

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
ZDRAVOTNĚ SOCIÁLNÍ FAKULTA
KATEDRA SOCIÁLNÍ PRÁCE A SOCIÁLNÍ POLITIKY

**Využití rekvalifikací na úřadech práce pro zvýšení uplatnitelnosti na
trhu práce**

Bakalářská práce

Autor: Denisa Suková

Vedoucí práce: Ing. Ivan Loukota

6. 5. 2010

ABSTRAKT

Bakalářská práce se věnuje využití rekvalifikací na úřadech práce, čímž by měla být zvýšena uplatnitelnost uchazečů a zájemců o zaměstnání na trhu práce. Úvodní část práce je zaměřena na teoretické vymezení této problematiky, včetně souvisejících témat.

Prvním hlavním cílem výzkumu je zmapování názorů uchazečů a zájemců o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce ve Strakoniciích na uplatnitelnost příjemců rekvalifikace na trhu práce..

K testování hypotéz a primárnímu sběru dat je použito kvantitativního šetření, metoda dotazování, technika dotazník. Pro potřeby výzkumu byly stanoveny dvě hypotézy:

Hypotéza 1: Příjemci rekvalifikace hodnotí rekvalifikaci jako méně účelnou než uchazeči a zájemci o zaměstnání, kteří tuto službu zatím nevyužívali.

Hypotéza 2: Uchazeči a zájemci o zaměstnání shledávají jako dostupnější nespecifickou rekvalifikaci než rekvalifikaci specifickou.

Z výsledků výzkumu vyplynulo, že hypotéza 2 se potvrdila, zatímco hypotéza 1 potvrzena nebyla.

Druhým hlavním cílem je zmapovat názory poradců na úřadech práce na využití rekvalifikací.

Výzkum byl doplněn kvalitativním šetřením, při kterém byla použita metoda dotazování, technika položený rozhovor. Rozhovory byly vedeny s odbornými pracovníky na úřadech práce, které se rekvalifikacemi zabývají. Bylo zjišťováno, jakým způsobem jsou rekvalifikace prováděny a jaký mají názor na jejich význam. Rozhovory byly prováděny face to face.

Z kvalitativního šetření vzešla hypotéza.

Hypotéza 3: Zaměstnankyně úřadu práce hodnotí rekvalifikaci pozitivně nejen proto, že příjemci získávají nové znalosti a dovednosti, ale i proto že podpoří jejich psychiku, která je při hledání zaměstnání také velice důležitá.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Využití rekvalifikací na úřadech práce pro zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě zdravotně sociální fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

Ve Strakonících 5.5.2010

.....

Denisa Suková

Poděkování

Touto cestou bych chtěla poděkovat především panu Ing. Ivanu Loukotovi za poskytované rady a cenné připomínky při konzultacích této bakalářské práce.

OBSAH:

ÚVOD	7
1 SOUČASNÝ STAV	8
1.1 Aktivní politika zaměstnanosti	8
1.1.1 Veřejně prospěšné práce	9
1.1.2 Společensky účelná pracovní místa	9
1.1.3 Investiční pobídky	10
1.1.4 Příspěvek na zapracování	11
1.1.5 Příspěvek na přechod na nový podnikatelský program	12
1.1.6 Rekvalifikace	12
1.1.6.1 Podpora při rekvalifikaci	13
1.2 Úřad práce	14
1.2.1 Úřad práce ve Strakonících	15
1.2.2 Zprostředkování zaměstnání	16
1.2.3 Volná pracovní místa	17
1.3 Trh práce	17
1.3.1 Nabídka práce	18
1.3.2 Poptávka po práci	18
1.4 Právo na zaměstnání	19
1.5 Nezaměstnanost	19
1.5.1 Druhy nezaměstnanosti	20
1.5.2 Typy nezaměstnanosti	20
1.5.3 Podpora v nezaměstnanosti	21
1.6 Uchazeč o zaměstnání	23
1.7 Zájemce o zaměstnání	24
2 CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY	25
2.1 Cíl práce	25
2.2 Hypotézy	25

3 METODIKA	26
3.1 Použité metody sběru dat	26
3.2 Charakteristika výzkumného souboru	27
3.2.1 Zkoumaný soubor 1	27
3.2.2 Zkoumaný soubor 2	27
4 VÝSLEDKY	28
4.1 Výsledky kvantitativního výzkumu	28
4.2 Výsledky kvalitativního souboru	42
5 DISKUSE	45
5.1 Diskuse k dotazníku	45
5.2 Diskuse k rozhovorům	47
6 ZÁVĚR	49
7 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	51
8 KLÍČOVÁ SLOVA	53
9 PŘÍLOHY	54

ÚVOD

Problematika nezaměstnanosti je stále aktuálnější. Míra nezaměstnanosti je dnes v České republice vyšší než 10%. Je proto nezbytné, aby tato situace byla řešena a jednou z možností, jak zvýšit zaměstnanost, je právě rekvalifikace, kterou se tato bakalářská práce zabývá.

Rekvalifikace je nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který je na úradech práce poměrně často využíván. Uchazeč či zájemce o zaměstnání má možnost tímto způsobem rozšířit své dosavadní znalosti nebo zcela změnit svou kvalifikaci. Moderní doba přinesla nové výrobní postupy a mechanismy, což způsobilo, že stroje nahradily lidskou práci. Některé obory již dokonce zcela vymizely, nebo může být příčinou nezaměstnanosti také nadměrná nabídka určité profese. Lidé, kteří v některém z těchto oborů hledají zaměstnání, nemají příliš velkou naději, že se pro ně naskytne nějaká pracovní nabídka, a proto potřebují buď svoje znalosti v daném oboru rozšířit, aby se stali pro případného zaměstnavatele vhodnými kandidáty. Pokud by ani tato varianta nemusela být dostačující, pak by se tato osoba mohla uchýlit ke vzdělávání se v úplně jiné profesi, se kterou by mohla najít na trhu práce spíše uplatnění. V práci mě zajímá, jaký názor mají uchazeči a zájemci o zaměstnání na Úřadu práce ve Strakonici na rekvalifikaci, zda ji hodnotí jako přínosnou či nikoliv. V dotazníku jsou zahrnuty také otázky, které zjišťují jestli respondenti vnímají jako dostupnější rekvalifikaci zaměřenou pouze na prohloubení dosavadních znalostí, nebo spíše tu, která je připraví na zcela jinou profesi. Výsledky získané z dotazníkového šetření byly doplněny o zkušenosti odborných pracovníků.

Toto téma mě okamžitě oslovilo, neboť jsem se ve svém okolí setkala s několika lidmi, kteří absolvovali rekvalifikaci a měli na ni různé názory, proto mě tato problematika již delší dobu zajímá a do budoucna bych se jí chtěla hlouběji věnovat.

1 SOUČASNÝ STAV

1.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je součástí státní politiky zaměstnanosti a jejím cílem je napomáhat uchazečům o zaměstnání vrátit se do pracovního procesu. Obsahuje různé formy podpory zřizování nových pracovních míst poskytované zaměstnavatelům při zaměstnání uchazečů o zaměstnání i uchazečům samotným při zahájení samostatné výdělečné činnosti a rekvalifikace. Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření, které směřují k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty **(17)**.

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem **(12)**.

Mezi základní nástroje aktivní politiky patří:

- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- investiční pobídky,
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
- rekvalifikace.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti mají za úkol pomáhat občanům k nástupu do zaměstnání nebo k zahájení samostatné výdělečné činnosti. Dále slouží i k udržení dosavadních pracovních míst po dobu, kdy je zaměstnavatel v nesnázích **(23)**.

1.1.1 Veřejně prospěšné práce

Jedná se o nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, jehož hlavním přínosem je udržení základních pracovních návyků uchazečů, motivuje uchazeče k práci a k získávání finančních prostředků z pracovní činnosti namísto získávání prostředků ze sociálních podpor či podpor v nezaměstnanosti.

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, které jsou vytvářeny na základě dohody mezi úřady práce a zaměstnavatelem, kterému je úřadem práce poskytován příspěvek a to až do výše skutečně vynaložených mzdových nákladů včetně pojistného na sociální zabezpečení. Veřejně prospěšné práce mohou být vykonávány v maximální délce dvanácti kalendářních měsíců. Slouží k zaměstnávání obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání. Jedná se nejčastěji o údržbu a úklid veřejných prostranství, veřejných budov a o práce přinášející prospěch obcím nebo obecně prospěšným institucím.

Tento nástroj je vhodným opatřením pro osoby se zhoršenou pracovní morálkou, se sklony k požívání alkoholu, s narušenými sociálními vazbami, pro osoby vracejícími se z výkonu trestu apod. Při tomto krátkodobém pracovním poměru dochází často u těchto osob ke zlepšení pracovní morálky a nacházejí brzy nové zaměstnání v trvalém pracovním poměru **(21)**.

1.1.2 Společensky účelná pracovní místa

Jedná se o taková pracovní místa, která jsou zřizována zaměstnavatelem na základě dohody s úřadem práce. Na tato místa se umísťují uchazeči o zaměstnání, kterým není možné zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Z problémových skupin se na tato místa nejvíce doporučují uchazeči mající více nevýhod na trhu práce, jako je vyšší věk, matky s malými dětmi, osoby bez kvalifikace nebo osoby se zdravotními problémy

Dále se může také jednat o nově zřízené pracovní místo, určené pro uchazeče o zaměstnání evidovaného na úřadu práce, který začne vykonávat samostatnou výtěžnou činnost.

Společensky účelná pracovní místa jsou dotovaná státem. Stát tuto podporu může poskytovat různými způsoby:

- nenávratný příspěvek
- návratný příspěvek
- příspěvek na úhradu úroků z úvěrů,
- jiný účelově určený příspěvek,
- částečná nebo plná úhrada vyplacených mezd pro zaměstnance společensky účelných pracovních míst, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění.

Jak bude příspěvek vysoký se odvíjí od počtu vytvořených pracovních míst a na míře nezaměstnanosti v daném regionu. V případě, že je zřizováno více než 5 pracovních míst, je povinností úřadu práce, aby si vyžádal zhotovení odborného posudku. Tento posudek by měl posoudit, zda je podnikatelský projekt reálný, zda dotace vynaložené na jeho realizaci jsou efektivní, a také zhodnotí životaschopnost pracovních míst.

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti je považován za nejžádanější ze strany zaměstnavatelů a za nejefektivnější při začleňování uchazečů o zaměstnání na trh práce **(21)**.

1.1.3 Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců **(13)**.

Investiční pobídky mohou být různé a jsou upraveny v zákoně č. 72/2000 o investičních pobídkách. Řadíme mezi ně např.:

- slevu na dani z příjmu právnických osob,
- hmotnou podporu na vytvořená pracovní místa,

- hmotnou podporu na rekvalifikaci a školení,
- dotace na pořízení hmotného majetku.

Sleva na dani z příjmu právnických osob má podpořit investování do zpracovatelského průmyslu České republiky. Pokud investor založí novou společnost, pak má šanci získat slevu na dani z příjmu až po dobu 10 let. Jedná-li se o expandující společnost, může investor získat částečnou slevu na dani až po dobu 10 let.

U hmotné podpory na vytváření pracovních míst je výše příspěvku závislá na daném regionu, především je důležitým ukazatelem míra nezaměstnanosti v dané lokalitě. Pokud investor využije tuto investiční pobídku, může získat až 200 tisíc Kč na jedno nové pracovní místo.

Hmotná podpora na školení a rekvalifikaci se využívá v regionech s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti. V tomto případě může příspěvek dosáhnout výše 35% nákladů na jednoho zaměstnance, maximálně však 30 tisíc Kč na jednoho zaměstnance **(21)**.

1.1.4 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, jestliže přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči.

Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním může činit nejvýše polovinu minimální mzdy **(23)**.

Příspěvky úřad práce poskytuje na žádost zaměstnavatele a to jen v případě, že nemá daňové nedoplatky a nedluží pojistné na sociální zabezpečení ani na zdravotní pojištění **(21)**.

1.1.5 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zajistit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Aby mohl být příspěvek poskytnut, musí být vytvořena dohoda mezi úřadem práce a tímto zaměstnavatelem. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která přísluší zaměstnancům podle platných pracovněprávních předpisů. Příspěvek může být poskytován nejvýše po dobu 6 měsíců a měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může být maximálně polovina minimální mzdy **(23)**.

1.1.6 Rekvalifikace

Rekvalifikace je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jejím smyslem je, aby uchazeč o zaměstnání získal potřebné znalosti a dovednosti pro uplatnění se na trhu práce. Rekvalifikaci lze realizovat na základě dohody uchazeče o zaměstnání a úřadu práce a mohou ji nabídnout pouze organizace, které mají akreditaci ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Po celou dobu rekvalifikace má uchazeč nárok na hmotné zabezpečení.

