

Role Úřadu práce Olomouckého kraje v oblasti vzdělávání ke snížení nezaměstnanosti

Bc. Dagmar Štoplová

Diplomová práce
2017



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2016/2017

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Dagmar Štoplová**
Osobní číslo: **H140363**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Role Úřadu práce Olomouckého kraje v oblasti vzdělávání ke snížení nezaměstnanosti**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti nezaměstnanosti a vzdělávání.
Příprava metodiky výzkumné části.
Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníku.
Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

KELLER, J., TVRDÝ, L. *Vzdělanostní společnost?* Praha: Slon, 2008. ISBN 978-80-86429-78-6.

MUŽÍK, J. *Managament ve vzdělávání dospělých.* Praha: Eurolex Bohemia, 2000. ISBN 80-86432-00-9.

BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J. & BOLELOUCKY, Z. *Nezaměstnanost.* Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

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

CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu.* Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.

Vedoucí diplomové práce:

PhDr. Helena Skarupská, Ph.D.

Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce:

22. listopadu 2016

Termín odevzdání diplomové práce:

20. dubna 2017

Ve Zlíně dne 22. listopadu 2016


doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 5. 4. 2017

J. Hájek

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ABSTRAKT

Diplomová práce se zabývá službami úřadu práce, které se podílejí na udržitelnosti zaměstnanosti v Olomouckém kraji. Je zaměřena na analýzu potřeb dalšího vzdělávání dospělých k této problematice, pomocí projektů spolufinancovaných Evropskou unií. Tato práce objasňuje základní pojmy týkající se úřadu práce, nezaměstnanosti, dalšího vzdělávání dospělých a projektu „*Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji II!*“. Praktická část je zaměřena na výzkum zvýšení úrovně odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců zaměstnavatelů ve vybraných ekonomických činnostech v Olomouckém kraji. Cílem diplomové práce je zjistit, zda podpora dalšího vzdělávání zaměstnanců měla vliv na udržení zaměstnanosti vzdělávaných zaměstnanců.

Klíčová slova:

úřad práce, nezaměstnanost, vzdělávání dospělých, projekt „*Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji II!*“

ABSTRACT

The central theme of this master's thesis are services of labour office that contribute to the sustainability of the employment in the Olomouc Region. It focuses on the analysis of needs and requirements of the adult education in this area through the projects co-financed by the European Union.

This paper clarifies the basic terms related to the labour office, unemployment, the adult education, and the project "*Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji II!*".

The practical part focuses on the research of increasing of the level of professional knowledge, skills and competencies of employees in the selected economic activities in the Olomouc Region.

Keywords:

labour office, unemployment, adult education, project „*Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji II!*“

Děkuji PhDr. Heleně Skarupské, Ph.D. za ochotu, vstřícnost a cenné rady při vedení diplomové práce.

Děkuji také manželovi a dětem za trpělivost, pomoc a podporu po celou dobu studia.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma "Role Úřadu práce Olomouckého kraje v oblasti vzdělávání ke snížení zaměstnanosti" zpracovala samostatně za použití odborné literatury, uvedené v seznamu použitých pramenů, který je součástí této práce.

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

Bc. Dagmar Štoplová

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY	13
1.1 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	15
1.2 ORGANIZAČNÍ STRUKTURA	16
2 NEZAMĚSTNANOST	24
2.1 NEZAMĚSTNANOST V OLOMOUCKÉM KRAJI	24
2.2 PŘÍČINY VZNIKU NEZAMĚSTNANOSTI	27
2.2.1 Frikční nezaměstnanost	28
2.2.2 Strukturální nezaměstnanost	29
2.2.3 Cyklická a sezónní nezaměstnanost	29
2.2.4 Skrytá nezaměstnanost	30
2.2.5 Neúplná zaměstnanost, nepravá nezaměstnanost.....	30
2.2.6 Technologická nezaměstnanost.....	30
2.2.7 Dobrovolná, nedobrovolná nezaměstnanost	30
2.3 MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI	30
2.4 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH.....	31
2.4.1 Mladší věková skupina do 30 let.....	31
2.4.2 Starší lidé.....	33
2.4.3 Ženy.....	34
2.4.4 Zdravotně postižení lidé	34
2.4.5 Lidé bez kvalifikace	36
2.4.6 Romské etnikum.....	36
2.4.7 Migranti	38
3 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	39
3.1 FORMY VZDĚLÁVÁNÍ.....	43
3.2 CELOŽIVOTNÍ UČENÍ.....	44
4 PROJEKT VZDĚLÁVEJTE SE PRO RŮST V OLOMOUCKÉM KRAJI II!	48
II PRAKTICKÁ ČÁST	53
5 METODIKA VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ	54

5.1	CÍL	54
5.2	VÝZKUMNÝ VZOREK	54
5.3	TECHNIKA VÝZKUMU	55
5.4	VÝZKUMNÉ OTÁZKY A HYPOTÉZY	56
5.5	DEFINOVÁNÍ PROMĚNNÝCH A ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ DAT	57
5.6	VLASTNÍ VÝZKUM	57
5.7	SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ	78
	ZÁVĚR	82
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	84
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	88
	SEZNAM OBRÁZKŮ	90
	SEZNAM TABULEK	91
	SEZNAM GRAFŮ	92
	SEZNAM PŘÍLOH	93

ÚVOD

Téma diplomové práce **Role úřadu práce Olomouckého kraje v oblasti vzdělávání ke snížení nezaměstnanosti** bude zaměřeno na analýzu potřeb vzdělávání dospělých v Olomouckém kraji k této problematice.

Nezaměstnanost se postupně stala jedním z nejvýznamnějších společenských problémů dneška. Přináší řadu negativních důsledků ekonomických a sociálních. Pro stát jsou určující především důsledky ekonomické. Pro jedince je ztráta zaměstnání nepříjemnou životní situací, která s sebou nese především ztrátu ekonomické jistoty. Jedním z hlavních nástrojů státu pro boj s nezaměstnaností je aktivní politika zaměstnanosti. Jako jedna ze složek státní politiky zaměstnanosti upřednostňuje aktivní formy řešení nezaměstnanosti s důrazem na skutečnost, že nezaměstnaností nejsou postiženy všechny skupiny obyvatel stejně. Aktivní politika zaměstnanosti se soustřeďuje především na podporu, motivaci a zvyšování aktivity nezaměstnaného v souvislosti s hledáním zaměstnání. Svými nástroji podporuje zaměstnávání znevýhodněných skupin, poskytuje pomoc, poradenství a tím přispívá jak ke zmírnění vzniklé situace, tak k prevenci vzniku. Aktivní politika zaměstnanosti v současnosti nejvíce klade důraz na kvalitu lidských zdrojů. Vzdělání včetně celoživotního zvyšuje zaměstnatelnost (úspěšnost na trhu práce) a adaptabilitu pracovníků. V současné době je vzdělání velmi důležité. Dochází k nárůstu významu a potřeby dalšího vzdělávání. Získané dovednosti musejí být neustále obnovovány a doplňovány, aby odpovídaly novým technologiím i demografickým změnám. Stále se stupňují požadavky na znalosti a dovednosti jedince, které vyžadují jejich další zvyšování. Zrychluje se tempo technologických změn a to způsobuje změny, se kterými se musí vyrovnat většina lidí během své profesní dráhy. Jedinou možností, jak být úspěšný na trhu práce, je držet krok s těmito změnami, osvojovat si nové potřebné znalosti a dovednosti. V souvislosti s celosvětovou hospodářskou krizí, byly v rámci programu Evropského sociálního fondu vyhlášeny projekty zaměřené na udržení zaměstnanosti, zvyšování dovedností a znalostí zaměstnanců a stabilitu podniků. Jedním z těchto projektů byl projekt „*Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji III!*“. Cílem projektu bylo zmírnit dopady ekonomické krize a udržet zaměstnanost i v období, kdy výroba a odbyty byly omezeny. Aktivity v rámci projektu měly přispět k udržitelnosti pracovních míst a odbornému rozvoji zaměstnanců. Projekt byl určen pro zaměstnavatele, kteří museli ve svých provozech výrobu omezit. Zaměstnanci se tak mohli účastnit dalšího vzdělávání, jehož výsledkem bylo prohloubení nebo rozšíření znalostí a dovedností. Zaměstnavatelé tak získali prostor pro efektivnější řešení ekonomické situace

podniků v období hospodářské krize. Každý region v republice má však svá specifika. Proto jsme se chtěli zaměřit na dopad projektu v Olomouckém kraji z hlediska významu pro zaměstnavatele. Naše zjištění by mohlo být prospěšné pro případ realizace dalších projektů zaměřených na vzdělávací aktivity v tomto regionu. Cílem této práce je zhodnotit dopad projektu „*Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji III!*“. Posoudit jeho silné nebo slabé stránky a jeho přínos pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Diplomová práce je rozčleněna do pěti kapitol. První kapitola bude zaměřena na roli úřadu práce ve vztahu ke snižování nezaměstnanosti, druhá kapitola na terminologii a klasifikaci nezaměstnanosti. Třetí kapitola bude věnována specifickým potřebám vzdělávání dospělých a ve čtvrté kapitole se budeme zabývat konkrétním projektem „*Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji III!*“, jehož cílem je zvýšení úrovně odborných znalostí, dovedností, kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů. Získané dovednosti měly zvýšit udržitelnost zaměstnání a zaměstnatelnost na trhu práce.

Praktická část naší diplomové práce bude zahrnovat vlastní výzkumné šetření. Cílem výzkumu bylo zjistit, do jaké míry zaměstnavatelé využívali příspěvků na další vzdělávání svých zaměstnanců a jak se v souvislosti s tím podíleli na snižování nezaměstnanosti v Olomouckém kraji. Jaký je vztah mezi vzděláváním zaměstnanců a udržením zaměstnanosti. Jaká je míra podmínek daného projektu k aktuálním potřebám dalšího vzdělávání ve společnosti. Zda získané dovednosti a znalosti zaměstnanců měly pozitivní vliv na zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnavatele. Cílovou skupinou výzkumu tvoří zaměstnavatelé zapojeni do projektu „*Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji III!*“.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

Většina z nás ví, že úřady práce jsou tu proto, aby pomáhaly snižovat nezaměstnanost. Málokdo však ví, jakými prostředky se aktivně na snižování nezaměstnanosti podílí. Touto prací se budeme snažit čtenáři přiblížit, jak úřad práce funguje, jaká oddělení pomáhají lidem zajistit zaměstnání. O pomoci úřadu práce uchazečům o zaměstnání již bylo napsáno mnoho závěrečných prací, my se proto zaměříme na pomoc zaměstnavatelům a jejich zaměstnancům, jak se udržet na trhu práce.

V první části diplomové práce představíme úřad práce a přiblížíme jeho činnosti od generálního ředitelství po kontaktní pracoviště. Nedílnou součástí bude i organizační struktura krajské pobočky a ukázky fungování jednotlivých oddělení.

Úřad práce ČR vznikl jako primární část služeb zaměstnanosti v ČR v roce 1990 přijetím zákonného opatření předsednictva ČNR č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce. Do této doby zabezpečovaly činnost ve věcech pracovních sil Okresní národní výbory. Takto byl zabezpečen trh práce. Od 1. 2. 1991 vstoupil v účinnost zákon o zaměstnanosti. V České republice v roce 1990 fungovalo celkem 76 úřadů práce, založených ve všech okresech a v hlavním městě Praze, mimo okres Jeseník, který vznikl o šest let později. Počet úřadů práce se tak zvýšil na 77. V roce 2003, na základě ustanovení O krajských orgánech územní samosprávy, bylo pověřeno výkonem činnosti krajských koordinátorů 14 úřadů práce, které měly realizovat státní politiku zaměstnanosti ve svém krajském územním obvodu. V roce 2004 úřady práce rozšířily svou činnost o agendu systému Státní sociální podpory od obcí s rozšířenou působností. Psal se rok 2011 a úřady práce podle zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky zásadně změnily svou organizační strukturu a uspořádání. Vznikl jeden hlavní Úřad práce ČR (ÚP ČR) v čele s generálním ředitelem. V jednotlivých krajích začalo tak fungovat 14 krajských poboček, pod které spadají kontaktní pracoviště dosud umístěné v okresech. Krajské pobočky z věcného hlediska zajišťují především činnost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, kontaktní pracoviště, pak agendy zprostředkování práce a státní sociální podpory.

Nadřízeným správním úřadem Úřadu práce ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Úřad práce ČR tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. Pod krajské pobočky patří kontaktní pracoviště I., II. a III. stupně. V čele Úřadu práce ČR je generální ředitel. V čele krajské pobočky je ředitel. V čele kontaktního pracoviště je ředitel kontaktního pracoviště.

Úřad práce ČR se řídí zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a rozhoduje ve správním řízení I. stupně. Primárním dokumentem pro výkon činnosti státní politiky zaměstnanosti na všech krajských pobočkách nebo kontaktních pracovištích Úřadu práce České republiky je však zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Vedení správního řízení se řídí zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. O odvoláních proti rozhodnutí rozhoduje nadřízený správní orgán (ministerstvo).

Generální ředitelství

Mezi důležité úkoly Generálního ředitelství Úřadu práce ČR patří:

- řízení, koordinace a kontrola činnosti krajských poboček,
- metodické vedení, provádění úhrad nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti
- řízení Evropské služby zaměstnanosti EURES
- organizace a zabezpečení kooperace s dalšími složkami státní správy
- udělování a odnímání povolení ke zprostředkování zaměstnání právnickým nebo fyzickým osobám
- zajišťování investiční činnosti,
- plnění úkolů v oblasti krizového řízení rizik a bezpečnosti,
- zajišťování interního auditu,
- zajišťování úkonů v oblasti lidských zdrojů,

Krajské pobočky

Krajské pobočky jsou organizačními útvary Úřadu práce ČR a plní v rámci zabezpečení zaměstnanosti tyto úkoly:

- spolupracují s kontaktními pracovišti a zabezpečují součinnost při zaměstnanosti, mobility pracovních sil, rozvoje lidských zdrojů,
- účastní se na realizaci národních, regionálních nebo systémových projektů,
- vedou evidenci volných pracovních míst a nepřetržitě monitorují situaci na trhu práce,
- poskytují poradenské a další služby vymezené zákonem o zaměstnanosti,
- zabezpečují rekvalifikaci uchazečům nebo zájemcům o zaměstnání,
- uplatňují nástroje aktivní politiky zaměstnanosti,
- zabezpečují výkon agend spojené se zahraniční zaměstnaností.

Kontaktní pracoviště

Kontaktní pracoviště jsou organizačními útvary krajských poboček, zabezpečují činnosti v oblasti zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání:

- spolupracuje s oddělením zaměstnanosti krajské pobočky,
- vede evidenci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání,
- aktivně pracuje s databází volných pracovních míst a vyhledává uchazečům o zaměstnání včetně zdravotně postižených vhodné pracovní místo,
- rozhoduje o nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, nepřiznání podpory v nezaměstnanosti, přiznání podpory o rekvalifikaci, o přiznání kompenzace odstupného dle §44b zákona o zaměstnanosti a o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání,
- vybírá vhodné uchazeče pro realizaci jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- vypracovává a sjednává individuální akční plány,
- provádí výplaty podpor v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci (www.portal.mpsv.cz)

Takto přehledně jsme uvedli současné členění a činnosti jednotlivých složek úřadu práce. Nyní popíšeme, co je cílem úřadu práce v souladu se zákonem a jak dosahuje zaměstnanosti a zabezpečuje ochranu proti nezaměstnanosti.

1.1 Státní politika zaměstnanosti

Státní politiku zaměstnanosti vymezuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti hned v úvodu, a to v § 2. Podle tohoto zákona § 2, odst. 1, se zaměřuje zejména na:

- a) zabezpečování práva na zaměstnání,*
- b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,*
- c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,*
- d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,*
- e) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,*

- f) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,*
- g) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,*
- h) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,*
- i) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,*
- j) 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, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,*
- k) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,*
- l) 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; při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají

- a) Ministerstvo práce a sociálních věcí.*
- b) Úřad práce České republiky.*

Cíle státní politiky zaměstnanosti plní úřady práce jako celek, jednotlivé úkoly však zabezpečují konkrétní oddělení. Proto jsme uvedli organizační strukturu úřadu práce, kde jsou blíže specifikovány nástroje, kterými se cíle Státní politiky zaměstnanosti dosahuje.

1.2 Organizační struktura

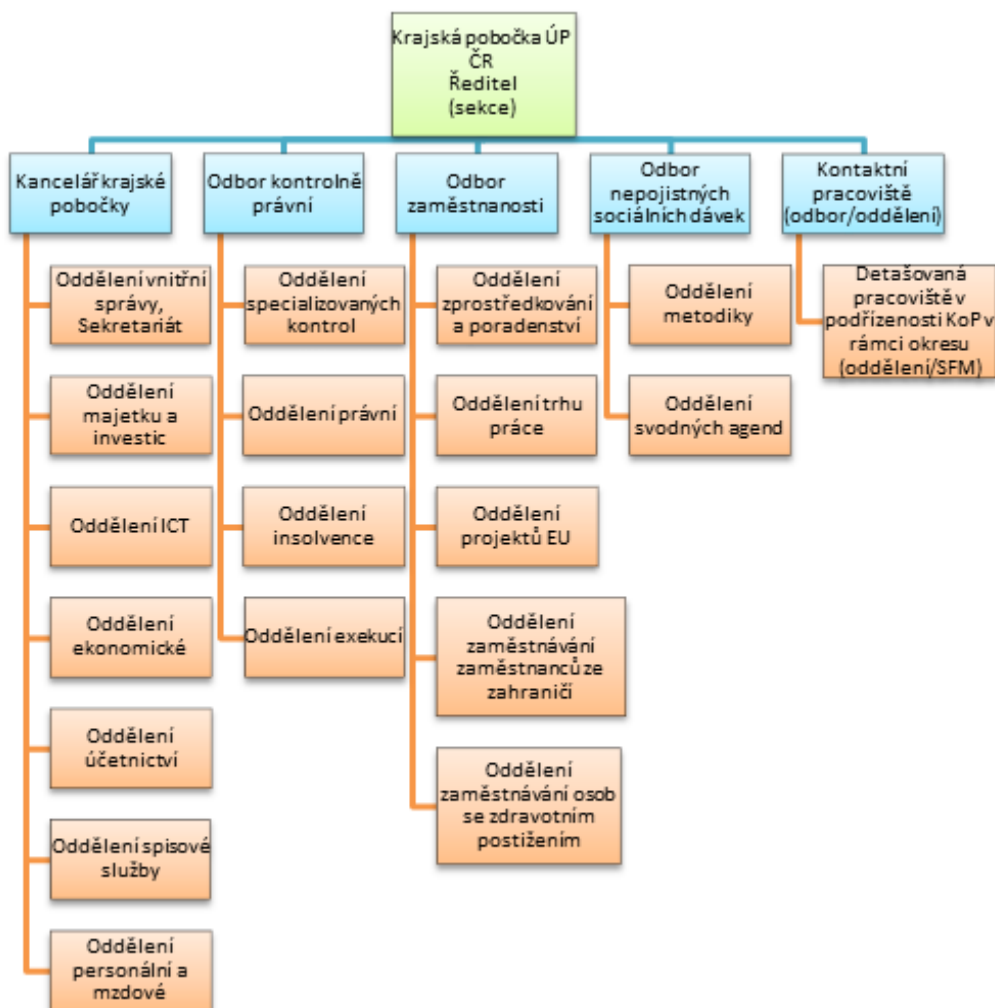
V této práci jsme použili konkrétní organizační schéma Úřadu práce České republiky krajské pobočky v Olomouci, které je následně popsáno.

V čele úřadu práce je ředitel a jeho přímými podřízenými jsou odbory a oddělení.

Odbory zabezpečují ucelenou oblast agendy a oddělení určitou oblast agendy úřadu práce nebo příslušného oddělení. Úřad práce ČR - krajská pobočka v Olomouci, jež je v zájmu

našeho šetření, zahrnuje 3 odbory: kontrolně právní, zaměstnanosti a nepojistných dávek. Dále sem patří kancelář krajské pobočky a kontaktní pracoviště. Odbory se následně dělí na oddělení podle své činnosti. Organizační strukturu Úřadu práce ČR – krajské pobočky v Olomouci zobrazuje schéma na následující straně.

Obr. č. 1 Struktura Úřadu práce České republiky – krajské pobočky



Zdroj: Organizační řád ÚP

V rámci tématu této diplomové práce bychom chtěli představit Odbor zaměstnanosti, jehož činnost se významně podílí na snižování nezaměstnanosti. Detailněji se budeme zabývat Oddělením projektů EU. Pod Odbor zaměstnanosti ještě spadá Oddělení zprostředkování a poradenství, trhu práce, zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí a zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Oddělení zprostředkování a poradenství

Toto oddělení zpracovává agendy:

- **rekvalifikací uchazečů o zaměstnání, zvolených rekvalifikací, rekvalifikací zaměstnanců**, je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jde nejen o získání nové kvalifikace nebo zvýšení, rozšíření či prohloubení dosavadní kvalifikace, ale také o její udržování nebo obnovování. Fyzická osoba, která má být rekvalifikována, získá prostřednictvím teoretických a praktických dovedností v rámci dalšího vzdělávání nové dovednosti a znalosti. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z její dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2015)

Úřady práce poskytují poradenství podle certifikované *Metodiky poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce ČR*. Autoři této metodiky podrobně popisují jednotlivé poradenské činnosti, které se na úřadech práce poskytují. Krajská pobočka v Olomouci poskytuje tyto poradenské činnosti:

- **poradenské činnosti (Job cluby, pracovní a bilanční diagnostika, motivační kurzy apod.)**

Skupinové poradenství - poradce pracuje se skupinami osob, které jsou vybrány podle vymezených kritérií.

Individuální poradenství – je zaměřeno na řešení nezaměstnanosti s konkrétním účastníkem, který byl zvolen k určité poradenské činnosti.

Pracovní a bilanční diagnostika – je vhodná pro klienty úřadu práce, kteří mají problém se současnou kvalifikací získat zaměstnání pomocí těchto diagnostik formou individuálního nebo skupinového poradenství. Poradce s klientem rozebírá pracovní činnosti, které dosud vykonával, jaké má dovednosti a schopnosti. (Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce ČR)

- **psychologické poradenství, poradenství pro znevýhodněné uchazeče o zaměstnání (individuální i skupinové)**

podpora při zvládnání náročných životních situací souvisejících se ztrátou zaměstnání, zvládnání stresu, zlepšování úrovně sebepoznání, komunikace, asertivity, sebeprezentace, aj. sociálních dovedností, možnost absolvování psychologických testů ke komplexnímu zhodnocení schopností a zjištění psychické způsobilosti ke studiu či k výkonu různých činností a povolání. (interní dokumenty ÚP)

- **pracovní rehabilitace, poradenství k volbě a změně povolání**

jde o souhrn různých aktivit určených pro osoby se zdravotním postižením. Aktivity jsou pro každého klienta nastaveny tak, aby po jejich absolvování mohl nastoupit do zaměstnání a vykonávat činnost vzhledem ke svému zdravotnímu postižení. (Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce ČR)

Mezi aktivity pracovní rehabilitace patří zejména:

- ✓ poradenská činnost,
- ✓ zprostředkování zaměstnání,
- ✓ příprava na budoucí povolání,
- ✓ specializované rekvalifikační kurzy,
- ✓ příprava k práci,
- ✓ další typy aktivit dle potřeb účastníka (www.portal.mpsv.cz)

- **Informační a poradenské středisko**

poskytuje služby žákům základních škol se specifickými vzdělávacími potřebami, studentům a absolventům, rodičovské veřejnosti nebo školským zařízením. Pomocí počítačového programu vyhledávají studijní nebo učební obor, případně další možnosti vyššího odborného a vysokoškolského studia v celé České republice. Pořádá schůzky pro žáky základních škol k volbě svého povolání a pro budoucí absolventy středních škol k problematice uplatnění na trhu práce. (www.portal.mpsv.cz)

Oddělení trhu práce

Trh práce se zaměřuje především na aktivní politiku zaměstnanosti, jež směřuje k zajištění nejvyšší možné míry zaměstnanosti. Podle situace na trhu práce spolupracuje s dalšími subjekty. Aktivní politika zaměstnanosti je zabezpečována Ministerstvem práce a sociálních věcí a Úřadem práce ČR, jež mají pro naplňování tohoto cíle řadu nástrojů a opatření, kterými reagují na aktuální situaci na trhu práce.

Aktivní politika zaměstnanosti má v České republice dvě hlavní realizační linie – nástroje a opatření, financované ze státního rozpočtu a projekty, resp. programy regionálního a celostátního charakteru podporované v rámci opatření Evropského sociálního fondu a linií

přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a sloužící k ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, spolufinancované ze státního rozpočtu.

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou uvedeny v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 112-117, jsou to zejména:

Veřejně prospěšné práce - jsou časově omezené pracovní příležitosti, v jejichž rámci jsou vykonávány práce ve veřejném zájmu, spojené např. s údržbou a úklidem veřejného prostoru. Jsou určeny se získáním nebo obnovením pracovních návyků uchazečů o zaměstnání, kteří mají kvůli handicapům velmi ztíženou pozici na trhu práce.

Společensky účelné pracovní místo vyhrazené zaměstnavatelem - je nové pracovní místo, které zaměstnavatel vytváří na základě písemné dohody s Úřadem práce ČR. Na zřízení místa Úřadem práce ČR poskytuje finanční příspěvek.

Společensky účelné pracovní místo – je pracovní místo, na které zaměstnavatel přijímá uchazeče o zaměstnání a Úřad práce ČR poskytuje finanční příspěvek. Jedná se o nové nebo již existující pracovní místo, které je vyhrazeno pro konkrétního uchazeče o zaměstnání na základě písemné dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce ČR.

Společensky účelné pracovní místo zřízené za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti - pracovní místo zřízené za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti je pracovní místo, které sám pro sebe zřizuje uchazeč o zaměstnání evidovaný na Úřadu práce ČR, a na jehož zřízení Úřad práce ČR poskytuje finanční příspěvek.

Překlenovací příspěvek - poskytuje Úřad práce ČR osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a byla jí poskytnuta finanční podpora na zřízení společensky účelného pracovního místa k výkonu samostatné výdělečné činnosti. Překlenovací příspěvek je určen na částečnou úhradu provozních nákladů spojených se zahájením samostatné výdělečné činnosti.

Příspěvek na zapracování - jednorázový příspěvek je určen zaměstnavateli, který přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání a kterého bude zapracovávat na pracovní místo další zaměstnanec, případně další zaměstnanci zaměstnavatele. Jedná se především o uchazeče o zaměstnání s krátkou dobou evidence, např. fyzické osoby starší 55let nebo osoby vracející se na trh práce po mateřské/rodičovské dovolené či po péči o osobu blízkou a u zaměstnavatele budou vykonávat kvalifikovanou činnost, ve které dosud nepracovali nebo na ni nemají kvalifikaci.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program - Úřad práce České republiky může poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody. Zaměstnavateli

se poskytuje, když přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti je rovněž podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Krajská pobočka podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67 a 68 vede evidenci osob se zdravotním postižením, kterým se poskytuje zvýšená ochrana, mezi něž se řadí osoby, které byly uznány Okresní správou sociálního zabezpečení invalidními ve třetím, druhém nebo prvním stupni a osobami zdravotně znevýhodněnými. Evidence obsahuje identifikační údaje o osobě se zdravotním postižením, údaje o omezeních v možnostech jejího pracovního uplatnění ze zdravotních důvodů, údaje o právním důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením a údaje o poskytování pracovní rehabilitace.

