

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Zdravotně sociální fakulta

**Efektivita rekvalifikací u dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o
zaměstnání**

Diplomová práce

Autor práce: Bc. Klára Bečvářová
Vedoucí práce: Mgr. Aleš Novotný

23.5. 2011

Abstrakt

Efektivita rekvalifikací u dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání

Nezaměstnanost je dlouhodobým problémem dnešní společnosti. Pro mnoho lidí je nalezení nového pracovního místa komplikované z důvodů nějakého hendikepu. Mezi tyto hendikepy patří věk, pohlaví, nekvalifikovanost nebo i příslušnost k určité menšině. Lidé pak zůstávají nezaměstnaní po delší dobu, což vede k dalšímu znehodnocování lidského kapitálu.

Úřady práce se snaží pomoci svým uchazečům prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Tato práce se pak zaměřuje na nástroj rekvalifikace a to ve vztahu k dlouhodobě nezaměstnaným. Cílem práce je zjistit účinnost rekvalifikací a jaké faktory ovlivňují efektivnost rekvalifikací. Pro výzkum byla zvolena technika sekundární analýzy veřejných dokumentů Úřadu práce v Písku a to za období 2005 až 2010.

Výzkum ukázal, že do rekvalifikací jsou více zařazováni krátkodobě nezaměstnaní se středním vzděláním s maturitou a mladší věkové kategorie (do 30 let). Naopak skupina uchazečů s nízkým – základním vzděláním, ve věku nad 50 let je velmi málo zařazována do rekvalifikace. Přitom nekvalifikovanost a vyšší věk jsou rizikové pro vznik dlouhodobé nezaměstnanosti. Pokud se tyto dva faktory spojí ještě s velmi dlouhodobou nezaměstnaností (nad 1 rok), tak šance na účast v rekvalifikaci je minimální. Mezi pozitivní efekt rekvalifikace u dlouhodobě nezaměstnaných patří to, že po absolvování kurzu mají velkou šanci na umístění na trhu práce do 6 měsíců.

Výběr do rekvalifikací probíhá na základě spolupráce poradce zprostředkování s uchazečem. Bohužel, je zde znát tendence výběru raději méně problémových a motivovaných uchazečů. V důsledku toho by mělo dojít ke změně přístupu ke klientům a zaměřit se na ty co opravdu potřebují pomoc.

Abstract

Efficiency of vocational retraining for long term unemployed job-seekers

Unemployment is a long term problem of the present society. For many people, finding a new job is complicated because of some kind of handicap. Such handicaps include age, gender, lack of qualification, or even belonging to certain minority group. In these cases, people remain unemployed for a longer time, which leads to further devaluation of the human capital.

Employment offices try to help their job-seekers using active employment policy instruments. This paper is then focused on the vocational retraining instrument in relation to long term unemployed. The objective of the paper is to establish efficiency of vocational retraining and the factors that influence it. The technique of secondary analysis of public documents of the Employment Office in Písek for the period 2005 through 2010 was chosen for the performance of the research.

The research has shown that short-term unemployed having secondary education with school-leaving examination (SSLC) and younger age groups (up to 30 years of age) are more often placed in vocational retraining. On the contrary, members of the group of job-seekers with low – primary education and/or aged over 50 is very rarely placed in vocational retraining. Yet lack of qualification and higher age are risk factors for long term unemployment origination. If these two factors are joined also with very long unemployment (over 1 year), there is a minimum chance to participate in vocational retraining. The positive effects of vocational retraining for long term unemployed include that they have large chance of placement in the labour market within 6 months.

Selection for vocational retraining is performed on the basis of cooperation of the labour provision consultant with the job-seeker. Unfortunately, there is noticeable tendency to select rather the less problematic and better motivated job-seekers. Consequently, the approach to clients should change and those who really need help should be targeted.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma *Efektivita rekvalifikací u dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání* 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 diplomové práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce.

Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 23.5.2011

.....
podpis studenta

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat Mgr. Aleši Novotnému za odborné vedení mé diplomové práce, za vstřícnost a za čas, který mi věnoval. Nesmím také zapomenout na poděkování zaměstnancům Úřadu práce v Písku za jejich vstřícnost a pomoc při výzkumu.

Obsah

Úvod	8
1 Současný stav	10
1.1 Nezaměstnanost a problémy s ní spojené	10
1.1.1 Druhy nezaměstnanosti.....	11
1.1.2 Měření nezaměstnanosti	13
1.1.3 Rozdíl mezi zaměstnaným a nezaměstnaným.....	14
1.1.4 Význam placené práce.....	15
1.1.5 Sociální a zdravotní dopady nezaměstnanosti	16
1.1.6 Dlouhodobě nezaměstnaní a rizikové skupiny	19
1.2 Lidský kapitál.....	21
1.2.1 Vzdělání a lidský kapitál	23
1.3 Sociální stát a nezaměstnanost.....	25
1.3.1 Přejít z welfare do workfare	25
1.3.2 Demotivuje sociální stát k hledání práce	27
1.4 Finanční pomoc nezaměstnaným	28
1.4.1 Podpora v nezaměstnanosti.....	30
1.4.2 Podpora při rekvalifikaci	31
1.5 Strategie boje proti nezaměstnanosti.....	33
1.5.1 Služby zaměstnanosti v ČR	33
1.5.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....	34
1.5.3 Pracovní poradenství a rekvalifikace	34
1.5.4 Individuální akční plány	35
1.5.5 Účinky a význam pracovního výcviku	38
1.6 Rozsah a cílenost rekvalifikací	39
1.6.1 Informovanost a zájem o rekvalifikace	40
1.6.2 Přínosy rekvalifikace	41
2 Cíl práce a hypotézy.....	43
2.1 Cíl práce.....	43
2.2 Hypotéza.....	43

2.2.1	Operacionalizace pojmů	43
3	Metodika.....	44
3.1	Charakteristika techniky sběru dat.....	44
3.2	Charakteristika výzkumného souboru.....	44
3.3	Charakteristika výzkumného terénu.....	45
4	Výsledky.....	47
5	Diskuse	64
6	Závěr	75
7	Seznam použitých zdrojů	78
8	Klíčová slova	85
9	Přílohy	86

Úvod

Teprve po roce 1990 se u nás stala práce předmětem skutečné tržní transakce. Bylo to především z toho důvodu, že s nově vznikajícím tržním systémem se v naší společnosti objevil nový problém, a to nezaměstnanost. Se změnou ekonomického systému došlo ke změně nabídky práce a poptávky po ní, začalo se hovořit o trhu práce. Důležitým signálem pro zaměstnavatele se stala kvalita nabízené služby práce a s ní související kvalifikace a znalosti zájemců o zaměstnání. Neustále dochází k transformaci ekonomiky, v jejímž důsledku jsou uzavírány neefektivní provozy a je efektivněji využívána pracovní síla, což má ale za následek častější propouštění ze zaměstnání.

Pro lidi, kteří ztratí zaměstnání byli zřízeny nové instituce – úřady práce. Jejich úkolem je pomoc uchazečům a zájemcům o zaměstnání. Úřady práce mapují situaci a požadavky trhu práce, pomáhají hledat vhodné zaměstnání, pro klienty, kteří jsou obtížněji zaměstnatelní (s nižší kvalifikací, ženy - matky, starší ročníky) zprostředkovávají rekvalifikace a v neposlední řadě poskytují i hmotné zabezpečení. Polistopadová nezkušenost s nezaměstnaností vedla k tomu, že byly upřednostňovány hmotné dávky před aktivitou nezaměstnaných. To vedlo k častému zneužívání dávek a k výskytu dlouhodobé nezaměstnanosti a s ní souvisejícím problémům. Proto nutným důsledkem této situace byla změna ve filozofii pomoci klientům. Pasivní politika zaměstnanosti byla nahrazena aktivní politikou zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti podporuje tvorbu nových míst, zajišťuje rekvalifikaci, podporuje vytváření absolventských a chráněných míst atd. I v současné době je kladen velký důraz na aktivní přístup k nezaměstnaným a tím jim umožnit co nejrychlejší návrat na trh práce. Je všeobecně známo, že čím je člověk déle bez práce tím hůře se pro něj hledá práce. Ale hledání práce není ztíženo pouze a jen délkou nezaměstnanosti, ale i sociálním znevýhodněním. Aktivní politika se snaží právě tyto hendikepy odstranit nebo alespoň snížit.

Ve své diplomové práci „*Efektivita rekvalifikací u dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání*“ bych se chtěla, jak již název napovídá, zabývat především problematikou rekvalifikací v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Uvědomuji si, že ne

všichni lidé pohybující se na trhu práce splňují náročná kritéria pro zaměstnávání v určitém oboru. Častým kritériem je především nedostatečná kvalifikace. Dost často se nedostatečná kvalifikace týká starších ročníků, tzn. lidí, kteří vstupovali do pracovního procesu s vědomím, že jimi dosažené vzdělání umožní pracovat v oboru do důchodu. Dále lidí s dokončeným nebo nedokončeným základním vzdělání, ženy po dlouhodobé rodičovské dovolené ... Těžko se přizpůsobují současné situaci na trhu práce a velice těžce se bez nové kvalifikace vracejí na trh práce. Zde jim úřady práce nabízejí pomoc prostřednictvím rekvalifikací.

1 Současný stav

1.1 *Nezaměstnanost a problémy s ní spojené*

Nezaměstnanost je složitým problémem ve společnosti. Objevila se již při rozkladu feudálních vztahů, její řešení bylo přeneseno na města, obce a cechy. V druhé polovině 19. století pak došlo k zřízení institucí v západní Evropě, které pomáhaly nezaměstnaným (hlavně odborové instituce). V současné době tuto roli zastávají úřady práce. Mezi základní lidská práva patří i právo na práci. Neznamená to, že každý má mít určitou práci, ale je to právo na pomoc státu při získávání zaměstnání. Ve vyspělých zemích je dnes masová nezaměstnanost běžnou součástí života. S nezaměstnaností je spojen pokles životní úrovně, ekonomická nejistota, sociální izolace, snížení sebevědomí atd. Na dlouhodobou nezaměstnanost pak navazují i další společenské problémy (Brožová, 2003; Mareš, 2002; Tomeš, 2010).

Jandourek (2001, s. 170) charakterizuje nezaměstnanost takto: „Stav, kdy lidé chtějíci pracovat a hledající si práci, která je pro ně běžně zdrojem obživy, nemohou žádnou přiměřenou a placenou práci získat. Nezaměstnanost vzniká poklesem potřeby pracovních sil. Příčinami mohou být ekonomické potíže podniku, celého odvětví nebo národní ekonomiky, zmenšená poptávka po dané kvalifikaci (trvalá nebo dočasná). Kritéria pro zařazení osoby mezi nezaměstnané se v různých zemích liší.“

Nezaměstnanost je tedy protikladem zaměstnanosti. Za nezaměstnaného považujeme toho kdo nepracuje na smluvním základě a tím i nemá zaručenu odměnu za práci (Matoušek, Koláčková, Kodymová 2005). Při vymezování nezaměstnanosti můžeme najít obecnou shodu v tom, že jde o osoby, které jsou současně schopny práce, chtějí zaměstnání, ale i přesto jsou v současném okamžiku bez práce (Mareš, 2002).

„Zaměstnání v ekonomickém smyslu znamená určitý druh směny na trhu práce (Tomeš, 2010, s. 279).“ Trh práce funguje jako každý jiný trh. Na jedné straně je tu nabídka – člověk nabízí sebe a svou kvalifikaci a na druhé straně je poptávka – zaměstnavatel, který se poptává po určité nabídce (kvalifikaci). Na trhu práce se i dohaduje cena za kterou je ochoten člověk svou práci nabídnout a naopak kolik je zaměstnavatel ochoten zaplatit za tuto nabídnutou práci (Kuchař, 2007).

Na dnešním dynamicky měnícím se trhu práce je důležité, aby člověk nerezignoval na rozvoj lidského kapitálu. Díky kvalifikaci, zručnosti a pružnosti se přizpůsobit měnícím se podmínkám lze předpokládat uplatnění na trhu práce (Strategie celoživotního učení ČR, 2007).

1.1.1 Druhy nezaměstnanosti

Mareš vymezuje několik druhů nezaměstnanosti a to nejen u těch co jsou evidováni úřady práce, ale i ti co jsou mimo.

▪ **Frikční nezaměstnanost**

„Jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou, během níž si hledají nové uplatnění. V případě osob nově vstupujících na trh práce jde o dobu, v níž nacházejí své první zaměstnání (Mareš, 2002, s. 18).“

▪ **Strukturální nezaměstnanost**

Vzniká tehdy pokud nastane nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících (Samuelson, Nordhaus, 1991). Příčinou této nezaměstnanosti jsou technologické změny, rozpad neefektivních podniků a institucí a eliminace celých starých odvětví. Tito nezaměstnaní se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, jsou rozdílného pohlaví a mají své bydliště. Je to způsobeno tím, že se nedokázali přizpůsobit nové poptávce po práci a stali se tak zbytečnými (Mareš, 2002, Belz, Siegrist, 2001). „Důsledkem pak je vysoký počet volných, neobsazených pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných, kteří se však z výše uvedených důvodů nemohou uplatnit na volných místech (Matoušek, Kolářková, Kodymová, 2005, s. 301).“

▪ **Cyklická (konjunkturální) nezaměstnanost**

Nezaměstnanost je důsledkem cyklických změn v hospodářských aktivitách. Tato nezaměstnanost souvisí s hospodářskou recesí (Matoušek, Kolářková, Kodymová, 2005).

▪ **Sezónní nezaměstnanost**

Krátkodobá pravidelná nezaměstnanost spojená s ročním obdobím. Tato nezaměstnanost je typická pro odvětví závislých na počasí – stavebnictví, turistické služby, zemědělství (Noveský, 2009).

▪ **Skrytá nezaměstnanost**

„V této souvislosti se někdy hovoří i o tzv. *skryté pracovní síle* ..., čili o fakticky nezaměstnaných, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni, i když zaměstnání nemají a při dostatečné nabídce by je přijali (Mareš, 1998, s. 21).“ Skrytá nezaměstnanost je taková forma nezaměstnanosti, kdy se nezaměstnaná osoba neregistruje na ÚP a ani nehledá práci např. vdané ženy v domácnosti, absolventi cestující v zahraničí atd. (Mareš, 2002).

▪ **Neúplná a nepravá nezaměstnanost**

Za neúplně nezaměstnaného považujeme člověka jenž musí akceptovat práci na snížený úvazek či práci nevyužívající plně jejich schopnosti a kvalifikaci (Mareš, 2002) „Specifickou formou ... jsou pokusy o zavedení čtyřdenního pracovního týdne a snížení počtu pracovních hodin tak, aby trh práce absorboval především mladé nezaměstnané (Mareš, 2002, s. 22).“

Za nepravou nezaměstnanost považujeme osoby osoby, které jsou nezaměstnané a eventuálně nabízenou práci odmítají. Jejich hlavní prioritou je vyčerpat v plném rozsahu podporu v nezaměstnání (Mareš, 2002).

▪ **Dlouhodobá nezaměstnanost**

Nezaměstnanost trvající déle než 1 rok či 2 roky (Mareš, 2002). Nyní je za dlouhodobou nezaměstnanost považována spíše doba delší než 6 měsíců (Matoušek, Koláčková, Kodymová, 2005). To potvrzuje i metodika MPSV, kdy za dlouhodobou nezaměstnanost se považuje evidence delší než 6 měsíců (Noveský, 2009). Pro potřeby České statistického úřadu se užívá definice dle Mezinárodní organizace práce, která považuje za dlouhodobě nezaměstnaného osobu bez práce po dobu přesahující 12 měsíců (Český statistický úřad, 2011) „Dlouhodobá nezaměstnanost je spojena ještě s jedním významným jevem, totiž s velkým výskytem období opakované nezaměstnanosti v průběhu pracovní kariéry jedince (Mareš, 2002, s. 26).“ Týká se to například sociálních kategoriích jako jsou nekvalifikovaní dělníci, ženy, ... (Mareš, 2002).

1.1.2 Měření nezaměstnanosti

Součástí každého tržního hospodářství je určitá míra nezaměstnanosti (Mareš, 2002). Odhadem se dá předpokládat, že 3-4 % ekonomicky aktivního obyvatelstva jsou nezaměstnaní. Tato přirozená míra nezaměstnanosti jde ale velice těžce odhadnout. V posledních letech dochází k jejímu zvyšování a to v důsledku demografických změn, vládní politiky (délka a výše podpory v nezaměstnanosti) a strukturální změny v ekonomice. Přirozenou míru je důležité sledovat kvůli jejímu vztahu k inflaci. Je jakousi „zlatou střední“ cestou mezi vysokou a nízkou nezaměstnaností. Při přirozené míře nezaměstnanosti nedochází ke zvyšování ani snižování inflace (Samuelson, Nordhaus, 1991). Samuelson a Nordhaus (1991) uvádějí, že „přirozená míra je úroveň nezaměstnanosti, při níž jsou různé a diferencované trhy práce v zemi v průměru v rovnováze (Samuelson, Nordhaus, 1991, s. 303).“

K statistickým účelům se používají 2 míry – míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Obě míry odrážejí jinou realitu. Míra zaměstnanosti (MZ) je poměr zaměstnaných lidí vůči lidem v produktivním věku (25 – 64 let).

$$MZ = \frac{\text{Pracovní síla}}{\text{Lidé v produktivním věku}}$$

Nevýhodou je, že ve jmenovateli jsou i lidé, kteří z nějakého důvodu nejsou účastny na pracovním trhu – ženy v domácnosti, zdravotně postižení, studenti, předčasní důchodci). Míra zaměstnanosti lépe odráží myšlenku nevyužití kapacity (Pestieau, 2006).

K měření nezaměstnanosti pak používáme míru nezaměstnanosti, což je podíl nezaměstnaných k celkovému počtu osob práce schopných (Mareš, 2002). Počet práce schopných v sobě zahrnuje jak pracující tak i nepracující osoby.

$$MN = \frac{\text{Nezaměstnaní}}{\text{Zaměstnaní a nezaměstnaní}}$$

(Pestieau, 2006).

Míru nezaměstnanosti rozdělujeme na obecnou a specifickou. Obecná je závislá na faktorech ovlivňující ekonomiku. Specifická je jen pro určité sociální kategorie osob (např. ženy, muži, mládež, ...)(Mareš, 2002).

V každé zemi existuje různý přístup k výpočtu míry nezaměstnanosti. „V zásadě však existují dva hlavní postupy zjišťování. V prvním z nich se vychází z počtu žadatelů o práci registrovaných na pracovních úřadech. V druhém případě jsou podkladem výběrová šetření (...), prováděna pravidelně v populaci. ... Výhodou výběrových šetření je, že zachycují jak registrované nezaměstnané, tak neregistrované (Mareš, 2002, s. 23, 24).“

Běžná míra nezaměstnanosti představuje jen globální pohled na stav nezaměstnanosti. Speciální míry nezaměstnanosti jsou:

- míra dlouhodobé nezaměstnanosti
- míra propuštěných z práce
- míra nezaměstnaných hledající práci na úvazek
- míra zahrnující lidi pracující z ekonomických důvodů na zkrácenou pracovní dobu

míra zohledňující rezignované pracovníky (Mareš, 2002).

1.1.3 Rozdíl mezi zaměstnaným a nezaměstnaným

Zaměstnaný je ten, kdo vykonává placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. Mezi zaměstnané se také počítají ti, co práci mají, ale právě nepracují z důvodu dovolené, nemoci či stávky (Brožová, 2003).

Vždy musíme rozlišit, kdo je nezaměstnaný a kdo jen nepracuje. Rozlišujeme mezi prací konanou pro potěšení a zaměstnáním na smluvním základě za materiální odměnu (Mareš, 2002).

„Nejde tedy o to *nemít práci*, ale o to *nemít placené zaměstnání* a tedy ani *nemít příjem za zaměstnání*. Nemít příjem z trhu práce ovšem neznamená nutně nemít na tento trh přístup (Mareš, 2002, s. 16).“

Nezaměstnanost je v moderní době vnímána jako absence ekonomické činnosti. Nezaměstnaným je ten kdo chce zaměstnání, je zaměstnatelný a přihlásí se o práci na úřadě práce (Tomeš, 2010). „Podmínkou tzv. registrované nezaměstnanosti je

zaregistrování na úřadě práce, jehož prostřednictvím hledají práci (Brožová, 2003, s. 77).“

Pokud si to shrneme tak lidé co mají práci jsou zaměstnaní, lidé bez práce, kteří ale práci hledají, jsou nezaměstnaní. Lidé bez práce, ale nehledající si práci jsou ekonomicky neaktivní (Samuelson, Nordhaus, 1991). Zaměstnaní a nezaměstnaní společně tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo – pracovní sílu. Míra ekonomické aktivity (podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva na dospělé populaci) se u nás v posledních 5 letech pohybuje bez velkých výkyvů v intervalu 61,1 až 61,6 % (Brožová, 2003).

Strategie chování nezaměstnaných:

a) Konformisté

Jsou aktivní při hledání práce, jsou registrovaní na ÚP, navštěvují rekvalifikační kurzy, výjimečně pracují v šedé ekonomice, nezneužívají sociální dávky.

b) Ritualisté

Vzdali se naděje na zaměstnání, ale stále dodržují pravidla ohledně role nezaměstnaného, nezneužívají sociálních dávek.

c) Snažící se o únik z reality

Nehledají práci, nechodí na ÚP, rezignovali a objevují se u nich patologické jevy.

d) Podnikaví

Jsou registrovaní, ale pracují na neoficiálním trhu.

e) Kalkulující

Zneužívají sociálních dávek, nechtějí zaměstnání.

f) Autonomní

Nehledají zaměstnání, protože chtějí mít prostor pro vlastní činnosti. Často jim sociální dávky vystačí, pokud potřebují více peněz, přijímají jednorázové práce (Mareš, 2002).

1.1.4 Význam placené práce

„Giddens (1989, cit. dle Mareš, 2002, s. 70-71) shrnuje šest charakteristik placené práce, které mají pro život člověka klíčový význam:

1. *Peníze.* Mzda nebo plat jsou hlavním zdrojem uspokojování potřeb a určují i to, jaké potřeby člověk vůbec má.

2. *Úroveň činnosti.* Zaměstnání je základnou pro získávání a zdokonalování dovedností a schopností člověka, dokonce i tehdy, když jde o práci rutinní.

3. *Rozmanitost žití.* Zaměstnání představuje vstup do kontextu kontrastujícího s domácím prostředím. Nezaměstnanost omezuje člověka jen na prostředí jeho domácnosti.

4. *Struktura času.* Pro osoby v zaměstnání je den obvykle organizován podle rytmu práce. I když někdy může být ubíjející, přináší smysluplné uspořádání senních aktivit ...

5. *Sociální kontakt.* Pracovní prostředí často přináší přátelství a příležitosti participovat na širších aktivitách s ostatními lidmi.

6. *Osobní identita.* Zaměstnání je obvykle ceněno i pro stabilní sociální identitu, kterou nabízí. Pro muže je jeho sebeúcta většinou založena na jeho finančním příspěvku (plynoucím z jeho zaměstnání) pro jeho rodinu (Mareš, 2002, s. 70-71).“

1.1.5 Sociální a zdravotní dopady nezaměstnanosti

„Ve společnosti zaujímá práce vysoké postavení v žebříčku hodnot (Belz, Siegrist, 2001, s. 23).“ Nezaměstnanost kromě ekonomických ztrát přináší i zhoršení fyzického i psychického stavu (Samuelson, Nordhaus, 1991). Nezaměstnanost, zvláště dlouhodobá, je dnes spojena s mnoha sociálními problémy (Braungardt, et al., 2011). Je to mnohvrstevný problém, který nelze jen charakterizovat výpočtem míry nezaměstnanosti (Belz, Siegrist, 2001).

