

Vzdělávací program pro klienty Úřadu práce ve Vsetíně

Bc. Jana Zezulková

Diplomová práce
2008



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií
Ústav pedagogických věd
akademický rok: 2007/2008

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jana ZEZULKOVÁ**
Studijní program: **N 7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Vzdělávací program pro klienty Úřadu práce ve Vsetíně**

Zásady pro vypracování:

Zpracování teoretických východisek pro praktickou část práce.
Zpracování praktické části – metodika diplomové práce, činnost ÚP, vzdělávací programy, které jsou nabízeny ÚP ve Vsetíně, návrh nového vzdělávacího programu.
Závěr – přijetí odpovídajících doporučení a závěrů pro praxi.

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

Buchtová, B.: Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, vydání 1., 2002. ISBN 80-247-9006-8

Kopřiva, K.: Lidský vztah jako součást profese.

Nakonečný, M.: Motivace pracovního jednání a její řízení. Praha: Profit, 1992. ISBN 80-85603-01-2

Zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti v platném znění

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Štefan Chudý, Ph.D.**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce: **3. ledna 2008**

Termín odevzdání diplomové práce: **30. května 2008**

Ve Zlíně dne 3. ledna 2008



prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.
děkan

L.S.

Mgr. Jarmila Celá
ředitel ústavu

ABSTRAKT

Cílem této diplomové práce bylo zaměřit se na zmapování současné situace v oblasti zaměstnanosti a možností rekvalifikace klientů, kteří jsou vedeni na Úřadu práce ve Vsetíně jako uchazeči o zaměstnání.

Práce obsahuje teoretické informace o úřadech práce, nezaměstnanosti, rekvalifikaci, vzdělávání dospělých. V praktické části je přiblížen stav v okrese Vsetín, možnosti rekvalifikace, které jsou uchazečům dostupné. Na základě provedeného výzkumu byly zjištěny informace o jaké rekvalifikační programy je mezi uchazeči zájem a byl vytvořen návrh nového vzdělávacího programu, který by měl přispět k rozvoji zaměstnanosti tohoto regionu.

Klíčová slova: Nezaměstnanost, úřad práce, Zákon o zaměstnanosti, vzdělávání dospělých, rekvalifikace

ABSTRACT

The subject of this thesis is to focus on the current state of employment and opportunities in the staff retraining. It deals with people who are unemployed and are registered applicants at Labour Authority in Vsetín.

The theoretical part delimitates labour authorities, unemployment, staff retraining and adult education. In the practical part there is described the research which consists of information about opportunities in the staff retraining programmes. In conclusion, most of applicants need professional courses and there is a suggestion of a new staff retraining programme in this thesis.

Keywords: Unemployment, Labour Authority, Employment law, adult education, staff retraining

Skvělá práce dodá vašemu životu vzrušení a smysl. Nesprávná práce váš život vyčerpá.

(Jack Welch)

Děkuji Mgr. Štefanu Chudému, Ph.D., vedoucímu diplomové práce, za odborné vedení, rady, konzultace a připomínky, které mi poskytoval při zpracování mé diplomové práce.

Dále děkuji zaměstnancům Úřadu práce ve Vsetíně, za ochotu a čas, které mi věnovali při poskytování informací potřebných pro vypracování této diplomové práce.

OBSAH

ÚVOD	5
I TEORETICKÁ ČÁST	6
1 NEZAMĚSTNANOST	7
1.1 NEZAMĚSTNANOST OBECNĚ	7
1.1.1 Nezaměstnaný v očích společnosti.....	8
1.1.2 Dělení nezaměstnanosti.....	9
1.1.2.1 Dělení z hlediska dobrovolnosti	9
1.1.2.2 Dělení z hlediska charakteru	10
1.1.2.3 Dělení z hlediska času.....	11
2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI A ÚŘADY PRÁCE	12
2.1 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	13
2.1.1 Politika zaměstnanosti členských států Evropské unie	14
2.2 ÚŘAD PRÁCE	15
3 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	17
3.1 ANDRAGOGIKA.....	17
3.1.1 Pojetí andragogiky.....	18
3.2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	18
3.2.1 Současná situace ve vzdělávání dospělých	19
3.2.2 Instituce a organizace vzdělávání dospělých.....	19
3.2.3 Akreditace	20
3.2.4 Financování vzdělávání dospělých.....	21
4 REKVALIFIKACE	22
4.1 JAK POSTUPOVAT V PŘÍPADĚ ZÁJMU O REKVALIFIKACI?	24
4.1.1 Podpora po dobu rekvalifikace.....	25
II PRAKTICKÁ ČÁST	26
5 ÚŘAD PRÁCE VE VSETÍNĚ	27
5.1 CELKOVÁ CHARAKTERISTIKA OKRESU VSETÍN	27
5.2 ORGANIZAČNÍ STRUKTURA ÚŘADU PRÁCE.....	29
5.3 STRUKTURA NEZAMĚSTNANOSTI	31
5.3.1 Obecná míra nezaměstnanosti v České republice	31
5.3.2 Nezaměstnanost v okrese Vsetín.....	32
5.3.2.1 Struktura uchazečů o zaměstnání podle pohlaví.....	33
5.3.2.2 Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku	34
5.3.2.3 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti.....	35
5.3.2.4 Struktura uchazečů o zaměstnání podle výše poskytované podpory v nezaměstnanosti (dále jen P _{vN}).....	37
5.3.2.5 Osoby se zdravotním postižením (OZP).....	37

5.4	STRUKTURA ZAMĚSTNANOSTI PODLE POČTU ZAMĚSTNANCŮ DLE ÚDAJŮ OKRESNÍ SPRÁVY SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ VE VSETÍNĚ.....	38
5.5	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	40
5.5.1	Rekvalifikace.....	42
6	VLASTNÍ VÝZKUM.....	44
6.1	METODICKÝ POSTUP PŘI VÝZKUMU.....	44
6.2	HYPOTÉZY.....	45
6.3	VÝZKUMNÝ VZOREK.....	45
6.4	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKU.....	47
6.5	ZHODNOCENÍ PŘEDPOKLADŮ.....	60
7	NÁVRH VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU.....	62
7.1	ZÁKLADNÍ ÚDAJE KURZU/VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU.....	62
7.1.1	Stručná anotace kurzu.....	63
	ZÁVĚR.....	65
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	68
	SEZNAM OBRÁZKŮ.....	70
	SEZNAM TABULEK.....	71
	SEZNAM PŘÍLOH.....	72

ÚVOD

I když o nezaměstnanosti byla napsána již spousta článků, knih i diplomových či bakalářských prací, je toto téma v naší společnosti stále aktuální. V současné době se u nás situace do určité míry pomalu zlepšuje a nezaměstnanost již není podle statistiky tak vysoká jako v minulých letech. Přesto jsou v celé České republice stále oblasti, které se vymykají celorepublikovému průměru a v nichž se nezaměstnanost jako jeden z hlavních makroekonomických ukazatelů vyvíjí v některých případech zcela odlišně, než slyšíme odevšad. Jedná se hlavně o regiony, kde v poslední době pociťujeme postupný úbytek lidí, kteří se v rámci vidiny lepšího života stěhují do jiných měst.

Nezaměstnanost si určitě nevybírá. Nezaměstnanými jsou mladí lidé, kteří opouštějí školská zařízení a zaměstnavatel jako naschvál potřebuje lidi právě s takovými znalostmi, jako mají oni, ale také s několikaletou praxí. V jiném podniku zase propouštějí, protože optimalizují výrobu a bez práce zůstává další řada lidí. Tito lidé zase mají praxi, ale nejsou mladí a znalostmi absolventů také často neoplývají. Ztráta zaměstnání se může dotknout kohokoliv z nás a jen málokdo je na takovou situaci připraven. Řešení nebývá většinou jednoduché a v mnohých případech se člověk musí podrobit nějaké rekvalifikaci, aby mohl opět začít pracovat na novém místě.

Protože jsem takovou situaci zažila „na vlastní kůži“, rozhodla jsem se tomuto tématu věnovat v této diplomové práci. V teoretické části práce bude stručně přiblížena v obecné rovině problematiku nezaměstnanosti, úřadů práce, vzdělávání dospělých a rekvalifikace. Praktická část se bude zabývat aktuálním stavem, který je mapován Úřadem práce ve Vsetíně a přiblížen bude i současný stav nezaměstnanosti v tomto regionu. Cílem práce bude návrh nového vzdělávacího programu pro klienty Úřadu práce ve Vsetíně, který by mohl rozšířit nabídku možností v seznamu již prováděných rekvalifikací.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚSTNANOST

Činností, která doprovází člověka napříč celým vývojem v jeho životě, je práce. Prací člověk získává prostředky na obživu, prostředky, za které si může koupit co v dané chvíli potřebuje. Práce s sebou v současné době přináší, kromě finančního zabezpečení, i smysluplné využití času, společenský růst a kontakt s dalšími lidmi.

Právo na práci je zakotveno také v Listině základních práv a svobod, kde se říká, že každý člověk má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu na něj, má právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Každý člověk má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občané, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, jsou v přiměřeném rozsahu a dle dalších předpisů hmotně zajištěni státem.

Již dlouhou dobu užívané rčení „práce šlechtí člověka“ nám dává do jisté míry možnost vytušit, jak důležitá je práce pro každého jednotlivce. Člověk je tvor společenský a tak jeho potřeba stýkat se s jinými lidmi je zcela přirozená a velkou měrou je tvořena právě styky v rámci pracovního prostředí. Ať již si to člověk uvědomuje nebo ne, je to právě zaměstnání, které mu určuje jeho denní režim. Vždyť v práci tráví převážnou část dne. Setkává se zde se svými spolupracovníky, s klienty, navazuje mimo jiné i mnohá přátelství. Denně musí řešit nastalé situace, což ho podněcuje k hledání nových postupů a ke stále lepším výkonům. A právě proto člověk potřebuje mít nějakou práci - aby se v rámci ní mohl realizovat, aby měl pocit užitečnosti a v neposlední řadě je to zdroj jeho materiálního zabezpečení. Proto je nezaměstnanost chápána celkově jako problém psychologický, sociální i ekonomický zároveň.

1.1 Nezaměstnanost obecně

Na základě doporučení Mezinárodní organizace práv (ILO) byla vypracována metodika, podle které se za nezaměstnané považují všechny osoby patnáctileté a starší, obvykle bydlící na sledovaném území, které v průběhu referenčního týdne souběžně splňovaly tři podmínky stanovené ILO:

- nebyly zaměstnané,
- byly připraveny k nástupu do práce, tj., během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání,

- v průběhu posledních 4 týdnů hledaly aktivně práci (prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelný práce, přímo v podnicích, využíváním inzerce, podnikáním kroků pro založení vlastní firmy, podáním žádosti o pracovní povolení a licence nebo jiným způsobem).

Mezi nezaměstnané patří i osoby, které nehledají práci, protože ji již našly a jsou schopny ji nastoupit nejpozději do 14 dnů. Zařazení do této kategorie nesouvisí s kategorií registrovaných uchazečů o zaměstnání na úřadech práce a ani s faktem, zda tyto osoby pobírají či nepobírají příspěvek v nezaměstnanosti či jiné sociální dávky nebo příspěvky. (Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS | ČSÚ)

1.1.1 Nezaměstnaný v očích společnosti

Člověk během svého života projde spoustou rolí, které ztvární s větším či menším úspěchem. Také nezaměstnanost je jednou z takových rolí. Je spojena s řadou povinností a očekává se, že nezaměstnaný bude plnit své sociální závazky bez ohledu na problémy, ať už finanční nebo emocionální, které tento stav s sebou přináší. Současně se od něj očekává, že je schopen svoji situaci změnit.

Od nezaměstnaných se očekává především to, že budou aktivně hledat nové zaměstnání. V současné době pociťujeme všude kolem nás silný společenský tlak na to, aby této činnosti věnoval nezaměstnaný člověk co nejvíce své energie a času, aby se hledání nového zaměstnání stalo jeho prioritou. Jedná se především o osobní návštěvy u možných zaměstnavatelů, odpovídání na inzeráty, docházení na úřad práce, využívání vlastních kontaktů. Pokud je v této činnosti po delší období neúspěšný, roste jeho osobní pocit viny a deprese a také okolí se k němu začne stavět odmítavě.

B. BUCHTOVÁ (2002) ve své publikaci uvádí, že potřeba pracovat je hluboko zakotvena uvnitř každého člověka. Stejně jako každý normální a zdravý organizmus nečeká jen na podněty z okolí, také normální zdravý člověk má vedle hladu a žízně nutkavou potřebu účelové aktivity spojené s poznáváním, hrou a námahou – potřebu práce. Práce působí do určité míry také jako droga. Může lidský organizmus přetěžovat, ale také určovat jeho dočasnou rovnováhu. Vyrovnávat některé vnitřní tenze a produkovat nové, probouzet provokativní nejistoty, zajímavé otázky i povznášející stavy lidské mysli.

1.1.2 Dělení nezaměstnanosti

Důvody, proč jsou lidé nezaměstnaní se liší. Mohou to být „technické“ důvody – osoba je dočasně bez práce proto, že přechází z jednoho pracovního místa na druhé ze své vlastní vůle. Někdy však dochází i k tomu, že poptávka po určitém typu pracovníků klesá nebo se snížila celková poptávka po zaměstnancích. Nezaměstnanost můžeme dělit z hlediska několika různých pohledů na tři základní druhy. Z hlediska dobrovolnosti, charakteru a časovosti.

B. BUCHTOVÁ (2002) a J. URBAN (2003) se dívají na dělení nezaměstnanosti následujícím způsobem. Jejich pohled na tuto problematiku se navzájem doplňuje.

1.1.2.1 Dělení z hlediska dobrovolnosti

a) nezaměstnanost dobrovolná

- lidé této skupiny jsou sice v produktivním věku a měli by se dle většinového názoru ve společnosti aktivně zapojovat do pracovního procesu, ale o získání práce vědomě neusilují. Jedná se o lidi, kteří sice zaměstnání hledají, avšak požadují vyšší mzdu, než kterou mu zaměstnavatelé mohou v danou chvíli nabídnout. Dále to mohou být lidé, jež jsou například dostatečně ekonomicky zabezpečeni na zbytek svého života, preferují volný čas před prací nebo již ztratili jakoukoliv naději, že nějaké vhodné zaměstnání najdou. V tomto případě se používá termín odrazený pracovník,

- tento druh nezaměstnanosti se také nezapočítává do ekonomických statistik a míry nezaměstnanosti. Její délka závisí i na dostupnosti prostředků pro podporu v nezaměstnanosti, které má příslušné ministerstvo k dispozici. Pokud jsou tyto podpory nízké a doba jejich poskytování omezená, je nízká i dobrovolná nezaměstnanost, neboť motivace hledat si nové, i méně placené místo, roste.

b) nezaměstnanost nedobrovolná

- zahrnuje nezaměstnané, kteří aktivně usilují o získání nového zaměstnání, ale nemohou jej nalézt ani tehdy, jestliže akceptují mzdu, která na trhu práce u daného zaměření převládá, případně ani mzdu nižší. Tento druh nezaměstnanosti je spojen s klesající poptávkou po práci, přičemž mzda zůstává na stejné nebo jen o málo nižší úrovni, což se obvykle projevuje při stagnaci či poklesu daného odvětví národního hospodářství,

- příčinou této nezaměstnanosti může být i zákonem stanovená minimální mzda, kterou musí zaměstnavatelé svým zaměstnancům vyplatit. Tato skutečnost může vyvolat nedobrovolnou nezaměstnanost především u méně kvalifikovaných profesí s nízkými mzdami, u mladých zaměstnanců a u firem, jejichž ekonomická situace je špatná,
- statistika zaznamenává pouze tuto nedobrovolnou nezaměstnanost a vykazuje její vývoj mírou nezaměstnanosti. Jedná se tedy o podíl nedobrovolně nezaměstnaných na ekonomicky aktivním obyvatelstvu, vyjádřený v procentech. Je to jeden z nejdůležitějších makroekonomických ukazatelů celého národního hospodářství.

1.1.2.2 Dělení z hlediska charakteru

a) frikční nezaměstnanost

- jde o dočasnou, krátkodobou, dobrovolnou nezaměstnanost,
- její příčinou jsou přirozené změny zaměstnání, často je vyvolávána nedostatečnou informovaností o volných pracovních místech a nedostatečnou mobilitou (přizpůsobivostí) pracovníků; lidé jsou v dnešní době stále určitým způsobem tradičně vázáni na jedno jediné pracovní místo a nechtějí se stěhovat jinam například z důvodu opuštění rodinných příslušníků či ztráty doposud získaných přátel. Nebo prostě jen nechtějí dojíždět za prací, stěhovat se, protože to mimo jiné znamená zvýšené finanční výdaje, prodloužení času stráveného cestováním do práce a další. U nás zmíněnou mobilitu pracovních sil ještě omezuje v současnosti značný nedostatek volných bytů a možnost rychle změnit bydliště. V tomto ohledu značně zaostáváme podle statistik za většinou vyspělých západoevropských zemí, kde mají jednodušší možnosti na změnu bydliště a věci s tím spojené,
- je neodstranitelná z tržní ekonomiky,
- lze ji ovlivnit zlepšením informovanosti osob, kterých se týká a opatřeními, které mají za cíl usnadnění mobility pracovních sil.

b) strukturální nezaměstnanost

- je vyvolávána nejen technickým a technologickým pokrokem, ale také rychlejšími změnami v jednotlivých požadavcích zákazníků, které není doposud prováděný rozvoj vzdělávacího systému schopen svými možnostmi naplnit,
- vzniká v důsledku nesouladu nabídky a poptávky po práci,

- vede ke změnám ve struktuře národního hospodářství,
- týká se celých odvětví nebo oblastí ekonomiky,
- je dlouhodobá, nedobrovolná a v některých oblastech značně vysoká,
- vznikají takzvané kapsy strukturální nezaměstnanosti v menších městech závislých na jedné větší firmě,
- týká se jí problém rekvalifikace pracovníků.

c) cyklická nezaměstnanost

- souvisí s vývojem ekonomického cyklu. V období recese hospodářství (pokles a stagnace) klesá počet pracovních příležitostí a s tím souvisí i pokles poptávky po pracovnících. Tato situace postihuje téměř všechny profese bez rozdílu. Lidé, kteří byli propuštěni v určitém odvětví zpravidla nemohou nalézt práci ani v odvětví jiném. Tato nezaměstnanost má dočasný charakter. V období konjunktury, kdy dochází k opětovnému oživení ekonomiky a obnově hospodářského růstu, tento druh nezaměstnanosti postupně mizí,
- jedná se o nedobrovolnou a nežádoucí nezaměstnanost.

d) sezónní nezaměstnanost

- je spojena se sezónním charakterem některých typů zaměstnání (např. zemědělství, stavebnictví, lesnictví apod.),
- jedná se o nedobrovolnou nezaměstnanost a není vždy uváděna.