Dále poskytuje příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce.

Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí

Toto oddělení eviduje zaměstnavatele a vydává povolení k zaměstnání cizincům, kteří chtějí pracovat na území České republiky na základě zaměstnanecké nebo modré karty. Podle zákona o zaměstnanosti v § 85 se za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník.

Oddělení projektů EU

Jak jsme již zmínili na začátku práce, zaměříme se na pomoc úřadu práce zaměstnavatelům a jejich stávajícím zaměstnancům. A právě oddělení projektů EU se touto činností zabývá. Svou činnost vykonává pomocí Evropských sociálních fondů, jež jsou klíčovým finančním nástrojem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavní náplní Oddělení EU je snižování nezaměstnanosti a rozvíjení zaměstnanosti a to pomocí Operačního programu Lidských zdrojů a zaměstnanosti (OP LZZ). Cílem je podpora nezaměstnaným při vstupu na trh práce, zabezpečení jejich rovných příležitostí nebo celoživotní vzdělávání. Programové období v letech 2007 – 2013 bylo rozděleno do 5 ti prioritních os.

Prioritní osa 1 - Adaptabilita – jejím cílem bylo udržení zaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do rozvoje lidských zdrojů a moderních systémů jejich řízení. Byla realizována pomocí dvou oblastí podpory:

Zvýšení konkurenceschopnosti podniků adaptability zaměstnanců realizovaná projekty v rámci této oblasti podpory:

„*Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji III!*“ a „*Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců*“ a zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků.

Prioritní osa 2 – Aktivní politiky trhu práce - cílem je zlepšení přístupu k zaměstnání, permanentní integrace osob hledajících zaměstnání a prevence nezaměstnanosti ohrožených skupin na trhu práce. Byla realizována taktéž prostřednictvím následujících dvou oblastí podpory:

realizovaná projekty v rámci posílení aktivních politik zaměstnanost: „*Harmonizace zaměstnání a rodiny*“, „*Využijte zkušenost v Olomouckém kraji*“, „*Šance pro vyučené v Olomouckém kraji*“, „*Odborné praxe pro mladé do 30 let v Olomouckém kraji*“, „*Generační tandem – podpora generační výměny v Olomouckém kraji*“, „*Vzdělávejte se pro růst! – pracovní příležitosti*“ a „*Vzdělávání a dovednosti pro trh práce*“.

Druhou oblastí podpory je zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj a modernizace institucí.

Prioritní osa 3 - Sociální integrace a rovné příležitosti - cílem prioritní osy 3 je pomoc osobám ohroženým sociální exkluzí, dosažení co nejvyšší kvality a dostupnosti sociálních služeb a zavedení opatření vedoucích ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob, včetně zamezení diskriminace mezi ženami a muži na trhu práce. Mohly být realizovány projekty prostřednictvím následujících oblastí podpory:

Podpora sociální integrace a sociálních služeb, podpora sociální integrace příslušníků romských lokalit, integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce, rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

Prioritní osa 4 - Veřejná správa a veřejné služby – jejím cílem bylo zvýšení institucionální kapacity, kvality, efektivnosti a transparentnosti činností institucí veřejné správy a zvyšování kvality a dostupnosti veřejných služeb. Byla realizována prostřednictvím jedné oblasti podpory (pro správní úřady a úřady územních samosprávných celků):

Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy.

Prioritní osa 5 - Mezinárodní spolupráce - cílem byla podpora mezinárodní spolupráce v rámci rozvoje lidských zdrojů. (www.esfcr.cz)

V této kapitole jsme vymezili pojem úřad práce, jeho vznik a vývoj, jakými zákony se řídí. Dále jsme blíže specifikovali, které důležité úkoly plní generální ředitelství, krajské pobočky a kontaktní pracoviště. Jelikož se naše téma diplomové práce zaměřuje na vzdělávání ve vztahu ke snížení nezaměstnanosti, popsali jsme také organizační strukturu Úřadu práce ČR, Krajské pobočky v Olomouci. Zaměřili jsme se na Odbor zaměstnanosti a jeho oddělení, kde jsme konkretizovali jejich činnosti.

2 NEZAMĚSTNANOST

Současná doba je doba dynamických přeměn, která sebou přináší i změny na trhu práce. Složitá technologická atmosféra budí vysokou poptávku po kvalifikovaných a schopných pracovnících schopných se přizpůsobit změnám. Tito jedinci pak mohou využívat celé řady příležitostí a výhod, které jim fungující trh práce nabízí. Naopak dnešní trh práce vytváří i rizika a omezený přístup k pracovním příležitostem pro skupiny obyvatelstva, jež jsou určitým způsobem znevýhodněny. Může jít o osoby s nízkou kvalifikací nebo nedostatečnou praxí, s příslušností k etnické menšině, vysokým věkem, zdravotním postižením apod. (Kotýnková, 2006, s. 9)

Koblihová, Kubicová (2005, s. 67) uvádějí, že rovnováha na trhu práce je v podmínkách tržní ekonomiky velmi vzácným jevem. Nabídka a poptávka práce se v reálném světě nachází v nerovnováze. Důsledkem narušení rovnováhy na trhu práce je nezaměstnanost, kdy poptávka převyšuje nabídku.

Dále autorky Koblihová, Kubicová (2005, s. 67-68) definují nezaměstnanost jako nerealizovanou nabídku práce na trhu práce, kdy poptávka po práci je vyšší než nabídka nebo kdy organizace nabídky neodpovídá organizaci poptávky. Tyto faktory ovlivňují lidi, kteří si hledají zaměstnání a nemohou ji najít. Důvodů, které vedou k nezaměstnanosti je mnoho, např. strukturální změny, demografické vlivy dynamika ekonomiky a střídání hospodářských cyklů, inflace, státní zásahy na trhu práce nebo imobilita pracovní síly.

Velký sociologický slovník (1996, s. 688) formuluje nezaměstnanost jako „výskyt osob bez placeného zaměstnání, které je chtějí a aktivně hledají, jsou na něj odkázány jako na zdroj obživy. Je to ekonomický sociální jev moderních společností spojený s industrializací a tržní dynamikou, který může nabývat povahy sociálního problému.“

2.1 Nezaměstnanost v Olomouckém kraji

Olomoucký kraj je kraj s průmyslovou oblastí ve strojírenství, elektrotechnice, potravinářském průmyslu, textilní výrobě, dřevozpracujícím a chemickém průmyslu, zemědělství, lesnictví a stavebnictví a rozvinutými osobními službami, službami pro podnikatele, komunikační služby, školství a zdravotnictví, apod.

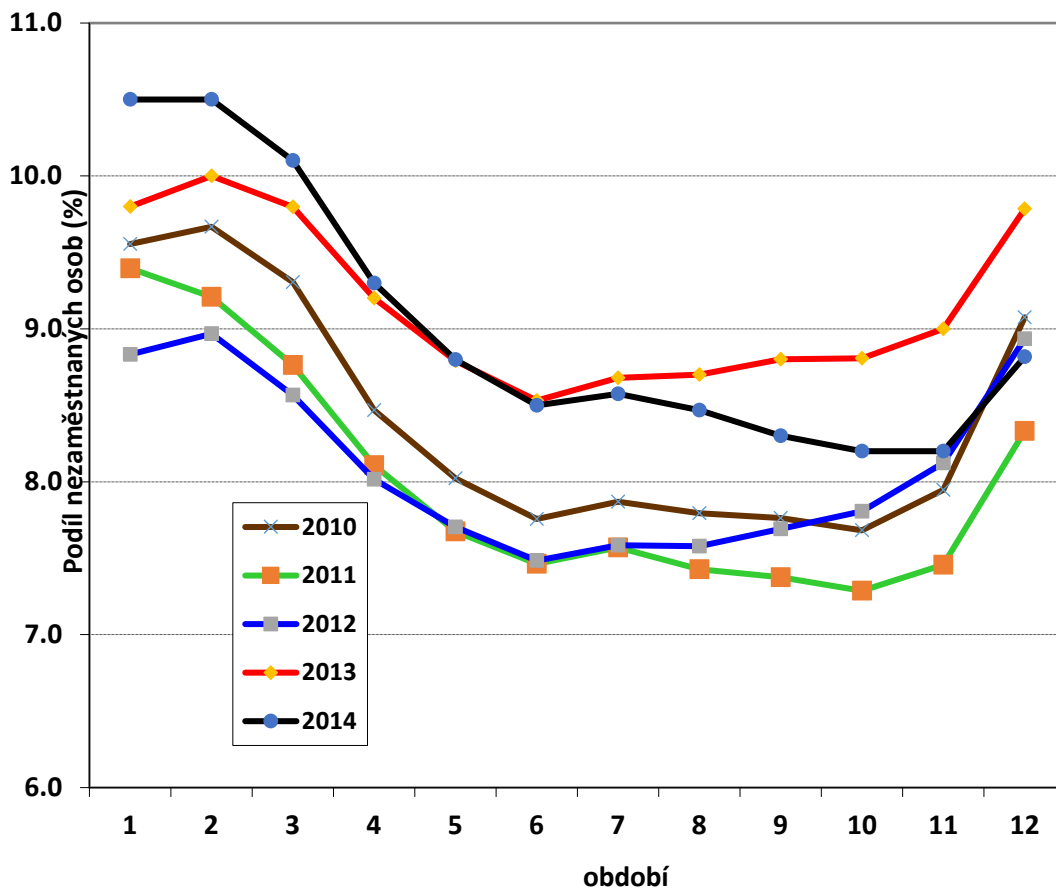
V posledních šesti letech procházel trh práce v Olomouckém kraji výraznými výkyvy nezaměstnanosti. V roce 2009 došlo k velkému propouštění z důvodu výrazného poklesu zakázek a ekonomických potíží v důsledku světové finanční krize. Ve velkých společnostech

se propouštělo i stovky zaměstnanců, nezaměstnanost tak prakticky celý rok nepřetržitě rostla, až v únoru 2010 kulminovala, počet uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji se přiblížil k hranici 45 tisíc osob, jednalo se o dosavadní rekordní hodnotu. Od 2. čtvrtletí roku 2010 začala nezaměstnanost výrazně klesat, v závěru roku se opět projevila nervozita zaměstnavatelů z dalšího ekonomického vývoje i snaha lidí registrovat se na úřadu práce podle starých pravidel. V prosinci 2010 tedy došlo opět k prudkému nárůstu nezaměstnanosti a v lednu roku 2011 bylo dosaženo druhého dlouhodobého maxima, počet uchazečů o zaměstnání se opět přehoupl přes hranici 43 tisíc osob, poté už po většinu roku nezaměstnanost klesala. Začátek roku 2012 byl relativně lepší než v předchozích letech, počet uchazečů o zaměstnání byl o téměř 3 tisíce osob nižší než ve stejném období předchozího roku. Od března do června sice nezaměstnanost postupně klesala, ale v nižším tempu než v roce 2011. I v roce 2013 nezaměstnanost v meziročním srovnání rostla. V letech 2011 – 2013 docházelo k výraznému kolísání nezaměstnanosti, řada zaměstnavatelů uzavírala se svými zaměstnanci pracovní smlouvy na dobu určitou a přes zimní sezónu je posílala registrovat se na úřad práce. Také rok 2014 byl ve znamení výrazných zvratů ve vývoji nezaměstnanosti, hned v lednu byla překonána dosavadní maxima nezaměstnanosti a počet nezaměstnaných překonal poprvé v historii hranici 46 tisíc osob. Ale na konci roku 2014 nezaměstnanost klesla na úroveň roku 2012. V následujících měsících sice nezaměstnanost klesala, ale až do dubna byla v jednotlivých měsících v meziročním srovnání (tj. s rokem 2013) vyšší. V květnu došlo ke zlomu, poprvé od roku 2012 nezaměstnanost meziročně klesla. Nejprve tento meziroční rozdíl činil pouze 134 osob (tj. - 0,3 %), ale na konci roku 2014 se zvýšil až na 4 374 osob (tj. 10 %).

Následně jsou pro bližší znázornění vloženy dva grafy.

První ukazuje vývoj podílu nezaměstnaných osob (PNO = počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let k obyvatelstvu stejného věku) Olomouckého kraje v jednotlivých měsících v letech 2010 až 2014. K 31. 12. 2014 dosáhl Olomoucký kraj v podílu nezaměstnaných osob (PNO = počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let k obyvatelstvu stejného věku) hodnoty 8,8 %. (Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji 2014)

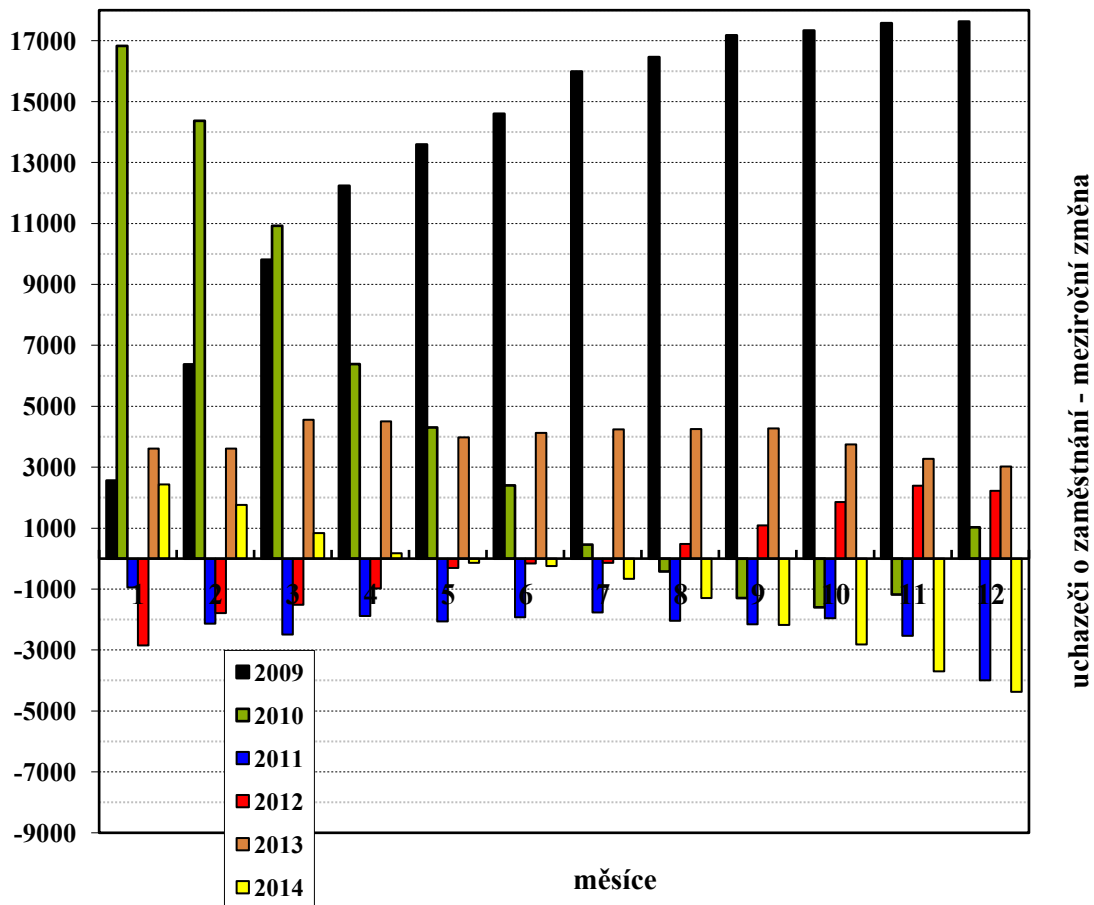
Graf č. 1 Podíl nezaměstnaných osob v posledních pěti letech



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji pro rok 2014

Na druhém grafu můžeme sledovat meziroční nárůsty počtu uchazečů od roku 2009 do roku 2014. Zde je názorně ukázáno, jak v roce 2009 nezaměstnanost v Olomouckém kraji strmě stoupala, v polovině roku 2010 tato vlna pomalu ustává a opět stoupá od srpna 2012 až do dubna 2014.

Graf č. 2 Meziroční vývoj nezaměstnanosti



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji pro rok 2014

2.2 Příčiny vzniku nezaměstnanosti

Názory na hledání příčin nezaměstnanosti se velmi liší, jak uvádí ve své publikaci Šimek (2007, s. 25-29). Také neexistuje jednotný pohled na její odstraňování. Liberalistická a neoklasická ekonomie považuje nezaměstnanost za výsledek vlivu tržního mechanismu. Dle tohoto přístupu je nezaměstnanost výrazem krátkodobé nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou a tím je způsobena nepřizpůsobivostí nabídky na trhu vůči měnící se poptávce. Nepřizpůsobivost se ukazuje v ochotě změny zaměstnání, ať už jde o malou informovanost o volných místech, ochotě akceptovat zhoršené, zejména platové, podmínky nebo dojíždění do zaměstnání. Jiný pohled na problematiku nezaměstnanosti měli keynesiánci. Jejich koncepcí ve vztahu k trhu práce je uznání stále nedobrovolné nezaměstnanosti. Oproti liberálům nejde o vyhýbání se zaměstnání nebo neochotu přistoupit na nižší platové podmínky. Ale současná úroveň zaměstnanosti zaostává za nabídkou na trhu práce. Z toho tedy vyplývá, že celková poptávka v ekonomice je dost velká k tomu, aby byla zajištěna plná

zaměstnanost. Řešením nezaměstnanosti by byl podle nich zásah státu do ekonomiky. S tímto názorem nesouhlasili monetaristé, kteří vysvětlovali vysokou nezaměstnanost jako chybnou alokaci zdrojů, jež mají za následek velké státní zásahy do ekonomiky. Čím více vláda intervenovala do ekonomiky, tím více plánování a řízení nahradilo vliv pohybu cen a mezd. Práce byla chybně rozdělována mezi odvětví, která byla doprovázena vyvolanou státní inflací. Zvyšující se nezaměstnanost byla chápána už jen jako přirozená oběť za nezbytnou redukci míry inflace. Aby byla míra nezaměstnanost snížena, je opět nutný zásah politiky, které ovlivní podmínky postavení pracovní síly na trhu práce a zároveň je nutné zdůraznit, že je nutné vytvořit produktivní pracovní místa.

V marxistickém pojetí je nezaměstnanost spjata s kapitalismem, její problém však není řešitelný v rámci zkoumaného systému hospodářství.

Sirovátka, Šimíková (2013, s. 19) označují za hlavní trvalé důvody současné nezaměstnanosti několik příčin. Jsou to důvody, které způsobují strukturální nerovnováhy, popřípadě snižují flexibilitu trhu práce bez ohledu na fázi ekonomického cyklu. Mezi nejvýznamnější patří nízká motivace nezaměstnaných. Není možné správně namotivovat nezaměstnaného, když mzda za práci je v nevýhodném poměru k výši sociálních dávek. Následující dva důvody, strukturální změny a nízká kvalifikační úroveň nezaměstnaných, jsou významnější v regionech s mírou nezaměstnanosti nad 10 %. Další příčinou nezaměstnanosti je vybíravost zaměstnavatelů. Jiným významným důvodem je malá dopravní obslužnost nebo celkově nízká úroveň poptávky v regionu. V regionech, kde je míra nezaměstnanosti nad 15% považována za druhý nejvýznamnější důvod celková ekonomická nerozvinutost regionu.

Typy nezaměstnanosti

Existují tři kritéria pro vymezení nezaměstnanosti, které vytváří různé možnosti řešení její situace podle jejich kombinací, charakterizované rozdílnou mírou ekonomické aktivity.

2.2.1 Frikční nezaměstnanost

Podle Mareše (2002, s. 18) se frikční nezaměstnanost vyskytuje v každém momentu na trhu práce. Běžně totiž dochází k mobilitě osob, které jsou motivovány vlastními potřebami nebo změnami ekonomického vývoje. Jde především o obvyklé změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je pouze do doby, než si najdou nové zaměstnání. Změny ve frikční zaměstnanosti jsou způsobeny buď dobrovolně strávenou dobou při hledání nového zaměstnání, které je osoba schopna akceptovat, nebo strukturou nabídky a poptávky na trhu

práce. Doba frikční zaměstnanosti se může prodlužovat, a to buď nesouladem mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce, nebo malou informovaností subjektů na straně poptávky.

2.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Mareš (2002, s. 19) také uvádí, že mimo běžné změny zaměstnání, ztrácí zaměstnání mnoho osob díky rozpadu neprosperujících podniků a institucí. Se zánikem podniků mohou zmizet i některá povolání s nimi spojených. Nezaměstnaní lidé mají různý věk, pohlaví, kvalifikaci, disponují různými znalostmi, dovednostmi, či zkušenostmi. Na trhu práce se však objevují jiné, nové profese, které neodpovídají charakteristice, co nezaměstnaní mají. Jsou po nich požadovány nové profese, kvalifikace, znalosti, dovednosti.

Struktura nabídky a poptávky na trhu práce se změnila. Indikátorem strukturální nezaměstnanosti je výskyt vysokého počtu nezaměstnaných a zároveň velký počet volných míst. Zároveň roste i doba nezaměstnanosti, kdy nelze volná místa obsadit vyhovujícími zaměstnanci. V rámci strukturální nezaměstnanosti je často vidět, že do ní spadají a někdy i dlouhodobě, vysoce kvalifikovaní pracovníci. Jsou to osoby s dlouhou pracovní kariérou, které mají v svém oboru bohaté zkušenosti, avšak v důsledku změn ztrácí jejich kvalifikace smysl a již není na trhu práce potřebná.

Jako hlubší příčinu strukturální nezaměstnanosti Šimek (2007, s. 32) uvádí, např. prostorovou imobilitu pracovních sil, technologické změny, které šetří práci, příliv emigrantů ze zahraničí. Strukturální nezaměstnaností jsou nejvíce ohroženy vdané ženy, rodiče s více dětmi, starší osoby, osoby s nízkou kvalifikací a osoby zdravotně či jinak handicapovány.

2.2.3 Cyklická a sezónní nezaměstnanost

Cyklickou nezaměstnanost někdy můžeme nazývat také jako nezaměstnanost z nedostatečné poptávky. Podle Mareše (2002, s. 20) ji můžeme vysvětlit opět jako nerovnováhu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, ale s tím rozdílem od ostatních druhů nezaměstnanosti, že nabídka pracovních míst je vyšší než poptávka. Tato nezaměstnanost je způsobena nedostatečnou poptávkou po zboží. V případě, že je nezaměstnanost spojená s přírodním cyklem (změnou ročních období), jde o sezónní nezaměstnanost.

2.2.4 Skrytá nezaměstnanost

V souvislosti s touto nezaměstnaností Mareš (2002, s. 21) hovoří, o tzv. skryté pracovní síle. Jde tedy o osoby, které nejsou vedeni v evidenci úřadu práce jako nezaměstnaní a práci si ani nehledají. Z velké části jde o ženy v domácnostech a mladistvé. Skrytá zaměstnanost může být dána i tím, že jsou ze statistik vyloučeny osoby, které jsou zařazeny do různých programů pro nezaměstnané.

2.2.5 Neúplná zaměstnanost, nepravá nezaměstnanost

Někteří autoři podle Mareše (2002, s. 22) udávají, že vedle pojmu nezaměstnanost existuje i pojem neúplná zaměstnanost. Jsou to zaměstnanci, kteří pracují na snížený pracovní úvazek, nemají plně využité své schopnosti či kvalifikaci, nebo jedno místo sdílejí dvě osoby. Naopak je to jeden ze způsobů, jak se dá čelit velké nezaměstnanosti a stále se rozšiřuje. Zaměstnanci, kteří jsou takto zaměstnáni, se často ocitají bez právní ochrany sociálního zabezpečení. Neúplná zaměstnanost může být chápána ze strany zaměstnavatele jako porušení zaměstnaneckých práv.

2.2.6 Technologická nezaměstnanost

Koblihová, Kubicová (2005, s. 73) uvádějí ve své publikaci ještě nezaměstnanost technologickou. Jde o zavádění nových technologií do výroby, v jejich důsledku již není nutné zaměstnávat takový počet zaměstnanců.

2.2.7 Dobrovolná, nedobrovolná nezaměstnanost

Rozdíl mezi dobrovolnou a nedobrovolnou zaměstnaností podle Koblihové, Kubicové, (2005, s. 76) vyplývá z důvodů, které k této nezaměstnanosti vedou. Ti, kteří hledají zaměstnání s vyšší mzdou, než jim může zaměstnavatel nabídnout nebo jsou jejich alternativní příjmy (např. sociální dávky) srovnatelné s nabízenou mzdou. Takové osoby jsou dobrovolně nezaměstnané. Naopak, nedobrovolně nezaměstnaní jsou lidé, kde sice mzda je v takové výši, že by zaměstnání mohli přijmout, ale práci si najít nemohou.

2.3 Míra nezaměstnanosti

Údaje o míře nezaměstnanosti jsou uváděny ve dvojí metodice (podíl nezaměstnaných osob a obecná). Podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje podíl uchazečů o zaměstnání podle zákona

o zaměstnanosti č. 435/2014 ve věku 15–64 let, kteří mohou nastoupit do zaměstnání. Zdrojem těchto údajů je Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV).

Obecná míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle. Toto kritérium je vypracované na základě doporučené metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO) EUROSTATEM.

Nezaměstnanost můžeme měřit také pro určitou skupinu nezaměstnaných, jako např. stejná věková skupina, stupeň vzdělání apod. (www.csu.cz)

2.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Autoři Buchtová, Šmajš, Boleloucký (2013, s. 82) uvádějí, že člověk, který se chce uplatnit na trhu práce, musí splňovat určitá kritéria a to věk, zdravotní stav, vzdělání, osobnostní předpoklady, pohlaví, příslušnost k etnické skupině. Uchazeč o zaměstnání, jemuž určitá charakteristika zaměstnance chybí, má vyšší předpoklad k tomu, aby byl dlouhodobě nebo opakovaně nezaměstnán. Nezaměstnaností jsou postižené určité skupiny osob, v České republice k nim patří hlavně mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení, starší lidé, osoby s nízkým vzděláním, romské etnikum či přicházející emigranti.

I Kuchař (2007, s. 61) ve své publikaci *Trh práce sociologická analýza* uvádí, že úspěšnost prosazení na trhu práce je přímo úměrná objemu a kvalitě toho, co může uchazeč o zaměstnání nabídnout. Je jasné, že kumulace faktorů, jako je vysoké vzdělání, nízký věk, znalost jazyků a práce na počítači, asertivita a často i mužské pohlaví. Efektem kumulace všech faktorů je jedině úspěch. Na druhé straně nízké či žádné vzdělání a nechuť jej jakkoliv zvyšovat, omezená či nulová schopnost vyjádřit své názory, často vyšší věk nebo odlišná barva kůže, to vše jsou společné znaky těch, kteří tvoří základní skupinu adresátů sociálních podpor.