Buchtová (2000) dle výzkumu z roku 1999 došla k závěru, že každý nezaměstnaný prožívá ztrátu zaměstnání individuálně a ovlivňuje ho mnoho dalších okolností. Pokud člověk umí prohrávat, neztrácí sebedůvěru a může ztrátu zaměstnání brát jako výzvu ke změně života. Věk také ovlivňuje pohled na nezaměstnanost (Buchtová, 2000). Pokud má člověk nějakou finanční zodpovědnost (hypotéka, rodina) je pro něj tato ztráta stresující. Lidé mladí bez závazků nebo lidé v předdůchodovém věku ztrátu zaměstnání nepocítují zas tak silně (Buchtová, 2002). Někteří nezaměstnaní absolventi mohou vnímat svoji situaci jako vlastní selhání, nejsou schopni se osamostatnit od svých rodičů i když už jsou dospělí (Havlíková, 2010). „Důležitým faktorem je pohlaví ..., ztratí-li

žena práci, na změnu její role se nahlíží jinak, než na změnu role muže jako živitele rodiny (Buchtová, 2002, s. 100).“ Lidé nekvalifikování snadněji přijdou o práci a obtížně ji i opět hledají (Buchtová, 2000) Větší odolnost při ztrátě zaměstnání projevují vysokoškoláci (Sirovátka, 2004). Významnou roli hraje sociální a rodinná podpora (Buchtová, 2000). „Ztráta práce „prověřuje“ pevnost vztahů mezi přáteli i životními partnery; platí tu známé „v nouzi poznáš přítele (Buchtová, 2000, s. 24).“ Ztrátu zaměstnání lépe snášejí lidé, kteří se mohou o někoho opřít a otevřeně hovořit o situaci bez výčitek a litování (Buchtová, 2000).

Po určité době nezaměstnanosti ztrácí člověk postupně svoje dovednosti a schopnosti, protože je nevyužívá. Ztrácí i jeho odborná kvalifikace, odvyká si od zaměstnaneckých aktivit, mění se mu struktura času. Ztrácí chuť využívat efektivně volný čas. S prodlužující nezaměstnaností se uzavírá sám do sebe a izoluje se od ostatních (Matoušek, Koláčková, Kodymová, 2005).

S dlouhodobou nezaměstnaností je spojeno sociální vyloučení. To způsobuje, že celé vrstvy obyvatelstva mají problém s přístupem na trh práce a s udržení se na něm. Postupně tito lidé jsou vylučováni na okraj společnosti, kde jsou omezeni v přístupu ke zdrojům, které jsou dostupné pro ostatní občany (Keller, 2010). „ V popsaném prostředí se vyskytuje vícegenerační nezaměstnanost. Jako se v rodinách dědí řemeslo, tak se v některých rodinách dědí nezaměstnanost. U vícegenerační nezaměstnanosti jsou „živitelé“ rodin nezaměstnaní a žijí ze sociálních dávek a podpor. Vedou lhostejný život bez ambicí, své problémy často řeší alkoholem (Matoušek, Koláčková, Kodymová, 2005, s.307).“ V oblastech s vysokou dlouhodobou nezaměstnaností je zvýšená míra kriminality, násilí, rasové i meziskupinové konflikty (Buchtová, 2000). Při déle trvající nezaměstnanosti dochází k vyčerpání zdrojů rodiny – úspory, podpora v nezaměstnanosti, ale i vzájemná důvěra – již po několika měsících (Samuelson, Nordhaus, 1991).

Mezi další problémy dlouhodobé nezaměstnanosti patří duševní a psychosomatické onemocnění (Belz, Siegrist, 2001). Nejčastěji lidé trpí bolestmi hlavy, zvýšená únava, poruchy krevního tlaku atd. Déle trvající nezaměstnanost odděluje člověka od reality a je pro něj traumatizujícím zážitkem (Buchtová, 2000).

Právě dopady dlouhodobé nezaměstnanosti na život člověka se v minulosti zabývalo několik odborníků. Jak uvádí Buchtová (2003) v období hospodářské krize pánové Eisenberg a Lazarsfeld popsali čtyřfázový model přizpůsobení se nezaměstnanosti. Podobné modely jako byl jejich byly popisovány i později. Nejznámější je pak asi Harrisonův cyklus nezaměstnanosti z roku 1976 (Buchtová, 2003).

Čtyřfázový model nezaměstnanosti:

1. Fáze – ŠOK

- člověk reaguje na ztrátu zaměstnání pocitem beznaděje, apatie a rezignace

2. Fáze – OPTIMISMUS

- v této fázi je člověk aktivní při získávání nové práce, finančně je víceméně zajištěn, má naději, že práci nalezne

3. Fáze – PESIMISMUS

- po neúspěšných pokusech najít práci, začíná mít člověk pocity beznaděje, neschopnosti, snižuje se sebedůvěra. Okolí tyto pocity ještě více posiluje.

4. Fáze – REZIGNACE

- vyhlídka nové práce je téměř nulová, člověk se stahuje do sebe, nezaměstnanost je brána jako nezměnitelný osud. Objevují se psychické obtíže, které mohou i vyústit v sebevraždu. Lidé odbíhají od reality nezaměstnanosti k rizikovému chování (Buchtová, 2003; Belz, Siegrist, 2001).

Ztráta zaměstnání je vždy nepříjemnou situací. Do každého modelu nezaměstnanosti se vždy promítá jak se sám člověk vnímá a hodnotí a jak se tento obraz mění po ztrátě pracovního místa (Buchtová, 2002). Člověk ztrácí pevnou půdu pod nohama, může mít strach z negativních stereotypů, které se váží k nezaměstnanosti (Buchtová, 2000). Proto zde svoji roli sehrávají vnitřní zdroje nezaměstnaného, které ovlivní jeho přístup k nastalým změnám v životě (Schraggeová, Kopcová, 2009). Nemožnost najít si práci, snížení společenského statusu, objevení se zdravotních a psychosomatických potíží, uzavírá člověka do začarovaného kruhu dlouhodobé nezaměstnanosti, ze kterého se člověk velmi těžko dostává. V této situaci se také prověřují nakolik jsou pevné vazby v rodině a mezi přáteli (Buchtová, 2002).

Nezaměstnanost obou dospělých členů rodiny má obrovský stresující vliv na atmosféru v rodině. Proto je důležité se po celý pracovní život preventivně připravovat na ztrátu zaměstnání. Vyžaduje to neustále sebevzdělávání, rozvíjení schopností, otevřenost novým postupům (Buchtová, 2000).

1.1.6 Dlouhodobě nezaměstnaní a rizikové skupiny

Jak bylo uvedeno v předcházející kapitole, ztráta zaměstnání se po určité době projeví v rodinném a společenském životě, ale také i na zdraví. Dnes se diskutuje o tom, zda nezaměstnanost je selháním pouze jedince nebo je to projev selhání celé společnosti (Buchtová, 2000). Nezaměstnanost totiž představuje ekonomické a sociální ztráty nejen pro jedince, ale i pro společnost (Sirovátka, 2004).

Dle statistik Eurostatu vykazují evropské trhy práce poměrně vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných (viz tab. č. 1). Člověk, který je dlouhodobě nezaměstnaný se stává pro potenciálního zaměstnavatele neatraktivním a tak se člověk stává velmi dlouhodobě nezaměstnaným člověkem. Jeho nezaměstnanost není otázkou měsíců, ale roků nezaměstnanosti (Garrouste, Kozovska, Perez, 2010). „V roce 2000 poprvé přesáhl podíl dlouhodobě nezaměstnaných podíl těch, kteří byli nezaměstnaní méně než rok (Možný, 2002).“

Tab. č. 1: Podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných ve vybraných středoevropských státech (%)

	2006	2007	2008	2009
EU - 27	45,5	42,7	37	33,2
Česká Republika	54,2	52,2	49,2	30
Slovensko	76,3	74,2	59,6	54
Rakousko	27,4	26,8	24,3	21,3
Německo	56,4	56,6	52,6	45,5
Polsko	56,1	51,3	33,5	30,3

Zdroj: Eurostat, 2011 (vlastní zpracování)

Na trhu práce se objevují skupiny osob, které jsou předem zatracovány a odsouvány na jeho okraj. Do těchto skupin patří lidi s nízkým vzděláním, malou či žádnou kvalifikací, s nedostatečnými pracovními návyky, bez flexibility. Členové těchto skupin jsou pak nejvíce ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností (Sirovátka, 2004). Dlouhodobá

nezaměstnanost a sociální vyloučení jsou spojovány s rizikovými faktory jako jsou například: nízké vzdělání a kvalifikace, špatné bytové podmínky, zadluženost, závislost na návykových látkách, žádné představy o budoucnosti (Noveský, 2009). Tyto lidé se i často kumulují na určitém místě v obci. V souvislosti s těmito vyloučenými oblastmi se používá pojem amerického antropologa Lewise „kultura chudoby“ (Keller, 2010). Keller cituje vysvětlení tohoto pojmu Oscara Lewise – „Je to kultura jako každá jiná v tom smyslu, že umožňuje lidem najít si cestu nesnadným životem, poskytuje jim celou sadu řešení problémů, s nimiž se střetávají, a tím výrazně usnadňuje jejich adaptaci na okolní svět. Jde o způsob přizpůsobení chudých na jejich marginální pozici, o reakci na pocity beznaděje a zoufalství v situaci, kdy úspěch je pro ně vysoce nepravděpodobný (Keller, 2010, s.99).“

Nezaměstnanost nepostihuje všechny skupiny lidí stejně. Na trhu práce jsou identifikovány rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání na které se zaměřuje aktivní politika zaměstnanosti, protože je pro ně těžší najít si zaměstnání (Kotíková, 2003; Matoušek, Koláčková, Kodymová, 2005). *Zmíníme zde jen některé skupiny.*

- Absolventi

Výhodou je, že nejsou zatíženi rutinou, jsou adaptabilnější, otevření novým poznatkům, jsou energičtí a nápadití. Nevýhodou je, že mývají nereálné představy o ceně své práce, jejich profese také ne vždy odpovídá požadavkům trhu práce (Kotíková, 2003). Postrádají tolik důležité pracovní kontakty (Matoušek, Koláčková, Kodymová, 2005). Při déle trvajícím hledání práce ztrácejí motivaci pracovat a pracovní návyky, začínají zaostávat na dynamicky měnícím trhu práce. Svůj volný čas věnují kamarádům a je zde obrovské riziko výskytu patologických jevů. Absolventky svoji nezaměstnanost řeší mateřstvím. Někteří absolventi toto období vnímají jako období hledání životní cesty a užívání si. (Kotíková, 2003; Havlíková, 2010).

- Nekvalifikovaní uchazeči

U těchto lidí se spojuje nedostatečná kvalifikace s nedostatečnými pracovními zkušenostmi. Do této skupiny spadají mladiství se základním vzděláním. Zaměstnavatelé nemají o ně zájem, oni sami taky neprojevují velký zájem o

placené zaměstnání a dávají raději přednost příjmu ze sociálních dávek. To platí i pro starší nekvalifikované (Kotíková, 2003) Setkáváme se u nich se spoléháním na vnější (státní) pomoc, mají nereálné mzdové požadavky. Navíc u nich dochází k vytlačování na okraj společnosti a vytváření se nové „třídy deklasovaných“, což bude i nadále pokračovat, protože dnes kvalifikace je pro práci rozhodující (Buchtová, 2002). Tato skupina se projevuje „specifickou kulturou – pasivita, apatie a časté deviantní chování (Buchtová, 2002, s. 114).“ Zároveň tato kategorie tvoří největší podíl dlouhodobě nezaměstnaných a zařazení do rekvalifikačních kurzů jim tak dává možnost se uplatnit (Kahoun, Kozlová, Tothová, 2003).

- Vyšší věkové kategorie

Všeobecně se dá říct, že zaměstnavatelé dávají přednost mladším uchazečům. Jde o to, že mladí nejsou tolik zatíženi stereotypy, mají lepší kvalifikaci, flexibilitu. Nejhůře jsou na tom lidé, kteří celou svou pracovní kariéru dělali v jedné profesi a nyní o to místo přišli – jejich pracovní dovednosti a zkušenosti jsou omezené (Kotíková, 2003). Hůře se přizpůsobují životu bez práce, pociťují tento stav jako nespravedlnosti ponížení (Matoušek, Koláčková, Kodymová, 2005). poznatků úřadů práce vyplývá, že možnost umístění starších osob je závislá na jejich kvalifikaci a schopnosti se adaptovat na požadavky trhu práce (Kotíková, 2003).

1.2 Lidský kapitál

Je to ekonomický pojem, který se používá pro označení znalostí, dovedností a schopností pracovníka (Brožová, 2003) a tyto „vlastnosti mají nějaký vztah k ekonomické činnosti (Münich, Švejcar, 2000, s.3).“ Lidský kapitál lze i charakterizovat jako „tu složku lidských zdrojů, kterou lze ekonomicky vymezit (Münich, Švejcar, 2000, s. 2).“ Lidský kapitál je provázán s člověkem. Člověk získává svůj lidský kapitál vzděláváním, zkušeností, praxí atd. (Brožová, 2003). Součástí je i talent, nadání, schopnosti a jiné neměřitelné složky, dále i nabyté zkušenosti v průběhu životní a pracovní dráhy (Kuchař, 2007). Lidský kapitál je pak dotvořen způsobem chování, oblékání i vzhledem člověka (Brožová, 2003).

Ekonomická teorie pohlíží na vzdělávání jako na proces investování do lidských schopností. Jedinec si sám rozhodne o svém budoucím vzdělání a jaké užítky mu

přinese. Peněžní výdaje za vzdělání jsou brány jako peníze investované do lidského kapitálu. Náklady na investice do vzdělání zahrnují výdaje na studium, ale i případnou čistou mzdu, kterou by získal jedinec na pracovním trhu (Brožová, 2003).

Lidé vstupují na trh práce vybaveni individuálními i skupinovými dispozicemi. Na trhu práce se snaží s těmito dispozicemi uspět a pokud jejich nabídka odráží poptávku trhu jsou úspěšní. Úspěšnost zvýší i tehdy pokud jsou kvalifikovaní a flexibilní. Jde vlastně o to co nejlépe využít investice do svého vzdělání (Kuchař, 2007).

Keller (2010) uvádí, že lidský kapitál může obohacovat i člověk, který nemá plnohodnotnou práci nebo je nezaměstnaný. Jde o to, že pokud nejsou schopni prodat svojí pracovní sílu jako zboží na trhu, tak ji mají zhodnotit jako kapitál. Člověk, který je na tom špatně zkrátka špatně zhodnotil svůj kapitál. Zkrátka, každý člověk vlastní svůj lidský kapitál a má ho zhodnocovat na trhu práce (Keller, 2010).

Když se člověk rozhoduje o investici do budoucího vzdělání, zvažuje právě výnosy a užitky, které budou plynout ze vzdělání. S dobrým pracovním místem může získat i společenskou prestiž, společenské kontakty a postavení, které mu mohou v budoucnu pomoci. Investice do vzdělání jsou investicí do společenské pozice jedince (Brožová, 2003).

Na lidský kapitál můžeme pohlížet z kulturního a sociálního aspektu. Sociální aspekt vyjadřuje, že vzdělání s dobře placeným pracovním místem přináší společenskou prestiž a určitý životní styl. Vzdělání lidé mají osvojen určitý životní standart chování, jednání, oblékání a vytváří tak kulturní prostředí, kde žijí oni s rodinou a jejich blízcí. Šíří kolem sebe hodnoty kultury, které předávají další generaci (Brožová, 2003). Jedná se o mezigenerační transfer kulturního a sociálního kapitálu v rámci rodiny. Rodiče předávají dětem své hodnoty, vzorce chování, sociální kontakty. Tyto děti pak mají odlišné startovní pozice než měli jejich rodiče (Kuchař, 2007).

V současnosti model celoživotní kariéry u jednoho či málo zaměstnavatelů již nefunguje. Naopak výhodou je pokud člověk prošel vícero zaměstnáními, protože má i více zkušeností, které může uplatnit v nové práci (Kuchař, 2007).

1.2.1 *Vzdělání a lidský kapitál*

Vzdělání bylo v minulosti výsadou vyšší společnosti. Postupně se tento model opouštěl a všem bylo zaručeno alespoň základní vzdělání. Dnes je kladen důraz na kvalitní vzdělávání, které je dostupné i pro nízkopříjmové rodiny. Vzdělání je bohatstvím společnosti. Právo na vzdělání je jedním ze základních lidských práv (Tomeš, 2010). „Na trhu práce je lidský kapitál symbolizován vzděláním a délkou praxe (Matějů, Burdová, 2000, s. 2).“

Brožová (2003) uvádí, že člověk na trhu práce nabízí službu práce, která je posílena lidským kapitálem. Odměna za práci (mzda) se skládá ze dvou částí:

odměna za práci samotnou

výnos z lidského kapitálu.

„Uplatnění na trhu práce závisí hlavně na vzdělání. Vzdělávání je součástí procesu k získání, udržení a rozvíjení kvalifikace (Tomeš, 2010, s. 299).“ Čím bude lepší vzdělání, potažmo lidský kapitál, tím bude lepší ohodnocení za práci. Mzdové rozdíly mezi málo a více kvalifikovanými vychází z odlišného lidského kapitálu, který má podobu studií a praxí získaných zkušeností a vědomostí. Kdyby mzdy kvalifikovaných pracovníků neobsahovaly výnosy z lidského kapitálu, nikdo by nebyl ochoten studovat a obětovat současný výdělek. Výsledkem by byla nedostatečná nabídka kvalifikované práce, což by mělo za následek růst mezd, aby lidé byli motivováni ke vzdělání. Mzdy by rostly tak dlouho dokud by se nabídka kvalifikované práce nezvýšila (Brožová, 2003).

„V závislosti na investicích do vzdělání a zdraví roste produktivita lidského kapitálu, tj. zvyšuje se množství statků a služeb, které je schopen průměrný pracovník vyprodukovat za jednu hodinu práce. Čím více jednotlivý pracovník vytvoří, tím větší hodnotu budou mít jeho služby pro firmu, která bude ochotna zaplatit mu vyšší mzdu. Vyšší mezní produktivita zvyšuje mzdové sazby (Brožová, 2003, s. 35).“

Firmy jsou ochotné dobře zaplatit vzdělané pracovníky. Oni na oplátku jsou ochotni nést náklady na vzdělání za předpokladu, že se jim to vyplatí. Mzda kvalifikovaného pracovníka musí být určitou kompenzací za jeho vzdělání (Brožová,

2003). „Pracovníci s vyšším lidským kapitálem vydělávají v průměru více než ti, kteří mají méně lidského kapitálu (Brožová, 2003, s. 35).“

Růst ekonomik je spojen s růstem lidského kapitálu. Velký důraz je kladen na znalosti, vědomosti a informace, které přinášejí člověku z práce uspokojení, ale i ze sebe samého. Vzdělaný člověk je ochotný využít příležitosti k nabití nových znalostí a získá tak určitou autonomii - není tak závislý na jednom konkrétním místě. Člověk se stává sociálně i psychicky odolným vůči otřesům na pracovním trhu a snáze nese změnu pracovního místa (Brožová, 2003).

Vzdělání signalizuje určitou úroveň znalostí a vědomostí, ale také schopnost myšlení a komunikace, adaptability a ochoty učit se, spolehlivost a motivaci. Firmy na základě vzdělání diferencují pracovníky na schopnější a méně schopné. Firmy by mohly využít testů schopností nebo zkušební dobu k prokázání schopností pracovníka, avšak pohodlnějším způsobem je vybrat pracovníka na základě vzdělání (Brožová, 2003).

Růst významu vzdělání pro společnost by měl být následován rozšiřováním a variabilitou vzdělávacích příležitostí (Brožová, 2003). „Pokud se pracovník dostane mimo pracovní proces, ztrácí kvalifikaci, nezískává pracovní zkušenosti, nerozvíjí schopnosti, ztrácí své místo ve společnosti, prestiž, společenské vztahy a kontakty. Nezaměstnanost tak devaluje, znehodnocuje lidský kapitál. Obvykle vyžaduje navíc dodatečné investice do rekvalifikace (Brožová, 2003, s. 44).“ Na trhu celoživotních vzdělávacích služeb se tak otevírá nový prostor pro aktivitu subjektů schopných reagovat na aktuální poptávku ze strany výrobních firem po specifických, konkrétních dovednostech pracovníků. Specializované poradenské firmy, schopné zajistit vzdělávací službu v příslušném tvaru (re – do – kvalifikační či vzdělávací kurzy), podle přání výrobních firem totiž snižují jejich transakční náklady a přispívají ke zvyšování produktivity. Je to jedna z cest jak navýšit lidský kapitál (Brožová, 2003). V dnešní době je důležité celoživotní vzdělávání a rekvalifikace. Při dnešním rychlém vývoji v oblasti technologii i znalostí, je nezbytné být flexibilním, mít jazykové dovednosti a ochotný se učit. Pokud někdo se dále nerozvíjí, jeho lidský kapitál slábne a v konečné fázi to vede k neuplatnitelnosti na trhu práce (Tomeš, 2010).

Využití lidských zdrojů je především věcí motivace, která úzce souvisí se vzděláním. Lidé s nízkou kvalifikací, tj. nejvíce ohrožení nezaměstnaností, jsou v tomto ohledu nejméně vstřícní vůči dalšímu vzdělávání (Večerník, 2003).

„Síla této motivace je mimo jiné významně určena tím, do jaké míry lze lidský kapitál na trhu práce zhodnotit. Jinými slovy, síla motivace k rozvoji lidského kapitálu je úměrná citlivosti systému ekonomických a sociálních odměn (příjem, prestiž, mobilita, životní úspěch) na tento druh kapitálu (Matějů, Burdová, 2000, s. 2).“

V současné Evropě je kladen důraz na to, aby vzdělání Evropanů bylo srovnatelné. Srovnatelné vzdělání má umožnit volný pohyb pracovních sil v rámci evropského trhu práce a hlavně má i zajistit sociální rovnost. Jde tady o to, aby získaná kvalifikace v jedné zemi se mohla uplatnit v jiné evropské zemi. Proto v roce 2008 Evropská rada a parlament přijali Evropský rámec kvalifikací (EQF). Jde o to sjednotit národní systémy pro získání kvalifikace se společným evropským referenčním rámcem. Od roku 2012 pak mají všechny národní systémy být rozděleny do 8 stupňů vzdělání (Tomeš, 2010).

1.3 Sociální stát a nezaměstnanost

1.3.1 Přechod z welfare do workfare

Důsledkem aktivistické politiky států v 60. a 70. letech byl velký rozmach tzv. *welfare state* neboli *státu blahobytu* (nazývaného též *sociální stát*), kdy se výrazně zvyšoval podíl veřejných sociálních výdajů na hrubém domácím produktu (Brožová, 2003). Bylo to období štědrých výdajů a nízké nezaměstnanosti (Francová, Novotný, 2008). Stát blahobytu orientuje státní intervence do tržního mechanismu na zmírnění dopadů principů trhu na jednotlivce. Státní sociální dávky směřují k pokrytí základních sociálních potřeb cestou redistribuce společenské spotřeby a redistribuce prostředků. Míra této redistribuce do tržních systémů je vždy předmětem politické diskuse a volby. Kořeny státu blahobytu pocházejí z USA (Brožová, 2003).

Sociální stát poskytuje dávky v případě uznaných sociální událostí. Tyto dávky jsou součástí sociálního zabezpečení (Tomeš, 2010). Úmluva MOP¹ č. 102/1952 o sociálním zabezpečení zavádí „ochranné“ sociální dávky v 9 oblastech:

- zdravotní péče,
- nemocenské,
- dávky v nezaměstnanosti,
- starobní důchod
- zabezpečení při invaliditě,
- pozůstalostní dávky,
- dávky při úrazu či nemoci z povolání
- peněžité pomoci v mateřství,
- rodinné dávky (ILO, 2006).

