského názvu „Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes“, jedná se o zkratku pro statistickou klasifikaci ekonomických činností, kterou od roku 1970 používá Evropská unie. NACE vytváří rámec pro statistická data o činnostech v různých ekonomických oblastech (např. výroba, obchod, národní účty, zaměstnanost). Klasifikace ekonomických činností bere v potaz technologický rozvoj a strukturální změny hospodářství za posledních 15 let, je relevantnější s ohledem na hospodářskou situaci a lépe srovnatelná s jinými mezinárodními klasifikacemi.

Klasifikace ekonomických činností. Metodická příručka k NACE Rev. 2 (CZ NACE). *Český statistický úřad* [online]. 2011 [cit. 2013-02-20]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace\\_ekonomickych\\_cinnosti\\_\(cz\\_nace\)](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_ekonomickych_cinnosti_(cz_nace))

<sup>37</sup> Vzdělávejte se pro růst! - rekvalifikace. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2008 [cit. 2012-10-20]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/vzdelavejte-se-pro-rust-rekvalifikace>

<sup>38</sup> MPSV. *Normativní instrukce č. 1/2012 - Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2012*. Účinnost od 1. 1. 2012



rozpočtu ČR vždy na jeden rozpočtový rok. Předpokládaná hodnota veřejné zakázky ÚP ČR KrP v Brně se stanovuje na základě ceny rekvalifikačního kurzu v předchozím roce upravenou o očekávané změny v cenách.<sup>39</sup>

ÚP ČR KrP v Brně, referát zprostředkování a poradenství, uzavírá před realizací každého rekvalifikačního kurzu písemnou dohodu o provedení rekvalifikace s rekvalifikačním zařízením. Dohoda se sepisuje ve dvojím vyhotovení dle stanovených náležitostí.

#### 4.1 Zařazení UoZ nebo ZoZ do rekvalifikačního kurzu

Rekvalifikace jsou zabezpečovány pro UoZ nebo ZoZ, ke kterým se přistupuje individuálně. Komplexně se posuzuje jejich kvalifikace, dovednosti, schopnosti, motivace, uplatnitelnost na trhu práce, ekonomická situace a ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvání v dlouhodobé nezaměstnanosti. Přihlíží se i k situaci na trhu práce, k aktuální nabídce volných pracovních míst, popř. ke konkrétní potřebě zaměstnavatelů. Přednostně jsou podporovány rekvalifikační kurzy s praktickou výukou a profesní rekvalifikace pro konkrétní uplatnění na trhu práce.

Pozornost při doporučování do rekvalifikačního kurzu se věnuje zejména UoZ, kterým je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče dle § 33, odst. 1, zákona o zaměstnanosti<sup>40</sup>, a dále i těm, kterým je z důvodu nízké či nevhodné kvalifikace ztížen vstup na trh práce. Především se jedná o absolventy škol a osoby nad 55 let věku. Rekvalifikace jsou zároveň zabezpečovány se zřetelem na dodržování principů rovné příležitosti mužů i žen.

Pro zařazení do rekvalifikace není podmínkou stanovená doba evidence na ÚP ČR. UoZ nebo ZoZ je do rekvalifikace zařazen, jestliže se tím zvýší a urychlí šance na jeho uplatnění na trhu práce v souladu s regionálními potřebami. UoZ nebo ZoZ je možné podpořit opakovaně v obdobném typu vzdělávání jen z vážných důvodů.

---

<sup>39</sup> ÚP ČR. *Směrnice generální ředitele č. 16/2011 – Zadávání veřejných zakázek k zabezpečení rekvalifikací, poradenských činností a pracovní rehabilitace Úřadem práce ČR. Účinnost od 14. 6. 2011*

<sup>40</sup> § 33, odst. 1, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění - *Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.*

Většinou se jedná o případy, kdy k získání potřebné kvalifikace je nutností absolvovat více rekvalifikačních kurzů nebo kdy obnovení či prohloubení kvalifikace rekvalifikačním kurzem přispěje k rychlejšímu získání zaměstnání.

Samotnému zařazení do rekvalifikačního kurzu předchází profesně-poradenský pohovor, který provádí útvar zaměstnanosti. S UoZ nebo ZoZ jsou probrány veškeré možnosti rekvalifikace s přihlédnutím k jeho věku, zdravotnímu stavu, dosavadní kvalifikace a možnosti následného pracovního uplatnění na trhu práce. V případě doporučení potvrzuje souhlas se zařazením do rekvalifikace UoZ nebo ZoZ svým podpisem. Konečné stanovisko k zařazení do rekvalifikace má referát zprostředkování a poradenství - rekvalifikace, který ve většině případů přihlédně ke stanovisku útvaru zaměstnanosti. S UoZ nebo ZoZ sepíše referát zprostředkování a poradenství - rekvalifikace dohodu o rekvalifikaci.

UoZ nebo ZoZ je povinen plnit si studijní a výcvikové povinnosti a hlásit veškeré změny, které by bránily pokračování v rekvalifikaci na ÚP ČR do osmi kalendářních dnů. Po úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu a složení závěrečné zkoušky obdrží UoZ nebo ZoZ osvědčení s celostátní platností, popř. průkaz svářeče, průkaz řidiče elektrovozíku a motovezíku, aj., který předloží útvaru zaměstnanosti ÚP ČR. Ten dále s uchazečem pracuje formou hledání vhodného zaměstnání, kde uplatní nově získanou kvalifikaci.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> ÚP ČR. *Směrnice generálního ředitele č. 36/2011 – Postup při zabezpečování rekvalifikací, poradenství a pracovní rehabilitace uchazečům o zaměstnání, zájemcům o zaměstnání a osobám se zdravotním postižením a při úhradě nákladů rekvalifikace zaměstnancům*, účinnost od 15. 11. 2011. Rekvalifikace. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-09-13]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 5 SOCIOLOGICKÝ VÝZKUM – EFEKTIVITA REKVALIFIKACÍ DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH

### 5.1 Cíl výzkumu

Dlouhodobá nezaměstnanost představuje v současné době velký společenský problém. 21. století přináší na trh práce řadu inovativních změn, systémů a zavádění nových technologických postupů. Někteří lidé často nedosahují požadované kvalifikace a tím ztrácí konkurenceschopnost a přicházejí o zaměstnání nebo mají problém zaměstnání vůbec nalézt.

Stát se snaží tuto situaci řešit, nastavuje různá opatření a vynakládá finanční prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti, aby zpřístupnil trh práce všem. Jednou z variant, jak danou situaci řešit, je rekvalifikace, tzn. možnost vzdělání pro ty, kteří ho k uplatnění na trhu práce nejvíce potřebují.

Cílem mého výzkumu je zjistit efektivitu rekvalifikací dlouhodobě nezaměstnaných, tj. uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci déle než 5 měsíců. Pro účely zkoumání bylo nutné oslovit přímo samotné nezaměstnané, kteří byli zařazeni do rekvalifikačního kurzu.

V rámci výzkumu jsem se zaměřila na zjištění efektivitu rekvalifikací z hlediska uplatnění UoZ na trhu práce po úspěšném ukončení rekvalifikace. Dále jsem se zabývala tím, zda jsou spokojeni se současným systémem zabezpečování rekvalifikací a zda rekvalifikace přináší UoZ sociální přínos.

Oslovení rekvalifikanti, kteří v období únor až listopad roku 2012 ukončili úspěšně rekvalifikační kurz, byli v časovém rozpětí 1, 2 až 3 měsíců sledováni za účelem zjištění jejich uplatnění na trhu práce. To probíhalo nejčastěji v těchto čtyřech podobách:

- UoZ si našel práci sám – doložil pracovní smlouvu
- UoZ zahájil samostatně výdělečnou činnost – vznik živnostenského oprávnění
- UoZ byl umístěn úřadem práce

- UoZ se vyřadil z evidence na vlastní žádost – tzn. krajská pobočka Úřadu práce ukončí vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání „*dnem doručení písemné žádosti uchazeče o zaměstnání o ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, pokud není dán některý z důvodů pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání podle § 30*“.<sup>42</sup>

Jedna z otázek v dotazníku pro UoZ zní: „Zvýší rekvalifikační kurz Vaši šanci pro uplatnění se na trhu práce?“<sup>43</sup> UoZ zde odpovídali podle toho, jestli věří ve vlastní úspěch na trhu práce po ukončení rekvalifikace. Tato otázka odpovídá pouze na aktuální situaci rekvalifikantů, nevšímá si však toho, jestli si práci skutečně najdou a nastoupí do tří měsíců do zaměstnání. Proto bylo posledním cílem práce toto sledování.

Pro výzkum byly stanoveny 3 hypotézy:

- 1. Uchazeči o zaměstnání jsou spokojeni se systémem rekvalifikačních kurzů.**
- 2. Rekvalifikační kurzy jsou efektivní z hlediska uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání na trhu práce.**
- 3. Absolvování rekvalifikačního kurzu má pro uchazeče o zaměstnání přínos z hlediska jejich opětovné integrace do společnosti.**

---

<sup>42</sup> § 29, bod b) zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

§ 30, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti – *Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání* - např. odmítnutí nástupu do vhodného zaměstnání, vykonávání nelegální práce, maření součinnosti s ÚP ČR, neoznámení skutečností, které mají vliv na zařazení a vedení UoZ, zrušení souhlasu se zpracováním osobních údajů, aj.

<sup>43</sup> ŠREJMOVÁ, M., *Dotazník – Efektivita rekvalifikací*, otázka č. 6

## 5.2 Metoda zpracování

Abych mohla zjistit odpovědi na dané otázky, vybrala jsem si pro výzkum kvantitativní metodu v podobě dotazníku (*Příloha IV*).

„Dotazník se skládá ze skupiny otázek, jejichž cílem je získat názory a fakta od respondentů. Oproti jiným metodám, jako je například rozhovor a pozorování, je možné prostřednictvím dotazníku získat informace s mnohem menší námahou, levněji a získaná data se mnohem jednodušeji zpracovávají. Při sestavování dotazníku je potřeba se zaměřit především na srozumitelnost, přehlednost a jednoduchost. Otázky v dotazníku se mohou formulovat jako otevřené - volná tvorba odpovědí, uzavřené - výběr z daných variant odpovědí nebo jako polouzavřené - kombinace dvou předchozích.“<sup>44</sup> Vzhledem ke stanovenému cíli výzkumu považuji tuto metodu za nejvhodnější, jelikož umožňuje efektivní zjištění názorů oslovených rekvalifikantů. Dotazník mi umožnil i zjištění tvrdých dat v podobě věku, pohlaví a vzdělání oslovených rekvalifikantů.

Před samotným oslovením rekvalifikantů jsem si udělala menší předvýzkum, během kterého jsem oslovila 6 UoZ, kteří již v minulosti v rámci evidence na úřadu práce absolvovali rekvalifikační kurz. Cílem bylo zjistit, jestli mají zájem dotazník vyplnit, zda je pro ně dotazník srozumitelný a kolik času potřebují pro napsání odpovědí. Náhodně vybraní UoZ dotazníky ochotně vyplnili. Samotná práce jim trvala cca 10 minut. Ocenili, že otázky jsou položeny srozumitelně, jasně a především jsou krátké. Vyhovoval jim i počet otázek, sdělili mi, že nemají rádi zbytečně dlouhé výzkumy. Dále se těmto šesti osloveným dobrovolníkům líbilo, že i úřad práce se zajímá o vlastní názory svých klientů. Jeden z respondentů řekl, že tato zpětná vazba by mohla do budoucna zkvalitnit systém služeb pro rekvalifikanty z úřadu práce.