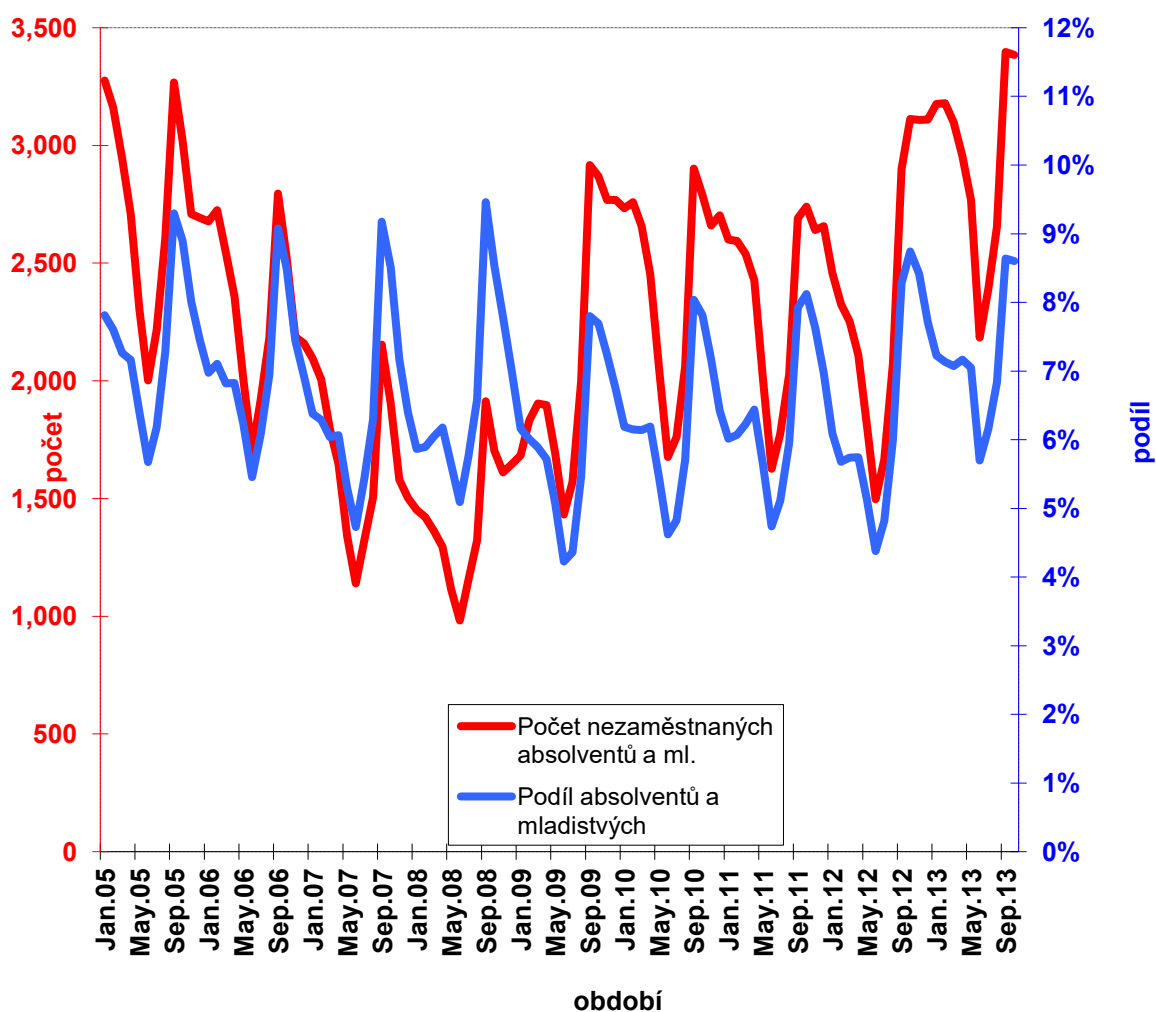
2.4.1 Mladší věková skupina do 30 let

Touto skupinou osob se zabývají i Buchtová, Šmajš, Boleloucký (2013, s. 82-83). Uvádějí, že do této skupiny patří především absolventi středních a vysokých škol. Jsou znevýhodněni tím, že hledají své první zaměstnání. Chybí jim praktické zkušenosti, nemají pracovní návyky, nedokáží se dobře orientovat na trhu práce.

V Olomouckém kraji tvořili absolventi škol a mladiství tvořili k 31. 12. 2014 5,4 % uchazečů o zaměstnání. Pro mladistvé se základním vzděláním (na konci roku 2014 se jednalo o 235 osob) platí totéž, co pro dospělé se základním vzděláním – na trhu práce jsou výrazně

znevýhodnění. Mladiství navíc nemohou pracovat přesčas a v noci; lze jim nabízet jen pomocné práce, ne vždy však zvládnou jejich fyzickou náročnost. Mnohým z nich chybí motivace k práci a jejich orientace na trhu práce je v podstatě nulová. Mladistvým uchazečům je věnována zvýšená pozornost. Úřad práce jim většinou nabízí motivační kurzy spojené s praktickou rekvalifikací, jejichž součástí je praxe u konkrétních zaměstnavatelů. Významným motivačním činitelem pro zaměstnávání absolventů je možnost získání dotace v rámci tzv. společensky účelných pracovních míst – zaměstnavatelé mohou obdržet od úřadu práce dotaci ke mzdě až 24 tisíc měsíčně na jednoho absolventa z registru úřadu práce. V níže uvedeném grafu uvádíme vývoj od ledna 2005 do září 2013 v počtu absolventů a mladistvých vedených na úřadu práce a zároveň i procentuální ukazatel podílu z celkového počtu nezaměstnaných v Olomouckém kraji. (Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji 2014)

Graf č. 3 Počet a podíl nezaměstnaných absolventů a mladistvých vedených na úřadu práce v Olomouckém kraji

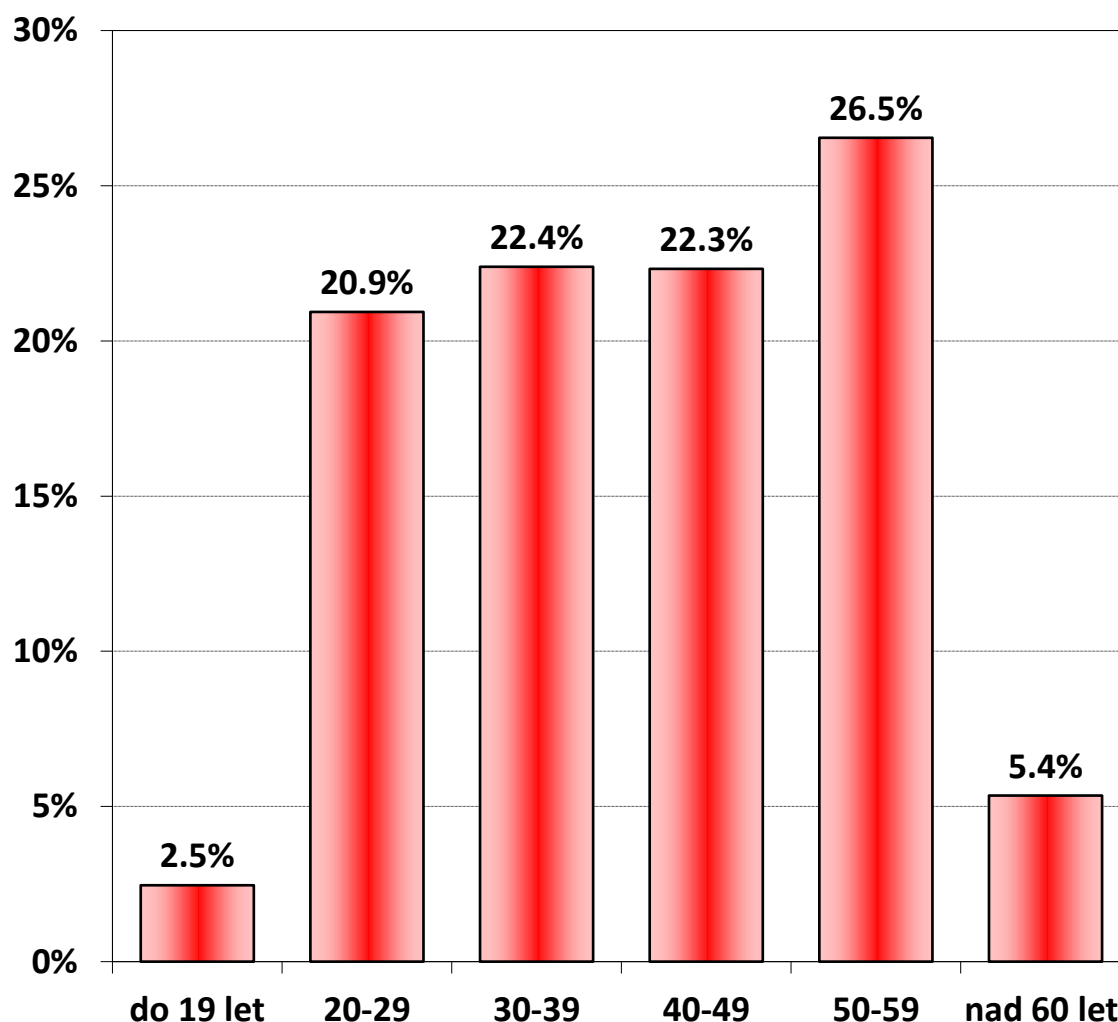


Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji pro rok 2014

2.4.2 Starší lidé

Podle Buchtové, Šmajse a Bolelouckého (2013 s. 85) staršímu jedinci může činit problém najít nové vhodné zaměstnání ve středním období své pracovní kariéry. V pozdější době je to ještě těžší navíc musí čelit klesající jistotě základních potřeb. Pro zaměstnavatele jsou starší osoby již určitou horší investicí, než je tomu u mladých jedinců. Problémem je také to, že čím je člověk starší, tím jsou jeho stereotypní návyky pevnější a hůře se přizpůsobuje novým situacím. V grafu č. 4 je znázorněn podíl uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji dle věku k 31. 12. 2014, ze kterého můžeme vyčíst, že největší podíl činí právě uchazeči ve věku od 50 do 59 let.

Graf č. 4 Podíl uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji dle věku

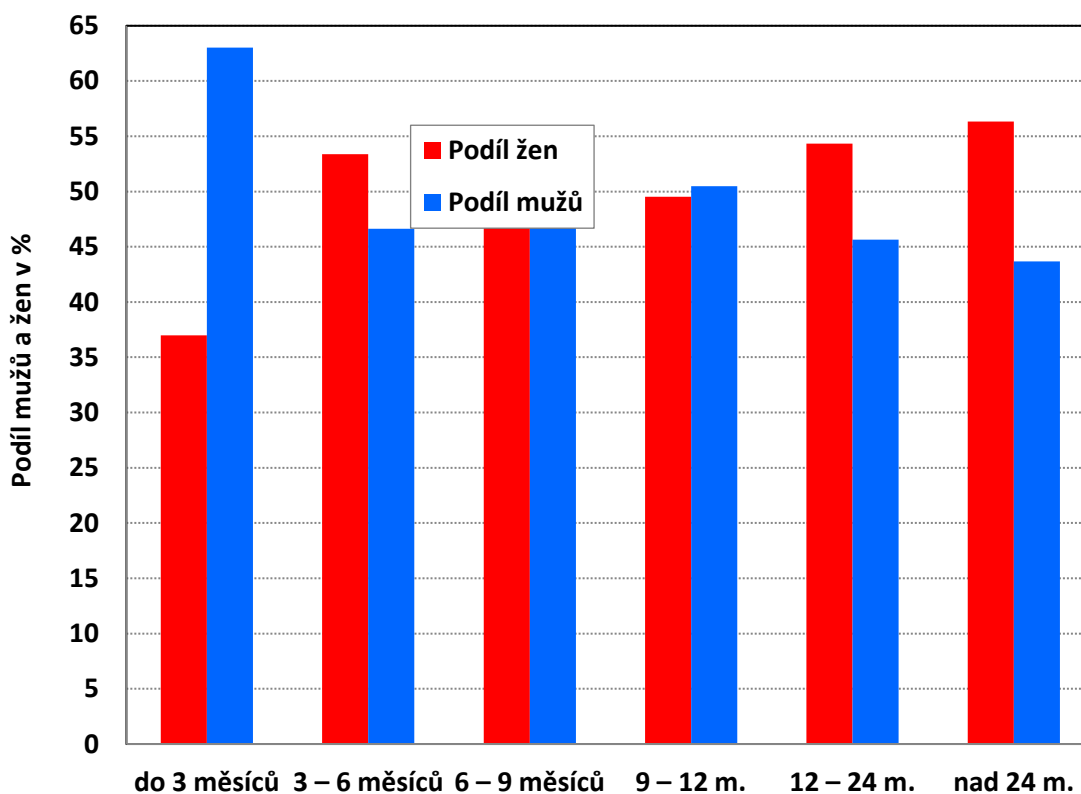


Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji pro rok 2014

2.4.3 Ženy

Buchtová, Šmajš, Boleloucký (2013 s. 88) se ve své publikaci také zabývají skupinou žen. Uvádí, že zaměstnavatelé raději zaměstnávají muže než ženy a to z důvodu jejich větší územní mobilitou, nejsou zatíženi starostmi o domácnost a děti, mohou pracovat na vícesměnný provoz. Pro ženy je obtížné skloubit zaměstnání s péčí o domácnost a děti, proto vyhledávají zkrácenou pracovní dobu, ne však každý zaměstnavatel je ochoten toto akceptovat. V níže uvedeném grafu můžeme vidět, jaký je podíl mužů a žen k 31. 12. 2014 dle délky evidence, kteří byli v evidenci uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji.

Graf č. 5 Podíl mužů a žen mezi uchazeči o zaměstnání dle délky evidence



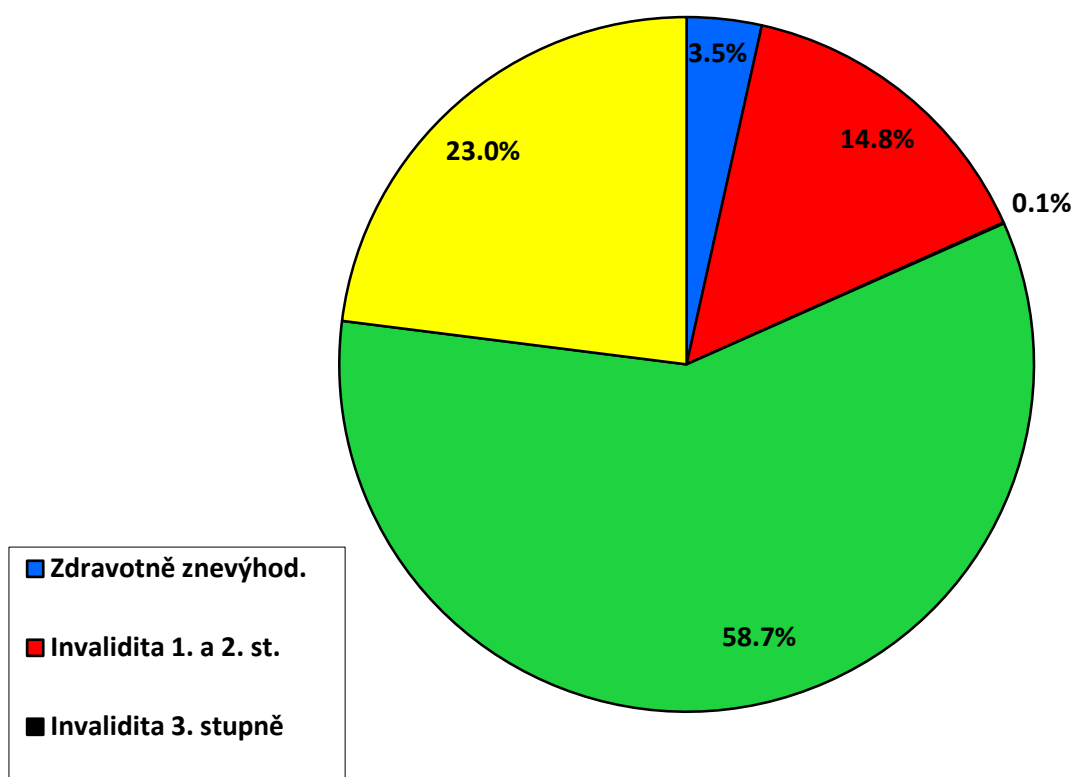
Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji pro rok 2014

2.4.4 Zdravotně postižení lidé

V současné době je kladen čím dál větší důraz na produktivitu práce a výkon. Podle Buchtové, Šmajše Bolelouckého (2013, s. 89) tyto lidé mají proto problém uplatnit se na trhu práce. Jejich evidence na úřadech práce je několikanásobně delší než u zdravého jedince. Tím se dostávají do bezvýhodné životní situace.

Občané se zdravotním postižením představují v Olomouckém kraji 10 % nezaměstnaných. Počet osob se zdravotním postižením (OZP) v evidenci úřadu práce roku 2005 postupně klesal. Pokles počtu OZP v letech 2005 – 2008 byl ale menší než pokles celkové nezaměstnanosti, proto se podíl osob se ZP zvyšoval až k hranici 21 % v polovině roku 2008. Od roku 2009 (s masovým nárůstem celkové nezaměstnanosti) se podíl OZP začal znatelně snižovat. Nejnižšího podílu OZP v evidenci úřadu práce bylo dosaženo v únoru 2010 na 10,5 %. Poté se podíl nezaměstnaných OZP (v době klesající celkové nezaměstnanosti) postupně zase zvyšoval až k 13 % v červnu 2011; v letech 2012 - 2014 opět klesal až na nejnižší hodnoty od vzniku krajského uspořádání (nejnižšího podílu bylo dosaženo v lednu 2014 – 8,5 %). V níže uvedeném grafu můžeme vidět podíl nezaměstnaných osob se zdravotním postižením, v jednotlivých výsečích je ukázáno kolik procent zaujímají zdravotně znevýhodněné osoby v jednotlivých stupních zdravotního znevýhodnění k celkovému počtu nezaměstnaných osob v Olomouckém kraji za rok 2014. (Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji 2014)

Graf č. 6 Dlouhodobě nezaměstnaní dle zdravotního hlediska

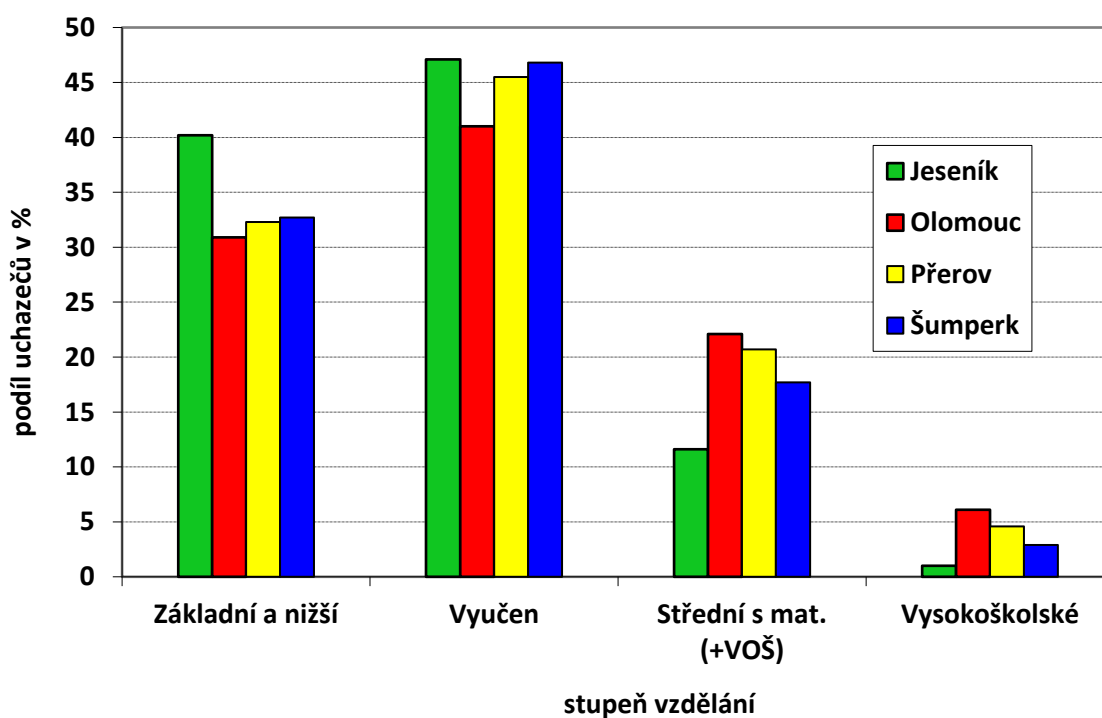


Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji pro rok 2014

2.4.5 Lidé bez kvalifikace

Největší skupinou dlouhodobě nezaměstnaných jsou nekvalifikovaní pracovníci. Buchtová, Šmajš, Boleloucký (2013, s. 89) uvádí, že nejde jen o absolventy základních škol, mladé obtížně vzdělatelné lidi s nevyhovujícími předpoklady a nezájmem o zaměstnání, ale také sem patří lidé, kteří se vyčleňují ze společnosti (alkoholici, recidivisté, propuštění z výkonu trestu odnětí svobody). V posledním grafu jsou znázorněny skupiny dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání dle vzdělání v jednotlivých okresech Olomouckého kraje k 31. 12. 2014.

Graf č. 7 Podíly vzdělanostních skupin



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji pro rok 2014

2.4.6 Romské etnikum

Mezi základní bariéry bránící Romům v participaci na trhu práce v Olomouckém kraji patří nízké vzdělání a kvalifikace, past pasivity (závislost na sociálních dávkách spojená s příležitostnou nelegální prací se může jevit jako výhodnější než participace na trhu práce) a vysoká zadluženost Romů spojená s únikem do šedé ekonomiky. Vzniká tak začarovaný kruh (nízká kvalifikace – nízké příjmy – chudoba – dluhy – lichva – ohrožení bydlení), který udržuje mimo trh práce nejen Romy, ale i další obyvatele sociálně vyloučených lokalit.

Nástroje, jež má k dispozici úřad práce, jsou samy o sobě na řešení výše popsaného komplexu problémů nedostatečné. (www.esfcr.cz)

Podle Buchtové, Šmajse, Bolelouckého (2013, s. 91) výraznou roli k uplatnění na trhu práce sehrává nejen výše kvalifikace, ale také rozsah a kvalita znalostí a dovedností. Většina Romů je absolventy pouze základní školy a již si kvalifikaci nezvyšují. Důležité je zmínit, že Romské etnikum žije z jedné strany pod tlakem své kultury a z druhé strany majoritní společnosti. Jejich šance na uplatnění na trhu práce je velmi minimální.

Tab. č. 1 *Odhad počtu umístěných příslušníků romské menšiny na trhu práce*

Trh práce	Primární trh práce			Sekundární trh práce (umístění po využití nástroje APZ)			Celkem		
	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
Olomoucký kraj	395	334	729	172	84	256	567	418	985

Zdroj: Zpráva o stavu romské menšiny v kraji za rok 2014

Výše uvedená tabulka obsahuje odhady za rok 2012. Pro léta 2013 a 2014 odhadla většina oslovených kontaktních pracovišť, že počty umístěných Romů zůstaly na zhruba stejné úrovni jako v roce 2012, nebo se jen velmi mírně zvýšily. Je možné, že také vzrostl počet míst obsazených Romy a současně finančně podporovaných úřadem práce. Na popsaný vývoj měly vliv následující faktory:

Ochota zaměstnavatelů přijímat do pracovního poměru Romy se příliš nemění. Již v roce 2013 konstatovala jednotlivá kontaktní pracoviště KrP ÚP, že s výjimkou obcí a jimi zřizovaných organizací se zaměstnavatelé ochotní zaměstnávat více Romů současně objevují pouze ojediněle. Již v roce 2013 byl rozpočet krajské pobočky úřadu práce na aktivní politiku zaměstnanosti na takové úrovni, že zájem zaměstnavatelů přijímat do pracovního poměru Romy pokryl; nová poptávka po Romech na trhu práce v roce 2014 s dalším navýšením rozpočtu nevznikla, ať již kvůli nárokům zaměstnavatelů na kvalifikaci nových zaměstnanců, nebo kvůli skryté diskriminaci. S končícím programovacím obdobím byly v roce 2014 ukončeny i mnohé projekty financované z fondů EU, které Romům přinesly alespoň dočasné zaměstnání. (Zpráva o stavu romské menšiny v kraji za rok 2014)

2.4.7 Migranti

V článku *Český přístup k cizincům* se píše, že migranti, kteří v současné době směřují do Evropy, by měli být násilím vraceni zpět. Jsou bez jakéhokoliv vzdělání a tím pádem nenajdou práci a stanou se pouze příjemci sociálních dávek. Naše země přistupuje k cizincům hlavně jako k levné pracovní síle. V případě, že migrant bez trvalého pobytu získá zaměstnání na pracovní smlouvu, je povinen odvádět pojistné, příspěvek na politiku zaměstnanosti. Avšak přijde-li o práci, nemá již nárok ani na zdravotní pojištění, na zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání na úřadu práce ani podporu v nezaměstnanosti. (www.migraceonline.cz)

V této kapitole jsme vymezili pojem nezaměstnanost, objasnili její příčiny, určily typy a rizikové skupiny. Naše práce je zaměřena na nezaměstnanost v Olomouckém kraji, proto jsme k popisu vývoje a stavu nezaměstnanosti využili *Zprávy o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji* z roku 2014, včetně grafických znázornění.

3 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Stručná historie vzdělávání dospělých a související struktury a její koncepty, které jsou pevně stanoveny, srovnávají dva úhly pohledu vzdělávání dospělých:

- jako lidské právo a způsob, jak přetvářet jednotlivce, skupiny a společnosti,
- jako prostředek ekonomického růstu.

I přes to, že druhý pohled na vzdělávání dospělých v současnosti dominuje, oba dva principy jsou v naší společnosti zapotřebí. Oblast vzdělávání dospělých a celoživotního učení je založena na různosti přístupů, pravidel a postupů. Pro nápravu vzdělávání dospělých v rámci celoživotního učení je nutné, abychom společně sdíleli nejen filozofii, ale i přínos a účely vzdělávání dospělých. Přístup založený na schopnostech (capability approach) bere v úvahu spíše rozšiřování lidských schopností, než jen roztáčení kol ekonomického vývoje. Také je důležité, aby se lidé naučili sociální interakci a byli schopni se účastnit politicky. EFA (Education for All) stanovila cíle, pomocí kterých by se vzdělávání dospělých mělo dosahovat. Je toho názoru, že vzdělávání celkově probíhá nerovnoměrně, nejvíce u všeobecného základního vzdělávání (Universal primary education, UPE), dále se snaží snížit nerovnost mezi pohlavími. Neuspokojivý vývoj lze zaznamenat i při vzdělávání dospělých, jako je zajištění spravedlivého vyhovění potřebám vzdělání všech mladých lidí a dospělých a snížení negramotnosti dospělých o 50 procent do roku 2015. Přestože se všichni participující shodli na programu EFA, ukazuje se, že některé cíle získaly vyšší prioritu než jiné. Všechny úkoly jsou propojené a je tak potřeba k jejich řešení přistupovat současně. Postupující převaha UPE zdůrazňuje nejen přehlížení gramotnosti mladých lidí a dospělých, ale také cíle v oblasti celoživotního učení, které jsou pro celkový úspěch důležité. Toto opomíjení dokazuje, že téma vzdělávání dospělých na seznamu Rozvojových cílů tisíciletí chybí zejména, když k jejich dosažení je zapotřebí, aby se učili novým poznatkům a dovednostem a vstřebávali nové informace a objevovali nové hodnoty. (www.msmt.cz)

Czesaná, Havlíčková, Šimová, Vymazal (2006, s. 6,7) uvádějí, že v České republice neexistuje právní norma, která by se vztahovala přímo ke vzdělávání dospělých. Na školách se vzdělávání dospělých řídí zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání nebo zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách v případě, že studují v prezenčním nebo distančním studiu. Naše práce se však věnuje vzdělávání jako je prohlubování nebo zvyšování kvalifikace, toto vzdělávání se děje

většinou ve firmách nebo podnicích a řídí se zákoníkem práce dle § 230 a § 231 a je plně v kompetenci jednotlivých zaměstnavatelů.