1.1.2.3 Dělení z hlediska času

a) krátkodobá - do 3 měsíců

b) střednědobá - do 12 měsíců

c) dlouhodobá - nad 12 měsíců

2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI A ÚŘADY PRÁCE

Pro většinu lidí je ztráta jejich zaměstnání tou snad nejhorší noční můrou. Přináší s sebou výraznou změnu do života jednotlivce a asi ve všech případech i do života jeho blízkých. Nezaměstnaným se může stát kdokoli z nás, i když mnoho lidí si tuto reálnou skutečnost většinou nepřipouští. Ve velkém množství případů se nezaměstnanými stávají lidé bez svého vlastního přičinění. Jedná se například o absolventy škol, kteří ukončí studium a doposud nemají zajištěno své první zaměstnání, zaměstnance, jejichž zaměstnavatelská organizace ukončila svou činnost nebo snižuje stavy svých pracovníků z různých důvodů, nebo úroveň práce daného zaměstnance neodpovídá požadavkům, které na něj klade jeho zaměstnavatel. Jelikož je problematika nezaměstnanosti problémem celospolečenským, je také společností na její řešení vynakládáno nemalé úsilí.

Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil, o zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Tyto jsou zřízeny vždy v oblasti obce s rozšířenou působností a jednotlivé pobočky pak i v některých dalších obcích.

Základní právní normou, která stanovuje postupy k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti v platném znění. Tento zákon říká, že dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti je jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu. Právo na zaměstnání je zde definováno jako:

- právo na zprostředkování zaměstnání,
- právo na rekvalifikaci,
- právo na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání.

Právo na zaměstnání je přiznáno všem státním občanům ČR a to bez ohledu na barvu pleti, příslušnost k rase, národnost, pohlaví, jazyk, náboženské vyznání, politické nebo jiné smýšlení, zdravotní stav, věk a jiné. Jinak řečeno, platí zákaz diskriminace, tak, jak je to uvedeno v čl. 3 Listiny základních práv a svobod.

2.1 Státní politika zaměstnanosti

Základním cílem státní politiky zaměstnanosti je tedy vytvoření rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po pracovní síle. Skutečnost je však dynamická, a proto není možné dosáhnout plné zaměstnanosti, což by byl ideální stav. Vždy je potřeba počítat s tím, že bude existovat skupina lidí, kteří i přes svůj stav, že jsou nezaměstnaní se nebudou snažit nalézt si zaměstnání, protože o to nestojí nebo jsou již dostatečně pro svůj další život zajištěni.

Výše uvedený zákon popisuje ve svém základním ustanovení oblasti, na které se státní politika zaměstnanosti v České republice vztahuje. Zahrnuje zejména následující činnosti:

- zabezpečování práva na zaměstnání,
- sledování a vyhodnocování na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů,
- koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů, a to v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti,
- tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů,
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a úřady práce.

2.1.1 Politika zaměstnanosti členských států Evropské unie

Jelikož problematika nezaměstnanosti není jev, který by se objevoval jen v naší republice, musí se jím zabývat politici i jiných států. Proto také byly Rozhodnutím Rady Evropské unie ze dne 12. července 2005 vytyčeny hlavní směry zaměstnanosti jednotlivých členských států pro období let 2005 -2008. Jedná se o následujících osm hlavních směrů:

1. Provádět politiky zaměstnanosti zaměřené na dosažení plné zaměstnanosti, zlepšení kvality a produktivity práce a posílení sociální a územní soudržnosti.
2. Podporovat celoživotní přístup k práci.
3. Zajistit inkluzivní trhy práce, zvýšit přitažlivost práce a zajistit, aby se práce vyplatila osobám hledajícím zaměstnání včetně osob znevýhodněných a neaktivním osobám.
4. Zlepšit přizpůsobování se potřebám trhu práce.
5. Podporovat pružnost kombinovanou s jistotou zaměstnání a omezit segmentaci trhu práce s náležitým zřetelem na úlohu sociálních partnerů.
6. Zajistit vývoj nákladů práce a mechanismy systémů stanovování mezd příznivé pro zaměstnanost.
7. Zvýšit a zlepšit investice do lidského kapitálu.
8. Přizpůsobit systémy vzdělávání a odborné přípravy novým kvalifikačním požadavkům.

Evropská unie usiluje po celou dobu svého fungování o stimulaci trhu práce. Jedná se zejména o podporu mobility pracovních sil a přeshraniční migrace. Jedním z kroků, které podnikla je, že například zřídila evropský portál pracovní mobility Eures, který umožňuje vyhledávat nebo nabízet pracovní příležitosti v rámci celé Evropy. Mobilita pracovních sil je považována za zásadní podmínku zvýšení hospodářského růstu jakékoliv ekonomiky. Vzhledem k současné situaci na trhu práce, kdy i přes vysokou nezaměstnanost zůstávají

miliony pracovních míst neobsazených, je nezbytně nutné podporovat mobilitu pracovních sil a umožňovat tak zájemcům, kteří mají zájem o změnu svého bydliště, rychlé nalezení nového ubytování. (Týden zaměstnanosti příležitostí k debatě o evropské politice)

Evropská unie také významně přispívá k investicím do lidského kapitálu. V období 2007-2013 poskytne Evropský sociální fond 77 miliard eur na širokou škálu cílů. Jedná se o opatření, která mají zvýšit přizpůsobivost pracovníků a podniků a usnadnit tak přístup k zaměstnání, odstranit diskriminaci a usnadnit přístup na trh práce znevýhodněným skupinám, zlepšit systémy vzdělávání a odborné přípravy a posílit institucionální kapacitu znevýhodněných regionů. (EUROPA – Přehled činností Evropské unie – Zaměstnanost a sociální věci)

2.2 Úřad práce

Úřad práce je správním úřadem a jak je uvedeno v zákonu o zaměstnanosti, v obvodu své územní působnosti zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti, sleduje a vyhodnocuje zjištěný stav na trhu práce. Spolupracuje také se zaměstnavateli, kteří se nacházejí v rámci jeho působnosti a dále vyvíjí vlastní aktivitu jejímž cílem je snížení nezaměstnanosti.

Mezi aktivní úkony činěnými úřadem práce patří zejména to, že přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky po pracovních příležitostech. Protože se nabídka i poptávka neustále mění, je potřeba vést evidenci uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, popřípadě evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti. Díky tomu získávají lepší přehled a mohou volná pracovní místa rychle a operativně nabízet uchazečům o zaměstnání.

Důležitým prvkem při snižování nezaměstnanosti je poskytování informací žadatelům o zaměstnání. Podávání informací občanům o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informování zaměstnavatelů o volných zdrojích pracovních sil napomáhá vyrovnávat nabídku a poptávku po práci. Kromě výše zmíněného poskytují úřady práce občanům další poradenské a podpůrné služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou či případnou rekvalifikací. Úřady práce se také podílejí na vlastním zprostředkování vhodného zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání. Organizují, zabezpečují a usměrňují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců

o zaměstnání. V případě, že to situace umožňuje a lze očekávat příznivé důsledky, úřady práce také hmotně podporují vytváření nových pracovních míst, podporují vytváření a provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro občany se zdravotním postižením.

Jednou z činností, které musí úřad práce jako správní orgán vykonávat, je kontrola. Na základě šetření, která provádějí pracovníci úřadu práce, rozhodují o vyřazení člověka z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení. Vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státními občany České republiky a občany Evropské unie ani jeho rodinnými příslušníky. Spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce, se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umísťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, organizačních a racionalizačních opatření, s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy. Kontrolují dodržování závazných právních předpisů včetně mzdových předpisů, ukládají pokuty při zjištění jejich porušení. Vyřizují stížnosti občanů a hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce.

3 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Vzdělávání se do poměrně nedávné doby spojovalo především s dětmi a dorůstající mládeží. Dospělá populace, která již dosáhla nějakého stupně vzdělání, neměla moc šancí na jeho rozšíření nebo zvýšení. V souvislosti s rozvojem společnosti a s potřebou ovládat a osvojit si nejmodernější postupy a technologie moderní doby však potřeba doplňování vzdělávání začala získávat na důležitosti. V současné době je již vzdělávání dospělých, které bylo značnou dobu opomíjeno, považováno za samozřejmost, za nedílnou součást celoživotního vzdělávání. S tím, jak rychle se vyvíjí ekonomika, hospodářství, mění se společenské situace je nutné, aby člověk získával stále nové a nové poznatky, učil se novým postupům, aby se dokázal s tímto rychlým vývojem vyrovnat. Posláním je tedy přispívat k celkovému rozvoji jeho osobnosti, k rozvoji profesní způsobilosti, k celkovému rozvoji vzdělanosti a kulturní úrovně. Vědou, která se zabývá právě vzděláváním dospělých je andragogika.

3.1 Andragogika

Jedná se o obor, který řeší otázky týkající se edukace dospělých. Andragogika je chápána jako sociální věda, jež má multidisciplinární založení, a která využívá poznatky příbuzných oborů, především pedagogiky, filozofie, psychologie, sociologie a dalších. Hlavním předmětem jejího zájmu je výchova a vzdělávání. Jedná se o proces ve vedení a formování člověka, který se uskutečňuje záměrně, to znamená smysluplně. Oblastmi, ve kterých je andragogika využívána je např. sociální práce, personální management nebo kulturní práce.

Pojem andragogika v sobě odráží dva původní významy. Jedním z nich je, že se jedná o určitou nauku, která se snaží vymezit správný přístup k učícímu se dospělému. Druhým pak pohled na andragogiku jako specifickou součást celého myšlení o výchově, vzdělávání a učení se. Tento termín však není zatím všeobecně rozšířen a častěji se používá označení jako vzdělávání dospělých, další vzdělávání apod. (BENEŠ, 2003, JESENSKÝ, 2000)

3.1.1 Pojetí andragogiky

Tím, jak se mění v současnosti skladba obyvatelstva, nabývá andragogika na stále větším významu. Počet lidí mladé generace se snižuje a naopak roste četnost generace staré. To vede také k zamyšlení nad potřebami této posledně zmíněné části populace. Záběr andragogiky je proto značně široký. Zabývá se dospělým člověkem jak v oblasti profesního vzdělávání, tak v oblastech volného času nebo snahou o rozšíření jeho kulturních či sociálních dovedností.

Pojetím andragogiky chápeme názory na to, k čemu má sloužit:

1. Měla by vést k mobilizaci lidského kapitálu. Měla by směřovat k tomu, aby se lidé ve svých oborech vzdělávali co nejlépe. Zde se opírá se hlavně o ekonomiku a výrobu.
2. Orientuje se na kritické a mezní situace v životě člověka, k nimž patří zejména nezaměstnanost, zdravotní znevýhodnění, úmrtí v rodině a další. Je tudíž využívána také v sociální práci, která se v současnosti u nás stále více rozvíjí.
3. Podílí se na animaci dospělého člověka, na jeho kultivaci, oduševnění. Působí na něj z vnějšku i zevnitř ve směru socializace (chování podle společensky přijatelných pravidel, dodržování norem,...), enkulturace (respekt ke kultuře, ve které člověk žije) či profesionalizace.
4. Zahrnuje všeobecnou péči o člověka, to znamená oblast sociální, zájmovou, jeho změny v životě apod. (BENEŠ, 2003)

3.2 Vzdělávání dospělých

BENEŠ (2003) ve své knize říká, že vzdělávání dospělých můžeme definovat z hlediska účastníka jako proces, ve kterém se dospělý člověk aktivně, systematicky a kontinuálně učí za účelem změny znalostí, názorů, hodnot, schopností a dovedností. Učení označujeme jako organizované. Je plánované, cílevědomé, systematické a nemá význam jen pro člověka samotného, ale i pro rozvoj celé společnosti.

Vzdělávání dospělých se stává součástí života stále rozšiřujícího se okruhu lidí. Je to nabídka, kterou využívají podle svých potřeb nebo pod tlakem jiných okolností. To

znamená, že zmiňované vzdělávání dospělých není nepřetržité. Neřídí dospělého člověka, ale ukazuje mu možnosti další cesty. Nezahrnuje také veškeré učení dospělého.

3.2.1 Současná situace ve vzdělávání dospělých

Stále více roste hodnota a prestiž vzdělání samotného a vzdělávání dospělých se tak chápe jako nezbytná součást celoživotního vzdělávání a učení se. Stalo se také jednou ze základních součástí personální politiky v organizacích, kde se těžiště posouvá od všeobecného ke vzdělávání zaměřenému na získávání profesních kvalifikací a kompetencí. (BENEŠ, 2003)

Cílem vzdělávání dospělých je vytvářet a poskytovat stejné vzdělávací příležitosti pro celou dospělou populaci. Musí se při tom přihlížet na potřeby neustálé interakce mezi osobností a společností, na změny v požadavcích, které s sebou nese výkon povolání, na snahu o seberealizaci jedince. Východiskem jsou vzdělávací potřeby a zájmy potencionálních účastníků vzdělávání dospělých. Funkcí vzdělávání dospělých je zabezpečovat různé vzdělávací aktivity, které by splnily očekávání dospělé populace. (JESENSKÝ, 2000)

V případě veřejného vzdělávání dospělých se současná politika zaměřuje na regulaci trhu práce, regionální politiku a rovnost šancí či podporu žen, na migranty, bezdomovce, psychicky labilnější, tělesně postižené apod. Zdůrazňuje se zde nutnost vytvoření potřebné kvalifikační struktury v rámci celé společnosti. Vzdělávací organizace se orientují na vytížení vlastní kapacity – v rámci možností nabízejí různé rekvalifikační programy, ze kterých si jednotliví uchazeči mohou vybírat podle toho, který je svojí náplní a obsahem více osloví a zaujme. Je zřejmé, že čím více lidí, kteří se potýkají s nedostatečnou úrovní kvalifikace absolvuje některý z vzdělávacími organizacemi připravených rekvalifikačních programů, tím více se zvýšení kvalifikace jako důsledek absolvování programu projeví v rámci fungování celé společnosti.

3.2.2 Instituce a organizace vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých je v současnosti zabezpečováno různým způsobem. Jedná se o vzdělávací subjekty různých organizačně právních forem – jednotlivci, orgány, organizace a instituce.

JESENSKÝ (2000) ve své publikaci uvádí, koho bychom v dnešní době mohli zařadit do seznamu vzdělávacích subjektů. Jednalo by se zejména o:

- školy (vysoké, vyšší odborné a střední);
- vzdělávací zařízení rezortů, podniků, organizací, družstev, odborů;
- státní rekvalifikační střediska;
- vzdělávací zařízení obcí a měst;
- vzdělávací zařízení stavovských organizací a profesních svazů;
- samostatné vzdělávací zařízení;
- vzdělávací zařízení fyzických osob;
- občanská sdružení a jejich vzdělávací zařízení;
- kulturně výchovná zařízení;
- další organizace (výzkumné, poradenské) a jiné subjekty, doplňující své hlavní činnosti aktivitami v oblasti vzdělávání dospělých;
- hromadné sdělovací prostředky.

Subjekty, které poskytují závazně stanovené vzdělání a při jeho ukončení vydávají různá osvědčení s veřejnoprávní platností nebo subjekty, které se ucházejí o státní podporu podléhají akreditačnímu řízení u Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, případně u ministerstev daných rezortů.

3.2.3 Akreditace

Akreditací se rozumí oficiální uznání, potvrzení, že subjekt žádající o akreditaci, v našem případě se jedná o vzdělávací zařízení nebo organizátora vzdělávacích programů, je způsobilý provádět specifické činnosti v oblasti vzdělávání. Organizace, která projde kompletním akreditačním řízením, získává „Osvědčení o akreditaci“. Studijní program nebo kurz je potom nutné realizovat za podmínek, které byly předem stanoveny v požadované dokumentaci vzdělávacího programu, jež se přikládá k žádosti o akreditaci. Na základě získání této akreditace pak může akreditované vzdělávací zařízení vydávat osvědčení s odpovídající platností. Akreditační proces má za cíl zejména posilovat a udržovat kvalitu, solidnost a integritu vzdělávacích procesů, přičiňuje se o jeho veřejnou důvě-

ryhodnost. Akreditace se tak stává prostředkem společenské seberegulace ve školství. Akreditace je udělována pouze na určité, předem stanovené, období, takže se o ni musí opakovaně žádat. Je tak zabezpečeno, že kdyby se podmínky nutné pro poskytování akreditovaného programu nějakým způsobem významně odchýlily od původně schválené koncepce, akreditace se nemusí prodloužit a organizace tak přijde o možnost poskytovat vzdělávací služby. Jedná-li se o organizaci, která je na vzdělávacích službách závislá, může ztráta akreditace způsobit dokonce i její zánik. Organizace se proto snaží dodržovat podmínky pro provozování akreditace, čímž je zajištěna stabilní kvalita služeb poskytovaných dalším subjektům.

Přínosem vlastního akreditačního řízení je, že dochází k rozlišení služeb poskytovaných akreditovanými a neakreditovanými subjekty. Znamená to zvýšení důvěry v dodržování potřebné úrovně jakosti poskytovaných služeb. Pravidelný dozor nad dodržováním akreditačních kritérií, prováděný akreditačním orgánem, vede k neustálému rozvoji systému jakosti v akreditovaných subjektech. Je také kladen důraz na neustálé zvyšování jakosti služeb, na růst dovedností personálu akreditovaných subjektů a lepší technické zabezpečení činnosti akreditovaných subjektů. Subjekty využívající programů akreditovaných organizací tak vědí, že dostávají kvalitní služby.

3.2.4 Financování vzdělávání dospělých

Vzdělávání je všeobecně velmi nákladnou záležitostí, což si bohužel někteří z nás neuvědomují. Zahrnuje totiž nejen platy pedagogických či jiných pracovníků, kteří se bezprostředně na dané výuce podílejí, ale obsahuje také prostředky na pronájem učebních prostor, dále pak didaktické materiály, pomůcky a další komodity potřebné pro výuku. Také otázka ekonomického přínosu je u vzdělávání dospělých nezanedbatelná. Musíme konstatovat, že vedle práce a kapitálu jsou znalosti a ideje nepopíratelně zdrojem hospodářské prosperity celé společnosti. Je však důležité, aby bylo možno kreativně vzdělanostní potenciál využívat v praxi.

Vzdělávání dospělých je financováno z prostředků občanů – účastníků vzdělávání, zaměstnavatelských organizací, různých nadací případně dalších zdrojů. Zaměstnavatelé se podílejí na financování vzdělávání svých zaměstnanců v souladu s potřebami rozvoje lidských zdrojů svých organizací. Jedná se především o rekvalifikace, zvyšování nebo prohlubování kvalifikace zaměstnanců, tak jak je definuje zákoník práce.

4 REKVALIFIKACE

Pojem rekvalifikace a související právní vztahy upravuje zejména zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. a vyhláška č. 519/2004 Sb. o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

Rekvalifikace je, dalo by se říci, příležitostí k novému začátku. Rozumí se jí především získání nové užitečné dovednosti, kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Výše uvedený zákon v § 109 odst. 5 a v § 110 odst. 6, zmocňuje ministerstvo práce a sociálních věcí, aby v dohodě s ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy stanovilo prováděcím předpisem formy rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a zaměstnanců, druhy rekvalifikace a nákladů s ní spojených, které hradí úřad práce.

O provedení rekvalifikace uzavírá úřad práce písemnou dohodu s akreditovaným zařízením. Akreditace vzdělávacích zařízení obecně je v kompetenci ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Vzdělávací zařízení, ve kterých se provádí rekvalifikační programy, by neměla mít odlišný režim, neboť absolvování rekvalifikačního programu znamená dosažení nové kvalifikace. Rekvalifikace může být na základě dohody s úřadem práce prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců. Také jednotlivým uchazečům o zaměstnání, kteří se rekvalifikačního programu zúčastní, může být poskytnuta úhrada prokázaných nutných nákladů spojených s provedenou rekvalifikací. Jedná se např. o stravné, nocležné, pojištění. (§ 109 zákona o zaměstnanosti, vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb.)