---

<sup>44</sup>Dotazník je. *Dotazník-online* [online]. 2007 [cit. 2013-2-02]. Dostupné z: <http://www.dotaznik-online.cz/index.htm>

### 5.3 Popis výběrového souboru

Jako zaměstnanec Úřadu práce České republiky – krajská pobočka v Brně jsem v pracovním kontaktu s UoZ a zároveň i s rekvalifikačními zařízeními, proto nebyl problém oslovit UoZ přímo během absolvování rekvalifikačního kurzu. Dotazníky byly postupně shromažďovány a vyhodnocovány od února až do listopadu roku 2012. Následné sledování umístitelnosti probíhalo až do ledna roku 2013.

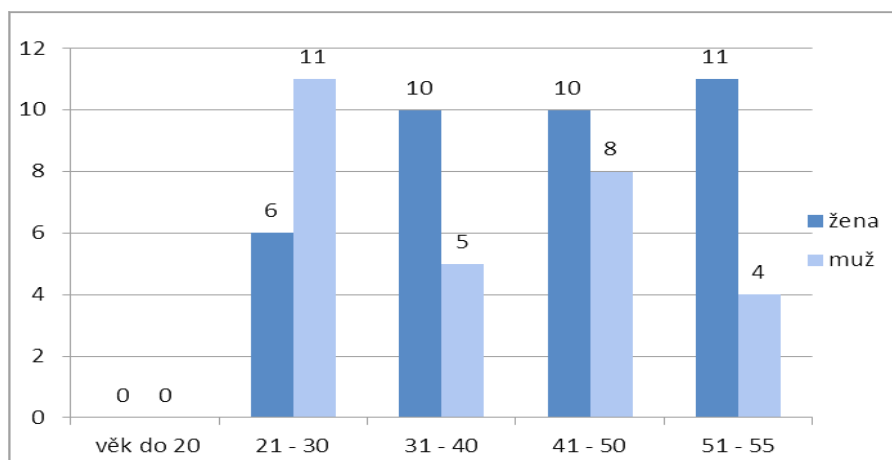
Pro svůj výzkum jsem si náhodně zvolila 65 UoZ, kteří jsou v evidenci Úřadu práce České republiky – krajská pobočka v Brně, v okrese Brno-město a byli zařazeni do rekvalifikačního kurzu. Konkrétně se jednalo o 37 žen a 28 mužů, tedy z 57 % skupinu tvořily ženy a z 43 % muži. Dle vnitřních údajů, které vede ÚP ČR v okrese Brno-město, lze stanovit, že o rekvalifikační kurzy mívají větší zájem a častěji jsou do nich zařazovány právě ženy. V roce 2011 jich bylo zařazeno z celkového počtu 59,4 % a v roce 2012 54,7 %. Tomuto poměru odpovídá i oslovená skupina respondentů.

V tomto bodě se shoduje výběrový soubor uchazečů o zaměstnání ÚP ČR v okrese Brno-město s celostátní statistikou nezaměstnanosti, která se převážně dotýká žen.

*„Dle metodiky Mezinárodní organizace práce počet nezaměstnaných osob dosáhl ve čtvrtém čtvrtletí roku 2012 379,5 tisíc, z toho 197,4 tisíc žen, meziročně se celkový počet nezaměstnaných zvýšil o 44,2 tisíc osob. Vzestup nezaměstnanosti se projevil v mužské (o 20,0 tisíc) i v ženské populaci (o 24,2 tisíc).“<sup>45</sup>*

---

<sup>45</sup> Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠSP – 4. čtvrtletí 2012. Český statistický úřad [online]. 2013 [cit. 2013-02-02]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020113.doc>

**Graf 1. Věková struktura oslovených uchazečů o zaměstnání**

Pramen: Autor

Ve věkovém rozhraní do 20 let se nenacházel ani jeden UoZ. Ty, které mají jen základní vzdělání, je možné zařadit do rekvalifikačních programů za účelem získání kvalifikace. Většinou se ovšem jedná o UoZ, kteří ukončením studijního programu v rámci maturitního nebo výučního oboru kvalifikaci už získali. Cílem tedy je, aby získali především praxi v dané oblasti, proto jsou zařazováni do různých projektů, např. *Projekt Stáže ve firmách – vzdělávání praxí*. „Projekt zahájil v červnu roku 2012 Fond dalšího vzdělávání, příspěvková organizace MPSV. Cílem je řešení nedostatečné praxe absolventů. Projekt napomáhá tento problém efektivně řešit. Absolventi mohou po ukončení studia nastoupit na stáž do firem, které podnikají v jejich oboru. Mají možnost si tak ověřit svoje znalosti a dovednosti v praxi, a tím zlepšit své postavení na trhu práce.“<sup>46</sup>

Ve věku 21 - 30 let se nacházelo o 5 mužů více než žen. Přesně obrácená situace panovala ve věku 31 – 40 let, kde bylo o 5 žen více než mužů. Nejvyrovnanější byl poměr ve věkové hranici 41 – 50 let. Zároveň bylo v tomto věku nejvíce UoZ. Tomu odpovídá i to, že v této

<sup>46</sup> O projektu. *Stáže ve firmách* [online]. 2012 [2013-02-02]. Dostupné z: <http://www.stazevefirmach.cz/clanky/o-projektu.html>

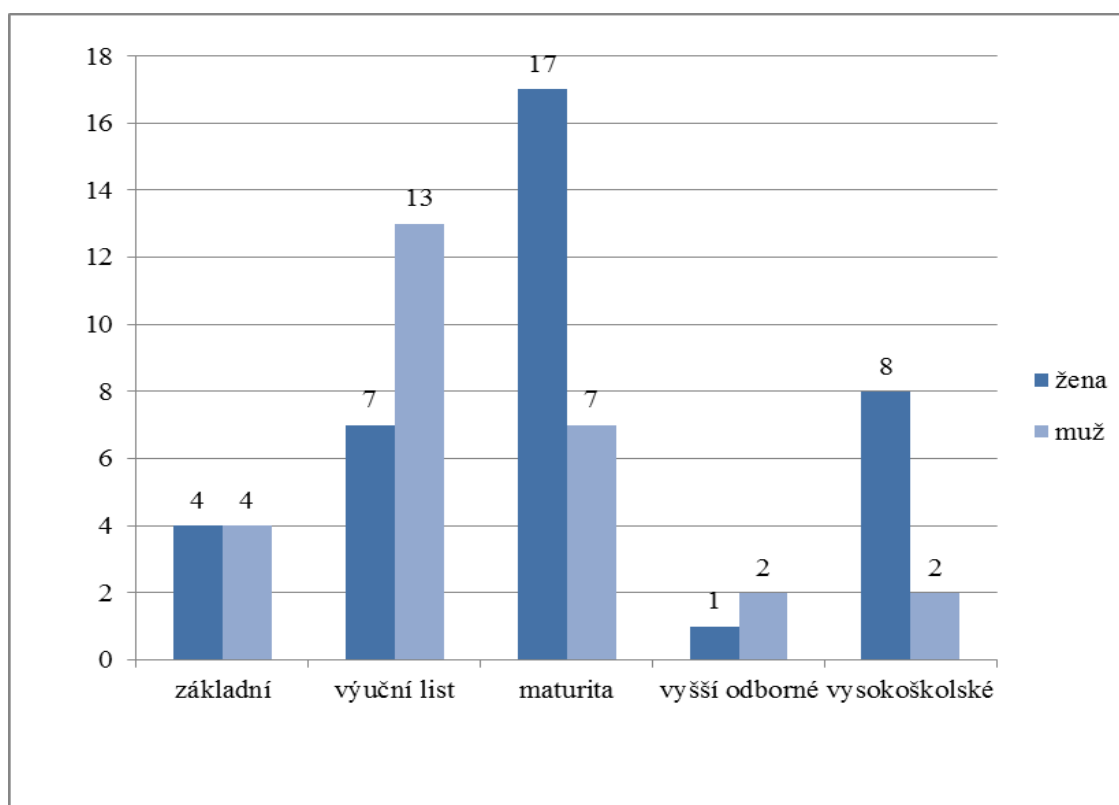


věkové hranici se nachází nejvíce obyvatel České republiky. „Dle Českého statistického úřadu byl k 31. 12 2011 průměrný věk populace 41,1.“<sup>47</sup>

V poslední věkové hranici do 55 let se nacházelo 16 UoZ, z toho byli pouze 4 muži a 11 žen. Jedná se o poměrně vysoké číslo UoZ, které svědčí o tom, že tato věková skupina bývá častěji ohrožena nezaměstnaností. Příčinou je především jejich věk. Z úst těchto UoZ nejčastěji slyším, že je zaměstnavatelé nechtějí, jelikož nezapadnou do mladého kolektivu, že hledají někoho mladšího, že neovládají cizí jazyky a že mají nízkou počítačovou gramotnost.

Co se týče nejvyššího dosaženého vzdělání, převládaly ženy s maturitou a poté muži s výučním listem. Úroveň vzdělání UoZ je uvedena v následujícím grafu.

**Graf 2. Vzdělanostní struktura oslovených uchazečů o zaměstnání**



Pramen: Autor

<sup>47</sup> Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠSP – 4. čtvrtletí 2012. Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2013-02-02]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/01001C2E4E/\\$File/400312007.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/01001C2E4E/$File/400312007.pdf)

Z vnitřních údajů ÚP ČR v okrese Brno-město lze uvést, že UoZ s maturitou jsou zařazováni do rekvalifikačních kurzů nejčastěji. Většinou projevují o vzdělání větší zájem, jejich cílem si je doplnit nebo rozšířit vzdělání, popř. úplně změnit svoji dosavadní kvalifikaci. Mají větší vnitřní motivaci, která je vede k tomu, aby získali práci, díky které si zvýší příjem a tím i životní standart rodiny. Budou se moci realizovat a nebudou muset být v evidenci uchazečů o zaměstnání a odkázání na dávky.

Z praxe považují nižší počet zařazených UoZ se základním vzděláním za důsledek toho, že tito UoZ často trpí předsudky, že kurz nezvládnou, že nebudou stačit naučit se probranou látku v rámci tematických celků a že to bude náročné. Dále mají strach, aby uspěli u závěrečné zkoušky, nebo jsou pohodlní a nechce se jim vzdělávat.

Lidé, kteří nemají žádnou kvalifikaci, se uplatňují často na nižších pozicích, většinou jako pomocná pracovní síla. Proto se domnívám, že předností rekvalifikace je i získání dokladu o konkrétní kvalifikaci (např. prodavač, zedník, aj.), která jim usnadní cestu na trh práce. Z praxe mohu potvrdit, že bohužel přibývá i UoZ, kteří nemají zájem se vzdělávat, získávat nové dovednosti a vědomosti a tím si usnadnit cestu k novému zaměstnání. Nástup do rekvalifikace berou spíše jako přilepšení k jejich finanční situaci, jelikož díky rekvalifikaci mají nárok na podporu při rekvalifikaci.

Celkem 13 oslovených má vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání. Z toho vyplývá, že i UoZ s vyšším vzděláním mohou mít problém najít vhodné zaměstnání. Proto chtěli být zařazeni do programu rekvalifikace, aby si rozšířili stávající kvalifikaci či získali novou kvalifikaci, a tím měli větší šanci na trhu práce. Jako příklad lze uvést ženu ve věku 50 let, která jako učitelka s aprobací biologie a ruský jazyk, nemůže najít práci ve školství, a tak se rekvalifikuje na mzdovou účetní.

Přítom celostátní statistiky uvádějí za čtvrté čtvrtletí roku 2012 následující informace.