Prohlubování kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování. Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby. Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace je povinen hradit zaměstnavatel. Požaduje-li zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech prohlubování kvalifikace podílet. (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 230)

Zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace; zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření. Zvyšováním kvalifikace je studium, vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele. (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 231)

Když už zaměstnavatel dospěje k závěru, že potřeby společnosti vedou k tomu, aby své zaměstnance dál vzdělával, musí si především stanovit, který zaměstnanec a v jaké oblasti by se měl zdokonalit. Podle Evangelu, van Bommela, Juříčky (2013, s. 16) je podrobná znalost cílové skupiny důležitá k tomu, aby byl cíleně sestaven obsah vzdělávání, byly určeny správné metody. K tomu, aby byla cílová skupina správně určená, slouží spisy pracovních pozic, ty jsou pak porovnány s tím, co firma v současnosti nebo do budoucna bude potřebovat obsáhnout v oblasti procesů.

Pro výběr správné cílové skupiny pro vzdělávání Vodák a Kuchaříková (2011, s. 72) doporučují vybrat kompetence, které by vedly k úspěšnosti v různých oblastech.

Jsou to kompetence:

Klíčové, které by byly charakteristické pro všechny zaměstnance.

Týmové, jsou specifické pro závislé a projektově zaměřené týmy zaměstnanců.

Funkční, jsou vhodné např. pro obchod, marketing, finance nebo logistiku.

Vůdcovské a manažerské, jsou potřebné pro řízení a vedení kolektivů.

Dále Evangelu, van Bommel, Juříčka (2013, s. 13,14) uvádějí, že v případě, že se personalista nebo manažer rozhodne pro odborný rozvoj zaměstnanců, je potřeba stanovit obsah vzdělávání. Ke stanovení obsahu je potřeba provést analýzu aktuálního stavu. Zaměstnavatel často dojde k názoru, že skutečná potřeba a obsah vzdělávacího programu je úplně jiná, než bylo původně zamýšleno.

Podle Barešové (2011, s. 22,23) jsou zásady ve vzdělávání dospělých podobné jako v pedagogice. Každý, kdo se vzdělávací aktivity zúčastní, by měl mít před zahájením určité vzdělání, musí být informován, co se od něj očekává, co je obsahem a cílem kurzu a jaký bude mít pro něj kurz přínos. Zároveň by však vzdělavatel měl respektovat životní zkušenosti pozitivní i ty negativní. K tomu je nutné přizpůsobit motivaci, obsah, pomůcky. Důležité je také dodržování obecných zásad – princip přiměřenosti, uvědomělosti, postupnosti, systematičnosti, názornosti, aktivity, spojení teorie s praxí, individuálního přístupu, kulturnosti, generalizace.

Mužík (2000, s. 35) uvádí, máme-li vybranou cílovou skupinu, měli bychom si položit otázku, zda má firma také vytvořenou svou strategii pro rozvoj, profesní přípravu a vzdělávání. Jestliže chce být podnik úspěšný, musí mít stanovenou podnikovou strategii a dokázat si odpovědět na otázky. Co je předmětem podnikání? Jaké je postavení firmy na trhu? Jaké jsou strategické cíle ve všech oblastech a ve všech stupních řízení a způsoby jak jich bude dosahováno? Jaké jsou silné a slabé stránky firmy?

Pojďme si nyní vysvětlit, kdo je dospělý a co je vzdělávání a co je vzdělávání dospělých.

Dospělý je dle Bednaříkové (2006, s. 17) nejednoznačný pojem, za dospělého člověka můžeme považovat jedince, který dosáhl nezbytné biologické, psychické, ale zejména sociálně-ekonomické zralosti. To znamená, že jde o člověka samostatně ekonomicky činného, nebo ekonomicky nezávislého (například na rodičích), o člověka, který vstoupil po ukončení počátečního vzdělávání na trh práce (nebo do domácnosti).

Vzdělávání sociologický slovník definuje, jako proces získávání vědomostí ve formě poznatků i určitých schopností a dovedností, spojený s úsilím o integraci do dané kultury a společnosti a o aktivní přispění k jejich rozvoji. (Velký sociologický slovník, 1996, s. 1417)

V publikaci *Teorie a nástroje vzdělávací politiky* Kalous a Veselý (2006, s. 76) uvádějí, že J. H. Ballantienová pokládá vzdělávání (vedle rodiny, náboženství, politiky a ekonomiky) za jednu z pěti hlavních sociálních institucí. I É. Durkheim pokládal výchovu vzdělávání jako kontrolovanou část procesu socializace a významnou součást kultury té které společnosti.

Vzdělání je podle Tvrdeho (2008, s. 7) výrazně spojeno s výchovou. Výchovným působením na osobnost jedince dosáhneme změn v různých složkách osobnosti. Ze sociologického hlediska můžeme pojmy vzdělání a výchovu vykládat jako součást socializace člověka.

Mužík (2010, s. 25) charakterizuje vzdělání jako výsledek vzdělávacího procesu zejména v jednotlivých složkách školského systému.

Vzdělávání dospělých je vysvětleno v sociologickém slovníku jako rozsáhlý a vnitřně různorodý komplex vzdělávacích aktivit orientovaných na dospělé a také systém institucí, které je vykonávají a zabezpečují. (Velký sociologický slovník, 1996, s. 1418)

Keller a Tvrký (2008, s. 104) na další vzdělávání pohlížejí jako na součást představ o povaze a fungování vzdělanostní společnosti. Lidský kapitál dal koncepci teoretickému základu, kde další vzdělávání zvyšuje hodnotu pracovní síly. Od devadesátých let 20. století se požadavek dalšího vzdělávání objevuje v doporučeních a programech v různých institucích. Další vzdělávání je idea vzdělanosti společnosti. Bude prospěšné společnosti jako celku, ale také výhodou pro jednotlivce, dokonce by i mohlo narovnávat rozdílnosti, které vznikají v průběhu školní docházky. Někteří ze sociologů se na důsledky dalšího vzdělávání dívají skepticky. Myslí si, že vzdělávání bude právě zvyšovat rozdílnosti. Dalšího vzdělávání se budou účastnit spíše mladí, muži, více kvalifikovaní, lidé s vyšším profesním statutem, vyššími výdělky, zaměstnanci ve velkých společnostech. Podle autorů je představa o dalším vzdělávání pro veškeré obyvatelstvo spíše iluzí. Vzdělání využijí přednostně ti, kteří disponují dostatečnými zdroji a prostředky.

Podle Brožové (2003, s. 32,33 a 43) mají vzdělaní lidé větší schopnost adaptace na měnící se požadavky trhu práce. Vyhovují náročným požadavkům nových progresivních oborů. Jsou ochotni přijímat nové poznatky. Vzdělaný člověk se lépe vyrovnává s nezaměstnaností. Vzdělání může být bráno jako ochrana před nezaměstnaností a mělo by být blízko pojaté jako příprava na určité pracovní místo. Vzdělání přesahuje pracovní aktivity, rozvíjí schopnosti a talent, kultivuje morální a duchovní hodnoty, utváří citový potenciál. Pro označení znalostí a schopností je používán ekonomický termín lidský kapitál. Lidský

kapitál má specifický charakter, je vázán na člověka. Získává jej v procesu učení. Je do něj zahrnuto nabývání znalostí, rozvíjení schopností a to vzděláváním na všech stupních škol, ale také poznatky získané dalšími školeními a praxí při práci i v ostatním životě. Člověk na trhu práce nabízí službu práce více či méně podpořenou lidským kapitálem. Z pohledu trhu práce jsou firmy ochotné zaplatit vzdělané pracovníky. Pracovníci na straně nabídky jsou pak ochotnější nést náklady za své vzdělání, avšak jen tehdy pokud se jim to vyplatí. Pracovníci s vyšším lidským kapitálem vydělávají v průměru víc, než ti, kteří mají lidského kapitálu méně.

3.1 Formy vzdělávání

Výchova a vzdělávání představují proces, který směřuje k rozvíjení poznání a k upevnění nebo změně postojů a chování. Ale také při jednání člověka v uplatňování poznání v sociálních a pracovních vztazích i při výkonu praktické činnosti. Výchovné a vzdělávací působení se podílí na utváření člověka. Působí na něj různou mírou intencionality, uvědomělosti a plánovitosti.

Rozlišujeme tři formy vzdělávání:

Formální vzdělávání – podle Bartáka (2015, s. 7,8) jde o řízené učení a vyučování realizované ve školském vzdělávacím zařízení, má jasný cíl, vyznačuje se dlouhodobým, řízeným, přímým, bezprostředním, soustavným, systematickým a plánovitým pedagogickým působením opírajícím se o curriculum.

Rabušicová, Rabušic (2008, s. 58) definují formální vzdělávání jako studium, které vede k získání certifikátu o vzdělávacím stupni. Pro dospělé to však není atraktivní program. Aby byli dospělí ochotni znovu se vzdělávat, chybí jim hlavně silná motivace a ani nabízené programy na školách nejsou pro ně dostatečné a atraktivní.

Neformální vzdělávání – je podle Bartáka (2015, s. 7,8) řízený proces, zabezpečený nejrůznějšími mimoškolními vzdělávacími institucemi, organizacemi apod., pomocí neformálního vzdělávání si účastníci osvojují jisté částečné znalosti a dovednosti.

Informální vzdělávání – je podle Bartáka (2015, s. 7,8) spoluurčováno prostředím, jedinec v něm vyrůstá, neorientuje se na systematické dosahování cílů, vyznačuje se spontánností, živelností, samovolností aktivit, jimž se jedinec věnuje, jedinec si doplňuje, rozvíjí a prohlubuje poznatky, informální působení pohotově navazuje na současné problémy vědy, techniky, technologie, ekonomie, kultury, stává se významným prostředkem k rozvíjení

emoční inteligence a socializaci lidí, přispívá k překonávání škodlivých návyků, neproduktivních stereotypů, k osvojování nových metod atd.

3.2 Celoživotní učení

V odborném článku *Effective Learning Networks* uvádějí Koper, Rusman a Sloep (2005, s. 5,6), že myšlenka celoživotního učení se stala idejí národní a mezinárodní politiky a získala podporu od organizací s výkonnou mocí. Jejich cílem bylo zlepšit hospodářskou situaci a konkurenceschopnost zemí nebo regionů. Celoživotního učení by se mělo zaměřit na hospodářský pokrok a rozvoj, osobní rozvoj a naplnění, sociální začlenění.

Celoživotní učení je realizováno pomocí všech výše uvedených forem, jak uvádí Vychová (2008, s. 16). Autorka, dále upozorňuje, že je to proces učení, k němuž dochází jak ve formalizovaném vzdělávacím systému, tak i doma, na pracovišti, v obci, i ve společnosti. Celoživotní učení nebo celoživotní vzdělávání jsou dva podobné pojmy. Učením se rozumí jakékoliv aktivity vedoucí k formování poznatkové základny jedince, bez ohledu na místo a čas jejich realizace. Oproti tomu na vzdělávání je nahlíženo především jako na záměrnou aktivitu spojenou s výukou, avšak zdaleka nepokrývá veškeré aktivity permanentního procesu učení.

Hartl (1999, s. 21-23) ve své publikaci *Kompendium pedagogické psychologie dospělých* uvádí, že Evropská komise pro vzdělávání a výcvik v roce 1995 vydala dokument *Vyučování a učení vedoucí k celoživotnímu učení*. Profesor N. Longworth svůj názor na dokument vyjádřil vytvořením tabulky, kde seřadil rozdíly mezi tradičním a celoživotním učením. V prvním sloupci je charakterizováno tradiční vzdělávání a výcvik, ve druhém celoživotní učení a v posledním jsou uvedeny rozdíly mezi oběma koncepcemi.

Tab. č. 2 Rozdíly mezi tradičním vzděláváním a celoživotním učením

	Vzdělávání a výcvik	Celoživotní učení	Rozdíly
1.	Učitel určuje pravidla a rozhoduje. Učební potřeba a její obsah jsou v rukou učitele	Učící jakožto zákazník určuje pravidla. Učební potřeba a její obsah jsou v největší možné míře dány do rukou jednotlivcům.	Škála technik a nástrojů, které se vytvářejí tak, aby se hodily pro individuální potřeby a požadavky i staly učením

2	Členěno podle věku	Celoživotní charakter koncepce i obsahu, propojenu vertikálně i horizontálně mezi věkovými skupinami	Bezešvý systém poskytující podporu učení od kolébky po hrob, od 0-90
3.	Založeno na vědomostech a informacích – co si myslí	Založeno na dovednostech a hodnotách – jak uvažovat	Poskytuje lidem možnost provádět celou řadu činností ve všech oblastech života a práce
4.	Založeno na potřebách organizace, národa či společnosti	Založeno na přáních jednotlivce a potřebách organizace a národa rozvíjet lidský potenciál	Povzbuzuje a stimuluje lidi, aby si uvědomili vlastního lidského potenciálu a rozvíjeli jej
5.	Autorita rozhoduje o tom, kde, proč, kdy a jak	Učíci se je vybaven schopnostmi a mentální kapacitou, aby se rozhodl kde, proč, kdy a jak	Alternativní učební metody. Učení se odehrává všude – doma, ve škole, v práci, v restauraci ...
6.	Vyhodnocováno za účelem odlišení úspěchů od selhání	Vyhodnocováno za účelem potvrzení dosaženého pokroku a povzbuzení pro další učení	Nové systémy zkoušek a akreditací založené na úspěchu, nikoli na selhání
7.	Reaktivní – uspokojuje vytypované potřeby organizací a některých skupin a jednotlivců	Proaktivní – povzbuzuje návyk učit se u všech lidí	Audit učebních potřeb celé společnosti a národa. Učební poradenství
8.	Každý sektor společnosti rozhoduje o svých vlastních potřebách	Holistické – povzbuzuje každý ze sektorů společnosti ke spolupráci	Kombinuje a využívá lidské zdroje celé společnosti ve prospěch každé její části
9.	Poskytuje vzdělání a výcvik pro výkon zaměstnání podle krátkodobých potřeb	Vzdělává pro dlouhodobé uplatnění se na trhu práce	Rozvoj osobních dovedností a schopností

10.	Východiskem je práce	Východiskem je život jedince	Práce a mimopracovní život jako součást téže lidské potřeby
11.	Zaměřeno dovnitř – k uspokojení vyhraněných potřeb	Zaměřeno vně – k otevření mysli, povzbuzení širších horizontů a podpoře chápání druhých	Lidé se učí rozumět jiným vyznáním, kulturám, rasám a zvykům
12.	Uspokojuje v přítomnosti	Připravuje pro budoucnost	Všichni lidé mohou postupovat ke své budoucnosti se sebedůvěrou a tvořivě
13.	Učení jako obtížná lopota a jako přebírání moudrosti	Učení jako zábava, při účasti a zapojení každého a jako chápání moudrosti	Časté oslavy učení jednotlivci, v rodinách, v organizaci a ve společnosti
14.	Vzdělávání, jako finanční investice pro organizace a národy	Učení jako společenská, osobní a finanční investice lidmi a do lidí ve prospěch národů, organizací, společnosti	Investice národa do svých občanů, obchodních či vládních organizací do svých zaměstnanců, vzdělávacích organizací do budoucnosti svých studentů, lidí do vlastních perspektiv a štěstí

Zdroj: Hartl, 1999, str. 21-23

Jak uvádí Koubek (2001, s. 237, 239-242) v moderní společnosti je formování pracovních schopností a vzdělávání celoživotním procesem. Stále větší roli v tom sehrává organizace a jí organizované vzdělávací aktivity. V současné době již nestačí tradiční způsoby vzdělávání v organizacích, jako je zaškolování, zácvik či přeškolování. Stále častěji jde o aktivity zaměřující se na formování pracovních schopností pracovníků. Rozlišujeme obvykle tři oblasti:

- a) **Všeobecné vzdělávání** – formuje základní a všeobecné znalosti a dovednosti. Orientuje se na sociální rozvoj jedince.
- b) **Odborné vzdělávání** – uskutečňuje se v ní proces přípravy na povolání. Orientuje se na zaměstnání a základní přípravu pro povolání.

- c) **Rozvoj lidských zdrojů** - ukazuje nový pohled a novou koncepci vzdělávání a rozvoje v organizaci.

V prvních třech kapitolách teoretické části jsme se věnovali činností úřadu práce ve vztahu ke snížení nezaměstnanosti, nezaměstnaností v Olomouckém kraji a vzděláváním dospělých. V poslední kapitole se již zaměříme na projekt, který byl zaměřen na další vzdělávání dospělých s cílem udržitelnosti zaměstnanosti a konkurenceschopnosti podniků na českém trhu práce.

4 PROJEKT VZDĚLÁVEJTE SE PRO RŮST V OLMOUCKÉM KRAJI II!

Vzdělanost obyvatelstva v Olomouckém kraji je v porovnání s celorepublikovými hodnotami mírně podprůměrná. Nedostatečně kvalitní systém vzdělávání v návaznosti na potřeby trhu práce považují zaměstnavatelé za významný problém. V době, kdy byl očekávaný hospodářský pokles nejefektivnějším a nejvhodnějším způsobem jak jej překonat, byla podpora vzdělávání a vzdělávacích akcí. Projekt „*Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji II!*“ reagoval na potřebu zlepšení vzdělanosti zaměstnanců. Zaměstnavatelé Olomouckého kraje upozorňovali, že oborová vzdělanostní struktura neodpovídá zcela jejich potřebám. Palčivým problémem byl nedostatek technických profesí. Firmy kladly důraz na rozvoj technického vzdělávání a především si přály větší podporu podnikání a rozvoj průmyslu. Největším a nejčastěji zmiňovaným problémem byla dostupnost kvalifikovaných pracovníků. Cílem projektu bylo zvyšování kompetencí, odborných znalostí a dovedností zaměstnanců v oborech, u kterých šlo předpokládat růst poptávky po kvalifikované pracovní síle a podpora těchto regionálně významných podniků v odvětvích s předpokladem růstu, s vysokou přidanou hodnotou, inovativním přístupem k podnikání a se zvýšenými nároky na kvalifikaci pracovní síly. Bylo tedy v zájmu celé společnosti, aby pro rozšiřování znalostí a získávání vyššího vzdělání vytvářela co nejlepší podmínky. Projekt „*Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji II!*“ byl jako jeden z mnoha dalších projektů realizován úřadem práce na Oddělení projektů EU. Byl součástí podpory Prioritní osy 1 Adaptabilita, zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků. Klíčovým faktorem bylo přizpůsobení se na nové podmínky na trhu práce, které významně ovlivňovaly konkurenceschopnost zaměstnanců i zaměstnavatelů. Aby mohli být zaměstnavatelé konkurence schopni i na evropském trhu, je i v současnosti vyžadována kvalifikovaná, adaptabilní a mobilní síla. Podmínkou jejího zajištění a udržení představovaly zejména jazykové kurzy, schopnost pracovat s informačními a komunikačními technologiemi, rozšiřování manažerských schopností, ale také vzdělávací programy směřující ke konkrétnímu zaměstnání s maximálním využitím pracovních a životních zkušeností zaměstnanců. Důraz byl kladen na realizaci moderních způsobů řízení organizací a koncepční řízení lidských zdrojů, posilování sociálního dialogu se zaměřením na rozvoj a posilování spolupráce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci v oblasti pracovněprávních vztahů, bezpečnosti práce a rozvoj lidských zdrojů, profesní vzdělávání a rozvoj spolupráce zaměstnavatelů a vzdělávacích institucí.

Tento projekt navázal na velmi úspěšný projekt „*Vzdělávejte pro růst v Olomouckém kraji!*“ s dobou realizace od 1. července 2013 do 30. listopadu 2015, veškeré vzdělávací aktivity však musely být ukončeny do 30. září 2015. Byl dvakrát prodlužován a celkový objem finančních prostředků byl nakonec navýšen na 84 410 195,- Kč z původně schválených 56 892 400,- Kč. Jeho cílem bylo zvýšení úrovně odborných znalostí, dovedností a kompetencí ve vybraných ekonomických činnostech podporovaných CZ-NACE (viz příloha) v rámci projektu. Získáním finanční podpory mělo v podnicích dojít k jejich konkurenceschopnosti a zároveň mít pozitivní dopad na trh práce. Byl určen pro všechny typy podniků (malé, střední i velké), které podnikaly v odvětvích, ve kterých byl očekáván ekonomický růst. Jednalo se o zpracovatelský průmysl, stavebnictví, dopravu, pohostinství a gastronomii, profesní, vědecké a technické činnosti, poskytovatele služeb sociální péče ambulantní a terénní formy s registrací, nestátní podniky za předpokladu, že jejich hlavním předmětem činnosti je působení v odvětví sekce Q (CZ-NACE 88.10), státní podniky včetně pro osoby samostatně výdělečně činné. Projekt umožnil podnikům získat finanční příspěvky na vzdělávání či rekvalifikaci svých zaměstnanců v případě, že realizují svou činnost ve vybraných ekonomických činnostech podporované CZ-NACE v rámci projektu „*Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji II!*“ Díky tomuto projektu mohou podniky pružně reagovat na potřeby trhu. O finanční podporu mohli zaměstnavatelé žádat za předpokladu, že buď nabírali nové pracovníky, které bylo třeba patřičně vyškolit či rekvalifikovat, nebo potřebovali zvýšit odborné znalosti či dovednosti stávajících zaměstnanců. Aktivity projektu mohly v konečném důsledku přispět ke zlepšení situace na trhu práce a podpořené firmy tak mohly generovat nová pracovní místa. Projekt tedy umožnil vybraným podnikům získat finanční příspěvky na vzdělávání či rekvalifikaci svých zaměstnanců. Zaměstnavatelé byli o projektu informováni prostřednictvím webových stránek, inzerce v médiích, komunikací s jednotlivými koordinátory projektu Krajské pobočky v Olomouci. Udržitelnost projektu byla spatřována v jeho zaměření, v podpoře vybraných ekonomických činností s potenciálem budoucího růstu a zároveň růstu zaměstnanosti v Olomouckém kraji. Udržitelnost mohla spočívat i ve zvýšení konkurenceschopnosti firem, které prostřednictvím vzdělávání svých zaměstnanců mohly získat nové zakázky a zlepšit tak situaci na trhu práce. Lze také předpokládat, že na základě této zkušenosti, prostřednictvím vzdělávání zaměstnanců, se firma stane konkurenceschopnější a úspěšnější, firmy budou i nadále a možná i více soustředit svůj zájem na zvyšování kvalifikace svých zaměstnanců financováním ze svých zdrojů.

Administraci a finanční řízení projektu prováděl za žadatele projektový a finanční manažer krajské pobočky v Olomouci, k realizaci projektu byli krajské pobočce určeni čtyři experti (koordinátoři) v oblasti vzdělávání. Experti (koordinátoři) komunikovali se zaměstnavateli, formálně posuzovali obsah žádosti, vedli agendu související s vyřízením žádosti, schválením nebo zamítnutím žádosti, uzavíráním dohod a dalšími nezbytnými úkony.