Rekvalifikace mají smysl v případě, že struktura volných pracovních míst neodpovídá profesně struktuře uchazečů o zaměstnání. Jedná se buď o rekvalifikace cílené, již s příslibem zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele, nebo o rekvalifikace nespécifické, které mají zvýšit možnost uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce **(22)**.

Rekvalifikace se provádí na základě vyhlášky č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. Tuto službu zabezpečují úřady práce pro uchazeče a zájemce o zaměstnání tehdy, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil, a tato rekvalifikace by mohla umožnit nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání **(14)**.

Rekvalifikaci můžeme rozdělit na specifickou a nespécifickou. Úkolem specifické rekvalifikace je získání určitých předpokladů pro výkon určitého zaměstnání,

keré může být i předem přislíbené. Rekvalifikace nespécifická se snaží o nabytí obecnějších dovedností, které zlepšují celkové postavení uchazeče na trhu práce (např. obsluha osobního počítače).

Dále rekvalifikaci dělíme na:

a) Individuální rekvalifikaci – osoba, která se účastní tohoto druhu rekvalifikace má velkou šanci uplatnit se na trhu práce. Jedná se totiž o získání určité kvalifikace, kterou uchazeč potřebuje pro výkon již přislíbeného zaměstnání. V tomto případě je po dohodě se školícím střediskem sjednána úřadem práce individuální výuka.

b) Skupinová rekvalifikace – tato rekvalifikace je využívána v případě, že po určité profesi je větší poptávka. Úřad práce vybere uchazeče hodící se na danou profesi. Výhodou je, že úřad práce dokáže urychleně reagovat na požadavky trhu práce a uchazeči o zaměstnání bezprostředně po skončení rekvalifikace zajistit vhodné zaměstnání.

c) Zaměstnanecká rekvalifikace – v tomto případě chce zaměstnavatel určitým způsobem upravit nebo změnit cíl svého podnikání. Zaměstnavatel musí uzavřít dohodu s úřadem práce a školícím střediskem, prostřednictvím nichž bude rekvalifikace realizována. Rekvalifikovaná osoba není nezaměstnaná, stále zůstává na svém dosavadním místě, pouze si rozšiřuje kvalifikaci a připravuje se tak na nový výrobní program (5).

1.1.6.1 Podpora při rekvalifikaci

Podporu při rekvalifikaci může získat pouze ten uchazeč o zaměstnání, který se aktivně účastní rekvalifikace, kterou zabezpečuje úřad práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživitelem starobního důchodu.

Pro posouzení nároku na podporu při rekvalifikaci jsou rozhodným obdobím poslední tři roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Výše zabezpečení při rekvalifikaci a následně i procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Maximálně však

může výše podpory při rekvalifikaci dosáhnout 0,65 průměrné mzdy v národním hospodářství. Tato podpora se neposkytuje po dobu:

- poskytování starobního důchodu,
- poskytování dávek nemocenského pojištění,
- vazby.

Jestliže uchazeč o zaměstnání splnil podmínku zaměstnání započtením náhradní doby, je výše rekvalifikace vypočítávána z průměrné mzdy v národním hospodářství. Po celou dobu rekvalifikace tvoří podpora 0,14 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství. To platí i tehdy, když osoba nemůže bez svého zavinění osvědčit vyšší průměrného čistého měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu, nebo pokud nelze u něj stanovit průměrný čistý měsíční výdělek nebo vyměřovací základ **(6)**.

1.2 Úřad práce

Každý úřad práce se musí řídit zákonem č. 435/2004 Sb., v platném znění. Hlavním úkolem úřadu je zajišťování pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti. Tento úřad je členěn na jednotlivé odbory. Nejčastěji se jedná o odbor zprostředkování, odbor poradenství, odbor trhu práce, odbor ekonomický. Toto se liší podle toho, jaké činnosti příslušný úřad zajišťuje a podle velikosti spádové oblasti. Každý tento odbor má svého vedoucího a v čele celého úřadu je ředitel **(22)**.

Stát se vždy snaží zajistit soulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, proto organizuje trh pomocí úřadu práce, který jako orgán státní správy zabezpečuje aktivní politiku zaměstnanosti v daném regionu **(20)**.

Nástroje k realizaci činnosti úřadu práce:

- zpracování koncepcí vývoje zaměstnanosti v daném správním obvodu a přijímání opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce,
- zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytování služeb v oblasti zaměstnanosti podle zákona o zaměstnanosti,

- poskytování fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti,
- uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti
- vede evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání, evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí (23).

1.2.1 Úřad práce ve Strakonících

Hlavní sídlo Úřadu práce ve Strakonících je ulice Textiláků 393. Úřad provádí svou činnost také v lokalitách: dislokované pracoviště Blatná a dislokované pracoviště Vodňany. Všechna tato pracoviště mají za úkol poskytovat poradenské služby pro zprostředkování zaměstnání, dále vedou evidenci uchazečů o zaměstnání, rozhodují o nároku na podporu v nezaměstnanosti a tuto podporu vyplácejí (19).

Tabulka 1)

Statistika míry nezaměstnanosti a rekvalifikace v okrese Strakonice za rok 2009.

VÝKAZ	Míra nezaměstnanosti			Rekvalifikace			
	celkem	muži	z toho ženy	Uchazeči		Uchazeči s nárokem	
				celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy
za rok 2009	[%]	[%]	[%]				
Leden	6,61%	6,07%	7,32%	2	1	1	0
Únor	7,03%	6,49%	7,73%	3	0	2	0
Březen	7,21%	6,53%	8,09%	3	3	1	1
Duben	7,39%	6,65%	8,37%	5	3	2	1
Květen	7,26%	6,31%	8,49%	15	9	5	3
Červen	7,33%	6,23%	8,78%	21	10	8	2
Červenec	7,68%	6,29%	9,55%	23	9	7	0
Srpen	7,68%	6,42%	9,38%	17	2	6	0
Září	7,64%	6,56%	9,10%	54	35	9	5
Říjen	7,51%	6,35%	9,12%	51	40	19	18
Listopad	7,62%	6,59%	9,03%	102	77	36	29
Prosinec	8,46%	7,58%	9,68%	26	11	10	3

Zdroj: MPSV (15)

1.2.2 Zprostředkování zaměstnání

Jedná se o činnost, která se snaží pomáhat fyzickým osobám, které se ucházejí o práci, najít pro ně vhodné zaměstnání nebo se zaměřuje na vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, kteří potřebují nové pracovní síly. Kromě těchto činností se může jednat také o poradenské či informační služby v oblasti pracovních příležitostí. Zaměstnání se zprostředkovává za podmínek daných zákonem o zaměstnanosti. Tento zákon stanovuje, že zaměstnání mohou zprostředkovávat pouze úřady práce a právnické nebo fyzické osoby, které k této činnosti mají potřebné povolení (agentury práce). Úřady práce musí své služby poskytnout bezplatně, zatímco agentury práce si za svoji pomoc mohou nárokovat odměnu. Uchazeči a zájemci o zaměstnání musejí být poučeni od úřadu práce o svých právech a povinnostech. Jedná se především o povinnost poskytovat úřadu práce potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a povinnost řídit se pokyny tohoto úřadu.

Určitým skupinám obyvatelstva je věnována zvýšená péče, neboť to pro svůj věk, zdravotní stav nebo z jiných důvodů potřebují. Jedná se především o:

- fyzické osoby se zdravotním postižením,
- fyzické osoby do 20 let věku,
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- fyzické osoby starší 50 let věku,
- fyzické osoby, které jsou uvedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců,
- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc, to jsou zejména fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

1.2.3 Volná pracovní místa

Jsou to pracovní místa, která byla nově vytvořena nebo byla uvolněna a zaměstnavatel je chce obsadit pracovníkem. Nové zaměstnance získává zaměstnavatel díky úřadu práce, která mu poskytuje informace o trhu práce, poradenské služby nebo se zaměstnavatel může obrátit na agentury práce. Pokud se uvolní nějaké pracovní místo, musí tuto skutečnost zaměstnavatel oznámit příslušnému úřadu práce. To musí vykonat do 10 kalendářních dnů od uvolnění pracovního místa. Pokud dojde k obsazení těchto míst, opět to musí zaměstnavatel oznámit příslušnému úřadu práce, a to nejpozději do 10 kalendářních dnů.

Každý úřad práce má za povinnost vést evidenci volných pracovních míst. V této evidenci jsou uvedeny základní charakteristiky pracovních míst, to znamená druh práce, délka a místo výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách **(23)**.

1.3 Trh práce

Trh práce je specifickým trhem, na kterém se střetává nabídka s poptávkou. Tento trh zahrnuje tři základní faktory, a to je nabídka práce, poptávka po práci a cena práce. Na tomto trhu se prodává a kupuje pracovní síla nebo lidská práce, jejíž cenou je příslušná cena nebo plat, nebo je možná i jiná forma této ceny. Trh práce je charakterizován tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou práce. Na tomto trhu existuje konkurence jak na straně poptávky, tak na straně nabídky.

Jako tržní nabídku chápeme nabídku práce všech lidí v dané ekonomice. Jedná se o součet individuálních nabídek práce.

Tržní poptávkou rozumíme poptávku všech firem v dané ekonomice po pracovní síle. Je to součet individuálních poptávek po práci.

Trh práce spěje ke své rovnováze a udržuje se v ní obdobným způsobem jako trh zboží. Pokud nastane nerovnováha trhu práce, jedná se pouze o přechodnou situaci, která je eliminována pohybem reálné mzdy **(4)**.

1.3.1 Nabídka práce

Nabídkou práce se rozumí počet pracovníků, které má ekonomika k dispozici, nebo počet hodin odpracovaných při výdělečné činnosti.

Nabídka pracovních sil na trhu práce závisí na několika faktorech. Ekonomická teorie nabídky práce vychází v podstatě z psychologie člověka. Jejím základem je teorie motivace, kterou rozpracoval Abraham Maslow. Člověk je ochoten se vzdát svého času pro uspokojení určitých potřeb. Nejdříve jsou uspokojovány potřeby základní, poté dochází k uspokojování potřeb vyššího řádu **(18)**.

Z ekonomického hlediska lze říci, že prvořadým faktorem ovlivňujícím nabídku práce je výše reálné mzdy. Racionálně uvažující jedinec je osoba porovnávající užitek z volného času s užitekem plynoucím ze zboží a služeb, které nakoupí za vydělanou mzdu. Pokud se mění výše mzdy, dochází samozřejmě také ke změně volby mezi užitekem, který plyne spotřebiteli z nakoupených výrobků a služeb a užitekem z volného času. Při nižší mzdové sazbě platí, že se projevuje tzv. substituční efekt, což znamená, že nepracující jedinec je motivován k práci zvýšením mzdy a vidinou většího výdělku. Tím dochází k růstu nabídky práce. Jestliže je však mzdová sazba vyšší, pak naopak nastává tzv. důchodový efekt. V tomto případě lidé dostávající vyšší mzdu si mohou dovolit méně pracovat a více se věnovat svému volnému času a nabídka práce klesá **(6)**.

Nabídku práce může ovlivnit také velikost jmění daného jedince, velikost jeho mimopracovních příjmů, tedy i vládní transfery, změna demografického vývoje obyvatelstva, míra ekonomické aktivity obyvatelstva a v samozřejmě také kulturní tradice **(4)**.

1.3.2 Poptávka po práci

Poptávka po práci je odvozená poptávka, která závisí na poptávce spotřebitelů po finálních statcích, které se vyrábějí pomocí práce. Je závislá na řadě omezení, které se firmy týkají, jako např. postavení firmy na trhu, typ technologických postupů nebo cíl firmy. Cílem firmy je, aby se firma nacházela v rovnováze a zároveň co možná

nejvíce maximalizovala zisk. K tomu dojde, když se každý dodatečný náklad na zaměstnání dalšího pracovníka rovná příjmu z produktu vyrobeného právě tím nově přichozím pracovníkem. Mezní příjmy musí být rovny mezním nákladům a od toho se odvíjí množství vyráběného statku.

Faktory ovlivňující poptávku po práci jsou poptávka po produkci vyráběné pomocí práce a cena této produkce, produktivita práce, ceny ostatních vstupů, možnost substituce práce kapitálem, očekávané budoucí tržby nebo přebytečná pracovní síla **(10)**.

1. 4 Právo na zaměstnání

Každý má právo svobodně si zvolit zaměstnání a přípravu k němu, stejně tak jako i právo podnikat nebo provozovat jinou hospodářskou činnost. Každý občan má právo si prostředky pro naplnění svých životních potřeb obstarávat prací **(9)**.

Právo na zaměstnání je zahrnuto v Listině základních práv a svobod. Pokud chce a může fyzická osoba pracovat a zároveň se o práci uchází, má právo na zaměstnání v pracovněprávním vztahu na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených zákonem. Tato osoba má právo si svobodně zvolit a hledat zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo má také možnost výkonu zaměstnání v zahraničí **(23)**.