Dohoda o rekvalifikaci se uzavírá písemně a jsou v ní obsaženy údaje o jednotlivých účastnících dohody, o pracovní činnosti, na kterou je rekvalifikace zabezpečována, základní kvalifikační předpoklady potřebné pro zařazení do rekvalifikace, způsob a doba rekvalifikace a místo jejího konání, dále podmínky poskytování příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací, způsob ověření získaných znalostí a dovedností. Dále zmiňovaná dohoda obsahuje závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikační program nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího

nově získané kvalifikaci, a druhy nákladů, které bude povinen úřadu práce uhradit. V písemné dohodě je také zakotven závazek akreditovaného zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení případně ujednání o vypovězení dohody.

Také mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem musí být uzavřena dohoda o rekvalifikaci písemně a musí v ní být uvedeny náležitosti uvedené v zákoně o zaměstnanosti. Rekvalifikace, které spočívají v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance. Za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje jen pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení. O rekvalifikaci se nejedná v případě účasti zaměstnance na teoretické nebo praktické přípravě, kterou

- a) je zaměstnavatel povinen zabezpečovat pro zaměstnance podle příslušných právních předpisů a které je zaměstnanec povinen se zúčastnit v souvislosti s výkonem svého zaměstnání, nebo
- b) zaměstnanec absolvuje z vlastního zájmu, aniž by z hlediska jím vykonávané práce u zaměstnavatele byla nezbytná potřeba změny jeho dosavadní kvalifikace. V tomto případě se postupuje podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů upravujících účast zaměstnanců na školení a studiu při zaměstnání.

Rekvalifikačního vzdělávání se účastní osoba, která nemůže najít práci ve svém oboru. Jedná se o kurzy k získání obecných dovedností (např. počítačová gramotnost) – pro předpoklad snadnějšího nalezení zaměstnání, cílenou rekvalifikaci – např. dle požadavku budoucího zaměstnavatele (i na základě příslibu pracovního místa) nebo rekvalifikaci vedoucí k zahájení samostatné výdělečné činnosti.

Obecně můžeme rekvalifikační vzdělávání rozdělit do dvou níže uvedených kategorií:

- Specifické rekvalifikační vzdělávání, kdy jeho účastník získává novou kvalifikaci.
- Nespecifické rekvalifikační vzdělávání, kdy účastník daný typ kvalifikace v současné době sice nepotřebuje, ale v budoucnu ji využije.

Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách.

Rekvalifikace se uskutečňuje formou vzdělávání:

- ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,
- ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,
- ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování podle § 33 zákona o zaměstnanosti,
- ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání,
- v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající.

4.1 Jak postupovat v případě zájmu o rekvalifikaci?

Základní informace o možnostech rekvalifikace lze získat od zprostředkovatele rekvalifikačního programu nebo z vývěsky úřadu práce. Podrobnější informace k němu pak poskytne na úřadu práce poradce speciálně určený pro rekvalifikace. Ten ve spolupráci se zájemcem o rekvalifikační program projedná vhodnost a účelnost rekvalifikace, přičemž je přihlíženo zejména k dosavadní kvalifikaci, osobním předpokladům, schopnostem a zdravotní způsobilosti, se zřetelem na předpoklady a požadavky potřebné pro výkon práce a uplatnění se na trhu práce.

O rekvalifikaci je následně nutné úřad práce požádat na základě vyplněné „Žádosti o zařazení do rekvalifikace“. Pokud je žádost uchazeči schválena, uskuteční se rekvalifikace na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání.

4.1.1 Podpora po dobu rekvalifikace

Nárok na hmotnou podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikačního programu zabezpečovaného úřadem práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživitelem starobního důchodu. Po dobu rekvalifikace náleží účastníku rekvalifikace podpora ve výši 60 % z jeho průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Pokud bez vážných důvodů odmítne uchazeč o zaměstnání nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci, neúčastní se rekvalifikačního kursu ve stanoveném rozsahu, neplní studijní a výcvikové povinnosti nebo se nepodrobí závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností – úřad práce pak svým rozhodnutím vyřadí takového uchazeče z evidence uchazečů o zaměstnání, což má také za následek ztrátu peněžních prostředků, které nezaměstnaný od úřadu práce v době své nezaměstnanosti pobírá.

Pokud bez vážných důvodů uchazeč o zaměstnání nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, odpovídajícího nově získané kvalifikaci, je povinen rovněž uhradit náklady, které na jeho rekvalifikaci skutečně vznikly.

Absolvování rekvalifikačního kurzu může být také jednou z podmínek, které si klade budoucí potenciální zaměstnavatel. Někdy daný zaměstnavatel nabídne volnou pozici pouze za předpokladu, že uchazeč o zaměstnání projde předem stanoveným rekvalifikačním kurzem. Bohužel počet absolvovaných rekvalifikačních kurzů nedává uchazeči o zaměstnání žádnou jistotu, že nějaké zaměstnání nalezne. Spousta lidí se proto k rekvalifikačním obracím zádá, protože už dopředu počítají s negativním přístupem od zaměstnavatelů i po ukončení rekvalifikačního kurzu, i když je to často právě opačně, neboť pokud se uchazeč rekvalifikuje v oboru, který je v dané oblasti ze strany zaměstnavatelů požadován, velmi znatelně se zvyšuje jeho možnost uplatnění na trhu práce.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 ÚŘAD PRÁCE VE VSETÍNĚ

Jak již bylo uvedeno v teoretické části, úřady práce monitorují stavy nezaměstnaných, evidují a nabízejí volná pracovní místa, provádějí poradenskou službu v oblasti volby povolání nebo zaměstnání, podílí se na realizaci vhodných rekvalifikačních kurzů, provádějí kontrolní činnost v rámci své územní působnosti a vyvíjejí další aktivity, které již byly popsány v předchozím textu. V rámci České republiky vykonává tuto činnost celkem 77 úřadů práce, které jsou řízeny Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Ve Zlínském kraji jsou v současné době zřízeny čtyři úřady práce, pod které spadá ještě dalších devět podřízených úřadů. Z nich se právě ten vsetínský řadí svou úspěšnou činností s nezaměstnanými na přední místa. V roce 2001 byl dokonce Úřad práce ve Vsetíně vyhodnocen odbornou komisí MPSV ČR v rámci projektu, který byl organizován pan-evropskou společností pro kulturu, vzdělávání a vědecko-technickou spolupráci COMENIUS, s názvem „Českých 100 nejlepších“. Z rukou ministra práce a sociálních věcí a místopředsedy tehdejší vlády Vladimíra Špidly převzali zástupci úřadu práce diplom, který potvrzuje, že Úřad práce ve Vsetíně patří k nejlepším v České republice. Úřad práce ve Vsetíně se tak zařadil k dalším třem úřadům práce v České republice, které tento diplom obdržely. V současné době si Úřad práce ve Vsetíně v rámci hodnocení celé republiky drží hodnotnou desátou příčku.

Cílem této diplomové práce je zmapovat a přiblížit situaci na trhu práce v okrese Vsetín a navrhnout téma a obsah nového vzdělávacího programu pro uchazeče o zaměstnání. Porovnání jednotlivých oblastí politiky zaměstnanosti je zaměřeno na období let 2005 – 2007.

5.1 Celková charakteristika okresu Vsetín

Na zaměstnanost, potažmo nezaměstnanost obyvatelstva daného regionu, má nesporně vliv i úroveň prostředí, ve kterém se město Vsetín nachází, jeho geografické a klimatické podmínky. V následujícím textu si přiblížíme jednotlivé charakteristiky prostředí města Vsetína.

Okres Vsetín leží v severovýchodní části Zlínského kraje nedaleko česko-slovenských hranic. Sousedí s okresy Zlín, Kroměříž, Přerov, Nový Jičín a Frýdek-Místek, na Slovensku pak s okresy Čadca a Povážská Bystrica. Svou rozlohou 1.143 km² je největ-

ším okresem Zlínského kraje a pokrývá přibližně 29 % jeho území. Vsetínský okres patří k nejhornatějším a nejlesnatějším okresům celé České republiky. Lesy pokrývají zhruba 54 % celkové plochy, na zemědělskou půdu připadá jen 36 % celkové plochy. Vsetínský okres má značně členitý reliéf. Jako jediný okres v ČR má větší rozlohu luk a pastvin než orné půdy. Většina území okresu je zařazena do zemědělské přírodní oblasti vrchovinná 3, což představuje vůbec nejhorší podmínky pro zemědělství. V rámci celé České republiky nalezneme srovnatelné nepříznivé podmínky jen v některých pohraničních okresech. Z výše uvedeného vyplývá, že podmínky pro život obyvatelstva v této oblasti jsou zde velmi tvrdé a jakýkoliv náznak možné nezaměstnanosti u každého zde žijícího člověka vyvolává zcela vážné obavy a nervozitu. Nové zaměstnání se tu totiž hledá daleko hůře než v jiných okresech a regionech České republiky.

V okrese Vsetín se také nenachází žádné význačné naleziště nerostných surovin. Vzpomenout lze snad jen těžbu cihlářských surovin v Hrachovci a těžbu stavebního kamene, říčních štěrků a štěrkopísků v okolí Choryně. Naleziště černého uhlí u Choryně a naleziště kvalitních vápenců u Vidče a Vigantic nemají větší význam vzhledem k rozsahu tamních ložisek.

Životní prostředí v okrese Vsetín patří k nejméně poškozeným v celé České republice a je tak nejčistším bohatstvím regionu. Chráněná krajinná oblast Beskydy se rozkládá v okrese Vsetín na rozloze větší jak 555 km², což tvoří 49 % území okresu. Poskytuje tak obyvatelům i návštěvníkům horskou přírodu s výskytem vzácných druhů živočichů, rostlin a dokonce původních pralesových porostů. Na druhou stranu chráněná krajinná oblast brání většímu a hustšímu rozmachu továren a zpracovatelských firem, které by mohly do regionu přinést tolik očekávaná volná pracovní místa a snížit tak poměrně vysokou nezaměstnanost. Rozšíření průmyslových zón také brání hustě členitý a spíše hornatý terén, který navíc znesnadňuje dopravní obslužnost.

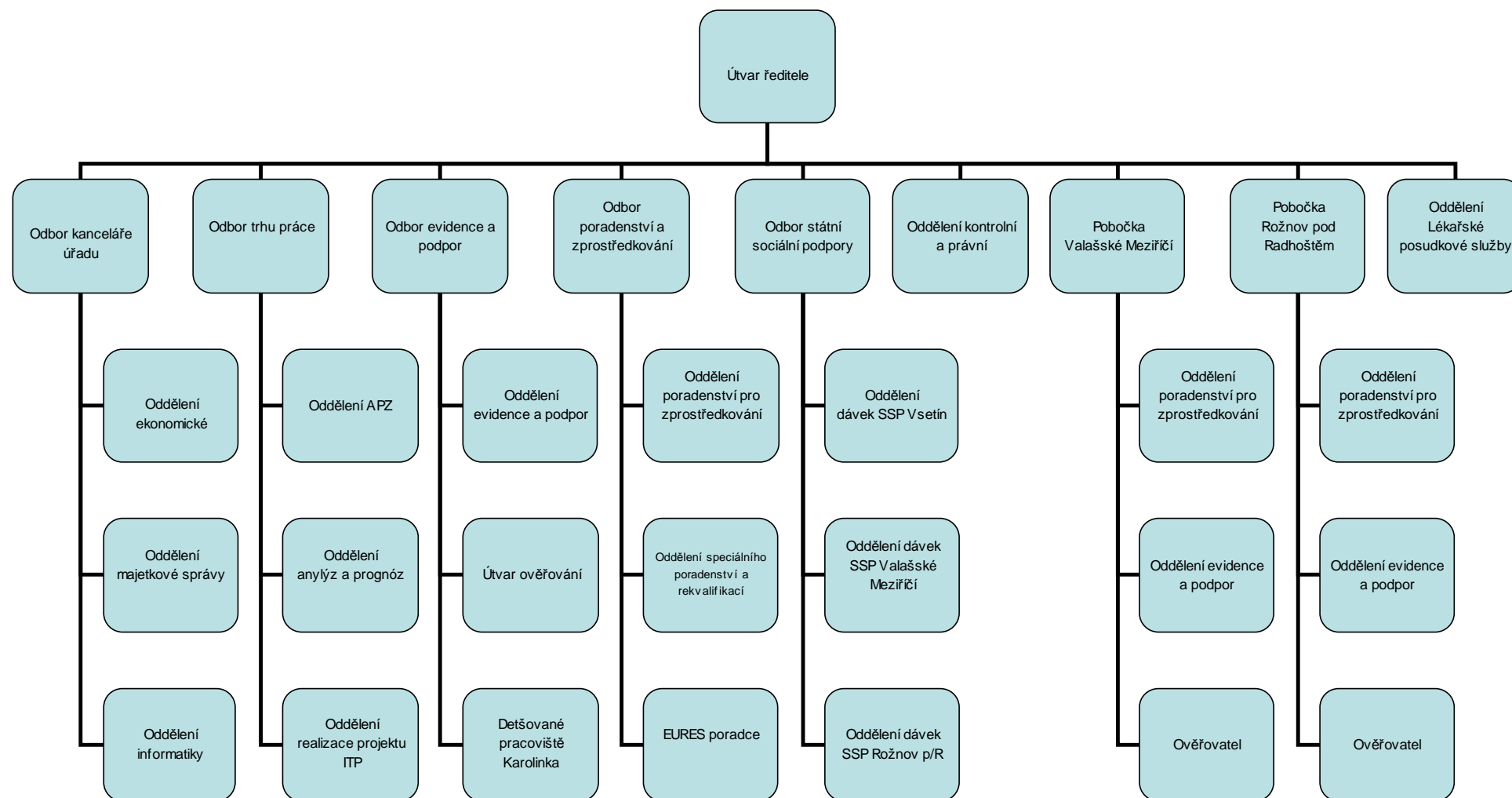
Výše uvedené skutečnosti se tak odrážejí i na celkové možnosti pracovních příležitostí. Zemědělská výroba, která se dříve orientovala převážně na chov skotu, byla zredukována a dále nelze předpokládat větší počet nových pracovních míst v této oblasti. Velké místní závody, jako Zbrojovka (výroba munice) či MEZ (výroba elektromotorů), které v minulosti zaměstnávaly převážnou většinu obyvatelstva, zanikly nebo se rozpadly na menší závody, které již nedokáží pojmout plnou kapacitu zaměstnanců z původních podniků. V poslední době se sice začínají zakládat nové výrobní podniky, které se zabývají vět-

šinou výrobou pro automobilový průmysl, ale i tak je počet volných míst daleko nižší než počet prácechtivých uchazečů evidovaných na úřadu práce. Postupně jsou také vytvářeny podmínky pro využití cestovního ruchu jako jednoho z doplňkových zdrojů růstu zaměstnanosti v některých částech okresu.

5.2 Organizační struktura úřadu práce

Stejně jako každá jiná organizace, má i úřad práce svou vlastní organizační strukturu. V jeho čele stojí ředitel, pod jehož přímé vedení spadá interní auditor, vedoucí oddělení lékařské posudkové služby, personalistka a sekretářka, dále vedoucí odboru kanceláře úřadu, odboru poradenství a zprostředkování, odboru trhu práce, odboru státní sociální podpory, oddělení kontrolního a právního, oddělení evidence a podpor, a dále vedoucí poboček ve Valašském Meziříčí a v Rožnově pod Radhoštěm.

V současné době Úřad práce ve Vsetíně zaměstnává 133 pracovníků, z nichž 38 je zařazeno do odboru státní sociální podpory. V tak zvané první linii styku s uchazečem je ve vsetínském úřadu práce osm zaměstnanců, kteří pracují v oddělení evidence a podpor. Organizační struktura úřadu práce je uvedena níže na obrázku č. 1.



Obr. č. 1: Organizační struktura Úřadu práce ve Vsetíně

5.3 Struktura nezaměstnanosti

V další části této práce zmíníme obecnou míru nezaměstnanosti v rámci celé České republiky, jak ji na svých webových stránkách uvádí Český statistický úřad. Nezaměstnanost v roce 2007 dále významně klesala. Pokračoval tak dále trend, který začal již v roce 2005. Míra nezaměstnanosti v roce 2007 činila v průměru 5,3 %. Snížení proti roku 2006 bylo o 1,8 procentního bodu. Zmenšovaly se regionální rozdíly v nezaměstnanosti, s růstem pracovních příležitostí se „pohnula“ i dlouhodobá nezaměstnanost. Současně se zvýšil také podíl pracujících absolventů středních škol s maturitou a absolventů vysokých škol. Můžeme tedy hovořit o nejnižší nezaměstnanosti od roku 1997. (Data pro školní s studentské práce | ČSÚ)

5.3.1 Obecná míra nezaměstnanosti v České republice

Jak nám ukazuje tabulka č. 1 níže, výkyvy v nezaměstnanosti již v současné době nejsou tak výrazné, jak tomu bylo hlavně koncem devadesátých let minulého století a na počátku století nového. Příčinu lze nalézt hlavně v postupném rozšiřování především strojírenské výroby, mnoho lidí také využívá možností svého pracovního uplatnění v zahraničí. Tradičně nejnižší míra nezaměstnanosti je v hlavním městě Praze a dále ve Středočeském kraji, kde se nachází sice nejvíce obyvatel, ale současně je zde i nejvíce pracovních příležitostí.

Z uvedených údajů lze usuzovat, že snižování počtu nezaměstnaných se projevilo také v rámci okresu Vsetín, který patří do Zlínského kraje, což také potvrzují údaje z níže uvedené tabulky. 4,5procentní nezaměstnanost ve 4. čtvrtletí roku 2007 je dokonce o 0,3 procentního bodu nižší než celorepublikový průměr.