*„V třídění podle stupně dosaženého vzdělání mají nízkou míru nezaměstnanosti trvale vysokoškoláci (2,9 %) a osoby s úplným středním vzděláním s maturitou (5,0 %). Vysoká míra nezaměstnanosti přetrvává ve skupině osob se základním vzděláním (29,0 %),*

*nadprůměrná je i v početné skupině osob se středním vzděláním bez maturity včetně vyučených (8,6 %).<sup>48</sup>*

Jedním z důvodů, proč se údaje bakalářské práce rozcházejí s údaji celostátními, je samozřejmě náhodný výběr oslovených UoZ a dále i typ vzdělání oslovených respondentů. Například i vysokoškoláci se zaměřením na chemii nebo ochranu životního prostředí mají problém uplatnit se na trhu práce.

---

<sup>48</sup> Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠSP – 4. čtvrtletí 2012. Český statistický úřad [online]. 2013 [cit. 2013-02-02]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020113.doc>

## 6 VYHODNOCENÍ NÁZORŮ OSLOVENÝCH REKVALIFIKANTŮ

Oslovení rekvalifikanti absolvovali rekvalifikační kurzy z oblasti služeb osobních a provozních, pohostinství a gastronomie, zpracovatelského průmyslu, sociální péče, informační technologie, zdravotnictví, stavebnictví a ekonomie.

**Tab. 1. Rekvalifikační kurzy, které absolvovali oslovení uchazeči o zaměstnání**

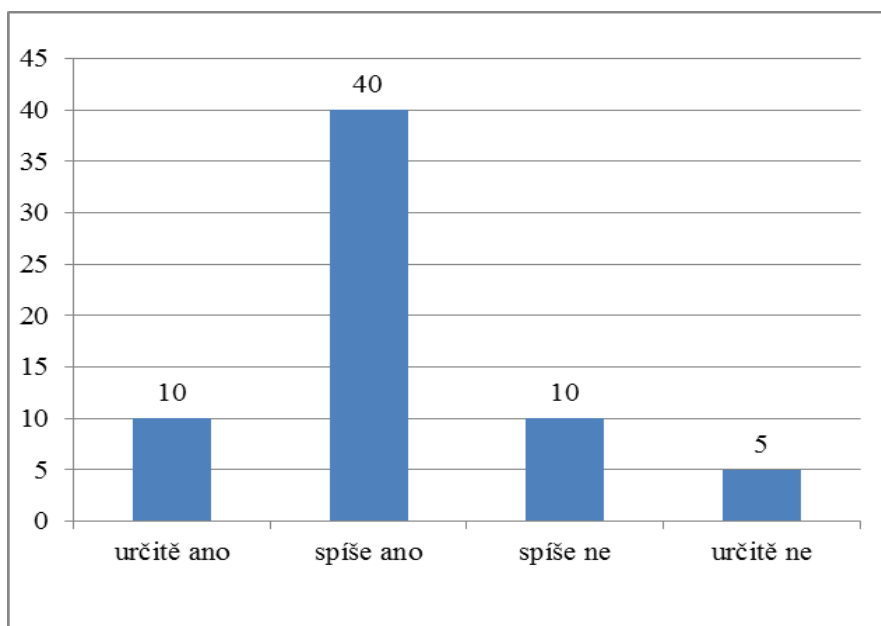
Poř.č.	Název rekvalifikačního kurzu	Rozsah hodin	Počet oslovených UoZ
1.	Kosmetické služby	300	3
2.	Manažer prodeje	200	2
3.	Mzdové účetnictví	120	2
4.	Obkladačské práce	250	1
5.	Obsluha elektrovozíku a motovozíku	80	8
6.	Obsluha elektrovozíku a motovozíku (kvalifikační předpoklad řidičský průkaz)	60	10
7.	Obsluha osobního počítače	80	13
8.	Pedikúra a manikúra včetně nehtové modeláže	190	1
9.	Pedikúra včetně nehtové modeláže	140	1
10.	Pracovník grafického studia	80	3
11.	Pracovník v sociálních službách	150	2
12.	Příprava teplých pokrmů	120	1
13.	Složité obsluha hostů	100	2
14.	Tvorba www stránek	80	2
15.	Účetnictví a daňová evidence s využitím výpočetní techniky	170	5
16.	Všeobecný sanitář	150	4
17.	Základní kurzy svařování	144	4
18.	Základy podnikání	120	1
	<b>Celkem</b>		<b>65</b>

Pramen: Autor

V dotazníku oslovení UoZ odpovídali na dvanáct uzavřených otázek v tomto pořadí:

1. *Myslíte si, že nabídka rekvalifikačních kurzů ze strany Úřadu práce České republiky v okrese Brno-město je dostačující?*

**Graf 3. Dostačující nabídka rekvalifikačních kurzů**



Pramen: Autor

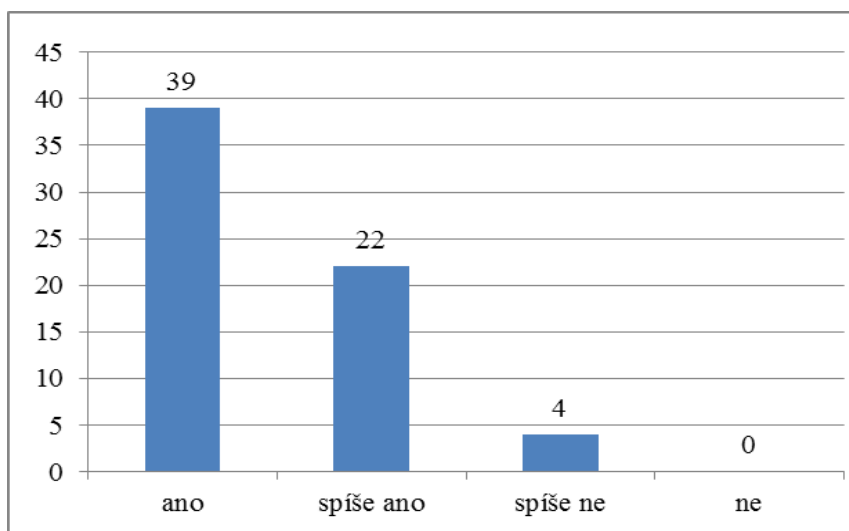
Čtyřicet respondentů vybralo variantu „spíše ano“. Z daného vyplývá, že uchazeči hodnotí nabídku rekvalifikací kladně. Mohu konstatovat, že ÚP ČR v okrese Brno-město se snaží pružně reagovat na požadavky trhu práce, zaměstnavatelů a zároveň i na individuální požadavky samotného UoZ, kterému se rekvalifikací zvýší šance získat práci.

Přesto se však objevilo 15 respondentů, kteří odpovídali záporně. Z častých dotazů UoZ vyplývá, že by nabídka rekvalifikačních kurzů měla být doplněna i o obory z jiných oblastí, které ÚP ČR v okrese Brno-město nenabízí. Nejčastějším důvodem, proč se tyto rekvalifikační kurzy nerealizují, je skutečnost, že zde chybí rekvalifikační zařízení, které by mělo akreditaci na daný vzdělávací program, nebo jsou rekvalifikace neúměrně dlouhé, např. rekvalifikace „Ošetřovatel“, trvá 1,5 roku. Rekvalifikace tohoto typu je pak neefektivní z pohledu délky trvání. UoZ musí být po celou dobu rekvalifikace v evidenci ÚP ČR, není zajištěno, že rekvalifikaci dokončí a zároveň je neefektivní i z pohledu vynaložených finančních nákladů, ať už se jedná o kurzovné, či podporu při rekvalifikaci.

ÚP ČR v okrese Brno-město upřednostňuje rekvalifikace, které probíhají intenzivní denní formou. Přehled rekvalifikačních zařízení spolupracující s ÚP ČR v okrese Brno-město uvádím v příloze č. 5.

2. *Vyhovuje Vám forma a organizace rekvalifikačního kurzu (denní výuka, teoretická a praktická výuka)?*

**Graf 4. Vyhovující forma a organizace rekvalifikačního kurzu**



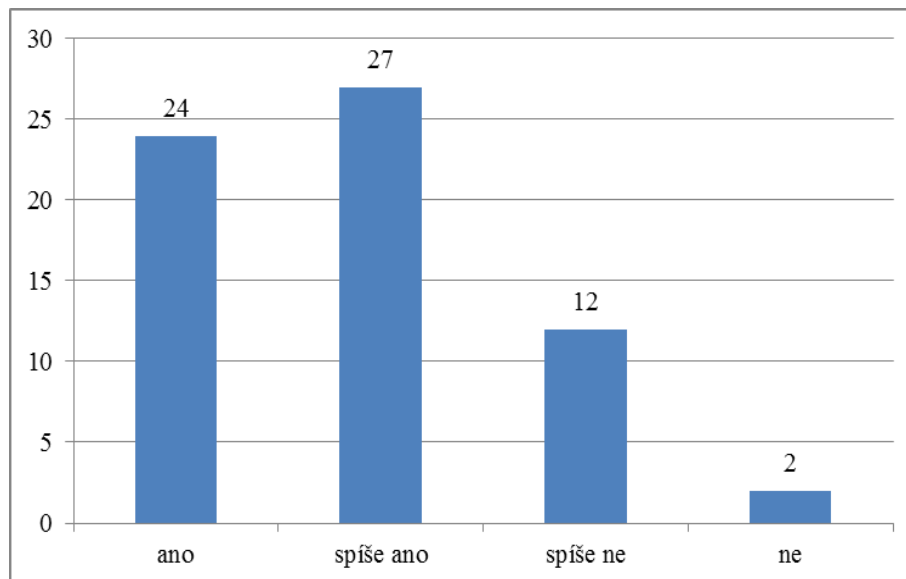
Pramen: Autor

Z 65 respondentů zvolilo 61 variantu „ano“ či variantu „spíše ano“. Je to dáno školní formou rekvalifikačních kurzů. Většina kurzů ji má stejnou a to díky jednotnému udělování akreditací, které schvaluje příslušné ministerstvo.

ÚP ČR v okrese Brno-město upřednostňuje rekvalifikační kurzy, které probíhají denní intenzivní formou v maximální délce 8 hodin. Pro nezaměstnaného má rekvalifikace v podstatě simulovat zaměstnání. Rekvalifikant má povinnost denně docházet na výuku, má pevně stanoven harmonogram, podle kterého se musí řídit a kterému musí vše přizpůsobit. Lidé, kteří jsou dlouhou dobu bez zaměstnání, totiž často ztrácejí pracovní návyky a jejich režim dne je zcela odlišný od lidí, kteří chodí do zaměstnání. V jistém slova smyslu je rekvalifikace náhradou za zaměstnání, aby se UoZ zase naučil zorganizovat si a přizpůsobit pracovní den povinností. Mají se tak aktivizovat morálně volní vlastnosti u nezaměstnaných.