1.5 Nezaměstnanost

Nezaměstnaný je pouze ten, který práci nemá a nějakou si hledá. Hledání zaměstnání je důležitým znakem nezaměstnanosti **(5)**.

Nezaměstnanost z preference volného času vzniká tehdy, když zaměstnanec má nízkou úroveň reálných mezd. Proto zaměstnanec dá raději přednost volnému času. To by šlo řešit zvýšením rozdílů mezi sociálními dávkami, hmotným zabezpečením v nezaměstnanosti a vyšší minimální mzdy.

Je potvrzeno, že trvale existují občané v produktivním věku, kteří sice mohou pracovat a na trhu práce je i dostatek pracovních míst, ale oni pracovat nechtějí. Důvodem proč se registrují na úřadech práce je, že chtějí pouze získat sociální dávky. **(11)**

1.5.1 Druhy nezaměstnanosti

V první řadě se při posuzování druhu nezaměstnanosti zjišťuje, zda jde o nezaměstnanost dobrovolnou či nedobrovolnou.

Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že je dostatek pracovních míst, ale pracovní síly o ně nemají zájem, jelikož nechtějí za daných podmínek pracovat. O tento druh nezaměstnanosti se jedná i tehdy, kdy pracovní síly dávají přednost svému volnému času, případně jen občasnému výdělku a z tohoto důvodu nechtějí pracovat vůbec.

Na druhé straně je nezaměstnanost nedobrovolná, která je zcela opačná. Znamená to, že je větší množství pracovníků, kteří mají zájem pracovat, než počet volných pracovních míst **(3)**.

1.5.2 Typy nezaměstnanosti

a) Frikční nezaměstnanost – znamená to, že zaměstnaná osoba se dobrovolně vzdá svého pracovního místa, jelikož si začne hledat pro ni vhodnější zaměstnání. Důvodem opuštění dosavadního pracovního místa může být výše mzdy, rychlost kariérního postupu, pracovní atmosféra, apod., nebo když chce předejít očekávanému nebo ohlášenému propuštění. Jak dlouho bude frikční nezaměstnanost trvat značně ovlivňuje výše příspěvků poskytovaných v nezaměstnanosti. Obecně tedy platí, pokud je systém sociálních podpor příliš štědrý, délka nezaměstnanosti se prodlužuje.

b) Strukturální nezaměstnanost – charakteristické pro tento druh nezaměstnanosti je, že na trhu práce se střetává nabídka práce v určité kvalifikaci s poptávkou po práci po zcela odlišné kvalifikaci. Nezaměstnanost osob s určitou kvalifikací se zvyšuje,

jelikož trh práce danou profesi nepotřebuje a stoupá poptávka po kvalifikaci, která je nedostatek. Příčinou pro vznik tohoto druhu nezaměstnanosti je především technologický pokrok, změna výrobních programů, zavádění moderní techniky a v neposlední řadě také špatně nastavená školská politika. Problém je v tom, že školy připravují absolventy, kteří nebudou mít na trhu práce uplatnění. Jako prevence před strukturální nezaměstnaností se používá rekvalifikace a flexibilita pracovních sil. Problémy ve školském systému nemohou být řešeny rekvalifikací, neboť kvalifikace získaná prostřednictvím rekvalifikace není tak kvalitní, jako je kvalifikace získaná běžným studiem na školách, navíc je nepružná a poměrně nákladná.

c) Cyklická nezaměstnanost – pokud je nezaměstnanost vzniká tak, že z důvodu hospodářské recese dochází k nevyužití stávajících kapacit, pak hovoříme o cyklické nezaměstnanosti.

d) Sezónní nezaměstnanost – jedná se o cyklickou nezaměstnanost, která je spojená s přírodním cyklem. Cyklická a sezónní nezaměstnanost se vyskytují nejen v zemědělství, ale také ve službách, stavebnictví a cestovním ruchu. Aby i u těchto rizikových zaměstnání mohl být udržen pracovní tým po celý rok, bývají zde uplatňovány prostředky aktivní politiky zaměstnanosti jako preventivní opatření. (11)

1.5.3 Podpora v nezaměstnanosti

Podporu v nezaměstnanosti řadíme do oblasti pasivní politiky zaměstnanosti. Různé sociální situace, které mohou potkat člověka nezaměstnaného, nebo bezprostředně ohroženého ztrátou zaměstnání mají za úkol zmírnit nástroje pasivní politiky zaměstnanosti. Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání jedině v případě, že splnil veškeré zákonné podmínky, a který:

a) vykonával alespoň v délce 12 měsíců v rozhodném období zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na politiku zaměstnanosti,

b) požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti,

c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatелеm starobního důchodu.

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrní dobu, která činí:

- a) do 50 let věku 5 měsíců,
- b) nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,
- c) nad 55 let věku 11 měsíců.

Pro stanovení délky podpůrní doby je rozhodující věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

Rozhodným obdobím pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti jsou poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. V případě, že uchazeč o zaměstnání nezískal v rozhodném období dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců výdělečnou činností, lze započítat i náhradní dobu zaměstnání, za kterou se považuje:

- a) příprava osoby se zdravotním postižením k práci,
- b) pobírání plného invalidního důchodu,
- c) osobní péče o dítě ve věku do 4 let,
- d) osobní péče o fyzickou osobu, která je závislá na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, ve stupni III nebo ve stupni IV, pokud tyto osoby trvale žijí a uhrazují společně náklady na své potřeby, toto se nevyžaduje jedná-li se o osobu blízkou,
- e) výkon dlouhodobé dobrovolnické služby nebo výkon veřejné služby, pokud výkon služby přesahuje průměrně 20 hodin v kalendářním týdnu,
- f) osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která je závislá na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I.

Podpora v nezaměstnanosti se uchazeči o zaměstnání neposkytuje po dobu:

- a) poskytování starobního důchodu,
- b) poskytování dávek nemocenského pojištění,
- c) vazby.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká:

- a) uplynutím podpůrní doby,

- b) ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- c) vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání.

Současná procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65%, další 2 měsíce podpůrčí doby 50% a po zbývajících podpůrčí dobu 45% průměrného čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti je 0,58 násobek průměrné mzdy. Má se namysli průměrná mzda za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářního roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti **(23)**.

1.6 Uchazeč o zaměstnání

Do evidence uchazečů o zaměstnání může být zařazena pouze fyzická osoba, která splní veškeré zákonem stanovené podmínky. Tato osoba musí především navštívit úřad práce ve svém správním obvodu a zažádat zde o zprostředkování zaměstnání. Do evidence uchazečů o zaměstnání se fyzická osoba zařadí dnem, kdy podá písemnou žádost o zprostředkování zaměstnání. Pokud tuto žádost podá do třech dnů po skončení pracovně právního vztahu, je tato osoba zařazena do evidence následující den po skončení tohoto vztahu.

Uchazeč o zaměstnání musí plnit různé povinnosti, aby nebyl vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání. Musí se řídit pokyny příslušného úřadu práce. Je povinen dostavit se na úřad k projednání veškerých záležitostí souvisejících se zprostředkováním zaměstnání.

Pokud uchazeč maří součinnost s úřadem práce, nebo je-li zjištěno, že vykonává nelegální práci, dochází k vyřazení z evidence, a to dnem, kdy nastala některá z těchto skutečností. Není to však neměnný stav. Do evidence uchazečů o zaměstnání se může fyzická osoba opětovně zařadit podáním písemné žádosti, nejdříve však po uplynutí šesti měsíců. Pokud jsou důvodem vyřazení jiné skutečnosti, jako například odmítnutí nástupu na dohodnutou rekvalifikaci, nebo zruší-li uchazeč o zaměstnání svůj souhlas se zpracováním osobních údajů, je možné zařadit tuto osobu do evidence uchazečů o zaměstnání již po uplynutí doby třech měsíců **(6)**.

1.7 Zájemce o zaměstnání

Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky za účelem zprostředkování zaměstnání. Zájemcem o zaměstnání mohou být i zaměstnaní lidé, hledající vhodnější zaměstnání nebo ženy na mateřské dovolené a úřad práce jim pomáhá zprostředkovat vhodné zaměstnání a může zabezpečit také rekvalifikaci **(23)**.

2 CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY

2.1 Cíl práce

Tato bakalářská práce si klade dva cíle:

- 1) Zmapovat názory uchazečů a zájemců o zaměstnání Úřadu práce ve Strakonících na uplatnitelnost příjemců rekvalifikace na trhu práce.

- 2) Zmapovat názory poradců na úřadech práce na využití rekvalifikací.

2.2 Hypotézy

Hypotéza 1: Příjemci rekvalifikace hodnotí rekvalifikaci jako méně účelnou než uchazeči a zájemci o zaměstnání, kteří tuto službu zatím nevyužívali.

Hypotéza 2: Uchazeči a zájemci o zaměstnání shledávají jako dostupnější nspecifickou rekvalifikaci než rekvalifikaci specifickou.

3 METODIKA

3.1 Použité metody sběru dat

První cíl této bakalářské práce byl naplněn pomocí kvantitativního šetření. Stanovené hypotézy byly testovány metodou dotazování, technika dotazník.

Dotazník byl anonymní a obsahoval soubor uzavřených a polouzavřených otázek. Jeho součástí jsou také vysvětlivky některých pojmů, které se v otázkách vyskytují. Celkem respondenti odpovídali na 13 otázek.

Pro sběr dat se nejčastěji používá technika dotazníku. Jedná se o standardizovaný soubor otázek, které si výzkumník předem připraví na formulář. Tento formulář je poté rozdán mezi respondenty, přičemž výzkumník není při jeho vyplňování přítomen. Měli bychom se vyhnout došetřování, které může být velice nákladné, proto je důležité do dotazníku zahrnout veškeré podstatné otázky, na které hledáme odpověď **(8)**.

Druhý cíl této bakalářské práce byl naplněn pomocí kvalitativního šetření. V tomto případě byla použita metoda dotazování, technika položený rozhovor.

Technika rozhovoru představuje terénní sběr informací. Potřebné informace se získají od zkoumaných osob pomocí záměrně cílených otázek, které jsou kladeny respondentovi v rozhovoru vedeném face to face (tváří v tvář) nebo telefonicky **(2)**.

3.2 Charakteristika výzkumného souboru

3.2.1 Zkoumaný soubor 1

Při kvantitativním výzkumu bylo osloveno 100 respondentů. Respondenti byli vybíráni náhodným výběrem mezi uchazeči a zájemci o zaměstnání na Úřadu práce ve Strakonících. Dotazník byl rozdán v tištěné podobě přímo mezi respondenty. Dotazníkové šetření probíhalo od 27. 1. 2010 do 24. 3. 2010.

Z rozdaných 100 dotazníků bylo vráceno 62 dotazníků. Dva dotazníky musely být pro neúplnost vyřazeny. V této práci jsou tedy výsledky zjišťovány ze 60 dotazníků, což představuje 60% návratnost.

3.2.2 Zkoumaný soubor 2

Pro účely kvalitativního šetření byly osloveny čtyři pracovnice na úřadech práce, které se rekvalifikacemi zabývají. Jedna dotazovaná odborná pracovnice byla zaměstnankyní Úřadu práce ve Strakonících a tři byly zaměstnankyně Úřadu práce v Písku.

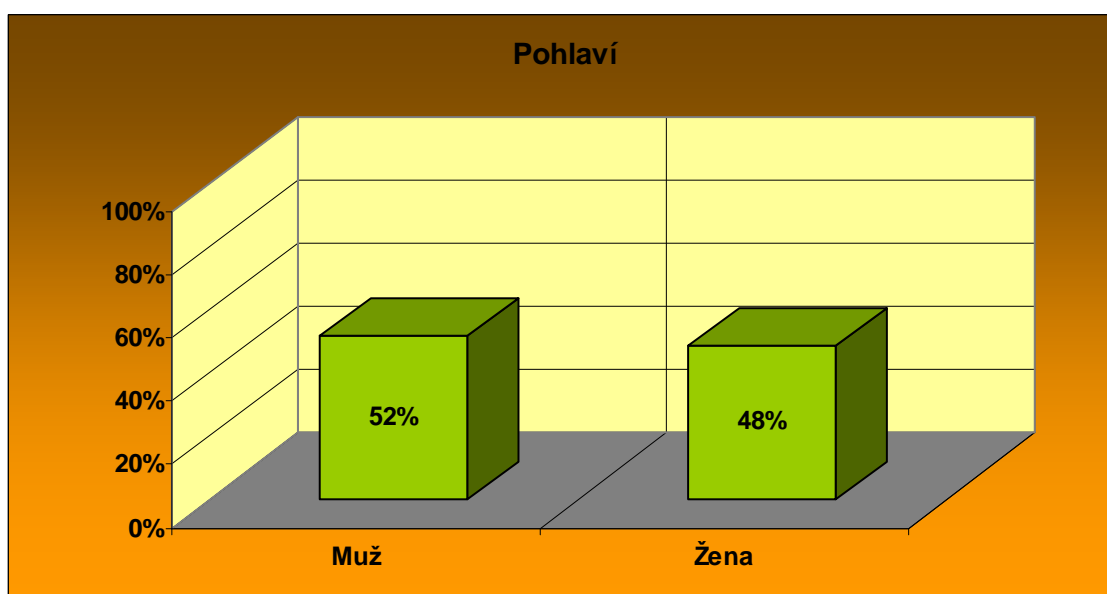
Rozhovory byly prováděny s každou odbornou pracovnící individuálně v termínech 17. 3. 2010 a 19. 4. 2010. Při rozhovorech jsem si dělala poznámky a později je přepisovala. Pro účely této práce byla zachována anonymita dotazovaných.