Tab. č. 1: Obecná míra nezaměstnanosti v ČR podle krajů - uváděno v %

	4. čtvrtletí 2005			4. čtvrtletí 2006			4. čtvrtletí 2007		
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy
Hlavní město Praha	2,2	1,5	3,1	2,6	3,3	1,7	2,2	1,5	3,1
Středočeský kraj	2,7	2,4	3,2	4,2	3,3	5,5	2,7	2,4	3,2
Jihočeský kraj	3,7	1,9	6	4,3	3,2	5,7	3,7	1,9	6
Plzeňský kraj	3,4	2,4	4,7	3,8	3,1	4,7	3,4	2,4	4,7
Karlovarský kraj	8,3	7,8	9	9	7,9	10,3	8,3	7,8	9
Ústecký kraj	9,3	8,1	11	13,3	10	17,8	9,3	8,1	11
Liberecký kraj	5,1	3,5	7,1	8,2	5,8	11,4	5,1	3,5	7,1
Královéhradecký kraj	3,8	2,5	5,3	5,3	4,4	6,3	3,8	2,5	5,3
Pardubický kraj	4,2	3,2	5,6	5,2	3,9	6,9	4,2	3,2	5,6
Vysočina	3,6	1,9	5,8	4,9	3,4	6,9	3,6	1,9	5,8
Jihomoravský kraj	4,8	3,5	6,4	6,9	5,9	8,3	4,8	3,5	6,4
Olomoucký kraj	6	4,7	7,6	7,5	5,8	9,7	6	4,7	7,6
Zlínský kraj	4,5	4,4	4,6	6,4	4,6	8,6	4,5	4,4	4,6
Moravskoslezský kraj	8	5,7	11,1	10,5	8,6	13	8	5,7	11,1
Česká republika	4,8	3,7	6,3	6,5	5,3	8,1	4,8	3,7	6,3

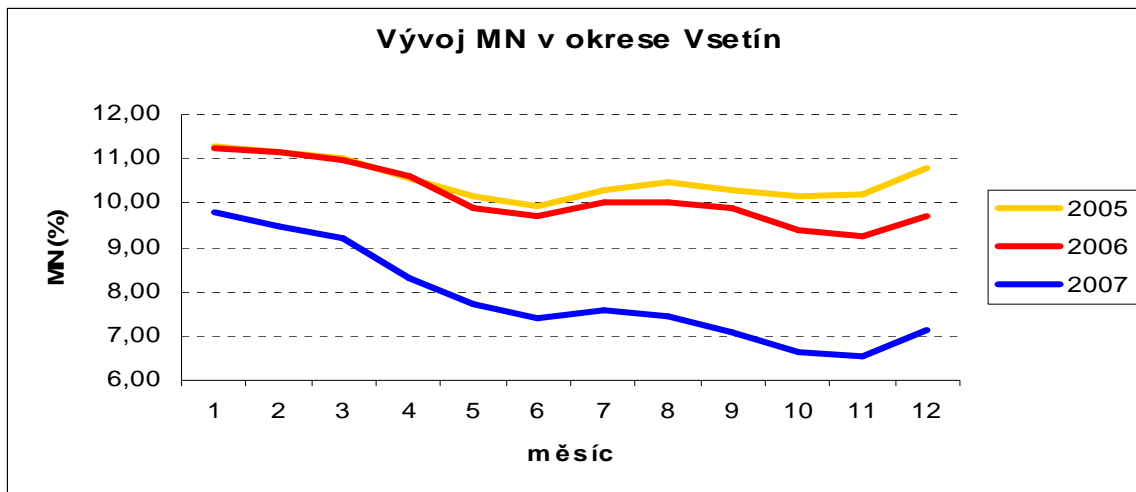
5.3.2 Nezaměstnanost v okrese Vsetín

Úřad práce ve Vsetíně zaznamenal výrazně příznivější vývoj nezaměstnanosti v roce 2007 než v předchozích dvou letech. V roce 2007 došlo k meziměsíčnímu nárůstu pouze v měsících srpnu a prosinci. Z následujícího grafu na obrázku č. 2 ale vyplývá, že míra nezaměstnanosti (MN) i přes nárůst v některých měsících má spíše klesající tendenci, což je z hlediska uplatňování uchazečů o zaměstnání na trhu práce dobrá zpráva.

Nárůst míry nezaměstnanosti v měsících srpnu a prosinci souvisí s cyklickou nezaměstnaností. Jen na vysvětlenou, v srpnu přicházejí do evidence noví uchazeči o zaměstnání především z řad absolventů škol. Počet evidovaných absolventů v evidenci našeho úřadu práce však v posledních třech letech klesá. Důvodem je obecně nižší počet absolventů a vyšší poptávka zaměstnavatelů po nové pracovní síle.

Naopak v prosinci přicházejí do evidence noví uchazeči o zaměstnání z řad sezónních zaměstnanců. Konec roku 2007 byl díky mírným klimatickým podmínkám pro sezón-

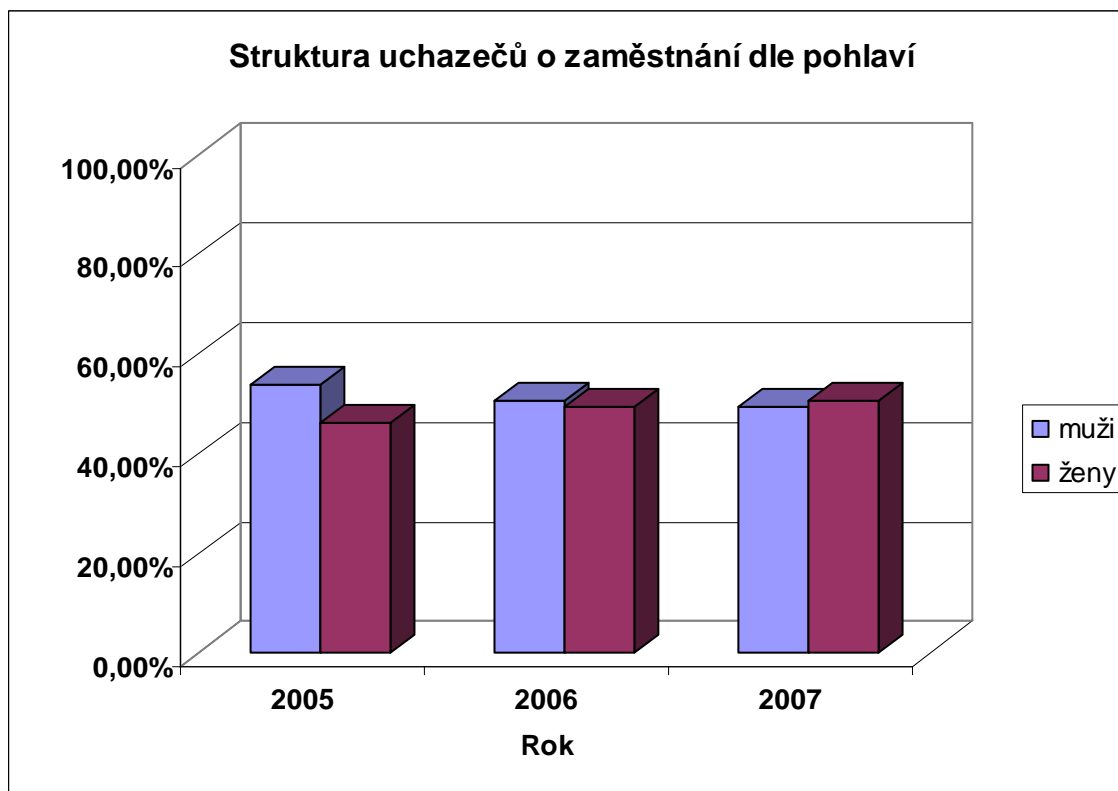
ní pracovníky příznivý, proto nárůst nezaměstnanosti je více patrný až s blížícím se koncem roku.



Obr. č. 2: Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Vsetín

5.3.2.1 Struktura uchazečů o zaměstnání podle pohlaví

Na obrázku č. 3, který je uveden níže, je možné vidět strukturu uchazečů o zaměstnání rozdělenou podle pohlaví. Z výsledků je patrné, že počty uchazečů z řad žen i mužů jsou přibližně vyrovnané. Znamená to také, že úřad práce musí pro své uchazeče hledat pracovní pozice jak pro ženy, tak i pro muže, neměl by upřednostňovat žádnou z daných skupin. Vzhledem k tomu musí upravovat i strukturu svých rekvalifikačních programů.



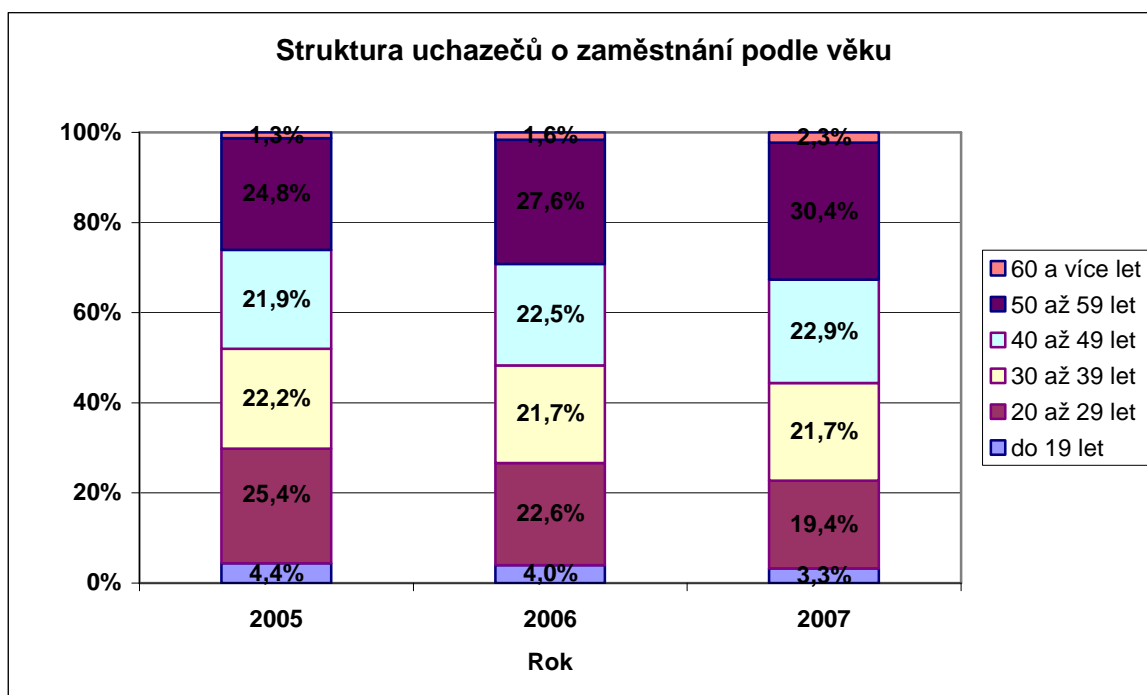
Obr. č. 3: Struktura uchazečů o zaměstnání podle pohlaví

5.3.2.2 Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku

Věková struktura uchazečů o zaměstnání je v meziročním srovnání obdobná. Nárůst procentního podílu nezaměstnaných však byl zaznamenán u všech věkových kategorií nad 40 let! Z níže uvedené tabulky a grafu je patrný celkem strmý nárůst počtu nezaměstnaných v posledních dvou věkových skupinách. Téměř stoprocentní nárůst v kategorii 60 a více let a téměř 6procentní nárůst v kategorii 50 až 59 let oproti roku 2005 je značně znepokojivá. Je jasným signálem, že firmy se stále častěji zbavují svých zaměstnanců, kteří se blíží důchodovému věku. Je to špatné i z toho důvodu, že nalezení vhodného pracovního místa pro osoby z těchto věkových skupin je velmi těžké, někdy i zcela nemožné. Je potřeba také připustit, že ochota a úspěšnost v případném rekvalifikačním programu nemusí být dostatečnou zárukou pro to, aby se tito lidé vrátili do práce před dosažením důchodového věku.

Tab. č. 2: Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku

	2005	2006	2007
do 19 let	4,4%	4,0%	3,3%
20 až 29 let	25,4%	22,6%	19,4%
30 až 39 let	22,2%	21,7%	21,7%
40 až 49 let	21,9%	22,5%	22,9%
50 až 59 let	24,8%	27,6%	30,4%
60 a více let	1,3%	1,6%	2,3%



Obr. č. 4: Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku

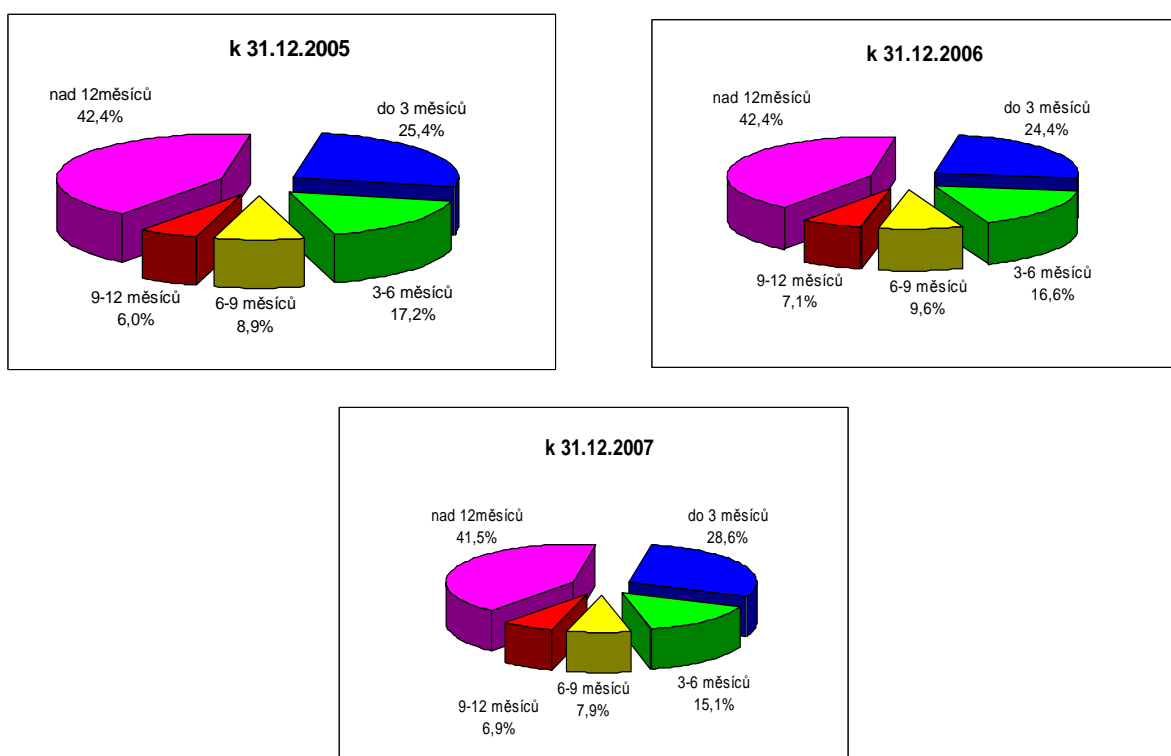
5.3.2.3 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti

Nejvíce problematickou skupinou jsou dlouhodobě evidovaní uchazeči (v evidenci úřadu práce déle než 12 měsíců). K 31.12.2007, stejně jako před rokem, tvoří podíl těchto dlouhodobě evidovaných uchazečů více jak 40 % všech evidovaných uchazečů o zaměstnání. Tato skutečnost se také projevuje v průměrné délce evidence uchazečů, která k 31.12.2006 činila 685 dnů a k 31.12.2007 vzrostla o 37 dnů na průměrných 722 dnů. Průměrná délka evidence uchazečů evidovaných na ÚP ve Vsetíně roste od začátku zjišťování tohoto údaje, tj. od roku 1998. Pro srovnání, na konci roku 1998 byla průměrná délka evidence 159 dnů. Počty uchazečů o zaměstnání dle délky evidence zobrazuje níže uvedený graf.

Při srovnání průměrné délky evidence vyřazených uchazečů k 31.12.2006 a stejného období roku 2007 vzrostl jejich počet z 314 na 351. Průměrná délka evidence vyřazených uchazečů je o polovinu kratší než uchazečů v evidenci.

U většiny uchazečů ze skupiny dlouhodobě nezaměstnaných se vyskytují určitá omezení, která výrazně ovlivňují jejich šanci při uplatnění na trhu práce:

- zdravotní omezení;
- péče o dítě či mimořádná péče o dlouhodobě postiženého člena rodiny;
- nedostačující praxe v oboru;
- společenská nepřizpůsobivost;
- nedostatečná kvalifikace (délka evidence úměrně vzrůstá u osob se základním vzděláním nebo bez vzdělání, či u vyučených uchazečů);
- vyšší věk (uchazeči vyšší věkové kategorie mají malou šanci na uplatnění na trhu práce).



Obr.č. 5: Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti

(2005, 2006, 2007)

5.3.2.4 *Struktura uchazečů o zaměstnání podle výše poskytované podpory v nezaměstnanosti (dále jen PvN)*

Stejně jako se celorepublikově zvedá průměrná měsíční mzda, dochází i ke zvyšování průměrné měsíční podpory v nezaměstnanosti, která je uchazečům o zaměstnání vyplácena. Postupný vývoj nejen průměrné měsíční výše podpory v nezaměstnanosti nám ukazuje tabulka č. 3. Z tabulky je také patrné, že postupně od roku 2005 klesá celkový počet uchazečů, nicméně procento uchazečů, kteří pobírají podporu v nezaměstnanosti se zvyšuje.

Tab. č. 3: Výše poskytované podpory v nezaměstnanosti

stav k	stav uchazečů celkem	uchazeči pobírající PvN				průměrná měsíční výše PvN (v Kč)
		celkem	%	absolventi a mladiství	OZP	
31.12.2005	8 650	2 404	27,8	19	254	4 104,-
31.12.2006	7 773	2 267	29,2	78	256	4 391,-
31.12.2007	5 805	1 810	31,2	73	270	4 509,-
Index 07/06	0,747	0,798	-	0,936	1,055	1,027

Podíl uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti se meziročně snížil o 6 %. Průměrná výše hmotného zabezpečení však byla k 31.12.2006 v porovnání se stejným obdobím předešlého roku vyšší o 7 %, tj. o 287 Kč.

V souvislosti se snížením počtu evidovaných nezaměstnaných klesl také počet uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti. Jejich podíl se však meziročně zvýšil o 2 %. K 31.12.2007 průměrná výše podpory v nezaměstnanosti činila 4.509 Kč. V meziročním srovnání došlo k nárůstu o 118 Kč.

5.3.2.5 *Osoby se zdravotním postižením (OZP)*

Také osoby, které jsou nějakým způsobem zdravotně postižené, mají omezené šance na trhu práce. Vzhledem k jejich zdravotnímu postižení se pro ně hůře hledá vhodné

zaměstnání, které by mohli vykonávat. Tabulka č. 4 ukazuje počty a procentní vyjádření těchto osob, které jsou evidovány na vsetínském úřadu práce.

Tab. č. 4: Počet uchazečů se zdravotním postižením

stav k	počet uchazečů celkem	OZP			
		celkem	%	muži	ženy
31.12.2005	8 650	1 178	13,6	675	503
31.12.2006	7 773	1 216	15,6	682	534
31.12.2007	5 805	1 171	20,2	620	551

Úřad práce evidoval k 31.12.2007 celkem 5 805 uchazečů o zaměstnání. Z tohoto počtu bylo 1 171 osob se zdravotním postižením, což znamená podíl ve výši 20,2 %. V porovnání se stejným obdobím roku 2006 se snížil počet uchazečů se zdravotním postižením o 45 osob. Podíl OZP na celkovém počtu nezaměstnaných se však zvýšil o 4,6 %.

5.4 Struktura zaměstnanosti podle počtu zaměstnanců dle údajů

Okresní správy sociálního zabezpečení ve Vsetíně

Údaje poskytnuté Úřadu práce z databáze Okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ) ve Vsetíně zahrnují počty všech subjektů, kteří jsou plátcí sociálního pojištění, tj.:

- osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ),
- malé organizace (do 25 zaměstnanců včetně),
- velké organizace (26 a více zaměstnanců).