„Stát blahobytu se deklaroval jako společnost, v níž vláda zasahuje do tržních sil tak, aby chránila zájmy jednotlivce před náhodnými vlivy ekonomiky a zaručovala lidem minimální životní úroveň bez ohledu na jejich tržní důchody (Brožová, 2003, s. 118).“ Postupem času závislost lidí na vládních programech rostla a počet závislých lidí se zvyšoval. Obrovský růst veřejných sociálních výdajů během 80. let způsobil krizi státu blahobytu (Francová, Novotný, 2008). Ekonomické a demografické změny vedly ke křehké rovnováze mezi těmi, kdo sociální příspěvky pobírají a těmi, kdo je financují (pracující, plátcí daní). Vysoká nákladnost a neefektivnost sociálního státu vedly k růstu daní, ke zpomalení hospodářského růstu a ke zbrždění ekonomické aktivity (Brožová, 2003).

„Některé evropské země vsadily na schumpeterovskou flexibilitu zaměstnání a kvalifikace, aniž by se inflace pohnula a aniž by bylo ubráno ze sociálního zabezpečení. Jde o přechod z welfare do workfare, jinak řečeno ze sociální podpory v podporu uplatnitelnosti na trhu práce. Jde o povinnost nezaměstnaného vůči projevované společenské solidaritě investovat do vlastního vzdělání a dovedností, být aktivní

¹ MOP = Mezinárodní organizace práce

v hledání zaměstnání i skromnější v přijetí přechodné práce s nižším standardem. Závazky musí být zvláště přísné u mladých lidí ... (Večerník, 2003, s. 20).“

Past nezaměstnanosti je dána rozdílem mezi příjmy ze zaměstnání a příjmy ze sociální podpory. Výjimečnost české pasti nezaměstnanosti spočívá v tom, že u nás není velký rozdíl mezi dávkami sociální potřeby a nízkými mzdami. Tuto situaci nelze řešit jen zvyšováním minimální mzdy, tedy diktováním ceny práce, nýbrž rekonstrukcí systému sociální podpory. Sociální vládnost vede k pasti nezaměstnanosti a tedy k velkému počtu lidí dlouhodobě bez práce, ale sociální tvrdost nutí k práci za každou cenu (Večerník, 2003). V rámci sociální politiky došlo ke změně zákon o zaměstnanosti – nyní má více povzbuzovat lidi k práci, došlo i ke změnám v sociálních dávkách (Tomeš a kol., 2009).

1.3.2 Demotivuje sociální stát k hledání práce

Charakter podpor v nezaměstnanosti závisí na typu státu a jeho filozofii. *Liberální sociální stát* žadateli o podporu přezkoumává majetkové poměry než rozhodne o výši podpory. Sociální pojištění je skromné a spoléhá se spíše na soukromou iniciativu, která je státem podporována. *Konzervativní (korporativní) sociální stát* klade důraz na sociální pojištění garantované státem než na systém soukromých podpor. Tato forma pojištění udržuje třídní i statusovou diferenciaci. *Sociálně demokratický stát* představuje univerzalistický a redistributivní systém. Větší důraz je kladen na prostředky ovlivnění trhu práce než na podpory v nezaměstnanosti. Je udržován tlakem odborů a sociálně demokratických stran (Mareš, 2002).

Jednotlivé sociální státy mají odlišné přístupy k nezaměstnanosti (Mareš, 2002). „Například tam, kde do jisté míry přetrvává pojetí nezaměstnanosti jako důsledku lenosti, jsou podpory v nezaměstnanosti nižší a je zde větší rozsah přezkoumávaných podpor. V zemích se silným odborovým hnutím je naopak snaha po větší univerzalitě systému (Mareš, 2002, s. 136).“

Vede se diskuse o negativním vlivu sociálního státu na rozhodování pracovníků. Základní otázkou je, zda výše podpor nevede ke ztrátě zájmu o placenou práci, nebrání zájmu o práci obecně a zejména zájmu o práci za minimální mzdu. Liberalistický pohled je, že vysoké a nezdaněné podpory vedou u nezaměstnaných k poklesu motivace

hledat pracovní místo. Toto tvrzení konstatuje, že pokud příjem z nezdaněných sociálních příspěvků a podpor v nezaměstnanosti je obdobný jako příjem v době zaměstnání, tito lidé se pak zamýšlí, proč mají pracovat. Ztráta motivace k hledání práce je možná i zapříčiněná i délkou vyplácení podpor. U některých příjemců sociálních dávek je těžké posoudit, zda jde o nezaměstnanost dobrovolnou a nebo je to strategie spojená s aktivitami v šedé ekonomice. U zaměstnání, kde příjem je o něco málo vyšší než příjem z podpory, zvažují lidé i další okolnosti (př.: dojíždění). Pokles podnětů k práci v této situaci zesilují i další zvýhodnění v dávkách sociálního státu, jako jsou vyšší přídatky na děti pro nezaměstnané než pro zaměstnané. Sociální stát tak vede svými univerzálními a hlavně nákladnými podporami a velkým zdaněním příjmů k celkové malátnosti populace (Mareš, 2002).

1.4 Finanční pomoc nezaměstnaným

Ochrana proti nezaměstnanosti je ve všech evropských zemích zajištěna ve formě peněžitých dávek. V zemích, kde přijali Bismarkův sociální systém, jsou tyto dávky v nezaměstnanosti hrazeny z příspěvku odváděných v průběhu placeného zaměstnání. Po skončení podpůrčí doby nebo v případě nevzniklého nároku na dávky nezaměstnanosti lidé spadají do záchranné sociální sítě. Systém peněžitých dávek v nezaměstnanosti je odlišný v každé evropské zemi (různá podpůrčí doba, podmínky aktivní účasti na trhu atd.) (Pestieau, 2006) .

Dávkami v oblasti zaměstnanosti v ČR jsou:

- *Podpora v nezaměstnanosti*
- *Podpora při rekvalifikaci*
- *Podpora při pracovní rehabilitaci pro osoby se zdravotním postižením*

Dávky v oblasti zaměstnanosti poskytují úřady práce zpravidla v rámci širokého spektra svých služeb na trhu práce. Je však třeba zásadním způsobem oddělit podporu v nezaměstnanosti od ostatních dávek, neboť základní podmínkou pro poskytování podpory při rekvalifikaci i podpory vyplácené při pracovní rehabilitaci je výkon určité aktivity, kterou zabezpečuje fyzickým osobám úřad práce, a dávky se poskytují po celou dobu této aktivity. Základem poskytnutí podpory v nezaměstnanosti je nemožnost

fyzické osoby získat placené místo a zároveň splňuje podmínku předchozí doby zaměstnání nebo jiných kvalifikovaných činností; podpora se vyplácí maximálně po podpůrčí dobu stanovenou v zákoně o zaměstnanosti (Přib, 2005).

Fyzická osoba si může sama zajistit pracovní místo nebo požádá o zprostředkování úřad práce. Může to udělat dvěma způsoby, buď jako zájemce o zaměstnání nebo jako uchazeč o zaměstnání. Statut uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání vzniká na základě žádosti fyzické osoby, ale liší se co do nároků, a to jak vůči úřadu práce, tak vůči ostatním dávkovým systémům:

- Uchazeč o zaměstnání je zařazován do evidence uchazečů o zaměstnání úřadem práce v místě svého trvalého bydliště, je povinen poskytovat úřadu práce potřebnou součinnost a vznikají mu při splnění stanovených podmínek nároky na dávky podle zákona o zaměstnanosti, jakož i podle dalších právních předpisů.
- Zájemce o zaměstnání má právo na zabezpečení vhodného zaměstnání u kteréhokoliv úřadu práce v celé České republice, nikoliv však na podporu v nezaměstnanosti (Přib, 2005). Zájemci o zaměstnání může být i zprostředkována rekvalifikace (Zákon o zaměstnanosti, v platném znění)

Pokud se fyzické osobě mají ze strany úřadu práce poskytnout služby podle zákona o zaměstnanosti, zejména v oblasti zprostředkování zaměstnání a pracovní rehabilitace, je tato osoba povinna úřadu práce sdělit údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro vyhledání vhodného zaměstnání, pro rekvalifikaci a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace. Fyzická osoba je povinna sdělit, zda je osobou se zdravotním postižením a případně to doložit lékařským posudkem ošetřujícího lékaře. Fyzická osoba je rovněž na základě podmínek stanovených v zákoně povinna se na žádost úřadu práce podrobit vyšetření za účelem posouzení svého zdravotního stavu a vydání lékařského posudku. Odmítnutí těchto informací či úkonů, stejně jako neposkytnutí osobních údajů může být příčinou pro neposkytnutí služeb úřadu práce a s tím souvisejících dávek v oblasti zaměstnanosti (Přib, 2005).

1.4.1 Podpora v nezaměstnanosti

Nárok mají pouze uchazeči o zaměstnání a musejí splnit podmínky stanovené zákonem o zaměstnanosti. Uchazeč o zaměstnání je povinen úřadu práce výkon souběžného pracovněprávního vztahu nebo souběžných nekolidujících činností (zaměstnání), jejich rozsah a výši odměny ohlásit a doložit. Podmínkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je, že výkon nekolidujícího zaměstnání není překážkou pro poskytování součinnosti úřadu práce při zprostředkování vhodného zaměstnání a pro přijetí nabídky vhodného zaměstnání (Příb, 2005). Možnost nekolidujícího zaměstnání byla zrušena s novelizací zákona o zaměstnanosti k 1.1.2011 (Zákon o zaměstnanosti, v platném znění).

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč, který v posledních 3 letech pracoval v zaměstnání, ze kterého se odvádělo důchodové pojištění, po dobu 12 měsíců. Dobu 12 měsíců zaměstnání můžou nahradit náhradní doby, které stanovuje zákon o zaměstnanosti (Právní předpisy o zaměstnanosti, 2009). Podle zákona o zaměstnanosti platného do 31.12.2010 byla podpora v nezaměstnanosti v první 2 měsících podpůrčí doby vyplácena ve výši 65 %, 3.- 4. měsíc 50 % a zbývající podpůrčí dobu činila podpora 45 % průměrného měsíčního výdělku (Právní předpisy o zaměstnanosti, 2009). Od 1.1.2011 se procentní výše změnila pouze pro případ, že uchazeč o zaměstnání ukončil poslední zaměstnání bez vážných důvodů nebo dohodou se zaměstnavatelem, zde činí procentní výměra 45 %. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy (Zákon o zaměstnanosti, v platném znění).

Podpůrčí doba uchazeče se mění s jeho věkem (platnost od 1.1.2009):

- Do 50 let věku 5 měsíců,
- od 50 do 55 let věku 8 měsíců,
- nad 55 let věku 11 měsíců,

o délce podpůrčí doby se rozhoduje na základě dosaženého věku uchazeče v den podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti (Zákon o zaměstnanosti, v platném znění).

1.4.2 Podpora při rekvalifikaci

Nárok na rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání v případě, že se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce a ke dni, kdy mu má být poskytnuta podpora při rekvalifikaci, není poživitelem starobního důchodu či nemocenských dávek O podpoře při rekvalifikaci rozhodne úřad práce dle zákona bez žádosti uchazeče (Příb, 2005). Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného čistého výdělku po celou dobu rekvalifikace, současně nelze pobírat podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci. Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy (Zákon o zaměstnanosti, v platném znění).

„Rekvalifikací se podle zákona o zaměstnanosti rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání (§ 108 odst. 1, zákona o zaměstnanosti, v platném znění).“

„Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání, vyžaduje-li to jeho uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání (Příb, 2005, s.132).“

Dle § 109 odst. 2 zákona o zaměstnanosti dohoda o rekvalifikaci uchazeče o zaměstnání musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny:

- identifikační údaje účastníků dohody,
- pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zabezpečována,
- způsob a doba rekvalifikace, místo jejího konání,
- podmínky poskytování příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací,
- způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne

nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, a druhy nákladů, které bude povinen úřadu práce uhradit,

- ujednání o vypovězení dohody (§ 109 odst. 2, zákon o zaměstnanosti, v platném znění).

Srovnání výše a délky podpory v roce 2008 – 2011

2008

Délka podpory: do 50 let 6 měsíců,
50 – 55 let 9 měsíců,
nad 55 let 12 měsíců.

Výše podpory: 1. -3. měsíc 50 % průměrného čistého výdělku,
po zbytek podpůrčí doby 45 % průměrného čistého výdělku.

2009 - 2011

Délka podpory: do 50 let 5 měsíců,
50 – 55 let 8 měsíců,
nad 55 let 11 měsíců.

Výše podpory: 1.- 2. měsíc 65 % průměrného čistého měsíčního výdělku,
3. – 4. měsíc 50 % průměrného čistého měsíčního výdělku,
po zbytek podpůrčí doby 45 % průměrného měsíčního výdělku (MPSV, 2009).

Od roku 2011 pokud skončil uchazeč zaměstnání výpovědí či dohodou má po celou podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního výdělku (Zákon o zaměstnanosti, v platném znění).

Tab. č. 2: Maximální výše podpory

Maximální výše podpory (měsíčně)	2011	2010	2009	2008
V nezaměstnanosti	13 528 Kč	13 280 Kč	13 307 Kč	12 250 Kč
Při rekvalifikaci	15 161 Kč	14 883 Kč	14 913 Kč	13 728 Kč

Zdroj: MPSV

1.5 Strategie boje proti nezaměstnanosti

1.5.1 Služby zaměstnanosti v ČR

Při hledání práce sehrávají důležitou roli úřady práce (Tomeš, 2010). V České republice je působnost úřadů práce vymezena zákonem o zaměstnanosti. Úřady práce registrují uchazeče o zaměstnání a rozhodují o podporách (přiznání, nepřiznání, zamítnutí nebo odejmutí). Dále úřady práce zprostředkovávají kontakt mezi zaměstnavatelem a uchazečem o zaměstnání, poskytují informace o možnosti zaměstnání a volných místech. Zvláště je pak upravena jeho činnost ohledně umístování handicapovaných lidí. Zaměstnavatelé mají povinnost zaměstnat handicapovaného člověka při určitém počtu zaměstnanců (Mareš, 2002). Dále sledují stav trhu práce a přijímají opatření proti diskriminaci na trhu práce (Tomeš a kol., 2009).

Úřady práce by měli plně využívat všechny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ). Neměli by se rozhodně omezovat jen na nabídku pracovních míst a umístování jednotlivců (Schmid, 2006). Pro zajištění APZ mohou využít peníze z Evropských strukturálních fondů. Díky těmto penězům můžou zajistit nejrůznější projekty na rozvoj lidských zdrojů (Tomeš a kol., 2009). „Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) má za svůj hlavní cíl zlepšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti občanů. Tento cíl naplňuje prostřednictvím pěti věcných prioritních os: Adaptabilita, Aktivní politiky trhu práce, Sociální integrace a rovné příležitosti, Veřejná správa a veřejné služby a Mezinárodní spolupráce (Strategie celoživotního učení ČR, 2008, s. 83).“ První tři osy v sobě zahrnují programy na zvýšení vzdělanosti a tím i možnost udržení se na trhu práce. Osa Adaptabilita je zaměřena na podporu konkurenceschopnosti podniků a adaptability zaměstnanců. Osa Aktivní politiky trhu práce podporuje všechny aktivní opatření na trhu práce a zvláště pak rekvalifikace. Cílem je rozšířit znalosti a dovednosti důležité pro získání práce. V rámci třetí prioritní osy se mimo jiné podporuje sladění pracovního života s rodinným, podpora rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce (Strategie celoživotního učení ČR, 2008).

1.5.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je součástí státní politiky zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti usiluje o rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po práci na trhu práce, o efektivní využití pracovní síly a o zabezpečení práva na práci (Integrovaný portál MPSV, 2010). Aktivní politika je pak základním nástrojem pro boj s nezaměstnaností. Díky nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti pomáhají úřady práce najít práci pro občany (Portál veřejné správy ČR, 2011). Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří:

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,
- f) příspěvek na zapracování,
- g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (Zákon o zaměstnanosti, v platném znění).

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) má i ekonomické dopady na státní rozpočet. Pokud nástroje APZ přispějí k nástupu uchazeče o zaměstnání do práce dojde ke snížení výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti a na sociální dávky. Zároveň dochází k návratu vynaložených peněz na APZ zpět do rozpočtu. ve formě odvedených daní za zaměstnance (Integrovaný portál MPSV, 2010).

1.5.3 Pracovní poradenství a rekvalifikace

Úspěch na trhu práce souvisí s naším vzděláním, kvalifikací a hlavně naší ochotou se přizpůsobit novým požadavkům trhu (Tomeš, 2010). „Práce s uchazeči a zájemci o zaměstnání, se znevýhodněnými skupinami a potřeba zvýšení účinnosti rekvalifikací klade vysoké nároky na rozsah a kvalitu poradenských služeb, které musí být poskytovány ve vazbě na potřeby zaměstnavatelské sféry (Strategie celoživotního učení ČR, 2008, s. 63).“

Poradenství by mělo pomoci hlavně dlouhodobě nezaměstnaným identifikovat problémy, jimž čelí, a umožnit jim svobodu volby na trhu práce, jakou má pracující populace. Důraz je kladen na informace o pracovních místech, orientaci na trhu práce a na možnosti rekvalifikace. Cílem poradenství je chránit pracovníky před dlouhodobou nezaměstnaností, spojenou s narůstající demotivací k hledání zaměstnání. Konzultační činnost a poradenství jsou chápány jako klíčové faktory nejen při individuální pomoci nezaměstnaným, ale i při vytváření efektivnějších programů distribuce práce (Mareš, 2002).

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a zaměstnanců se uskutečňuje formou vzdělávání

- a) ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,
- b) ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- c) ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,
- d) ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování,...
- e) ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělání,
- f) v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace.

Jednotlivé vzdělávací programy se mohou kombinovat (§ 1 Vyhlášky č. 519/2004 Sb., v platném znění)

1.5.4 Individuální akční plány

Jak uvádějí Horáková, Sirovátka, 2003 (cit. dle Horák, 2004, s. 82) „úřady práce ve většině zemí Evropské unie nabízejí nezaměstnaným klientům již několik let nové poradenské opatření založené na principu individualizace, takzvaný individuální akční plán... Jeho cílem je – spolu s nástroji aktivní politiky zaměstnanosti typu poradenství, rekvalifikace, absolventská místa, veřejně prospěšné práce apod. - aktivovat a motivovat klienty k získání pracovního místa, a tím snížit celkový počet převážně dlouhodobě nezaměstnaných.“

Individuální akční plány byly v České republice zkoušeny na určitých úřadech práce od roku 2002. Plošně jsou zaváděny na všech úřadech práce od roku 2004. Tato strategie práce s nezaměstnaným klientem se u nás podobá úkolově orientovanému přístupu, který se používá při řešení náročných životních situací v sociální práci (Horák, 2004).

Sirovátka, (2003, cit dle Horák, 2004). Individuální akční plán je písemná dohoda mezi pracovníkem úřadu práce a klientem. Tato dohoda stanovuje principy, formy a postup spolupráce mezi úřadem práce a klientem při získávání nového pracovního místa. Dodržování obsahu dohody je kontrolováno a případně doplňováno, aby efekt byl největší. Individuální akční plány jsou v našem prostředí spojeni se skupinou mladých do 25 let a starších 25 let. Zavádění individuálních akčních plánů je také spojeno s problémy s poskytováním služeb pomocí dosavadních nástrojů. Do těchto problému patří rozpor mezi nabídkou a poptávkou po práci, neorientovanost a malá samostatnost klientů.

► Cíle individuálních akčních plánů

1) zavedení nového přístupu ke klientům, s cílem zlepšit jejich motivovanost, odpovědnost a samostatnost

2) zlepšení služeb úřadů práce

Úřady práce zlepšují svůj aktivní přístup k vyhledávání pracovních míst, snaží se o spolupráci se zaměstnavateli. Snaží se lépe propojit zprostředkování s poradenstvím. Zdůrazňují cílenější využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (Sirovátka, 2005).

Jak uvádí Sirovátka, (2003, cit. dle Horák, 2004), ostatní členské země EU si nekladou za cíl zkvalitnění služeb, ale snaží se o záruku dobrých nabídek příležitosti na trhu práce pro klienty jimž hrozí dlouhodobá nezaměstnanost.

S cíly individuálních akčních plánů souvisí dvě funkce:

A) Zvýšení aktivity klienta při hledání nového pracovního místa

Jedná se o dobrovolnou účast na řešení své náročné životní situace. Klient může individuální akční plán odmítnout bez jakékoliv sankce, proto důraz je kladen jen na určitou skupinu, kde se předpokládá, že nabízenou možnost neodmítnou. Jedná se o tzv.

creaming-off efekt. Je to záměrné vybírání klientů, podle určitých kritérií, kterým je nabídnuta účast v programu V této souvislosti se Sirovátka (2003, cit. dle Horák, 2004) zmiňuje o dvou variantách individuálních akčních plánů. První varianta je česká „selektivní, dobrovolná“ varianta. Druhá je evropská varianta „práva“ či „povinnosti“ individuálních akčních plánů. V zemích EU jsou individuální akční plány povinné a při jejich odmítnutí následuje sankce. Ke stávající kvalitě individuálních akčních plánů u nás se experti přiklánějí k české variantě, kdy se dá očekávat lepší efektivita (Horák, 2004).

B) Pomoc nezaměstnanému při hledání práce

Pomoc je poskytována nebo nabídnuta prostřednictvím jiných služeb (jeden z pilířů Evropské strategie zaměstnanosti). Důraz je kladen na předem stanovené politické a organizační cíle jednotlivých úřadů práce. Účinnost individuálních akčních plánů vyžaduje dostatek času na práci s nezaměstnaným klientem a profesionalitu zprostředkovatelů (Horák, 2004). Zprostředkovatelky by měly mít dovednosti v jednání s klientem, komunikační schopnosti, schopnosti individuální a skupinové práce, analyzovat a vyhodnocovat informace. Při řešení závažnějších případů, které přesahuje jejich odbornost, by měly mít možnost předat klienta specializovanější poradenské službě. A právě specializované poradenství není vždy dostupné všem úřadů. Některé úřady práce to vyřešily nějakou formou supervize, konzultací, metodickým ujednocováním svých postupů (Sirovátka, 2005). Nepřiměřené mzdové zajištění a nedostatek volných pracovních míst od zaměstnavatelů velice ovlivňují účinnost individuálních akčních plánů (Horák, 2004).

Zavedení individuálních akčních plánu mělo pozitivní dopad na institucionální a organizační uspořádání úřadů práce. Došlo k větší orientaci na klienta a zlepšení kvality práce samotných pracovníků – zprostředkovatelů (Horák, 2004). „Propojení individuálního poradenství včetně diagnostických metod a skupinových aktivit informačního, poradenského i motivačního typu se ukázalo být jedním z klíčových prvků zvyšující účinnost aktivit spojených s individuálním akčním plánem (Sirovátka, 2005, s. 50).“ „Ze zkušenosti úřadů práce víme, že čím větší časový prostor má zprostředkovatel na individuální práci s uchazečem, dochází ke zlepšení jeho motivace

a spolupráce (Sirovátka, 2005, s. 49).“ Velkým pozitivem pro klienta je možnost rychlejšího nástupu do zaměstnání a odchýlení se tak od hrozby dlouhodobé nezaměstnanosti. V důsledku toho může dojít ke snížení nákladů na aktivní politiku zaměstnanosti i její využívání (Sirovátka, 2003, cit. dle Horák, 2004).

1.5.5 Účinky a význam pracovního výcviku

V postmoderní Evropě se stává lidský a sociální kapitál pracovníků diferencujícím faktorem úspěchu na trhu práce. Příčinou opakované a dlouhodobé nezaměstnanosti některých skupin a osob je nedostatek lidského a sociálního kapitálu společně s institucionálními bariérami přístupu na pracovní trh (tzn. deficit zaměstnatelnosti pracovní síly). Základním problémem nezaměstnanosti je nevhodnost nebo nedostatečnost pracovního potenciálu některých skupin, která vede po čase ke ztrátě pracovních návyků a k rezignaci na začlenění na pracovním trhu. Výcvikové programy slouží právě k aktivaci pracovní síly (Horáková, 2003).