Vzdělávání zaměstnanců bylo realizováno prostřednictvím nenárokového příspěvku poskytnutého žadateli na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Tímto aktem mohl zaměstnavatel, který realizoval svoji činnost ve vybraných odvětvích, získat příspěvek na vzdělávání zaměstnanců a současně na úhradu mzdových nákladů. Zaměstnavatelům bylo hrazeno určité procento nákladů vynaložených na další vzdělávání zaměstnanců. Výše příspěvku závisela na posouzení úřadu práce a pravidlech veřejné podpory. Příspěvek na vzdělávání obsahoval náklady na vzdělávání, včetně nákladů na pomůcky a učebnice a nákladů na závěrečnou zkoušku. Příspěvek na vzdělávání nezahrnoval cestovné, ubytování, stravné a pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví a majetku v průběhu vzdělávání. Maximální délka vzdělávání byla 18 měsíců a vzdělávání muselo probíhat na území ČR. Spolu s příspěvkem za vzdělávací aktivitu byl poskytnut i příspěvek na úhradu mzdových nákladů. Jednalo se o úhradu skutečně vynaložených mzdových nákladů včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a dále pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance, a to za dobu účasti zaměstnance na vzdělávání za každou hodinu zaměstnance na vzdělávání. Po tuto dobu nemohl zaměstnavatel využít zaměstnance na jinou práci. V případě, že vzdělávání probíhalo po pracovní době, zaměstnanci náležela náhrada mzdy za dobu, kterou strávil na vzdělávání. Zapojením do projektu mělo umožnit zaměstnavatelům rozšířit své podnikatelské aktivity, získat nové zakázky a proniknout na nové trhy popřípadě si upevnit pozici na stávajícím trhu. Zaměstnavatelé naopak umožnili svým zaměstnancům získat, zvýšit, rozšířit či upevnit odborné znalosti, dovednosti a kompetence. V konečném důsledku zaměstnavatelé posílili svoji konkurenceschopnost. Důraz byl kladen na rozvoj vzdělávání. Byl zaměřen na vybrané ekonomické činnosti Olomouckého kraje, které navíc měly slibný růstový potenciál, měly vést k vytváření nových pracovních míst a zlepšit situaci na regionálním trhu práce. Cílovou skupinou zaměstnanců byli zaměstnanci v dělnických a ostatních profesích, ale i nižší, střední a vrcholový management, zaměstnanci, kteří vykonávali činnost na základě pracovněprávního vztahu nebo zaměstnanci firem, které poskytují sociální služby

na pracovních pozicích pracovník v sociálních službách, sociální pracovník nebo pečující (fyzické) osoby, které poskytují pomoc osobám se zdravotním postižením a příjemcům příspěvku na péči. Specifickými skupinami byli také zaměstnanci, kteří mají ztížené podmínky uplatnění se na trhu práce, zejména jde o věkové skupiny nad 50 let a mladí do 25 let. Zaměstnanci si zvýšili a prohloubili svoje dovednosti, kvalifikaci a kompetence s cílem využít nabyté znalosti a dovednosti ve prospěch rozvoje firmy. Každý zaměstnanec zařazený do vzdělávání v projektu uzavřel se svým zaměstnavatelem dohodu o zajištění vzdělávání, ve které byla upravena vzájemná práva a povinnosti při realizaci jejich odborného rozvoje. Zaměstnanci zapojení do projektu získali možnost účastnit se dalšího vzdělávání, které jim umožnilo zvýšit kvalifikaci, znalosti a dovednosti potřebné k výkonu konkrétní pracovní činnosti. Takto se zaměstnanec podílel nejen na zvýšení konkurenceschopnosti svého zaměstnavatele, ale také na své vlastní. Účastí na vzdělávání si zvýšil udržitelnost u svého zaměstnavatele a kleslo jeho ohrožení ze ztráty zaměstnání. V případě ztráty zaměstnání v budoucnosti, je zvýšena jeho zaměstnatelnost a uplatnitelnost na trhu práce. Za celou dobu realizace se do projektu se zapojilo celkem 215 zaměstnavatelů, bylo podáno 844 žádostí, bylo uzavřeno 720 dohod se zaměstnavateli. Zaměstnavatelé mohli podávat i více žádostí, maximální počet podaných žádostí jedním zaměstnavatelem byl 33. Nepísaným pravidlem bylo, že si jeden zaměstnavatel mohl podat žádosti v celkovém objemu do dvou milionů Kč. Žádosti, které splňovaly všechny předepsané náležitosti včetně povinných příloh a žadatelé neměli nedoplatky na zdravotním pojištění, Finančním úřadu, Celním úřadu nebo na Okresní správě sociálního zabezpečení, byly postoupeny k posouzení hodnotící komisi. Z výše uvedených počtů je patrné, že některé ze žádostí nebyly hodnotící komisí schváleny a tudíž nemohla být se zaměstnavatelem uzavřena dohoda o zabezpečení vzdělávací aktivity. V případě, že žádost byla hodnotící komisí schválena, bylo vyhotoveno Vyrozumění o schválené žádosti, kde bylo písemně zaměstnavateli sděleno, na jakou vzdělávací aktivitu byla žádost schválena, v jakém objemu finančních prostředků (rozdělených zvláště na mzdové náklady a náklady za vzdělávací aktivitu) a kolik zaměstnanců může být vzděláváno. Po převzetí tohoto vyrozumění mohl zaměstnavatel zvolit vhodného dodavatele vzdělávacích služeb (při hodnotě za vzdělávací aktivitu nad 500 000,- Kč musel zaměstnavatel postupovat dle Zákona o veřejných zakázkách). Poté sepsal a podepsal s dodavatelem Dohodu o realizaci vzdělávací aktivity a doložil na úřad práce svému koordinátorovi. Koordinátor na základě této dohody vyhotovil a přichystal k podpisu Dohodu o zabezpečení vzdělávací aktivity v rámci projektu „*Vzdělávejte*

se pro růst v Olomouckém kraji II!“. Jakmile byla dohoda popsána oběma stranami (zaměstnavatelem a úřadem práce) mohl zaměstnavatel začít své zaměstnance vzdělávat. Mezi žadateli se samozřejmě objevovali i takoví zaměstnavatelé, kteří podmínky projektu nesplňovali, např. jejich ekonomická činnost nebyla v souladu se seznamem podporujících CZ NACE nebo neměli zaměstnance v Olomouckém kraji, apod. Někteří odmítali doplňovat žádosti, nedodali správného dodavatele, který měl poskytovat vzdělávací služby na konkrétní vzdělávací aktivitu aj. Někteří zaměstnavatelé odstoupili od žádostí sami bez udání důvodu. Podpořeno bylo celkem 3067 zaměstnanců, z toho 2469 mužů a 594 žen. Z celkové počtu podpořených osob bylo mladistvých a osob do 24 let vzděláváno 167, starších osob od 55 do 64 let se vzdělávalo 332. (Interní dokumenty oddělení projektů EU) Tomuto projektu je věnována i výzkumná část diplomové práce.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 METODIKA VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

Teoretická část diplomové práce byla zaměřena na vymezení atribučních teorií nezaměstnanosti, vzdělávání dospělých a roli úřadu práce na udržitelnosti zaměstnanosti. Tyto teorie jsou východiskem pro praktickou část diplomové práce a na jejich základě můžeme stanovit cíle a formulovat výzkumné otázky a hypotézy.

5.1 Cíl

Diplomová práce se zaměřuje na výzkum zvýšení úrovně odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců zaměstnavatelů ve vybraných ekonomických činnostech v Olomouckém kraji. Podporou vzdělávání došlo ke zvýšení konkurenceschopnosti podniků zapojených do projektu „*Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji II!*“, a to mělo pozitivní dopad na trh práce v tomto kraji. Hlavním cílem je zjistit (ověřit), zda podpora vzdělávání zaměstnanců měla vliv na udržení zaměstnanosti vzdělávaných zaměstnanců, jaká právní forma, velikost podniku a ve kterém okrese bylo nejčastěji využito příspěvku na vzdělávání zaměstnanců, jakých typů kurzů se zaměstnanci zúčastnili, jaká byla motivace zaměstnavatelů pro realizaci vzdělávání, zda by vzdělávání svých zaměstnanců uskutečnili v případě, že by příspěvek nezískali nebo by se finančně podíleli a jaká pozitiva či negativa v projektu spatřovali.

5.2 Výzkumný vzorek

Podle Chrásky (2007, s. 20) musí být výzkumný vzorek co nejvíce reprezentativní. Jde o to, že vlastnosti námi stanoveného vzorku by měly mít pokud možno stejné vlastnosti, jako by byly vlastnosti celé skupiny.

Výzkumem jsme se zaměřili na zaměstnavatele provozující svou činnost v Olomouckém kraji, kteří se zapojili do projektu „*Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji II!*“. Zvolili jsme záměrný výběr. Podle Chrásky (2007, s. 22) u tohoto sběru dat nerozhoduje náhodný výběr, ale záleží na rozhodnutí zkoumané osoby, zda se do výzkumu zapojí.

Byli osloveni všichni zaměstnavatelé vedeni v interní databázi žadatelů o příspěvek na vzdělávací aktivitu, kteří získali příspěvek na další vzdělávání zaměstnanců, a bylo zcela na jejich zvážení, zda se výzkumu zúčastní, či nikoliv. Celkem bylo osloveno 152 zaměstnavatelů. Výzkumný vzorek nakonec činí 95 oslovených zaměstnavatelů, tj. 61,84 %.

5.3 Technika výzkumu

Pro sběr dat jsme použili výzkumnou metodu – dotazník. Dotazník je podle Chrásky a Kočvarové (2015, s. 41) metoda, která je určená pro sběr dat. Dotazník obsahuje otázky nebo psané výroky. Jde o souhrn položek, které zjišťuje informace, názory aj. Na otázky položené v dotazníku potom respondent odpovídá dle instrukcí.

Dotazník je složen z 22 otázek a je rozčleněn do 3 částí. První část obsahuje identifikační otázky, které zjistily právní formu příjemce dotace, velikost organizace, působení organizace na trhu v ČR, ve kterém okrese Olomouckého kraje firma vykonává svou činnost a kolik získala příspěvků na vzdělání svých zaměstnanců (otázky 1-5). Ve druhé části dotazníku (otázky 6-11) jsme se zaměřili na východiska a relevance vzdělávání. Z odpovědí na tyto otázky jsme zjistili, jak se zaměstnavatelé dověděli o možnosti získání podpory OP LZZ, jak vybrali vhodný kurz pro své zaměstnance, do jaké míry odpovídali podmínky projektu aktuálním potřebám firmy, kterých konkrétních kurzů se zaměstnanci zúčastnili, do jaké míry realizované kurzy reagovaly na potřeby firmy a zda před žádostí o finanční příspěvek realizovali šetření vzdělávacích potřeb. Poslední oblastí výzkumu jsme zjišťovali motivaci pro realizaci vzdělávání. Otázkami 12-14 jsme dostali odpověď na motivaci realizace vzdělávání zaměstnanců, zda vzdělávání navazovalo na nějakou významnou věcnou změnu ve firmě a proč vzdělávání bylo realizováno. Dále jsme zjistili, do jaké míry by zaměstnavatelé realizovali podpořené aktivity, kdyby podporu OP LZZ nezískali vůbec nebo by měli 15% spoluúcast, či by jim byl poskytnut příspěvek pouze na vzdělávací aktivitu (otázky 15-17). Poslední otázky (18-22) byly zaměřeny na udržení zaměstnatelnosti. Z odpovědí jsme zjistili procentuální výši vzdělaných zaměstnanců, kteří i nadále zůstali v pracovním poměru svého zaměstnavatele. Dále nás zajímalo, z jakého důvodu vzdělání zaměstnanci ukončili svůj pracovní poměr, v čem zaměstnavatelé spatřovali přínosy projektu či pro ně měl tento projekt nějaký negativní dopad. A co udělají pro to, aby si své zaměstnance i nadále udrželi ve své organizaci.

Zmíněný dotazník byl modifikován verzí dotazníku z Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) z roku 2014. MPSV provádělo podobný výzkum na tento projekt. Otázky, však byly přizpůsobeny na celou Českou republiku. Dotazník obsahoval 33 otázek. My jsme si tento dotazník přizpůsobili pouze pro Olomoucký kraj a zredukovali jej na 22 otázek.

Dotazník byl odeslán e-mailem na kontaktní osoby, které byly uvedeny v žádostech o příspěvek a po celou dobu trvání projektu blízce spolupracovaly s koordinátory projektu

úřadu práce. Všechny kontaktované osoby byly seznámeny s účelem vyplňovaného dotazníku a také byly ujistiány o jeho anonymitě. Z oslovených 152 zaměstnavatelů se 20 e-mailů vrátilo zpět jako neexistující adresát, 25 se omluvilo, že na vyplnění dotazníku nemělo časový prostor.

5.4 Výzkumné otázky a hypotézy

Diplomová práce se zaměřuje na Roli Úřadu práce Olomouckého kraje v oblasti vzdělávání ke snížení nezaměstnanosti. Výzkumem jsme se zaměřili na udržení zaměstnanosti a zvyšování znalostí a dovedností zaměstnanců v Olomouckém kraji. Výzkum byl proveden dotazníkovým šetřením. Dotazník obsahuje 22 otázek, který je rozčleněn do 3 oblastí – oblast identifikační, východiska a relevance vzdělávání a motivace pro realizaci vzdělávání. Pro každou oblast jsou formulovány výzkumné otázky a hypotézy.

Oblast identifikační

VO1 Jaká je závislost celkové míry účasti dalšího vzdělávání zaměstnanců v Olomouckém kraji ve vztahu k délce a územním působením na trhu práce?

VO2 Jaká je závislost mezi velikostí organizace zapojené do projektu VSPR II a počtem získaných příspěvků?

Oblast východiska a relevance vzdělávání

VO3 Jaká je závislost mezi způsobem výběru vzdělávacích kurzů a realizovanými kurzy?

VO4 Nakolik odpovídají podmínky daného projektu aktuálním potřebám dalšího vzdělávání ve firmě?

VO5 Odpovídají potřeby realizovaných kurzů potřebám firmy?

VO6 Jaká je souvislost mezi žádostí o finanční příspěvek ve vztahu k šetření vzdělávacích potřeb mezi zaměstnanci?

Oblast motivace pro realizaci vzdělávání

VO7 Vede další vzdělávání zaměstnanců ke změnám ve firmě?

VO8 Má vliv další vzdělávání na udržitelnosti zaměstnatelnosti?

H1 Předpokládáme, že mezi územním působením na trhu práce a jeho délkou je pozitivní vztah. (otázky v dotazníku č. 3 a 4)

H2 Předpokládáme, že mezi velikostí organizace a počtem získaných příspěvků je pozitivní vztah. (otázky v dotazníku č. 2 a 5)

H3 Předpokládáme, že mezi četnostmi odpovědí podmínek, které odpovídaly potřebám firmy, existuje statistický rozdíl. (otázka v dotazníku č. 8)

H4 Předpokládáme, že mezi četnostmi odpovědí, do jaké míry reagovaly realizované kurzy na potřeby firmy, existuje statistický rozdíl. (otázka v dotazníku č. 10)

5.5 Definování proměnných a způsob zpracování dat

U stanovených hypotéz č. H1 a H2 jsme zjistili vztah pomocí Pearsonova koeficientu korelace.

U každé z hypotéz jedna proměnná nabývá měřené hodnoty, jde tedy o data metrická a u druhé proměnné jsou data vyjádřena nominální hodnotou. Výsledkem zjistíme, zda je mezi dvěma proměnnými pozitivní nebo negativní vztah.

Odpověďmi na hypotézy H3 a H4 zjistíme, zda mezi četnostmi odpovědí existuje statisticky významný rozdíl. Proměnné mají nominální hodnotu, pro zjištění shody jsme použili test, dobré shody chí-kvadrát. Odpověďmi získáme, zda existují statisticky významné rozdíly mezi četnostmi odpovědí, do jaké míry reagovaly realizované kurzy na potřeby firmy a četnostmi odpovědí podmínek, které odpovídaly potřebám firmy.

Způsob zpracování dat

Data získaná dotazníkovým šetřením, byla zaznamenána do tabulky Microsoft Excel. Do této tabulky byly zapsané hodnoty, které respondenti označili. Vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření bylo provedeno v programu Microsoft Excel.

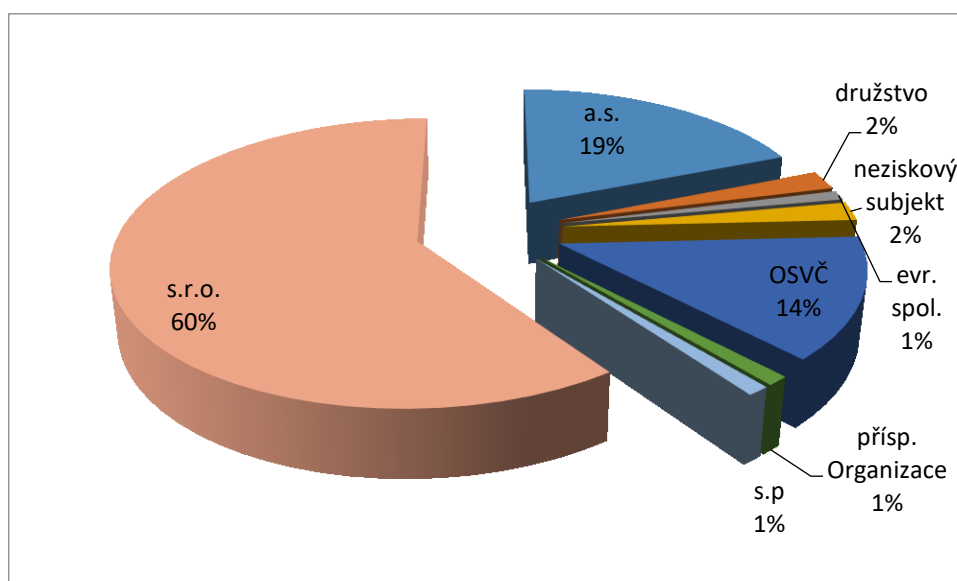
5.6 Vlastní výzkum

Dotazníkové šetření probíhalo v září a říjnu 2015, kdy v průběhu září byly dotazníky rozesílány mailem zaměstnavatelům ještě v době, kdy v projektu „Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji III!“ končily poslední vzdělávací aktivity a zaměstnavatelé dokládali poslední vyúčtování nákladů za vzdělávací aktivitu a mzdové náklady. Zaměstnavatelé pak měli dostatek času dotazník vyplnit a odeslat zpět. Na základě vyplněných dotazníků pak bylo vytvořeno 8 výzkumných otázek a na jejich základě byly poté stanoveny hypotézy H1 – H4.

Nejdříve byly vyhodnoceny údaje z dotazníku (otázky č. 1-5), které zjišťovaly právní formu dotace příjemce, velikostní kategorii, dobu v letech, po kterou funguje firma v České republice, do kterého okresu spadali zaměstnanci, kteří se zúčastnili dalšího vzdělávání a kolik firmy získaly příspěvků na další vzdělávání zaměstnanců v rámci projektu „Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji III!“.

Právní formy příjemce dotace byly rozděleny do 9 kategorií, což je graficky znázorněno v příloženém grafu č. 8. Zaměstnavatel vybral jednu z nabízených možností a zvolil kategorii právní formy své společnosti. Na výběr byly tyto možnosti: akciová společnost (a.s.), společnost s ručením omezeným (s.r.o.), veřejná obchodní společnost (v.o.s.), komanditní společnost (k.s.), státní podnik (s.p.), družstvo, osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ), neziskový subjekt a jiné (např. Evropská společnost). Největší podíl respondentů zaujímaly společnosti s ručením omezeným 57 (60%), dále akciové společnosti 18 (19%), osoby samostatně výdělečně činné 13 (14%), 2 (2%) družstva a neziskové subjekty, 1(1%) evropská společnost, příspěvková organizace a státní podnik.

Graf č. 8 Procentuální podíl právní formy příjemce dotace

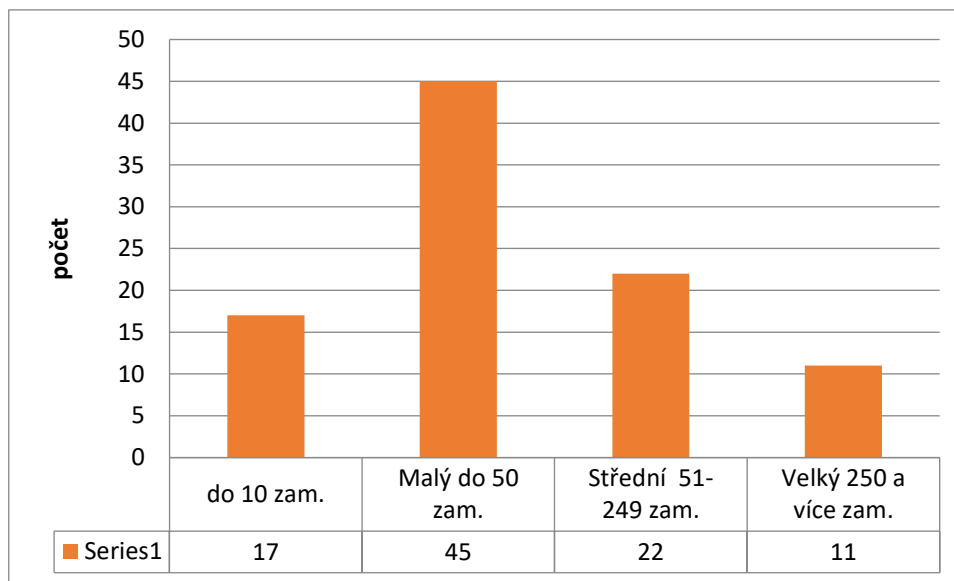


Zdroj: Vlastní zpracování

U otázky č. 2 jsme zjišťovali, jak velké firmy se do projektu zapojily. V dotazníku měli zaměstnavatelé vyznačit, do jaké velikostní kategorie jejich firma spadá. Měli na výběr ze 4 variant, velký podnik s 250 a více zaměstnanci, střední podnik s 51-249 zaměstnanci, malý podnik do 50 zaměstnanců a firma do 10 zaměstnanců, viz graf č. 9. Ze získaných četností odpovědí jsme zjistili, že nejčastěji si požádaly o příspěvek na další vzdělávání zaměstnanců malé firmy. Z celkového počtu dotazníků na tuto otázku odpovědělo 45 malých

podniků, 22 středních podniků, 17 podniků a osob samostatně výdělečně činných do 10 zaměstnanců a 11 velkých podniků. Lze se domnívat, že velké podniky nemají potřebu čerpat příspěvky na další vzdělávání zaměstnanců, mohou mít své interní lektory, kteří zaměstnance vzdělávají nebo mají dostatek finančních prostředků na to, aby svým zaměstnancům zajistily další vzdělávání.

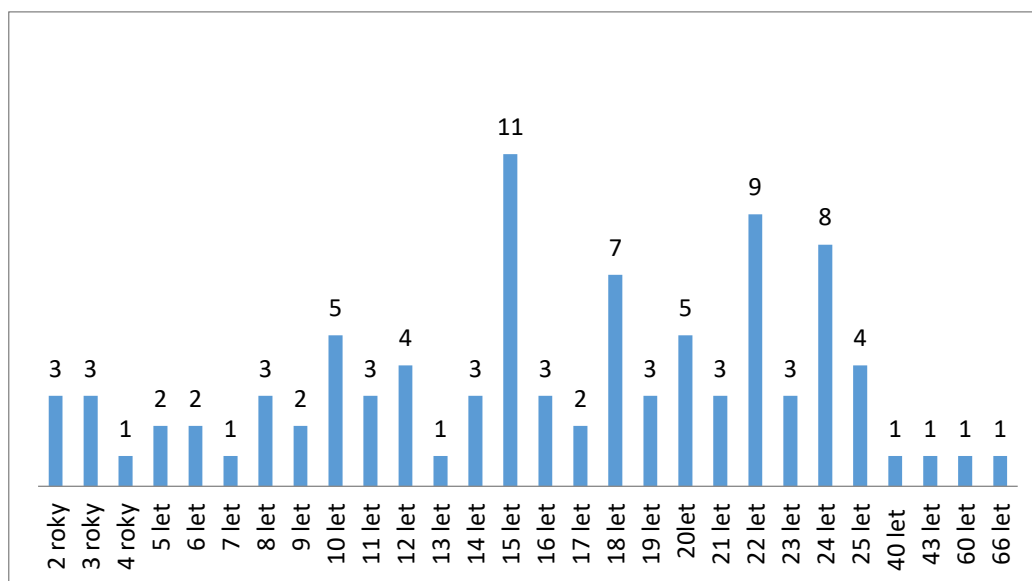
Graf č. 9 Počet a velikost organizace



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 3 se zabývala dobou fungování firmy na trhu práce v České republice. Délka jejich fungování v České republice byla v rozmezí od 2 do 66 let. Z grafu č. 10 můžeme vyčíst, že nejčastěji si podávaly žádosti o příspěvek firmy s 15 letou tradicí (11), následují firmy s působením na trhu práce 22 let (9) a 24 let (8). Lze se domnívat, že firmy s dlouholetou tradicí se mohly nacházet ve fázi, kdy doznávaly problémy hospodářské krize. Společnosti mohly být ve svém cyklu životnosti ve stádiu stagnace. Důvodů může být několik např. vzhledem k velké fluktuaci zaměstnanců, které bylo potřeba proškolit, nebo chtěly využít této možnosti, aby si upevnily svou pozici na trhu práce, získaly nové odběratele a obchodní partnery. Mohlo dojít k diverzifikaci výroby a nutnost proškolení tím byla nevyhnutelná. V důsledku dobře zvolené strategie dosáhla firma významného postavení na trhu a zcela dobře si vrcholný management uvědomil, jak důležitá je investice do dalšího vzdělávání vlastních zaměstnanců.

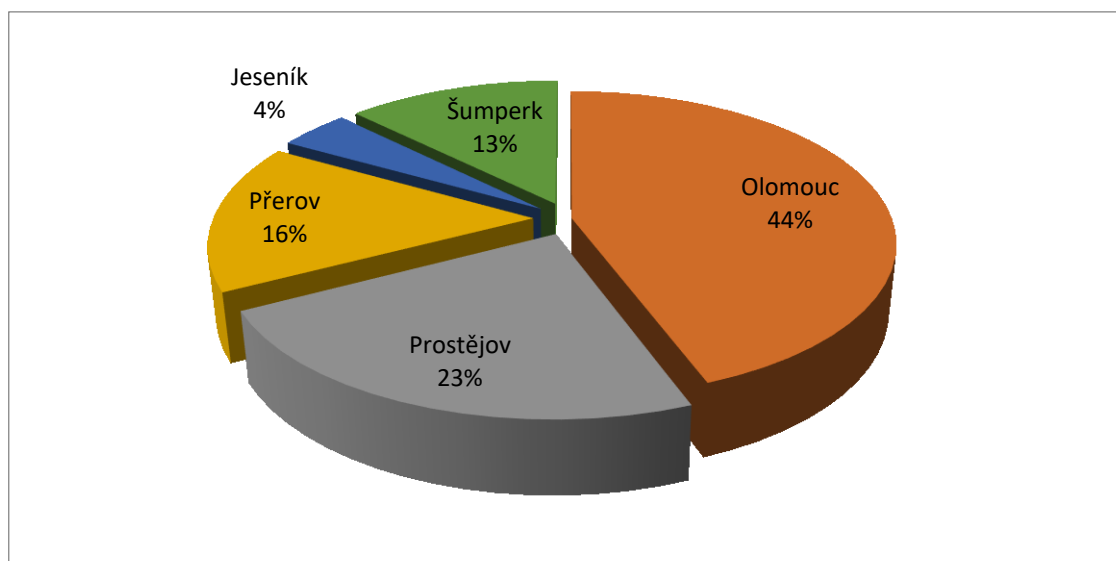
Graf č. 10 Počet a délka fungování firmy v ČR



Zdroj: Vlastní zpracování

Demografickým rozložením zaměstnanců, kteří se účastnili dalšího vzdělávání, se zabývala otázka č. 4. Žádost o příspěvek na vzdělávání zaměstnanců si mohla podat firma, která má sídlo v Olomouckém kraji i mimo něj. V tomto případě však bylo podmínkou, že zaměstnanci navrzeni na vzdělávací aktivitu měli místo výkonu práce právě v Olomouckém kraji. Respondenti zaznačili v dotazníku, zda jejich zaměstnanci pracují v regionech Olomouc, Prostějov, Přerov, Jeseník nebo Šumperk. Z přiloženého grafu můžeme pozorovat, že nejčastěji se vzdělávali zaměstnanci v okrese Olomouc 42 (44%), následuje okres Prostějov 22 (23%), Přerov 15 (16%), Šumperk 12 (13%) a Jeseník 4 (4%). Důvodem dislokace může být velikost okresu, soustředění průmyslu v těchto okresech nebo to mohl ovlivnit i fakt, že celá agenda projektu se prováděla pouze v Olomouci, tudíž byla celá administrativa z hlediska dojezdové vzdálenosti pro ně dostupnější než, pro zaměstnavatele z jiných okresů či krajů.

Graf č. 11 Procentuální podíl demografického rozložení vzdělávaných zaměstnanců



Zdroj: Vlastní zpracování

K otázkám dotazníku 3, 4 a 2, 5 jsme se rozhodli pro statistické ověření hypotézy. Výpočty jsme provedli v programu Microsoft Excel 2013.

H1 Předpokládáme, mezi územním působením na trhu práce a jeho délkou je pozitivní vztah.

Pro zjištění této hypotézy jsme zvolili Pearsonův koeficient korelace, variabilitu hodnot v dvourozměrném statistickém souboru. V našem případě jde o soubor respondentů (95), kde máme 2 naměřené hodnoty (okres, do kterého spadají zaměstnanci a roky fungování firmy v České republice). Jednotlivé okresy jsou data nominálních hodnot a roky fungování firmy jsou data metrická. Abychom mohli použít vzorce Pearsonova koeficientu korelace, bylo nutné nominálním hodnotám přiřadit čísla.