Z níže uvedené tabulky č. 5 vyplývá, že se sice pomalu zvyšuje počet ekonomických subjektů, ale není to radikální nárůst. Zvýšení počtu velkých organizací o 12 za celý rok je velmi málo. Jednou z příčin, které zapříčiňují nárůst ekonomických subjektů v okrese Vsetín jsou průmyslové zóny, které byly doposud vybudovány a poskytují kvalitní podnikatelské zázemí. Využívají ho nejen čeští podnikatelé, ale přilákalo do okresu Vsetín také zahraniční kapitál, zejména německý, americký, japonský, španělský a rakouský. Okres Vsetín však disponuje slabší dopravní obslužností, která vychází z celkově špatné situace v celém Zlínském kraji. S výjimkou nově otevřené části dálnice z Vyškova do

Kroměříže se doposud ve Zlínském kraji nenachází žádná dálnice ani rychlostní komunikace. Podobná situace je i v železniční dopravě. Kraj disponuje vysokorychlostním železničním koridorem, chybí však propojení železniční sítě uvnitř regionu, zejména na východní trať celostátního významu jdoucí přes Valašsko do Slovenské republiky. Baťův kanál na řece Moravě, který měl být součástí plavebního kanálu Dunaj–Odra–Labe je využíván pouze k turistickým účelům. Letecká doprava je také naprosto okrajová a v současné době je závislá na ekonomických a vlastnických změnách soukromého majetku vlastníka provozujícího jediné letiště mezinárodních parametrů v Kunovicích. To všechno se také podepisuje na ochotě podnikatelů zakládat podniky v této oblasti.

Patrný rozvoj je zaznamenáván v oblasti cestovního ruchu. Vsetínsko je atraktivní destinací pro rekreaci s dynamicky se rozvíjející nabídkou služeb právě v této oblasti. Chráněná krajinná oblast Beskydy nabízí nejen neopakovatelné přírodní scenérie, ale také možnost aktivního sportovního vyžití, může se pochlubit osmi sty kilometry značených tras určených pro turisty, v zimě to jsou kvalitní lyžařské dráhy pro sjezd i běh a v létě příznivé podmínky pro cykloturistiku. Rekreatantům i návštěvníkům okresu Vsetín je k dispozici okolo 150 ubytovacích zařízení s kapacitou přes 8 000 lůžek.

Tab. č. 5: Počty ekonomických subjektů (ES) a zaměstnanců dle údajů OSSZ

ekonomické subjekty (ES)	stav k					
	31.12.2005		31.12.2006		31.12.2007	
	ES	zaměstnanci	ES	zaměstnanci	ES	zaměstnanci
OSVČ	12 359	-	12 208	-	12 513	-
malé organizace	2 930	14 552	2 917	14 934	2 927	14 817
velké organizace	388	37 180	384	38 503	396	40 994
celkem	15 677	51 732	15 509	53 437	15 836	55 811

Vysvětlivky: OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

5.5 Aktivní politika zaměstnanosti

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ) je rozšířit okruh pracovních příležitostí a v rámci veřejně prospěšných prací se pokusit snížit míru nezaměstnanosti především v obcích se špatnou dopravní dostupností a v kategoriích obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání. Nemalé úsilí se vynakládá také na prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti a na podporu zaměstnávání ohrožených skupin uchazečů o zaměstnání. Důležitými body této aktivní politiky je i snaha o zkvalitnění pracovní síly a zvyšování její zaměstnatelnosti, dále pak podpora rozvoje především v kategorii malého a středního podnikání.

Tab. č. 6: Počet vytvořených pracovních míst v rámci jednotlivých nástrojů APZ s finančním příspěvkem úřadu práce.

Nástroj APZ (celkový počet nových pracovních míst)	rok 2005	rok 2006	rok 2007
VPP	273	341	228
SÚPM zřízená a vyhrazená zaměstnavateli	318	457	243
SÚPM zřízená uchazeči o zaměstnání - SVČ	19	28	35
CHPD a CHPM vytvořené pro OZP	36	17	4
CHPM-SVČ vytvořené pro OZP	1	0	0
cílené programy	0	0	0
Celkem	647	843	510

Vysvětlivky: VPP – veřejně prospěšné práce; SÚPM – společensky účelná pracovní místa; CHPD – chráněné pracovní dílny; CHPM – chráněná pracovní místa; CHPM-SVČ - chráněná pracovní místa – samostatná výdělečná činnost

Jako nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se využívá možností poskytovat příspěvky, které alespoň částečně nahradí výdaje zaměstnavatelů. Jedná se především o následující:

- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
- překlenovací příspěvek,

- příspěvek na zapracování,
- příspěvek na dopravu.

Úřad práce ve Vsetíně dále vytvořil v rámci své aktivní politiky zaměstnanosti vlastní, tzv. vnitřní projekty, které řeší specifické problémy na trhu práce v okrese Vsetín. Tyto projekty jsou financovány Úřadem práce ve Vsetíně v rámci jeho ročního rozpočtu. Jsou zaměřeny na různé oblasti a bližší informace o některých takových projektech jsou uvedeny v následujícím textu.

Na podporu pracovních příležitostí romských uchazečů o zaměstnání se zaměřil projekt „Na pomoc integraci“. Byl organizován ve spolupráci s Technickými službami Vsetín, s.r.o. a byl také pro velmi dobré výsledky vyhlášen opakovaně v letech 2005 i 2006.

Cílem dalšího projektu „Šance pro zkušené“, který byl také pro dobrou zkušenost opakován v letech 2006 a 2007, bylo vyhradit společensky účelná pracovní místa pro uchazeče nad 50 let a zvýšit tak šance těchto uchazečů na pracovní uplatnění. Takovýchto uchazečů je v okrese Vsetín dlouhodobě vysoké procento, které se bohužel neustále zvyšuje. Navíc tato skupina uchazečů je charakteristická velkým počtem dlouhodobě evidovaných uchazečů (více než 12 měsíců). V rámci projektu byl případným zaměstnavatelům nabídnut měsíční příspěvek a to po dobu 6 měsíců. Pro velký zájem ze strany zaměstnavatelů byl projekt 2krát navýšen, a to až na celkových 54 společensky účelných pracovních míst.

Projektem, který se také opakuje několik let za sebou, je projekt „Veřejně prospěšné práce“. Jeho záměrem je vytvoření veřejně prospěšných míst ve spolupráci se samosprávou obcí a měst. Jedná se o krátkodobé vytvoření příznivých podmínek pro uplatnění nezaměstnaných při údržbě komunikací a veřejných prostranství měst a obcí. Cílem projektu bylo vytvořit místa pro veřejně prospěšné práce, a to zejména v profesi pomocný dělník - údržba veřejných prostranství a budov.

Za zmínku stojí také vnitřní projekt, který se orientuje na mladé lidi. Nese název „Absolvent“ a byl vyhlášen také opakovaně v letech 2006 a 2007. Podíl uchazečů o zaměstnání, kteří přicházejí do evidence téměř okamžitě po ukončení vzdělání je i přes klesající tendenci stále vysoký. Přitom se jedná o skupinu uchazečů velmi obtížně umístitelnou na trhu práce, neboť zaměstnavatelé většinou požadují pouze uchazeče s praxí. Bohužel čerstvý absolvent jakéhokoliv školského zařízení nemá téměř žádnou šanci získat odpovídající praxi v daném oboru a možnosti uplatnění na trhu práce se mu tak radikálně snižují.

Jedná se o začarovaný kruh, protože zaměstnavatelé chtějí pouze absolventy s praxí, ale ti nemají praxi jak získat, protože je žádný zaměstnavatel nechce bez praxe přijmout. Úřad práce ve Vsetíně se proto rozhodl zaměřit se na uchazeče ve věku do 25 let a na vysokoškoláky do 30 let prostřednictvím projektu, který si klade za cíl zvýšit šance těchto uchazečů na pracovní uplatnění. Projekt byl určen pro uchazeče o zaměstnání z celého okresu, kteří měli ukončené středoškolské vzdělání (ve věku do 25 let) nebo vysokoškolské vzdělání (ve věku do 30 let, 2 roky po ukončení studia) a zároveň neměli žádnou praxi nebo praxi kratší než 1 rok.

K dalším vnitřním projektům, které byly v letech 2005 -2007 úspěšně uskutečněny Úřadem práce ve Vsetíně patří ještě např. projekt „Podpora, rozšíření a zkvalitnění aktivit neziskových organizací“, dále projekt „Regiony“, který byl zaměřen na oblast hlavně Rožnova pod Radhoštěm nebo Karolinky, kde docházelo k hromadnému propouštění zaměstnanců aj.

Některé další projekty jsou pak financovány prostřednictvím strukturálních fondů Evropské unie. Ve většině případů se realizují v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, dále pak v rámci Společného regionálního operačního programu (SROP), Iniciativy společenství EQUAL, Iniciativy společenství INTERREG IIIA, v rámci Operačního programu Průmyslu a podnikání (OPPP) a v rámci Vzdělávacího programu Evropské unie SOCRATES/Grundtvig2.

5.5.1 Rekvalifikace

Významnou oblastí, ve které se Úřad práce ve Vsetíně angažuje, je také realizace rekvalifikačních kurzů pro občany, kteří jsou evidováni jako uchazeči o zaměstnání. V roce 2005 bylo realizováno celkem 157 rekvalifikačních kurzů u 41 vzdělávacích zařízení, jednalo se celkem o 54 různých typů rekvalifikačních kurzů.

V roce 2006 bylo zahájeno již 213 rekvalifikačních kurzů u 47 vzdělávacích zařízení, z toho bylo sedm školských zařízení. Celkově se rekvalifikovalo 1080 uchazečů a zájemců o zaměstnání, z toho 1026 uchazečů a 54 zájemců. Vůči stejnému období roku 2005 je to o 56 rekvalifikačních kurzů a o 220 účastníků více, což je meziroční nárůst kolem 25 %. Individuálně i skupinově byli uchazeči zařazeni do 56 typů kurzů.

V roce 2007 započalo 150 rekvalifikačních kurzů u 35 vzdělávacích zařízení, z toho bylo devět škol. Dle dohod se rekvalifikovalo 722 účastníků, z toho 645 uchazečů a 77 zájemců o zaměstnání. Vůči stejnému období roku 2006 je to o 63 rekvalifikačních kurzů a o 358 účastníků méně. Změna v počtu účastníků oproti minulému roku byla způsobena zejména snížením celkového počtu nezaměstnaných osob v okrese Vsetín. Celkově bylo rekvalifikováno 655 uchazečů a zájemců o zaměstnání (účastníků dle dohod je více z důvodu možnosti zúčastnit se více kurzů). Individuálně i skupinově byli tito uchazeči a zájemci o zaměstnání zařazeni do 39 typů kurzů.

K nejčastěji obsazovaným kurzům, které se uskutečnily v celém sledovaném období let 2005 – 2007, patřily rekvalifikace v dělnických profesích (svářeč, řidič vysokozdvížného vozíku, vyhláška 50/1978 Sb.). Získání řidičského oprávnění skupiny C, D, E se uskutečnilo v rámci rekvalifikace v letech 2005 a 2007. V oblasti THP se pak ve sledovaném období realizovaly převážně kurzy obsluhy PC, v roce 2005 pak ještě kurz účetnictví, a kurzy pro ženy, zaměřené na administrativu a ekonomiku. V letech 2006 -2007 proběhly kurzy pro začínající podnikatele a pro pracovníky v sociálních službách. Počet uchazečů zařazených do rekvalifikačních kurzů, které se uskutečnily v jednotlivých letech, nám ukazuje tabulka č. 7.

Tab. č. 7: Počet zařazených do rekvalifikačního kurzu

Stupeň vzdělání	2005		2006		2007	
	počet	%	počet	%	počet	%
vyučení	330	38,4	440	40,8	263	36,4
středoškolské s maturitou	268	31,2	296	27,4	190	26,3
vyučení s maturitou	103	12,0	140	13,0	106	14,7
gymnázium	46	5,3	81	7,5	32	4,4
základní	41	4,8	54	5,0	55	7,7
vysoká škola	31	3,6	38	3,5	45	6,2
střední odborné bez výuč.listu	13	1,5	15	1,4	11	1,5
nižší střední	13	1,5	6	0,5	4	0,6
vyšší odborné	9	1,0	6	0,5	6	0,8
bakalářské	5	0,6	4	0,4	10	1,4
doktorské	1	0,1	0	0	0	0
Celkem	860	100	1080	100	722	100

6 VLASTNÍ VÝZKUM

Vlastní výzkum, jehož výsledky budou prezentovány v dalším textu, byl zaměřen na zjištění aktuálního stavu nezaměstnanosti ve vsetínském regionu a na zjištění postojů uchazečů o zaměstnání k možnostem jejich rekvalifikace. Snahou bylo oslovit co nejvíce respondentů tak, abychom mohli získat co možná nejširší spektrum možných odpovědí.

6.1 Metodický postup při výzkumu

Při vlastním výzkumu bylo použito hojně využívané metody výzkumného šetření - metody dotazníkového šetření, jež nám dalo možnost získat informace od obyvatel regionu, kteří jsou v současné době vedeni jako uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce ve Vsetíně. Jedná se sice o metodu, která je, co se týká materiálního zabezpečení nejjednodušší, ale současně se v dané situaci jevila jako nejlepší možnost kontaktu s uchazeči o zaměstnání. Samotná návštěva a registrace na úřadu práce je pro převážnou většinu lidí sama o sobě psychicky náročná a snaha o osobní kontakt s těmito lidmi se přes veškeré snažení minula účinkem.

Dotazník obsahuje celkem šestnáct otázek, u kterých bylo možno vybrat jednu nebo i více odpovědí, případně doplnit další možnosti. Jednalo se většinou o uzavřené otázky, které byly pokládány stručně a srozumitelně tak, aby účastník dotazníkové akce mohl svou odpověď jednoduše zatrhnout. Součástí byly také otázky identifikační pro lepší následné vyhodnocení výsledků výzkumného šetření a tím pádem také lepší možnosti vyvodit odpovídající závěry ze šetření. Vzor dotazníku je uveden v příloze této práce (viz Příloha č.I). Vzhled výzkumného šetření znázorňuje tabulka č 6.

Tab. č. 8: Vzhled výzkumného šetření

Fáze sběru dat			Fáze analýzy dat
<i>Metody sběru dat</i>	<i>Výzkumný vzorek</i>	<i>Soubor dat</i>	<i>Metody analýzy dat</i>
Dotazník	150 respondentů	16 otázek – vlastní konstrukce	Kvantitativní a kvalitativní analýza dat
Obsahová analýza			Kvantitativní a kvalitativní analýza dat

6.2 Hypotézy

Při přípravě výzkumu byly stanoveny následující 3 hypotézy:

1. Předpokládáme, že většina uchazečů o zaměstnání má zájem o profesní rekvalifikace.
2. Předpokládáme, že většina uchazečů o zaměstnání není ochotna se podílet na spolufinancování své rekvalifikace.
3. Předpokládáme, že většina uchazečů o zaměstnání v opakované evidenci úřadu práce prošla nějakým rekvalifikačním kurzem/programem.

6.3 Výzkumný vzorek

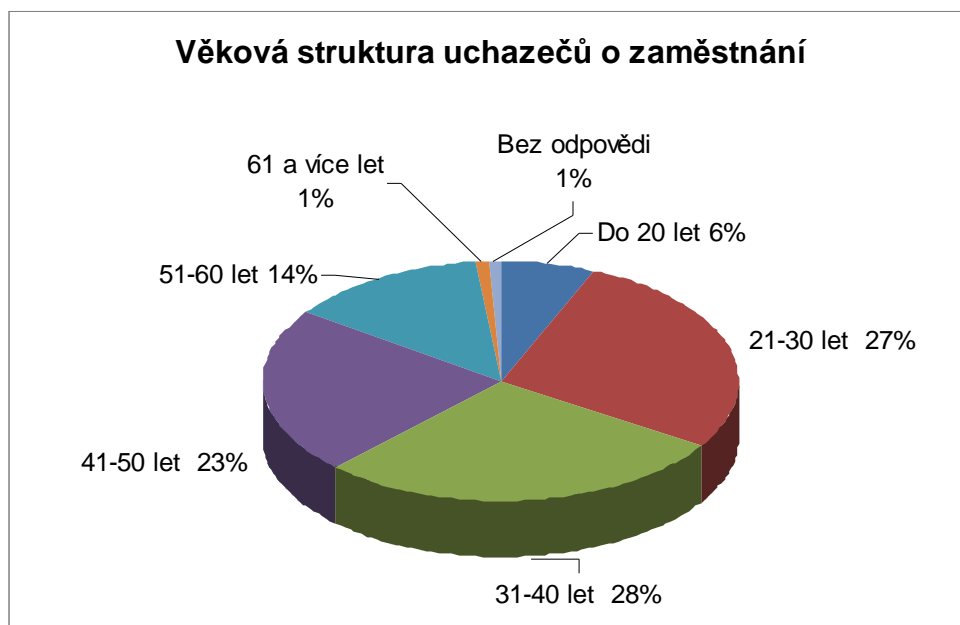
Výzkum byl uskutečněn na přelomu dubna a května 2008 a obracel se na uchazeče o zaměstnání, kteří v této době navštívili Úřad práce ve Vsetíně, ať už jako noví uchazeči nebo ti, kteří jsou zváni k pravidelným pohovorům. Těmto osobám byl administrován dotazník vytvořený autorkou (znění dotazníku viz Příloha č. D), jehož obsah byl zaměřen na vyjádření vztahu uchazečů o zaměstnání k otázce rekvalifikace. Z celkového počtu jednoho sta padesáti kusů administrovaných dotazníků se vrátilo sto jedenáct vyplněných dotazníků, což činí 74% návratnost. Vzhledem k dosti vysokému procentu návratnosti lze považovat výsledky výzkumu za dostatečně transparentní.

Z uchazečů o zaměstnání, kteří se do výzkumu zapojili, bylo 62 žen a 49 mužů. Podíl žen na celkovém počtu osob ve výzkumném vzorku tak činí 56 %. Lepší pohled na strukturu výzkumného vzorku ukazuje obrázek č. 6. Výsledek tohoto zjištění nám potvrzuje i tu skutečnost, že je v současné době evidováno na úřadu práce více žen než mužů, jak ukazuje již dříve uvedený obrázek č. 3.



Obr. č. 6 : Podíl žen a mužů ve výzkumném vzorku

Věkovou strukturu účastníků výzkumného projektu znázorňuje níže uvedený obrázek č. 7. Cílem bylo v tomto případě zjistit, ve kterých věkových kategoriích se nacházejí respondenti ve výzkumném vzorku, neboť je zřejmé, že i dosažený věk hraje důležitou roli při hledání nového zaměstnání. Také přístup k možnostem rekvalifikace se bude jistě měnit s rostoucím věkem.



Obr. č. 7: Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Z uvedeného obrázku vyplývá, že do této akce se zapojilo nejvíce respondentů ve věku 31 – 40 let, jejichž podíl činil 28 %. Jen o jedno procento méně - 27 %, tvořila skupina účastníků ve věku 21 – 30 let. Do této skupiny bezpochyby patří absolventi škol a také ženy po mateřské dovolené. Třetí významnou skupinu tvoří respondenti ve věku 41 – 50 let. Jejich podíl činil 23 %. Věková skupina 51 – 60 let byla již poměrně nižší - 14 %. Z uvedených čísel je patrné, že při plánování rekvalifikačních programů se musí Úřad práce ve Vsetíně zaměřovat na všechny věkové kategorie a neustále musí sledovat vývoj situace mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.