V podmínkách vysoké nezaměstnanosti se mimo trh práce ocitají lidé, kteří nejsou z důvodu objektivních individuálních překážek (nízké vzdělání, vysoký věk, zdravotní omezení) či institucionálních bariér a připsaných charakteristik v podobě předsudků (pohlaví, etnická příslušnost) schopni rovnocenně soutěžit na trhu práce s ostatními. Jedná se o tzv. znevýhodněné, rizikové, zranitelné nebo obtížně umístitelné skupiny nezaměstnaných (Horáková, 2003). „Cílové skupiny jsou sociální kategorie, na které je zaměřena zvláštní pozornost služeb zaměstnanosti. Obecně patří mezi cílové skupiny nekvalifikované osoby a osoby málo vzdělané (včetně osob s málo rozvinutými sociálními dovednostmi), mládež, ženy, příslušníci etnických skupin, mentálně a fyzicky handicapované osoby. Většina zemí má pro příslušníky cílových skupin jak speciální programy pro jejich rekvalifikace, rehabilitace a přípravy na trh práce, tak i regulace jejich propuštění a přijímání ... (Mareš, 2002, 125).“ Dále sem patří absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia a lidé starší 50 let. Pro tyto lidi může být rekvalifikace prostředkem sociální a pracovní integrace (Horáková, 2003).

Rekvalifikace jsou problematické v tom, že nemají jednoznačný účinek. Rekvalifikace nebo pracovní výcviky nepřispívají výrazně ke zvýšení zaměstnanosti. Je zde nesoulad mezi samotným programem a potřebami znevýhodněných skupin osob na

trhu práce. Existují skupiny znevýhodněných osob, pro které není pracovní výcvik tou nejlepší strategií. Jedná se obvykle o starší osoby, nekvalifikované a dlouhodobě nezaměstnané. Tito lidé nejsou dostatečně motivováni ke vstupu do programu a výsledný efekt této rekvalifikace na kultivaci pracovního potenciálu není příliš vysoký. Existují dva názory na účast v rekvalifikačním programu. První tvrdí, že programy cílené na znevýhodněné osoby s dlouhodobou nezaměstnaností, mohou mít negativní signalizační efekt pro zaměstnavatele. Druhý názor poukazuje na to, že účast v rekvalifikačním programu může mít pozitivní signalizační efekt pro zaměstnavatele, kteří tak mohou získat dojem, že uchazeč má zájem o pracovní místo (Horáková, 2003).

Reálné přínosy rekvalifikací bývají pozorovány z perspektivy psychosociálních a sociálně-integračních účinků. Kladně ohodnocen je jejich potenciál na zvýšení motivace pracovní síly, stimulace sebedůvěry, začlenění do širších sociálních skupin, osobnostní rozvoj, rozšíření znalostí, schopností a dovedností (Horáková, 2003).

1.6 Rozsah a cílenost rekvalifikací

► Rozsah rekvalifikací

Rekvalifikace jsou jedním z nástrojů české aktivní politiky zaměstnanosti (dále APZ). Potřeba vytvoření nástrojů pomáhajících nezaměstnaným při hledání práce přispěla k sestavení principů české státní APZ, z nichž velice významný je *princip zrovnoprávnění šancí v soutěži o pracovní místa*. Tento princip spolu s *principem aktivace nezaměstnaných* je podstatou rekvalifikací (Horáková, 2003).

V mezinárodním porovnání je rozsah rekvalifikací u nás zatím malý, ale význam rekvalifikací v APZ narůstá. V roce 2001 došlo ke zvýšení objemu finančních prostředků určených na rekvalifikační programy oproti předcházejícímu období (Horáková, 2003). „Zvyšování rozsahu poskytování výcvikových a rekvalifikačních programů v rámci APZ je prioritou *Národního akčního plánu zaměstnanosti*, který nařizuje užívání rekvalifikační strategie zejména s ohledem na přizpůsobení pracovní síly změnám struktury zaměstnanosti a vzniku nové zaměstnanosti (Horáková, 2003, s. 207).“

► Cílenost rekvalifikací

Absolventům je v rekvalifikačních programech věnována obecně nejvyšší pozornost. V tomto ohledu asi sehrává roli zájem úřadů práce investovat spíše do lidského kapitálu mladší generace, kde je naděje na zhodnocení investice (Horáková, 2003).

Dle poznatků Hory et al. je značná část rekvalifikací zacílena na ženy, osoby se středoškolským vzděláním ve věku 35 – 49 let, osoby s nějakým zdravotním omezením a na uchazeče s opakovanou evidencí. Poměrně malá je cílenost na osoby se základním vzděláním a na osoby starší 50 let, kteří vlivem změny demografické struktury budou vyžadovat větší podporu (Hora, et al., 2009).

V roce 2001 byli do rekvalifikace o něco častěji zařazováni lidé nezaměstnaní krátkou dobu. To poukazuje spíše na preventivní charakter rekvalifikací (Horáková, 2003). „Jako velmi významné se jeví zjištění poměrně silné souvislosti mezi cílenou rekvalifikací na krátkodobě nezaměstnané a mírou nezaměstnanosti v okrese: čím hůře je okres postižen, tím více směřuje rekvalifikační programy ke krátkodobě nezaměstnaným (Horáková, 2003, s. 208).“

Do strategií úřadů práce se zřejmě promítá snaha zařazovat do rekvalifikací klienty méně ovlivněné nezaměstnaností, tzv. creaming-off efekt (Horáková, 2003). To znamená, že do rekvalifikací jsou zařazeni uchazeči u nichž je největší šance, že po absolvování rekvalifikace se uplatní na trhu práce (Hora, et al., 2009). Předpokládá se, že tyto osoby mají vyšší motivovanost (Horáková, 2003).

Od roku 2001 je rostoucí cílenost na osoby nezaměstnané více jak jeden rok. Tato skutečnost je způsobena změnou struktury dlouhodobě nezaměstnaných, mezi nimiž se objevili i mladí lidé a absolventi středních škol (Horáková, 2003).

1.6.1 Informovanost a zájem o rekvalifikace

Rekvalifikace slouží jako aktivační mechanismus pro ty skupiny nezaměstnaných, u kterých lze předpokládat snazší uplatnění na trhu práce (mladí, zdraví, vzdělaní, krátkodobě nezaměstnaní). Cílenost na tyto uchazeče o zaměstnání může být výsledkem strategie úřadů práce nebo postojem nezaměstnaných vůči programům, které jsou jim úřady nabízeny. Informace o existenci a formách

rekvalifikačních kursů patří k nejvíce rozšířeným. Úřady práce nabízejí účast v rekvalifikačních kurzech především mladým lidem, kteří jsou adaptabilnější na nové profesní požadavky a výrazně flexibilnější. V oblastech postižených vysokou nezaměstnaností mají o rekvalifikaci zájem osoby ve věku nad 40 let (Horáková, 2003).

Mezi zájemci o rekvalifikaci jsou rovnoměrně zastoupeni muži i ženy, lidé všech úrovní vzdělání kromě vysokoškoláků. Podle délky nezaměstnanosti a zájmu o rekvalifikaci můžeme osoby rozdělit do 3 skupin:

1. osoby při vstupu do nezaměstnanosti vyjadřují menší zájem o účast v rekvalifikaci než při dotazování o 6-9 měsíců později,
2. jedinci dlouhodobě nezaměstnaní častěji projevují menší ochotu se rekvalifikovat,
3. lidé, kteří si uvědomují, že příčinou jejich neúspěchu je nízká kvalifikace, mají zájem se účastnit rekvalifikace či kurzů pracovní přípravy.

Dlouhodobě nezaměstnaní projevují dostatečné znalosti a relativně velký zájem podstoupit rekvalifikaci. Tento zájem je způsoben povědomím o nevhodnosti či nedostatečnosti své kvalifikace na trhu práce a ochotou změnit tento stav (Horáková, 2003).

1.6.2 Přínosy rekvalifikace

Očekávání spojená s rekvalifikacemi se odvíjejí od toho, jak nezaměstnaní vnímají svojí situaci a v čem je jejich problém. Rekvalifikace jsou někdy kritizovány pro nevyhovující délku trvání kurzu. Kratší rekvalifikační kurzy (1 týden až 3 měsíce) jsou upřednostňovány z důvodu nižší finanční, administrativní, časové i kvalifikační náročnosti a mají výhodu snadné a rychlé adaptace na aktuální požadavky trhu práce. Někteří nezaměstnaní krátkodobé kurzy upřednostňují z důvodu finančního zabezpečení své osoby a své rodiny (Horáková, 2003).

Uchazeč na konci rekvalifikačního kurzu obdrží *osvědčení o absolvování rekvalifikačního programu*. Tento doklad však postrádá na pracovním trhu svou hodnotu. Příčinou nerespektování závěrečného osvědčení může být nesoulad mezi

rekvalifikací (jejím obsahem, strukturou a délkou) a potřebami účastníků a trhu práce. Zaměstnavatelé a pracovní agentury nerespektují písemný certifikát o vykonané rekvalifikaci jako doklad o jisté úrovni znalostí a dovedností jedince (Horáková, 2003).

Ztráta zaměstnání a neúspěch při hledání nového místa jsou pro jedince psychickou a emocionální zátěží. Ocitají se v sociální izolaci. Po delší době slábne jejich aktivita a mizí motivace na zapojení se do pracovního procesu. Pro tyto lidi vstup do rekvalifikace má význam zapojení se do širších sociálních skupin, jako faktor psychosociální podpory. Mladí lidé nacházejí v rekvalifikaci příležitost k seberealizaci. Rekvalifikace spojená s následným zaměstnáním jim dává možnost osamostatnit se od rodičů a vybudovat si své sociální a pracovní zázemí. Mnoho nezaměstnaných si s účastí v rekvalifikaci nespojuje možnost uplatnění na trhu práce. Některé z nich, neúspěch při hledání pracovního místa, motivuje k aktivitám zvyšující jejich šanci na pracovní uplatnění (Horáková, 2003).

Většina zemí se dnes soustřeďuje na rozvoj rekvalifikací jako na významný nástroj boje s dlouhodobou nezaměstnaností. Rekvalifikace se však může ukázat jako dvojsečná, jestliže není cílená a nemá efekt. Pokud člověk projde rekvalifikací a přesto zůstane nezaměstnaný je to pro něj potvrzením nedostatečnosti obstat na trhu práce. To může způsobit negativní psychické následky. Objevuje se i nový trend, který přenáší důraz i na primární proces získávání kvalifikace – rozvoj vzdělávací soustavy a tím zvýšení flexibility vzdělávaných osob na budoucí rekvalifikace (Mareš, 2002).

2 Cíl práce a hypotézy

2.1 Cíl práce

Cílem práce je zjistit nakolik jsou účinné rekvalifikace u uchazečů o zaměstnání, kteří v evidenci jsou déle jak 6 měsíců.

Dílčí cíle:

Zjistit protektivní a rizikové faktory ovlivňující efektivnost rekvalifikací u dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání.

Zjistit zda realizované rekvalifikační kurzy odráží požadavky lokálního trhu práce.

2.2 Hypotéza

Aplikace rekvalifikací je efektivním nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti vůči dlouhodobě nezaměstnaným v ČR.

2.2.1 Operacionalizace pojmů

Aplikace rekvalifikace – použití či uplatnění rekvalifikace.

Rekvalifikace – získání nové užitečné dovednosti, získání nové kvalifikace (odborné způsobilosti) nebo zvýšení či rozšíření dosavadní kvalifikace.

Efektivní nástroj – účelný, účinný nástroj

↳ kolik dlouhodobě nezaměstnaných se rekvalifikuje a kolik a za jak dlouho se jich umístí

Nástroje APZ – slouží k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti, patří sem: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Dlouhodobě nezaměstnaný – podle metodiky MPSV se za dlouhodobou nezaměstnanost považuje evidence delší než 6 měsíců. Mezinárodní organizace práce považuje za dlouhodobě nezaměstnaného osobu bez práce po dobu přesahující 12 měsíců.

3 Metodika

3.1 Charakteristika techniky sběru dat

V rámci kvantitativního výzkumu byla využita technika sekundární analýzy dat. Předmětem analýzy byly veřejné dokumenty, které vznikly na základě dat v systému OK práce.

Data byla získána ze zpráv o situaci na trhu práce v okrese Písek z období let 2005 až 2010. Dále byly využity statistické výkazy o rekvalifikaci z let 2005 až 2010, které se týkaly účastníků rekvalifikací na okrese Písek. Všechna data byla převzata z integrovaného portálu MPSV.

Při zpracování získaných dat bylo využito pravděpodobnostního modelování dat. Modelování dat nám umožnilo propojení potřebných parametrů a lepší popis získaných dat. Statistické výpočty byly vytvořeny v tabulkovém kalkulátoru MS Excel.

Aby se výsledky mohly porovnávat byl zvolen jednotný způsob výpočtu. K analýze byly použity data pouze o uchazečích o zaměstnání (UoZ), kteří zahájili v daném roce rekvalifikaci (tj. bez pokračujících z minulého roku). Dále byly porovnávány data ohledně UoZ, kteří po úspěšné rekvalifikaci do 1 roku byli vyřazeni z evidence. Uchazeči o zaměstnání byli pro lepší orientaci rozděleni do dvou skupin. Jedna skupina zahrnuje UoZ, kteří jsou v evidenci do 6 měsíců (krátkodobě nezaměstnaní), druhá skupina obsahuje UoZ, kteří jsou v evidenci déle jak 6 měsíců (dlouhodobě nezaměstnaní). Dělení uchazečů na krátkodobě a dlouhodobě nezaměstnané bylo provedeno z toho důvodu, že dle zákona o zaměstnanosti se má věnovat zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání osobě, která je v evidenci déle jak 5 měsíců.

3.2 Charakteristika výzkumného souboru

Do výzkumného souboru byli zařazeni všichni uchazeči, kteří splňovali zadané parametry (viz charakteristika techniky sběru dat). Celkem bylo analýze podrobena 2 713 uchazečů o zaměstnání, kteří prošli jednou či opakovanou rekvalifikací. Bohužel nebylo možno podchytit uchazeče s opakovanou rekvalifikací – nebyly k dispozici potřebná data. Další sledovanou skupinou uchazečů byli ti co úspěšně ukončili

rekvalifikaci a do 12 měsíců po skončení byli vyřazeni z evidence – 2 254 uchazečů o zaměstnání. Dále byli sledovány charakteristiky uchazečů o zaměstnání, kteří se umístili na trhu práce do 1 roku po úspěšném ukončení rekvalifikačního kurzu. Těchto případů bylo 1 878 (viz tabulka č. 3, s. 47).

3.3 Charakteristika výzkumného terénu

Okres Písek se nachází v severní části Jihočeského kraje a je vymezen hranicemi okresů Příbram, Tábor, České Budějovice a Strakonice. Obdobně jako celé území jižních Čech má charakter spíše rekreační než charakter průmyslově rozvinuté oblasti (IP MPSV, 2011). Svoji rozlohou 1 127 km² je druhým nejmenším okresem v kraji (ČSÚ, 2011).

Podle dat České statistického úřadu bylo k 31.12.2010 na území okresu Písek 70 673 trvale bydlících obyvatel, z toho 35 951 žen, tj. 51 % z celkového počtu obyvatel (ČSÚ, 2011). V předproduktivním věku do 15 let zde žije 13,9 % obyvatel, obyvatelé v produktivním věku (15-64 let) představují 69,2 % a v poproduktivním věku 16,9 % obyvatel (ČSÚ, 2010).

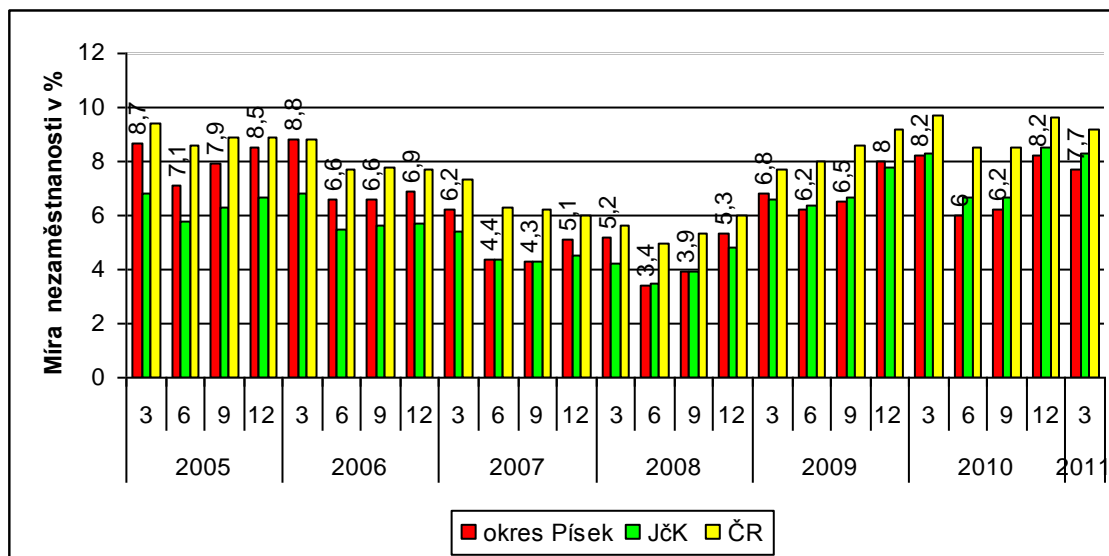
Území okresu je rozděleno do 75 obcí. Rozložení obyvatel je však v píseckém okrese nerovnoměrné, neboť značná část se koncentruje do měst a střediskových obcí. Největšími sídly na území okresu je okresní město Písek (29 949 obyvatel), dále Milevsko (9 061 obyvatel), Protivín (4 983 obyvatel) a Mirovice (1 597 obyvatel). V městech okresu je soustředěno téměř 67 % obyvatel, zbylých 33 % žije na venkově (IP MPSV, 2011).

Z hospodářského hlediska je okresem průmyslově zemědělským. Z průmyslových odvětví převládá strojírenství, průmysl textilní, elektrotechnický, kovodělný a dřevozpracující. Průmysl je hlavně soustředěn do Písku, Milevska a Protivína. Z hlediska zaměstnanosti převládají menší firmy, zvláště pak zaměstnavatelé s počtem do 50 zaměstnanců (IP MPSV, 2011).

Na území okresu Písek je mnoho příležitostí v oblasti služeb, pohostinství a všeobecně v oblasti turistického ruchu (IP MPSV, 2011).

Pro lepší orientaci uvádím ještě vývoj míry nezaměstnanosti v uplynulých letech v následujícím grafu č. 1.

Graf č. 1: Vývoj míry nezaměstnanosti 2005 – březen 2011



Zdroj: Integrovaný portál MPSV (vlastní zpracování)

4 Výsledky

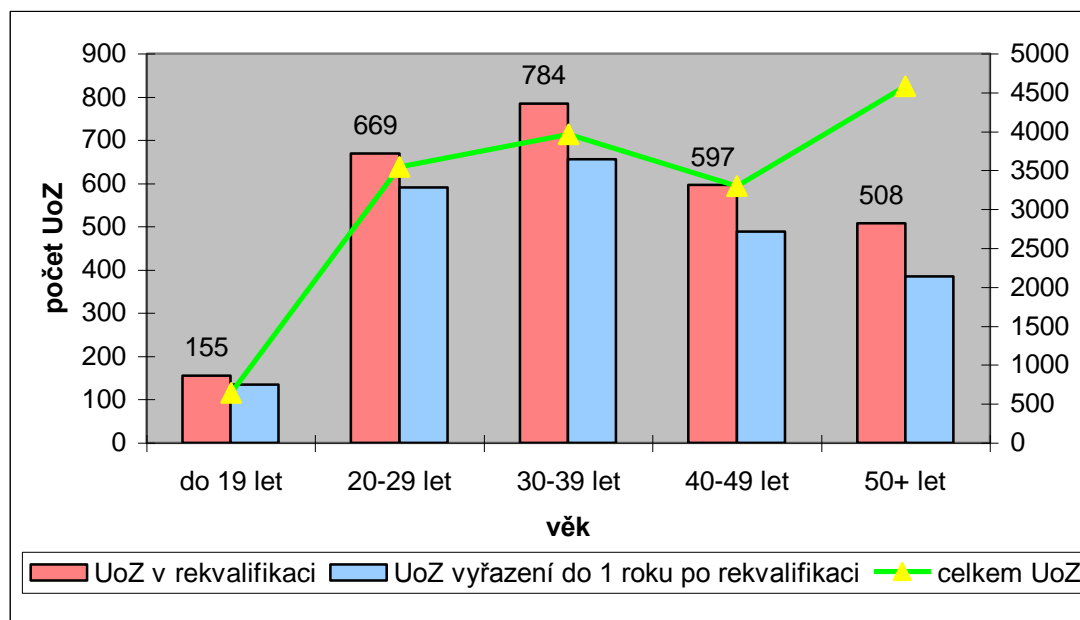
Tabulka 3: Počet UoZ dle kategorií na ÚP Písek v letech 2005 – 2010 (v absolutních hodnotách)

Roky	Počet UoZ celkem v roce	Zařazení do rekvalifikace v daném roce	Od počátku roku vyřazeno z evidence do 12-ti měsíců po úspěšné rekvalifikaci	
			celkem	z toho umístění celkem
2005	3142	380	284	256
2006	2632	808	703	623
2007	2020	711	448	323
2008	2051	235	338	274
2009	3007	195	137	114
2010	3169	384	344	288
celkem pro analýzu	16021	2713	2254	1878

Zdroj: Zprávy o situaci na TP v okrese Písek v roce 2005 – 2010 a Statistiky o rekvalifikacích 2005 - 2010 (vlastní zpracování)

Tabulka znázorňuje počty uchazečů o zaměstnání v jednotlivých kategoriích za roky. Celkem za sledované období bylo do rekvalifikace zařazeno 2 713 uchazečů. Nejvíce uchazečů bylo vyřazeno z evidence do 1 roku v roce 2006, ze 703 uchazečů se na trhu práce umístilo 623 uchazečů, kteří prošli rekvalifikací (88,6 %). Nejméně rekvalifikací se uskutečnilo v roce 2009 (195), 137 uchazečů po rekvalifikaci bylo vyřazeno z evidence a z tohoto počtu se 83,2 % uplatnilo na trhu práce.

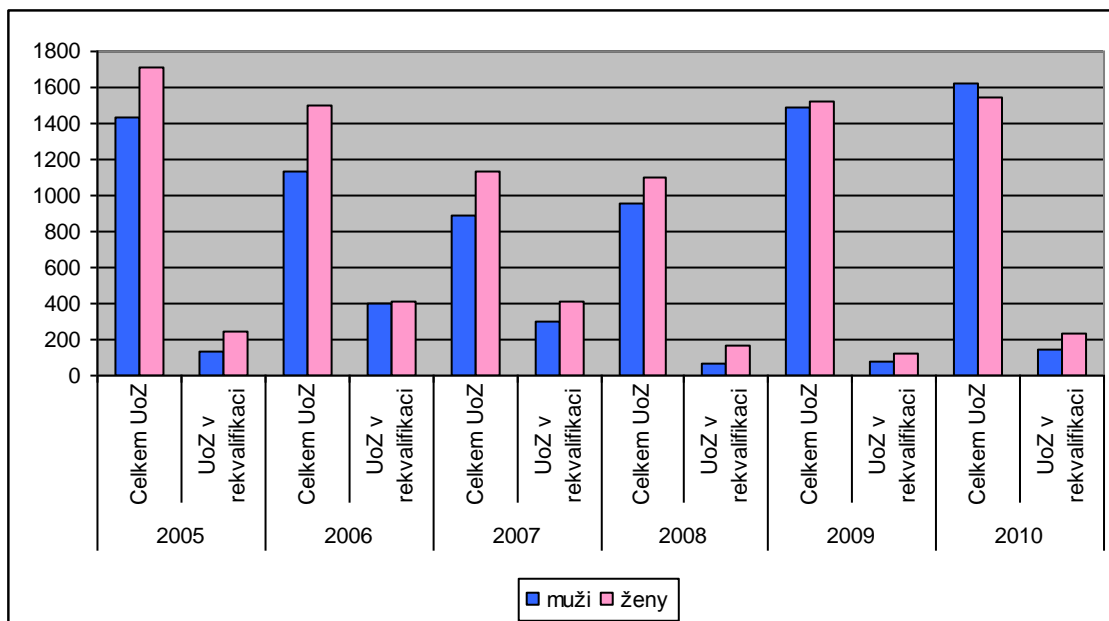
Graf 2: Struktura UoZ podle věku za celé sledované období 2005 – 2010
(v absolutních hodnotách)



Zdroj: Zprávy o situaci na TP v okrese Písek v roce 2005 – 2010 a Statistiky o rekvalifikacích 2005 - 2010 (vlastní zpracování)

Z uvedeného grafu je zřejmé, že věková struktura uchazečů účastných rekvalifikace odráží věkové rozložení všech uchazečů o zaměstnání. Toto pouze neplatí u UoZ ve věkové kategorii 50 a více let. Uchazečů s tímto věkem bylo za celé sledované období nejvíce (4 577), ale rekvalifikace se účastnil menší podíl (pouze 508 uchazečů) než je tomu u jiných věkových kategorií. Pokud se podíváme na věk do 19 let, tak zde z 639 uchazečů se rekvalifikace účastnilo 24,3 % (155) uchazečů. V této věkové skupině byl největší podíl rekvalifikovaných k celkovému počtu uchazečů v dané věkové struktuře. Z uvedeného se dá říci, že každý 4. uchazeč ve věku do 19 let byl účasten rekvalifikace. Druhý největší podíl (19,8 %) rekvalifikací u uchazečů byl u věku 30 – 39 let. Věk uchazečů vyřazených do 1 roku po rekvalifikaci odráží věkovou strukturu uchazečů, kteří byli zařazeni do rekvalifikace.