Tab. č. 3 Přidělené pořadové číslo k jednotlivým okresům

Olomouc	1
Prostějov	2
Přerov	3
Jeseník	4
Šumperk	5

Zdroj: Vlastní zpracování

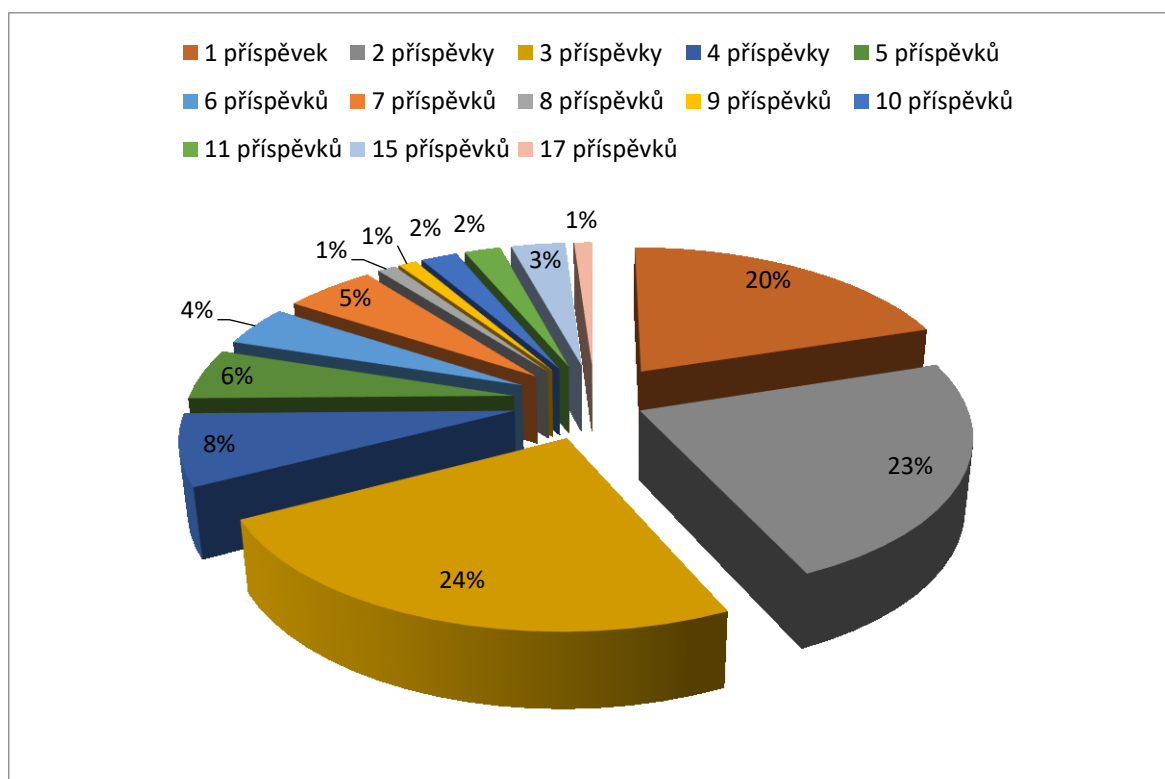
Po zadání hodnot v novém listu programu Microsoft Excel a vybráním testu Pearsonova koeficientu korelace, jsme do řádků hodnot matice zadali hodnoty získané z vyhodnocených dotazníků.

Výsledek korelace: $r_p = -0,08524$

Pearsonův koeficient korelace může nabývat hodnot od -1 do +1. Výsledek se však blíží 0, proto jde o nízký vztah. Vypočítaný koeficient vypovídá o tom, že mezi neměřenými hodnotami je negativní vztah. Zjistili jsme, že mezi územním působením firmy a délkou fungování firmy na trhu práce není statistická závislost. Znamená to, že se do projektu zapojovaly firmy bez ohledu na to, jak dlouho působí na trhu práce v České republice nebo do jakého okresu spadají vzdělávání zaměstnanci.

U otázky č. 5 jsme zjišťovali počet získaných příspěvků na další vzdělávání zaměstnanců v rámci projektu „Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji II!“. Počet získaných příspěvků se pohyboval v rozmezí od 1 do 17, průměrná hodnota činí 3,4 příspěvku na jednoho zaměstnavatele. Z grafu č. 12 vidíme procentuální rozložení získaných příspěvků

Graf č. 12 Procentuální podíl a počty získaných příspěvků na další vzdělávání zaměstnanců



Zdroj: Vlastní zpracování

H2 Předpokládáme, že mezi velikostí organizace a počtem získaných příspěvků je pozitivní vztah.

Pro zjištění této hypotézy jsme také použili Pearsonův koeficient korelace, variabilitu hodnot v dvourozměrném statistickém souboru. V našem případě jde o soubor respondentů (95), kde máme 2 naměřené hodnoty (velikost organizace a počet získaných příspěvků na vzdělávací aktivitu). Velikost organizace jsou data nominálních hodnot a počet příspěvků jsou data metrická. Abychom mohli použít vzorce Pearsonova koeficientu korelace, bylo nutné nominálním hodnotám přiřadit čísla.

Tab. č. 4 Přidělené pořadové číslo k velikosti organizace

do 10 zam.	1
Malý do 50 zam.	2
Střední 51-249 zam.	3
Velký 250 a více zam.	4

Zdroj: Vlastní zpracování

Po zadání hodnot v novém listu programu Microsoft Excel a vybráním testu Pearsonova koeficientu korelace, jsme do řádků hodnot matice zadali hodnoty získané z vyhodnocených dotazníků.

Výsledek korelace: $r_p = 0,325684$

Vypočítaný koeficient korelace vypovídá o tom, že mezi naměřenými hodnotami je pozitivní vztah. Čím je výsledek blíže hodnotě +1, tím těsnější je vztah mezi zkoumanými jevy. Výsledek se však spíše blíží 0, proto jde o nízký vztah. Zjistili jsme, že mezi velikostí organizace a počtem získaných příspěvků je statistická závislost. Čím více má firma zaměstnanců, tím častěji získala příspěvek na vzdělávací aktivitu.

Otázkami v dotazníku 6-11 jsme zjišťovali východiska a relevance vzdělávání. U otázky č. 6 nás zajímalo, z jakého východiska získali prvotní informaci o možnosti získat podporu z OP LZZ (Operační program lidských zdrojů zaměstnanosti). Respondenti si mohli zvolit pouze jednu odpověď, 19 respondentů však zaznačilo 2 – 3 odpovědi, proto nebyly tyto odpovědi započítány. Z příložené tabulky č. 5 je zřejmé, že zaměstnavatelé dávali přednost webovým stránkám nebo se o projektu dozvěděli od některé ze vzdělávacích či poradenských společností nebo od některého z dalších potenciálních žadatelů o dotaci. Vzhledem k tomu, že projekt „Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji II!“ kontinuálně navazoval na projekt „Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji!“, zaměstnavatelé

pravděpodobně více sledovali webové stránky úřadu práce nebo se dopředu informovali telefonicky či osobně, jelikož již měli zkušenosti s předešlým projektem.

Tab. č. 5 Počty o získání prvotní informace o projektu

Prvotní informace	četnost (n _i)	kumulativní četnost	relativní četnost (f _i)
z televize či rozhlasu	1	1	0,013
z tisku	7	8	0,092
ze semináře či konference úřadu práce	14	22	0,184
z webových stránek	20	42	0,263
od některé ze vzdělávacích či poradenských činností	18	60	0,237
od některého z dalších potenciálních žadatelů o dotaci	15	75	0,198
jiným způsobem	1	76	0,013
	Σ 76		1

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázkou č. 7 jsme chtěli zjistit, podle čeho zaměstnavatelé vybírali vzdělávací kurzy pro své zaměstnance. Volili mezi čtyřmi variantami. Vybírali kurzy na základě analýzy vzdělávacích potřeb 30, na základě osobnostní znalosti firmy a jejich potřeb 52, na základě doporučení poradenské firmy/vzdělávací firmy 8 nebo jiným způsobem 0. Respondenti mohli zvolit pouze 1 variantu, 5 odpovědí jsme nemohli započítat, neboť byly zaznačeny 2 varianty. Při podávání žádostí o příspěvek na vzdělávací aktivitu bylo častým jevem, že firmy dávaly plné moci, které se přímo zaměřovaly na administraci projektů. Jejich úkolem bylo zpracování žádostí, vyřízení dalších potřebných dokumentů k podání žádosti a po schválení žádosti zabezpečovaly po administrativní stránce chod celého vzdělávacího kurzu. Z pohledu administrátorů projektu však mělo využití služeb takovéto firmy spíše negativní charakter, neboť mezi poradenskou firmou a administrátory docházelo ke špatné komunikaci a to z důvodu neznalosti firemního prostředí žadatele. Poměrně často se pracovníci poradenských firem měnili a noví pracovníci neměli téměř žádné zkušenosti s projektem a agenda jim nebyla řádně předána. Zaměstnavatelé pak sami usuzovali, že to nebyla vhodná

volba, a že by celou administrativu k projektu zvládli sami. Zejména tomu přispělo zjištění, že zaměstnanci úřadu práce jsou schopni je celým projektem provést bez zbytečných průtahů a komplikací. Některé firmy uzavřenou smlouvu s poradenskou firmou předčasně ukončili. Z níže uvedené tabulky č. 6 je zřejmé, že firmy dobře věděly, kde jsou jejich nedostatky a podle toho také vybíraly další vzdělávání pro své zaměstnance.

Tab. č. 6 Počty o způsobu výběru vzdělávacích kurzů

Způsob výběru vzdělávacích kurzů	četnost (ni)	kumulativní četnost	relativní četnost (fi)
na základě analýzy vz. potřeb	30	30	0,333
na základě osobní znalosti firmy	52	82	0,578
na základě doporučení poradenské firmy	8	90	0,089
jiným způsobem	0	90	0
	Σ 90		1

Zdroj: vlastní zpracování

U otázky č. 8, měly firmy zhodnotit, do jaké míry odpovídaly podmínkám daného projektu v rámci, kterého realizovaly vzdělávací/odborný rozvoj zaměstnanců, jejich aktuálním potřebám. Hodnocení mělo odpovídat škále od 1 = podmínky projektu byly v souladu s potřebami firmy jen minimálně do 5= podmínky přesně odpovídaly potřebám firmy. V grafu č. 13 jsou hodnoty četností odpovědí respondentů, nejčastěji respondenti označili stupeň na škále č. 5, podmínky přesně odpovídaly potřebám firmy 50, stupeň na škále 1 a 2 byl označen pouze 2 respondenty.

Tab. č. 7 Četnosti odpovědí na podmínky projektu

Stupeň na škále	Pozorovaná četnost (P)	Očekávaná četnost (O)	P-O	(P-O) ²	$\frac{(P - O)^2}{O}$
1	8	19	-11	121	6,368
2	8	19	-11	121	6,368
3	7	19	-12	144	7,578
4	28	19	9	81	4,263
5	44	19	25	625	32,894
	Σ 95				57,471

Zdroj: Vlastní zpracování

Pro statistické vyhodnocení jsme stanovili věcnou hypotézu a z ní statistické hypotézy

H3 Předpokládáme, že mezi četnostmi odpovědí podmínek, které odpovídaly potřebám firmy, existuje statistický rozdíl.

Pro statistické ověření jsme zvolili test, dobré shody chí-kvadrát. Kdy rozhodneme, zda mezi četnostmi odpovědí jsou statisticky významné rozdíly.

Dále jsme formulovali nulovou a alternativní hypotézu.

H₀ Mezi četnostmi odpovědí, které firmy zaznačily v dotazníku, nejsou statisticky významné rozdíly.

H₁ Mezi četnostmi odpovědí, které firmy zaznačily v dotazníku, jsou statisticky významné rozdíly.

Po zadání hodnot zpracovaných dotazníků a určení hladiny významnosti, jsme výpočet provedli pomocí programu Microsoft Excel 2013. Většina pedagogických výzkumů pracuje na hladině významnosti 0,05 nebo 0,01. (Chráška, 2007, s. 73)

My jsme zvolili hladinu významnosti 0,05.

Výsledek:

Testové kritérium $\chi^2 = 57,471$

Tato hodnota je ukazatelem mezi pozorovanou a očekávanou četností. Ve statistických tabulkách pro kritickou hodnotu chí-kvadrátu pro hladinu významnosti 0,05 a 4 stupně volnosti je $\chi^2_{0,05}(4) = 11,070$.

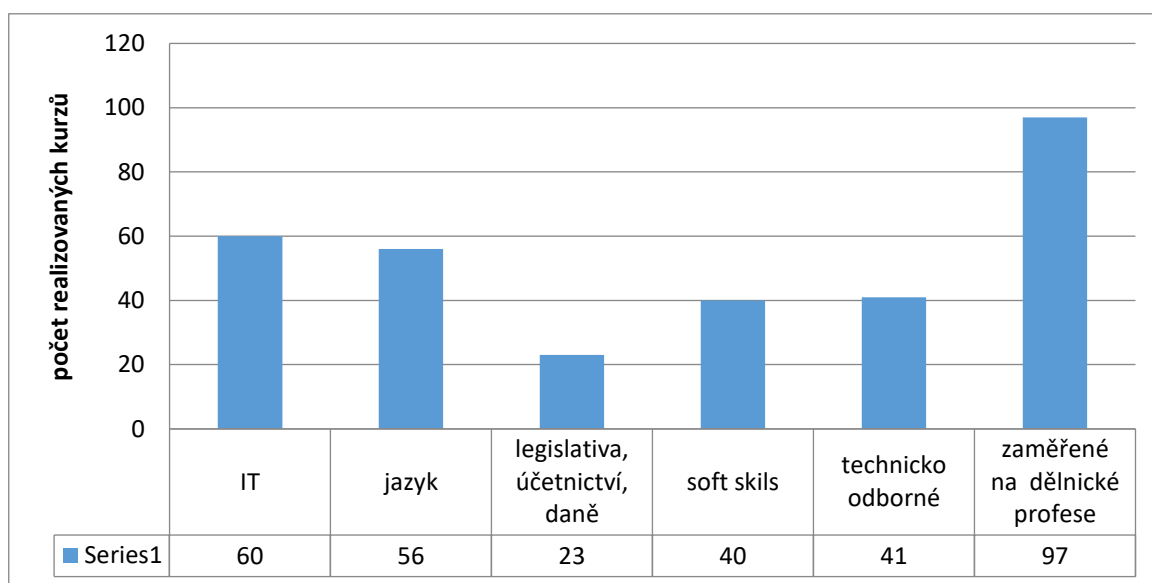
Vypočítaná hladina testového kritéria 57,471 je vyšší než kritická hodnota 11,070, proto přijímáme alternativní hypotézu.

Prokázali jsme, že mezi četnostmi odpovědí, zda podmínky daného projektu, ve kterém firmy realizovaly další vzdělávání zaměstnanců, odpovídaly aktuálním potřebám firmy, jsou statisticky významné rozdíly.

Otázkou v dotazníku č. 9 jsme chtěli zjistit, o jaké kurzy byl největší zájem, kde zaměstnavatelé spatřovali slabinu nebo prostor pro efektivní zlepšení. Projekt „*Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji II!*“ podporoval téměř jakýkoliv kurz zvolený firmou, ale vždy s ohledem na cenu v místě a čase obvyklou. V případě, že se jednalo o specifický kurz, musel zaměstnavatel dodat průzkum trhu. Z příloženého grafu č. 14 lze vyčíst, že největší zájem byl o kurzy zaměřené na dělnické profese, rekvalifikační zkoušky (např. svářečské průkazy, profesní průkazy apod.) 97, následují počítačové programy 60, jazyky 56, kurzy pro technicko odborné profese 41, zaměřené na soft skills, manažerské kurzy a dovednosti

40 a nejméně kurzů bylo zaměřených na legislativu, účetnictví a daňové souvislosti 23. Olomoucký kraj je kraj se strojírenským průmyslem, šlo tedy předpokládat, že největší zájem bude o kurzy na dělnické profese. S rozvojem nových technologií, změnami v legislativě je nutné, aby si zaměstnanci své znalosti a dovednosti stále prohlubovali a zvyšovali. Např. u svářečských průkazů se normy neustále rozšiřují a obnovují. Nezanedbatelná je i skutečnost, že zaměstnavatelé mají zájem o kvalifikované zaměstnance, neboť právě oni jsou potenciálem společnosti k získání výhodnějšího postavení na trhu. Proškolení zaměstnanci si upevní svoji pozici na trhu práce a společnost se stane už v tak nelehkém boji konkurenceschopnější. Firmy se zaměřovaly nejen na dělnické profese, ale také si uvědomily, že je potřeba vzdělávat i zaměstnance na vedoucích pozicích. Dobré nastavení vnitřních procesů firmy, umění komunikace s podřízenými, je základem správného fungování firmy. Dle počtu, který je uveden v tabulce č. 14 pod textem, je zřejmé, že manažerské kurzy nezaostávají za dalšími kurzy, jako jsou počítačové kurzy či jazykové vzdělávání.

Graf č. 13 Počty realizovaných kurzů



Zdroj: Vlastní zpracování

Odpovědi na další otázku v dotazníku (č. 10) měli zaměstnavatelé zhodnotit, do jaké míry reagovaly realizované kurzy na hlavní potřeby firmy. Hodnocení mělo odpovídat škále od 1 = kurzy reagovaly na potřeby firmy minimálně do 5 = všechny kurzy přesně odpovídaly potřebám firmy. V tabulce č. 8 jsou hodnoty četností odpovědí respondentů. Nejčastěji respondenti označili stupeň na škále č. 5, podmínky přesně odpovídaly potřebám firmy 62,

stupeň na škále 4 označilo 23 firem, stupeň č. 3 označilo 8 firem a stupeň na škále 1 a 2 byl označen pouze 1 respondentem.

Tab. č. 8 Četnosti odpovědí na potřeby kurzu

Stupeň na škále	Pozorovaná četnost (P)	Očekávaná četnost (O)	P-O	(P-O) ²	$\frac{(P - O)^2}{O}$
1	9	19	-10	100	5,263
2	7	19	-12	144	7,0578
3	8	19	-11	121	6,368
4	15	19	-4	16	0,842
5	56	19	37	1369	72,052
	Σ95				92,103

Zdroj: Vlastní zpracování

Statistickým testem významnosti chí-kvadrát, jsme zjišťovali odpověď na hypotézu H4, kdy rozhodneme, zda mezi četnostmi odpovědí jsou statisticky významné rozdíly.

H4 Předpokládáme, že mezi četnostmi odpovědí, do jaké míry reagovaly realizované kurzy na potřeby firmy, existuje statistický rozdíl.

Dále jsme formulovali nulovou a alternativní hypotézu.

H0 Mezi četnostmi odpovědí, které firmy zaznačily v dotazníku, nejsou statisticky významné rozdíly.

H1 Mezi četnostmi odpovědí, které firmy zaznačily v dotazníku, jsou statisticky významné rozdíly.

Výpočet jsme provedli pomocí programu Microsoft Excel 2013.

Výsledek:

Testové kritérium $\chi^2 = 92,103$

Ve statistických tabulkách pro kritickou hodnotu chí-kvadrátu pro hladinu významnosti 0,05 a 4 stupně volnosti je $\chi^2_{0,05}(4) = 11,070$.

Vypočítaná hladina testového kritéria 92,103 je vyšší než kritická hodnota 11,070, proto přijímáme alternativní hypotézu.

Prokázali jsme, že mezi četnostmi odpovědí, zda reagovaly realizované kurzy na hlavní potřeby firmy, jsou statisticky významné rozdíly.

Otázka č. 11 měla zjistit, zda zaměstnavatelé zapojeni do projektu zpracovali analýzu vzdělávacích potřeb svých zaměstnanců v návaznosti na příspěvek nebo tuto skutečnost v rámci firemních procesů provádějí pravidelně. Třetí varianta byla, že zaměstnavatel

nevybral ani jednu z výše nabízených možností. Z příložené tabulky vidíme četnost odpovědí v jednotlivých variantách výběru. Četnosti odpovědí, jsou spíše rozloženy rovnoměrně, jak je znázorněno graficky (graf č. 15), můžeme se domnívat, že zaměstnavatelé nevyužili příspěvků jen nahodile, ale prováděli šetření ať v závislosti na podávané žádosti, na příspěvek na vzdělávací aktivitu nebo ji provádí pravidelně. Nelze však také s určitostí říct, že firmy, které odpověděly, že žádné šetření neprovedly, neví, které vzdělávací aktivity jsou pro jejich zaměstnance nezbytně nutné.

Graf č. 14 Procentuální podíl způsobu provedení šetření vzdělávacích potřeb

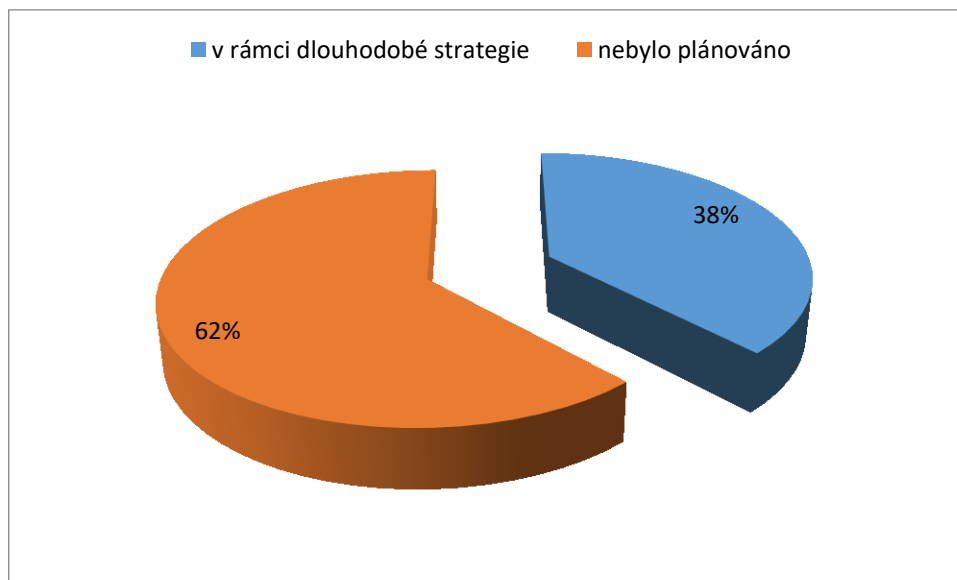


Zdroj: Vlastní zpracování

Zajímalo nás, zda existuje souvislost mezi prováděným šetřením na vzdělávací potřeby, způsobem výběru kurzu a realizací vzdělávání (otázky dotazníku 7, 11 a 14).

Když se podíváme na všechna tři grafická znázornění (grafy č. 15-17), lze z nich na první pohled vyčíst, že zaměstnavatelé prováděli šetření ve svých firmách, ať už v návaznosti na žádost nebo šetření provádí pravidelně. Dále je evidentní, že velká část žadatelů své firemní prostředí dobře zná. Z pohledu dlouhodobějšího vývoje firmy je patrné, že vzdělávání nebylo plánováno. Firmy mají povědomí o svých málo kvalifikovaných zaměstnancích, další vzdělávání nebylo plánováno v rámci dlouhodobé personální strategie firmy u 38% dotazovaných.

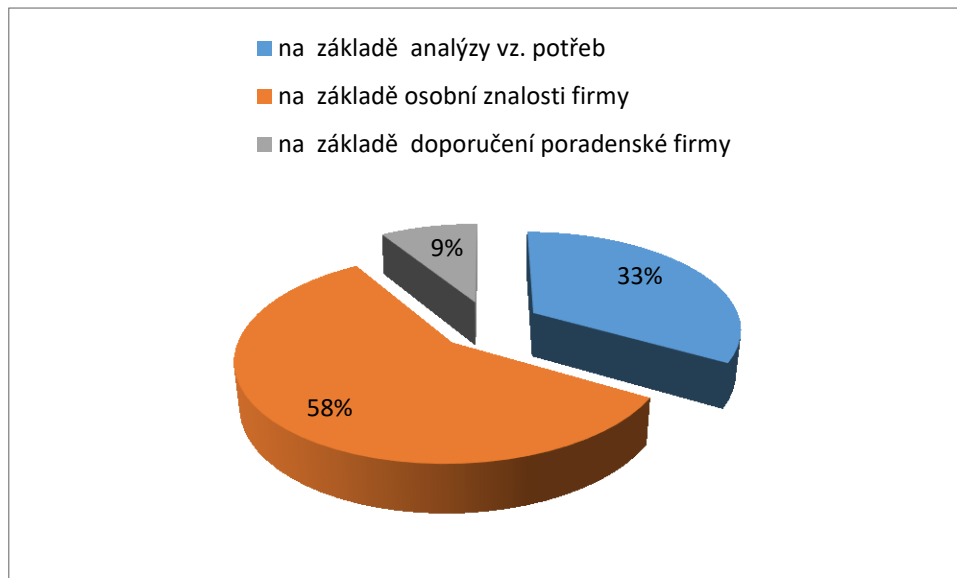
Graf č. 15 Procentuální podíl důvodu pro realizaci vzdělávání



Zdroj: Vlastní zpracování

Domníváme se, že přestože zaměstnavatelé neprovedli žádné šetření ve vztahu ke vzdělávacím potřebám, svou firmu znají natolik dobře a jsou si zcela vědomi toho, kde jsou jejich nedostatky.

Graf č. 16 Procentuální podíl způsobu výběru kurzu



Zdroj: Vlastní zpracování

Jen 9 % ze všech respondentů odpovědělo, že využilo služeb poradenských nebo vzdělávacích potřeb. Využití služeb těchto firem nemuselo mít jen negativní charakter. Jak vyplývalo z komunikace administrátorů projektu s poradenskými firmami a zastoupenými zaměstnavateli. Předpokládáme, že tyto firmy chtěly vzdělávat své zaměstnance, ale

nevěděly jak najít vhodné vzdělávací středisko, zda by jim mohl být kurz připraven na míru, aby odpovídal požadavkům a potřebám firmy. Dosavadní nezkušenost při vyřizování žádosti, jejich povinných náležitostí a následně dalším postupem v případě realizace, byly důvodem pro oslovení projektové kanceláře nebo přímo dodavatele vzdělávací aktivity, který poměrně často nabízel zaměstnavateli pomoc při realizaci. V případě, že příspěvek za vzdělávací aktivitu převýšil částku 500 000 tisíc Kč bez DPH, museli žadatelé již postupovat při výběru vhodného dodavatele vzdělávací aktivity podle Zákona o veřejných zakázkách nyní podle zákona o Zadávání veřejných zakázek. Tento postup byl pro firmy velmi zdoluhavý a administrativně náročný. Mohla nastat situace, že nebyl dodržen zákonem stanovený postup a tím nemohlo dojít ke vzdělávání zaměstnanců v plánovaném termínu. Což samozřejmě s sebou přineslo další komplikace. Znamenalo to, že celý proces výběru a zadání veřejné zakázky musí být proveden znovu a v souladu s danými předpisy. V některých případech došlo ke změně v počtu navržených zaměstnanců na vzdělávací aktivitu a tím došlo ke snížení celkové ceny. Náročný a zdoluhavý proces zadávacího řízení tak nemusel být realizován. Z výše uvedeného vyplývá, že souvislost mezi způsobem výběru kurzu a šetřením vzdělávacích potřeb je souvislost. Zaměstnavatelé v Olomouckém kraji dobře znají své rezervy v dalším vzdělávání zaměstnanců.