6.4 Vyhodnocení dotazníku

Otázka č. 1: Zúčastnili jste se již nějakých vzdělávacích programů?

Úvodní otázka dotazníku nám měla pomoci udělat si obrázek o tom, jaký mají respondenti přístup ke vzdělávání, případně jestli se již v minulosti sami nějakého vzdělávacího programu zúčastnili. Potěšitelné bylo zjištění, že celkem 57 % uchazečů (viz obrázek č. 8) na tuto otázku odpovědělo kladně. Tento výsledek totiž ukazuje, že i přes to, že se tyto lidé nacházejí v tíživé životní situaci, potřebu kontinuálního vzdělávání považují za nutnou součást své přípravy, která jim může pomoci získat nové zaměstnání.



Obr. č. 8: Účast na vzdělávacích programech

Otázka č. 2: Bylo školení pro Vás přínosem? Zúčastnil(a) byste se dalšího školení?

Nabídka různých školení a kurzů je v současné době značná. Jedná se především o různé druhy vzdělávání, ze kterých si může každý člověk vybrat to, co mu připadá nejužitečnější pro jeho další rozvoj. Z odpovědí účastníků výzkumného šetření je patrné, že se jich poměrně velká část již nějaké vzdělávací akce zúčastnila a kladně hodnotí i její přínos pro svou osobu. Celých 59 % dotazovaných považuje účast na doposud absolvovaných školeních za pozitivní, což je dobrý signál pro tvůrce školení, že jdou při tvorbě školicích programů tím správným směrem. Bez odpovědi na tuto otázku vrátilo dotazník 23 % uchazečů o zaměstnání, kteří se však budou nejspíše rekrutovat z řad uchazečů o zaměstnání, kteří doposud žádný rekvalifikační program neabsolvovali.



Obr. č. 9: Přínos absolvovaného školení

Otázka č. 3: Myslíte si, že k výkonu povolání stačí vědomosti, které jste získali studiem na škole?

I když se školnímu vzdělávání nevyhne nikdo a je mu také věnována velká pozornost, v dnešní době se již asi nikdo neobejde bez jeho dalšího prohlubování či zvyšování. Více než 3/5 (úctyhodných 63 %) účastníků výzkumného šetření zastává názor, že vzdělání získané ve školském zařízení je nutno pro výkon práce určitým způsobem doplnit. Je proto dobře, že si většina lidí tuto skutečnost uvědomuje a i když se třeba v současné době aktiv-

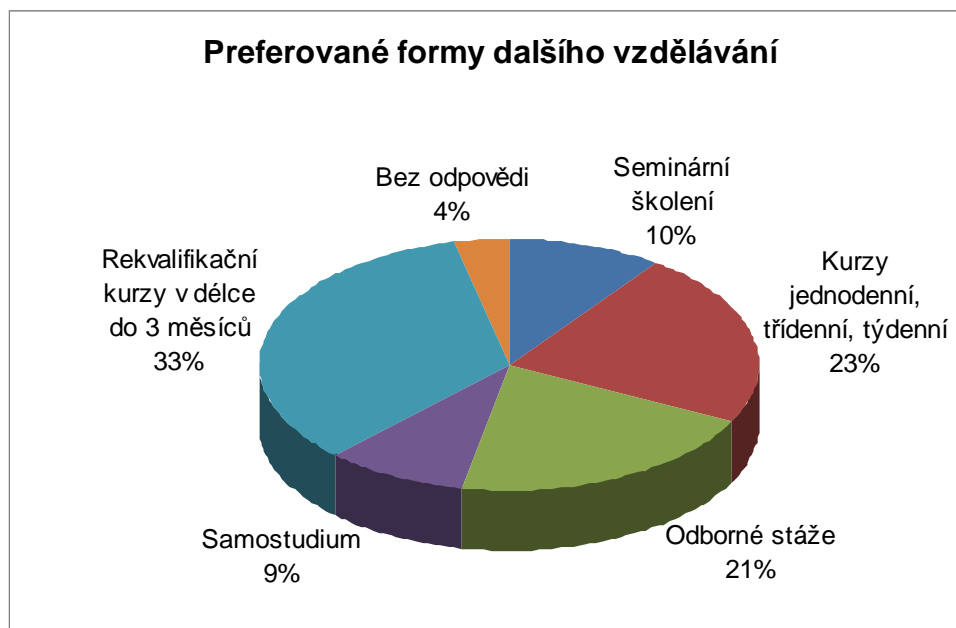
ně svému vzdělávání nevěnuje, vidí nutnost jeho doplňování v budoucnu. Z výsledků je patrné, že lze pozorovat jasnou změnu v myšlení lidí, neboť ještě před nějakým časem by spoustu lidí ani nenapadlo přemýšlet o tom, že by jim vzdělání získané ve škole nemohlo pro výkon jejich povolání stačit. Rekvalifikaci by mohli dokonce považovat za známku toho, že svoji dosavadní práci už neumí tak dobře. Procentuální vyjádření postojů respondentů je znázorněno na obrázku č. 10.



Obr. č. 10: Graf spokojenosti s doposud dosaženým studiem

Otázka č. 4: V jakých formách dalšího vzdělávání vidíte nejlepší způsob získávání nových informací pro výkon nového zaměstnání? (Při výběru kurzu specifikujte jeho délku podtržením příslušného údaje)

Nejen pro pracovníky úřadů práce, ale také pro různé vzdělávací instituce jsou odpovědi na tuto otázku velmi důležité. Dávají možnost zaměřit se na uchazeči o zaměstnání preferované typy vzdělávacích akcí i co se týká jejich délky.



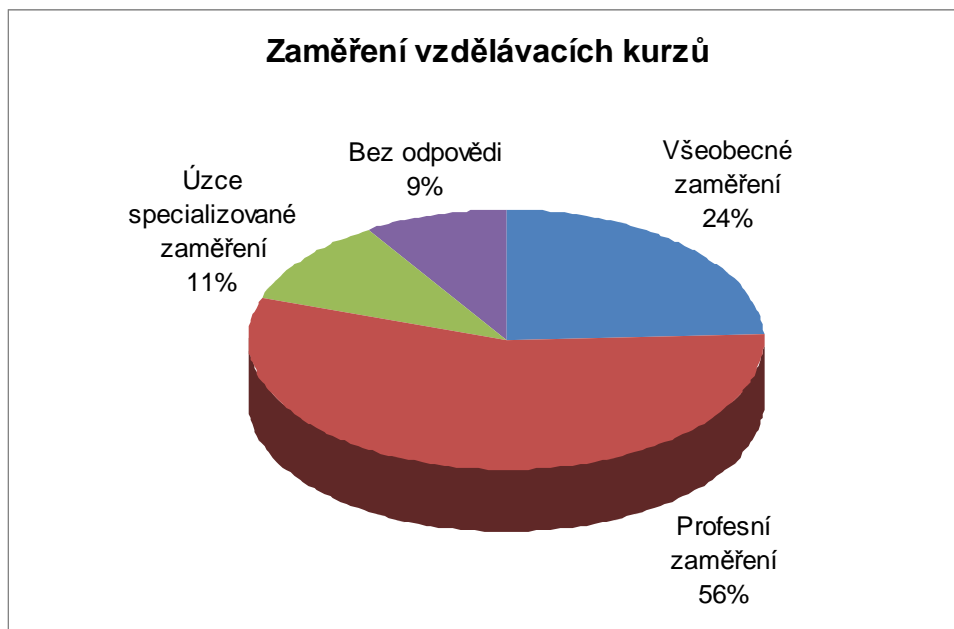
Obr. č. 11: Preferované formy dalšího vzdělávání

Jak ukazuje obrázek č. 11 jen 9 % uchazečů si myslí, že by se poznatkům, které by potřebovali pro nové zaměstnání, dokázalo naučit pomocí samostudia. Je dobře, že si většina z nich uvědomuje náročnost přípravy pro zaměstnání, hlavně v případech, kdy už mají nějakou praxi za sebou a budou nastupovat do zaměstnání v jiném, častokrát zcela odlišném oboru. Největší zájem mají uchazeči o zaměstnání o rekvalifikační kurzy.

Otázka č. 5: O jakou náplň vzdělávacího programu byste měli zájem?

Také tato otázka je pro přípravu vzdělávacích a rekvalifikačních kurzů velmi důležitá. Ukazuje se, že více než polovina respondentů – 56 % - si je vědoma toho, že účastnit se vzdělávacího programu má pro ně význam tehdy, jestliže se jedná o profesně zaměřený kurz, ve kterém získají poznatky a vědomosti právě z oboru, do kterého by měli následně nastoupit. Jen 11 % odpovědí účastníků se přiklonilo k úzce specializovanému zaměření, z čehož je patrné, že tento typ vzdělávacích programů je sice také vyhledávaný, ale jen pro malé procento uchazečů. Toto úzké zaměření totiž nedává velkou šanci na uplatnění v jiných nebo příbuzných oborech, na které by se museli opět znovu rekvalifikovat. Zde je pak výhodou spíše zaměření všeobecné, kde uchazeči o zaměstnání získají všeobecné znalosti a mohou se tak hlásit o práci na více pracovních místech. Specializaci pak mohou získat již při výkonu daného zaměstnání, ať už přímým zaučením v oboru nebo účastí na dal-

ších, i krátkodobějších kurzech či školeních. Jaké zaměření vzdělávacích kurzů upřednostňují účastníci výzkumu lze vidět níže na obrázku č. 12.

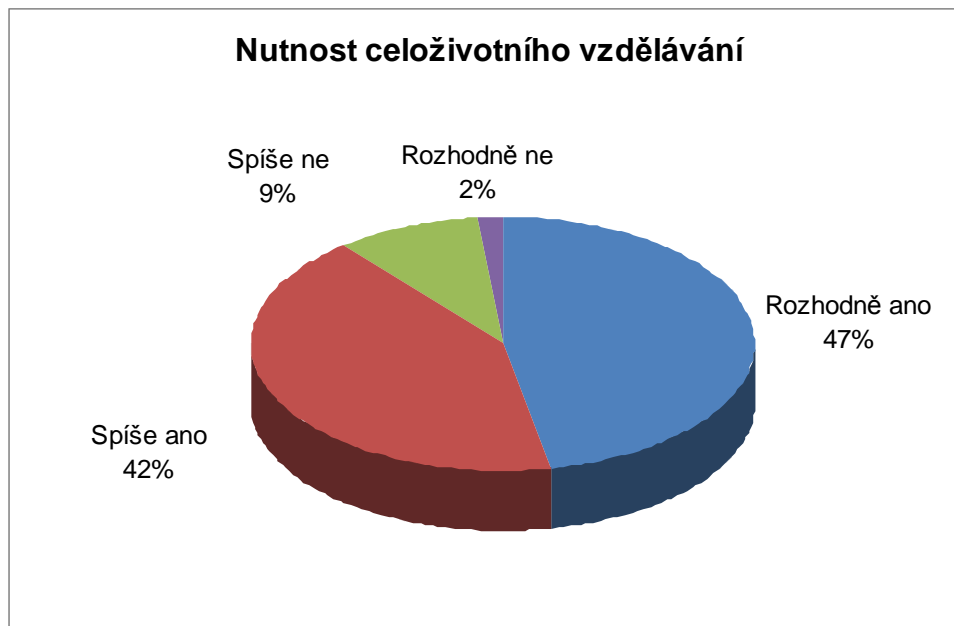


Obr. č. 12: Zaměření vzdělávacích kurzů

Otázka č. 6: Je podle Vás celoživotní vzdělávání opravdu nutné?

Cílem bylo zjistit, jak se na celoživotní, kontinuální vzdělávání dívají lidé, kteří jsou vedeni na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání. Otázka měla také vést k tomu, aby se sami zamysleli nad potřebou získávání dalších znalostí a vědomostí, které by mohli uplatnit ve svém příštím zaměstnání.

Jak ukazuje graf na následujícím obrázku, téměř 90 % všech respondentů si uvědomuje, že nutnost celoživotního vzdělávání může pozitivně ovlivnit jejich další život a usnadnit tak získání nového vhodného zaměstnání. Je to dobrá zpráva i pro ty, kteří se podílejí na tvorbě rekvalifikačních programů, neboť jejich práce tak nepřichází vniveč.

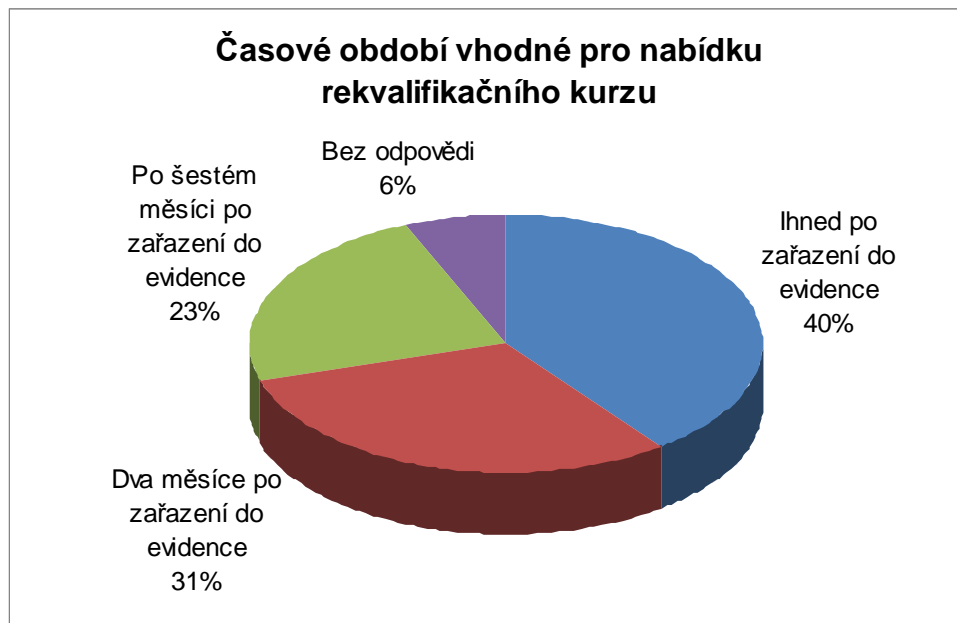


Obr. č. 13: Nutnost celoživotního vzdělávání

Otázka č. 7: V jakém časovém rozmezí je podle Vás vhodné uchazečům o zaměstnání nabízet účast v rekvalifikačních kurzech?

Když se člověk najednou ocitne v situaci, kdy zůstává bez zaměstnání a je evidován jako uchazeč o zaměstnání na úřadu práce, musí se nejdříve s touto situací nějakým způsobem vyrovnat. Nabídka k účasti na rekvalifikačním kurzu ho může zprvu zaskočit, jelikož doufá, že brzy najde zaměstnání v podobné profesi, jakou vykonával. S celou situací mu mohou pomoci jeho nejbližší, kteří budou chápat důležitost a vážnost dané situace, případně specializovaní pracovníci úřadu práce.

Jak nám ale ukázaly výsledky provedeného šetření (viz obrázek č. 14), většina námi oslovených uchazečů, celkem 40 %, se vyjádřila, že by nabídku na rekvalifikaci přivítali ihned po zařazení do evidence uchazečů. Uvědomují si, že čím dříve se rekvalifikují, tím dříve budou moci dosáhnout na novou pracovní pozici u budoucího zaměstnavatele. Dva měsíce po zařazení do evidence by bylo vhodnou dobou pro tuto nabídku pro 31 % uchazečů a nejdříve po půl roce by chtělo dostat nabídku na rekvalifikaci 23 % respondentů. Posledně zmiňovaná skupina respondentů nejspíše očekává, že i přes ztrátu zaměstnání se rychle uplatní v novém zaměstnání. Bohužel opak bývá většinou pravdou a tito lidé tak ztrácí několik drahocenných měsíců, ve kterých by již mohli získávat novou zkušenost v rekvalifikačním programu.



Obr. č. 14: Časové období vhodné pro nabídku rekvalifikačního kurzu

Z těchto výsledků lze vyvodit, že čím déle je člověk bez práce, tím více si odvyká od každodenních povinností pracujícího člověka a dává pak přednost volnému času, případně svým osobním zálibám, což se stává problémem pro jeho opětovné zapojení do práce.

Otázka č. 8: Měl by se podle Vás každý zaměstnanec sám snažit o to, aby si zvýšil či prohloubil kvalifikaci v oboru, ve kterém pracuje?

Rychlý rozvoj technologií a pracovních postupů, rozmach vědy, široká přístupnost k novým informacím – to vše je v dnešní době již běžnou záležitostí. Každý člověk, ať již zaměstnání má nebo je veden v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání, se musí těmto skutečnostem přizpůsobit a nějakým způsobem se s nimi vyrovnat. Níže uvedený obrázek č. 15 ukazuje, že přes 90 % respondentů si tuto skutečnost uvědomuje a vědí, že není nejlepší možností nechat vše jen na úřadu práce či jiným podobných zařízeních.



Obr. č. 15: Je nutná snaha o sebezvzdělávání?

Otázka č. 9: Byli byste ochotni se finančně sami podílet na své rekvalifikaci?

Tato otázka byla do dotazníku zařazena proto, abychom mohli zjistit, zda jsou uchazeči o zaměstnání ochotni se nějakým způsobem spolupodílet na svém další vzdělávání, na své rekvalifikaci a tím si i zlepšit vyhlídky na získání nového zaměstnání. Samotné rekvalifikační kurzy jsou většinou hrazeny úřadem práce a uchazeč o zaměstnání, který je do takového kurzu zařazen a pokud si plní všechny podmínky, které mu z účasti na kurzu vyplývají, získá i nárok na vyšší podporu v nezaměstnanosti. Spoluúčast na financování rekvalifikačních kurzů, byť i jen symbolická, by možná mohla vést ke svědomitějšímu přístupu k této aktivitě. Uchazeč o zaměstnání by potom měl asi větší zájem na tom, aby kurz řádně ukončil a své nově získané kvalifikace také využil.