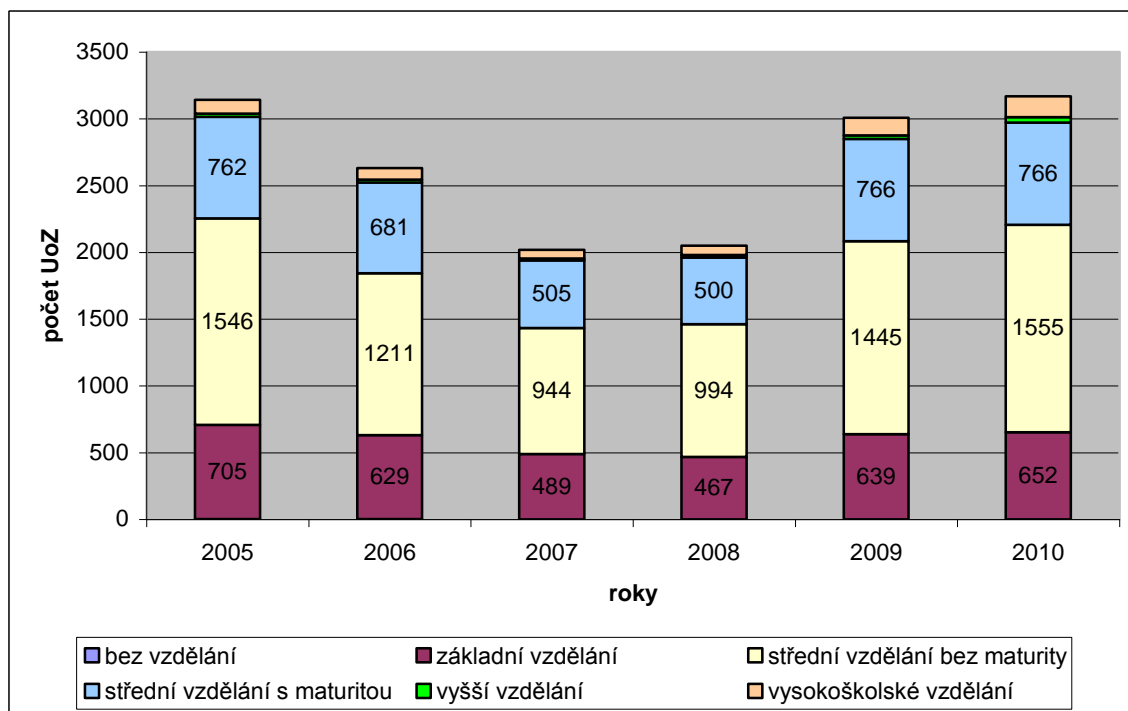
Graf. 3: Struktura UoZ podle pohlaví v období 2005 – 2010 (v absolutních hodnotách)



Zdroj: Zprávy o situaci na TP v okrese Písek v roce 2005 – 2010 a Statistiky o rekvalifikacích 2005 - 2010 (vlastní zpracování)

Jak je z grafu patrné mezi nezaměstnanými převládají ženy. To platí pro celkový počet uchazečů o zaměstnání tak i u účastníků rekvalifikací. Jediná výjimka je v roce 2010, kdy počet mužů (1 623) převyšuje počet žen (1 546). V roce 2009 se počet mužů (1 488) také dost přiblížil ženám (1 519). U rekvalifikací počet mužů nikdy nepřevýšil počet žen, pouze v roce 2006 byl rozdíl nejmenší. Do rekvalifikace bylo zařazeno 401 mužů a 407 žen.

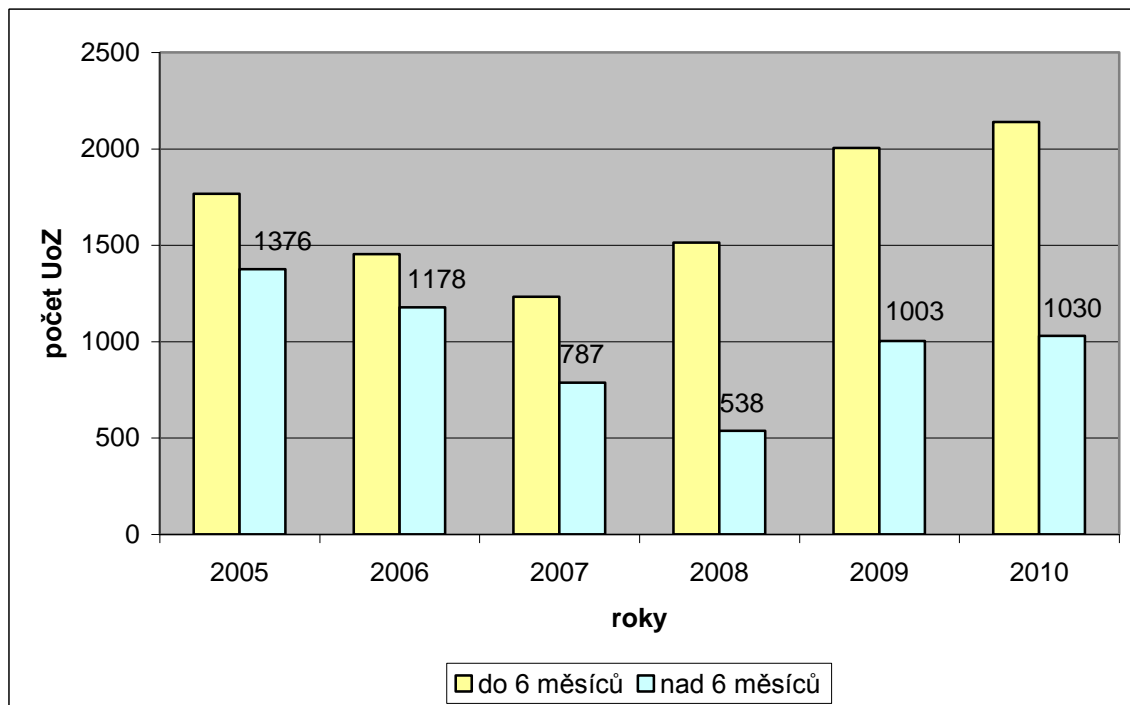
Graf 4: Struktura UoZ podle vzdělání 2005 – 2010 (v absolutních hodnotách)



Zdroj: Zprávy o situaci na TP v okrese Písek v roce 2005 – 2010 (vlastní zpracování)

Graf znázorňuje vzdělání u všech uchazečů. Největší podíl mají UoZ se středním vzděláním bez maturity (48 %). V roce 2005 tvořili UoZ s tímto vzděláním 49,2 % z celkového počtu v daném roce, v roce 2006 se jejich podíl snížil na 46 %. Od roku 2007 jejich podíl opět stoupal a v roce 2010 skončil na hodnotě 49,1 % z celkového počtu UoZ v daném roce. Celkově ve sledovaném období bylo jen 6 uchazečů, kteří neměli žádné vzdělání.

Graf 5: Struktura nezaměstnaných podle délky evidence v letech 2005 – 2010
(v absolutních hodnotách)



Zdroj: Zprávy o situaci na TP v okrese Písek v roce 2005 – 2010 (vlastní zpracování)

Graf číslo 5 vyjadřuje jak se v průběhu let měnil podíl krátkodobě a dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů. Největší podíl dlouhodobě nezaměstnaných UoZ byl v roce 2006, kdy bylo 1 178 uchazečů (44,8 %) v evidenci déle jak 6 měsíců. Naopak nejmenší podíl představovali v roce 2008, kdy bylo dlouhodobě nezaměstnaných 538 (26,2 %) a krátkodobě nezaměstnaných 1 513 (73,8 %).

Tabulka 4: Struktura dlouhodobě evidovaných uchazečů podle vzdělání 2005 – 2010
(v absolutních hodnotách)

Vzdělání	2005	2006	2007	2008	2009	2010
bez vzdělání	2	1	0	0	0	0
základní vzdělání	401	347	222	122	213	212
střední vzdělání bez maturity	636	523	353	261	482	505
střední vzdělání s maturitou	294	272	183	131	256	249
vyšší odborné vzdělání	10	3	2	5	9	13
vysokoškolské vzdělání	33	32	27	19	43	51
celkem	1376	1178	787	538	1003	1030

Zdroj: Zprávy o situaci na TP v okrese Písek v roce 2005 – 2010 (vlastní zpracování)

Z uvedené tabulky vyplývá, že největší skupinu dlouhodobě evidovaných uchazečů tvoří uchazeči se středním vzděláním bez maturity a to se po celé sledované období nemění. V letech 2005 až 2007 je také velké množství uchazečů se základním vzděláním. Od roku 2008 ale druhou nejpočetnější skupinou jsou uchazeči se středním vzděláním s maturitou.

Tabulka 5: Struktura volných míst na trhu práce v období 2005 – 2010 (v absolutních hodnotách)

Klasifikace zaměstnání (KZAM)	počet volných míst v roce					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1. Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	10	18	26	12	5	7
2. Vědečtí a odborní duševní pracovníci	26	30	35	35	5	6
3. Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech	39	79	107	47	28	35
4. Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	16	31	30	19	4	6
5. Provozní pracovníci ve službách a obchodě	27	70	84	61	22	14
6. Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech (kromě obsluhy strojů a zařízení)	7	6	12	4	2	1
7. Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři (kromě obsluhy strojů a zařízení)	124	310	317	89	36	61
8. Obsluha strojů a zařízení	97	213	418	92	45	37
9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	56	80	90	62	12	9
celkový počet prac. míst	402	837	1119	421	159	176

Zdroj: Zprávy o situaci na TP v okrese Písek v roce 2005 – 2010 (vlastní zpracování)

Při pohledu na tabulku volných míst je zřejmé, že nejvíce volných míst je nabízeno pro řemeslníky, kvalifikované výrobce a dále pro obsluhu strojů. Největší počet volných míst evidovaných na ÚP v Písku byl v roce 2007, poté nastává útlum počtu volných pracovních míst a v roce 2010 bylo nabízeno pouze 176 volných míst.

Tabulka 6: Požadavky na vzdělání u volných pracovních míst v letech 2005 – 2010 (v absolutních hodnotách)

Požadavek na vzdělání u volných pr. míst	v roce					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
bez vzdělání	0	0	0	0	0	0
základní vzdělání	164	286	550	170	68	68
střední vzdělání bez maturity	148	433	405	157	46	55
střední vzdělání s maturitou	68	95	129	80	34	47
vyšší vzdělání	3	2	2	4	2	1
vysokoškolské vzdělání	19	21	33	10	9	5
celkový počet prac. míst	402	837	1119	421	159	176

Zdroj: Zprávy o situaci na TP v okrese Písek v roce 2005 – 2010 (vlastní zpracování)

V roce 2005 bylo požadováno nejvíce základní vzdělání a to u 164 (41 %) volných míst. Tento trend můžeme pozorovat i v letech 2007 (49,2 %), 2008 (40,4 %), 2009 (42,8 %) a v roce 2010 (38,6 %). Druhým v pořadí co se týče požadavku na vzdělání bylo střední vzdělání bez maturity. Pouze v roce 2006 bylo nejvíce volných míst (51,7 %) určeno pro střední vzdělání bez maturity a vzdělání základní bylo požadováno u 286 (34,2 %) volných míst.

Tabulka 7: Přehled čerpání finančních prostředků na rekvalifikaci za období 2005 – 2010

Nástroj APZ - Rekvalifikace	rozpočet APZ v tis. Kč	Počet zahájených rekvalifikací	Průměrné výdaje na 1 účastníka (Kč)
Rok			
2005	3 114	380	8 195
2006	2 438	808	3 017
2007	1 226	711	1 724
2008	1 391	235	5 919
2009 — APZ	11	195	7 585
ESF OP LZZ	1 468		
2010 — APZ	0	384	6 635
ESF OP LZZ	2 548		
Celkem	12 196	2713	4 495

Zdroj: Zpráva o situaci na TP v okrese Písek v roce 2005 – 2010 (vlastní zpracování)

V tabulce jsou uvedeny finanční výdaje na rekvalifikace. Celkově za období 2005 – 2010 bylo profinancováno na rekvalifikace 12 196 000 Kč za 2 713 uchazečů. Průměrná cena, kterou ÚP Písek zaplatí za rekvalifikaci jednoho uchazeče je cca 4 500 Kč. Cena kurzu je závislá na jeho délce, odbornosti, počtu lidí v kurzu atd. Od roku 2008 lze čerpat prostředky i z OP LZZ, tato možnost byla využita až od roku 2009, kdy velká část kurzů byla zaplacená z tohoto programu a pouze 11 000 Kč šlo z prostředků státní politiky zaměstnanosti. V roce 2010 byla rekvalifikace uhrazena jen z OP LZZ a to částkou 2 548 000 Kč. Tabulka také ukazuje jak se zvyšují výdaje na rekvalifikace. Ačkoliv počet zahájených rekvalifikací od roku 2008 poklesl, výdaje tuto tendenci neměli. Nejlevněji se pořídili rekvalifikace v roce 2006 a 2007, naopak v roce 2005 bylo zaplacen 3 114 000 za 380 rekvalifikací (cca 8 200 Kč/rekvalifikace).

Tabulka 8: Věková struktura uchazečů o zaměstnání zařazených do rekvalifikace v letech 2005 – 2010

		Počet	věk				
			do 19	20-29	30-39	40-49	50 +
2005	do 6 m.	292	25	94	81	55	37
	nad 6 m.	88	7	28	25	17	11
	celkem	380	32	122	106	72	48
2006	do 6 m.	581	32	176	143	140	90
	nad 6 m.	227	13	69	56	55	35
	celkem	808	45	245	199	194	125
2007	do 6 m.	461	40	104	121	86	110
	nad 6 m.	250	22	56	65	47	60
	celkem	711	62	160	186	133	170
2008	do 6 m.	167	4	26	64	41	33
	nad 6 m.	68	1	11	26	16	13
	celkem	235	5	37	90	57	46
2009	do 6 m.	102	3	25	35	23	17
	nad 6 m.	93	2	22	32	21	15
	celkem	195	5	47	67	44	32
2010	do 6 m.	191	3	29	68	48	43
	nad 6 m.	193	3	29	68	49	44
	celkem	384	6	58	136	97	87

Zdroj: Statistiky o rekvalifikacích 2005 - 2010 (vlastní zpracování)

Z tabulky vyplývá, že největší počet uchazečů (784) se zúčastnilo rekvalifikace ve věku 30 – 39 let. Následuje věková skupina 20 - 29 let (669) a 40 – 49 let (597). Do rekvalifikace byli ve velkém počtu zařazeni i uchazeči ve věku 50 a více (508), kteří představují 18,7 % z celkového počtu uchazečů v rekvalifikaci. Pokud se podíváme na uchazeče v evidenci déle jak 6 měsíců, tak největší počet uchazečů měl věk 30 – 39 let. Celkového počtu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů, kteří prošli rekvalifikací (919), je zde poměrně velké zastoupení uchazečů nad 50 let a to 19,4 %.

Tabulka 9: Typ rekvalifikace podle délky evidence v letech 2005 – 2010

		Typ rekvalifikace								
		počet UoZ	specifická r. - pro D	specifická r. - pro THP	rozšíření kvalifikace	kurz IT	příprava na podnikání	jiná rekvalifikace	Celkem	
		%	731	156	1 324	328	55	119	2713	
		%	26,9%	5,8%	48,8%	12,1%	2,0%	4,4%	100,0%	
	délka evidence	počet	%	specifická r. - pro D	specif. r. - pro THP	rozšíření kvalifikace	kurz IT	příprava na podnikání	jiná rekvalif.	Celkem
2005	do 6 m.	292	76,8%	53	15	157	18	10	39	
	nad 6 m.	88	23,2%	16	4	47	6	3	12	
	celkem	380	100,0%	69	19	204	24	13	51	380
2006	do 6 m.	581	71,9%	157	30	337	28	6	23	
	nad 6 m.	227	28,1%	62	12	131	11	2	9	
	celkem	808	100,0%	219	42	468	39	8	32	808
2007	do 6 m.	461	64,8%	132	20	284	14	9	2	
	nad 6 m.	250	35,2%	72	11	154	7	5	1	
	celkem	711	100,0%	204	31	438	21	14	3	711
2008	do 6 m.	167	71,1%	40	19	42	42	1	23	
	nad 6 m.	68	28,9%	16	8	17	17	0	10	
	celkem	235	100,0%	56	27	59	59	1	33	235
2009	do 6 m.	102	52,3%	34	6	38	19	4	0	
	nad 6 m.	93	47,7%	31	6	35	18	4	0	
	celkem	195	100,0%	65	12	73	37	8	0	195
2010	do 6 m.	191	49,7%	59	12	41	74	5	0	
	nad 6 m.	193	50,3%	59	13	41	74	6	0	
	celkem	384	100,0%	118	25	82	148	11	0	384

Zdroj: Statistiky o rekvalifikacích 2005 - 2010 (vlastní zpracování)

Ve sledovaném období 2005 – 2010 bylo zahájeno 2 713 rekvalifikací. Nejvíce se jich uskutečnilo v roce 2006 (808), naopak nejméně v roce 2009 (195). V tabulce můžeme i najít rozložení rekvalifikací vzhledem k délce nezaměstnanosti. Jasně je zde ukázáno, že rekvalifikace se v hojném počtu účastní lidé s nezaměstnaností do 6 měsíců. Nejvíce krátkodobě nezaměstnaných bylo do rekvalifikace zařazeno v roce 2005 - 292 z 380 zahájených rekvalifikací připadá na uchazeče s evidencí do 6 měsíců (76,8 %). V roce 2009 a 2010 je tento poměr značně vyrovnaný, v roce 2010 se rekvalifikace zúčastnilo 50,3 % uchazečů s evidencí delší než 6 měsíců. Pokud se podíváme na typy rekvalifikací tak nejvíce se uchazeči účastnili kurzu rozšíření kvalifikace. Pouze v roce 2010 se 148 uchazečů zúčastnilo kurzu IT, kurz rozšíření kvalifikace v roce 2010 byl až

třetím místě jak u krátkodobě tak i dlouhodobě nezaměstnaných. Druhou nejčastěji absolvovanou rekvalifikací je specifická rekvalifikace se zaměřením na dělnické pozice.

Tabulka 10: Typ rekvalifikace podle vzdělání uchazečů v rekvalifikaci v období 2005 – 2010

		Typ rekvalifikace	specifická r. - pro D	specifická r. - pro THP	rozšíření kvalifikace	kurz IT	příprava na podnikání	jiná rekvalifikace	Celkem
		počet UoZ	731	156	1 324	328	55	119	2713
		%	26,9%	5,8%	48,8%	12,1%	2,0%	4,4%	100,0%
Vzdělání u	krátkodobě n.	ZŠ	56	12	101	25	4	9	208
		SV bez maturity	186	40	336	83	14	30	689
		SV s maturitou	213	45	386	96	16	35	790
		VOŠ	6	1	11	3	0	1	22
		VŠ	23	5	42	10	2	4	85
	dlouhodobě n.	ZŠ	29	6	53	13	2	5	108
		SV bez maturity	96	21	174	43	7	16	357
		SV s maturitou	107	23	194	48	8	17	397
		VOŠ	3	1	5	1	0	0	10
		VŠ	12	3	22	6	1	2	46
Celkem UoZ za období 2005 - 2010			bez vzdělání	ZŠ	SV bez maturity	SV s maturitou	VOŠ	VŠ	
16 021 z toho			6	3 581	7 695	3 980	146	613	

Zdroj: Zprávy o situaci na TP v okrese Písek v roce 2005 – 2010 a Statistiky o rekvalifikacích 2005 - 2010 (vlastní zpracování)

Z přehledu vyplývá, že téměř polovina uchazečů prošla kurzem – rozšíření kvalifikace (48,8 %), dále pak profesní rekvalifikací s návazností na dělnické práce (26,9 %) a kurzem IT na obsluhu osobních PC (12,1 %). Dále nám tabulka ukazuje, že velká část uchazečů se středoškolským vzděláním s maturitou prošla rekvalifikací na dělnické pozice a to jak u krátkodobě nezaměstnaných (213) tak i dlouhodobě nezaměstnaných (107). U kurzu přípravy na podnikání můžeme vidět, že je o něj poměrně velký zájem u krátkodobě nezaměstnaných uchazečů se středoškolským vzděláním bez maturity (14) i s maturitou (16). Necelých 10 % ze všech uchazečů se středoškolským vzděláním s maturitou, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní prošlo nějakým typem rekvalifikace, s tím to samým vzděláním, ale u krátkodobě nezaměstnaných je to už 19,9 % uchazečů.

Nejméně, podle vzdělanosti, se účastní uchazeči se základním vzděláním. Pouze 3 % ze všech uchazečů se základním vzděláním jsou dlouhodobě nezaměstnaní a byli zařazeni do rekvalifikace a 5,8 % je to u krátkodobé nezaměstnanosti. Když se na účast v rekvalifikaci podíváme podle délky nezaměstnanosti, tak rekvalifikace se celkem zúčastnilo 1794 uchazečů s evidencí kratší než 6 měsíců. Z toho 790 (44%) uchazečů mělo vzdělání s maturitou, 689 (38%) středoškolské vzdělání bez maturity a 208 (12 %) uchazečů základní vzdělání. U dlouhodobé nezaměstnanosti je pořadí stejné. Z 919 dlouhodobě nezaměstnaných se rekvalifikace se středoškolským vzděláním zúčastnilo 397 (43 %) uchazečů, středoškolské bez maturity mělo 357 (39 %) uchazečů a základní vzdělání 108 (12 %) uchazečů.