U otázek dotazníku 12 a 13 jsme hledali souvislost mezi motivací realizovat další vzdělávání zaměstnanců a významnou věcnou změnou ve firmě. Zaměstnavatelé v dotazníku měli uvést převažující motivaci, ale mohli také zaznačit více možností odpovědí. Vybírali mezi nedostatečně kvalifikovanými uchazeči o zaměstnání – finanční příspěvek pokryl náklady na „rekvalifikaci“ nově přijatých zaměstnanců, přípravou zaměstnanců na významné organizační změny, zvýšením výkonnosti svých zaměstnanců, přípravou pracovníků na významné změny výrobních procesů a technologií, protikrizovým opatřením, aby nemuseli propouštět zaměstnance nebo jiným důvodem (viz. tabulka č. 9) Mezi významné změny ve firmě bylo zařazeno pořízení nové technologie, získání významných nových trhů/odběratelů, akvizice, reorganizace firmy, jinou změnu nebo vzdělávání nenavazovalo na žádnou změnu. Zde mohli zaměstnavatelé zvolit pouze jednu variantu, 27 odpovědí nebylo proto započítáno. Nejčastější motivací realizovat vzdělávání bylo zvýšení výkonnosti zaměstnanců, tuto variantu vybralo 55 respondentů. Může to znamenat, že do firmy již byly pořízeny nové technologie nebo stroje a zaměstnanci se potřebovali naučit s těmito pracovními nástroji efektivně pracovat. Zvýšení výkonnosti nemusí být určeno pouze pro zaměstnance dělnických profesí, ale také pro management firmy. Správný manažer nebo

vedoucí týmu by měl umět nastavit pracovní a motivační procesy tak, aby se výkonnost podřízených zvyšovala v návaznosti na nové technologie. 12 z 95 respondentů zaznačilo v dotazníku jiný důvod, který blíže specifikovali (např. příprava zaměstnanců na rozšíření působnosti, zavádění softwarů, rozvoj zaměstnanců a nadřízených, konkurenceschopnost firmy, odborná souvislost, rozvoj, širší nabídka zákazníkům, šance získat nové zakázky).

Z vyhodnocovací tabulky č. 10 četnosti odpovědí na významnou věcnou změnu firmy vyplynulo, že zaměstnavatelé měli ve firmách zastaralé postupy práce. Aby byli schopni si udržet stabilitu na trhu práce, byla nutná investice do nových technologií. Tuto variantu zvolilo 26 z celkového počtu respondentů, následovalo získání významných nových trhů/odběratelů 21. Důvod pro jinou věcnou změnu, která navazovala na další vzdělávání zaměstnanců, respondenti uvedli předpokládané získání nových trhů, zjednodušení a urychlení pracovních postupů, změnu systému měření produktivity a efektivity. Zaměstnavatelé chtěli své firmy i v době hospodářské krize udržet na trhu práce. Z odpovědí vyplývá, že se snažili vyhnout možnému propouštění svých zaměstnanců. Dělal všechno proto, aby firma byla zase prosperující, vzdělanými zaměstnanci, kteří umí pracovat s novými technologiemi, získají nové odběratele svých výrobků. Tím získali nejen lepší stabilitu na trhu práce, zvýšili svou konkurenceschopnost, ale také mohli zpomalit fluktuaci zaměstnanců, např. zlepšením pracovních podmínek.

Můžeme tedy říci, že další vzdělávání zaměstnanců navazovalo více na pořízení nových technologií a s tím mohlo souviset zvýšení výkonnosti zaměstnanců, než např. na reorganizace firmy a protikrizových opatření.

Tab. č. 9 Počty zvolených důvodů (motivací), které vedly k dalšímu vzdělávání zaměstnanců

Motivace	četnosti	kumulativní četnost	relativní četnost fi
nedostatečně kvalifikovaní UoZ	17	17	0,118
příprava na organizační změny	25	42	0,174
zvýšení výkonnosti zaměstnanců	55	97	0,382
příprava zaměstnanců. na změny ve výrobě a technologii	27	124	0,187
protikrizové opatření	8	132	0,056
jiný důvod	12	144	0,083
	Σ 144		1

Zdroj: Vlastní zpracování

Tab. č. 10 Počty a důvody významné věcné změny ve firmě po realizaci dalšího vzdělávání zaměstnanců

Významná věcná změna	četnost ni	kumulativní četnost	relativní četnost fi
vzdělávání nenavazovalo na žádnou změnu	11	11	0,162
pořízení nové technologie	26	37	0,382
získání významných nových trhů/ odběratelů	21	58	0,309
akvizice	1	59	0,015
reorganizace firmy	4	63	0,058
jiná změna	5	68	0,074
	Σ 68		1

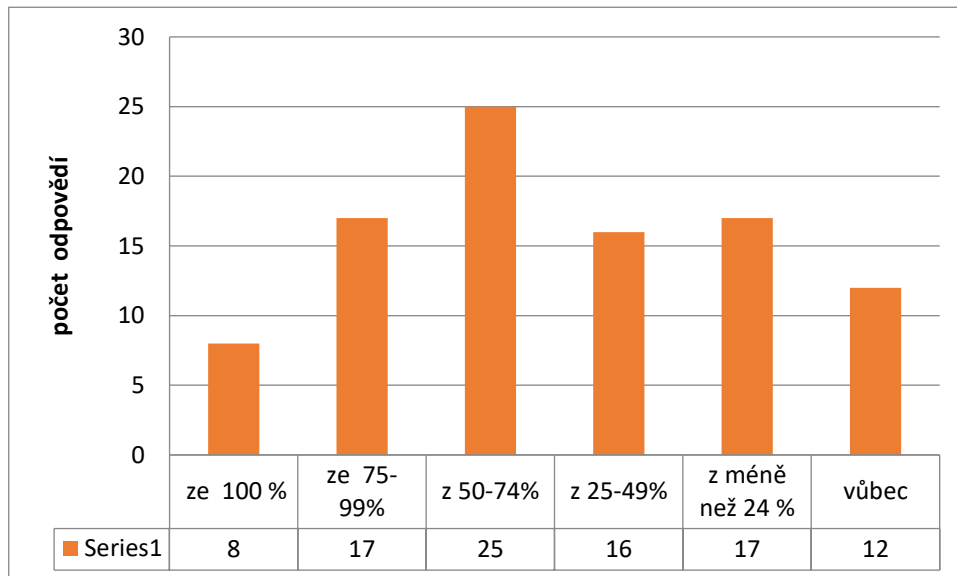
Zdroj: Vlastní zpracování

Otázkami 15-17 dotazníku jsme zjišťovali, do jaké míry, by zaměstnavatelé zrealizovali další vzdělávání svých zaměstnanců za podmínek, že by podporu OP LZZ nezískali vůbec, nebo by se podíleli na úhradě za vzdělávací aktivitu ve výši 15 % nebo by jim byl poskytnut pouze příspěvek na vzdělávací aktivitu. Zaměstnavatelé měli vyjádřit procentuálně svou odpověď. Z grafického znázornění (grafy č. 19-20) vyplývá, že firmy by se případné finanční spoluúčasti sice nebránily, přesto jsou počty mezi jednotlivými odpověďmi vyrovnané. Jen 8 firem by uskutečnilo další vzdělávání zaměstnanců i přesto, že by příspěvek nezískala. Může se jednat firmy, které mají dostatek finančních prostředků, odborníků a takovou stabilitu, že vzdělávání mohou uskutečnit z vlastních prostředků. Ostatní firmy by zřejmě velmi dobře zvažovaly, zda je další vzdělávání pro jejich zaměstnance nutné nebo by se soustředily pouze na nejnütnější kurzy, případně by vzdělávání zajistily jiným způsobem, např. předání znalostí zkušenějším kolegou. To by však nebylo možné např. u svářečských, vazačských, nebo řidičských průkazů.

V případě částečné finanční spoluúčasti už by byly firmy více ochotné své zaměstnance vzdělávat, u poskytnutí příspěvku pouze za vzdělávací aktivitu, by další vzdělávání uskutečnila asi 1/3 firem z celkového počtu respondentů, objevily se však také odpovědi 9, že ani v tomto případě by další vzdělávání nerealizovaly. Můžeme se domnívat, že v těchto firmách nemají žádné finanční příspěvky na to, aby se zaměstnanci mohli dále rozvíjet, zdokonalovat se ve své profesi či si zvýšit svoje dovednosti a znalosti nebo firmy jen využily možnosti získat příspěvek, ale ve skutečnosti vzdělávat zaměstnance nepotřebovaly. Mohlo jít i o překlenutí doby, kdy firmy neměly dostatek zakázek a tím nemusely své zaměstnance

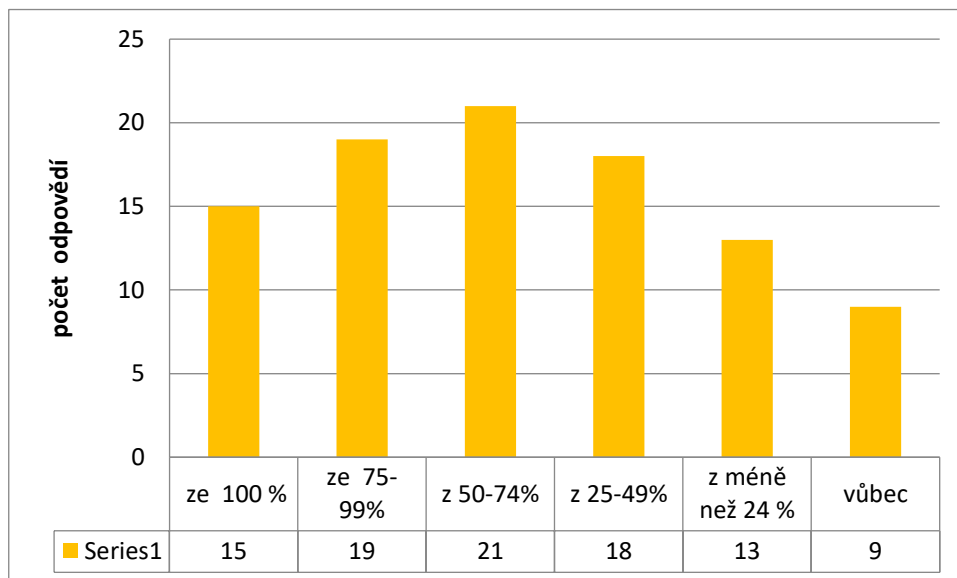
propouštět. Po získání nových zakázek by opět pracovní poměry obnovily, jak bývá zvykem např. u stavebních firem.

Graf č. 17 Počty realizovaných vzdělávacích aktivit zaměstnavatelem bez získání příspěvku OP LZZ



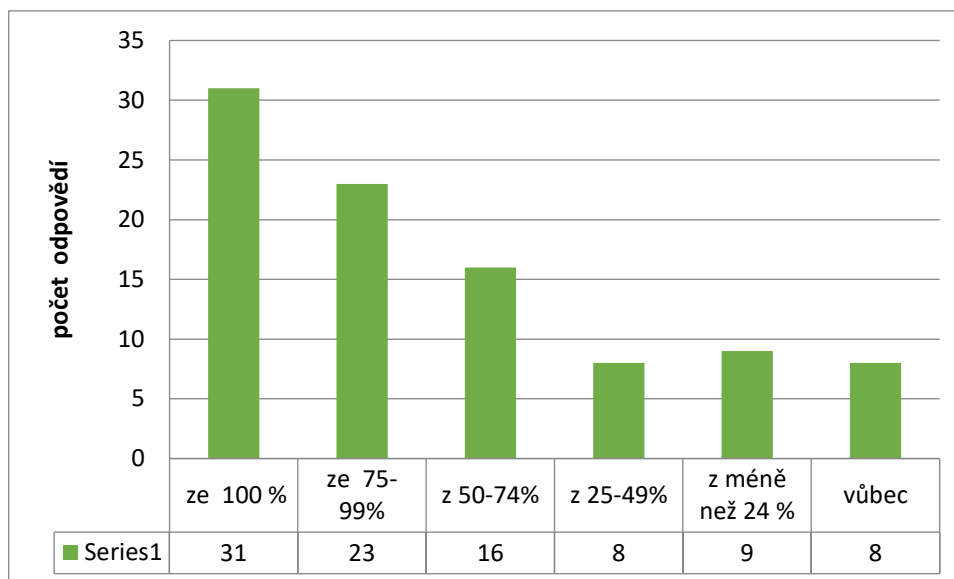
Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 18 Počty realizovaných vzdělávacích aktivit zaměstnavatelem s 15% spoluúčastí



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 19 Počty realizovaných vzdělávacích aktivit zaměstnavatelem v případě získání příspěvku pouze za vzdělávací aktivitu



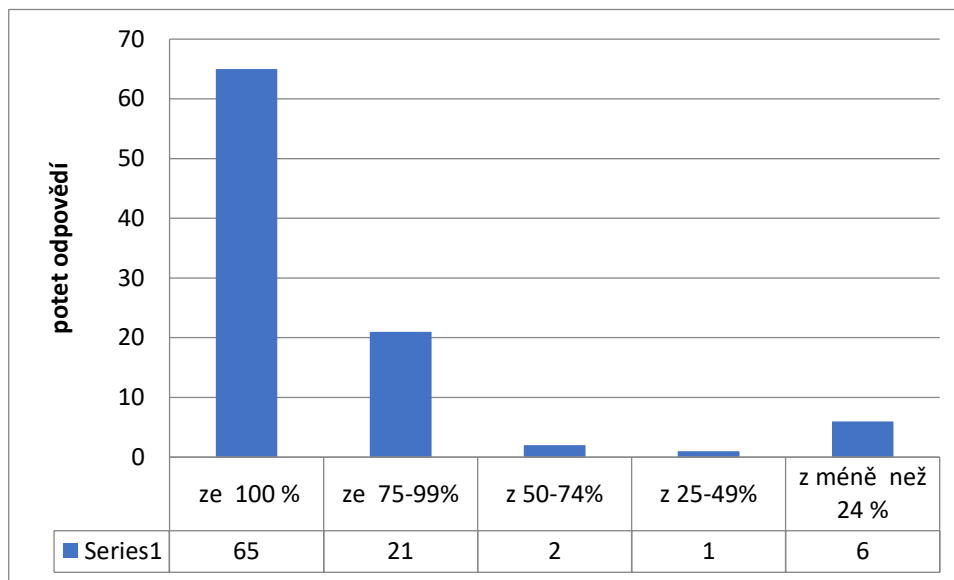
Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 18 se zaměřuje na zmapování udržitelnosti zaměstnanců, kteří se dalšího vzdělávání zúčastnili, a otázkou č. 19 jsme zjišťovali důvody ukončení pracovního poměru u zaměstnanců, kteří se vzdělávací aktivity zúčastnili. Otázkou č. 22 nám zaměstnavatelé sdělili, jak zajistili udržitelnost vzdělaných zaměstnanců.

Jak bylo již popsáno výše, zjistili jsme, že firmy motivovalo realizovat vzdělávací aktivitu z důvodu zvýšení výkonnosti svých zaměstnanců a přípravy na významné změny výrobních procesů a technologií. Chtěly omezit propouštění zaměstnanců z organizačních důvodů a tím tak zvyšovat nezaměstnanost. Důsledkem propouštění zaměstnanců by mohlo vést k odlivu odběratelů a hůře by získávaly nové zakázky. Z grafu č. 21 o procentuálních počtech vzdělávaných zaměstnanců, kteří i nadále ve firmě pracují, vidíme, že další vzdělávání mělo pozitivní dopad na firmy. Nejen, že zamezily dalšímu propouštění, ale také fluktuaci. Firmy i jejich zaměstnanci se stali konkurenceschopnějšími, mají větší stabilitu a udržitelnost na trhu práce. Vzhledem k tomu, že 65 z celkového počtu respondentů odpovědělo, že zaměstnanci, kteří se účastnili vzdělávací aktivity i nadále zůstali v pracovním poměru, svědčí o tom, že se zlepšilo pracovní prostředí, v podobě navýšení mezd, zavedení bonusů pro zaměstnance, příspěvek na důchodové připojištění, dodatková dovolená, motivační programy. Pro firmy to znamená získání nových zakázek, obchodních partnerů nebo zvýšení objemu zakázek.

Můžeme tedy s určitostí říct, že ať už motivovala firmy k dalšímu vzdělávání zaměstnanců obava z propouštění, zvýšení výkonnosti zaměstnanců či firmy zavedení nových technologií nebo jiné důvody. Další vzdělávání mělo pozitivní vliv na zaměstnance, ale také pro firmy.

Graf č. 20 Počet vzdělávaných zaměstnanců, kteří jsou stále v pracovním poměru



Zdroj: Vlastní zpracování

Nakonec nás zajímal názor zaměstnavatelů, v čem spatřovali pozitiva nebo negativa celého projektu „Vzdělávejte se pro růst v olomouckém kraji II!“. Nejčastějším negativem projektu byla obsáhlá administrativa, avšak pozitivní stránkou pro zaměstnance bylo prohloubení a zvýšení kvalifikace, zvýšení výkonnosti, kvalifikovanější zaměstnanci, pro management to znamenalo rozšíření a sjednocení znalostí, zavedení nových efektivnějších postupů, zlepšení komunikace a pro firmy celkově měl pozitivní dopad získání nových zakázek, ušetření finančních prostředků za další vzdělávání zaměstnanců, kvalifikovanější zaměstnanci, otevření pro zahraniční trh, zkvalitnění služeb, zajištění práce, flexibilita a plnění zakázek, zvýšení tržeb a nabídka lepších služeb, změna vedoucích pracovníků, realizace restrukturalizace a její transformace na ekonomicky stabilnější společnost.

Během vyhodnocování dotazníku vyplynulo, že by bylo vhodné srovnat výsledky některých kategorií mezi jednotlivými okresy Olomouckého kraje. Do tabulky č. 11 jsme vybrali hodnoty, právní formu firmy, její velikost, průměrnou dobu let fungování firmy na trhu práce, průměrný počet získaných příspěvků, které nejčastější vzdělávací aktivity firmy v jednotlivých okresech zrealizovaly, jaká významná věcná změna byla důvodem pro další vzdělávání zaměstnanců, z kolika procent by další vzdělávání firmy realizovaly v případě, že by příspěvek nezískaly vůbec, měly by 15 % finanční spoluúčast nebo by jim byl uhrazen

jen příspěvek za vzdělávací aktivitu, mzdové náklady by byla jejich nákladová položka. Ze srovnávací tabulky můžeme vyčíst, že do dalšího vzdělávání zaměstnanců, se v Olomouckém kraji zapojovaly spíše malé firmy, výjimkou je okres Jeseník, tak preferovaly další vzdělávání zaměstnanců akciové společnosti. V okrese Šumperk upřednostňovaly vzdělávání měkkých dovedností, pro vedoucí pracovníky a management firmy. Můžeme se domnívat, firmy v tomto okrese spatřovaly nutnost vzdělávání právě v těchto dovednostech než zaměstnanců dělnických profesí. Dále je zajímavé, že firmy v okrese Jeseník nerealizovaly další vzdělávání v návaznosti na významnou věcnou změnu oproti dalším okresům. Je možné, že když se do dalšího vzdělávání zapojovaly velké firmy, měly na trhu práce stabilní pozici a nepotřebovaly se více rozvíjet a upevňovat svou konkurenceschopnost jako malé firmy. Firmy v okrese Jeseník také v případě finanční spoluúčasti za vzdělávací aktivitu odpovídaly jinak než ostatní okresy. Zatímco v okresech Olomouc, Prostějov, Přerov a Šumperk měly odpovědi na finanční spoluúčast vzestupnou tendenci (čím více by se musely finančně podílet, tím méně by další vzdělávání realizovaly) u okresu Jeseník je to naopak. Předpokládáme, že se zmýlily při vyplňování dotazníku.

Tab. č. 11 Srovnání okresů

Okres	Olomouc	Prostějov	Přerov	Jeseník	Šumperk
Právní forma	s.r.o.	s.r.o.	s.r.o.	a.s.	s.r.o.
Velikost podniku	M	M	M	V	M
Průměrná doba fungování na trhu práce	18,14	16,5	15	17,5	15
Průměrný počet získaných příspěvků	3	4	4	4	3
Nejčastější VA	dělnické, technické, IT	dělnické	dělnické	dělnické, technické, IT	soft skills
Významná věcná změna	nová technologie	nová technologie	nová technologie	žádná	nová technologie
Bez příspěvku	50-74%	25-49%	25-49%	50-74%	50-74%
15% spoluúčast	50-74%	50-74%	50-74%	méně než 24%	50-74%
Příspěvek jen na VA	75-99%	75-99%	75-99%	24-50%	50-74%

Zdroj: Vlastní zpracování

5.7 Shrnutí výsledků

Výzkum byl proveden dotazníkovým šetřením. Dotazníky byly rozesílány prostřednictvím e-mailu na pracovníky, kteří byli po celou dobu realizace vzdělávací aktivity v kontaktu s administrátory projektu. Z celkově oslovených 152 zaměstnavatelů, kteří se zapojili do projektu a získali alespoň jeden příspěvek na vzdělávací aktivitu, se vrátilo vyplněných 95 dotazníků, 20 e-mailů se vrátilo zpět jako neexistující adresát, 25 zaměstnavatelů se omluvilo, že na vyplnění dotazníku nemělo časový prostor. Počet vyplněných dotazníků neodpovídal našim představám, mohl to způsobovat fakt, že oslovení pracovníci byli v této době pracovním vytížením a neměli časový prostor k vyplnění nebo ukončili pracovní poměr. Data z dotazníků byla přepsána do tabulky, dále jsme vytvořili 8 dílčích výzkumných otázek. Průběžně jsme odpovídali na závislost celkové míry účasti dalšího vzdělávání zaměstnanců v Olomouckém kraji ve vztahu k délce a územním působením na trhu práce. Na závislost mezi velikostí organizace zapojené do projektu VSPR II a počtem získaných příspěvků. Dále

to byla závislost mezi způsobem výběru vzdělávacích kurzů a realizovanými kurzy. Celkové podmínky daného projektu, potřeby realizovaných kurzů, souvislost mezi žádostí o finanční příspěvek a analýzou vzdělávacích potřeb zaměstnanců. Zda vede další vzdělávání zaměstnanců ke změnám ve firmě a zda má vliv další vzdělávání na udržitelnost zaměstnatelnosti. Otázky byly rozpracovány a přeformulovány na hypotézy. Ve dvou případech jsme použili Pearsonův koeficient korelace v dvourozměrném statistickém souboru, kdy jsme zkoumali, zda existuje mezi zkoumanými jevy vztah. Výsledek korelace může nabývat hodnot od -1 do +1, v našem případě odpověď na jednu hypotézu nabývala záporné hodnoty a u druhé hypotézy kladné hodnoty. Výsledek korelace se v obou případech blížil spíše 0, proto šlo o nízký vztah. Ve dvou případech, jsme hypotézu ověřovali pomocí testu, statistické významnosti Chí-kvadrát, kdy jsme zjišťovali, zda mezi jevy existuje statisticky významný rozdíl. V obou případech se potvrdila existence statisticky významného rozdílu. Ostatní otázky jsme odpověděli deskripcí.

Na základě zjištěných výsledků můžeme usoudit, že v Olomouckém kraji se do dalšího vzdělávání, v rámci projektu „*Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji II!*“, zapojily nejčastěji společnosti s ručením omezeným z okresu Olomouc, jež mají do 50 zaměstnanců a které fungují na trhu práce v České republice 15 let. I přesto, že se počet získaných příspěvků se pohyboval v rozmezí od 1 do 17, průměrná hodnota činila 3,4 příspěvku na jednoho zaměstnavatele. Dále výsledky ukazují, že nejčastěji prvotní informace o projektu zaměstnavatelé získávali z webových stránek nebo se o projektu dozvěděli od některé ze vzdělávacích či poradenských společností nebo od některého z dalších potenciálních žadatelů o dotaci. Před podáním žádosti o příspěvek na vzdělávací aktivitu vybíraly firmy kurzy na základě osobní znalosti potřeb pro další vzdělávání svých zaměstnanců. Podmínky projektu pak přesně odpovídaly potřebám firmy z hlediska dalšího vzdělávání firem. Vzhledem k tomu, že Olomoucký kraj je krajem se strojírenským průmyslem, zaměstnavatelé preferovali kurzy zaměřené na dělnické profese a rekvalifikační zkoušky (např. svářečské nebo profesní průkazy apod.), zvolené kurzy pro další vzdělávání zaměstnanců pak přesně odpovídaly potřebám firmy, jelikož v souvislosti s přípravou na žádost o příspěvek na vzdělávací aktivitu, firmy prováděly šetření vzdělávacích potřeb. Hlavní motivací firem zrealizovat další vzdělávání v rámci dlouhodobé personální strategie bylo zvýšení výkonnosti zaměstnanců v návaznosti na pořízení nové technologie. Důležitým faktorem pro další vzdělávání zaměstnanců bylo ušetření finančních prostředků. V případě, že by zaměstnavatelé nezískali podporu z OP LZZ nebo by se museli podílet na úhradě

z 15 % , zrealizovali by vzdělávací aktivitu pouze ze 50-74%. Kdyby jim však byl poskytnutý příspěvek pouze za vzdělávací aktivitu, ale mzdové náklady by byly jejich vlastní nákladovou položkou, zrealizovali by další vzdělávání ze 100%. Můžeme tedy říci, že firmám nevdí hradit povinné náklady, jako jsou mzdy, ale investovat do dalšího vzdělávání zaměstnanců by zvažovaly vzhledem k nezbytnosti a svým finančním možnostem. Zapojením do projektu chtěly firmy u svých zaměstnanců zvýšit jejich znalosti a dovednosti a tím upevnit svou stabilitu a konkurenceschopnost na trhu práce, ale také zabránit propouštění či fluktuaci zaměstnanců. Po ukončeném dalším vzdělávání zůstali zaměstnanci dále zaměstnáni ve svých firmách. Důvody, pro které zaměstnanci ukončovali pracovní poměr, byly rodinné, zdravotní, změna bydliště nebo ze strany zaměstnavatele. Výjimečně byl pracovní poměr ukončen pro lepší pracovní či platové. Celkově můžeme říci, že projekt „*Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji II!*“ měl pozitivní vliv nejen na zaměstnance, ale také na firmy. Negativní stránkou projektu byla značná administrativní zátěž. Pozitiva spatřovaly právě v ušetřených finančních prostředcích, kvalifikovanějších zaměstnancích, získání nových obchodních partnerů, odběratelů, došlo k růstu firmy. Tím mohlo dojít ke zlepšení pracovních i platových podmínek zaměstnanců, zavedení benefitů atd.

Nakonec jsme srovnávali jednotlivé okresy v Olomouckém kraji. V okrese Jeseník realizovaly další vzdělávání akciové společnosti, zatímco v ostatních okresech společnosti s ručením omezeným. V okrese Šumperk upřednostňovaly vzdělávání měkkých dovedností, pro vedoucí pracovníky a management firmy. Dále je zajímavé, že firmy v okrese Jeseník nerealizovaly další vzdělávání v návaznosti na významnou věcnou změnu oproti dalším okresům. Je možné, že když se do dalšího vzdělávání zapojovaly velké firmy, měly na trhu práce stabilní pozici a nepotřebovaly se více rozvíjet a upevňovat svou konkurenceschopnost jako malé firmy. Firmy v okrese Jeseník také v případě finanční spoluúčasti za vzdělávací aktivitu odpovídaly jinak než ostatní okresy. Zatímco v okresech Olomouc, Prostějov, Přerov a Šumperk měly odpovědi na finanční spoluúčast vzestupnou tendenci (čím více by se musely finančně podílet, tím méně by další vzdělávání realizovaly) u okresu Jeseník tomu bylo naopak.