Mezi kladným a záporným přístupem k této otázce byl v uvedených odpovědích poměrně malý rozdíl. Jednoznačné „Ano“ nebo „Ne“ odpovědělo shodně 14 % z dotazovaných, ve skupině odpovědí „Spíše ano“ nebo „Spíše ne“ se počet kladných odpovědí dostal na 32 % a počet těch záporných na 37 %. Lze z toho však také odvodit, že uchazeči o zaměstnání musejí nejprve zhodnotit svou finanční situaci a podle toho se zařídit. Snahu spolupodílet se na úhradě nákladů na rekvalifikaci budou tak mít osoby, které i po skončení zaměstnání mají dostatek prostředků, které mohou využít na rekvalifikaci. Zajisté to budou také osoby, které si uvědomují, že rekvalifikační programy jsou pro ně leckdy poslední možností jak zvýšit svoji hodnotu na trhu práce. Bohužel spousta uchazečů o zaměstnání se

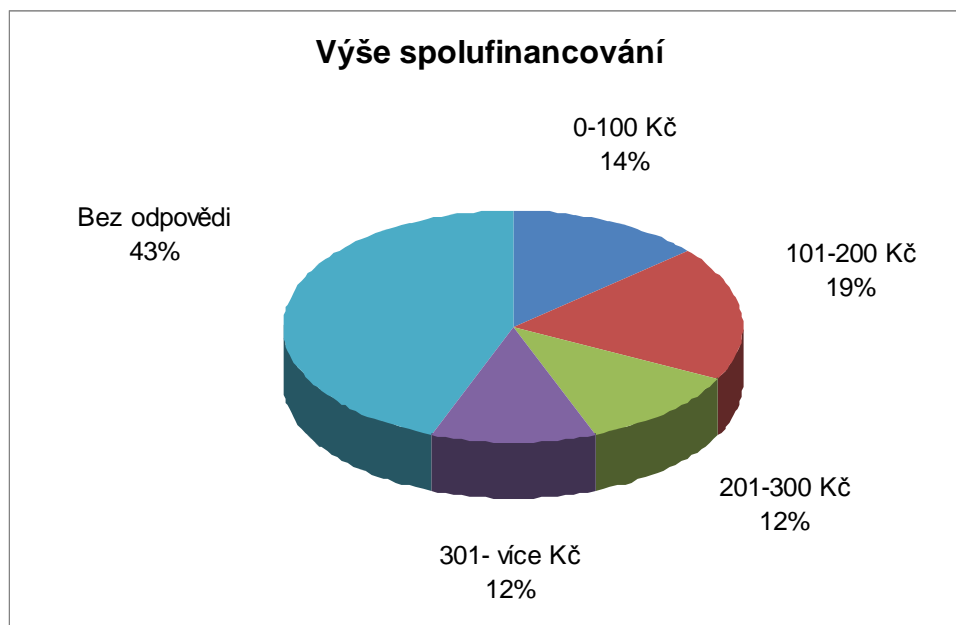
nachází v takové situaci, že jakékoliv prostředky poskytnuté na rekvalifikace by jim výrazně ohrozili jejich životní podmínky.



Obr. č. 16: Přístup ke spolufinancování rekvalifikace

Otázka č. 10: Když jste na předchozí otázku odpověděl(a) ano nebo spíše ano, jakou částku za den školení považujete za odpovídající?

Vzdělávací akce, ať už se jedná o jednodenní školení nebo dlouhodobější kurzy, jsou stále nákladnější záležitostí. Odpovědi na tuto otázku měly osvětlit postoj respondentů k otázce případného spolufinancování svých rekvalifikačních kurzů. Jak již bylo uvedeno dříve, výše případných příspěvků na rekvalifikace se bude do značné míry odvíjet od životní situace uchazečů o zaměstnání a od vnímání potřeby zvýšit si svoji kvalifikaci pro lepší uplatnění na trhu práce.



Obr. č. 17: Výše spolufinancování

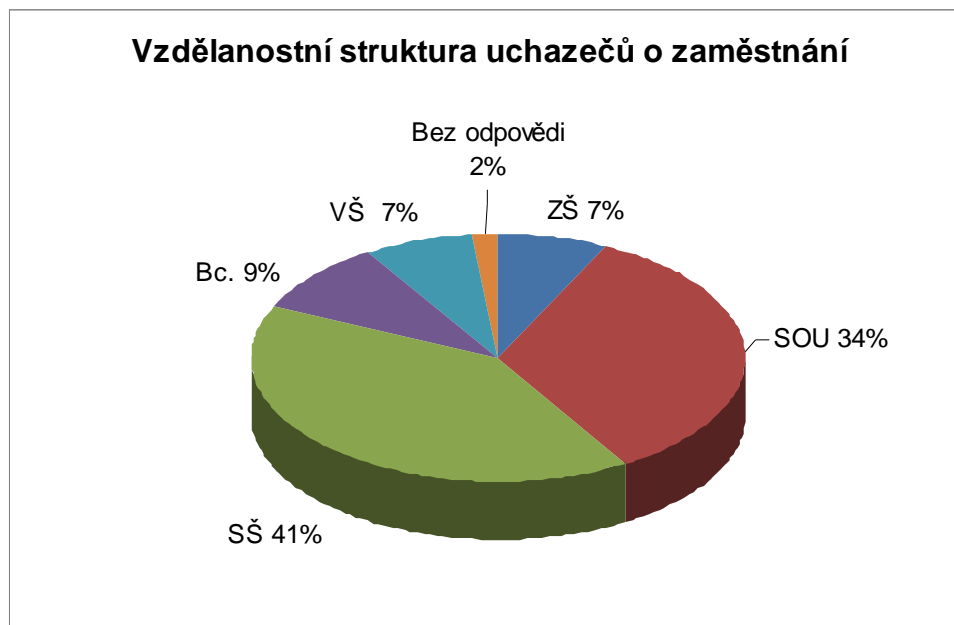
Z účastníků šetření, kteří se v otázce č. 9 vyjádřili kladně ke spolufinancování svého dalšího vzdělávání, se nakonec 43 % vůbec nevyjádřilo k částce, kterou by byli ochotni přispívat. Nejvíce, 19 % respondentů, volilo částku 101 – 200 Kč na den školení, do 100 Kč by bylo ochotno investovat 14 % z dotazovaných. Po 12 % účastníků šetření se shodně vyjádřilo pro částky 201 – 300 Kč nebo 301 a více Kč (viz obrázek č. 17).

Otázka č. 11, která se týkala pohlaví respondentů a otázka č. 12, která měla vypovídací hodnotu ohledně věkové struktury již byla popsána na stránkách výše.

Otázka č. 13: Jaké je Vaše nejvyšší získané vzdělání?

Z následujícího grafu (obrázek č. 18) lze vyčíst strukturu respondentů podle již dosažené kvalifikace. Jak je patrné z praxe i ze statistických vykazování, které shromažďuje Český statistický úřad, nejmenší procento nezaměstnaných, v našem případě se jedná o 7 %, tvoří lidé s vysokoškolským vzděláním. Takto vzdělaní lidé si snáze a rychleji nacházejí odpovídající pracovní pozice a v současné době je po nich také poptávka z řad zaměstnavatelských organizací. Důvodem je také to, že úroveň jejich kvalifikace je oproti ostatním uchazečům vyšší, čímž získávají na trhu práce u budoucích zaměstnavatelů plusové body. Je zajímavé, že se stejným procentuálním výsledkem se v našem výzkumném šetření setkáváme i v případě, že má uchazeč o zaměstnání pouze základní vzdělání. Nej-

větší skupinu pak tvoří středoškoláci (41 %) a lidé s ukončeným středním odborným učilištěm (34 %).

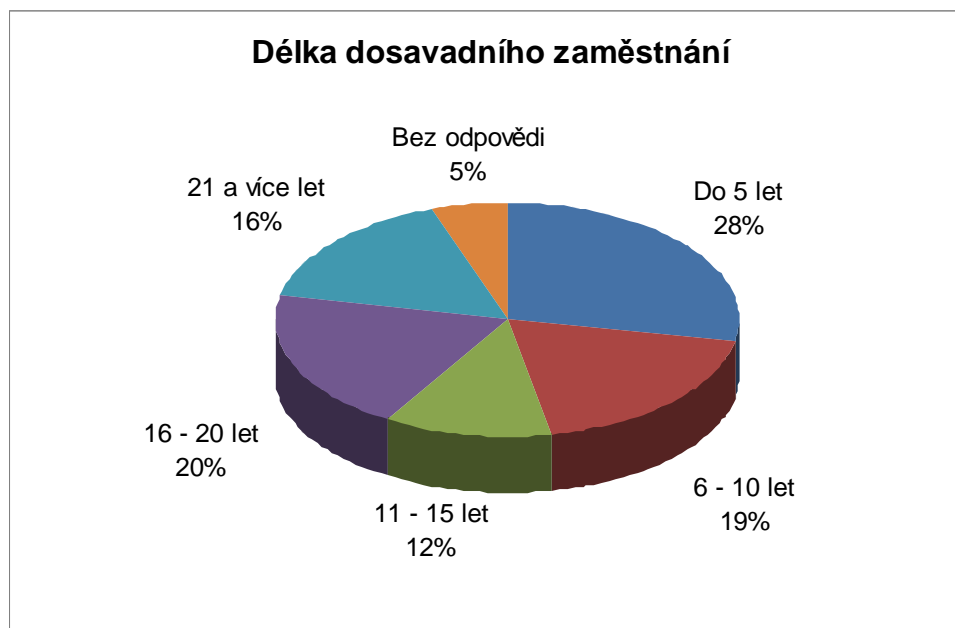


Obr. č. 18: Vzđelanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Otázka č. 14: Jaká je celková délka Vašeho dosavadního zaměstnání (zaokrouhluje na celé roky nahoru):

Získat zaměstnání je někdy věc dosti složitá, ale udržet si je často bývá ještě složitější. Možná nejvíce by na toto téma mohli povídat absolventi škol, kteří se i přes v dnešní době kvalitní vzdělání potýkají s nezájmem zaměstnavatelů. Tito sice požadují určitý typ vzdělání, ale současně si kladou i podmínku splněné praxe a tu mladí lidé, kteří vycházejí ze školních lavic nemají. V našem výzkumném vzorku se do této kategorie přihlásilo celkem 47 % respondentů. Z nich má praxi do pěti let pouze 28 %, do deseti let pak 19 % uchazečů o zaměstnání.

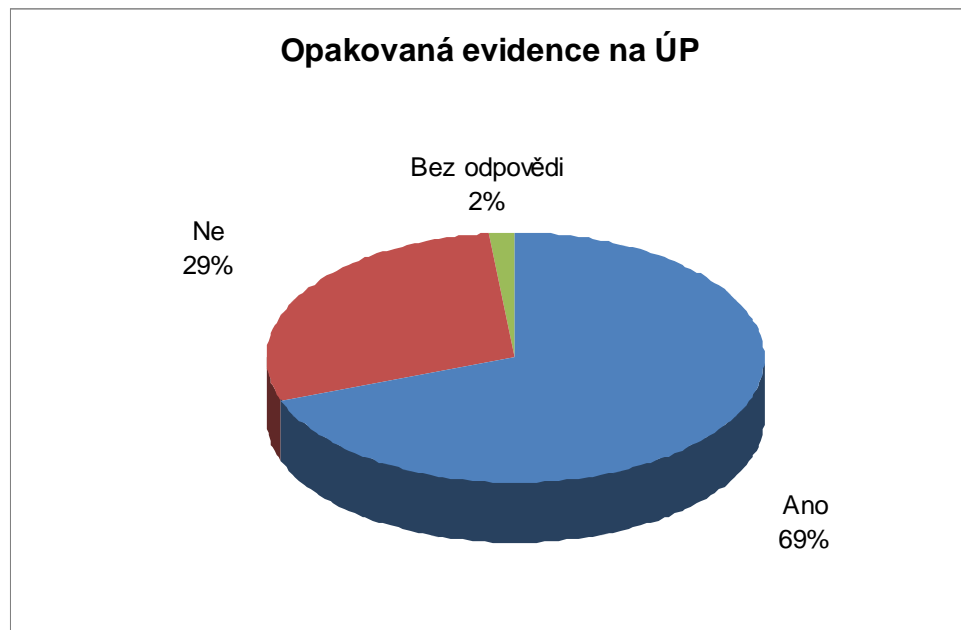
Vzhledem k tomu, že se v současné době také stále prodlužuje odchod do starobního důchodu, je zarážející, že i lidé, kteří mají již hodně let odpracováno a přijdou o zaměstnání, další jen těžce hledají. V našem případě mělo odpracováno dvacet jedna a více let 16 % uchazečů o zaměstnání, kteří byli vedeni v evidenci úřadu práce. (obr. č. 19)



Obr. č. 19: Délka dosavadního zaměstnání

Otázka č. 15: Byli jste již v minulosti vedeni v evidenci ÚP jako uchazeči o zaměstnání?

Ztráta zaměstnání, pokud není člověk dostatečně finančně zajištěn nebo vědomě pracovat nechce, je velkým zásahem do života. Když pak dojde k tomu, že se po nějakém čase „uchytí“ a práci získá, snaží se jí držet. Stává se však, a není to pouze ojedinělé, že i o tuto práci přijde a musí se opět evidovat na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Z níže uvedeného grafu na obrázku č. 20 je patrné, že velká většina z řad účastníků výzkumného šetření se do takovéto situace dostala a snaží se zaměstnání najít opakovaně. Když se situace nabytí a opětovné ztráty zaměstnání u uchazečů o zaměstnání opakuje vícekrát, klesá také sebevědomí uchazečů a snaha o jejich rekvalifikaci je čím dál těžší. Situaci ztěžuje také rostoucí věk případných uchazečů o zaměstnání. Uvedených 69 % respondentů je jistě již dosti vysoké číslo na to, abychom se zamýšleli nad možnostmi, které nám trh práce nabízí a snažili se ho co nejvíce zpřístupnit. Možná i to byl jeden z důvodů, proč se objevují i procentní vyjádření „Bez odpovědi“.

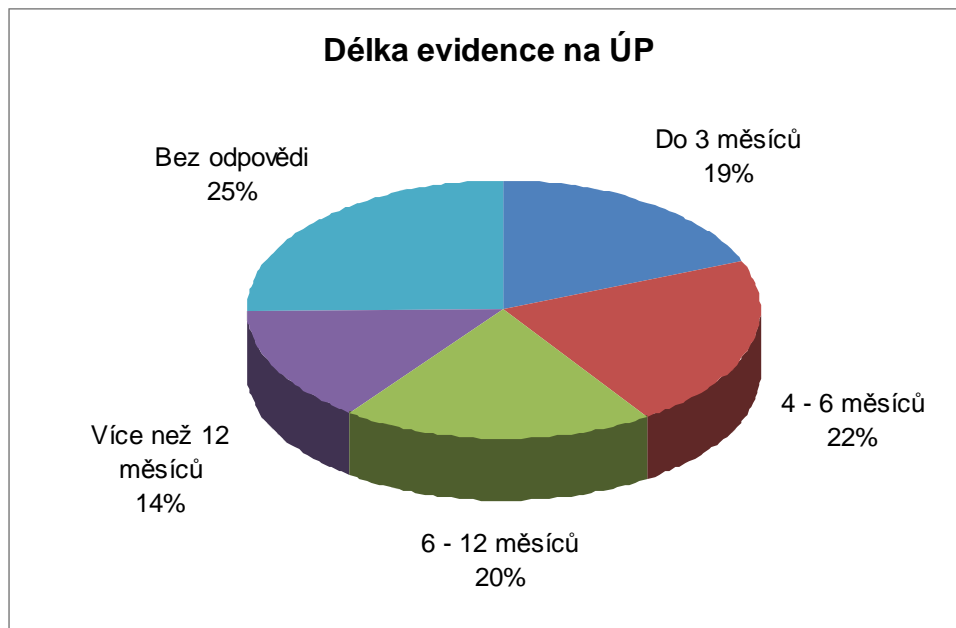


Obr. č. 20: Opakovaná evidence na ÚP

Otázka č. 16: Jestli jste na předešlou otázku odpověděli kladně, jak dlouho jste byli vedeni v evidenci úřadu práce (zaokrouhlujte na celé měsíce nahoru)?

Následující obrázek nám přibližuje dobu, po kterou byli respondenti výzkumného šetření, kteří na předešlou otázku odpověděli „Ano“, vedeni v evidenci Úřadu práce ve Vsetíně jako uchazeči o zaměstnání.

Poměrně velká část uchazečů, celá jedna čtvrtina, se však k této otázce vůbec nevyjádřila. Je to způsobeno zřejmě i tím, že připomínat si jak dlouho už se člověk snaží najít vhodné zaměstnání a stále marně, není nic příjemného.



Obr. č. 21: Délka evidence na ÚP

6.5 Zhodnocení předpokladů

Před vlastním zahájením výzkumného projektu byly autorkou stanoveny hypotézy, které měly být samotným šetřením potvrzeny nebo vyvráceny.

První hypotézou byl předpoklad, že většina uchazečů o zaměstnání má zájem o profesní rekvalifikace.

Tento předpoklad autorky se potvrdil. Samotný výzkum prokázal, že většina uchazečů o zaměstnání (56 % uchazečů) preferuje při rekvalifikačních profesní zaměřených vzdělávacích programů. Výsledky potvrzující tuto skutečnost ukazuje obrázek č. 12 uvedený v předchozím textu. Je patrné, že uchazeči preferují profesní zaměřených rekvalifikačních kurzů zejména proto, že v nich vidí možnosti svého zlepšení právě v oboru, do kterého by chtěli po absolvování kurzu nastoupit. Jedná se jistě o rozumnější volbu, než kdyby uchazeči preferovali všeobecné zaměřených kurzů. Takové zaměřených většinou potenciální zaměstnavatelé neocenují, protože v konečném důsledku takto rekvalifikovaný uchazeč o zaměstnání nic nového do firmy nepřináší. Navíc si jej musí zaměstnavatel ještě dodatečně profesně vyškolit, čímž se takový uchazeč stává pro zaměstnavatele nezajímavým.

Druhá hypotéza zněla, že předpokládáme, že většina uchazečů o zaměstnání není ochotna se podílet na spolufinancování své rekvalifikace.

Tato hypotéza stanovená autorkou se také potvrdila. Vycházela z předpokladu, že uchazeči o práci se díky ztrátě zaměstnání dostávají to obtížné životní situace, ve které jednu z velkých rolí hraje nedostatek finančních prostředků. Jakýkoliv další dodatečný výdaj by tudíž pro ně byl velice zatěžující, i když by mohl přispět k jejich rychlejšímu návratu do pracovního procesu. Jak ukazuje obrázek č. 16, proti spolufinancování se vyslovilo 51 % respondentů výzkumu. Nicméně výsledek je spíše překvapující, protože z výzkumu vyplynulo, že spousta uchazečů o zaměstnání je ochotna si částečně hradit náklady na rekvalifikaci, což dříve nebylo moc zvykem. Svědčí to o tom, že uchazeči o zaměstnání jsou již lépe informováni o tom, co pro ně absolvování rekvalifikačního kurzu může v budoucnu znamenat. Uvědomují si, že díky absolvované rekvalifikaci budou moci dostávat větší příspěvky v nezaměstnanosti, že se jim bude lépe hledat práce, že opět získají cenu na pracovním trhu.

Poslední, třetí hypotézou bylo, že většina uchazečů o zaměstnání v opakované evidenci úřadu práce prošla nějakým rekvalifikačním kurzem/programem.

I poslední hypotéza byla výzkumem potvrzena. Podle výsledků, které ukazuje obrázek č. 8 celých 57 % respondentů se vyslovilo, že se již nějakých vzdělávacích programů zúčastnilo. Relativně vysoké číslo je známkou toho, že i když se lidé ocitnou v těžké životní situaci, stále si uvědomují potřebu doplnění svého získaného vzdělání např. formou rekvalifikací.

7 NÁVRH VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

Jedním z cílů této diplomové práce bylo připravit návrh vzdělávacího programu, který by bylo možno využít v rámci pořádání rekvalifikačních kurzů Úřadem práce ve Vsetíně.