4 VÝSLEDKY

4.1 Výsledky kvantitativního výzkumu

Otázka č. 1: Pohlaví

Graf č. 1: Rozdělení respondentů dle pohlaví (%)

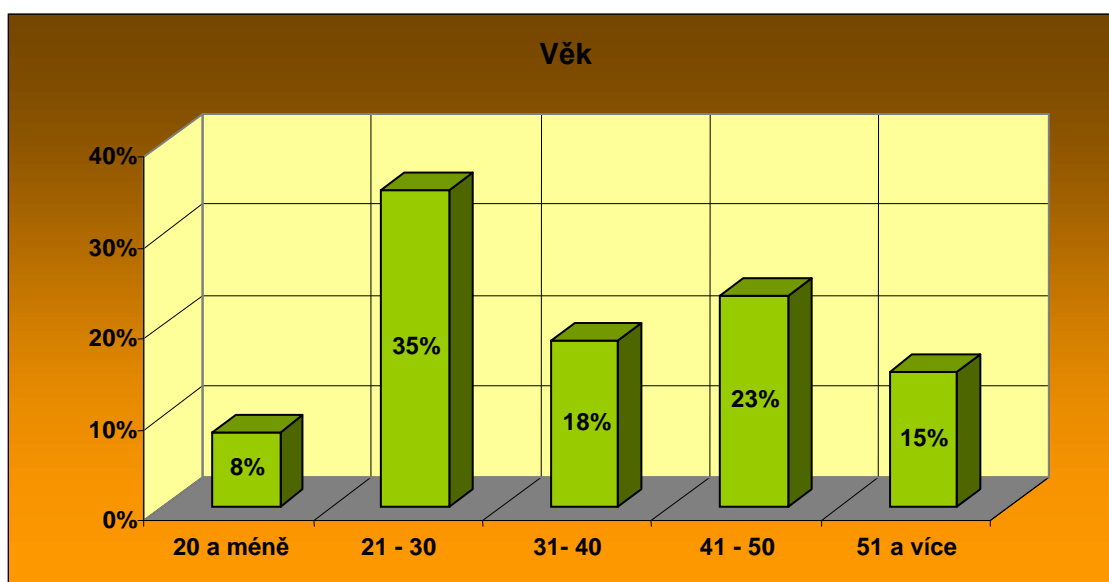


Zdroj: vlastní výzkum

Na prvním grafu je znázorněno rozložení respondentů dle pohlaví. V tomto dotazníkovém šetření bylo zastoupení 52% mužů a 48% žen.

Otázka č. 2: Věk

Graf č. 2: Rozdělení respondentů dle věku (%)

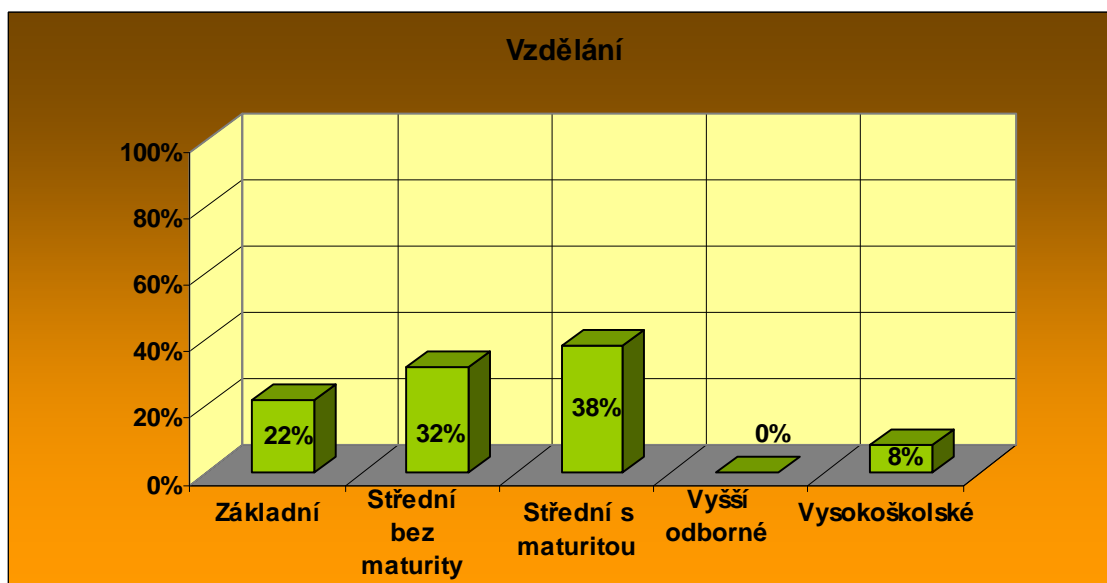


Zdroj: vlastní výzkum

Na tomto grafu je znázornění rozložení respondentů dle věku. Nejvíce byl zastoupen věk 21 – 30 let, v tomto věku bylo celkem 35% respondentů a 23% tvořili uchazeči a zájemci o zaměstnání ve věku 41 – 50 let. Dále odpovídalo 18% respondentů ve věku 31 – 40 let, 15% respondentů, kterým bylo 51 a více let a pouze 8% tvořil věk 20 let a méně.

Otázka č. 3: Vzdělání

Graf č. 3: Rozdělení respondentů dle vzdělání (%)

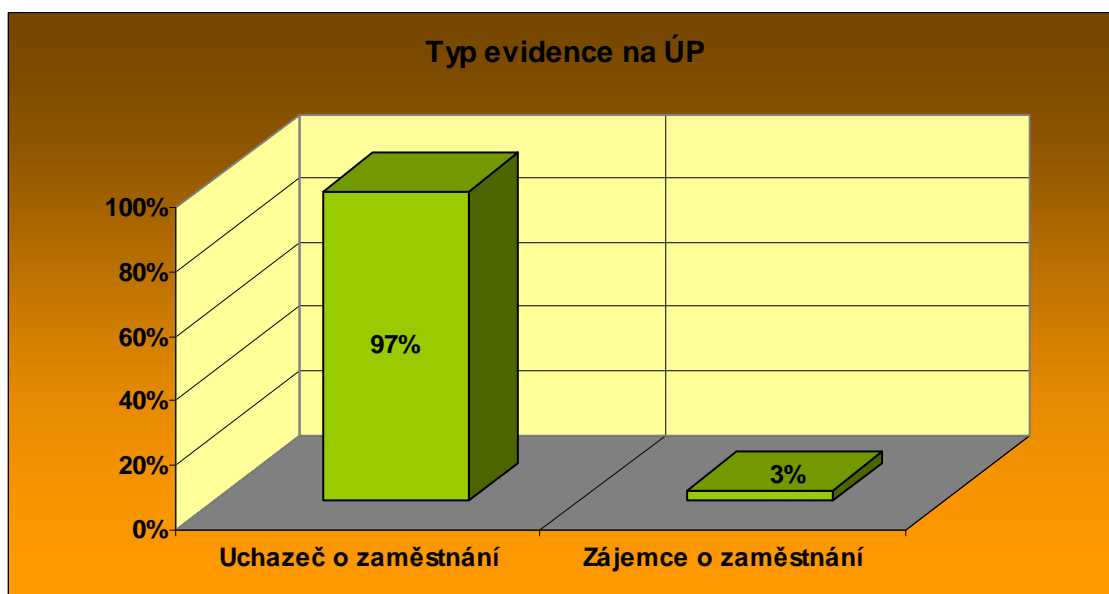


Zdroj: vlastní výzkum

Největší zastoupení měli respondenti, kteří uvedli vzdělání střední s maturitou. Takto odpovědělo 38% dotázaných. Další nejčastější odpověď byla střední bez maturity, těmto osobám přísluší 32%. 22% respondentů uvedlo vzdělání základní a 8% respondentů dosáhlo vysokoškolského vzdělání.

Otázka č. 4: Jste na úřadu práce veden jako uchazeč o zaměstnání nebo jako zájemce o zaměstnání?

Graf č. 4: Rozděluje respondenty podle toho zda se jedná o uchazeče o zaměstnání nebo o zájemce o zaměstnání (%)

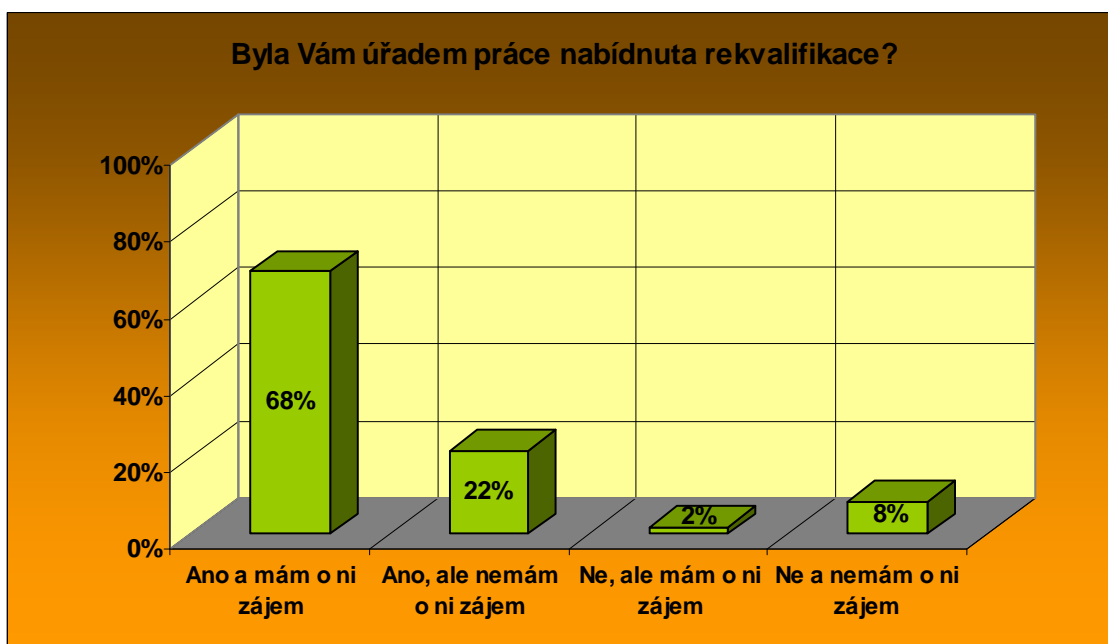


Zdroj: vlastní výzkum

Na tomto grafu je znázorněné rozdělení respondentů podle toho, zda se jedná o uchazeče či zájemce o zaměstnání. Jednoznačně zde převažuje zastoupení uchazečů o zaměstnání, kteří představují 97% dotázaných. Pouhé 3% patří zájemcům o zaměstnání.

Otázka č. 5: Byla Vám úřadem práce nabídnuta rekvalifikace?