Tabulka 11: Vzdělanostní rozložení podle délky evidence před nástupem na rekvalifikaci v období 2005 - 2010

Celkem UoZ za období 2005 - 2010		bez vzdělání	ZŠ	SV bez maturity	SV s maturitou	VOŠ	VŠ
16 021 z toho		6	3 581	7 695	3 980	146	613
Délka evidence před rekvalifikací	počet UoZ	%	ZŠ	SV bez maturity	SV s maturitou	VOŠ	VŠ
do 3 m.	1076	60,0%	124	413	474	13	51
3 - 6 m.	718	40,0%	83	276	316	9	34
celkem	1794	100,0%	208	689	790	22	85
6 - 9 m.	368	40,0%	43	143	159	4	18
9 - 12 m.	178	19,4%	21	69	77	2	9
12 - 24 m.	207	22,5%	24	80	89	2	10
nad 24 m.	166	18,1%	20	65	72	2	8
celkem	919	100,0%	108	357	397	10	46
celkem UoZ v rekvalifikaci				2 713			

Zdroj: Zprávy o situaci na TP v okrese Písek v roce 2005 – 2010 a Statistiky o rekvalifikacích 2005 - 2010 (vlastní zpracování)

Tato tabulka porovnává délku nezaměstnanosti s nejvyšším dosaženým vzděláním. Krátkodobě nezaměstnaní uchazeči, kteří nastoupili na rekvalifikaci ve zkoumaném období tvořili 66,1 %, zbývajících 33,9 % tvoří uchazeči, kteří před nástupem na rekvalifikaci byli v evidenci déle jak 6 měsíců. Nejvíce byli do rekvalifikace zařazováni uchazeči, kteří mají středoškolské vzdělání s maturitou a to jak u krátkodobě

nezaměstnaných (790), tak i u dlouhodobě nezaměstnaných (397). Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči se středoškolským vzděláním s maturitou představují necelých 10 % (397) a se středoškolským vzděláním bez maturity 4,6 % ze vzdělanostní struktury všech UoZ ve sledovaném období. Ze všech vysokoškolsky vzdělaných uchazečů je 7,5 % (46) dlouhodobě nezaměstnaných a zúčastnilo se rekvalifikace. Uchazeči s vyšším vzděláním, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a prošli rekvalifikací představují 6,9 % (10) z celkového počtu uchazečů s tímto vzděláním. U uchazečů se základním vzděláním jsou to 3 %. Uchazeči, kteří prošli rekvalifikací a jejich nejvyšší vzdělání bylo základní (208) představují 5,8 % z celkového počtu uchazečů se základním vzděláním, u uchazečů se středoškolským vzděláním bez maturity (689) je to 9 %, středoškolské vzdělání s maturitou 19,9 % (790), uchazeči s vyšším vzděláním představují 15 % (22) a vysokoškoláci 13,9 % (85).

Tabulka 12: Délka rekvalifikace (v absolutních hodnotách)

Doba rekvalifikace	Počet UoZ za jednotlivé roky					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
do 1 týdne	15	57	32	10	6	8
nad 1 týden do 1 měsíce	200	508	413	131	84	235
nad 1 měsíc do 3 měsíců	84	170	222	83	88	126
nad 3 měsíce do 6 měsíců	59	59	39	11	17	15
nad 6 měsíců do 12 měsíců	22	14	5	0	0	0
nad 12 měsíců	0	0	0	0	0	0
celkem	380	808	711	235	195	384

Zdroj: Statistiky o rekvalifikacích 2005 - 2010 (vlastní zpracování)

Jak z tabulky vyplývá nejčastěji je realizována rekvalifikace v délce 1 týden až měsíc. Druhou nejčastější délkou rekvalifikace je 1 měsíc až 3 měsíce. Za celé sledované období nebyla žádná rekvalifikace delší jak 1 rok, v roce 2005 bylo realizováno 22 rekvalifikací s délkou 6 – 12 měsíců, v roce 2006 to bylo 14 a v roce 2007 už jen 5 rekvalifikací s touto délkou. Od následujícího roku se poskytovali rekvalifikace s maximální délkou do 6 měsíců.

Tabulka 13: Věková struktura podle délky evidence u umístěných uchazečů po rekvalifikaci

		věk	do 19	20-29	30-39	40-49	50 +	Celkem
2005	do 6 m.		8	55	63	41	23	256
	nad 6 m.		3	19	22	14	8	
2006	do 6 m.		22	134	118	113	60	623
	nad 6 m.		9	53	46	44	24	
2007	do 6 m.		19	67	53	40	39	323
	nad 6 m.		9	32	26	19	19	
2008	do 6 m.		13	32	57	44	36	274
	nad 6 m.		7	16	29	22	18	
2009	do 6 m.		1	12	31	22	18	114
	nad 6 m.		1	4	11	8	6	
2010	do 6 m.		2	31	55	42	31	288
	nad 6 m.		1	25	44	33	24	

Zdroj: *Statistiky o rekvalifikacích 2005 - 2010 (vlastní zpracování)*

Tabulka nám dává přehled o jednotlivých věkových skupinách uchazečů, kteří byli umístěni do 1 roku po úspěšné rekvalifikaci, s ohledem na délku evidence před rekvalifikací. V roce 2005, 2008 až 2010 se nejčastěji umístil uchazeč ve věku 30 – 39 let s krátkodobou nezaměstnaností před nástupem na rekvalifikaci. Pouze v roce 2006 a 2007 se umístilo více krátkodobě nezaměstnaných uchazečů ve věku 20 – 29 let. To samé můžeme pozorovat i u dlouhodobě nezaměstnaných. V letech 2007 až 2009 můžeme u dlouhodobě nezaměstnaných pozorovat, že v pořadí 3. nejvíce umisťovanou skupinou jsou uchazeči ve věku 50 a více let.

Tabulka 14: Porovnání typu absolvované rekvalifikace a dobou umístění po skončení rekvalifikace

Rok	Období	Počet	%	Typ absolvované rekvalifikace					
				specifická r. - pro D	specifická r. - pro THP	rozšíření kvalifikace	kurz IT	příprava na podnikání	jiná rekvalifikace
2005	do 3 m.	152	59,4%	23	13	69	0	3	43
	3 - 6 m.	66	25,8%	10	6	30	0	1	19
	6 - 9 m.	27	10,5%	4	2	12	0	1	8
	9 - 12 m.	11	4,3%	2	1	5	0	0	3
	celkem	256	100,0%	39	22	117	0	5	73
2006	do 3 m.	439	70,5%	97	20	282	6	9	24
	3 - 6 m.	131	21,0%	29	6	84	2	3	7
	6 - 9 m.	34	5,5%	8	2	22	0	1	2
	9 - 12 m.	19	3,0%	4	1	12	0	0	1
	celkem	623	100,0%	138	29	400	9	13	34
2007	do 3 m.	219	67,8%	73	14	117	8	3	4
	3 - 6 m.	64	19,8%	21	4	34	2	1	1
	6 - 9 m.	28	8,7%	9	2	15	1	0	1
	9 - 12 m.	12	3,7%	4	1	6	0	0	0
	celkem	323	100,0%	107	21	173	12	4	6
2008	do 3 m.	123	44,9%	35	3	66	8	4	7
	3 - 6 m.	66	24,1%	19	2	36	4	2	4
	6 - 9 m.	60	21,9%	17	2	32	4	2	4
	9 - 12 m.	25	9,1%	7	1	14	2	1	1
	celkem	274	100,0%	77	7	148	18	8	16
2009	do 3 m.	65	57,0%	14	11	19	17	0	3
	3 - 6 m.	34	29,8%	7	6	10	9	0	2
	6 - 9 m.	7	6,1%	2	1	2	2	0	0
	9 - 12 m.	8	7,0%	2	1	2	2	0	0
	celkem	114	100,0%	25	19	34	30	0	6
2010	do 3 m.	163	56,6%	56	11	37	51	8	0
	3 - 6 m.	87	30,2%	30	6	20	27	4	0
	6 - 9 m.	26	9,0%	9	2	6	8	1	0
	9 - 12 m.	12	4,2%	4	1	3	4	1	0
	celkem	288	100,0%	99	20	65	90	14	0

Zdroj: Statistiky o rekvalifikacích 2005 - 2010 (vlastní zpracování)

Z tabulky je zřejmé, že uchazeči jsou nejvíce umísťováni do 6 měsíců od skončení rekvalifikace. Nejlepší volbou je absolvování kurzu rozšíření kvalifikace, zde nejčastěji je umístění do 3 měsíců. V roce 2010 tomu je jinak, zde se jeví jako nejlepší zvolení

specifické rekvalifikace se zaměřením na dělnické pozice, po skončení této rekvalifikace bylo 86 uchazečů umístěno do 6 měsíců.

Tabulka 15: Porovnání délky evidence a typem rekvalifikace u uchazečů umístěných do 12 měsíců po skončení rekvalifikace

		Počet		%		Typ absolvované rekvalifikace				
						specifická r. - pro D	specifická r. - pro THP	rozšíření kvalifikace	kurz IT	příprava na podnikání
2005	do 6 m.	190	74,2%	29	16	87	0	4	54	
	nad 6 m.	66	25,8%	10	6	30	0	1	19	
	celkem	256	100,0%	39	22	117	0	5	73	
2006	do 6 m.	448	71,9%	99	21	288	6	9	24	
	nad 6 m.	175	28,1%	39	8	112	3	4	10	
	celkem	623	100,0%	138	29	400	9	13	34	
2007	do 6 m.	217	67,2%	72	14	116	8	3	4	
	nad 6 m.	106	32,8%	35	7	57	4	1	2	
	celkem	323	100,0%	107	21	173	12	4	6	
2008	do 6 m.	181	66,1%	51	5	98	12	5	11	
	nad 6 m.	93	33,9%	26	2	50	6	3	5	
	celkem	274	100,0%	77	7	148	18	8	16	
2009	do 6 m.	85	74,6%	19	14	25	22	0	4	
	nad 6 m.	29	25,4%	6	5	9	8	0	2	
	celkem	114	100,0%	25	19	34	30	0	6	
2010	do 6 m.	161	55,9%	55	11	36	50	8	0	
	nad 6 m.	127	44,1%	44	9	29	40	6	0	
	celkem	288	100,0%	99	20	65	90	14	0	

Zdroj: Statistika o rekvalifikacích 2005 - 2010 (vlastní zpracování)

Tabulka nám ukazuje, že nejčastěji uchazeči, kteří po rekvalifikaci si našli zaměstnání byli krátkodobě nezaměstnaní. V roce 2009 tvořili krátkodobí uchazeči skoro 75 % ze všech uchazečů, kteří byli v tom roce sledováni po skončení rekvalifikace, obdobné to bylo v roce 2005 (74,2 %) a 2006 (71,9 %). Akorát v roce 2010 je poměr mezi dlouhodobě (44,1 %) a krátkodobě (55,9 %) nezaměstnanými, kteří prošli rekvalifikací a umístili byl dost vyrovnaný. Spojení krátkodobé nezaměstnanosti a

absolvování rozšíření kvalifikace přispělo k návratu na trh práce. V roce 2010 byla nejlepší kombinace krátkodobá nezaměstnanost a specifická rekvalifikace na dělnické profese (55 ze 161) a pak teprve rozšíření kvalifikace (36 ze 161). U dlouhodobé nezaměstnanosti je trend úplně stejný, jen s menším početním zastoupením.

5 Diskuse

Cílem této práce bylo zmapovat účinnost rekvalifikací u dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů na území okresu Písek. Dále zda realizované rekvalifikace odrážejí poptávku trhu práce.

Rekvalifikace jako jeden z nástrojů aktivní politiky trhu práce je zaměřen na zvýšení kvalifikace a tím i zlepšení uplatnitelnosti uchazeče o zaměstnání na trhu práce. V současné době je celoživotní vzdělávání jedním z nejdůležitějších faktorů ovlivňujících zaměstnatelnost (Stupnytskyy, 2011). A právě rekvalifikace je neformální formou dalšího vzdělávání.

Ve výzkumu byly zpracovány data o 16 021 uchazečích, kteří v období 2005 až 2010 byli evidováni na ÚP Písek. V průběhu tohoto období různě kolísala míra nezaměstnanosti což byl důsledek změn na trhu práce a to také ovlivnilo aktivní politiku zaměstnanosti. Ve sledovaném období bylo do rekvalifikačních kurzů zařazeno celkem 2 713 uchazečů, tj. 16,9 % ze všech uchazečů. V roce 2009 měl možnost se rekvalifikace zúčastnit téměř každý 15. uchazeč, což bylo z celého období nejvíce.

Ve sledovaném období byla největší nezaměstnanost v 1. čtvrtletí 2006 – 8,8 %, od tohoto roku míra nezaměstnanosti postupně klesala až do poloviny roku 2008, kdy se začala projevovat ekonomická krize a nezaměstnanost začala opět růst. „Lze očekávat, že ekonomická recese ještě více přispěje k rozevírání nůžek mezi nízkokvalifikovanými a tedy nízkopříjmovými skupinami a skupinami s vyšší mírou lidského kapitálu a zaměstnatelnosti (Horáková, 2011, s.3).“

Podíl evidovaných uchazečů nad 6 měsíců v průběhu sledovaného období kolísal v závislosti na míře nezaměstnanosti. Největší podíl zaujímali dlouhodobě nezaměstnaní v roce 2006 (44,8 %), nejméně pak v roce 2008 (26,2 %) z celkového počtu nezaměstnaných v daném roce. Pokud se ale zaměříme na podíl velmi dlouhodobě nezaměstnaných (24 a více měsíců) tak v roce 2005 tvořili 17,5 %, v roce 2006 dokonce 20,1 %, a v roce 2007 17,4 %. V roce 2008, kdy i míra nezaměstnanosti byla nejmenší, tvořil jejich podíl na nezaměstnaných v daném roce 9 %, v roce 2009 se snížil podíl na pouhých 5,5 %. V roce 2010 je už viditelný dopad krize a podíl se začíná opět zvedat.

Nezaměstnanost nabývá na problému pokud se jedná o dlouhodobou nebo o opakovanou nezaměstnanost. Přináší to spoustu problémů jak pro jedince tak i pro společnost, proto v rámci Evropské strategie zaměstnanosti je kladen důraz na vytváření programů pro dlouhodobě nezaměstnané (Horáková, Hora, Vyhlídal, 2010). Dlouhodobá nezaměstnanost je často spojena s určitou skupinou nezaměstnaných, kteří se vyznačují určitými znaky jako je nekvalifikovanost, vyšší věk, ženy pečující o malé děti a příslušníci menšin. Mezi další důvody jejich neúspěchů na trhu práce patří také diskriminace ze strany zaměstnavatele, nedostatečný lidský a sociální kapitál, slabá motivace k práci, ... (Hora, et al., 2009). Délka evidence u uchazečů v rekvalifikaci hraje významnou úlohu. Jak z výzkumu vyplývá do rekvalifikací jsou častěji zařazováni uchazeči s délkou evidence do 6 měsíců (1794) než uchazeči s evidencí nad 6 měsíců (919). Do roku 2008 je znatelný rozdíl mezi krátkodobě a dlouhodobě nezaměstnanými, 70 % zařazených do rekvalifikace v letech 2005 - 2008 tvořili krátkodobě nezaměstnaní. V roce 2009 a 2010 byli do rekvalifikace zařazováni krátkodobě i dlouhodobě nezaměstnaní stejným podílem. U krátkodobě nezaměstnaných uchazečů lze předpokládat dosud nezhodnocené znalosti a zkušenosti, pracovní a další návyky, větší aktivitu a motivovanost při hledání práce než u dlouhodobě nezaměstnaných. Čím déle je člověk bez práce, tím jeho schopnosti a znalosti se ztrácejí. Díky tomu je u krátkodobě nezaměstnaných větší šance na nalezení práce (Stupnytskyy, 2011). Jak konstatuje Kuchař (2003), tak dalším pozitivem, proč do rekvalifikace raději zařazovat krátkodobě nezaměstnané uchazeče je skutečnost, že čím delší je nezaměstnanost tak člověk začíná tento stav vnímat jako normální. Zvykne si na volný čas, omezené finanční zdroje a rezignuje na to, že by si mohl najít práci. Přesto mezi dlouhodobě nezaměstnanými najdeme 2 odlišné skupiny. Jedna přijme dlouhodobou nezaměstnanost za normální stav, ale ta druhá skupina bez ohledu na délku nezaměstnanosti stále hledá práci a je ochotna proto něco obětovat (Kuchař, 2003). V rámci projektů OP LZZ dochází od roku 2007 k větší cílenosti na dlouhodobě nezaměstnané a to převážně na uchazeče v evidenci déle jak 24 měsíců. Tato cílenost může posílit jejich motivaci k hledání si práce, a hlavně zabránit dlouhodobému znehodnocování lidského kapitálu (Horáková, Hora, Vyhlídal, 2010).

Struktura nezaměstnaných podle pohlaví (graf č. 3) ukázala větší převahu nezaměstnaných žen. Pouze v roce 2009 a 2010 dochází k vyrovnání mužů a žen vlivem hospodářské krize. Tento samý vývoj můžeme najít i u uchazečů zařazených do rekvalifikace. Ze šetření ČSÚ (2011) vyplývá, že od roku 2004 se zvyšovala zaměstnanost v sekundárním sektoru (průmysl a stavebnictví) a pro tento sektor je typická vysoká zaměstnanost mužů, proto vlivem hospodářské krize v roce 2009 se zvýšila i nezaměstnanost mužů. Naopak ženy jsou více zaměstnány v sektoru služeb (ČSÚ, 2011).

„Studie současných evropských pracovních trhů ukazují na stále markantnější nesoulad mezi pracovními místy a pracovní silou v oblasti vzdělání/kvalifikace. Vývojové tendence na trhu práce totiž dlouhodobě přispívají k marginalizaci a vytěsňování nekvalifikované či nízkokvalifikované pracovní síly z pracovního trhu, způsobené na jedné straně stále velmi silným zastoupením kategorie osob s nízkým vzděláním v celkové populaci, na druhé straně také výrazným trvalým poklesem počtu pracovních míst nevyžadujících vyšší či specifické vzdělání. Lidé s nízkou kvalifikací tak stále méně participují na pracovním trhu ... a naopak se tato skupina lidí výrazně častěji podílí na nezaměstnanosti, často dlouhodobě či opakovaně (Horáková, Hora, Vyhlídal, 2010, s.50-51).“ Ve vzdělanostní struktuře nezaměstnaných (graf č. 4) převládali uchazeči se středoškolským vzděláním bez maturity (48 %), následovalo střední vzdělání s maturitou (24,8 %) a třetí v pořadí základní vzdělání. Pro porovnání v České republice v letech 2002 až 2009 se podíl lidí se středním vzděláním bez maturity snížil z 37,4 % na 35,8 %, naopak podíl středoškolského vzdělání s maturitou v roce 2009 se zvýšil až na 33,9 % (ČSÚ, 2011). V tabulce č. 4 bylo znázorněno vzdělání uchazečů, kteří jsou v evidenci déle jak 6 měsíců. Z tabulky je zřejmé, že tyto uchazeči mají nejčastěji vzdělání opět středoškolské bez maturity, poté základní vzdělání a třetím v pořadí je střední vzdělání s maturitou. V roce 2008 je na druhém místě středoškolské vzdělání s maturitou (131), ale těsně za ním je základní vzdělání (122). V následujících letech se pak zvyšuje podíl dlouhodobě nezaměstnaných se středním vzděláním s maturitou. Počty vysokoškoláků či absolventů VOŠ jsou zanedbatelné.

V průběhu let 2005 – 2010 bylo nejvíce požadované vzdělání u volných míst – základní (tabulka č. 6). Podíl tohoto vzdělání u volných míst se pohyboval okolo 40 % v průměru v daném roce. V roce 2007 bylo základní vzdělání požadované dokonce u 49,2 % z nabízených 1119 volných míst. Pouze v roce 2006 byl největší počet volných míst se středoškolským vzděláním bez maturity (51,7 %).

Vzdělanostní struktura uchazečů zařazených do rekvalifikace byla odlišná. Do rekvalifikace byli spíše zařazováni uchazeči se středním vzděláním s maturitou a to jak u dlouhodobě tak i krátkodobě nezaměstnaných. Ale hned za nimi to jsou uchazeči se středním vzděláním bez maturity. „Jak zjistil Tvrdý (2006, cit. dle Horáková, 2011), v české populaci totiž s klesající úrovní vzdělání klesá i optimismus s ohledem na přínosy vzdělání ... (Horáková, 2011, s. 5).“ U lidí, kteří mají nejvýše vzdělání střední bez maturity převažuje postoj, že určité vzdělání nemusí škodit, ale nepovažují vzdělání za něco, co by je zajistilo, tím i motivace ke zlepšení lidského kapitálu v průběhu života se snižuje. Jiný výzkum zase ukázal, že lidé s vyšším lidským kapitálem mají tendenci svůj kapitál zvyšovat (Horáková, 2011). Dle výzkumu Stupnytského (2011) mezi účastníky vzdělávání je nižší podíl mužů a vyšší úroveň vzdělání než u těch co se vzdělávání neúčastní. U lidí s vyšším vzděláním totiž existuje větší pravděpodobnost jejich účasti ve vzdělávání (Stupnytskyy, 2011). Nejčastěji bývají rekvalifikace zacíleny na uchazeče se středním vzděláním, za to na uchazeče se základním vzděláním se moc rekvalifikace nezaměřují, což může být snahou úřadů práce zařadit do rekvalifikací méně problémové uchazeče (tzv. creaming-off efekt) (Sirovátka, et al., 2004). U našeho vzorku rekvalifikovaných uchazečů se také objevily tendence zařazovat uchazeče podle stupně vzdělání. Z celkového počtu uchazečů se středoškolským vzděláním s maturitou (3 980) bylo 29,8 % zařazeno do rekvalifikace, následovala skupina absolventů VOŠ a vysokých škol. Uchazeči se středoškolským vzděláním bez maturity (7 695) představovali 13,6 % a se základním vzděláním (3 581) prošlo rekvalifikací jen 8,8 %.

U celkového počtu dlouhodobě nezaměstnaných (919) uchazečů, kteří prošli rekvalifikací bylo 43,2 % (397) středoškolsky vzdělaných s maturitou, výuční list mělo 38,8 % (357) a základní vzdělání mělo 11,8 %. Jak uvádí Sirovátka, et al. (2004) rekvalifikace jsou zacíleny nejčastěji na uchazeče se středoškolským vzděláním. Z toho

vyplývá, že „... čím vyššího vzdělání nezaměstnaný dosáhl, tím vyšší je pravděpodobnost účasti v rekvalifikaci (Sirovátka, et al., 2004, s. 17).“ V souvislosti se vzděláním je také potřeba brát v úvahu věk. U mladých lidí by mělo být podporováno dokončení vzdělání. U starších by na druhou stranu mělo být podporováno zařazení do vzdělávacích a výcvikových programů (Horáková, Horák, Vyhlídal, 2010).

Věk opravdu hraje při výběru do rekvalifikací významnou roli. Věkové rozložení nezaměstnaných a uchazeči, kteří byli zařazení do rekvalifikace je značně rozdílné. V celkové struktuře nezaměstnaných převládají uchazeči s věkem nad 50 let (4 577) a nejmenší zastoupení má skupina ve věku do 19 (639). V této skupině jsou nejvíce zastoupení absolventi. U rekvalifikací je pořadí zcela obrácené. Uchazeči ve věku do 19 let jsou do rekvalifikačních kurzů zařazováni častěji – 155 (24,3 %). Naopak uchazeči s věkem nad padesát let, kterých je nejvíce, tak z nich je zařazeno do rekvalifikace pouhých 11 %. Jak uvádí Sirovátka, et al. (2004) cílenost rekvalifikací je zaměřena na mladistvé a absolventy ve srovnání s jejich poměrným zastoupením ve struktuře nezaměstnaných. Existují však rozdíly v cílenosti rekvalifikací na mladé podle nezaměstnanosti v okresech. Absolventi jsou pravděpodobně do rekvalifikací zařazováni kvůli své motivovanosti. V rekvalifikačních kurzech proto mají největší zastoupení lidé do 24 let. S rostoucím věkem pak ale možnost účasti v rekvalifikaci klesá (Sirovátka, et al., 2004). V důsledku demografického stárnutí skupina starších osob na trhu práce se zvětšuje a z ekonomických důvodů je důležité aby participovala na trhu práce. Přesto tato skupina je velice znevýhodňována z důvodu nižší kvalifikace, častějších zdravotních problémů, menší fyzické výkonnosti apod. (Horáková, Hora, Vyhlídal, 2010). Na druhou stranu někteří uchazeči o rekvalifikaci ani neuvažují právě z důvodu vyššího věku. Mají za to, že při tak krátké pracovní perspektivě se jim nevyplatí rekvalifikace nebo změna stávající kvalifikace (Hora, 2008).