Hlavním cílem výzkumného šetření bylo ověřit, zda podpora vzdělávání zaměstnanců měla vliv na udržení zaměstnanosti vzdělávaných zaměstnanců. Z výsledků výzkumu vyplynulo, že firmy využívaly možnosti vzdělávat své zaměstnance. Zvláště, když si sami mohli vybrat vzdělávací kurz, který měl pro firmu přínos. Zaměstnanci si účastí na dalším vzdělávání

zvýšili, rozšířili či upevnili své znalosti, dovednosti, kompetence. Výzkumem jsme prokázali, že další vzdělávání mělo pozitivní vliv na udržení konkurenceschopnosti podniků i zaměstnance samotné. Z celkového počtu respondentů jich 65 uvedlo, že zaměstnanci, kteří se účastnili dalšího vzdělávání, jsou stále v pracovním poměru.

Naším doporučením pro oblast dalšího vzdělávání zaměstnanců pro udržení zaměstnanosti, je příprava projektu, který by byl z části financován z Evropských sociálních fondů a z části firmami. Dále doporučujeme další vzdělávání zaměřit na zaměstnance, kteří jsou na trhu práce ohroženými skupinami (např. absolventi škol, matky s malými dětmi, zaměstnanci bez vzdělání, starší 55 let). Bylo by také vhodné nastavit podmínky projektu tak, aby na finanční podporu dalšího vzdělávání dosáhly i osoby samostatně výdělečně činné. Právě tato skupina se do projektu zapojovala velmi málo (17). Důvodem mohl být fakt, že nemají žádného nebo jen pár zaměstnanců a byl problém zabezpečit chod firmy v době probíhajícího kurzu.

ZÁVĚR

Jedním z nejvýznamnějších společenských problémů dneška se postupně stala nezaměstnanost, která přináší řadu negativních ekonomických a sociálních důsledků. Pro stát jde především o důsledky ekonomické. Pro jedince je ztráta zaměstnání nepříjemnou životní situací, která s sebou nese především ekonomické nejistoty. Člověk, který hledá zaměstnání, se nejčastěji obrací na úřady práce. Pojem úřad práce často bývá spojen s pomocí při hledání zaměstnání nebo nabídkou vhodného zaměstnání. Úřady práce však disponují i dalšími nástroji. Činnost úřadu je zaměřena především na podporu, motivaci a zvyšování aktivity nezaměstnaného v souvislosti s hledáním zaměstnání. Podporují zaměstnávání znevýhodněných skupin, poskytují jim pomoc a poradenství, kladou důraz na kvalitu lidských zdrojů a další vzdělávání včetně celoživotního, které zvyšuje zaměstnatelnost a adaptabilitu pracovníků.

Teoretická část popisovala ve čtyřech kapitolách roli úřadu práce ve vztahu ke snižování nezaměstnanosti, terminologii a klasifikaci nezaměstnanosti. Kapitola nezaměstnanosti byla doplněna o statistická data a grafická znázornění získaná od analytika Úřadu práce České republiky, Krajské pobočky v Olomouci, která jsou také dostupná na webových stránkách úřadu práce. Definovali jsme specifické potřeby dalšího vzdělávání dospělých a v poslední kapitole jsme se již detailněji zabývali konkrétním projektem „*Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji III!*“, kterému byla věnována i praktická část.

Cílem tohoto projektu bylo zvyšování kompetencí, odborných znalostí a dovedností zaměstnanců v oborech, u kterých šlo předpokládat růst poptávky po kvalifikované pracovní síle. Dále to byla podpora regionálně významných podniků v odvětvích s předpokladem růstu, s vysokou přidanou hodnotou, inovativním přístupem k podnikání a se zvýšenými nároky na kvalifikaci pracovní síly. Zvolenou cílovou skupinou pro výzkum byli tedy všichni zaměstnavatelé (celkem 152), kteří se do projektu zapojili a získali alespoň jednou příspěvek na vybranou vzdělávací aktivitu pro své zaměstnance. Cílem práce bylo zjistit, zda podpora vzdělávání zaměstnanců měla vliv na udržení zaměstnanosti vzdělaných zaměstnanců. Naše zjištění by mohlo být indikátorem pro případ realizace dalších projektů zaměřených na vzdělávací aktivity v tomto regionu. Mohlo by být vodítkem, pro nastavení podmínek projektu tak, aby na příspěvek dosáhli i např. osoby samostatně výdělečně činné, které se do projektu zapojovaly méně, než malé a střední firmy. V tomto projektu byly podporovány všechny skupiny zaměstnanců, bez ohledu na věk nebo dosaženého vzdělání. Dalšího vzdělávání se zúčastnilo celkem 3067 zaměstnanců. Proto navrhuje, aby se

případné další projekty zaměřily na ohrožené skupiny zaměstnanců, jako jsou např. absolventi škol, osoby bez vzdělání, starší 50 let apod. Z výzkumu také vyplynuly silné i slabé stránky projektu a jeho přínos pro zaměstnavatele i zaměstnance. Výzkumem jsme získali mnoho cenných informací o projektu, které mohou být podkladem pro další výzkumná šetření.

Na základě zjištěných výsledků uvedených v praktické části můžeme konstatovat, že projekt „*Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji III!*“ byl velmi úspěšným projektem. Projekt byl 2x prodlužován a z původně plánovaných 56 milionů Kč byl navýšen na 84 milionů Kč. Zaměstnavatelé měli zájem své zaměstnance dál vzdělávat, zvyšovat a prohlubovat jejich znalosti a dovednosti. A jak vyplynulo z odpovědí dotazníku, díky dalšímu vzdělávání zaměstnanců se firmy staly stabilnějšími, konkurenceschopnějšími, získaly nové zakázky i nové obchodní partnery a to mělo pozitivní odraz na zaměstnance např. v podobě zvýšení platů a také zaměstnanci, kteří se účastnili dalšího vzdělávání, jsou stále v pracovním poměru.

Práce přinesla jiný pohled na fungování projektu. Jako administrátorka projektu jsem byla zaměřena na administrativní na stránku tak, aby zpracování žádostí vedlo k získání příspěvku na vzdělávací aktivitu. Vše muselo probíhat dle nastavených kritérií, metodických doporučení a v souladu se zákony. Z pohledu výzkumníka se mi potvrdily mé domněnky, které jsem získala z komunikace se zaměstnavateli během realizace projektu. Navíc zjištěné výsledky z výzkumného šetření mohou být prospěšné pro další výzkumy, případně podkladem pro zpracování projektů v oblasti dalšího vzdělávání na další programovací období.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BAREŠOVÁ, Andrea. *E-learning ve vzdělávání dospělých*. Praha: 1. VOX, 2011, 197 s. ISBN 978-80-87480-00-7.
- [2] BARTÁK, Jan. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015, 200 s. ISBN 978-80-7452-113-3.
- [3] BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta. *Kapitoly z andragogiky 1*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2006, 77 s. Texty k distančnímu vzdělávání v rámci kombinovaného studia. ISBN 80-244-1192-x.
- [4] BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.
- [5] BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.
- [6] CZESANÁ, Věra. *Podpora vzdělávání starších osob*. Praha: Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání NOZV-NVF, 2006, 57 s. Working paper (Národní vzdělávací fond. Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání). ISBN 80-86728-38-2.
- [7] Český přístup k cizincům. *Www.migraceonline.cz* [online]. [cit. 2015-11-10]. Dostupné z: www.migraceonline.cz
- [8] Český statistický úřad [online]. [cit. 2015-11-22]. Dostupné z: www.csu.cz
- [9] *DSpace Open Universitate: Effective Learning Networks* [online]. 1. LN: Publications and Preprint, 2005 [cit. 2017-01-25]. Dostupné z: hdl.handle.net/1820/304
- [10] EVANGELU, Jaroslava Ester, Frank van BOMMEL a Ondřej JUŘIČKA. *Efektivita vzdělávání: jak získat zpět vložené investice do rozvoje zaměstnanců*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2013, 135 s. Monografie (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-197-9.

- [11] *Evropské strukturální fondy České republiky* [online]. [cit. 2015-10-25]. Dostupné z: www.esfcr.cz/programy/op-lzz-2007-2013
- [12] HARTL, Pavel. *Kompendium pedagogické psychologie dospělých*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1999, 231 s. ISBN 80-7184-841-7.
- [13] HRUŠKA TVRDÝ, Lubor. *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti*. Vyd. 1. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2008, 158 s. ISBN 978-80-248-1729-3.
- [14] CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, 2007. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-1369-4.
- [15] CHRÁSKA, Miroslav a Ilona KOČVAROVÁ. *Kvantitativní metody sběru dat v pedagogických výzkumech*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, 2015. ISBN 978-80-7454-553-5.
- [16] KALOUS, Jaroslav (ed.) a Arnošt VESELÝ (ed.). *Teorie a nástroje vzdělávací politiky*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2006, 172 s. ISBN 80-246-1259-3.
- [17] KELLER, Jan a Lubor HRUŠKA TVRDÝ. *Vzdělanostní společnost?: chrám, výtah a pojišťovna*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008, 183 s. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-86429-78-6.
- [18] KOBLIHOVÁ, Helena a Alina KUBICOVÁ. *Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora*. Vyd. 1. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005, 233 s. ISBN 80-7248-321-8.
- [19] KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Vyd. 1. V Praze: Oeconomica, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
- [20] KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 3. vyd., (přepřac.). Praha: Management Press, 2001, 367 s. ISBN 80-7261-033-3.
- [21] KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [22] LINHART, J., PETRUSEK, M., VODÁKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H. et al. 1996. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-310-5.

- [23] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.
- [24] *Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce ČR* [online]. [cit. 2016-12-14]. Dostupné z: www.mpsv.cz
- [25] MUŽÍK, Jaroslav. *Management ve vzdělávání dospělých*. Praha: Eurolex Bohemia, 2000, 107 s. ISBN 80-86432-00-9.
- [26] MUŽÍK, Jaroslav. *Řízení vzdělávacího procesu: andragogická didaktika*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 323 s. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-581-6
- [27] Portál MPSV. Úřad práce ČR. [Cit. 2015-10-29]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/>
- [28] *Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy* [online]. [cit. 2015-09-30]. Dostupné z: www.msmt.cz
- [29] RABUŠICOVÁ, Milada (ed.) a Ladislav RABUŠIC (ed.). *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008, 339 s. ISBN 978-80-210-4779-2.
- [30] SIROVÁTKA, Tomáš a Ivana ŠIMÍKOVÁ. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2013, 95, 3 s. ISBN 978-80-7416-114-8.
- [31] ŠIMEK, Milan. *Ekonomie trhu práce A*. 1. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2007, 171 s. Studijní opora pro distanční vzdělávání. ISBN 978-80-248-1416-2.
- [32] Úřad práce České republiky: Share Point – Intra Web – Interní předpisy – Rozhodnutí generálního ředitele č. 5/2015, Organizační řád, příloha č.3
- [33] ÚZ 1065, *Zákoník práce*, rejstřík 2015. Úplné znění předpisů. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-093-3.
- [34] VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2011, 237 s. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8.

- [35] VYCHOVÁ, Helena. *Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 185, 10 s. ISBN 978-80-7416-017-2
- [36] *Pracovněprávní předpisy: Zaměstnanost: zákon o zaměstnanosti; Úřady práce, odbory, kolektivní vyjednávání, ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, inspekce práce: redakční uzávěrka*. Ostrava: Sagit, 1992. ÚZ. ISBN 978-80-7488-130-5.
- [37] *Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji 2014* [online]. 2015 [cit. 2016-10-22]. Dostupné z: www.portal.mpsv.cz
- [38] *Zpráva o stavu romské menšiny* [online]. 2015 [cit. 2016-02-16]. Dostupné z: www.esfcr.cz

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

Aj.	A jiné.
Apod.	A podobně.
a.s.	Akciová společnost.
CZ-NACE	Klasifikace ekonomických činností.
Č.	Číslo.
ČNR	Česká národní rada.
ČR	Česká republika.
DPH	Daň přidané hodnoty.
EFA	Education for All.
ESF	Evropské sociální fondy.
EU	Evropská unie.
EURES	Evropské služby zaměstnanosti.
ILO	Mezinárodní organizace práce.
IT	Výpočetní technika.
Kč	Koruna česká.
KrP ÚP	Krajská pobočka Úřadu práce.
k.s.	Komanditní společnost.
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí.
Např.	Například.
Odst.	Odstavec.
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje zaměstnanosti.
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná.
OZP	Osoba zdravotně postižená.
Písm.	Písmeno.

PNO	Podíl nezaměstnaných osob.
Resp.	Respektive.
s.	Strana.
Sb.	Sbírka.
s.p.	Státní podnik.
s.r.o.	Společnost ručením omezeným.
tj.	To jest.
tzv.	Tak zvaně.
UoZ	Uchazeč o zaměstnání.
ÚP	Úřad práce.
UPE	Universal primary education.
ÚP ČR	Úřad práce České republiky.
VA	Vzdělávací aktivita.
v.o.s	Veřejná obchodní společnost.
VSPR II	Vzdělávejte se pro růst II.
Vz.	Vzdělání.
Zam.	Zaměstnanec.

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obr. č. 1 Struktura Úřadu práce České republiky – krajské pobočky</i>	17
--	----

SEZNAM TABULEK

<i>Tab. č. 1</i>	<i>Odhad počtu umístěných příslušníků romské menšiny na trhu práce ..</i>	<i>37</i>
<i>Tab. č. 2</i>	<i>Rozdíly mezi tradičním vzděláváním a celoživotním učením</i>	<i>44</i>
<i>Tab. č. 3</i>	<i>Přidělené pořadové číslo k jednotlivým okresům.....</i>	<i>61</i>
<i>Tab. č. 4</i>	<i>Přidělené pořadové číslo k velikosti organizace</i>	<i>63</i>
<i>Tab. č. 5</i>	<i>Počty o získání prvotní informace o projektu</i>	<i>64</i>
<i>Tab. č. 6</i>	<i>Počty o způsobu výběru vzdělávacích kurzů</i>	<i>65</i>
<i>Tab. č. 7</i>	<i>Četnosti odpovědí na podmínky projektu</i>	<i>65</i>
<i>Tab. č. 8</i>	<i>Četnosti odpovědí na potřeby kurzu</i>	<i>68</i>
<i>Tab. č. 9</i>	<i>Počty zvolených důvodů (motivací), které vedly k dalšímu vzdělávání zaměstnanců</i>	<i>72</i>
<i>Tab. č. 10</i>	<i>Počty a důvody významné věcné změny ve firmě po realizaci dalšího vzdělávání zaměstnanců.....</i>	<i>73</i>
<i>Tab. č. 11</i>	<i>Srovnání okresů</i>	<i>78</i>

SEZNAM GRAFŮ

<i>Graf č. 1</i>	<i>Podíl nezaměstnaných osob v posledních pěti letech</i>	<i>26</i>
<i>Graf č. 2</i>	<i>Meziroční vývoj nezaměstnanosti</i>	<i>27</i>
<i>Graf č. 3</i>	<i>Počet a podíl nezaměstnaných absolventů a mladistvých vedených na úřadu práce v Olomouckém kraji</i>	<i>32</i>
<i>Graf č. 4</i>	<i>Podíl uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji dle věku</i>	<i>33</i>
<i>Graf č. 5</i>	<i>Podíl mužů a žen mezi uchazeči o zaměstnání dle délky evidence</i>	<i>34</i>
<i>Graf č. 6</i>	<i>Dlouhodobě nezaměstnaní dle zdravotního hlediska</i>	<i>35</i>
<i>Graf č. 7</i>	<i>Podíly vzdělanostních skupin</i>	<i>36</i>
<i>Graf č. 8</i>	<i>Procentuální podíl právní formy příjemce dotace</i>	<i>58</i>
<i>Graf č. 9</i>	<i>Počet a velikost organizace</i>	<i>59</i>
<i>Graf č. 10</i>	<i>Počet a délka fungování firmy v ČR</i>	<i>60</i>
<i>Graf č. 11</i>	<i>Procentuální podíl demog. rozložení vzdělávaných zaměstnanců</i>	<i>61</i>
<i>Graf č. 12</i>	<i>Procentuální podíl a počty získaných příspěvků na další vzdělávání zaměstnanců</i>	<i>62</i>
<i>Graf č. 13</i>	<i>Počty realizovaných kurů</i>	<i>67</i>
<i>Graf č. 14</i>	<i>Procentuální podíl způsobu provedeního šetření vzdělávacích potřeb</i>	<i>69</i>
<i>Graf č. 15</i>	<i>Procentuální podíl důvodu pro realizaci vzdělávání</i>	<i>70</i>
<i>Graf č. 16</i>	<i>Procentuální podíl způsobu výběru kurzu</i>	<i>70</i>
<i>Graf č. 17</i>	<i>Počty realizovaných vzdělávacích aktivit zaměstnavatelem bez získání příspěvku OP LZZ</i>	<i>74</i>
<i>Graf č. 18</i>	<i>Počty realizovaných vzdělávacích aktivit zaměstnavatelem s 15% spoluúčastí</i>	<i>74</i>
<i>Graf č. 19</i>	<i>Počty realizovaných vzdělávacích aktivit zaměstnavatelem v případě získání příspěvku pouze za vzdělávací aktivitu</i>	<i>75</i>
<i>Graf č. 20</i>	<i>Počet vzdělávaných zaměstnanců, kteří jsou stále v pracovním poměru ..</i>	<i>76</i>

SEZNAM PŘÍLOH

- PŘÍLOHA č. 1 Podporované CZ-NACE v rámci projektu Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji II!
- PŘÍLOHA č. 2 Dotazník

PŘÍLOHA P I:

Podporované CZ-NACE v rámci projektu „*Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji II!*“

SEKCE C - ZPRACOVATELSKÝ PRŮMYSL

13	Výroba textilií
16	Zpracování dřeva, výroba dřevěných, korkových, proutěných a slaměných výrobků, kromě nábytku
17	Výroba papíru a výrobků z papíru
20	Výroba chemických látek a chemických přípravků
21	Výroba základních farmaceutických výrobků a farmaceutických přípravků
22	Výroba pryžových a plastových výrobků
23	Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků
24	Výroba základních kovů, hutní zpracování kovů; slévárenství
25	Výroba kovových konstrukcí a kovárenských výrobků, kromě strojů a zařízení
26	Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení
27	Výroba elektrických zařízení
28	Výroba strojů a zařízení j. n.

29	Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů
30	Výroba ostatních dopravních prostředků a zařízení
31	Výroba nábytku
33	Opravy a instalace strojů a zařízení

SEKCE F - STAVEBNICTVÍ

41	Výstavba budov
42	Inženýrské stavitelství
43	Specializované stavební činnosti

SEKCE Q - ZDRAVOTNÍ A SOCIÁLNÍ PÉČE

86	Zdravotní péče
88.10	Ambulantní nebo terénní sociální služby

SEKCE H – DOPRAVA A SKLADOVÁNÍ

49	Pozemní a potrubní doprava
52	Skladování a vedlejší činnost v dopravě

SEKCE I - UBYTOVÁNÍ, STRAVOVÁNÍ A POHOSTINSTVÍ

55	Ubytování
56	Stravování a pohostinství

SEKCE M - PROFESNÍ, VĚDECKÉ A TECHNICKÉ ČINNOSTI

69	Právní a účetnické činnosti
70	Činnosti vedení podniků; poradenství v oblasti řízení
71	Architektonické a inženýrské činnosti; technické zkoušky a analýzy
72	Výzkum a vývoj
73	Reklama a průzkum trhu

PŘÍLOHA P II:

Vážení zaměstnavatelé,

chtěla bych Vás poprosit o vyplnění dotazníku, který je přílohou tohoto e-mailu a který bude sloužit pro výzkumnou část mé diplomové práce a je zcela anonymní.

Podobný dotazník jste již vyplňovali pro MPSV.

Obsahuje 22 otázek a je modifikován pro Olomoucký kraj. Vyplněný dotazník mi prosím zašlete zpět na mou e-mailovou adresu (dagmar.stoplova@ol.mpsv.cz) do 21. 10. 2015.

Předem Vám děkuji za čas, který nad dotazníkem strávíte

Bc. Dagmar Štoplová

Administrátor, koordinátor

Projekt: Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji II!

Dotazník:

IDENTIFIKAČNÍ OTÁZKY

1. Právní forma příjemce dotace

- a.s.
- s.r.o.
- v.o.s
- k.s
- s.p.
- Družstvo
- OSVČ
- Neziskový subjekt
- Jiné. Prosím uveďte

2. Do jaké velikostní kategorie se řadí Vaše organizace

- Do 10 zaměstnanců
- Malý podnik – do 50 zaměstnanců
- Střední podnik – 51-249 zaměstnanců
- Velký podnik – 250 zaměstnanců a více

3. Uvedte, kolik let funguje Vaše organizace v ČR

4. Prosím uveďte okres, do kterého spadají vzdělávání zaměstnanci

- Olomouc
- Prostějov
- Přerov
- Jeseník
- Šumperk

5. Prosím, uveďte počet získaných příspěvků na vzdělávání vašich zaměstnanců v rámci projektu Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji II!

VÝCHODISKA A RELEVANCE VZDĚLÁVÁNÍ

6. Z jakého východiska jste získali prvotní informaci o možnosti získat podporu z OP LZZ?

- Z televize či rozhlasu
- Z tisku
- Ze semináře či konference úřadu práce
- Z webových stránek

- Od některé ze vzdělávacích či poradenských společností
- Od některého z dalších potencionálních žadatelů o dotaci
- Jiným způsobem, prosím uveďte

7. Výběr vzdělávacích kurzů byl navržen

- Na základě analýzy vzdělávacích potřeb
- Na základě osobní znalosti firmy a jejich potřeb
- Na základě doporučení poradenské firmy/vzdělávací firmy
- Jiným způsobem, prosím uveďte

8. Zhodnoťte do jaké míry odpovídaly podmínky daného projektu v rámci kterého jste realizovali vzdělávání/odborný rozvoj zaměstnanců, aktuálním potřebám Vaší společnosti? (škála 0-5, 0=nerelevantní podmínky, vůbec neodpovídaly našim potřebám, 1= byly v souladu s potřebami naší firmy jen minimálně, 5= podmínky přesně odpovídaly potřebám naší společnosti)

- 1** **2** **3** **4** **5**

9. Prosím, uveďte počet kurzů, které jste realizovali v rámci poskytnutého příspěvku na vzdělávání/odborný rozvoj Vašich zaměstnanců – v následujících typech:

Poz.: možno vyplnit počet kurzů u více typů.

- IT kurzy, práce s aplikacemi Excel, Word apod.
- Jazykové kurzy
- Kurzy zaměřené na legislativu, účetnictví, daňové souvislosti
- Kurzy zaměřené na soft skills, manažerské kurzy a dovednosti
- Kurzy zaměřené na technicko-odborné profese
- Kurzy zaměřené na dělnické profese, rekvalifikační zkoušky

(např. svářeči, profesní průkazy apod.)

10. Prosím, zhodnoťte, do jaké míry reagovaly realizované kurzy na hlavní potřeby formy

(Škála 0-5, 0% nerelevantní, kurz jsme prakticky nepotřebovali, 1= kurzy reagovaly na potřeby firmy minimálně, 5= všechny kurzy přesně odpovídaly potřebám firmy)

1 2 3 4 5

11. Realizovali jste v souvislosti s přípravou Vaší společnosti o finanční příspěvek šetření vzdělávacích potřeb mezi svými zaměstnanci?

- Ano, šetření jsme provedli přímo ve vazbě na přípravu tuto žádost
- Ano, využili jsme šetření, které pravidelně mezi zaměstnanci provádíme
(nebo kompetenční model apod.)
- Ne

MOTIVACE PRO REALIZACI VZDĚLÁVÁNÍ

12. Jaká byla motivace realizovat vzdělávání zaměstnanců (uvedte prosím převažující motivaci)?

Pozn.: Možno zatrhnout více odpovědí

- Nedostatečně kvalifikovaní uchazeči o zaměstnání – finanční příspěvek nám pokryl náklady na „rekvalifikace“ nově přijatých zaměstnanců
- Příprava zaměstnanců na významné organizační změny
- Zvýšení výkonnosti svých zaměstnanců
- Příprava pracovníků na významné změny výrobních procesů a technologií
- Protikrizové opatření, abychom nemuseli propouštět zaměstnance
- Jiný důvod, prosím uveďte

13. Navazovalo vzdělávání zaměstnanců na nějakou významnou věcnou změnu ve firmě?

- Vzdělávání nenavazovalo na žádnou změnu
- Pořízení nové technologie
- Získání významných nových trhů/odběratelů

- Akvizice
- Reorganizace firmy
- Jiná změna, prosím, specifikujte

14. Vzdělávání bylo realizováno

- V rámci dlouhodobé personální strategie firmy
- Vzdělávání nebylo plánováno v dlouhodobé personální strategii firmy

15. Do jaké míry byste podpořené aktivity realizovali i v případě, že byste nezískali podporu z OP LZZ? Označte prosím příslušnou odpověď.

- Ze 100%
- Ze 75-99%
- Z 50-74%
- Z 25-49%
- Z méně než 24%
- Vůbec bychom v takovém případě tento typ aktivit nerealizovali

16. V jakém rozsahu byste podpořené aktivity realizovali v případě 15% spoluúčasti? Označte prosím příslušnou odpověď.

- Ze 100%
- Ze 75-99%
- Z 50-74%
- Z 25-49%
- Z méně než 24%
- Vůbec bychom v takovém případě tento typ aktivit nerealizovali

17. V jakém rozsahu byste podpořené aktivity realizovali v případě, že by byl poskytnut pouze příspěvek na vzdělávací aktivitu. Označte prosím příslušnou odpověď.

- Ze 100%
- Ze 75-99%
- Z 50-74%
- Z 25-49%
- Z méně než 24%
- Vůbec bychom v takovém případě tento typ aktivit nerealizovali

18. Prosím, uveďte kolik % vzdělaných zaměstnanců je stále v pracovním poměru ve Vaší společnosti. Označte prosím příslušnou odpověď.

- 100%
- 75-99%
- 50-74%
- 25-49%
- méně než 24%

19. Prosím, uveďte důvody ukončení pracovního poměru vzdělaných zaměstnanců. Označte prosím příslušnou odpověď.

- Rodinné důvodu
- Zdravotní důvody
- Lepší pracovní podmínky
- Ukončení ze strany zaměstnavatele
- Jiné důvody, prosím uveďte

20. V čem spatřujete největší přínosy (dopady) projektu/ podpory pro Vaši společnost?

21. Měla podpora vzdělávání nějaké negativní efekty pro Vaši společnost?

22. Prosím, uveďte, jak je/bude zajištěna udržitelnost vzdělaných zaměstnanců.