3. *Myslíte si, že počet vyučovacích hodin v rekvalifikačních kurzech je dostačující?*

**Graf 5. Dostačující počet vyučovacích hodin**

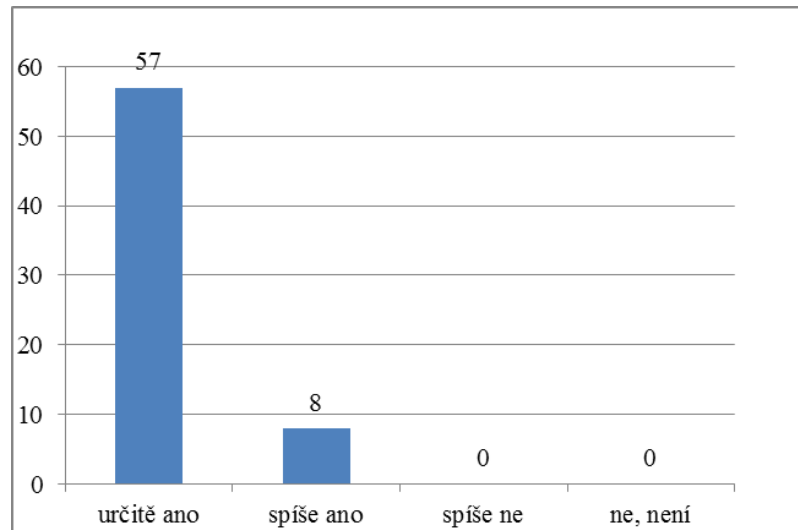


Pramen: Autor

Celkem 51 oslovených souhlasí úplně nebo s výhradami, že počet vyučovacích hodin v rekvalifikačních kurzech je dostačující. Zbývajících 14 s počtem hodin nesouhlasí. Minimální hodinové dotace rekvalifikačních kurzů jsou dány akreditacemi. Protože většina UoZ s počtem hodin souhlasí, je možné konstatovat, že jsou čísla hodin nastavena ze strany ministerstev správně.

4. *Domníváte se, že je v rámci rekvalifikačního kurzu důležitá i praktická výuka?*

**Graf 6. Důležitost praktické výuky**



Pramen: Autor

Celkem 57 respondentů odpovědělo „určitě ano“ a 8 „spíše ano“, tedy všichni souhlasili. UoZ se tak domnívají, že praktická výuka má nepostradatelný význam. Tato výuka je zaměřená na to, aby umožnila rekvalifikantům vyzkoušet si získané praktické dovednosti a znalosti v reálu.

Z praxe uvádím kladný přínos praktické výuky na následujícím příkladu. Během absolvování rekvalifikačního kurzu „Obsluha elektrovozíku a motovezíku“ se rekvalifikant v rámci teoretické výuky naučí definice, rozdělení, označení, funkce a způsob užití vozíků, zásady bezpečnosti při jízdě, nauku o provozu, bezpečné zajištění vozidla, zásady při manipulaci a skladování. Zatímco během praktické výuky se naučí více, a to samotnou jízdou, otáčení a couvání s vozíkem, postupy při stohování, nabírání a ukládání břemen na přepravní plošinu a na silniční vozidla. UoZ, který poté nastoupí na pracovní pozici skladník, je tak schopen sám ovládat vozík a plnit řádně pracovní úkoly.

Je nutné dodat, že samozřejmě záleží i na druhu rekvalifikace. Jsou určité typy rekvalifikačních kurzů, které jsou postaveny jen na teoretických znalostech, např. kurz „Základy podnikání“. Až samotná podnikatelská činnost ukáže, kolik času UoZ věnoval učení se teoretickým znalostem, jako jsou orientace v právní legislativě, pojištění



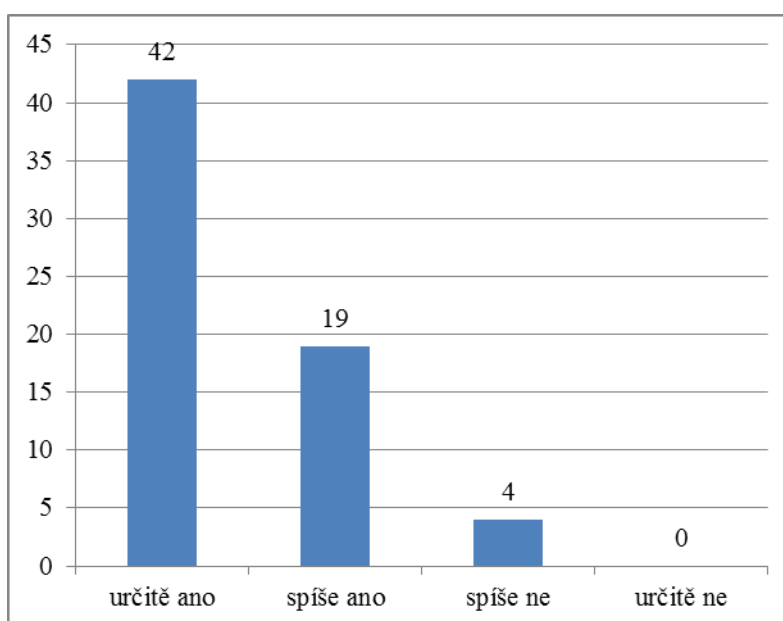
podnikatele, obchodní zákoník, daňová problematika atd., které mu pomohou naučit se správně vést veškerou podnikatelskou agendu, a hlavně, jak co nejdříve získávat příjmy.

5. *Absolvoval/a jste již v minulosti některý z rekvalifikačních kurzů? Pokud ano, uveďte jaký?*

Celkem 15 rekvalifikantů má už zkušenost s absolvováním rekvalifikačního kurzu. Ve všech případech se jednalo o kurz „Základy obsluhy osobního počítače“ nebo „Obsluha osobního počítače dle osnov ECDL“. Z toho vyplývá, že počítačová gramotnost byla úřadem práce podporována. V dnešní moderní době je počítačová znalost velmi důležitá a i nezbytná pro výkon určitých profesí.

6. *Zvýší rekvalifikační kurz Vaši šanci pro uplatnění se na trhu práce?*

**Graf 7. Šance pro uplatnění na trhu práce**

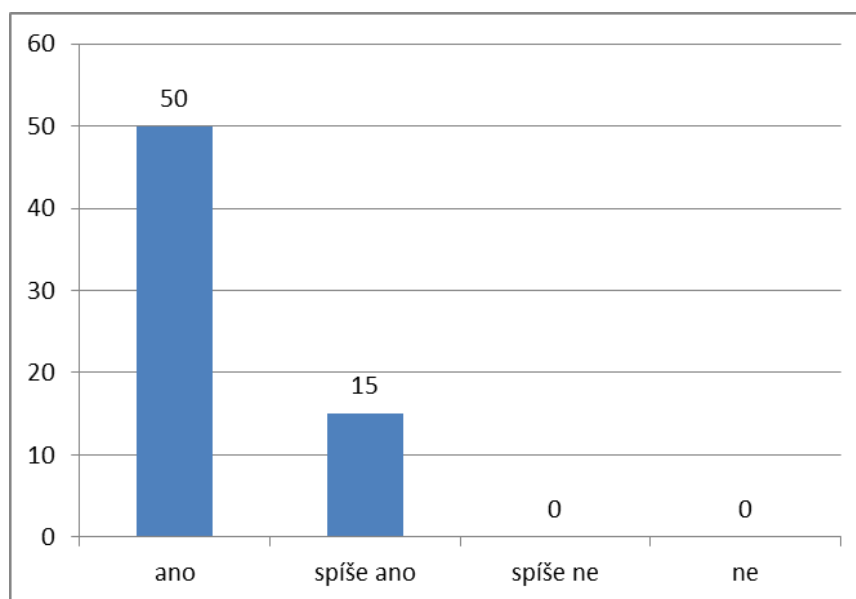


Pramen: Autor

Celkem 42 oslovených odpovědělo „určitě ano“, 19 „spíše ano“. Z toho vyplývá, že UoZ berou rekvalifikaci jako přínos. Nemělo by docházet k situacím, že by do rekvalifikace nastoupil UoZ, který nevěří v její úspěšnost a přínos. Přesto se i v této sledované skupině našli čtyři, kteří přesvědčení o úspěšnosti nejsou.

7. *Domníváte se, že rekvalifikační kurz přispěje k rozvoji Vašich schopností a dovedností?*

**Graf 8. Rekvalifikační kurzy a jejich rozvoj schopností a dovedností**

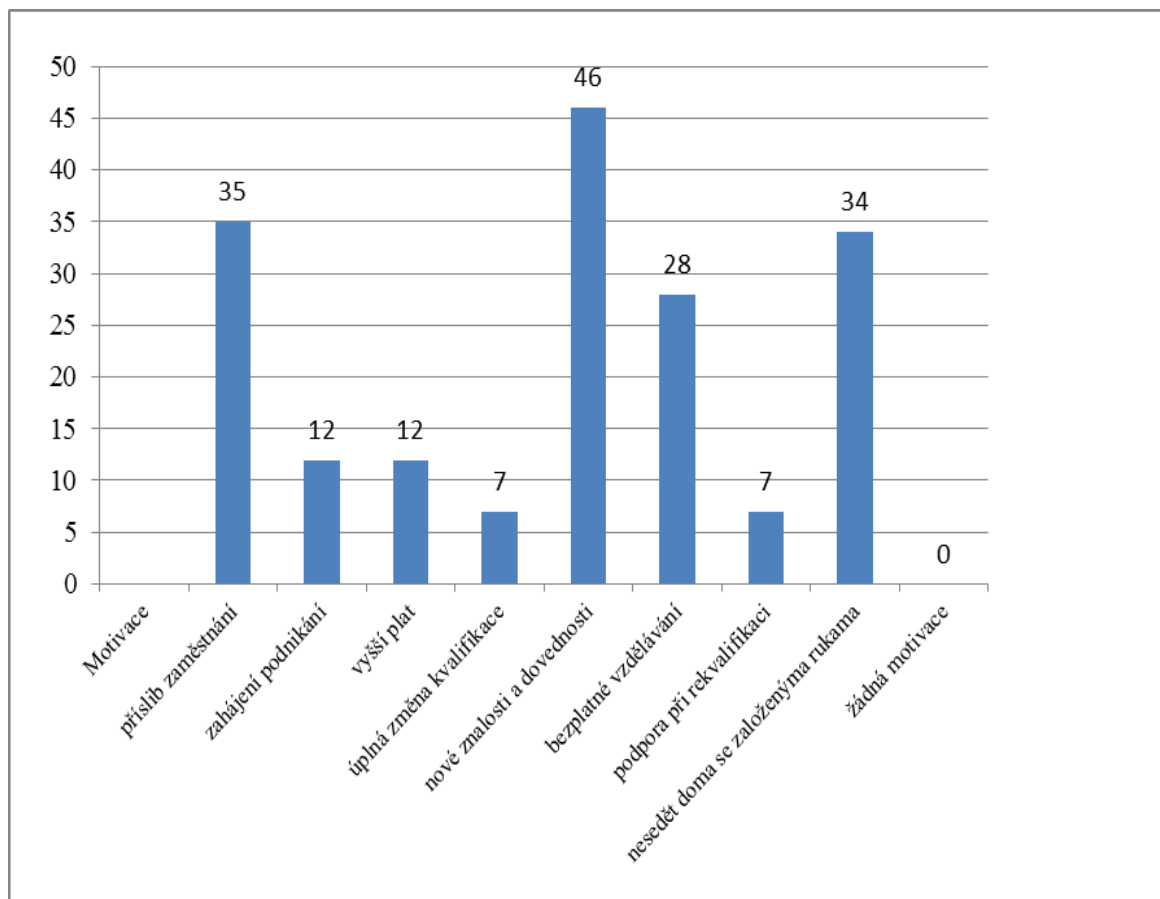


Pramen: Autor

Rekvalifikanti se jednoznačně přiklonili k odpovědím „ano“ a „spíše ano“. Z toho plyne, že si myslí, že absolvování rekvalifikačního kurzu má smysl a význam. Srovnáme-li odpovědi na otázku 6 a 7, zjistíme zde určitý rozpor. O tom, že rekvalifikace zvýší u nezaměstnaných jejich schopnosti a dovednosti nikdo nepochybuje, ale o své budoucí uplatnitelnosti na trhu práce již všichni přesvědčení nejsou. Je možné, že je za tím nesoulad mezi poptávkou a nabídkou volných pracovních míst.