U našeho vzorku dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů v rekvalifikaci (919) se podle věku nejvíce účastnila věková kategorie 30 – 39 let (272). Druhou skupinou v pořadí byli uchazeči ve věku 20 – 29 let (216). V této skupině se opět objevují absolventi. Uchazeči do 19 let zde představují pouze 5 % ze všech dlouhodobě nezaměstnaných a zároveň necelá 2 % ze všech uchazečů v rekvalifikaci. Uchazeči

s evidencí nad 6 měsíců a ve věku 50 a více let představují 19,4 %. Podíl starších osob na dlouhodobé nezaměstnanosti je poměrně velký a proto by se měli rekvalifikace více orientovat na starší osoby a podporovat boj proti diskriminaci této skupiny (Horáková, Horák, Vyhlídal, 2010).

Přesto i zde je vidět, že se upřednostňují mladší věkové kategorie. Ve věku do 19 let podstoupilo rekvalifikaci 49 dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů, tj. 7,7 % z celkového počtu nezaměstnaných v tomto věku. Dlouhodobě nezaměstnaní ve věku nad 50 let představují 3,8 % z celkového počtu nezaměstnaných ve věku nad 50 let.

Jak již bylo zmíněno výše, tabulka č. 6 ukázala, že největší počet volných míst ve sledovaném období požadovalo minimálně základní vzdělání. Pouze v roce 2006 byla větší nabídka volných míst se středoškolským vzděláním bez maturity. Když se podíváme na strukturu volných míst podle klasifikace zaměstnání (KZAM, od roku 2011 nahrazeny CZ-ISCO) tak nejvíce nabízených míst bylo ve skupině řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři a ve skupině obsluha strojů a zařízení. Nejméně pak ve skupině kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech. Nabídka volných míst podle klasifikace zaměstnání vlastně odráží průmyslový charakter (strojírenství, elektrotechnický průmysl, automobilový, ...) okresu Písek a převažují tedy nabídky na dělnické pozice. Díky hospodářské krizi od roku 2008 je vidět na počtu volných pracovních míst právě útlum průmyslové výroby. Velký pokles míst je také zaznamenám ve skupině pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.

V rámci rekvalifikací bylo Úřadem práce v Písku nabízeno v průběhu let 2005 – 2010 několik typů rekvalifikací. Přesto o 2 typy rekvalifikací projevovali uchazeči největší zájem. První z nich byl kurz rozšíření kvalifikace, které ho se účastnilo 48,8 % rekvalifikovaných uchazečů. Druhým nejžádanějším typem rekvalifikace byla specifická rekvalifikace s návazností na dělnické profese (např.: prodavačské práce, dřevorubec, zednické a zahradnické práce, zkoušky na vysokozdvížné vozíky, svářečské průkazy, ...). Rozšíření kvalifikace se týká rozšíření dosavadní kvalifikace (profesní průkaz, tvorba www stránek, atd.).

Většina nabízených rekvalifikačních programů jsou programy, které rozšiřují kvalifikaci. Těmito programy procházejí nezaměstnaní, kteří ztratili kontakt s trhem

práce (ženy po mateřské dovolené, osoby starší 50 let) (Kulhavý, Sirovátka, 2008). Rekvalifikace, které rozvíjejí dovednosti uplatnitelné ve větším počtu zaměstnání (např.: počítače) jsou velice důležité pro starší nezaměstnané, kteří nemají v daném oboru ani základní dovednosti, protože poznatky nebyly součástí běžného vzdělání (Hora, 2008). Další skupinou jsou profesní rekvalifikace pro dělníky a pro technicko hospodářské pracovníky, které jsou určeny pro nezaměstnané procházející strukturální změnou (Kulhavý, Sirovátka, 2008).

V roce 2010 nebyla nejfrekventovanější rekvalifikací nabízenou Úřadem práce v Písku rozšíření rekvalifikace, ale kurz IT. Pokud se podíváme na zvolené typy rekvalifikace podle délky nezaměstnanosti, není zde zřejmé, že krátkodobě nezaměstnaní by volili jiný typ rekvalifikace než dlouhodobě nezaměstnaní. Otázkou zde je, zda při volbě typu rekvalifikace má uchazeč dostatek informací o tom co způsobuje jeho setrvávání v evidenci, nebo se jen řídí radami zprostředkovatele. Zprostředkovatel při volbě typu rekvalifikace může vycházet i z předchozích rozhodnutí, která se mu v minulosti osvědčila. Volba typu rekvalifikace může být také spojena s tím, že bez ohledu na délku evidence využijí nezaměstnaní možnost se nějakého kurzu zúčastnit. Hora (2008) uvádí, že u dlouhodobě nezaměstnaných se můžeme setkat s tzv. *rezignační rekvalifikační strategií*. Tato strategie obsahuje záměr uchazeče přihlásit se do rekvalifikace kvůli podpoře při rekvalifikaci a zároveň postoj, že být v rekvalifikaci je lepší než být nezaměstnaný. Rekvalifikace je určitou jistotou zajištění na určité období a navíc i legitimizuje nezaměstnanost. Přesto pro určitou skupinu dlouhodobě nezaměstnaných je rekvalifikace jedinou dostupnou možností jak svůj stav změnit a umístit se na trhu práce. Tyto osoby projevují o rekvalifikaci velký zájem (Hora, 2008).

Jednotlivé úřady práce zpracovávají zásady pro financování nástrojů APZ pro daný rok. K žádosti o poskytnutí nástroje APZ se vyjadřuje poradce pro zprostředkování, vedoucí odd. poradenství ke zprostředkování, příslušní pracovníci trhu práce. Tyto žádosti jsou posuzovány podle zákona o zaměstnanosti a prováděcích předpisů, situace na trhu práce, momentálního stavu rozpočtových prostředků a dle zpracovaných zásad. Nástroje APZ jsou uplatňovány až po vyčerpání všech možností zprostředkování. Při

posuzování vhodnosti rekvalifikace se přihlíží ke zdravotnímu stavu, posouzení vhodnosti či nevhodnosti dosavadní kvalifikace pro trh práce a vhodnost doplnění dovedností a vědomostí pro trh práce k již získané kvalifikaci (ÚP, 2010). Dle normativní instrukce č. 36/2009 byli do rekvalifikace v roce 2010 doporučováni uchazeči podle § 33 zákona o zaměstnanosti, absolventi škol a uchazeči, kteří byli propuštěni v důsledku ekonomické krize a nemohou se na trhu práce uplatnit. Rekvalifikace by měly pružně reagovat na aktuální nabídku volných míst a měly by být podporovány rekvalifikace s praktickou částí výuky a profesní rekvalifikace pro konkrétní uplatnění na trhu práce (Normativní instrukce č. 36/2009). Pro období roku 2011 - 2012 normativní instrukce č. 1/2011 dále upravuje poskytnutí rekvalifikace. A to tak, že rekvalifikace smí být poskytnuta uchazeči 1x v období 3 let (Normativní instrukce č. 1/2011).

Ve sledovaném období byla délka rekvalifikace nejčastěji mezi 1 týdnem až 1 měsícem. „Gallie (2001, cit. dle Hora, 2008) upozorňuje, že pokus vycvičit nezaměstnané v nových dovednostech během poměrně krátké doby může mít pouze omezené výsledky vzhledem k tomu, že tito lidé strávili poměrně dlouhá období bez toho, aby se učili nové věci či jen udržovali své schopnosti se učit (Hora, 2008, s. 128).“

Nyní si ukážeme které tři konkrétní rekvalifikační kurzy realizované ÚP Písek byli nejžádanější v jednotlivých letech. V roce 2005 se 100 uchazečů zúčastnilo kurzu *Kompletní obsluha PC*, 69 *Základy obsluhy osobního počítače*, 38 uchazečů kurzu *Asistent*. V roce 2006 se 86 uchazečů účastnilo kurzu *Specifické dovednosti základní*, 80 uchazeček prošlo kurzem *Šička* a 53 uchazečů *Komplexní obsluhy PC*. V roce 2007 byl nejžádanější kurz *Specifické sociální dovednosti pracovníků v průmyslovém odvětví* (110), *Obsluha osobních počítačů* (95), *Pracovník sociálních služeb – pečovatel* (58). Rok 2008 - *Obsluha osobních počítačů* (60), *Obsluha osobního počítače a právní a ekonomické minimum* (27), *Pracovník sociální péče - přímá obslužná péče* (22). V roce 2009 byla většina rekvalifikací hrazená z prostředků ESF - *Obsluha osobního počítače* (37), *Pracovník sociální péče – pečovatel* (15), *Účetnictví* (12). Rok 2010 hodně podobný jako rok 2009 - *Obsluha osobního počítače* (111), *Obsluha elektrovozíku a motovozíku* (25), *Kvalifikační kurz Pracovník v sociálních službách* (24).

Pokud srovnáme požadavky u volných míst a typy rekvalifikací, tak zde není přímo soulad s požadavky trhu práce. Trh nabízí velký počet pracovních míst pro řemeslníky a dělníky ve výrobě. Když se podíváme na počet účastníků jednotlivých rekvalifikací, vidíme jasnou převahu kurzu na obsluhu osobního počítače. Dnes mezi základní dovednosti sice zařazujeme uživatelskou znalost práce na počítači, ale nakolik jsou počítače nutné na dělnické profese v průmyslové výrobě, to je diskutabilní. Ve velkém je zde i zastoupen kurz Pracovník sociální péče. Tento fakt může být způsoben vyšším počtem nezaměstnaných žen nebo i tím, že od roku 2007 je v platnosti zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách. Ten mimo jiné i upravil odbornou způsobilost pracovníka v sociálních službách. Úřad práce zde mohl zareagovat na případnou novou poptávku po pracovnících v sociálních službách a alespoň tak trochu zlepšit uplatnění žen na trhu práce. V roce 2007 byla největší poptávka po pracovnících v průmyslu na což nabídka rekvalifikací zareagovala.

Dle studie Hory, et al. (2009) nejefektivnější na odchod z evidence je profesní rekvalifikace pro dělníky a TH pracovníky. Naopak nejhorší efekt na odchod z evidence má absolvování kurzu IT (Hora, et. al., 2009).

Efekty pracovního výcviku a vzdělávání nejsou v kratším časovém horizontu příliš vysoké, ale s prodlužující se dobou podíl účastníků rekvalifikací v evidenci úřadu práce klesá (Horáková, Hora, Vyhlídal, 2010). Úřady práce sledují účinnost rekvalifikací tím, že po skončení rekvalifikace po dobu 12 měsíců dále sledují uchazeče zda a jakým způsobem opustil evidenci či ne. Pro náš výzkum jsme si vybrali uchazeče, kteří do 12 měsíců po úspěšném skončení rekvalifikace byli umístěni. U uchazečů sledovaných do 12 měsíců po rekvalifikaci byla sledována 83% úspěšnost umístění na trhu práce. Což ukazuje, že rekvalifikace jako nástroj APZ jsou poměrně účinné.

Z výzkumu je patrné, že s ohledem na věk a na délku evidence před zařazením na rekvalifikaci se jeví jako optimální věk 30 – 39 a krátkodobá nezaměstnanost. Důležité se i jeví zvolení typu rekvalifikace. Nejlepší je rozšířit si svojí stávající kvalifikaci o další dovednosti a znalosti. Další dobře zvolenou rekvalifikací byla specifická rekvalifikace se zaměřením na dělnické pozice, což odráží poptávku trhu práce.

Celkově kratší čas nezaměstnanosti je pozitivním faktorem při hledání zaměstnání. Pokud zájemce o pracovní místo projeví snahu v období své krátké nezaměstnanosti se dále zlepšovat a vzdělávat se, má to vliv i na přístup potenciálního zaměstnavatele k uchazeči. Jak prokázal výzkum, po úspěšném ukončení rekvalifikace se uchazeči nejčastěji umisťují do 6 měsíců (85,7 %), z toho nejvíce v prvních 3 měsících a to bez ohledu na předchozí délku evidence. S prodlužující se dobou od skončení rekvalifikace se i možnosti uplatnění na trhu práce snižují. Z tohoto důvodu je také nutné aby nabídka rekvalifikačních kurzů pružně reagovala na změny na trhu práce.

Podle Hory, et al. (2009) „pozitivní přínos rekvalifikací se (dle typu) projevuje spíše až v delším časovém období (přibližně po půl roce), zejména se pozitivně jeví dopad nespécifických rekvalifikací, a také profesních rekvalifikací pro D a pak i THP (Hora, et al., s. 47)“.

„Efekty APZ nejsou ovlivněny pouze kvalitou programu, jeho délkou či finančními možnostmi, ale i dalšími aspekty, které se týkají osobních charakteristik a situace konkrétního účastníka (např. načasování programu, výše lidského kapitálu, individuální potřeby) (Soukup, Michalička, Kotíková, 2009).“ V současné praxi jsou do rekvalifikací zařazováni motivovaní a méně problémoví uchazeči. Často tak dochází, že se do rekvalifikace dostane uchazeč, který by to ještě nepotřeboval.

Na základě výsledků můžeme stanovit faktory, které ovlivňují zařazení či nezařazení do rekvalifikačních kurzů.

Jako protektivní faktory byly zjištěny tyto 3 následující - prvním z nich je stupeň vzdělání. Prokazatelně výzkum ukázal, že stupeň vzdělání při výběru do rekvalifikace hraje roli. Uchazeči, kteří dosáhli minimálně středoškolského vzdělání mají rozhodně větší šanci se zúčastnit rekvalifikačních kurzů. Další důležitou roli hrají věk uchazeče. Pro rekvalifikace se jeví jako ideální uchazeč ve věku do 30 let. Posledním protektivním faktorem je samotná délka evidence. Ukázalo se, že rekvalifikace se ponejvíce účastní uchazeči s evidencí do 6 měsíců.

A jako rizikové faktory byly stanoveny - věková kategorie 50 a více let. U této skupiny se ukázalo, že ačkoliv její zastoupení ve struktuře uchazečů je velké, tak rekvalifikací projde pouze 11 % uchazečů z této věkové skupiny. Dalším limitujícím

faktorem bylo stanoveno nízké vzdělání. Ukázalo se, že do rekvalifikací nejsou příliš zařazováni uchazeči se základním vzděláním. Dává se přednost uchazečům s vyšším vzděláním. Mezi poslední faktor, který ovlivňuje zařazení do rekvalifikace je dlouhodobá evidence na úřadě práce. Ukázalo se, že čím delší je evidence, tím klesá možnost uchazeče se zúčastnit rekvalifikačního kurzu. Zajímavé je, že nekvalifikovanost a vyšší věk jsou rizikové pro vznik dlouhodobé nezaměstnanosti, přesto se ve výzkumu ukázalo, že uchazeči s těmito znaky nejsou příliš často zařazováni do rekvalifikace. Naopak rekvalifikace se účastní lidé, které přímo ještě dlouhodobá nezaměstnanost neohrožuje a možnost uplatnění na trhu práce je pro ně rozhodně větší než u lidí v dlouhodobé nezaměstnanosti.

Rekvalifikace jako nástroj aktivní politiky nezaměstnanosti se jeví celkově jako účinný nástroj. Rekvalifikaci jako jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podstupuje značná část uchazečů o zaměstnání (cca 17 % z našeho vzorku) a v období 2005 – 2010 bylo umístěno 1 878 uchazečů do 12 měsíců po absolvování rekvalifikace realizované ÚP v Písku. Na rekvalifikace v okrese Písek bylo v letech 2005 – 2010 vynaloženo 12 196 000 Kč. Uchazeči po absolvování rekvalifikace se zvyšuje úspěšnost nalezení pracovního místa a to hlavně v období 3 měsíců po úspěšném zakončení. Úspěšnost nalezení pracovního místa příliš neklesá ani když se jedná o uchazeče, který byl před rekvalifikací v evidenci déle jak 6 měsíců. Z toho vyplývá, že účast v programu zvyšuje šanci na získání zaměstnání a i v delším časovém horizontu (do 6 měsíců). Ve vztahu k dlouhodobě nezaměstnaným, ale nastává problém v jejich zastoupení, i když v posledních dvou letech (2009 a 2010) byl poměr krátkodobě a dlouhodobě evidovaných uchazečů zařazených do rekvalifikace vyrovnaný. Proto je velice důležité se zacílit na rizikové uchazeče než na méně bezproblémové uchazeče a vyvarovat se tak creaming efektu. Rekvalifikace zvyšují kvalifikaci, zvyšují motivaci a pomáhají nezaměstnaným se adaptovat na měnící se podmínky trhu práce, ale aby byly účinným nástrojem APZ ve vztahu k dlouhodobě nezaměstnaným musí dojít k většímu zařazování osob s dlouhodobou evidencí než je tomu doposud. Protože pokud se osoba dostane do dlouhodobé nezaměstnanosti, tak její motivace k nalezení pracovního místa klesá a bez správné intervence nemá šanci se vrátit na trh práce.

6 Závěr

Tato práce měla za cíl zjistit účinnost realizovaných rekvalifikací u dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o práci. Domnívám se, že stanovené cíle byly naplněny.

Trh práce se v České republice neustále vyvíjí. Začátek 21. století byl provázen zvyšující se výrobou, požadavkem na kvalifikovanější práci a snižováním nezaměstnanosti. Zároveň se zde objevil závažný problém – dlouhodobá nezaměstnanost, která se musela začít řešit.

S dlouhodobou nezaměstnaností je spojeno mnoho negativních sociálních a ekonomických problémů. Návratnost člověka s dlouhodobou absencí na trhu práce se velice rychle snižuje. U dlouhodobé nezaměstnanosti byli vytipovány rizikové skupiny, které mají dvě věci společné. Buď už na trh přicházejí s nedostatečným lidským kapitálem (základní vzdělání) a nebo jejich kvalifikace neodpovídá současným požadavkům trhu práce.

K řešení problému nezaměstnanosti má sloužit politika zaměstnanosti. Hlavně jde o to snížit nezaměstnanost, neustále zhodnocovat lidský kapitál a začlenit vyloučené skupiny na trhu práce zpět. Za velice důležitý faktor, který má vést ke zvýšení zaměstnanosti je vzdělávání. Dnes je velice populární celoživotní vzdělávání a člověk si musí uvědomit, že nabitě dovednosti ve škole nám nevystačí po celý život. Stát může zaměstnanost ovlivňovat skrze nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Jedním z těchto nástrojů je rekvalifikace, která má vzdělávací charakter a tato práce se na ni soustředí.

Finanční prostředky vynaložené na aktivní politiku zaměstnanosti jsou značné, ale v dlouhodobém horizontu se nám vrátí. Pro zhodnocení jak dobře byly vynaloženy prostředky na APZ musíme zjistit efektivitu rekvalifikace, tedy zda rekvalifikace pomohla účastníkům nalézt pracovní uplatnění.

Jak z výzkumu vyplývá, z celkového počtu nezaměstnaných se v období 6 let zúčastnilo rekvalifikace 16,9 %. Struktura lidí, kteří se účastnili rekvalifikace ve značné míře kopírovala celkovou strukturu uchazečů o zaměstnání. Mezi nezaměstnanými převažují ženy, ale větší nezaměstnanost mužů je sledovaná v roce 2009 a 2010, kdy vlivem útlumu průmyslové výroby nenalézají uplatnění. Z hlediska věku je zde značně zastoupena riziková skupina – starší 50 let. Těch za celé období bylo nejvíce, přesto

pouze 11% z nich se zúčastnilo rekvalifikace. Což bylo nejmenší zastoupení. Naopak u mladých lidí do 19 let, kteří nebyli výrazně zastoupeni ve struktuře nezaměstnaných, se každý 4. účastnil rekvalifikace. Věkové skupiny mezi 20 – 49 lety byly téměř rovnoměrně zastoupeny.

Ve vzdělanostní struktuře převažovali nezaměstnaní se středním vzděláním bez maturity, to i u uchazečů v evidenci déle jak 6 měsíců. U rekvalifikací zase byli nejčastěji zařazováni uchazeči se středním vzděláním s maturitou, ale hned za nimi byli se středním vzděláním bez maturity.

Pokud se budeme na uchazeče dívat z pohledu délky evidence, značně převládá krátkodobá nezaměstnanost do 6 měsíců. U rekvalifikací tento trend také přetrvává. Do rekvalifikací jsou častěji zařazováni uchazeči s kratší evidencí než s dlouhodobou evidencí. Pouze v roce 2009 a 2010 jsou do rekvalifikace zařazeni skoro 50% na 50%. U skupiny uchazečů umístěných do 12 měsíců po rekvalifikaci se objevil pozitivní efekt. I když jejich evidence před vstupem do rekvalifikace přesahovala 6 měsíců, tak po absolvování rekvalifikace měli šanci z 86 % se navrátit na trh práce do 6 měsíců.

Pokud si to shrneme, tak do rekvalifikací jsou častěji zařazováni uchazeči s krátkodobou evidencí, mladší věkové skupiny (hlavně do 19 let) než starší věkové skupiny. Dále jsou v rekvalifikaci lidé se středním vzděláním než lidé se základním. Z toho nám vychází, že u dlouhodobě nezaměstnaného je negativním faktorem pokud má nízké vzdělání (hlavně základní), je ve věkové skupině 50 a více let. Posledním negativním faktorem je čím delší je jeho nezaměstnanost tím má menší pravděpodobnost se dostat do rekvalifikace.

Mezi pozitivní faktory patří – s vyšším vzděláním má i přes delší nezaměstnanost větší šanci se dostat do rekvalifikace, pokud je v mladší věkové kategorii (max. do 30 let) a jeho nezaměstnanost je mezi 6 – 12 měsíci.

Na trhu práce v Písku byla ve sledovaném období největší poptávka dle klasifikace zaměstnání po řemeslnících a kvalifikovaných výrobcích a také po obsluze strojů a zařízeních. Nejvíce realizovaným typem rekvalifikací bylo rozšíření kvalifikace a specifická rekvalifikace s návazností na dělnické pozice, která je zároveň považována za jednu z nejefektivnějších pro odchod z evidence. Když jsme šli, a to do hloubky, tak

v každém roce sledovaného období bylo hodně uchazečů na kurzu se zaměřením na počítače. V menším měřítku, kromě 2007 a 2010, bylo zastoupení kurzů se zaměřením na průmyslovou výrobu v regionu. Nelze tedy přesně říci, že by realizované kurzy reagovaly na požadavky trhu práce. Na druhou stranu, značná část lidí co rekvalifikačními kurzy prošli, bez ohledu na délku nezaměstnanosti, se na trhu práce umístili.

Hypotéza: Aplikace rekvalifikací je efektivním nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti vůči dlouhodobě nezaměstnaným v ČR – se nepodařilo jednoznačně potvrdit ani vyvrátit. Ačkoliv je větší cílenost rekvalifikací na motivované a méně problémové uchazeče, přesto pokud se dlouhodobě nezaměstnaný zúčastní, může mít rekvalifikace pozitivní efekt. Absolventi rekvalifikací bez ohledu na předchozí délku evidence mají velkou šanci se umístit do 6 měsíců na trhu práce.

Efektivita rekvalifikací je také značně ovlivněna samotnou prací s uchazečem. Dle mého názoru se s dlouhodobě nezaměstnanými po určité době zcela přestává pracovat, nechávají se „ležet“ a návštěva 1x za měsíc jim určitě nepomůže k návratu na trh práce. Domnívám se, že by měla být zpracována nová koncepce individuální práce s nezaměstnanými, například zónové poradenství.

7 Seznam použitých zdrojů

- 1) BELZ, Horst; SIEGRIST, Marco. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení : východiska, metody, cvičení a hry*. Vyd. 1. Praha : Portál, 2001. 376 s. ISBN 80-7178-479-6.
- 2) BRAUNGARDT, Tanja, et al. Förderung der Gesundheit und der psychosozialen Selbstwirksamkeit bei Langzeitarbeitslosen : Wirksamkeit eines manualisierten Gruppenprogramms. *PSYCHOTHERAPEUT*. 2011, vol. 56, no. 1, s. 40-46. Dostupný také z WWW: <<http://www.springerlink.com/content/b023153x38v33275/>>.
- 3) BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: SLON, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- 4) BUCHTOVÁ, Božena . Nezaměstnanost a zdraví. *Psychologie dnes*. 2000, č. 5, s. 24-26. ISSN 1212-9607.
- 5) BUCHTOVÁ, Božena, et al. *Nezaměstnanost : Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha : Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- 6) BUCHTOVÁ, Božena. Zpráva o výzkumu dlouhodobě nezaměstnaných v České republice. In MAREŠ, Petr; SIROVÁTKA, Tomáš. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, FSS, 2003. s. 149 - 158. ISBN 80-210-3048-8.
- 7) *Český statistický úřad* [online]. 19.6. 2009 [cit. 2011-01-23]. CHARAKTERISTIKA OKRESU PÍSEK. Dostupné z WWW: <http://www.cbudejovice.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_pi>.