Graf č. 5: Znázorňuje rozdělení respondentů podle toho, zda jim byla někdy nabídnuta rekvalifikace a zda o tuto možnost mají zájem. (v %)

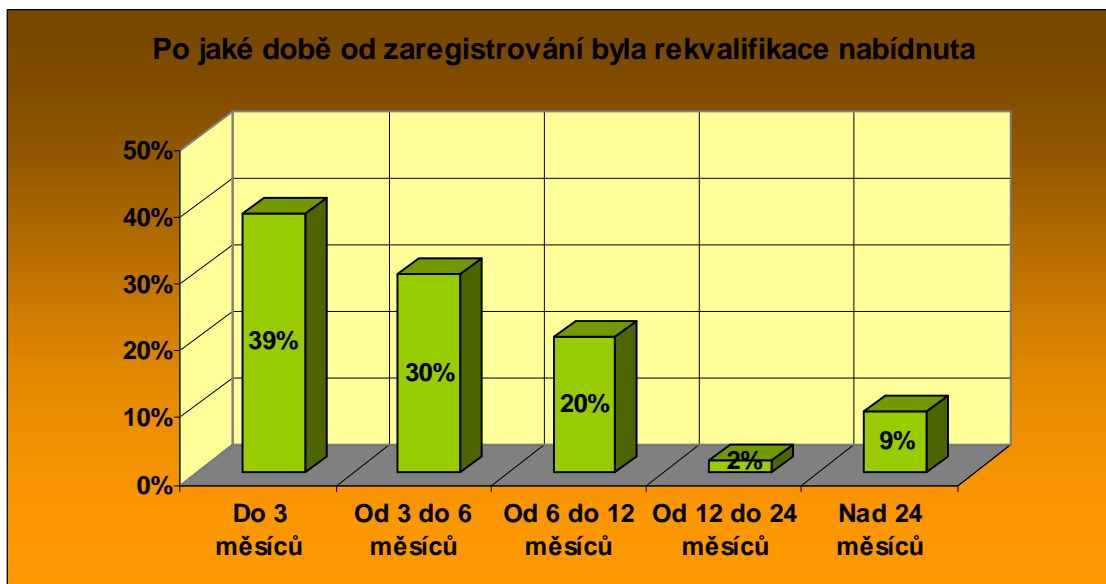


Zdroj: vlastní výzkum

Z průzkumu vyplynulo, že nadpoloviční většině respondentů byla již možnost rekvalifikace na úřadu práce nabídnuta a pouze 10% dotázaných na tuto nabídku zatím čeká. Konkrétně se jedná o 68% uchazečů a zájemců o zaměstnání, kterým rekvalifikace již nabídnuta byla a jednoznačně o ni mají zájem. Dále se ve vzorku objevilo 22% respondentů, kteří také dostali možnost absolvovat rekvalifikaci, ale tyto osoby nemají zájem tuto nabídku využít. Z 10% respondentů, kteří na nabídku od úřadu práce zatím čekají mají pouhá 2% o tuto možnost zájem, zbylých 8% by se rekvalifikace nezúčastnilo.

Otázka č. 6: Pokud ano, po jaké době od zaregistrování na úřadu práce Vám byla rekvalifikace nabídnuta?

Graf č. 6: Znázorňuje rozdělení respondentů, kterým již byla úřadem práce nabídnuta možnost rekvalifikace, podle doby kdy k této nabídce došlo. (v %)

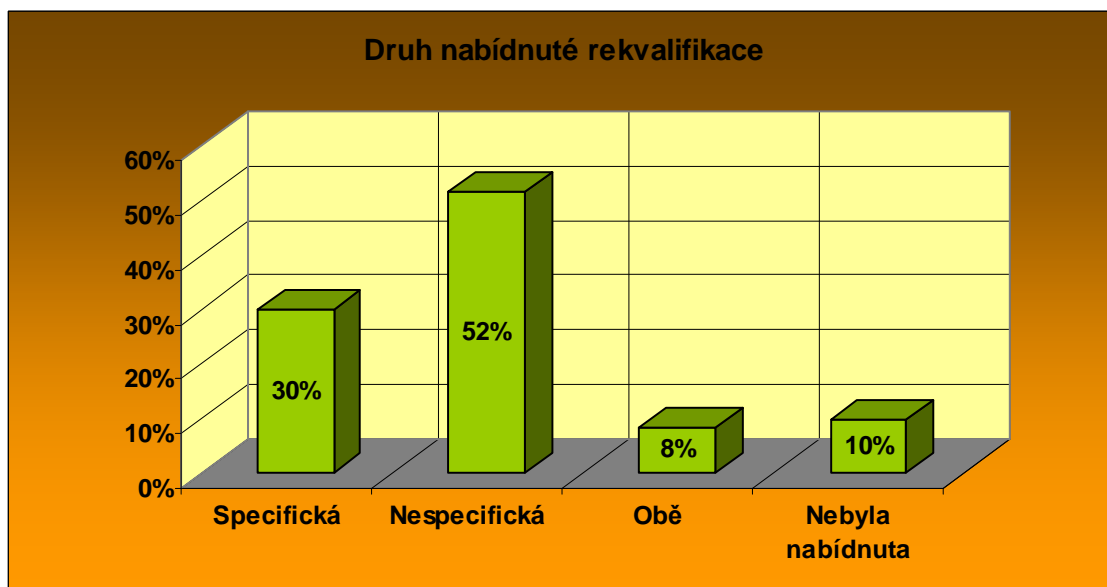


Zdroj: vlastní výzkum

Dále bylo zjišťováno u respondentů, kterým již byla rekvalifikace nabídnuta, po jaké době od zaregistrování na úřadu práce se tak stalo. Z odpovědí vyplývá, že nejčastěji je rekvalifikace nabízena v prvních třech měsících, s postupem dalších měsíců množství nabídek klesá, až po uplynutí dvou let přichází nárůst. 39% dotázaných dostalo tuto nabídku do 3 měsíců od zaregistrování, 30% se zařadilo do skupiny od 3 do 6 měsíců, 20% zaškrtnulo od 6 do 12 měsíců. V období od 12 do 24 měsíců dochází k výraznému poklesu na 2% a 9% se s tímto návrhem setkalo až po uplynutí 24 měsíců.

Otázka č. 7: Jaký druh rekvalifikace Vám úřad práce nabídl?

Graf č. 7: Rozdělení respondentů podle druhu nabídnuté rekvalifikace. (v %)

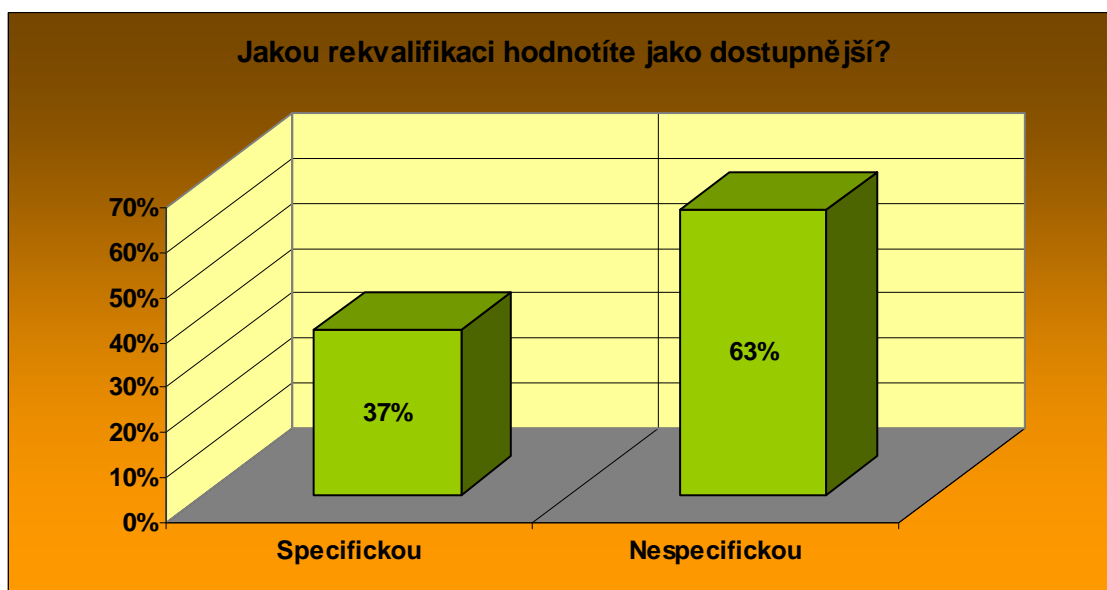


Zdroj: vlastní výzkum

Dále byly výzkumné otázky zaměřeny na druh nabízené rekvalifikace. Pro tento účel byl v dotazníku vysvětlen termín specifická a nespecifická rekvalifikace a podle těchto charakteristik mohli respondenti uvést, jaký druh rekvalifikace jim byl úřadem práce nabídnut. Specifická rekvalifikace byla vysvětlena jako rekvalifikace, která je zaměřena na získání dovedností ve zcela nové profesi. Zatímco rekvalifikace nespecifická měla vystihovat takovou rekvalifikaci, kdy účastník získává různé dovednosti, které rozšiřují jeho dosavadní kvalifikaci. Z výzkumu vyplývá, že úřad práce se převážně snaží rozšířit kvalifikaci uchazečů a zájemců o zaměstnání. Tedy 52% dotázaných dostalo nabídku nespecifické rekvalifikace a 30% rekvalifikace specifické. 8% odpovědělo, že jim byly nabídnuty oba druhy. Zbýlých 10% se s nabídkou rekvalifikace ještě nesetkalo.

Otázka č. 8: Jako dostupnější hodnotíte rekvalifikaci specifickou nebo nspecifickou?

Graf č. 8: Znáznorňuje jakou rekvalifikaci hodnotí respondenti jako dostupnější. (v %)

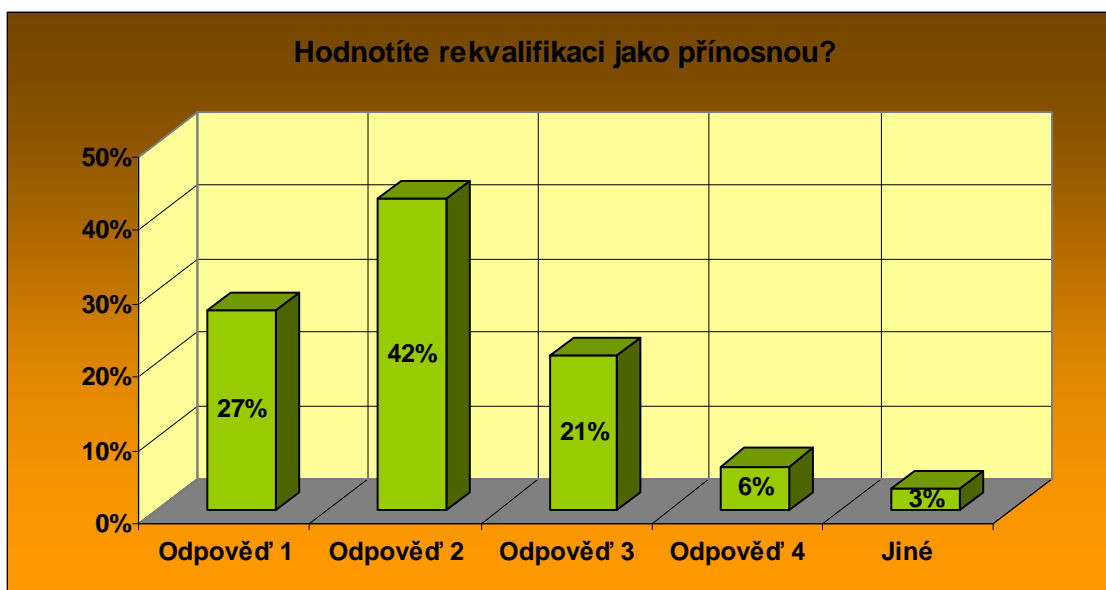


Zdroj: vlastní výzkum

Další výzkumnou otázkou bylo zjišťováno, kterou z popsaných rekvalifikací hodnotí respondenti jako dostupnější. 63% dotazovaných zvolilo nspecifickou rekvalifikaci a 37% se přiklonilo k rekvalifikaci specifické.

Otázka č. 9: Hodnotíte možnost nástupu na rekvalifikaci jako přínosnou?

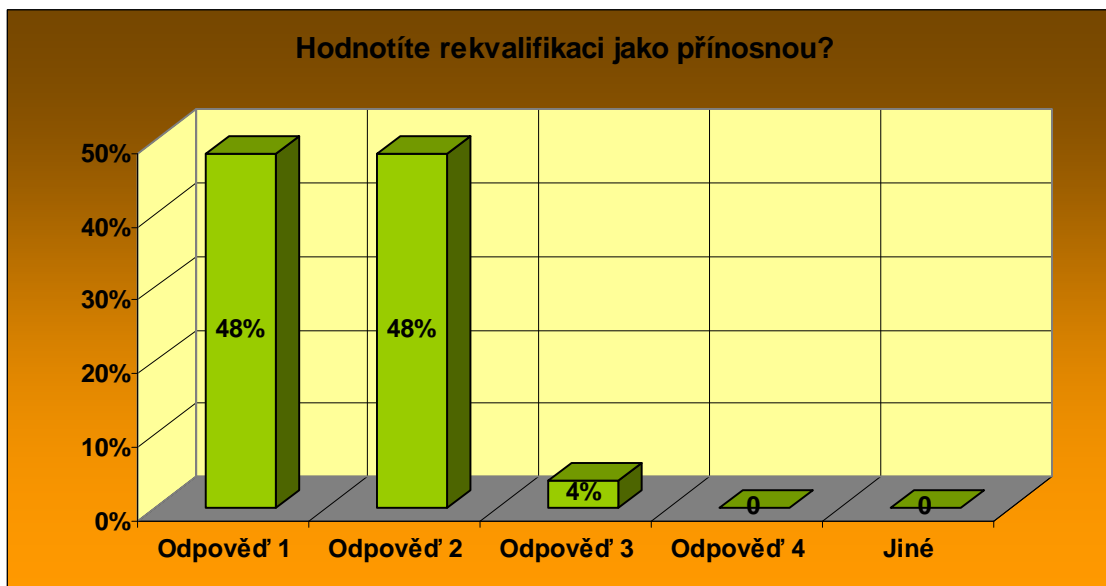
Graf č. 9: Znárodnuje jak hodnotí rekvalifikaci respondenti, kteří se jí zatím nezúčastnili. (v %)



Zdroj: vlastní výzkum

Tento graf je zaměřen pouze na respondenty, kteří se rekvalifikace ještě nikdy nezúčastnili a znázornuje jejich názor na účelnost rekvalifikace. Nejčastěji byla zvolena odpověď č. 2, tedy respondent hodnotí rekvalifikaci jako přínosnou, protože si myslí, že nové znalosti usnadní hledání nového zaměstnání, takto odpovědělo 42%. 27% se přiklonilo k tomu, že pomůže k uplatnění v novém oboru, tedy ji také zhodnotili jako přínosnou. Dalších 21% ji hodnotí jako nevhodnou, jelikož si myslí, že rekvalifikace nestačí pro získání nových znalostí. Pouhých 6% hodnotí rekvalifikaci jako zcela zbytečnou. Také byla zvolena možnost „Jiné“, u které byla doplněno, že respondent hodnotí rekvalifikaci jen částečně jako přínosnou vzhledem k jeho věku.