## 8. Jakou máte motivaci k absolvování rekvalifikačního kurzu?

Graf 9. Motivace k rekvalifikačnímu kurzu



Pramen: Autor

U 9 variant odpovědí na tuto otázku hrála roli dvojí motivace respondentů. Podle těchto základních druhů motivace byly sestaveny uvedené možnosti.

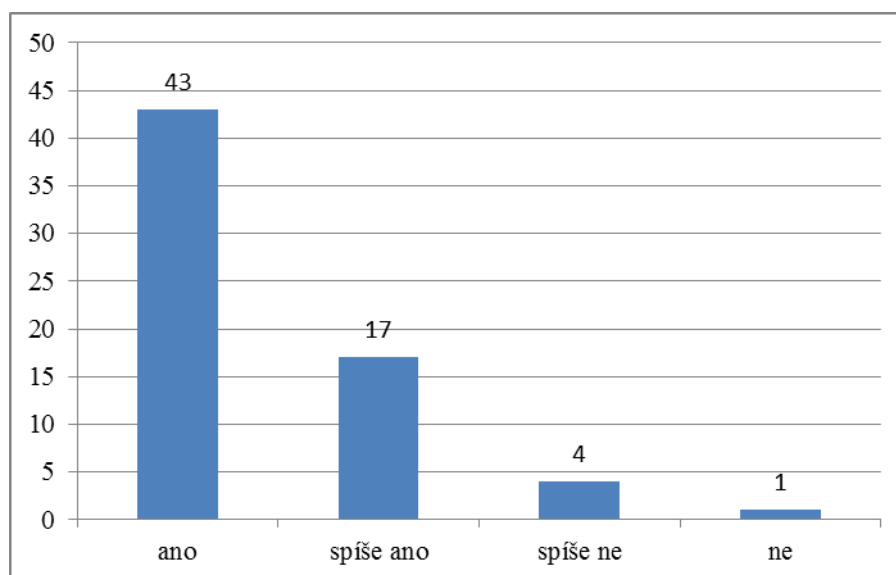
„Samotný pojem motivace vysvětluje psychologické důvody chování, jeho subjektivní význam a současně vysvětluje různorodost chování, proč se různí lidé zaměřují na různé cíle. Motivace jako intrapsychický proces má svůj zdroj ve vnitřní a vnější situaci. Vnitřní motivace je výsledkem potřeby a zájmů člověka, jako je seberealizace, sebeprosazení, dosažení prestiže a vnější motivace je závislá na působení vnějších podnětů, např.

povýšení, získání odměny.<sup>49</sup> Respondenti zde mohli volit více možností. Dobrým zjištěním je fakt, že každý z nich měl nějakou motivaci. Nejvyšší vnitřní motivací pro rekvalifikanty bylo získání nových znalostí a dovedností. Nejvyšší vnější motivací byl „příslib zaměstnání“.<sup>50</sup>

Nejméně uváděnou motivací byla podpora při rekvalifikaci, což je znamením toho, že zájem UoZ o rekvalifikaci není pouze z důvodu finančního přilepšení. Také pouze sedmkrát byla vybrána motivace z důvodu úplné změny kvalifikace. Toto číslo je však pouhým vyjádřením zdravotního omezení v rámci dané skupiny. Z vlastních profesních zkušeností mohou říci, že přibývá UoZ, kteří jsou nuceni změnit kvalifikaci ze zdravotních důvodů. Ve většině případů se jedná o omezení v podobě zákazu nočních prací, nošení těžkých břemen nad 10 kg, prací v prašném nebo chladném prostředí.

9. *Myslíte si, že vědomosti a dovednosti získané v rekvalifikačním kurzu Vám mohou pomoci i v běžném životě?*

**Graf 10. Přínos rekvalifikačních kurzů i v běžném životě**



Pramen: Autor

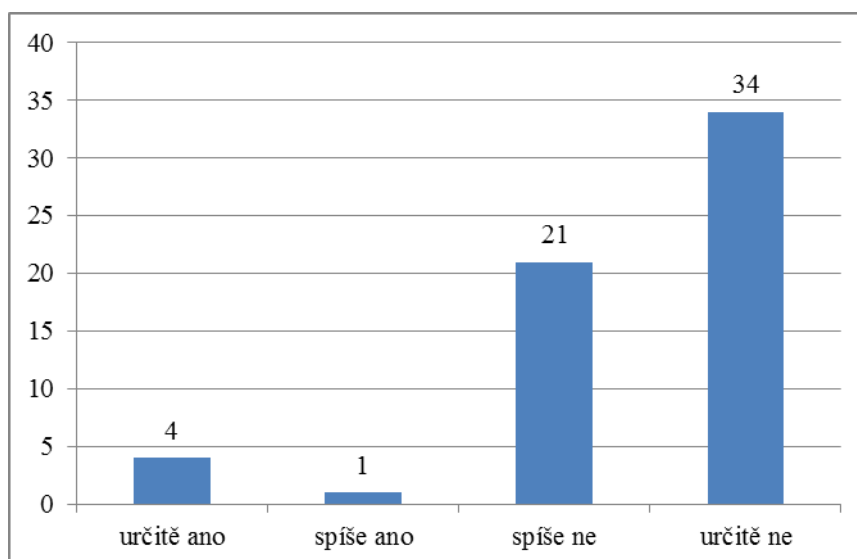
<sup>49</sup> NEKONEČNY, M. *Motivace lidského chování*. Praha: Nakladatelství Akademie věd České republiky, 2004. s. 17-27

<sup>50</sup> Příslib zaměstnání – písemná dohoda mezi zaměstnavatelem a uchazečem o zaměstnání o nástupu do pracovního poměru po splnění určitých povinností, např. po úspěšném ukončení rekvalifikačního kurzu.

Otázka praktické využitelnosti získaných vědomostí a dovedností v rámci vzdělávání byla a je vždy diskutabilní. Záleží jistě na typu rekvalifikačního zařízení a jistě i na samotném vzdělávacím programu. Výsledek odpovědí na tuto otázku nastavuje zrcadlo poskytovaným kurzům v rámci rekvalifikací ze strany ÚP ČR v okrese Brno-město. Dle odpovědí mají respondenti pocit, že získané poznatky z kurzu ve svém životě využijí.

10. Pomáhá Vám účast v rekvalifikačním kurzu získat sebevědomí?

**Graf 11. Získání sebevědomí účastí v rekvalifikačním kurzu**



Pramen: Autor

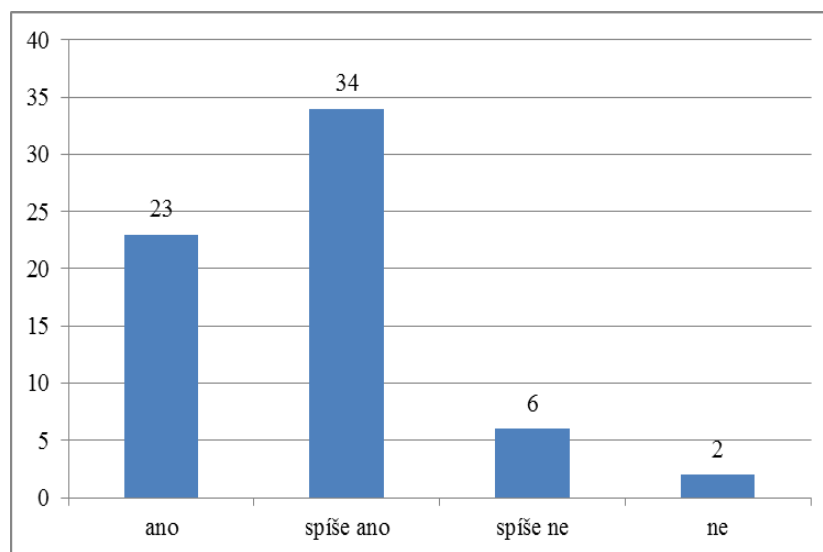
V rámci dotazníkového šetření se jedná o nejpřekvapivější výsledky odpovědí na danou otázku. Celkem 34 rekvalifikantů z 65, tedy více než polovina, odpovědělo, že jim účast v rekvalifikačním kurzu určitě nepomáhá získat sebevědomí. Dalších 21 rekvalifikantů odpovědělo na stejnou otázku slovy „spíše ne“. Pouze 5 rekvalifikantů má pocit, že jim samotná účast v kurzu sebevědomí zvýší.

Z profesních zkušeností mohu konstatovat, že UoZ, kteří jsou dlouhou dobu bez zaměstnání a zaměstnání aktivně hledají, trpí často pocitem nejistoty, bezmocnosti

a beznaděje. Ti, kteří prošli řadou výběrových řízení bez úspěchu, mívají i pocity méněcennosti, nevěří si a především mají strach z dalšího odmítnutí.

11. *Myslíte si, že Vaše účast v rekvalifikačním kurzu může pro Vás znamenat získání nových sociálních kontaktů?*

**Graf 12. Získání nových sociálních kontaktů účastí v rekvalifikačním kurzu**



Pramen: Autor

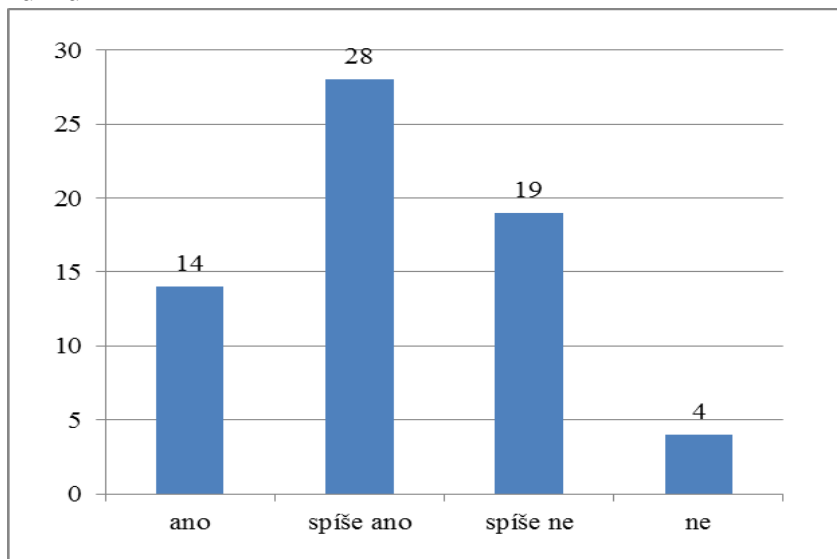
Z praxe mohu potvrdit, že během rekvalifikačního kurzu je velmi důležité dobré a pozitivní sociální klima. Na něm se podílí převážně samotní rekvalifikanti, zástupci rekvalifikačního zařízení a pedagogičtí pracovníci. Kurzy probíhají jednak skupinově, ale i individuálně. Skupinové kurzy jsou na realizaci náročnější, neboť je důležité, aby se ve skupině vytvořilo příjemné prostředí. Takové prostředí, kam budou rekvalifikanti rádi docházet, kde budou trávit svůj volný čas za účelem získání nových vědomostí, znalostí a rozšíření obzorů z různých odvětví.

Rekvalifikanti mají možnost získat i nové přátele, tím navázat nové kontakty, využívat prospěšně volný čas, naučit se spolupracovat a zbavit se pocitu nudy a stereotypu. Během kurzu je důležité, aby se všichni respektovali, vycházeli spolu v dobrém, navzájem komunikovali, spolupracovali a hlavně nevnášeli mezi ostatní vlastní problémy. I jeden nespokojený UoZ, který většinou má problémy sám se sebou kvůli své životní situaci, rodinnému klimatu, aj. může negativně ovlivnit atmosféru ve skupině. Poté i ti, kteří uvítali

rekvalifikační kurz s nadšením, začínají být nespokojeni, hledají chyby tam, kde nejsou, a ÚP ČR a rekvalifikační zařízení „bombardují“ řadou dotěrných a nesmyslných dotazů a připomínek.