- 8) Český statistický úřad [online]. 31.12. 2010 [cit. 2011-02-13]. Statistická ročenka Jihočeského kraje 2010. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/krajkapitola/311011-10-2010-01>>.
- 9) Český statistický úřad [online]. 2011, 2011-02-07 [cit. 2011-03-17]. METODICKÉ POPISY UKAZATELŮ VŠPS. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps>.
- 10) Český statistický úřad [online]. 5.4.2011 [cit. 2011-04-07]. Statistický bulletin - Jihočeský kraj 1. až 4. čtvrtletí 2010. Dostupné z WWW: <http://www.cbudejovice.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/krajkapitola/311302-10-1_az_4_ctvrtleti_2010-02>.
- 11) Český statistický úřad [online]. 2011 [cit. 2011-05-10]. Trh práce v České republice 2010. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/trh_prace_v_cr/\\$File/trh_prace.pdf](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/trh_prace_v_cr/$File/trh_prace.pdf)>.
- 12) Eurostat. EU economic data pocketbook . *Eurostat pocketbooks* [online]. 2011, no. 3, [cit. 2011-02-20]. Dostupný z WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CZ-10-003/EN/KS-CZ-10-003-EN.PDF>. ISSN 1026-0846.
- 13) FRANCOVÁ, Hana; NOVOTNÝ, Aleš. *Sociální politika v základech*. Vyd. 1. Praha : Triton, 2008. s. 185 s. ISBN 978-80-7387-125-3.
- 14) GARROUSTE, Christelle; KOZOVSKA, Kornelia; PEREZ, Elena Arjona Perez. *Education and long-term unemployment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010. 29 s. Dostupné z WWW: <http://bookshop.europa.eu/is-bin/INTERSHOP.enfinity/WFS/EU-Bookshop-Site/en_GB/-/EUR/ViewPublication-Start?PublicationKey=LBNA24450&CatalogCategoryID=G5UKABste0gAAAEjFZEY4e5L>. ISBN 978-92-79-16311-1.
- 15) HAVLÍKOVÁ, Jana. Přejít do dospělosti dlouhodobě nezaměstnaných absolventů učebních oborů. *Sociologický časopis / Česká Sociological Review*. 2010, Vol. 46, No. 1, s. 73-99. Dostupný také z WWW: <http://sreview.soc.cas.cz/uploads/2709d57fd4d144f46ce4e7de26cb0854d29a32fb_HAVLIKOVASc2010-1.pdf>. ISSN 0038-0288.

- 16) HORA, Ondřej . *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných* [online]. Vyd. 1. Praha : VÚSPV, 2008 [cit. 2011-05-18]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_261.pdf>. ISBN 978-80-87007-98-3.
- 17) HORA, Ondřej, et al. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikace* [online]. Praha : VÚSPV, 2009 [cit. 2011-05-16]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_300.pdf>. ISBN 978-80-7416-045-5.
- 18) HORÁK, Pavel. Co má společného individuální akční plán a úkolově orientovaný přístup? . *Sociální práce*. 2004, 1, 2004, s. 82-90. Dostupný také z WWW: <<http://www.socialniprace.cz/soubory/2004-1-090221132759.pdf>>. ISSN 1213-624.
- 19) HORÁKOVÁ, Markéta. Empirické zhodnocení významu lidského kapitálu v době ekonomické recese. *Fórum sociální politiky: odborný recenzovaný časopis*. 2011, roč. 5, č. 1, s. 2-12. ISSN 1802-5854.
- 20) HORÁKOVÁ, Markéta; HORA, Ondřej; VYHLÍDAL, Jiří . *Hodnocení přínosu projektů Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů k aktivní politice zaměstnanosti v ČR* [online]. Vyd. 1. Praha : VÚSPV, 2010 [cit. 2011-05-19]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_312.pdf>. ISBN 978-80-7416-056-1.
- 21) HORÁKOVÁ, Markéta; RÁKOCZYOVÁ, Miroslava. Přínosy rekvalifikací pro znevýhodněné skupiny osob. In MAREŠ, Petr; SIROVÁTKA, Tomáš. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, FSS, 2003. s. 202-219. ISBN 80-210-3048-8.
- 22) *Integrovaný portál MPSV* [online]. c2009 [cit. 2011-04-13]. Statistiky nezaměstnanosti. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>.
- 23) *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2010-10-11 [cit. 2011-04-07]. Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>.

- 24) *Integrovaný portál MPSV* [online]. c2002-2009 [cit. 2011-04-25]. Zprávy o situaci na TP v roce 2006 - 2010. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>>.
- 25) *Integrovaný portál MPSV* [online]. c2002-2009 [cit. 2011-02-13]. Statistika o rekvalifikacích 2005 - 2010. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>>.
- 26) *Integrovaný portál MPSV* [online]. c2002-2009 [cit. 2011-02-13]. Zprávy o situaci na TP v okrese Písek v roce 2005. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/pi_info/statpis/situace>.
- 27) *International Labour Organization* [online]. c1996-2011, 16.03.2006 [cit. 2011-03-23]. The ILO Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102). Dostupné z WWW: <<http://www.ilo.org/public/english/protection/secsoc/areas/legal/conv102.htm>>.
- 28) JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001. 285 s. ISBN 80-7178-535-0.
- 29) KAHOUN, Vilém ; KOZLOVÁ, Lucie; TÓTHOVÁ, Valérie. *Sociální práce*. Praha : Triton, 2003. 336 s. ISBN 80-7254-138-2.
- 30) KELLER, Jan. *Tři sociální světy : Sociální struktura postindustriální společnosti*. Vyd. 1. Praha : SLON, 2010. 196 s. ISBN 978-80-7419-031-5.
- 31) KOTÍKOVÁ, Jaromíra. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In MAREŠ, Petr; SIROVÁTKA, Tomáš. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, FSS, 2003. s. 202-219. ISBN 80-210-3048-8.
- 32) KULHAVÝ, Václav ; SIROVÁTKA, Tomáš. *Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007* [online]. Praha : VÚSPV, 2008 [cit. 2011-05-16]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_275.pdf>. ISBN 978-80-7416-012-7.
- 33) KUCHARŤ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

- 34) KUCHARŤ, Pavel. Dlouhodobá nezaměstnanost jako životní styl. In MAREŠ, Petr; SIROVÁTKA, Tomáš. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, FSS, 2003. s. 139-148. ISBN 80-210-3048-8.
- 35) MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozšířené vyd. Praha: SLON, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- 36) MATĚJŮ, Petr; BURDOVÁ, Pavla. *Bariéry rozvoje lidských zdrojů v České republice. Komparativní pohled*. [online]. Praha : Národní vzdělávací fond, 2000 [cit. 2010-10-13]. Dostupné z WWW: <http://www.nvf.cz/rozvoj_lz/dokumenty/studie11.pdf>.
- 37) MATOUŠEK, Oldřich; KOLÁČKOVÁ, Jana; KODYMOVÁ, Pavla. *Sociální práce v praxi : specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. 351 s. ISBN 80-7367-002-X.
- 38) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Průvodce sociálním systémem v roce 2009*. [online]. [citace 2011-02-22]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/6099/PSP_01_09.pdf.
- 39) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Normativní instrukce č. 36/2009: Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2010*.
- 40) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Normativní instrukce č. 1/2011: Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2011*.
- 41) MOŽNÝ, Ivo. *Česká společnost*. Vyd. 1. Praha : Portál, 2002. 208 s. ISBN 80-7178-624-1.
- 42) MÜNICH, Daniel ; ŠVEJNAR, Jan. *Definice pojmů, vymezení základních vztahů*. [online]. Praha: Národní vzdělávací fond, 2000 [cit. 2010-10-11]. Dostupné z WWW: <http://www.nvf.cz/rozvoj_lz/dokumenty/studie16.pdf>.
- 43) NOVESKÝ, Ivan, et al. *Slabikář finanční gramotnosti : učebnice základních 7 modulů finanční gramotnosti*. Vyd. 1. Praha : COFET, c2009. 448 s. ISBN 80-254-4207-4.

- 44) PESTIEAU, Pierre. *The Welfare State in the European Union. : Economic and Social Perspectives.*. New York : Oxford University Press, 2006. 169 s. ISBN 0-19-926102-4.
- 45) *Portál veřejné správy České republiky* [online]. c2003-2011 [cit. 2011-03-27]. Aktivní politika zaměstnanosti se vyplácí. Dostupné z WWW: <http://www.portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/7226/_s.155/10202?docid=1010>.
- 46) *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha : MPSV, 2009. 156 s. ISBN 978-80-86878-92-8.
- 47) PŘIB, Jan. Průvodce sociálními dávkami 2005. *Průvodce extra*. Praha : BMMS-Start, 2005, č. 1, ISSN 1214-0813.
- 48) REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Vyd. 1. Praha : Grada Publishing, 2009. 192 s. ISBN 978-80-247-3006-6.
- 49) SAMUELSON, P.A.; NORDHAUS, W.A. *Ekonomie*. Vyd. 1. Praha : Svoboda, 1991. 1011 s. ISBN 80-205-0192-4.
- 50) SCHMID, Günther. Social risk management through. *Socio-Economic Review*. 2006, vol.4, n. 1, s. 1-33. ISSN 1475-1461.
- 51) SCHRAGGEOVÁ, Milica; KOPCOVÁ, Elena. Externé vs. interné atribúcie nezamestnanosti ako základ typológie nezamestnaných. *Československá psychologie*. 2009, roč. 53, č. 2, s. 113-128. ISSN 0009-062X.
- 52) SIROVÁTKA, Tomáš. *Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin*. Vyd. 1. Brno : MU FSS, 2004. 237 s. ISBN 80-210-3455-6.
- 53) SIROVÁTKA, Tomáš, et al. *Zhodnocení rozsahu, cílenosti a účinků programů aktivní politiky zaměstnanosti : průběžná zpráva z výzkumného projektu „Efektivnost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti“* [online]. Praha : VÚSPV, 2004 [cit. 2011-05-16]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_154.pdf>.
- 54) SIROVÁTKA, Tomáš. Individuální přístup a strategie aktivace v politice na trhu práce v České republice.. *Sociální práce*. 2005, 1, 2005, s. 40-55. Dostupný také z WWW: <<http://www.socialniprace.cz/soubory/2005-1-090221133337.pdf>>. ISSN 1213-624.

- 55) SOUKUP, Tomáš ; MICHALIČKA, Ludvík ; KOTÍKOVÁ, Jaromíra. *Třídění uchazečů na úřadech práce : řešení problematiky cílení APZ a poradenství* [online]. Praha : VÚSPV, 2009 [cit. 2011-05-16]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_287.pdf>. ISBN 978-80-7416-027-1.
- 56) *Strategie celoživotního učení ČR* [online]. Praha : MŠMT, 2008 [cit. 2011-03-07]. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr?highlightWords=Strategie+celo%C5%BEivotn%C3%ADho+u%C4%8Den%C3%AD+%C4%8CR>>. ISBN 978-80-254-2218-2.
- 57) STUPNYTSKY, Oleksandr. Hodnocení vzdělávacích programů pro nezaměstnané. *Fórum sociální politiky : odborný recenzovaný časopis*. 2011, roč. 5, č. 1, s. 13-17. ISSN 1802-5854.
- 58) TOMEŠ, Igor, et al. *Sociální správa : Úvod do teorie a praxe*. Vyd. 2., rozš. a přeprac. Praha : Portál, 2009. 304 s. ISBN 978-80-7367-483-0.
- 59) TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. 1. vyd. Praha: Portál, 2010. 440 s. ISBN 978-80-7367-680-3.
- 60) ÚP Písek. *Zásady ÚP Písek pro financování jednotlivých nástrojů APZ v roce 2006 – 2011*.
- 61) VEČERNÍK, Jiří. Hodnoty práce a flexibilita zaměstnání. In MAREŠ, Petr; SIROVÁTKA, Tomáš. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, FSS, 2003. s. 13–22. ISBN 80-210-3048-8.
- 62) Vyhláška č. 519/2004 Sb. o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.
- 63) Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění

8 Klíčová slova

Lidský kapitál

Nezaměstnanost

Politika zaměstnanosti

Rekvalifikace

Trh práce

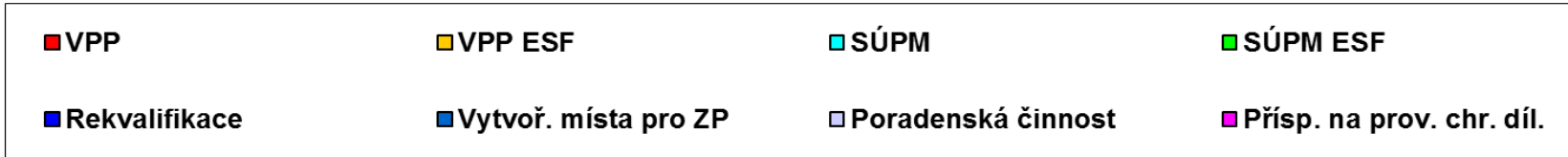
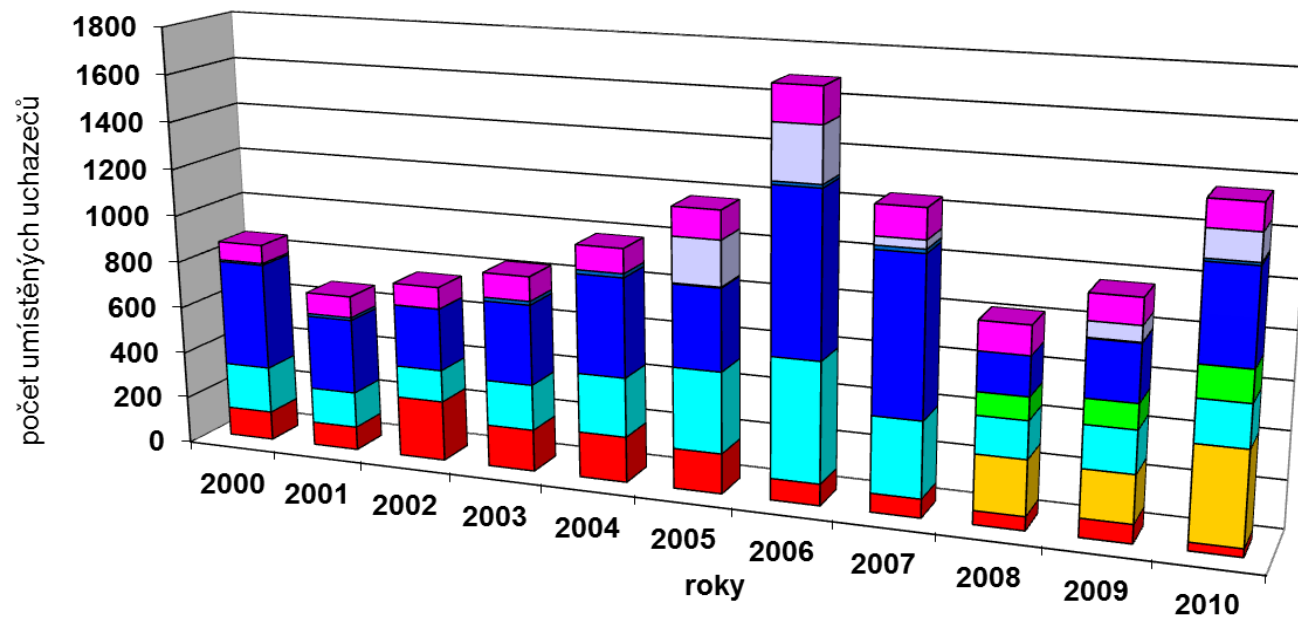
9 Přílohy

Příloha č. 1: Vývoj APZ 2000 – 2010

Příloha č. 2: Nabídka rekvalifikací 2009 - 2010

Příloha č. 3: Nabídka rekvalifikací 2010 - 2011

Vývoj APZ 2000 - 2010 - počty umístěných uchazečů na jednotlivé nástroje



Nabídka rekvalifikací 2009 - 10/2010

část			max / min počet osob	celkem Kč po opci	cena na osobu
1 - základy PC		MAVO	12 / 5	800 000 1 040 000	5 000
2 - počítače	www	Jintes	8 / 8	80 000	6 820
	corel		10 / 6		4 700
	photoshop		10 / 4		5 000
				104 000	
3 - počítače	AutoCad	CC Systém	15 / 7	60 000	4 374
4 - počítače ECDL		CC Systém	15 / 7	200 000 260 000	12 551
5 - základy podnikání		TRIGON	15 / 10	150 000 195 000	7 950
6 - manažer		TRIGON	15 / 10	250 000 325 000	9 950
7 - účetnictví		TRIGON	15 / 5	250 000 325 000	8 950
8 - sociální služby		bfz	15 / 5	300 000 390 000	8 872
9 - masér		nikdo		30 000	
10 - manikúra + pedik	manikúra	nikdo		40 000	
	pedikúra				
11 - zedník		bfz	15 / 7	150 000 195 000	14 850
12 - zahradník		cc	15 / 5	100 000 130 000	14 640
13 - svářeč	ZK 111 1.1	Kovosvar	/	300 000	11 170
	ZK 135 1.1				11 101
	ZK 141 8				19 990
	ZK 141 2.1				19 695
	ZK 131 2.1				18 613
	ZK 311 1.1				12 127

				390 000	
14 - řidiči	sk. C	Pella	/	100 000	14 000
	sk E				7 000
				130 000	
15 - lesnictví	pila /94	ing. Břek	4 / 2	60 000	4 300
	pila /40		4 / 2		2 350
	křovinořez		4 / 2		2 150
16 - vozík		Pícha	15 / 1	100 000	4 300
				130 000	
17 - stavební stroje		nikdo		15 000	
18 - kuchař. práce		bfz	15 / 7	150 000	14 850
				195 000	
19 - číšník		cc	15 / 5	150 000	14 030
				195 000	
20 - prodavačka		bfz	15 / 7	150 000	14 850
				195 000	
21 - truhlář		cc	15 / 5	150 000	14 030
				195 000	
22 - administrativa		cc	15/5	200 000	15 272
23 - jeřábík		nikdo		100 000	
24 - prof. průkaz řidič		Pella		170 000	17 000
				221 000	

Nabídka rekvalifikací

Název části	typ rekvalifikace	hod	Cena rekvalifikace
Část 1: Rekvalifikační kurzy v oblasti informačních technologií I - základní obsluha PC	Základy PC	92	3 394,00 Kč
Část 2: Rekvalifikační kurzy v oblasti informačních technologií II - grafika	Corel	84	4 704,00 Kč
	Photoshop	84	4 872,00 Kč
Část 3: Rekvalifikační kurzy v oblasti informačních technologií III - technické	AutoCAD	90	12 000,00 Kč
Část 4: Rekvalifikační kurzy v oblasti informačních technologií IV - obsluha PC - dle ECDL	ECDL	157	8 342,00 Kč
Část 5: Rekvalifikační kurzy v oblasti informačních technologií V - tvorba www stránek	www stránky	146	7 008,00 Kč
Část 6: Rekvalifikační kurzy pro oblast podnikání		126	4 950,00 Kč
Část 7: Rekvalifikační kurzy pro oblast projektového manažera		166	9 950,00 Kč
Část 8: Rekvalifikační kurzy v oblasti účetnictví		906	19 693,00 Kč
Část 9: Rekvalifikační kurzy v oblasti sociálních služeb		245	9 960,00 Kč
Část 10: Rekvalifikační kurzy v oblasti masérských služeb		154	6 000,00 Kč
Část 11: Rekvalifikační kurzy v oblasti pedikúry		146	8 500,00 Kč
Část 12: Rekvalifikační kurzy v oblasti manikúry		146	8 500,00 Kč

Část 14: Rekvalifikační kurzy v oblasti strojírenství II - Zámečnické práce		300	23 353,00 Kč
Část 15: Rekvalifikační kurzy v oblasti potravinářství I - Řeznické práce		310	26 140,00 Kč
Část 16: Rekvalifikační kurzy v oblasti potravinářství II - Cukrářské práce		310	17 171,00 Kč
Část 17: Rekvalifikační kurzy v oblasti zahradnictví I - Vazba a aranžování květin		102	9 881,00 Kč
Část 18: Rekvalifikační kurzy v oblasti zahradnictví II - Zahradnické práce		352	14 263,00 Kč
Část 19: Rekvalifikační kurzy v oblasti elektro - Vyhláška 50/78 Sb.	§5	21	3 185,00 Kč
	§6	21	3 633,00 Kč
Část 20: Rekvalifikační kurzy v oblasti svařování	ZK 111 1.1	160	11 170,00 Kč
	ZK 135 1.1	160	11 101,00 Kč
	ZK 141 8	160	19 990,00 Kč
	ZK 141 2.1	160	19 695,00 Kč
	ZK 131 2.1	160	18 613,00 Kč
	ZK 131 1.1	160	12 127,00 Kč
	Svař. Metody dle EU	40	3 500,00 Kč
Část 21: Rekvalifikační kurzy v oblasti rozšíření řidičských oprávnění	sk C	64	15 000,00 Kč
	sk D	60	17 000,00 Kč
	sk C+E	26	7 500,00 Kč
Část 22: Rekvalifikační kurzy na získání profesního průkazu	sk C, C+E	140	17 000,00 Kč
	sk D, D+E	140	17 000,00 Kč

	C+C+E, +D, D+E	186	22 999,00 Kč
Část 24: Rekvalifikační kurzy vhodné pro sklad a zásobování	Moto + elektro	83	6 800,00 Kč
	elektro		4 300,00 Kč
	moto		4 300,00 Kč
Část 26: Rekvalifikační kurzy v oblasti administrativy		804	19 877,00 Kč
Dílčí kvalifikace			
Část 27: Rekvalifikační kurz Elektrikář (26-51-H/01, úroveň 3)	El. Zařízení	208	12 960,00 Kč
	EL. Rozvody	208	12 960,00 Kč
	El. Instalace	208	12 960,00 Kč
Část 28: Rekvalifikační kurz Kuchař - číšník (65-51-H/01, úroveň 3)	složitá obsluha hostů	127	10 890,00 Kč
	příprava minutek	63	6 797,70 Kč
	příprava teplých pokrmů	157	11 660,00 Kč
	příprava studené kuchyně	67	7 749,00 Kč
	rychlé občerstvení	63	6 174,00 Kč
Část 29: Rekvalifikační kurz Specialista maloobchodu (65-51-H/01, úroveň 3)	prodavač	227	13 818,75 Kč
	manager prodeje	276	17 703,13 Kč
	pokladní	122	8 442,50 Kč
	skladník	124	10 263,75 Kč
Část 31: Rekvalifikační kurz Cukrář (29-54-H/01, úroveň 3)	výroba restauračních moučníků	126	9 768,00 Kč

	modelovací a marcipán. hmoty	97	8 651,50 Kč
	výroba jemného pečiva	178	13 898,50 Kč
	výroba zákusků a dortů	228	14 949,00 Kč
Část 33: Rekvalifikační kurz Montér suchých staveb (65-51-H/01, úroveň 3)		334	26 082,00 Kč
Část 35: Rekvalifikační kurz Zahradnické práce (41-52-E/01, úroveň 2)	údržba zeleně	123	8 463,00 Kč
	vazačské práce	128	9 933,00 Kč
Část 36: Rekvalifikační kurz Truhlář (33-56-H/01, úroveň 3)	stavební truhlář	268	16 926,50 Kč
	nábytkář	328	18 562,50 Kč