Jak vyplynulo z odpovědí uvedených v dotazníku, většina respondentů, celých 56 %, vidí jako vhodné zaměření rekvalifikačního kurzu na profesní obor, do kterého by mohli po absolvování kurzu nastoupit. Uskutečnit takové školení přímo zaměřené na výkon určité činnosti je přínosné jak pro zaměstnavatele, tak i pro úřad práce, protože absolventi takového kurzu potom snadněji naleznou uplatnění a zaměstnavatelé už se nemusí po přijetí takto rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání starat o jejich dodatečné proškolení v oboru. Vzhledem k tomu, že celé tři čtvrtiny respondentů sdělili ve výzkumném šetření, že mají středoškolské vzdělání (41 %) nebo jsou absolventy středního odborného učiliště (34 %), je kurz koncipován právě pro tuto kvalifikační úroveň.

Po vyhodnocení dostupných možností, které se nabízejí pro realizaci rekvalifikačního vzdělávacího programu a po konzultacích autorky s pracovníky Úřadu práce ve Vsetíně byl vybrán kurz, který je zaměřen na práci s programem AutoCAD.

Práce s počítačovými programy je v současné době velmi žádanou záležitostí zejména u technicky zaměřených pracovních míst. Taková místa jsou v dnešní době zaměstnavateli ve větší míře požadována a u nejednoho z nich se objevuje právě požadavek na znalost práce s programem AutoCAD. Absolvování rekvalifikačního kurzu se pak pro uchazeče o zaměstnání stává celkem silnou konkurenční výhodou v boji o volná pracovní místa na trhu práce. Jelikož se jedná o program, který se stále vyvíjí, je potřeba stávající vědomosti stále obnovovat. To se týká lidí, kteří tento program používají v každodenní praxi i o nové zájemce, jež o získání těchto znalostí usilují. Jedná se o pracovní činnost, která se vztahuje především ke strojírenské výrobě. Pomocí tohoto programu se vytváří technická dokumentace potřebná pro vlastní výrobu strojních součástí.

7.1 Základní údaje kurzu/vzdělávacího programu

Prvotními údaji, které se u každého rekvalifikačního vzdělávacího programu uvádějí, jsou identifikační údaje poskytovatele školení, to znamená název vzdělávací instituce, která bude rekvalifikační kurz zabezpečovat po teoretické stránce, její adresa a také jméno

kontaktní osoby, která může poskytovat doplňující informace ke vzdělávacímu programu a dále telefonní a e-mailové spojení na tuto osobu. Jednou ze všeobecně vyžadovaných podmínek je, aby vzdělávací organizace měla udělenou příslušnou akreditaci, aby konečné potvrzení o absolvování kurzu mělo obecnou platnost.

Předpokládáme, že tohoto úkolu se zhostí buď Střední průmyslová škola strojnická ve Vsetíně nebo Střední odborné učiliště, které se zaměřuje na strojírenské obory. Lektory by tedy byli kvalifikovaní pedagogové, kteří mají zkušenosti s výukou technických oborů. Pro danou výuku má také školské zařízení požadovanou akreditaci od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

Pro to, aby se uchazeči o zaměstnání o námi navrhovaný rekvalifikační program zajímali, musí je nejprve zaujmout jeho název. Ten by měl stručně vyjadřovat téma, na které je kurz zaměřen. Proto byl vybrán název „Práce s programem AutoCAD“.

Další důležitou podmínkou při stanovování návrhu kurzu je to, pro koho je takový program určen. Cílovou skupinou pro námi navrhovaný rekvalifikační program jsou zájemci ve věku nad 18 let, kteří získali střední odborné vzdělání ve strojírenském oboru.

Délka kurzu je plánována na 192 hodin, ve kterých bude uchazečům lektory nejprve teoreticky přiblížena problematika a poté si prakticky vyzkoušejí práci s vlastním programem AutoCAD.

7.1.1 Stručná anotace kurzu

Pro udržení konkurenceschopnosti musejí výrobci ve všech oblastech snižovat provozní náklady, zvyšovat produktivitu práce, dodávat včas kvalitnější výrobky, snažit se zdokonalovat prodejní procesy a posilovat vzájemnou spolupráci i s jinými organizacemi.

Cílem rekvalifikačního kurzu je uvést účastníky vzdělávacího programu do základů problematiky práce se softwarovým programem AutoCAD. Jedná se o nejmodernější software pro 2D a 3D projekci, s jehož pomocí se dají vytvářet, řídit a sdílet projektová data. Tímto způsobem lze zjednodušit a hlavně zdokonalit proces od návrhu po výrobu.

Program kurzu bude rozdělen do několika částí, z nichž každá se bude týkat určitého tématu tak, aby se účastníci kurzu postupně naučili základům cizojazyčné terminologie, základům čtení výkresové dokumentace, základním postupům při tvorbě nové výkresové

dokumentace, využívání platných norem ISO (-nutnost). Součástí bude i rozvoj představitvosti a logického úsudku při realizaci výkresové dokumentace.

Na závěr rekvalifikačního kurzu budou jeho účastníci přezkoušeni formou samostatného vypracování zadaného úkolu a bude jim vydáno osvědčení o účasti na tomto kurzu.

Návrh informačního letáku viz příloha II.

ZÁVĚR

Cílem diplomové práce bylo zaměřit se na zmapování a přiblížení situace na trhu práce v bývalém okrese Vsetín, který v současné době patří do Zlínského kraje. Protože tato oblast je dosti široká, zaměřuje se tato práce pouze na některé její části. Šetření bylo prováděno ve spolupráci s Úřadem práce ve Vsetíně, který patří v rámci kraje k jednomu z největších. Výsledkem je určení současné situace na trhu pracovních sil v rámci bývalého okresu Vsetín a navržení obsahu nového rekvalifikačního vzdělávacího programu pro uchazeče o zaměstnání. Těchto cílů bylo v diplomové práci dosaženo.

Pro účel výzkumného šetření byla zvolena metoda založená na vytvoření, distribuci a následném vyhodnocení dotazníků, ve kterých respondenti výzkumu (uchazeči o zaměstnání) vyjadřovali svůj postoj k problematice nezaměstnanosti. Výzkumný vzorek zahrnoval celkem 150 respondentů, kteří měli odpovídat na celkem 16 otázek. Dotazníky byly distribuovány uchazečům o zaměstnání ve spolupráci s pracovníky Úřadu práce ve Vsetíně, přičemž respondentům byla zaručena anonymita jejich odpovědí. Díky vysoké míře návratnosti dotazníků (téměř 74 %) jsou získané odpovědi dostatečně transparentní pro následná rozhodnutí, která jsou na základě výzkumu přijímána. Co se týče složení výzkumného vzorku, mírnou převahu měly ženy a to v počtu 56 % ze všech vyplněných dotazníků. Věková struktura respondentů byla přibližně vyrovnaná, pouze v nejnižší a nejvyšší kategorii (do 20 let a nad 61 let) bylo respondentů v poměru k ostatním skupinám méně. Je to celkem logické, neboť v první skupině většina osob ještě studuje a v poslední skupině už jsou osoby připravující se na odchod do důchodu.

Před samotným výzkumným šetřením došlo ke stanovení následujících hypotéz, které byly všechny vlastním výzkumem potvrzeny:

1. Předpokládáme, že většina uchazečů o zaměstnání má zájem o profesní rekvalifikace.

Výzkum potvrdil, že celých 56 % uchazečů o zaměstnání preferuje při výběru rekvalifikačních programů ty s profesním zaměřením. Je to zejména z toho důvodu, že v nich spatřují dobrou příležitost získání zkušeností v oboru, ve kterém by se chtěli uplatnit.

2. Předpokládáme, že většina uchazečů o zaměstnání není ochotna se podílet na spolufinancování své rekvalifikace.

Proti spolufinancování se vyslovilo 51 % respondentů. Výsledek je ovlivněn zejména tíživou životní situací, do které se nezaměstnaný člověk dostává a která s sebou nese i problémy ve finanční oblasti. Nezaměstnaný člověk si přeci jen více rozmyslí, jestli nějakou korunu dá na rekvalifikační program, když v některých případech nemá ani na zaplacení životně důležitých prostředků.

3. Předpokládáme, že většina uchazečů o zaměstnání v opakované evidenci úřadu práce prošla nějakým rekvalifikačním kurzem/programem.

Výsledky výzkumu ukázaly, že 57 % uchazečů o zaměstnání se již nějakých rekvalifikačních programů v minulosti zúčastnilo, což ukazuje, že i když se lidé ocitnou bez práce, snaží se podnikat smysluplné kroky k jejímu opětovnému nalezení. A absolvování rekvalifikačního programu je určitě jedním z dobrých rozhodnutí.

Jak vyplynulo z výzkumného šetření, stávají se rekvalifikační programy jednou z hlavních zbraní proti růstu míry nezaměstnanosti. Jejich absolvování přináší uchazečům o zaměstnání zlepšení jejich vyhlídek na trhu práce a stává se jejich konkurenční výhodou vůči ostatním uchazečům. Potenciální zaměstnavatel pak dává většinou přednost těm uchazečům, kteří jsou již proškoleni v jím vyžadovaném profesním oboru. Právě profesní zaměření je u dotazovaných respondentů nejčastěji zmiňovanou oblastí, ve které by chtěli absolvovat některý z rekvalifikačních vzdělávacích programů.

Na základě výsledků výzkumu byl sestaven návrh obsahu nového profesně zaměřeného rekvalifikačního vzdělávacího programu, který by měl v rámci bývalého okresu Vsetín doplnit stávající nabídku Úřadu práce ve Vsetíně a poskytnout uchazečům o zaměstnání možnost získat vzdělání v oblasti, která je v současné době u potenciálních zaměstnavatelů hojně žádaná. Zvolen byl kurz, který bude zaměřen na práci s programem AutoCAD.

V dnešní době se jedná o program, který je stále častěji vyžadován ze strany zaměstnavatelů a jeho znalost se tak stává dobrou konkurenční výhodou na trhu práce. Z možných poskytovatelů tohoto typu školení byla autorkou doporučena Střední průmyslová škola strojnická ve Vsetíně, která má v dané oblasti dostatek kvalifikovaného personálu, jež může předávat své zkušenosti účastníkům kurzu a navíc má potřebnou akreditaci k výuce zmiňovaného oboru, čímž bude zabezpečeno, že certifikát vydaný po ukončení rekvalifikačního kurzu bude mít obecnou platnost.

Rekvalifikační kurz je plánován pro osoby starší 18 let s minimálně středním odborným vzděláním ve strojírenském oboru a měl by trvat 192 hodin. Po absolvování kurzu budou účastníci přezkoušeni a bude jim vydán certifikát.

Rekvalifikace se v dnešní rychle se měnící společnosti stává jednou z podstatných věcí, které se dotýkají života každého člověka a zvláště pak těch osob, které přišli o zaměstnání a vyvíjejí nyní snahu o nalezení nějakého nového. Rekvalifikace tak umožňuje lidem návrat do běžného pracovního i společenského života.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Eurolex Bohemia, 2. vydání, 2003. ISBN 80-86432-23-8
- BOČKOVÁ, V. *Celoživotní vzdělávání – výzva nebo povinnost?* Olomouc: Univerzita Palackého. 2000, 1. vydání, 56 s., ISBN 80-244-0155-X
- BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 1. vydání, 2002. ISBN 80-247-9006-8
- CORFIELD, R. *Přijímací pohovor*. Gliwice, Polsko: Helion, 2002. ISBN 83-7361-987-9
- Data pro školní a studentské práce | ČSÚ [cit. 2008-04-10]. Dostupné z www: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/data_pro_skolni_a_studentske_prace
- EUROPA – Přehled činností Evropské unie – Zaměstnanost a sociální věci [cit. 2008-05-11]. Dostupné z www: http://europa.eu/pol/socio/print_overview_cs.htm
- JESENSKÝ, J. *Andragogika a gerontagogika handicapovaných*. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-7184-823-9
- KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál, 5. vydání, 2006. ISBN 80-7367-181-6
- Listina základních práv a svobod [cit. 2008-04-06]. Dostupné z www: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>
- NAKONEČNÝ, M. *Motivace pracovního jednání a její řízení*. Praha: Profit, 1992. ISBN 80-85603-01-2
- Práva a povinnosti uchazeče a zájemce [cit. 2008-04-15]. Dostupné z www: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch
- SIEGEL, Z. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání. Špičkové rady, tipy a příklady pro uchazeče o zaměstnání*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2005. ISBN 80-247-1388-8
- URBAN, J. *Základy teorie národního hospodářství*. Praha: ASPI Publishing, 1. vydání, 2003. ISBN 80-86395-72-3
- Týden zaměstnanosti příležitostí k debatě o evropské politice [cit. 2008-05-11]. Dostupné z www: http://ec.europa.eu/news/employment/070605_1_cs.htm
- Zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti v platném znění

Zákon ČNR 9/1991 Sb. o zaměstnanosti a působnosti orgánů České Republiky na úseku zaměstnanosti v platném znění

Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS | ČSÚ [cit. 2008-04-06]. Dostupné z www: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps

Úřední věstník Evropské unie

Výroční zpráva ÚP ve Vsetíně z roku 2005

Výroční zpráva ÚP ve Vsetíně z roku 2006

Výroční zpráva ÚP ve Vsetíně z roku 2007

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. č. 1: Organizační struktura ÚP ve Vsetíně	30
Obr. č. 2: Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Vsetín	33
Obr. č. 3: Struktura uchazečů o zaměstnání podle pohlaví	34
Obr. č. 4: Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku	35
Obr. č. 5: Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti	36
Obr. č. 6: Podíl žen a mužů ve výzkumném vzorku	46
Obr. č. 7: Věková struktura uchazečů o zaměstnání	46
Obr. č. 8: Účast na vzdělávacích programech	47
Obr. č. 9: Přínos absolvovaného školení	48
Obr. č. 10: Graf spokojenosti s doposud dosaženým studiem	49
Obr. č. 11: Preferované formy dalšího vzdělávání	50
Obr. č. 12: Zaměření vzdělávacích kurzů	51
Obr. č. 13: Nutnost celoživotního vzdělávání	52
Obr. č. 14: Časové období vhodné pro nabídku rekvalifikačního kurzu	53
Obr. č. 15: Je nutná snaha o sebevzdělávání?	54
Obr. č. 16: Přístup ke spolufinancování rekvalifikace	55
Obr. č. 17: Výše spolufinancování	56
Obr. č. 18: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání	57
Obr. č. 19: Délka dosavadního zaměstnání	58
Obr. č. 20: Opakovaná evidence na ÚP	59
Obr. č. 21: Délka evidence na ÚP	60

SEZNAM TABULEK

Tab. č. 1: Obecná míra nezaměstnanosti v ČR podle krajů - uváděno v %	32
Tab. č. 2: Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku	35
Tab. č. 3: Výše poskytované podpory v nezaměstnanosti	37
Tab. č. 4: Počet uchazečů se zdravotním postižením	38
Tab. č. 5: Počty ekonomických subjektů (ES) a zaměstnanců dle údajů OSSZ	39
Tab. č. 6: Počet vytvořených pracovních míst v rámci jednotlivých nástrojů APZ s finančním příspěvkem úřadu práce.	40
Tab. č. 7: Počet zařazených do rekvalifikačního kurzu	43
Tab. č. 8: Vzhled výzkumného šetření	44

SEZNAM PŘÍLOH

P I: Dotazník

P II: Návrh informačního letáku

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

DOTAZNÍK

Dobrý den,

do rukou se Vám dostal dotazník, který je součástí diplomové práce na téma „Vzdělávací program pro klienty Úřadu práce ve Vsetíně“. Tento dotazník je zcela anonymní a veškeré údaje, které uvedete, budou použity pouze pro účely osobního výzkumného projektu. Vyplnění dotazníku nepotrvá dlouho a zabere Vám asi 10 minut.

Vámi zvolené varianty odpovědí označte křížkem.

Předem děkuji za vyplnění tohoto dotazníku.

1. Zúčastnili jste se již nějakých vzdělávacích programů?

- Ano Ne

2. Bylo školení pro Vás přínosem? Zúčastnil(a) byste se dalšího školení?

- Rozhodně ano Spíše ano Spíše ne Rozhodně ne

3. Myslíte si, že k výkonu povolání stačí vědomosti, které jste získali studiem na škole?

- Rozhodně ano Spíše ano Spíše ne Rozhodně ne

4. V jakých formách dalšího vzdělávání vidíte nejlepší způsob získávání nových informací pro výkon nového zaměstnání? (Při výběru kurzu specifikujte jeho délku podtržením příslušného údaje)

- Seminární školení
- Kurzy jednodenní, třídenní, týdenní
- Odborné stáže
- Samostudium
- Rekvalifikační kurzy v délce do 3 měsíců

5. O jakou náplň vzdělávacího programu byste měli zájem?

- Všeobecné zaměření Profesní zaměření Úzce specializované zaměření

6. Je podle Vás celoživotní vzdělávání opravdu nutné?

- Rozhodně ano Spíše ano Spíše ne Rozhodně ne

7. V jakém časovém rozmezí je podle Vás vhodné uchazečům o zaměstnání nabízet účast v rekvalifikačních kurzech?

- Ihned po zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.
 Dva měsíce po zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.
 Po šestém měsíci po zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.

8. Měl by se podle Vás každý zaměstnanec sám snažit o to, aby si zvýšil či prohloubil kvalifikaci v oboru, ve kterém pracuje?

- Rozhodně ano Spíše ano Spíše ne Rozhodně ne

9. Byli byste ochotni se finančně sami podílet na své rekvalifikaci?

- Rozhodně ano Spíše ano Spíše ne Rozhodně ne

10. Když jste na předchozí otázku odpověděl(a) ano nebo spíše ano, jakou částku za den školení považujete za odpovídající?

- 0-100 Kč 101-200 Kč 201-300 Kč 301- více Kč

11. Jaké je Vaše pohlaví?

- Muž Žena

12. Jaký je Váš věk:

- do 20 let 21-30 let 31-40 let 41-50 let 51-60 let 61 a více let

13. Jaké je Vaše nejvyšší získané vzdělání?

- ZŠ SOU SŠ Bc. VŠ
 Jiné (doplňte jaké).....

14. Jaká je celková délka Vašeho dosavadního zaměstnání (zaokrouhlujte na celé roky nahoru):

do 5 let 6 - 10 let 11 - 15 let 16 - 20 let 21 a více let

15. Byli jste již v minulosti vedeni v evidenci ÚP jako uchazeči o zaměstnání?

Ano Ne

16. Jestli jste na předešlou otázku odpověděli kladně, jak dlouho jste byli vedeni v evidenci úřadu práce (zaokrouhlujte na celé měsíce nahoru)?

do 3 měsíců 4 - 6 měsíců 6 - 12 měsíců více než 12 měsíců

Děkuji Vám, že jste obětovali svůj čas a vyplnili tento dotazník.

Bc. Jana Zezulková

2. ročník magisterského studia

Obor Sociální pedagogika

FHS UTB ve Zlíně

PŘÍLOHA P II: NÁVRH INFORMAČNÍHO LETÁKU

Úřad práce ve Vsetíně

ve spolupráci se Střední průmyslovou školou strojnickou Vsetín

uspořádá

rekvalifikační kurz

Práce s programem AutoCAD

Vstupní znalosti	Věk nad 18 let, střední odborné vzdělání ve strojírenském oboru.
Zaměření	Získání základů odborných znalostí a dovedností v práci se softwarovým programem AutoCAD.
Obsah	Základy cizojazyčné terminologie, technické kreslení, čtení výkresové dokumentace a její tvorba, normy ISO, modelová dokumentace.
Počet hodin	192 hodin teorie a praxe