Graf č. 10: Znáznorňuje jak hodnotí rekvalifikaci respondenti, se jí již zúčastnili. (v %)

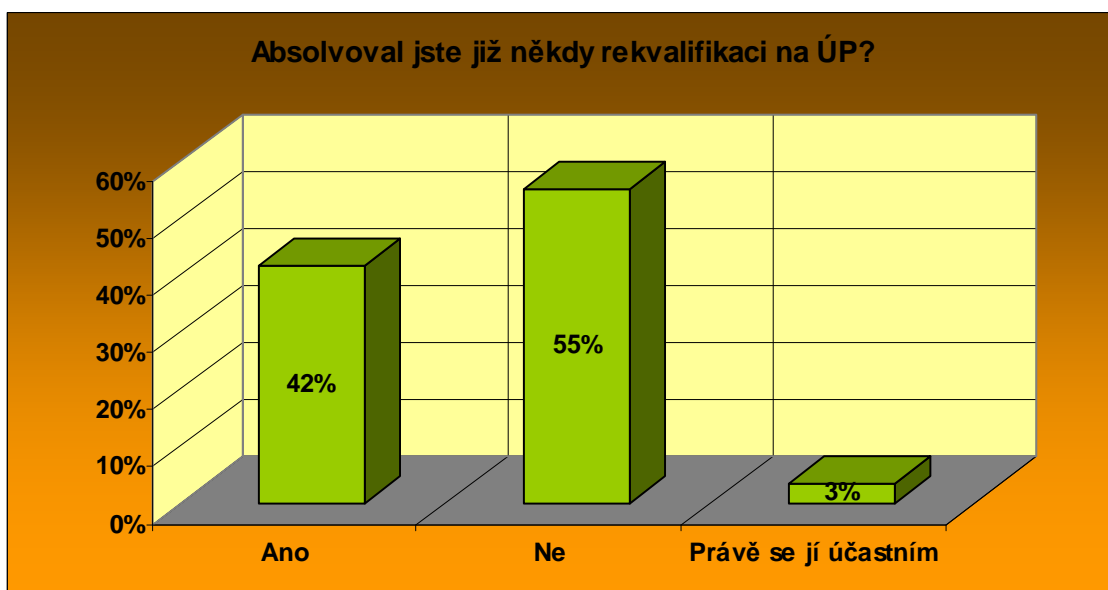


Zdroj: vlastní výzkum

U respondentů, kteří již rekvalifikaci absolvovali, byly nejčastěji zvoleny první dvě odpovědi. Každou z nich označilo přesně 48% dotázaných. Obě tyto odpovědi hodnotí rekvalifikaci jako přínosnou. Přičemž odpověď č. 1 to zdůvodňuje tím, že pomůže k uplatnění v jiném oboru a odpověď č. 2 uvádí, že znalosti získané prostřednictvím rekvalifikace usnadní hledání nového zaměstnání. Dále byla už byla zvolena pouze odpověď č. 3, která říká, že rekvalifikace nestačí pro získání nových znalostí. S touto variantou souhlasí 4% absolventů rekvalifikace.

Otázka č. 10: Absolvoval jste již někdy rekvalifikaci na úřadu práce?

Graf č. 11: Rozděluje respondenty podle toho, zda se již někdy účastnili nebo účastní rekvalifikace na úřadu práce. (v %)

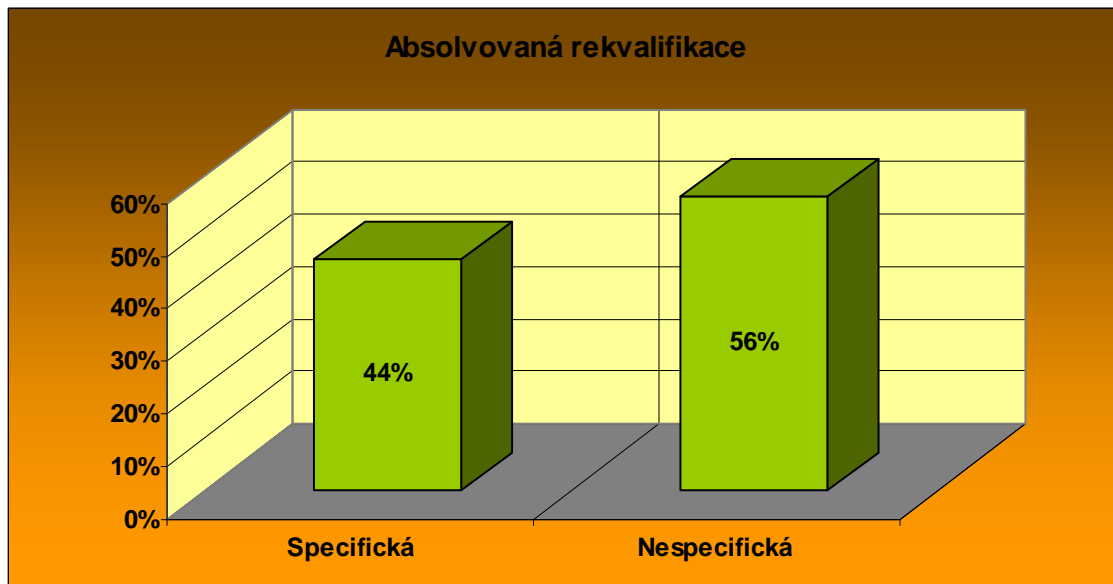


Zdroj: vlastní výzkum

Další graf rozděluje respondenty podle toho, zda již někdy absolvovali rekvalifikaci na úřadu práce. 55% dotazovaných uchazečů a zájemců o zaměstnání uvedlo, že tuto možnost zatím neměli. 42% se již rekvalifikace na úřadu práce zúčastnilo. 3% z dotazovaných osob se právě rekvalifikace účastnili.

Otázka č. 11: Absolvoval/a jste rekvalifikaci specifickou nebo nespecifickou?

Graf č. 12: Rozděluje respondenty podle toho, jakou rekvalifikaci absolvovali. (v %)



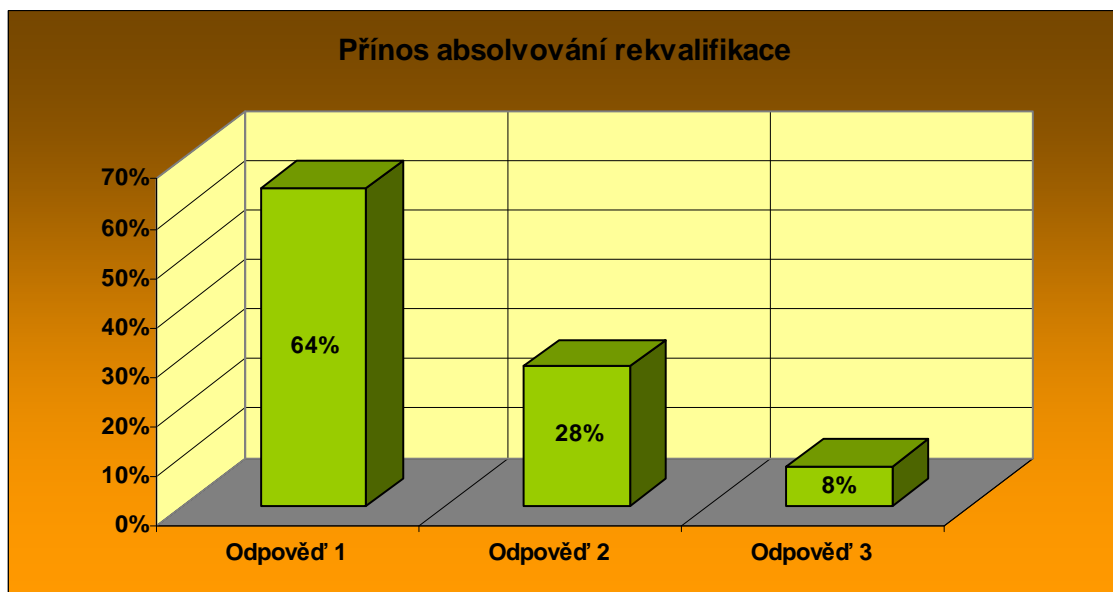
Zdroj: vlastní výzkum

Na otázku č. 11 odpovídali, pouze ti, kteří již rekvalifikaci absolvovali. 56% z těchto osob podstoupilo rekvalifikaci nespecifickou a 44% absolvovalo rekvalifikaci specifickou.

Otázka č. 12: Jaký přínos pro Vás mělo absolvování rekvalifikace?

Graf č. 13: Znárodnuje, jaký přínos mělo pro respondenty absolvování rekvalifikace.

(v %)

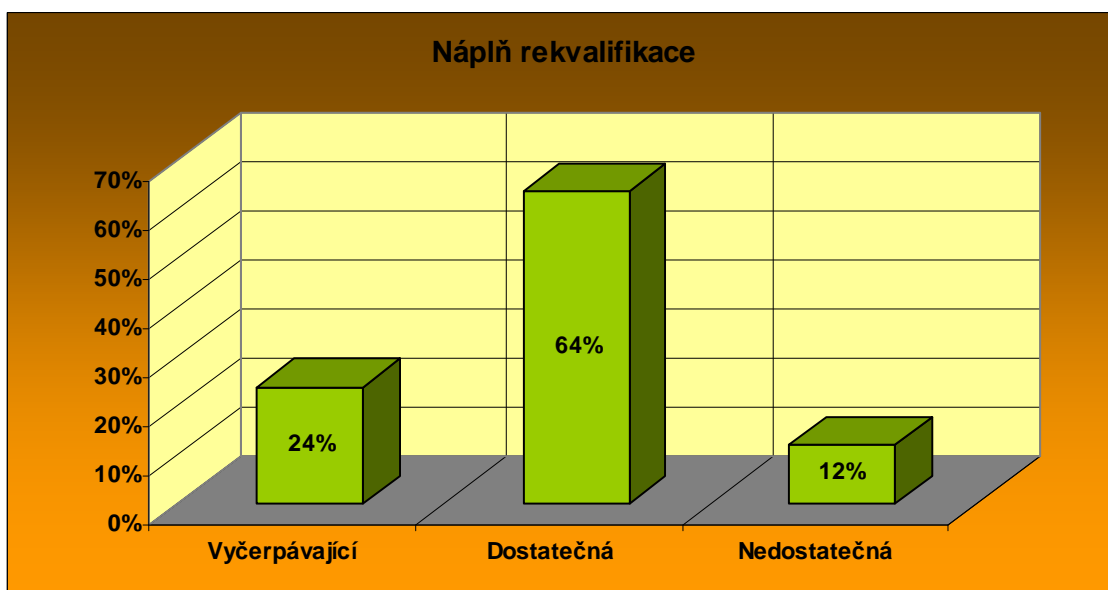


Zdroj: vlastní výzkum

V tomto grafu je znázorněno, jaký přínos mělo pro respondenty absolvování rekvalifikace. 64% dotazovaných, kteří již rekvalifikaci absolvovali, je stále bez zaměstnání. 28% má přislíbené zaměstnání v oboru dané rekvalifikace. 8% již pracovalo v oboru ukončené rekvalifikace, ale z tohoto zaměstnání byli také propuštěni.

Otázka č. 13: Uved'te jak hodnotíte náplň rekvalifikace.