12. *Myslíte si, že Vaše účast v rekvalifikačním kurzu Vám může pomoci zlepšit psychiku?*

**Graf 13. Zlepšení psychiky absolvováním rekvalifikačního kurzu**



Pramen: Autor

Jedná se o nejrozporupnější otázku z hlediska zadání i interpretace výsledků. Byla zvolena záměrně za účelem zjištění psychického stavu dlouhodobě nezaměstnaných. Jejich psychice není věnována taková péče a pozornost, kterou by si zasloužila. ÚP ČR se totiž ve velké míře spoléhá na to, že samotná účast v rekvalifikaci již stačí k tomu, aby se psychický stav uchazeče zlepšil. Záměrem bylo zjistit, jestli tato účast v rekvalifikačním kurzu má kladný přínos pro nezaměstnané. Protože je tato otázka dle mého názoru velmi důležitá, byla v rámci dotazníku umístěna až na závěr. Jak ukazují výsledky grafu, rekvalifikanti odpovídali rozlišně. Odpovědi působí nejednoznačně, nerozhodně, což svědčí o vlastní nejistotě uchazečů z důvodu jejich aktuální životní situace.

## 7 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Na základě zjištěných názorů ze strany oslovených UoZ je zřejmé, že rekvalifikační kurzy hodnotí pozitivně a řada z nich oceňuje vzdělávání tohoto typu.

Na otázky, týkající se spokojenosti se systémem rekvalifikačních kurzů, odpovídali respondenti kladně, variantami odpovědí „ano“ či „spíše ano“. Nejvíce se spokojenost uchazečů promítla do otázky číslo č. 4, kde všichni oslovení souhlasili s důležitostí praktické výuky a dále do otázky č. 3, kde 61 UoZ vyhovuje či spíše vyhovuje forma a organizace rekvalifikačních kurzů.

Na otázky, zda jsou rekvalifikační kurzy efektivní z hlediska uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných na trhu práce, odpovídali uchazeči také kladně. Výrazná shoda odpovědí byla u otázky č. 7, kde všech 65 odpovědí bylo „ano“ či „spíše ano“. Tedy podle výsledků dotazníků zvýší rekvalifikační kurzy šance na trhu práce a zároveň přispívají k rozvoji schopností a dovedností uchazečů.

Překvapivé byly i odpovědi, týkající se motivace k absolvování rekvalifikačního kurzu. Dle zvolených odpovědí má každý z oslovených nějaký cíl, motivaci, ať už je to příslib zaměstnání, získání nových znalostí a dovedností, možnost bezplatného vzdělávání, tak i motivaci být aktivní a neseďet doma jen se založenýma rukama. Jedná se o velmi pozitivní zjištění. Žádný z oslovených ne zvolil variantu, že nemá žádnou motivaci.

Co se týče přínosu rekvalifikačních kurzů pro UoZ z hlediska jejich opětovné integrace do společnosti, odpovídali rekvalifikanti nejvíce rozdílně. Překvapivé byly odpovědi u otázky týkající se přínosu rekvalifikačního kurzu z hlediska získání sebevědomí. Pouze 5 oslovených odpovědělo na tuto otázku „určitě ano“ nebo „spíše ano“. Lze tedy říci, že většina respondentů má z důvodu nezaměstnanosti nízké sebevědomí a s tím související pocity nejistoty, méněcennosti a nedostatku seberealizace.

Za velmi přínosné ovšem uchazeči uvedli, že jim rekvalifikační kurz pomůže uplatnit získané vědomosti a dovednosti i v běžném životě a zároveň pro ně znamená plus v podobě nových sociálních kontaktů.

Rozporuplně odpovídali i na otázku, zda jim rekvalifikační kurz pomůže zlepšit psychiku. Následující odpovědi si vysvětlují především z toho důvodu, že dlouhodobě nezaměstnaní ztrácí naději, jistotu, poddávají se a podléhají pocitům beznaděje a bezmoci proto, že se jim nedaří nalézt práci.

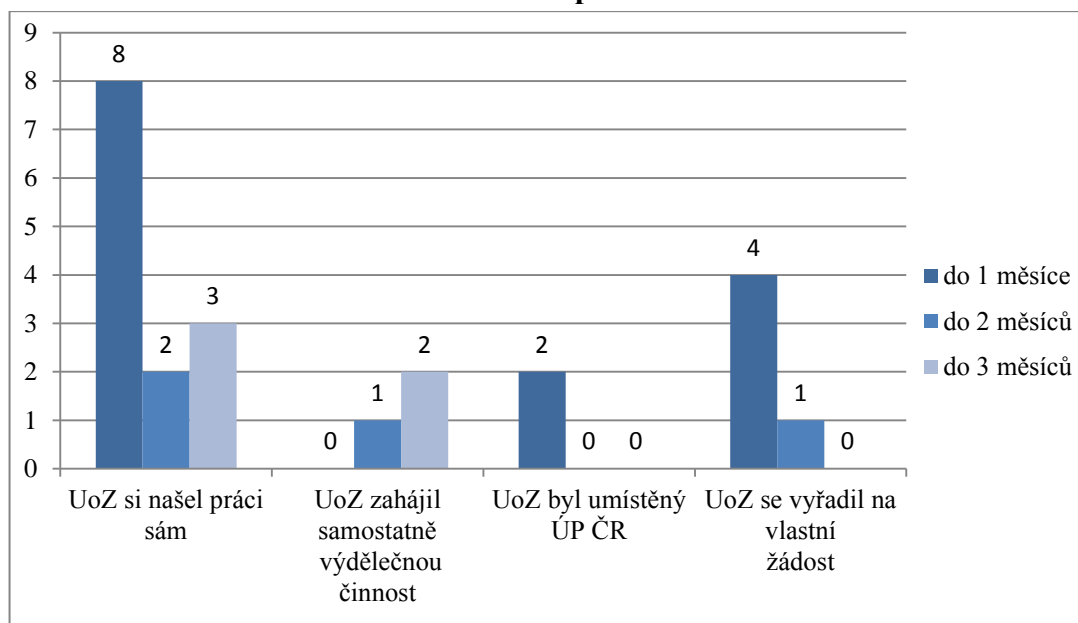


## 8 UMÍSTĚNÍ OSLOVENÝCH REKVALIFIKANTŮ NA TRHU PRÁCE

Po úspěšném ukončení rekvalifikačních kurzů byli oslovení rekvalifikanti následně sledováni za účelem zjištění jejich uplatnitelnosti na trhu práce. Cílem bylo zjistit, kolik rekvalifikantů se uplatnění na trhu práce v časovém období do 1, 2 a 3 měsíců.

Všech 65 oslovených rekvalifikantů ukončilo rekvalifikaci úspěšně. Následným sledování bylo zjištěno, že 23 rekvalifikantů, tj. 35 % z celkového počtu oslovených, se po ukončení rekvalifikace vyřadilo z evidence uchazečů o zaměstnání do 3 měsíců. Důvody vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, počty rekvalifikantů a období vyřazení jsou blíže specifikovány v následujícím grafu.

**Graf 14. Umístění rekvalifikantů na trhu práce**



Pramen: Autor

V porovnání s názory samotných oslovených rekvalifikantů je jejich následná uplatnitelnost na trhu práce po ukončení rekvalifikačního kurzu poměrně nižší. V rámci dotazníkového zjišťování odpovědělo 35 rekvalifikantů, že jejich motivací k absolvování rekvalifikačního kurzu je příslib zaměstnání a zahájení podnikání, které zvolilo 12 rekvalifikantů. Na základě tohoto zjištění se dalo předpokládat, že tito všichni rekvalifikanti se vyřadí z evidence uchazečů o zaměstnání. Efektivita rekvalifikací se zde

v porovnání s názory uchazečů neprojevila. Ovšem v porovnání se situací na brněnském trhu práce v roce 2012 se i tento výsledek dá brát za velmi pozitivní.

„Dle aktuálního vývoje na trhu práce bylo v okrese Brno-město ke dni 31. 12. 2012 na ÚP ČR v okrese Brno-město evidováno celkem 20 154 nezaměstnaných.

Míra nezaměstnanosti dosáhla 8,9 %. Podíl UoZ, kteří ukončují svoji evidenci z důvodu nástupu do nového zaměstnání, je v okrese Brno-město ve srovnání s průměrem celého kraje i České republiky dlouhodobě nižší.

Volných pracovních míst bylo k datu 31. 12. 2012 v okrese Brno - město evidováno pouhých 767. O každé z nich se tedy ucházelo 26,3 nezaměstnaných. Vzhledem k tomu, že se jedná o krajské město a zároveň druhé největší město České republiky, je to hodnota extrémně vysoká, neboť aktuální průměr celé České republiky dosahuje 15,6 osob na jedno volné pracovní místo.<sup>51</sup>

**Tab. 2. Základní ukazatele trhu práce v okrese Brno-město v roce 2011 a 2012**

Měsíc	rok 2011			rok 2012		
	Míra nezaměstnanosti (%)	Uchazeči o zaměstnání	Volná pracovní místa	Míra nezaměstnanosti (%)	Uchazeči o zaměstnání	Volná pracovní místa
leden	8,5	19 564	1 487	8,3	18 774	864
únor	8,4	19 491	1 146	8,5	19 064	1 061
březen	8,3	19 201	1 021	8,4	19 007	1 091
duben	8,1	18 924	1 031	8,3	18 550	908
květen	7,9	18 673	1 000	8,2	18 351	1 102
červen	7,9	18 519	825	8,2	18 423	889
červenec	8,2	18 984	981	8,5	19 303	970
srpen	8,3	19 070	966	8,5	19 284	1 137
září	8,1	18 724	891	8,6	19 503	1 113
říjen	8,0	18 383	856	8,6	1 9497	1 237
listopad	8,0	18 329	791	8,7	19 679	1 050
prosinec	8,1	18 590	727	<b>8,9</b>	<b>20 154</b>	<b>767</b>

Pramen: ÚP ČR – krajská pobočka v Brně, rok 2013

<sup>51</sup> Vnitřní informace ÚP ČR – krajská pobočka v Brně, rok 2013

## ZÁVĚR

V bakalářské práci, jejíž hlavním tématem je efektivita rekvalifikací dlouhodobě nezaměstnaných, jsem v teoretické části nejprve vymezila důležité pojmy z oblasti nezaměstnanosti. Nezaměstnanost je považována za společenský problém, který je nutno řešit celoplošně. Stále častěji přibývá lidí, kteří byli z různých důvodů vyřazeni z trhu práce, nebo mají problém vůbec vhodné zaměstnání najít a začlenit se do pracovního procesu. Ztráta zaměstnání znamená pro mnohé lidi i nepříznivé důsledky, především v podobě ekonomické nejistoty, společenské izolace, ztráty sociálních kontaktů, snížení sebevědomí, seberealizace a řadu psychických a zdravotních problémů.

V další části práce jsem se zaměřila na možné řešení nezaměstnanosti, a to formou vzdělávání v podobě rekvalifikace. Myslím si, že další vzdělávání je důležitým krokem, jak se postavit nezaměstnanosti čelem. Získáním nové kvalifikace, prohloubením nebo obnovením kvalifikace již získané, se nezaměstnaným současně otevírá i cesta na trhu práce.

V části efektivita rekvalifikací jsem zdůraznila důležitost a význam tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jelikož pomáhá lidem, kteří se stali nezaměstnanými. Přínos spatřuji především v možnosti vzdělávat se v každém věku, získat nové dovednosti a vědomosti během relativně krátké doby, a tím pružně reagovat na nabídky zaměstnavatelů.