Graf č. 14: Znázorňuje jak hodnotí respondenti, kteří se již rekvalifikace zúčastnili, její náplň. (v %)



Zdroj: vlastní výzkum

Na tomto grafu je patrné, jak dotazované osoby, které se již rekvalifikace zúčastnily, hodnotí její náplň. Respondenti mohli v tomto případě také uvést, proč se k dané variantě přiklání. Jako dostatečnou ji hodnotí 64%. V jednom případě respondent uvedl, že sice získal nové teoretické znalosti, ale bohužel mu chyběla praxe. Dále se objevilo, že rekvalifikaci vedli kvalitní lektori, nebo že si daná osoba prohloubila znalosti v daném oboru. Jako vyčerpávající zhodnotilo rekvalifikaci 24%. Jako důvod se objevilo, že byla povzbuzující a přiměřeně náročná. Také byla opět chválena vyučující. 12% dotázaných hodnotí rekvalifikaci jako nedostatečnou, nebyl však uveden ani v jednom případě důvod.

4.2 Výsledky kvalitativního výzkumu

Rozhovor 1

První rozhovor jsem vedla na Úřadu práce ve Strakonících s odbornou pracovnící na rekvalifikace. U rozhovoru jsem zachovala anonymitu dotazované. Pro tuto pracovníci jsem použila označení č. 1. Rozhovor byl proveden 17. 3. 2010 a trval asi 25 minut.

Nejprve jsem zjišťovala, jaký má pracovníce č. 1 názor na rekvalifikace jako takové. Uvedla, že tato služba pomáhá lidem začlenit se do kolektivu a díky změně či rozšíření kvalifikace mu může výrazně pomoci při hledání vhodného zaměstnání. Podle jejího názoru je to jeden z nejúčinnějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Dále jsem se ptala, zda uchazeči a zájemci o zaměstnání, kteří na Úřadu práce ve Strakonících mají dle jejího názoru o rekvalifikaci zájem skutečně z důvodu zdokonalení své kvalifikace, nebo je tato možnost láká především kvůli podpoře při rekvalifikaci. Dotazovaná č. 1 se přiklání na obě strany, ale přiznává, že u některých zájemců jde pouze o finanční stránku.

Tato pracovníce se nedomnívá, že by systém měl nějaké nedostatky, prý se touto problematikou nikdy hlouběji nezabývala, proto nemá ani žádné návrhy na změny či řešení případných problémů.

Rozhovor 2

Druhý rozhovor byl veden na Úřadu práce v Písku s poradkyní pro změnu povolání, kterou zde budu označovat jako č. 2. U rozhovoru byla zachována anonymita dotazované. Tento rozhovor byl uskutečněn 19. 4. 2010 a trval asi 35 minut.

Pracovnice č. 2 mi v rámci rozhovoru ve zkratce popsala náplň její práce. Dále uvedla, že se převážně zabývá střednědobými rekvalifikacemi, které jsou nejčastěji prováděny v oboru sociální práce, účetnictví a svářeč.

Při rozhovoru jsem zjišťovala mimo jiné, jaký má pracovníce č. 2 názor na využití rekvalifikací. Odpověděla, že rekvalifikace mají velký význam pro lidi, kteří

nemohou najít zaměstnání. Je to často využívaná služba, během čtrnácti dnů vypracuje kolem 24 dohod s uchazeči o zaměstnání.

Poradkyně č. 2 se při své práci také setkává s lidmi, kteří o rekvalifikaci projeví zájem pouze z toho důvodu, aby získali podporu při rekvalifikaci, nemyslí si však, že by těchto osob byla převaha. Podle jejího názoru má většina uchazečů a zájemců o zaměstnání o rekvalifikaci skutečně zájem a chtějí do budoucna hledat zaměstnání v rekvalifikovaném oboru.

Jediný nedostatek, který tato poradkyně pro zprostředkování zaměstnání během své praxe zaznamenala, jsou právě zbytečně vynaložené finance na rekvalifikaci klientů, kteří nemají o tuto službu skutečný zájem a podstupují ji jen proto, aby zvýšili svůj příjem. Doplnuje však, že tento jev nelze zcela odstranit. Jediným řešením může být důkladnější vybírání osob vhodných pro rekvalifikaci a také směřovat tyto lidi k oborům, které jsou pro ně vhodné.

Rozhovor 3

Další rozhovor jsem vedla se specialistkou na Úřadu práce v Písku, jedná se o specialistku na program „Dobrá práce v Jihočeském kraji“, který byl zřízen Úřadem práce v Českých Budějovicích na dobu určitou. Jedná se o program zaměřený na posílení aktivní politiky zaměstnanosti a cílovou skupinou jsou osoby evidované na úřadu práce déle jak 6 měsíců. Tato specialistka bude dále označována jako č. 3. U rozhovoru byla zachována anonymita dotazované. Rozhovor proběhl 19. 4. 2010 a trval asi 45 minut.

Pracovnice č. 3 mi nejprve poskytla potřebné informace o programu. Poté mi sdělila svůj názor na využití rekvalifikací. Myslí si, že rekvalifikace jsou pro osoby nezaměstnané velkou příležitostí nejen proto, že získají nové znalosti, ale také z důvodu, že pravidelná docházka do společnosti, může vylepšit i jejich psychiku. Především klienti, kteří jsou dlouhodobě evidovaní na úřadu práce, mohou v sobě probudit opět naději a opět získat nadšení pro aktivní hledání zaměstnání.

Další otázka vedla k zajímavému zjištění. Ukázalo se, že tato pracovnice sama již rekvalifikaci podstoupila a jednoznačně ji hodnotí kladně. Povzbudila ji při hledání

zaměstnání a pomohla jí pro výkon nynější práce. Přiznává, že nejprve ji na rekvalifikaci lákala především představa vyšší podpory. Ovšem náplň a poznatky získané během rekvalifikace ji nadchly natolik, že finanční stránka pro ni přestala být rozhodující. Myslí si, že stejně tak je to i u velké části klientů.

V tomto programu nevidí žádný zásadní nedostatek, jen by se více věnovala nasměrování klientů správnou cestou. Někteří uchazeči či zájemci o zaměstnání žádají o rekvalifikaci v oboru, který pro ně není příliš vhodný a pracovníci na úřadech práce by těmto lidem měli vysvětlit, co vlastně daná profese obnáší a pomoci jim vybrat si obor, který by byl pro ně vyhovující.

Rozhovor 4

Tento rozhovor byl veden se specialistkou na Úřadu práce v Písku, která se zabývá programem „Cesta do práce v Jihočeském kraji“, který byl zřízen Úřadem práce v Českých Budějovicích na dobu určitou. Jedná se o program zaměřený na posílení aktivní politiky zaměstnanosti a cílovou skupinou jsou osoby evidované na úřadu práce 0 – 6 měsíců. Tuto pracovníci budu označovat jako č. 4. U rozhovoru byla zachována anonymita dotazované. Rozhovor proběhl 19. 4. 2010 a trval asi 45 minut.

U této specialistky jsem se setkala s opravdu kladným přístupem k rekvalifikacím. Shledává je jako účelné řešení nezaměstnanosti. Lidé, kteří pomalu přestávají věřit, že ještě někdy naleznou zaměstnání, díky návštěvě kurzů zjistí, že v této situaci nejsou sami a postupně získají na věc pozitivní náhled. Někteří nezaměstnaní postupně ztrácejí i denní návyky a právě pravidelné návštěvy kurzů je donutí tyto návyky znovu začít dodržovat, uvádí pracovnice č. 4.

Dle jejího názoru se mezi žadateli o rekvalifikaci neobjevuje příliš velké procento lidí, kteří tuto možnost využívají čistě z finančních důvodů.

Nemyslí si, že by v tomto systému byly nějaké nedostatky. Naopak jej hodnotí jako velice vydařený a přínosný.

5 DISKUSE

5.1 Diskuse k dotazníku

Prvním cílem této bakalářské práce bylo zmapovat názory uchazečů a zájemců o zaměstnání Úřadu práce ve Strakonících na uplatnitelnost příjemců rekvalifikace na trhu práce.

Tyto názory byly získávány pomocí tištěných dotazníků. Dotazníky byly rozdány uchazečům a zájemcům o zaměstnání na Úřadu práce ve Strakonících. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 52% mužů a 48% žen (graf č. 1). Mezi nimi bylo nejvíce respondentů ve věku od 21 do 30 let, sem patřilo 35%. Další početnou skupinou byli lidé ve věku 41 až 50 let, kteří tvořili 23%. Pak následovalo 18% v rozmezí 31 až 40 let, 15% dosáhlo 51 let a více a u 8% se vyskytl věk 20 let a méně (graf č. 2). Nejvíce dotázaných mělo středoškolské vzdělání s maturitou. Pak následovalo střední bez maturity a základní vzdělání. Nejméně osob dosáhlo vysokoškolského vzdělání a ani jednou se neobjevilo vyšší odborné vzdělání (graf č. 3). Následující graf znázorňuje jednoznačnou převahu uchazečů o zaměstnání nad zájemci o zaměstnání (graf č. 4).

Věkové rozložení respondentů v dotazníkovém šetření odpovídá statistickým údajům, které pravidelně zveřejňuje Český statistický úřad. Ten uvádí, že ve 4. čtvrtletí 2009, což bezprostředně předchází období sběru dat pro tuto práci, největší skupinu tvořili nezaměstnaní ve věku 15 – 24 let a 35 – 44 let. Oba tyto údaje korespondují s výsledky práce (1).

Z odpovědí na další otázku je patrné, zda již byla uchazečům či zájemcům o zaměstnání někdy nabídnuta rekvalifikace a jaký zájem o tuto službu jeví. Nadpoloviční většině všech dotázaných byla tato možnost nabídnuta. Každý však nemá zájem účastnit se tohoto programu. 90% lidí v tomto dotazníkovém šetření mělo možnost vykonávat rekvalifikaci a pouze 10% se s tímto návrhem zatím nesetkalo (graf č. 5).

V dotazníkovém šetření jsem také zjišťovala, po jaké době od zařazení do evidence úřadu práce byla uchazečům a zájemcům o zaměstnání možnost rekvalifikace nabídnuta. Z grafu je vidět, že nejčastěji je rekvalifikace nabízena v prvních měsících od zaevidování na úřadu práce (graf č. 6), což může být dle mého názoru velice přínosné, neboť se u dané osoby předchází negativním důsledkům nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost je sociální jev, který může mít za důsledek pokles životní úrovně. V zaměstnání si člověk vytváří určité osobní kontakty, o které po jeho ztrátě postupně přichází. Také dochází k finančním problémům, které mají dopad na celou rodinu. Nezaměstnanost vyvolává psychické následky, ale může přivodit i poruchy fyzického zdraví (6).

U další otázky bylo zjištěno, že úřad práce více nabízí rekvalifikaci nespécifickou než specifickou. V několika případech byly nabídnuty i obě varianty (graf č. 7).

U následující otázky respondenti uvádí, zda hodnotí jako dostupnější rekvalifikaci specifickou či nespécifickou. 63% dotazovaných shledává dostupnější rekvalifikaci nespécifickou, zatímco 37% vybralo rekvalifikaci specifickou (graf č. 8).

Výsledky získané touto výzkumnou otázkou potvrdily hypotézu č. 2, která říká, že uchazeči a zájemci o zaměstnání shledávají jako dostupnější nespécifickou rekvalifikaci než rekvalifikaci specifickou.

Odpovědi na otázku, zda respondenti hodnotí možnost nástupu na rekvalifikaci jako přínosnou, jsem rozdělila do dvou grafů.

První z těchto grafů znázorňuje odpovědi uchazečů a zájemců o zaměstnání, kteří se rekvalifikace zatím nezúčastnili. Nejčastěji hodnotili tito respondenti rekvalifikaci jako přínosnou, protože si myslí, že nové znalosti jim usnadní hledání nového zaměstnání, takto odpovědělo 42%. 27% se přiklonilo k tomu, že pomůže k uplatnění v novém oboru, tedy ji také zhodnotili jako přínosnou. Dalších 21% ji hodnotí jako nevhodnou, jelikož si myslí, že rekvalifikace nestačí pro získání nových znalostí. Pouhých 6% hodnotí rekvalifikaci jako zcela zbytečnou. Také byla zvolena

možnost „Jiné“, u které byla doplněno, že respondent hodnotí rekvalifikaci jen částečně jako přínosnou vzhledem k jeho věku (graf č. 9).

Na druhém grafu je znázorněno, jak rekvalifikaci hodnotí ti, kteří ji již podstoupili. 48% těchto respondentů hodnotí rekvalifikaci jako přínosnou, protože jim pomůže k uplatnění v novém oboru. Stejně množství dotazovaných ji také shledává přínosnou, jelikož jim získané znalosti pomohou při hledání nového zaměstnání. Pouhá 4% absolventů rekvalifikace si myslí, že rekvalifikace nestačí pro získání nových znalostí, proto ji jako přínosnou neshledávají (graf č. 10).

Z těchto výsledků je patrné, že hypotéza č. 1, která říká, že, příjemci rekvalifikace hodnotí rekvalifikaci jako méně účelnou než uchazeči a zájemci o zaměstnání, kteří tuto službu zatím nevyužívali, potvrzena nebyla.

Výsledky v následujícím grafu jsou hodně vyrovnané. 55% respondentů se rekvalifikace zatím nezúčastnilo, zatímco 42% již ano a 3% se jí právě účastní (graf č. 11). A z těch, kteří se již rekvalifikace účastnili, podstoupilo 56% rekvalifikaci nspecifickou a 44% rekvalifikaci specifickou (graf č. 12)

Další otázka se zabývá tím, jaký přínos mělo pro respondenty absolvování rekvalifikace. Většina z těchto osob je stále nezaměstnaná a přibližně ¼ má příslibené zaměstnání v rekvalifikovaném oboru a nepatrná část dotazovaných již v daném oboru pracovala, ale z toto zaměstnání byla propuštěna (graf č. 13).

Poslední otázka se věnuje náplni rekvalifikace. Absolventi rekvalifikace ji převážně hodnotí jakou dostatečnou. Jako její nedostatek uvádějí příliš málo praxe v daném oboru. Naopak byla vyzdvihována kvalita a odbornost lektorů (graf č. 14).

5.2 Diskuse k rozhovorům

Druhým cílem, který byl stanoven na začátku této práce, bylo zmapování názorů poradců na úradech práce na využití rekvalifikací.

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Rekvalifikací se tedy zabývají zaměstnanci úřadu práce příslušného podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání **(16)**.

Názor zaměstnanců úřadů práce, kteří se rekvalifikací přímo zabývají, byl pro tuto práci podstatný. Díky svým znalostem o dané problematice a své praxi v oboru mohou fundovaně zhodnotit opodstatněnost tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, odhalit jeho nedostatky, případně vyzdvihnout jeho přednosti. Jejich názor představuje prakticky podložené dokreslení teoretického podkladu této práce.

Rozhovory byly vedeny vždy směrem k odhalení kvality, úspěšnosti i případným nedostatkům prováděných rekvalifikací. Z rozhovorů vyplynulo, že byly dotazovány pracovnice, které mají o danou problematiku zájem a mají s ní velkou zkušenost. Jedna z nich byla dokonce sama rekvalifikovaná. Její zkušenost je tedy o to cennější, neboť její pohled není jednostranný. Rekvalifikace jí přinesla nejen osobní překvapení nad úspěšností jednotlivých programů, ale i možnost nového zaměstnání, které jí uspokojuje. A to přesto, že její počáteční přístup byl stejně skeptický, jako celé řady dalších uchazečů a zájemců o zaměstnání, kteří do rekvalifikace vstupují.

Všechny se vzácně shodly na důležitosti a opodstatněnosti rekvalifikací. Jsou přesvědčeny, že pozitivní význam tohoto nástroje je zaznamenán i u uchazečů či zájemců o zaměstnání, kteří ho využívají hlavně pro podporu při rekvalifikaci. Jejich prvotní motivací je sice finanční prospěch, který řeší pouze okamžitou situaci, ale přesto neuniknou celkovému působení zvoleného programu na jejich osobnost. Pro člověka, který hledá zaměstnání je podstatná dobrá psychika a pozitivní přístup. To vše ovšem u těchto lidí často chybí. Pomocí rekvalifikace se často daří je vrátit do pozitivního přístupu k hledání zaměstnání, ke zvýšení sebevědomí a celkovému zlepšení psychického stavu.

6 ZÁVĚR

Tato bakalářská práce se zabývala využitím rekvalifikací na úřadech práce. Rekvalifikace jsou jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a jejich cílem je změnit nebo rozšířit kvalifikaci uchazečů a zájemců o zaměstnání a napomáhat jim tak, najít pro ně vhodné zaměstnání.

Prvním cílem práce bylo zmapovat názory uchazečů a zájemců o zaměstnání Úřadu práce ve Strakonících na uplatnitelnost příjemců rekvalifikace na trhu práce. Tento cíl práce byl splněn pomocí kvantitativního šetření – metoda dotazování, technika dotazník. Z výzkumu vyplynulo, že uchazeči a zájemci o zaměstnání převážně o rekvalifikaci mají zájem. Většina dotázaných si myslí, že by rekvalifikace pro ně měla přínos, neboť by jim nové znalosti usnadní hledání nového zaměstnání, ale také proto že mohou najít uplatnění i v jiném oboru.

Druhým cílem bylo zmapovat názory poradců na úřadech práce na využití rekvalifikací. Tento cíl byl splněn pomocí kvalitativního šetření – metoda dotazování, technika polořízený rozhovor. Poradkyně shledávají rekvalifikace jako jeden z nejúčinnějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Z rozhovorů vyplývá, že se setkávají také s žadateli o rekvalifikaci, kteří mají o tuto možnost zájem jen z důvodu získání podpory při rekvalifikaci. Přesto si myslí, že většina má skutečně zájem získat nové poznatky.

Pro potřeby výzkumu byly stanoveny dvě hypotézy, které byly ověřovány pomocí kvantitativního šetření.

Hypotéza 1: Příjemci rekvalifikace hodnotí rekvalifikaci jako méně účelnou než uchazeči a zájemci o zaměstnání, kteří tuto službu zatím nevyužívali.

Hypotéza 2: Uchazeči a zájemci o zaměstnání shledávají jako dostupnější nspecifickou rekvalifikaci než rekvalifikaci specifickou.

Z provedeného výzkumu vyplynulo, že hypotéza 2 se potvrdila, zatímco hypotéza 1 potvrzena nebyla.

Z kvalitativního výzkumu vzešla hypotéza.

Hypotéza 3: Zaměstnankyně úřadu práce hodnotí rekvalifikaci pozitivně nejen proto, že příjemci získávají nové znalosti a dovednosti, ale i proto že podpoří jejich psychiku, která je při hledání zaměstnání také velice důležitá.

Dle mého názoru může být rekvalifikace startem do života. Lidé, kteří jsou již nějakou dobu bez zaměstnání pomalu ztrácí naději, že ještě někdy mohou pracovat a podstoupením rekvalifikačních kurzů mohou svůj postoj zcela změnit. Začnou myslet pozitivně, každý den pro ně bude mít opět smysl a především získají potřebné znalosti a dovednosti pro výkon zaměstnání, které je na trhu práce dostupné.

Tato práce může sloužit jako zpětná vazba pro Úřad práce ve Strakonících.

7 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

- 1) Český statistický úřad, *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 4. čtvrtletí 2009* [online].[cit.2010-04-17]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3101-09>>.
- 2) DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2002. 374 s. ISBN 80-246-0139-7.
- 3) HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava : FU Ostrava, 2001. 93s. ISBN 80-7042-595-4.
- 4) HOLMAN, R. *Ekonomie*. Praha: C.H.Beck, 2002. ISBN 80-71796-816.
- 5) JOUZA LADISLAV. *Zaměstnanost a paragrafy*, 2000, Linde Praha.
- 6) KAHOUN, V. a kol. *Sociální zabezpečení*, 1. vyd. Praha: Triton, 2009. 445s. ISBN 978-80-7387-346-2.
- 7) KOTÝNKOVÁ, M. NĚMEC, O. *Rozvoj lidských zdrojů na trhu práce*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2003. ISBN 80-86419-48-7.
- 8) KOZLOVÁ, L. *Výzkum v sociální oblasti* [online]. [cit. 2010-04-01]. Dostupné z: <http://www.eamos.cz/amos/ksb/externi/ksb_305/index.htm>.
- 9) Listina základních práv a svobod 2/1993 Sb.
- 10) MACÁKOVÁ, L. a kol. *Mikroekonomie - základní kurs*. Slaný : Melandrium, 2002. ISBN 80-86175-20-0.
- 11) MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2004. ISBN 80-901424-9-4.
- 12) Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Financování aktivní politiky zaměstnanosti* [online].[cit.2010-03-08]. Dostupné z : <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/financovaniapz>.
- 13) Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Investiční pobídky* [online].[cit.2010-03-08]. Dostupné z : <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/nastrojeapz/ipobidky>.
- 14) Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Rekvalifikace* [online].[cit.2010-03-07]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/nastrojeapz/rekvalifikace>.

- 15) Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Statistika-regionální* [online].[cit.2010-03-08].
Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/st_info/106/statistika>.
- 16) MPSV ČR. *Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání v roce 2009* [online].[cit.2010-04-17]. Dostupné z : <<http://www.mpsv.cz/cs/6853>>.
- 17) MPSV.ČR *Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti* [online].[cit.2010-03-07].
Dostupné z : <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob>>.
- 18) PROVAZNÍK,V., KOMÁRKOVÁ,R.: *Motivace pracovního jednání*. Skripta Praha: Vysoká škola ekonomická. 2006. ISBN 80-254-0703-X.
- 19) PŘIBYL, M. *Základní údaje o Úřadu práce ve Strakonících* [online].[cit.2010-03-23]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/st_info/sz>.
- 20) SADÍLKOVÁ, K. Role ÚP při řešení problematiky nezaměstnanosti ve společnosti. *Závislosti a my*. 2006, listopad, s 30. ISSN 1213-8584.
- 21) SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno : MU Brno, 2003. 272 S. ISBN 80-210-3048-8.
- 22) TOMEŠ, I. a kol. *Sociální správa*, 1. vyd. Praha: Portál, 2002. 303s. ISBN 80-7178-560-1.
- 23) Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění.

8 KLÍČOVÁ SLOVA

Rekvalifikace

Úřad práce

Trh práce

Uchazeč o zaměstnání

Zájemce o zaměstnání

Nezaměstnanost

9 PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Dotazník

Příloha č. 1

Dotazník

Vážený respondente,

Jmenuji se Denisa Suková a jsem studentkou Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Studuji obor Sociální práce ve veřejné správě na Zdravotně sociální fakultě. Tento dotazník bude sloužit jako podklad pro výzkum v mé bakalářské práci na téma Využití rekvalifikací na úřadech práce ke zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce. Chtěla bych Vás proto poprosit o vyplnění tohoto anonymního dotazníku. Dotazník si prosím nejprve pozorně přečtete a následně označte jednu či více vybraných odpovědí, případně doplňte. Děkuji za zodpovědné vyplnění dotazníku.

1) Jste:

- Muž
- Žena

2) Věk:let

3) Vzdělání:

- Základní
- Střední bez maturity
- Střední s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

4) Jste na úřadu práce veden jako

- uchazeč o zaměstnání
- zájemce o zaměstnání

5) Byla Vám úřadem práce nabídnuta rekvalifikace?

- Ano a mám o ni zájem
- Ano, ale nemám o ni zájem
- Ne, ale mám o ni zájem
- Ne a nemám o ni zájem

6) Pokud ano, po jaké době od zaregistrování na úřadu práce Vám byla rekvalifikace nabídnuta?

- Do 3 měsíců
- Od 3 do 6 měsíců
- Od 6 do 12 měsíců
- Od 12 do 24 měsíců
- Nad 24 měsíců

Pojmem specifická rekvalifikace je myšlena rekvalifikace, která je zaměřena na získání dovedností ve zcela nové profesi. Rekvalifikace nspecifická znamená, že účastník rekvalifikace získává různé dovednosti, které rozšiřují jeho kvalifikaci.

7) Úřad práce mi nabídl rekvalifikaci

- Specifickou
- Nespecifickou
- Obě
- Nebyla mi nabídnuta

8) Jako dostupnější hodnotíte rekvalifikaci

- Specifickou
- Nespecifickou

9) Hodnotíte možnost nástupu na rekvalifikaci jako přínosnou?

- Ano, pomůže k uplatnění v jiném oboru
- Ano, nové znalosti usnadní hledání nového zaměstnání
- Ne, rekvalifikace nestačí pro získání nových znalostí
- Ne, hodnotím ji jako zcela zbytečnou
- Jiné.....

10) Absolvoval jste již někdy rekvalifikaci na úřadu práce?

- Ano
- Ne
- Právě se jí účastním

Dále vyplňují pouze Ti, kteří zaškrtnli ano.

11) Absolvoval jsem rekvalifikaci

- Specifickou
- Nespecifickou

12) Jaký přínos pro Vás mělo absolvování rekvalifikace?

- Jsem stále nezaměstnaný
- Mám příslibené zaměstnání v oboru mé rekvalifikace
- Pracoval/a jsem v oboru mé rekvalifikace, ale z tohoto zaměstnání jsem byl/a také propuštěn/a

13) Uveďte jak hodnotíte náplň rekvalifikace.

- Vyčerpávající

Proč?.....

- Dostatečná

Proč?.....

- Nedostatečná

Proč?.....