V rámci sociologického výzkumu jsem uvedla cíl, který si práce kladla, a stanovila jsem tři hypotézy. Zvolila jsem si metodu výzkumu a popsala jsem výběrový soubor. Výzkum jsem prováděla formou dotazníku u 65 náhodně oslovených rekvalifikantů, kterými byli dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání v evidenci Úřadu práce ČR – krajská pobočka v Brně, v okrese Brno-město.

Výsledky měly zjistit efektivitu rekvalifikací z hlediska uplatnění UoZ na trhu práce po úspěšném ukončení rekvalifikace, jejich spokojenost se současným systémem zabezpečování rekvalifikací a zda pro ně znamenají i sociální přínos. Po vyhodnocení výsledků byly potvrzeny všechny 3 stanovené hypotézy.

Na otázky týkající se spokojenosti se systémem rekvalifikačních kurzů odpovídali respondenti kladně. Všichni oslovení souhlasili s důležitostí praktické výuky a téměř všem vyhovuje forma a organizace rekvalifikačních kurzů.

Efektivita z hlediska uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných na trhu práce byla také potvrzena. Dle výsledků dotazníků zvýší rekvalifikační kurzy šance na trhu práce a zároveň přispívají k rozvoji schopností a dovedností uchazečů. Překvapivé bylo i zjištění, že každý z rekvalifikantů měl před vstupem do rekvalifikace motivaci, ať už to byl příslib zaměstnání, získání nových znalostí a dovedností, možnost bezplatného vzdělávání, tak i motivaci být aktivní a neseďet doma jen se založenýma rukama. Toto zjištění hodnotím velmi pozitivně.

Co se týče přínosu rekvalifikačních kurzů pro rekvalifikanty z hlediska jejich opětovné integrace do společnosti, odpovídali respondenti nejvíce rozdílně. Na základ zjištěných výsledků mají všichni rekvalifikanti nízké sebevědomí. Ovšem kladně hodnotili, že jim rekvalifikační kurz pomůže uplatnit získané vědomosti a dovednosti i v běžném životě a zároveň pro ně znamená plus v podobě nových sociálních kontaktů.

Závěrečné sledování ukázalo, že po úspěšném ukončení rekvalifikačního kurzu se celkem 23 rekvalifikantů, což odpovídá 35 % z celkového počtu oslovených, vyřadilo z evidence uchazečů o zaměstnání do 3 měsíců. V porovnání s názory samotných oslovených rekvalifikantů je jejich následná uplatnitelnost na trhu práce po úspěšném ukončení rekvalifikačního kurzu nižší. Za důvod považují zejména nepříznivou situaci na trhu práce. Volných pracovních míst je poměrně méně, než uchazečů o zaměstnání, kteří se o práci uchází. Konkrétně na brněnském trhu práce bylo k datu 31. 12. 2012 v okrese Brno - město evidováno pouhých 767 volných pracovních míst v porovnání s uchazeči o zaměstnání, kterých bylo evidováno celkem 20 154 .

V bakalářské práci považuji za přínosné, že si práce všímá názorů samotných rekvalifikantů, nikoli pouze obecných statistik umístitelnosti, které vykazuje ÚP ČR – krajská pobočka v Brně. Domnívám se totiž, že je důležité, aby úřady práce do budoucna reagovaly na připomínky samotných uchazečů, jelikož by se tak daly lépe nastavit parametry rekvalifikačních kurzů.

Další zefektivnění a podpora zaměstnání, vzdělávání, snížení nezaměstnanosti je vždy i otázkou finančních prostředků. Z praktických zkušeností bych pro zkvalitnění daného systému a přístupu k nezaměstnanosti navrhovala doporučení, a to v podobě větší spolupráce zaměstnavatelů s Úřady práce ČR, větší motivace nezaměstnaných k práci a ke vzdělávání, zajištění lepší propojenosti rekvalifikačních kurzů s nabízenými pracovními místy, větší provázanosti rekvalifikačních kurzů s praxí, individuálnějšího přístupu k jednotlivým uchazečům o zaměstnání a efektivnějšího výběru uchazečů do rekvalifikačních kurzů.

Sociální aspekt této práce je v úzkém vztahu se sociální pedagogikou, jelikož jejím cílem je poskytnutí pomoci těm, kteří se dostali do tíživé situace. Smyslem je hledání optimálních nástrojů a opatření, které jim pomohou danou situaci řešit a tím získat opět místo ve společnosti.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### Právní předpisy:

1. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění
2. Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů v platném znění
3. Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů v platném znění
4. Vyhláška č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání
5. Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

### Knižní publikace:

1. BELZ, H., SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení, východiska, metody, cvičení a hry*. Praha: Portál, 2011. 376 s. ISBN 978-80-7367-930-9.
2. BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 135 s. ISBN 80-86429-16.
3. BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
4. MAREŠ P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
5. NEKONEČNY, M. *Motivace lidského chování*. Praha: Nakladatelství Akademie věd České republiky, 2004. 270 s. ISBN 80-200-0592-7.

6. HORÁKOVÁ, M., RÁKOCZYOVÁ, M. Přínosy rekvalifikací pro znevýhodněné skupiny osob. In MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

#### Internetové zdroje:

1. Cílová skupina. *Kariéra bez bariér* [online]. 2012 [cit. 2012-10-11]. Dostupné z: [http://www.kariera-bez-barier.cz/?C%CDLOV%C1\\_SKUPINA](http://www.kariera-bez-barier.cz/?C%CDLOV%C1_SKUPINA)
3. Dotazník je. *Dotazník–online* [online]. 2007 [cit. 2013-02-02]. Dostupné z: <http://www.dotaznik-online.cz/index.htm>
4. Důvod a způsob založení povinného subjektu. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-11-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>
5. Evropský sociální fond v ČR. *Evropský sociální fond v ČR*. [online]. 2008 [cit. 2012-10-15]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>
6. Informace pro účastníky rekvalifikačních kurzů. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. 2012 [cit. 2012-10-18]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/informace-pro-ucastniky-rekvalifikacnich-kurzu>
7. Klasifikace ekonomických činností. *Český statistický úřad* [online]. 2011 [cit. 2013-02-20]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace\\_ekonomickyh\\_cinnosti\\_\(cz\\_nace\)](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_ekonomickyh_cinnosti_(cz_nace))
8. Metodika. *Národní soustava kvalifikací* [online]. 2013 [cit. 2013-02-25]. Dostupné z: <http://www.narodni-kvalifikace.cc/Metodika/>
9. Míra nezaměstnanosti podle MPSV k 31.12.2012. *Český statistický úřad* [online]. 2013 [cit. 2013-02-17]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/mira\\_nezamestnanosti\\_podle\\_mpsv\\_k\\_31\\_12\\_2012](http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/mira_nezamestnanosti_podle_mpsv_k_31_12_2012)
10. Nezaměstnanost. *Wikipedie* [online]. 2012 [cit. 2012-10-23]. Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Nezam%C4%9Bstnanost>
11. O projektu. *Stáže ve firmách* [online]. 2012 [cit. 2013-02-02]. Dostupné z: <http://www.stazevefirmach.cz/clanky/o-projektu.html>
12. Realizace rekvalifikačních kurzů. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy*. [online]. 2012 [cit. 2012-10-18]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/realizace-rekvalifikacnich-kurzu>

13. Rekvalifikace. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-09-13].  
Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>
14. Seznam kvalifikací. *Národní soustava kvalifikací* [online]. 2013 [cit. 2013-02-25]  
Dostupné z: <http://www.narodni-kvalifikace.cz/skupinyVzdelani.aspx>
15. Vzdělávejte se pro růst!-rekvalifikace. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2008 [cit. 2012-10-20].  
Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/vzdelavejte-se-pro-rust-rekvalifikace>
16. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠSP – 4. čtvrtletí 2012. *Český statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2013-02-02]. Dostupné z:  
[http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/01001C2E4E/\\$File/400312007.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/01001C2E4E/$File/400312007.pdf)
17. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠSP – 4. čtvrtletí 2012. *Český statistický úřad* [online]. 2013 [cit. 2013-02-02].  
Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020113.doc>
18. Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2012 [cit. 2013-03-01].  
Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/13851>

#### **Ostatní zdroje:**

1. MPSV. *Normativní instrukce č. 1/2012 - Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2012*. Účinnost od 1. 1. 2012
2. ÚP ČR. *Směrnice generálního ředitele č. 36/2011 – Postup při zabezpečování rekvalifikací, poradenství a pracovní rehabilitace uchazečům o zaměstnání, zájemcům o zaměstnání a osobám se zdravotním postižením a při úhradě nákladů rekvalifikace zaměstnancům*. Účinnost od 15. 11. 2011
3. ÚP ČR. *Směrnice generální ředitele č. 16/2011 – Zadávání veřejných zakázek k zabezpečení rekvalifikací, poradenských činností a pracovní rehabilitace Úřadem práce ČR*. Účinnost od 14. 6. 2011
4. Vnitřní informace ÚP ČR – krajská pobočka v Brně, rok 2013



**SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK**

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ESF	Evropský sociální fond
GŘ ÚP ČR	Generální ředitelství Úřadu práce České republiky
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NSK	Národní soustava kvalifikací
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
ÚP ČR KrP v Brně	Úřadu práce ČR – krajská pobočka v Brně
ZoZ	Zájemce o zaměstnání

**SEZNAM GRAFŮ**

Graf 1. Věková struktura oslovených uchazečů o zaměstnání .....	40
Graf 2. Vzdělanostní struktura oslovených uchazečů o zaměstnání.....	41
Graf 3. Dostačující nabídka rekvalifikačních kurzů .....	45
Graf 4. Vyhovující forma a organizace rekvalifikačního kurzu .....	46
Graf 5. Dostačující počet vyučovacích hodin .....	47
Graf 6. Důležitost praktické výuky .....	48
Graf 7. Šance pro uplatnění na trhu práce .....	49
Graf 8. Rekvalifikační kurzy a jejich rozvoj schopností a dovedností .....	50
Graf 9. Motivace k rekvalifikačnímu kurzu.....	51
Graf 10. Přínos rekvalifikačních kurzů i v běžném životě .....	52
Graf 11. Získání sebevědomí účastí v rekvalifikačním kurzu .....	53
Graf 12. Získání nových sociálních kontaktů účastí v rekvalifikačním kurzu .....	54
Graf 13. Zlepšení psychiky absolvováním rekvalifikačního kurzu .....	55
Graf 14. Umístění rekvalifikantů na trhu práce .....	57

## **SEZNAM TABULEK**

Tab. 1. Rekvalifikační kurzy, které absolvovali oslovení uchazeči o zaměstnání.....	44
Tab. 2. Základní ukazatele trhu práce v okrese Brno-město v roce 2011 a 2012.....	58

## **SEZNAM PŘÍLOH**

**P I KRAJSKÉ POBOČKY ÚŘADU PRÁCE ČR**

**P II KRAJSKÉ POBOČKY A JEJICH ÚZEMNÍ OBVODY**

**P III ZÁJEM O ZVOLENOU REKVALIFIKACI**

**P IV DOTAZNÍK – EFEKTIVITA REKVALIFIACÍ**

## PŘÍLOHA P I: KRAJSKÉ POBOČKY ÚŘADU PRÁCE ČR



Zdroj: Krajské pobočky. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-11-09].  
Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr>

## **PŘÍLOHA P II: KRAJSKÉ POBOČKY A JEJICH ÚZEMNÍ OBVODY**

1. Úřad práce - krajská pobočka pro hlavní město Prahu

*Praha - správním obvodem je území hlavního města Prahy.*

2. Úřad práce - krajská pobočka v Příbrami

*Středočeský kraj - správním obvodem jsou území okresů Benešov, Beroun, Kladno, Kolín, Kutná Hora, Mělník, Mladá Boleslav, Nymburk, Praha-východ, Praha-západ, Příbram a Rakovník.*

3. Úřad práce - krajská pobočka v Českých Budějovicích

*Jihočeský kraj - správním obvodem jsou území okresů České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek, Prachatice, Strakonice a Tábor.*

4. Úřad práce - krajská pobočka v Plzni

*Plzeňský kraj - správním obvodem jsou území okresů Domažlice, Klatovy, Plzeň-město, Plzeň-sever, Plzeň-jih, Rokycany a Tachov.*

5. Úřad práce - krajská pobočka v Karlových Varech

*Karlovarský kraj - správním obvodem jsou území okresů Cheb, Karlovy Vary a Sokolov.*

6. Úřad práce - krajská pobočka v Ústí nad Labem

*Ústecký kraj - správním obvodem jsou území okresů Děčín, Chomutov, Litoměřice, Louny, Most, Teplice a Ústí nad Labem.*

7. Úřad práce - krajská pobočka v Liberci

*Liberecký kraj - správním obvodem jsou území okresů Česká Lípa, Jablonec nad Nisou, Liberec a Semily.*

8. Úřad práce - krajská pobočka v Hradci Králové

*Královéhradecký kraj - správním obvodem jsou území okresů Hradec Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou a Trutnov.*

9. Úřad práce - krajská pobočka v Pardubicích

*Pardubický kraj - správním obvodem jsou území okresů Chrudim, Pardubice, Svitavy a Ústí nad Orlicí.*

10. Úřad práce - krajská pobočka v Jihlavě

*Kraj Vysočina - správním obvodem jsou území okresů Havlíčkův Brod, Jihlava, Pelhřimov, Třebíč a Žďár nad Sázavou.*

11. Úřad práce - krajská pobočka v Brně

*Jihomoravský kraj - správním obvodem jsou území okresů Blansko, Brno-město, Brno-venkov, Břeclav, Hodonín, Vyškov a Znojmo.*

12. Úřad práce - krajská pobočka v Olomouci

*Olomoucký kraj - správním obvodem jsou území okresů Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov a Šumperk.*

13. Úřad práce - krajská pobočka v Ostravě

*Moravskoslezský kraj - správním obvodem jsou území okresů Bruntál, Frýdek-Místek, Karviná, Nový Jičín, Opava a Ostrava-město.*

14. Úřad práce - krajská pobočka ve Zlíně

*Zlínský kraj - správním obvodem jsou území okresů Kroměříž, Uherské Hradiště, Vsetín a Zlín.“*

## PŘÍLOHA P III: ZÁJEM O ZVOLENOU REKVALIFIKACI



ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

### ZÁJEM O ZVOLENOU REKVALIFIKACI uchazeče o zaměstnání - zájemce o zaměstnání

dle § 109a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

**A. Vyplní uchazeč o zaměstnání\* - zájemce o zaměstnání\* (\* nehodící se škrtněte):**

<b>Příjmení a jméno:</b>  Rodné číslo:  Kontaktní spojení: telefon: e-mail:
Doplňující vzdělání a dovednosti včetně jazykových znalostí, ŘP apod.:
Absolvované rekvalifikace nehrazené Úřadem práce ČR:  Absolvování v roce:
Vykonávané profese a pracovní činnosti, které se vztahují k požadované rekvalifikaci: Počet roků (měsíců) praxe: a) b) c)
<b>Mám zájem o zvolenou rekvalifikaci</b> (napište název kurzu): .....
<b>Rekvalifikační zařízení:</b> .....
<b>Je před vstupem do kurzu požadována lékařská prohlídka?</b> ANO      NE



**Termín rekvalifikace (včetně závěrečné zkoušky)**

**od ..... do .....**

Zdůvodnění požadované rekvalifikace:.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Plánované uplatnění po rekvalifikaci – od kdy:

Předpokládaný zaměstnavatel:

Zahájení samostatné výdělečné činnosti, v jakém oboru:

Datum:

Podpis zájemce o zvolenou rekvalifikaci:

**Povinné přílohy:**

1. Uchazeč/zájemce o zaměstnání doloží krajské pobočce Úřadu práce ČR (dále jen „Úřad práce“) cenu rekvalifikace včetně závěrečné zkoušky potvrzením od zvoleného rekvalifikačního zařízení.
2. V případě, že rekvalifikační zařízení před vstupem do rekvalifikačního kurzu požaduje posouzení zdravotního stavu lékařem, je povinností uchazeče/zájemce o zaměstnání toto lékařské vyšetření doložit Úřadu práce. Náklady na lékařská vyšetření hradí uchazeč/zájemce o zaměstnání.

## **B. Poučení pro uchazeče o zaměstnání / zájemce o zaměstnání (dále jen „zájemce o zvolenou rekvalifikaci“):**

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci si může zvolit druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat, a rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. Podmínkou je, že rekvalifikační zařízení bude držitelem dokladu o oprávnění k poskytování vzdělávacích služeb na vybraný rekvalifikační kurz, který musí být ukončen závěrečnou zkouškou. Úřad práce pro zájemce o zvolenou rekvalifikaci nevyhledává ani nezajišťuje žádné potřebné dokumenty ani vhodné rekvalifikační zařízení.

Náklady na lékařská vyšetření v souvislosti se zvolenou rekvalifikací si hradí zájemce o zvolenou rekvalifikaci sám.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci předloží Úřadu práce formulář „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“ nejméně dva týdny před uvažovaným termínem zahájení zvolené rekvalifikace, aby bylo možné jeho požadavek posoudit v odborné komisi a administrativně zpracovat. Úřad práce vydá zájemci o zvolenou rekvalifikaci potvrzení o úhradě ceny rekvalifikace v případě, že zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění na trhu práce a je pro něj vzhledem k jeho zdravotnímu stavu vhodná, a v případě úspěšného ukončení rekvalifikace uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikačního kurzu.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci je po dobu účasti na rekvalifikaci povinen plnit studijní nebo výcvikové povinnosti stanovené rekvalifikačním zařízením. Případné změny související s jeho účastí na rekvalifikaci neprodleně oznámí Úřadu práce.

Pokud zájemce o zvolenou rekvalifikaci rekvalifikační kurz nedokončí z vážných důvodů, Úřad práce uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace nebo její poměrnou část. Pokud zájemce o zvolenou rekvalifikaci rekvalifikační kurz nedokončí bez vážných důvodů, Úřad práce cenu rekvalifikace nehradí. Závažnost důvodů posoudí Úřad práce.

„Potvrzení Úřadu práce o úhradě ceny rekvalifikačního kurzu“ pozbývá platnost, pokud rekvalifikační kurz nebude zahájen do 60 kalendářních dnů od termínu zahájení kurzu uvedeného na „Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu“. Úřad práce neuhradí cenu rekvalifikace, pokud se změní termín ukončení kurzu (uvedený na formuláři „Informovaný souhlas rekvalifikačního zařízení“) o více než 30 kalendářních dnů

**Zájemce o zvolenou rekvalifikaci bere na vědomí, že Úřad práce může hradit cenu rekvalifikace pouze za dobu, po kterou je uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání.**

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci bere na vědomí, že Úřadu práce uhradí cenu zvolené rekvalifikace v případě jeho zpětného vyřazení z evidence Úřadu práce, pokud se toto vyřazení týká i doby jeho účasti na rekvalifikaci a Úřad práce za jeho účast v rekvalifikaci cenu zvolené rekvalifikace rekvalifikačnímu zařízení uhradil.

Úřad práce uhradí cenu rekvalifikace po předložení dokladu o úspěšném absolvování rekvalifikace. Tento doklad doloží absolvent zvolené rekvalifikace na Úřad práce do 14 dnů po ukončení rekvalifikace. Pokud po ukončení rekvalifikace zájemce o zvolenou rekvalifikaci bez vážných důvodů odmítne nastoupit do zaměstnání, odpovídajícího nově získané kvalifikaci, je povinen Úřadu práce uhradit cenu rekvalifikace.

V ..... dne .....

Podpis zájemce o zvolenou rekvalifikaci: .....

### C. Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu

Rekvalifikační zařízení: .....

IČ:.....

Osoba oprávněná jednat jménem rekvalifikačního zařízení:

.....

tel.: ..... e-mail: .....

www stránky: .....

## **p o t v r z u j e**

**cenu rekvalifikačního kurzu (včetně závěrečné zkoušky) na pracovní činnost**

.....  
ve výši .....,-- **Kč bez DPH** (slovy.....).

Údaje o udělené akreditaci:       MŠMT                       MPSV                       MZd

č.j. .... ze dne ..... platnost do .....

příp. název právního předpisu, popř. pověření příslušného orgánu, je-li rekvalifikace prováděna podle zvláštních právních předpisů .....

.....

Celkový rozsah rekvalifikace (v hodinách):

..... teorie: ..... praxe: ..... zkouška: .....

Termín rekvalifikačního kurzu: od ..... do .....

V ..... dne .....

.....

*Podpis oprávněné osoby za rekvalifikační zařízení, otisk razítka*

Zdroj: Směrnice generálního ředitele č. 1/2012 – Zvolená rekvalifikace. Účinnost od 1.1.2012



- 2. Vyhovuje Vám forma a organizace rekvalifikačního kurzu (denní výuka, teoretická a praktická výuka)?**
- a) ano
  - b) spíše ano
  - c) spíše ne
  - d) ne
- 3. Myslíte si, že počet vyučovacích hodin v rekvalifikačních kurzech je dostačující?**
- a) ano
  - b) spíše ano
  - c) spíše ne
  - d) ne
- 4. Domníváte se, že je v rámci rekvalifikačního kurzu důležitá i praktická výuka?**
- a) určitě ano
  - b) spíše ano
  - c) spíše ne
  - d) ne, není
- 5. Absolvoval/a jste již v minulosti některý z rekvalifikačních kurzů? Pokud ano, uveďte jaký?**
- a) ano, .....
  - b) ne
- 6. Zvýší rekvalifikační kurz Vaši šanci pro uplatnění se na trhu práce?**
- a) určitě ano
  - b) spíše ano
  - c) spíše ne
  - d) určitě ne

**7. Domníváte se, že rekvalifikační kurz přispěje k rozvoji Vašich schopností a dovedností?**

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne

**8. Jakou máte motivaci k absolvování rekvalifikačního kurzu?**

(lze zakroužkovat i více možností)

- a) příslib zaměstnání od budoucího zaměstnavatele po úspěšném ukončení kurzu
- b) zahájení podnikání v oboru, na který se rekvalifikuji
- c) možnost získat vyšší plat
- d) úplná změna kvalifikace, neboť dosavadní profesi nemohu ze zdravotních důvodů již vykonávat
- e) získání nových znalostí a dovedností
- f) možnost bezplatného vzdělávání se v každém věku
- g) získání podpory při rekvalifikaci
- h) nesesedět doma se založenýma rukama
- i) nic mě nemotivuje

**9. Myslíte si, že vědomosti a dovednosti získané v rekvalifikačním kurzu Vám mohou pomoci i v běžném životě?**

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne

**10. Pomáhá Vám účast v rekvalifikačním kurzu získat sebevědomí?**

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne

**11. Myslíte si, že Vaše účast v rekvalifikačním kurzu může pro Vás znamenat získání nových sociálních kontaktů?**

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne

**12. Myslíte si, že Vaše účast v rekvalifikačním kurzu Vám může pomoci zlepšit psychiku?**

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne