

Pražská vysoká škola psychosociálních studií



Rekvalifikace jako nástroj uplatnění na trhu práce

Gabriela Hrůzová, MBA

Vedoucí práce:

PhDr. Kateřina Šámalová, Ph.D.

Praha 2017

Prague College of Psychosocial Studies



Retraining as an instrument of employment in the labour market

Gabriela Hružová, MBA

The Bachelor Thesis Supervisor:

PhDr. Kateřina Šámalová, Ph.D.

Prague 2017

ANOTACE

Tato bakalářská práce se věnuje nezaměstnanosti jako společenskému problému a jeho řešení pomocí politiky zaměstnanosti. Pozornost je soustředěna na rekvalifikace, které jsou jedním z hlavních nástrojů uplatnění na trhu práce. Na základě kvalitativního výzkumu si za cíl klade odpovědět na otázku, zda rekvalifikace absolventům rekvalifikačního kurzu Asistent/ka, sekretář/ka pomohla ke snadnějšímu zařazení na trh práce.

Teoretická část popisuje nezaměstnanost, její typy, skupiny ohrožené nezaměstnaností, způsoby řešení nezaměstnanosti, cíle aktivní politiky zaměstnanosti, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, správu služeb zaměstnanosti, typy rekvalifikací a jejich účel, příjemce rekvalifikace a poskytovatele rekvalifikace.

Praktická část se věnuje získání, analýze a shrnutí poznatků kvalitativního výzkumu, který byl prováděn prostřednictvím rozhovorů s absolventy rekvalifikačního kurzu.

KLÍČOVÁ SLOVA

Nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, rekvalifikace, trh práce, zaměstnání.

ABSTRACT

This bachelor thesis is focused on unemployment as a social problem and its solution through employment policy. Attention is paid to retraining, which is one of the main instrument of employment in the labour market. On the basis of qualitative research the aim of this thesis is to answer the question whether the retraining to Assistant/secretary did or did not helped graduates to facilitate their entry into the labour market.

The theoretical part describes unemployment, its types, groups at risk of unemployment, ways of dealing with unemployment, active employment policy goals and tools, employment services management, types of retraining and their purpose, retraining recipients and retraining providers.

The practical part is devoted to acquiring, analyzing and summarizing the findings of qualitative research, which was carried out through interviews with the graduates of the retraining course.

KEYWORDS

Unemployment, active employment policy, retraining, labour market, work.

Prohlášení

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma "Rekvalifikace jako nástroj uplatnění na trhu práce" jsem vypracovala samostatně a výhradně s použitím citovaných pramenů, literatury a dalších odborných zdrojů.

V Praze dne 25. 7. 2017

.....

Poděkování

Děkuji vedoucí práce PhDr. Kateřině Šámalové, Ph.D. za odborné vedení, pomoc a ochotu při vypracování bakalářské práce.

OBSAH

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 NEZAMĚSTNANOST	11
1.1 Nezaměstnanost a její typy	12
1.2 Skupiny ohrožené nezaměstnaností	16
1.3 Způsoby řešení nezaměstnanosti	21
2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	25
2.1 Cíle aktivní politiky zaměstnanosti	27
2.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	30
2.3 Správa služeb zaměstnanosti	32
3 REKVALIFIKACE.....	38
3.1 Typy rekvalifikací a jejich účel	41
3.2 Příjemce rekvalifikace	44
3.3 Poskytovatelé rekvalifikace	46
PRAKTICKÁ ČÁST	48
4 VÝZKUM	48
4.1 Cíl výzkumu	48
4.2 Výzkumné otázky	48
4.3 Zkoumaný vzorek	49
4.4 Metoda výzkumu	51
4.5 Způsob provedení výzkumu a sběru dat	52
4.6 Etické aspekty výzkumu	54
4.7 Metoda vyhodnocení dat a limity výzkumu	55
4.8 Výsledky výzkumu a jejich interpretace	58

4.9 Diskuse a doporučení.....	68
ZÁVĚR.....	72
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	73
SEZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJŮ	76
SEZNAM ZKRATEK.....	79
SEZNAM PŘÍLOH.....	80
PŘÍLOHY	81
Příloha č. 1 – Závazná přihláška a smluvní podmínky	81
Příloha č. 2 – Potvrzení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu	82
Příloha č. 3 – Osvědčení o získání profesní kvalifikace.....	83
Příloha č. 4 – Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu.....	85
Příloha č. 5 – Osnova výuky rekvalifikačního kurzu Asistent/ka, sekretář/ka	86
Příloha č. 6 – Informovaný souhlas respondentů	87
Příloha č. 7 – Rozhodnutí o udělení akreditace.....	88
Příloha č. 8 – Dotazník spokojenosti.....	89
Příloha č. 9 – Přepis rozhovoru s paní Annou.....	90

ÚVOD

Bakalářská práce se zabývá nezaměstnaností jako vážným společenským problémem současnosti a možnostmi jejího řešení. Věnuje se aktivní politice zaměstnanosti, především rekvalifikacím a uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů na trhu práce. Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část.

Téma bakalářské práce jsem zvolila z důvodu, že mě oblast rekvalifikace velmi zajímá. Jsem zakladatelkou společnosti, která vzdělávání a rekvalifikace realizuje. Praxi v tomto oboru mám již deset let. Lákala mě proto možnost ponořit se více do hloubky a důkladněji prozkoumat a zmapovat prožívání lidí, kteří se ocitnou bez práce a práci s různou intenzitou a různě dlouhou dobu hledají. Tito uchazeči o zaměstnání na trhu práce zkoumají možnosti, jak získat vhodné zaměstnání. Zjišťují přitom často, že jedna z velmi zajímavých a obohacujících cest je vzdělávání. Může totiž vést ke zvýšení kvalifikace nebo i ke změně oboru a tím zvyšuje možnosti uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Jako velkou výzvu vnímám možnost vést s těmito lidmi rozhovory, které následně analyzuji a vyhodnotím. Výsledky tohoto výzkumu mi umožní lépe pochopit nejen situaci daných osob, ale také jejich subjektivní zkušenost s rekvalifikací a její význam při hledání zaměstnání. Získaná data využiji k dalšímu zdokonalování nabídky pro nezaměstnané prostřednictvím rekvalifikačních kurzů ve vzdělávací společnosti.

V teoretické části jsem se snažila na základě dostupné literatury, platných zákonů a dostupných internetových zdrojů citovat a popsat nezaměstnanost a její typy, skupiny ohrožené nezaměstnaností, způsoby řešení nezaměstnanosti, cíle aktivní politiky zaměstnanosti, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, správu služeb zaměstnanosti, typy rekvalifikací a jejich účel, příjemce rekvalifikace a poskytovatele rekvalifikace.

V praktické části jsem realizovala kvalitativní výzkum s nezaměstnanými, kteří absolvovali rekvalifikační kurz Asistent/ka, sekretář/ka ve společnosti Centrum služeb pro podnikání s.r.o. (dále CSPP), kde pracuji.

Práce pro člověka znamená setkávání se s lidmi, předávání informací, uzavírání přátelství. Při zvládání pracovních úkolů člověk získává pocit potřebnosti, osvojuje si nové znalosti a dovednosti. Stává se součástí skupiny, pomáhá spoluvytvářet dané sociální prostředí. Ztráta práce představuje pro člověka obvykle snížení životní úrovně, pokles

sebevědomí a sebeúcty, sociální status nezaměstnaného, pocity neužitečnosti, beznaděje a často rovněž rodinné a další společenské obtíže. Je tedy nezbytné věnovat hrozbě nezaměstnanosti velkou pozornost. Zaměřit se na její příčiny a následky. Pakliže ke ztrátě práce dojde, je potřeba ji řešit. A to nejen z individuálního, ale též z celospolečenského hlediska.

Řešením státní politiky zaměstnanosti se v České republice (dále ČR) zabývají Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (dále MPSV ČR) a Úřady práce ČR (dále ÚP). Vycházejí ze zákoníku práce¹, zákona č. 435/2004 Sb.², o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů³. Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce. Jedná se především o zaměstnavatele, odborové organizace, územní samosprávné celky, profesní organizace, sdružení osob se zdravotním postižením a organizace zaměstnavatelů. Politika zaměstnanosti vytváří podmínky pro zajištění rovného zacházení se všemi fyzickými osobami (dále FO) uplatňujícími právo na zaměstnání a zákaz diskriminace při uplatnění tohoto práva. Státní politika zaměstnanosti se zaměřuje na dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání.⁴

Velká část bakalářské práce je věnována rekvalifikacím, jednomu z významných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Mojí snahou je vysvětlit, co jsou rekvalifikace, jaký mají význam, kdo rekvalifikaci poskytuje a kdo ji přijímá. Mým dalším cílem je ukázat, zda předpoklad, že rekvalifikace jsou významným nástrojem pro snadnější zařazení na trh práce, je pravdivý. Budu usilovat o vyhodnocení zkušeností absolventů rekvalifikačního kurzu a navržení dalších možných kroků v oblasti profesního vzdělávání.

¹ Zákon č. 262/2002 Sb., zákoník práce, je k nahlédnutí on-line např. na stránkách MPSV ČR: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_1.

² Platné znění zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je on-line dostupné např. na portálu MPSV ČR: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.4.2017.PDF.

³ Platné znění zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, je on-line dostupné na portálu MPSV ČR: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_73_2011.

⁴ Státní politika zaměstnanosti je definována např. ve Slovníku sociálního zabezpečení, dostupném on-line na portálu MPSV ČR: <http://slovník.mpsv.cz/statni-politika-zamestnanosti.html>.

TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚSTNANOST

„Nikdy není lidská mysl naladěna radostněji, než když našla svou pravou práci.“

Wilhelm Von Humboldt

Práce je nezbytnou součástí lidského života. Zajišťuje nám ekonomické prostředky k uspokojení našich potřeb, sociální kontakt a vlastní seberealizaci. Stáváme se potřebnými a tento stav se kladně odráží v naší psychice. Pokud je práce naší radostí, jedná se o optimální stav. Během života se však může stát, a mnohým z nás se stalo, že jsme se ocitli bez práce. Riziko nezaměstnanosti se dotýká nás všech. Je to problém celospolečenský, který nabízí svá řešení. Člověk, který se zařadí mezi nezaměstnané, prochází velkou řadou změn. Jedná se mimo jiné o snížení životního standardu, snížení sebevědomí nebo strachu z budoucnosti. Je na každém z nás, jak ke vzniklé situaci přistoupí. Rozhodně se zpravidla nejedná o stav neřešitelný, což je pozitivní.

Šmajsová Buchtová (Šmajsová Buchtová – Šmajš – Boleloucký, 2013, s. 12) uvádí, teprve dnes, kdy se poptávka po lidské práci dramaticky snižuje či v jistých segmentech ekonomiky tradiční práce provedená člověkem mizí, se zpožděním rozpoznáváme, čím vším byla tradiční práce v životě člověka a lidské společnosti. Zjišťujeme, že práce není pouze kategorií ekonomickou, ale také obecně kulturní, ekologickou, antropologickou a medicínskou. Musíme uznat, že práce se stala kulturní reprodukční potřebou našeho druhu, a že proto právem náleží do souboru základních lidských práv a svobod. Práce souvisí se zdravím, štěstím a sebeúctou lidí.

„Práce je důležitou podmínkou důstojné existence člověka, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctížádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Při zvládnání svých pracovních úkolů může jednotlivec objektivizovat své schopnosti a získat pocit odborné kompetence (Šmajsová Buchtová – Šmajš – Boleloucký, 2013, s. 49).“

Nezaměstnanost je definována Mezinárodní organizací práce (zkratka MOP, anglicky International Labour Organization, zkráceně ILO) a podle zákona 435/2004 Sb.

Nezaměstnané jsou všechny osoby ve věku 15+, jenž ve sledovaném období splňovaly uvedené tři podmínky:

- a) byly bez práce – nebyly ani v placeném zaměstnání, ani nebyly sebezaměstnané,
- b) hledaly aktivně práci – na úřadech práce, přímo v podnicích, ve zprostředkovatelnách práce, pomocí inzerce, založením vlastní firmy a podáním žádosti o pracovní povolení a licence či hledání zaměstnání jiným způsobem,
- c) byly připraveny k nástupu do práce okamžitě nejpozději však do 14 dní pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání.

1.1 Nezaměstnanost a její typy

„Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje je nezaměstnaný. Souvisí to s odlišením práce, především konané pro vlastní potěšení či v rámci domácnosti, od zaměstnání. Zaměstnání se vztahuje k práci na smluvním základě, zahrnujícím i materiální odměnu za její výkon (Mareš, 2002, s. 18).“

Podle Jírové (1999, s. 21) je určitá míra nezaměstnanosti přirozenou součástí každého tržního hospodářství. Je označována jako přirozená míra nezaměstnanosti, při které jsou síly, působící směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace, vyrovnané. Za přirozenou míru zaměstnanosti lze také považovat takovou míru nezaměstnanosti, při které je počet nezaměstnaných nižší nebo rovný počtu volných pracovních míst. Nezaměstnanost na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti je nazývána nezaměstnaností dobrovolnou, což vyplývá z toho, že nezaměstnaní nemají z různých důvodů zájem o nabízená pracovní místa, jichž je sice dost, avšak nevyhovují nárokům uchazečů.

Nezaměstnanost bývá dělena do skupin podle různých hledisek.

Nezaměstnanost můžeme dělit podle doby trvání na krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnanost. „*Doba trvání nezaměstnanosti je její důležitou charakteristikou. Doba trvání nezaměstnanosti je charakterizována průměrnou délkou období, kdy je osoba registrována jako nezaměstnaná* (Jírová, 1999, s. 21).“ Za dlouhodobou je obvykle považována nezaměstnanost, která trvá déle než 6 měsíců. (Matoušek – Koláčková – Kodymová, 2005, s. 300). Mareš (2002, s. 331) uvádí, že dlouhodobou nezaměstnaností je nazývána nezaměstnanost trvající déle než 12 měsíců.

Z hlediska dobrovolnosti se nezaměstnanost dělí na dobrovolnou a nedobrovolnou. Dále je možné uvést dělení nezaměstnanosti na zjevnou a skrytou nezaměstnanost. „*Kromě zjevně nezaměstnaných, registrovaných na úřadu práce, existují i skrytě nezaměstnaní neboli skrytá pracovní síla. Tito lidé si práci nehledají ani se jako nezaměstnaní neregistrují. Velké procento těchto nezaměstnaných tvoří vdané ženy a mladiství, kteří na hledání práce rezignovali (možná proto, že unikli do jiného statusu – práce v domácnosti, cesta do zahraničí, mateřství), nebo si hledají práci přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě. Pro úplnost bychom měli zmínit i neúplně zaměstnané osoby, jež musí akceptovat práci na snížený úvazek nebo práci nevyužívající plně jejich schopnosti a kvalifikaci* (Matoušek – Kodymová – Koláčková, 2010, s. 300).“

Nejčastěji se uvádí dělení nezaměstnanosti podle příčiny:

Frikční nezaměstnanost vzniká poté, co se zaměstnaná osoba dobrovolně vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné zaměstnání (např. kvůli vyššímu platu, kvůli očekávanému propuštění). Tato nezaměstnanost trvá obvykle krátce a nepřekračuje 1–2 % zaměstnané populace (Matoušek — Kodymová – Koláčková, 2010, s. 301). Podle Buchtové frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi. Patří sem propuštění v důsledku skutečnosti, že firmy vznikají a zanikají, dochází k technologickým změnám, které mohou vést k likvidaci pracovních míst. Dále ti, kteří dobrovolně opustili pracovní místo a hledají jinou práci, obvykle lépe placenou a také ti, kteří hledají své první zaměstnání. Frikční nezaměstnanost není vnímána jako závažný problém, jelikož po určité době nezaměstnané nalézají uplatnění (Buchtová, a kol., 2002, s. 66). Podle

Zlámala a Horvátha (Zlámala – Horváth, 2009, s. 16) je typickou charakteristikou frikční nezaměstnanosti její krátkodobost. Frikční nezaměstnanost může být způsobena i skutečností, že lidé hledající zaměstnání, nejsou dobře informováni o nabídce pracovních míst (jsou bez přístupu na internet, mají daleko ÚP atd.)

Strukturální nezaměstnanost, jak uvádí Buchtová (Buchtová, a kol., 2002, s. 66), vzniká rozpadem neefektivních podniků a institucí a z důvodu rušení celých starých odvětví, s čímž souvisí zánik některých povolání. Zájem je o nové profese, kvalifikace, znalosti a dovednosti. Jinými slovy vzniká nesouladem požadavků zaměstnavatelů na zaměstnance a nabídkou jejich kvalifikace. Je způsobena nedostatečnou poptávkou po určité produkci statků. Důsledkem je klesající poptávka po práci v odvětví produkujícím uvedené statky a útlum těchto výrob. Strukturální nezaměstnanost může být podmíněna barierami v pohybu pracovní síly a je hlavním faktorem ovlivňujícím regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce.

Sezónní nezaměstnanost, dle Koláčkové a Kodymové (Matoušek – Kodymová – Koláčková, 2010, s. 300), je rovněž krátkodobou nezaměstnaností a způsobují ji výkyvy v nabídce práce spojené s ročními obdobími (služby spojené s turistickým ruchem, zvýšená spotřeba před vánočními svátky apod.) nebo nerovnoměrná produkce v odvětvích, která jsou závislá na počasí (například stavebnictví, zemědělství, rybolovu).

Cyklická nezaměstnanost, podle Mareše (2002, s. 21) je důsledkem nevyužití stávajících kapacit z důvodů odbytových potíží. Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o ní jako o sezónní nezaměstnanosti. Jak uvádí Koláčková a Kodymová (Matoušek – Kodymová – Koláčková, 2010, s. 300), je vyvolána a posléze i potlačována cyklickými změnami v hospodářských aktivitách v makroekonomickém měřítku. V době makroekonomické recese je nezaměstnanost vyšší a je spojena s hospodářským cyklem tržní ekonomiky.

Značným problémem a rizikem je především dlouhodobá nezaměstnanost. Podle Mareše (2002, s. 46) se dlouhodobá nezaměstnanost stává obtížným sociálním problémem.

Čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím menší mají naději práci opět najít. Proto se právě dlouhodobá nezaměstnanost ocitá v centru pozornosti společnosti.

Dlouhodobá nezaměstnanost

Zpravidla se jedná o nezaměstnanost, která trvá déle než jeden rok. Jak uvádí Brožová (2003, s. 85–86) dlouhodobá nezaměstnanost představuje nebezpečí především pro:

- málo flexibilní a dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu (čím stabilnější měli lidé zaměstnání před ztrátou práce, tím větší mají problém se na trh práce opět vrátit), jelikož jsou hůře adaptabilní na nové pracovní podmínky,
- nekvalifikovanou pracovní sílu, osoby s nízkým vzděláním (především nekvalifikované ženy) – osoby s kumulovanými osobními a sociálními handicapy, příslušníky etnických menšin a emigranty,
- obyvatele z venkovských oblastí,
- zdravotně postižené,
- mladistvé.

„Děle trvající nezaměstnanost začne být postupně vnímána jako normální stav: dotyčný se na rozdíl od jejího začátku již více adaptoval na nové podmínky, tj. zvykl si na velký objem volného času a omezené finanční zdroje a také (ať vědomě či nevědomě na novou sociální pozici (Sirovátka – Mareš, 2003, s. 139).“

Dlouhodobá nezaměstnanost má negativní důsledky pro společnost i pro nezaměstnané osoby. K sociálním následkům dlouhodobé nezaměstnanosti pro osoby, jimiž jsou především snížení životní úrovně, růst napětí v rodině a dalších vztazích, ztráta motivace a pocit bezmocnosti, přistupují i zvýšené následky, které pociťuje společnost. Konkrétně se jedná o nároky na státní rozpočet (dávky v nezaměstnanosti a další podpory a sociální služby, ztráty na neodvedených daních a daňových úlevách), vyšší počet sociálně patologických jevů, nestabilita společnosti. Z těchto důvodů se dlouhodobá nezaměstnanost ocitá v centru pozornosti (Mareš, 2002, s. 47).

„Dlouhodobě nezaměstnaní ve většině případů mají kumulaci několika handicapů, které vyplývají z jejich osobní, kvalifikační, pracovní a sociální charakteristiky a z nižší úrovně pracovní motivace. Handicapované skupiny, zejména mladí lidé po absolvování školy,

ženy s malými dětmi, osoby s nízkou kvalifikací a osoby se zdravotním postižením, jsou vytlačovány z trhu práce a úroveň nezaměstnanosti těchto skupin se ve srovnání s nezaměstnaností průměrné populace stále zvyšuje (Dvořáková a kol., 2012, s. 69–70).“

Podle Hubínkové (2008, s. 21) nezaměstnanost v současnosti způsobuje závažné problémy. Jedná se především o:

- past nezaměstnanosti – situace, kdy dlouhodobě nezaměstnaní jsou v nevýhodě na trhu práce pro ztrátu odbornosti, vzdělání, pracovních návyků; na druhé straně může snížit jejich motivaci pracovat vysoká výše podpor v nezaměstnanosti;
- past chudoby – podpory a dávky v nezaměstnanosti jsou dané a daňový systém může negativně ovlivnit lidi z nízkopříjmových kategorií tím, že minimální navýšení mzdy znamená ztrátu v pobírání dávek; to nezvyšuje motivaci k práci a naopak vede k životu na hranici sociální únosnosti;
- sociální vyloučení – týká se lidí, jenž jsou dlouhodobě nezaměstnaní, nedosahují určitých příjmů, bývají touto situací frustrováni a jsou často vytlačeni na okraj společnosti.

1.2 Skupiny ohrožené nezaměstnaností

„Nezaměstnanost neohrožuje stejnou měrou všechny skupiny lidí. Existují určité okruhy osob, u nichž je ztráta zaměstnání pravděpodobnější a pro které je také těžší nalézt nové místo. Mezi tyto rizikové skupiny patří v našich podmínkách zejména jakkoli zdravotně znevýhodnění občané, mladí lidé, zejména absolventi škol bez praxe, lidé s nízkým vzděláním a malou kvalifikací, lidé v předdůchodovém věku, ženy a příslušníci romského etnika (Matoušek – Kodymová – Koláčková, 2010, s. 301).“

Osoby ohrožené nezaměstnaností vykazují nějaký typ znevýhodnění pro zařazení na trh práce. Jejich zástupci často nacházejí uplatnění při méně placených aktivitách. Někteří z nich mají málo možností najít placenou práci, protože nesplňují požadavky intelektuálně či osobnostně náročné práce. Nezaměstnanost tak více ohrožuje určité skupiny populace. Je evidentní, že právě na tyto skupiny musí být soustředěna politika zaměstnanosti. Podle Šmajsové Buchtové (Šmajsová Buchtová – Šmajš – Boleloucký, 2013, s. 83) k nim patří

mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti.

Mareš (2002, s. 68) zmiňuje, že vyloučení ze zaměstnání znamená deprivaci v základních potřebách, které zaměstnání a práce přímo uspokojují, či jejichž uspokojování je s nimi úzce spojeno. Práce má v naší kultuře hluboké zakotvení a to jak v uspořádání společnosti, tak i v psychice člověka.

O rizikových skupinách mluvíme proto, že vyžadují určitou podporu a dohled při svém uplatnění na trhu práce. Podporu ze strany státu, potažmo ÚP lze tedy chápat jako formu vyrovnávání handicapu či znevýhodnění a zvýšení atraktivity těchto skupin osob pro případné zaměstnavatele. Na základě dlouhodobého sledování situace na trhu práce byly vyčleněny následující rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání (zákon č. 435/2004 Sb., § 33⁵):

- FO se zdravotním postižením,
- FO do 25 let věku,
- absolventi vysokých škol po dobu dvou let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,
- FO starší 50 let věku,
- FO pečující o dítě do 15 let věku,
- FO, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců,
- FO, které potřebují zvláštní pomoc (osoby společensky nepřizpůsobené).

Mladší věkové skupiny do 30 let

Dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.⁶ do této kategorie nezaměstnaných řadíme mladé lidi do 25 let věku celkově a absolventy vysokých škol do dvou let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku.

⁵ On-line zdroj:

https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.4.2017.PDF.

⁶ On-line zdroj:

https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.4.2017.PDF.

Absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Kodymová a Koláčková (Matoušek – Koláčková – Koláčková, s. 301) uvádějí jako problém, že absolventi středních a vysokých škol, kteří školu v nedávné době dokončili, nemají pracovní zkušenosti a praxi v oboru, který vystudovali. Někteří vložili množství energie do studia oboru, po němž již na trhu práce není poptávka. Postrádají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. U nezaměstnaných absolventů vysokých škol vstupuje do popředí zejména ekonomické hledisko, protože mnozí z nich zakládají vlastní rodiny nebo již ve svých rodinách žijí. Nedostatečný příjem jednoho člena rodiny má dopad na více osob. U tohoto typu nezaměstnaných tak hrozí nejen ekonomické problémy, ale i psychologické a výchovné potíže, zvyšuje se riziko asociálního chování a vytvoření nezdravé závislosti na rodičích.

„V roce 2011 vykazovali nejvyšší míru nezaměstnanosti, a to 18,7 %, čerství absolventi (tj. do jednoho roku od zakončení studia) středního vzdělání s výučním listem a 18,2 % absolventi středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou a odborným výcvikem. Každý pátý vyučený absolvent tak zůstává v České republice bez pracovního uplatnění. Celkem bylo v roce 2011 evidováno 32 000 nezaměstnaných absolventů škol (Šmajsová Buchtová – Šmajš – Boleloucký, 2013, s. 83).“

Osoby starší 50 let

Za rizikovou nazýváme tuto skupinu osob z důvodů vyššího věku, obtížnější adaptability a horšího zdravotního stavu.

Šmajsová Buchtová (Šmajsová Buchtová – Šmajš – Boleloucký, 2013, s. 86) uvádí, že čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho návykové stereotypy a tím se i obtížněji a pomaleji přizpůsobuje novým životním situacím. Pro každého člověka znamená změna zaměstnání rozhodující životní přeorientaci. Ta bývá provázena poklesem příjmů a životní úrovně, měnící se rodinnou situací, úbytkem kontaktů, ztrátou kvalifikace, poklesem sebedůvěry a často i zhoršením zdravotního stavu. Lidé patřící do této skupiny provází pocity bezradnosti, spojené se strachem, psychickou tenzí, nejistotou a postupnou ztrátou sebedůvěry. Spolu s pracovní rezignací se projevuje i rezignace na společenskou aktivitu.

Šmajsová Buchtová uvádí, že jednou z možností pro nezaměstnané v pozdějším věku je podnikatelská činnost: *„Tato strategie může vést rychle ke znovuzískání pocitu kontroly*

nad vlastním osudem. Na druhé straně však může být ve starším věku fyzická a psychická námaha, spojená se začátkem vlastního podnikání, příliš vysoká (Šmajsová Buchtová – Šmajš – Boleloucký, 2013, s. 86).“ S věkem přichází pevnější návykové stereotypy a jakékoli nežádané změny jsou obvykle vnímány s větší nelibostí.

Ženy pečující o děti do 15 let

Zaměstnanost žen je složitý problém. Je těžké skloubit pracovní a mateřské povinnosti.

„Zaměstnavatelé často, aniž by zhodnotili konkrétní situaci, očekávají menší ochotu věnovat se práci a předpokládají určité „typicky ženské“ osobnostní rysy, méně vhodné zejména pro vedoucí pozice. Následně tyto předsudky ženám často znemožňují plně rozvinout a uplatnit své schopnosti, což přináší nevýhody jak jim samotným, tak i organizacím, ve kterých pracují (Pleskotová, 2008, s. 19).“

Podle Dudové (2006, s. 112) prostředí mnohdy chápe roli ženy jako podřízené pomocnice mužů – živitelů. Požadavky na ženskou pracovní sílu bývají spatřovány v méně namáhavé práci, která vyžaduje preciznost, s převážně pravidelnou pracovní dobou. Mužům jsou přiřazovány práce fyzicky namáhavé, s větší a nepravidelnou pracovní zátěží, případně s různými pracovišti. To je výsledkem genderových stereotypů, neboť argumentace není založena na nárocích pracovního místa, ale na obecných představách o ženských a mužských vlastnostech a schopnostech.

Ženy s malými dětmi řeší, kdo se o děti postará v době nemoci a prázdnin. Jednou z možností je práce se zkrácenou pracovní dobou.

„Práce se zkrácenou pracovní dobou je v České republice spíše výjimečná. Podle statistik Českého statistického úřadu pracuje formou zkráceného úvazku v ČR pouze 5 % zaměstnanců. Stejně jako v jiných evropských zemích je práce na zkrácený úvazek využívána především ženami (8 % z celkového počtu zaměstnanců) Haberlová – Kyzlinková, 2009, s. 20).“

Osoby se zdravotním postižením

Pro účely zvýšení podpory zaměstnanosti osob se zdravotním postižením je termín „osoba se zdravotním postižením“ přesně vymezena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti⁷. Dle tohoto zákona se jedná o FO:

- a) uznané orgánem sociálního zabezpečení jako invalidní ve třetím stupni (užíván odborný pojem „osoba s těžším zdravotním postižením“),
- b) uznané orgánem sociálního zabezpečení jako invalidní v prvním nebo druhém stupni,
- c) uznány ÚP jako zdravotně znevýhodněné (užíván odborný pojem „osoba zdravotně znevýhodněná“).
- d) Zákon č. 155/1995 Sb.⁸, o důchodovém pojištění, pak dodává, že osoba je považována za invalidní, pokud z důvodu dlouhodobě nepříznivého stavu došlo k poklesu pracovní schopnosti, a to v případě invalidity prvního stupně nejméně o 35 %, nejvíce však o 49 %, v případě invalidity druhého stupně nejméně o 50 %, nejvíce však o 69 %, v případě invalidity třetího stupně nejméně o 70 %. Pokles pracovní schopnosti znamená, že došlo k poklesu schopnosti vykonávat výdělečnou činnost následkem snížení tělesných, smyslových a duševních schopností, a to v porovnání se stavem předcházejícím této změně. V případě invalidity 3. stupně nedochází k porovnání pracovní schopnosti s předchozím stavem, jedná-li se o omezení tělesných, smyslových a duševních schopností majících za následek znemožnění soustavné přípravy na povolání.

Zaměstnavatelé kladou důraz na stále větší produktivitu práce a na výkon. A tak se zdravotně postižení lidé stávají čím dál častěji méně zaměstnatelnými. Na ÚP jsou evidováni i několik let. Situace tak má nepříznivý dopad na celou jejich rodinu.

Osoby s nízkou nebo žádnou kvalifikací

„Největší skupinu nezaměstnaných tvoří nekvalifikovaní pracovníci, jejichž část tvoří lidé se základním vzděláním. Jde zejména o mladé lidi obtížně vzdělatelné, často

⁷ On-line zdroj:

https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.4.2017.PDF.

⁸ Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodové pojištění, je dostupný on-line na portálu MPSV ČR:

http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z155_1995o.

s nevhodnými předpoklady a malým zájmem o zaměstnání. Patří sem i lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování (alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení a další lidé sociálně nepřizpůsobiví) (Šmajsová Buchtová – Šmajš – Boleloucký, 2013, s. 90). “ Rozhodující při hledání zaměstnání je zdraví, úroveň kvalifikace, charakterové vlastnosti a profesionální dovednosti. Lidé s nízkou kvalifikací zažívají stále častěji nahrazování levnějšími a přesnějšími stroji.

1.3 Způsoby řešení nezaměstnanosti

Právo na práci je jedním ze základních sociálních práv občanů. Podle čl. 23 Všeobecné deklarace lidských práv z roku 1948⁹ má každý právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti. V článku III, části 6. Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1966¹⁰, který je pro ČR závazný, uznávají smluvní státy právo na práci, které zahrnuje právo každého na příležitost vydělávat si na živobytí prací, kterou si svobodně vybere nebo přijme, a učiní příslušná opatření k ochraně tohoto práva. U nás je právo upraveno v Listině základních práv a svobod¹¹ (dále LZPS) jako součásti ústavního pořádku ČR. Článek 26 odstavec 3 LZPS deklaruje, že každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje. Právo na zaměstnání je upraveno v článku 26 odst. 1 LZPS, podle něhož má každý právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Dále je toto právo rozvedeno v zákoně o zaměstnanosti, konkrétně v § 20.

Dvořáková (2012, s. 75) dále uvádí „*Zákon o zaměstnanosti je významnou legislativní normou, která umožňuje orientaci v podmínkách českého trhu práce. Zároveň je v souladu*

⁹ Všeobecná deklarace lidských práv je dostupná on-line, např. na portálu MŠMT ČR: <http://www.msmt.cz/file/39238/download/>.

¹⁰ Mezinárodní pakt hospodářských, sociálních a kulturních práv je dostupný on-line na internetových stránkách Organizace spojených národů: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>.

¹¹ Listina základních práv a svobod je dostupná on-line na internetových stránkách Poslanecké sněmovny parlamentu ČR: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>.

s právem Evropských společenství, upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. “

Právem na zaměstnání je právo FO, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.¹²

Dvořáková (2012, s. 77) uvádí, že FO má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykovávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí. Účastníkům právních vztahů vznikajících podle zákona o zaměstnanosti je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávní nebo služebními předpisy, popř. odporují dobrým mravům.

Prostředky na státní politiku zaměstnanosti, tak jak ji provádí MPSV ČR prostřednictvím ÚP, je možno obecně rozdělit na prostředky pasivní politiky zaměstnanosti, které představují především příspěvek uchazečům o zaměstnání a prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti.

Stát ovlivňuje vývoj vztahů na trhu práce prostřednictvím:

- pasivní politiky zaměstnanosti – stanovením podmínek a výše podpory v nezaměstnanosti a dalších sociálních transferů nezaměstnaným,
- aktivní politiky zaměstnanosti – podporou zachování nebo vytváření stálých a dočasných nových pracovních míst, podporou zaměstnávání mladých lidí a prostřednictvím rekvalifikací,
- hospodářsko-politickými opatřeními – nejsou bezprostředně orientovaná na trh práce, ale mají na ně podstatný dopad, např. investiční pobídky, podpora malého a středního podnikání, regionální programy atd. (Dvořáková, 2012, s. 77).

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. APZ zabezpečuje MPSV ČR a ÚP; podle

¹² On-line zdroj:

https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.4.2017.PDF.

situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. Právní úprava: § 104 – § 120 zákona č. 435/2004 Sb.¹³, o zaměstnanosti. Více o aktivní politice zaměstnanosti viz níže.

Pasivní politika zaměstnanosti znamená podle zákona č. 435/2004 Sb.¹⁴, o zaměstnanosti, zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a dále podpora v nezaměstnanosti. Platný zákon o zaměstnanosti s tímto právně-teoretickým termínem nepracuje, ale můžeme se s ním setkat například ve vyhláškách ministerstva financí.¹⁵

Zprostředkování zaměstnání

Zprostředkování zaměstnání podle výše zmíněného zákona, č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, znamená činnost zaměřenou na vyhledávání vhodného zaměstnání pro občana, který se o práci uchází, a na vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Součástí zprostředkování zaměstnání je též činnost informační a poradenská. Zaměstnání primárně zprostředkovávají příslušné ÚP, jiné právnické nebo FO mohou zprostředkovávat zaměstnání jen za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti. Zákon tyto osoby nazývá agentury práce.

Podpora v nezaměstnanosti

Dle zákona¹⁶ nárok v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který:

- a. vykonával v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- b. požádal ÚP, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti, a

¹³ On-line zdroj:

https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.4.2017.PDF.

¹⁴ On-line zdroj:

https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.4.2017.PDF.

¹⁵ Např. zákon č. 675/2004 Sb., o státním rozpočtu České republiky na rok 2005, nebo Vyhláška č. 267/2001 Sb., kterou se stanoví rozsah a struktura podkladů pro vypracování střednědobého výhledu státního rozpočtu a termíny pro jejich předání.

¹⁶ On-line zdroj:

https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.4.2017.PDF.

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

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání,

- a. se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem; to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu,
- b. kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů (tím je zde zákon č. 221/1999 Sb.¹⁷, o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů) a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek.

¹⁷ Zákon č. 221/1999 Sb, o vojácích z povolání, je dostupný on-line na internetovém portálu Ministerstva obrany ČR: http://www.mocr.army.cz/images/id_0000_1000/172/221m.pdf.

2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

APZ je souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. APZ zabezpečuje MPSV ČR a ÚP ve spolupráci s dalšími subjekty. Primární úlohu v utváření politiky zaměřené na zaměstnanost hrají nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které slouží k přímé podpoře nabídky i poptávky na trhu práce a napomáhají jeho celkové pružnosti. V současnosti mají opatření aktivní politiky zaměstnanosti převážně aktivizující charakter a lze je diferencovat do dvou klíčových skupin. První nabízí pomoc a informační podporu při hledání zaměstnání, to vše zejména v počáteční fázi, druhá přispívá k aktivizaci a rozvoji nezaměstnaných i při déle trvající nezaměstnanosti (Rákoczyová – Horáková, 2014, s. 18).

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti podle § 104 – § 120 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti¹⁸ jsou:

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

Nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti jsem věnovala vlastní samostatnou kapitolu.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti je rovněž:

- a) poradenství,
- b) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením s výjimkou příspěvků podle (§ 78),
- c) cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 120).

¹⁸ On-line zdroj:

https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.4.2017.PDF.

Poradenství § 105

Poradenství provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky ÚP za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů FO pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Krajská pobočka ÚP může na základě dohody zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení, např. pedagogicko-psychologických poraden a bilančně diagnostických pracovišť a hradit náklady spojené s touto činností.

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Chráněné pracovní místo (CHPM) – zřízení §75

Chráněné pracovní místo je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s ÚP. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje ÚP zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu tří let.

Chráněné pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (CHPM-SVČ)

ÚP může uzavřít dohodu o zřízení chráněného pracovního místa i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Pro poskytnutí tohoto příspěvku platí odstavce 1 až 9 zákona o zaměstnanosti obdobně s tím, že vrácení příspěvku nelze požadovat, pokud tato osoba přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.

Chráněné pracovní místo (CHPM) – provoz § 76

ÚP může na zřízené nebo vymezené chráněné pracovní místo poskytnout na základě dohody se zaměstnavatelem nebo osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením, i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa.

Cílené programy k řešení zaměstnanosti § 120

„Cílené programy k řešení zaměstnanosti jsou uplatňovány v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce; součástí programu je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Regionální programy obecního, okresního a krajského charakteru schvaluje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, programy celostátního charakteru pak vláda České republiky.“¹⁹

Za model vstřícný k zaměstnanosti považujeme takovou podporu zaměstnanosti, která současně přispívá k sociálnímu začlenění a uplatňuje aktivní politiku zaměstnanosti v souladu s principem aktivního začleňování. To znamená, že kombinuje vhodnou podporu příjmu, inkluzivní trh práce a přístup ke kvalitním službám a zároveň zohledňuje kvalitu pracovních míst, individuální potřeby jednotlivců, povzbuzuje nezaměstnané k hledání práce, akcentuje investice do vzdělávání a prevence nezaměstnanosti a podporuje začleňování nejvíce znevýhodněných například i prostřednictvím pobídek pro zaměstnavatele nebo vytvářením míst v sektoru sociální ekonomiky (Rákoczyová – Horáková, 2014, s. 20).

2.1 Cíle aktivní politiky zaměstnanosti

Cíle aktivní politiky zaměstnanosti směřují k větší pružnosti trhu práce, odstranění bariér omezujících určité skupiny osob ve vstupu na trh práce. Usiluje o sladění mezi poptávkou a nabídkou po pracovní síle, o prohlubování kvalifikace, aktivaci skupiny většinově vyloučené z trhu práce. Svou pozornost chce věnovat podpoře harmonizace rodinného a pracovního života.²⁰

¹⁹ Dostupné on-line na portálu MPSV ČR: <http://slovník.mpsv.cz/cilene-programy-k-reseni-zamestnanosti.html>

²⁰ Aktivní politika zaměstnanosti je definována např. ve Slovníku sociálního zabezpečení, dostupném on-line na portálu MPSV ČR: <http://slovník.mpsv.cz/aktivni-politika-zamestnanosti.html>.

Podle zákon č. 435/2004 Sb.²¹, o zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti usiluje zejména o:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Dle MPSV ČR, jak uvádí *Strategii politiky zaměstnanosti do roku 2020*²²,

je cílem státní politiky zaměstnanosti zvýšit celkovou míru zaměstnanosti věkové skupiny občanů 20–64 let na cílovou hodnotu 75 % a zároveň splnit dílčí národní cíle (zvýšení zaměstnanosti žen, zvýšení zaměstnanosti starších, snížení nezaměstnanosti mládeže a snížení nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací). Tato strategie byla přijata vládou ČR v rámci *Strategie EVROPA 2020*²³, stěžejní iniciativy pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. Zvýší se počet a podíl uchazečů a zájemců o zaměstnání podpořených nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, zvýší se míra zaměstnanosti osob na okraji trhu práce, zvýší se podíl uchazečů a zájemců o zaměstnání, jejichž kvalifikace a dovednosti budou odpovídat požadavkům zaměstnavatelů a zvýší se využívání flexibilních forem práce. Sníží se regionální diference v přístupu k zaměstnání, míry zaměstnanosti a míry nezaměstnanosti. Zvýšená nabídka dostupných služeb péče o děti a závislé osoby a zvýšení podílu využívání krátkodobých pracovních úvazků a dalších flexibilních forem práce se projeví zvýšením míry zaměstnanosti žen, zvýší se i zaměstnatelnost žen, sníží se vertikální i horizontální segregace trhu práce a rozdíly v odměňování žen a mužů, dojde k postupnému odstraňování genderových stereotypů a diskriminace na trhu práce, sníží se rozpory a příčiny bránící sladování pracovního, soukromého a rodinného života. Zvýšení úrovně znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců podniků přispěje k adaptabilitě podniků na měnící se situaci na globálním trhu práce, zvýší jejich konkurenceschopnost, zlepší přechod stávající ekonomiky na ekonomiku postavenou na znalostech, technologických změnách, na výzkumu a vývoji, na netradičních zdrojích energií, respektující životní prostředí. Optimalizuje se řízení, spolupráce a odpovědnost jednotlivých stupňů řízení a útvarů uvnitř ÚP při zabezpečování a realizaci

²¹ On-line zdroj:

https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.4.2017.PDF.

²² Dostupné on-line na portálu MPSV ČR:

http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf.

²³ Více o projektu: http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_cs.htm.

jednotlivých činností sociální politiky a politiky zaměstnanosti. Regionální aktéři na trhu práce budou zapojeni do navrhování a realizace rozvoje zaměstnanosti, zvýší se jejich spolupráce s pracovišti ÚP na všech stupních řízení, například formou lokálních sítí zaměstnanosti. Pracovníci ÚP budou realizovat nové způsoby práce s uchazeči o zaměstnání, budou mít k dispozici odpovídající, širší rejstřík nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti pro všechny kategorie uchazečů o zaměstnání. Zvýšení počtu a kvality vzdělávání zaměstnanců ÚP, objemu prostředků na politiku zaměstnanosti, efektivní metody práce s uchazeči o zaměstnání a hodnocení dopadů opatření na jednotlivé kategorie uchazečů o zaměstnání, zabezpečí realizaci aktivní politiky zaměstnanosti pro většinu potřebných uchazečů o zaměstnání, při zachování principů efektivity vynaložených prostředků. MPSV ČR a ÚP budou mít k dispozici funkční informační, analytické a monitorovací systémy pro vyhodnocení efektivity a účinnosti realizovaných opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Zvýší se dostupnost a kvalita služeb v oblasti mezinárodní mobility sítí, viz Evropské služby zaměstnanosti, zkráceně EURES²⁴ v ČR. MPSV ČR a instituce trhu práce budou mít k dispozici nástroje podpory dalšího profesního vzdělávání pro uchazeče a zájemce o zaměstnání. Bude zajištěna funkční spolupráce ÚP, resp. dalších institucí trhu práce, s aktéry na regionální úrovni při rozvoji lidských zdrojů a řešení regionální nezaměstnanosti, bude posílena regionální spolupráce s krajskými samosprávami a spolupráce s aktéry trhu práce na bázi regionálních tripartit. Bude fungovat systémové kariérové poradenství na trhu práce, včetně poradenských programů k technikám vyhledávání zaměstnání a volby povolání, bude podpořen rozvoj rekvalifikací (dalšího profesního vzdělávání) a pracovních rehabilitací v souladu s potřebami trhu práce, včetně jejich financování. Snižování míry nezaměstnanosti a zvyšování míry zaměstnanosti a dalších cílů *Strategie zaměstnanosti* bude řešeno postupně v horizontu do roku 2020.

²⁴ Portální pracovní mobility sítě EURES poskytuje informační služby, jejichž cílem je poskytnout pomoc a podporu všem, kteří uvažují o přestěhování se do zahraničí. Dostupný je on-line na portálu MPSV ČR: <https://portal.mpsv.cz/eures>.

2.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

V zákoně č. 435/2004 Sb.²⁵, o zaměstnanosti, jsou uvedeny následující nástroje APZ:

Rekvalifikace § 108

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, vč. jeho udržování nebo obnovování. (Dvořáková, 2012, s. 88).“

Rekvalifikacím²⁶ se budu více věnovat v následujícím textu.

Investiční pobídky § 111

Investiční pobídky²⁷ jsou nástrojem APZ, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje:

- a) vytváření nových pracovních míst,
- b) rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvořil nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrný podíl nezaměstnanosti za dvě ukončená pololetí přecházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky nejméně o 50 % vyšší než průměrný podíl nezaměstnanosti v ČR.

Veřejně prospěšné práce § 112

Veřejně prospěšnými pracemi²⁸ se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a

²⁵ On-line zdroj:

https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.4.2017.PDF

²⁶ Více informací viz on-line zdroj: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/rekvalifikace>.

²⁷ Více informací viz on-line zdroj: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/investicni_pobidky.

komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s ÚP, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

Společensky účelná pracovní místa § 113

Společensky účelnými pracovními místy²⁹ se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s ÚP a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s ÚP uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může ÚP poskytnout příspěvek.

Překlenovací příspěvek § 114

Překlenovací příspěvek³⁰ může ÚP na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek dle § 113 odst. 1. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Překlenovací příspěvek se poskytuje nejdéle po dobu 5 měsíců. Měsíční výše příspěvku činí nejvýše 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o překlenovacím příspěvku.

Příspěvek na zapracování § 116

Příspěvek na zapracování³¹ může ÚP na základě dohody poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru

²⁸ Více informací viz on-line zdroj: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/vpp>.

²⁹ Více informací viz on-line zdroj: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/supm>.

³⁰ Více informací viz on-line zdroj: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek_preklenovaci.

³¹ Více informací viz on-line zdroj: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek_na_zapracovani.

uchazeče o zaměstnání, kterému ÚP věnuje zvýšenou péči (viz § 33 zákona č. 435/2004 Sb.³², zákona o zaměstnanosti). Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi ÚP a zaměstnavatelem. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu FO, která zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program § 117

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program³³ může ÚP poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy. „*Obecně lze za osobu samostatně výdělečně činnou (dále OSVČ) považovat takovou osobu, která uskutečňuje výdělečnou činnost soustavně, s cílem dosáhnout zisku, tuto činnost vykovává na vlastní účet a na vlastní odpovědnost a nemá postavení zaměstnance, tedy osoby v pracovněprávním nebo odborném vztahu. Výdělečnou činnost může vykovávat sama nebo spolu s dalšími osobám* (Kotýmková, 2006, s. 149).“

2.3 Správa služeb zaměstnanosti

„Institucionální systém služeb zaměstnanosti prošel následujícím vývojem. Do roku 2011 politiku zaměstnanosti zabezpečovalo MPSV prostřednictvím územních orgánů práce, tj. úřadů práce. Tyto územní orgány státní správy měly právní subjektivitu, byly samostatnou účetní jednotkou, měly samostatnou personální politiku a jejich řídicí orgánem byla Správa

³² On-line zdroj:

https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.4.2017.PDF.

³³ Více informací viz on-line zdroj:

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek_pri_prechodu_na_novy_podnikatelsky_program.

služeb zaměstnanosti, jako organizační útvar MPSV. Od 1. 4. 2011 vešel v účinnost zákon Úřadu práce ČR, kterým se změnila struktura a řízení úřadů práce. Na základě uvedeného zákona byl zřízen Úřad práce České republiky, který je správním úřadem s celostátní působností a je podřízen MPSV. Nové organizační uspořádání má zajistit jednotný postup a dostupnost veškerých dosud poskytovaných služeb občanům, přinést administrativní úsporu a posílit kontrolní činnosti úřadů práce. Novou hierarchii tvoří generální ředitelství v Praze, 14 krajských poboček a 409 kontaktních pracovišť (Dvořáková, 2012. S. 71).“

V zákoně č. 435/2004 Sb.³⁴, o zaměstnanosti, se uvádí, že státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v ČR vykonávají MPSV ČR a ÚP.

MPSV ČR je dle zákona č. 2/1969 Sb.³⁵, o zřízení ministerstev a jiných kompetenčních orgánů, ústředním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, civilní službu, mzdy a jiné odměny za práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, nemocenské zabezpečení, sociální péči, péči o pracovní podmínky žen a mladistvých, právní ochranu mateřství, péči o rodinu a děti, péči o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc, a pro další otázky mzdové a sociální politiky.

Činnost MPSV ČR na úseku zaměstnanosti můžeme zjednodušeně označit jako činnost řídicí, koncepčně-iničiační, koordinační, kontrolní, analytickou, metodickou, správní a zřizovací:

- Usměňuje a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti.
- Zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce, zaujímá stanoviska k návrhům ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, které zpracovávají jiné ústřední orgány státní správy.
- Zabezpečuje zpracování analýz a prognóz na trhu práce, včetně mezinárodního srovnání, přijímá opatření k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil

³⁴ On-line zdroj:

https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.4.2017.PDF.

³⁵ Dostupný on-line na portálu Veřejné správy:

<https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=31338&nr=2~2F1969&rpp=15#local-content>.

v ČR a přijímá opatření k usměrňování pracovních sil ze zahraničí na území ČR a pracovních sil do zahraničí.

- Zabezpečuje tvorbu národní soustavy povolání v souladu s vývojem trhu práce.
- Zabezpečuje správu a poskytování prostředků na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, která jsou obsažena v programech Evropského sociálního fondu, a zabezpečuje projekční řešení a programově technické vybavení informačního systému v oblasti zaměstnanosti.
- Zabezpečuje rozvíjení meziročních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, včetně spolupráce s Evropskou unií (dále EU).
- Spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států EU v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu.
- Zabezpečuje tvorbu a v souladu s vývojem trhu práce aktualizaci Národní soustavy povolání³⁶ (dále NSP) a zveřejňuje ji v elektronické podobě způsobem umožňující dálkový přístup. NSP je otevřená databáze informací o potřebách trhu práce.
- Pro účely zaměstnanosti zajišťuje vedení centrální evidence zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců, volných pracovních míst, volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelené karty, agentur práce a evidenci k povolení výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí.

Úřad práce – Generální ředitelství Úřadu práce:

- Zajišťuje ministerstvu podklady ke zpracování koncepcí a programů státní politiky zaměstnanosti a k řešení stěžejních otázek na trhu práce a stanoviska k opatřením ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti. Soustavně sleduje a vyhodnocuje celkovou situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce.
- Spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností.
- Přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním

³⁶ Národní soustava povolání (zkráceně NSP) je internetový katalog povolání existujících na trhu práce v České republice. Dostupný je on-line: <http://www.nsp.cz/>.

postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě pro zaměstnání těchto osob.

- Spolupracuje s ministerstvem na rozvoji mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, včetně spolupráce s EU.
- Spolupracuje se zahraničními institucemi při plnění závazků v oblasti zaměstnanosti, vyplývajících z právních předpisů EU nebo z mezinárodních smluv, a koordinuje činnosti v rámci systému EURES.
- Zajišťuje poskytování hmotné podpory na vytvoření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců v rámci investičních pobídek a zabezpečuje další související programy schválené vládou.
- Uděluje a odnímá povolení právníkům nebo FO ke zprostředkování zaměstnané a vedené v evidenci agentur práce, údaje z této evidence předává do centrální evidence vedené ministerstvem.
- Vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem a zákonem o volném pohybu služeb, včetně ukládání pokut.
- Zajišťuje zveřejňování písemných materiálů, a to v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup, vztahuje se k poskytování prostředků státního rozpočtu na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, s výjimkou materiálů obsahujících osobní údaje fyzických osob, které nejsou přímými příjemci těchto prostředků.
- Zřizuje školící a rekvalifikační střediska a pro osoby se zdravotním postižením pracovní rehabilitační střediska.

Krajská pobočka Úřadu práce

- Zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém obvodu, statistiky, rozborů a výhledy, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce. Za tím účelem může vyžadovat od zaměstnavatelů informace o jejich záměrech ve vývoji zaměstnanosti.
- Spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností.

- Spolupracuje při vytváření mezinárodních programů nebo programů s mezinárodní účastí týkajících se rozvoje lidských zdrojů a financování z prostředků Evropských strukturálních fondů.
- Ve svém obvodu přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a s ženami. Osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob.
- Zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce včetně účasti na mezinárodních programech a projektech, programech a projektech s mezinárodní účastí a na programech financovaných z evropských strukturálních fondů, a v rámci programů zaměstnanosti a programů EU, ověřuje nové nástroje APZ.
- Zajišťuje zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti podle tohoto zákona.
- Poskytuje FO a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů.
- Zabezpečuje uplatňování nástrojů APZ podle tohoto zákon, poskytuje příspěvky z prostředků na APZ a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci.
- Zajišťuje zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.
- Zajišťuje povolování výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte.
- Zajišťuje posuzování, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou, popřípadě že FO se nepovažuje za osobu zdravotně znevýhodněnou, jestliže se nepodrobila vyšetření zdravotního stavu nebo jinému odbornému vyšetření a byla na tuto možnost upozorněna.
- Pro účely zaměstnanosti zajišťuje vedení evidence volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání, evidence uchazečů o zaměstnání, evidence osob se zdravotním postižením, evidence cizinců a evidence povolení k výkonu umělecké, kulturní,

sportovní nebo reklamní činnosti. Údaje z těchto evidencí předává do centrálních evidencí vedených ministerstvem.

- Potvrzuje občanovi EU, jeho rodinnému příslušníkovi (§ 3 odst. 2) a rodinnému příslušníkovi občana ČR uvedenému v § 3 odst. 3 pro účely udělení povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a sezonnímu zaměstnanci existenci pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.
- Vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem a zákonem o volném pohybu služeb, včetně ukládání pokut.
- Poskytuje Státnímu úřadu inspekce práce identifikační údaje zaměstnanců vyslaných k výkonu práce na území ČR a identifikační údaje právnických a fyzických osob, k nimž byli vysláni, potřebné k provedení kontrol dodržování pracovních podmínek těchto zaměstnanců, stanovených jinými právními předpisy upravujícími pracovní podmínky.
- Zabezpečuje činnosti EURES.
- Zabezpečuje spolupráci v otázkách zaměstnanosti, mobility pracovních sil a rozvoje lidských zdrojů s územními samosprávnými celky, příslušnými odborovými organizacemi a organizacemi zaměstnavatelů.

3 REKVALIFIKACE

„Kvalifikace je především investicí do lidské schopnosti vykovávat náročnou práci v budoucnosti, není zbožím k okamžité konzumaci. Je investicí, kterou je třeba neustále obnovovat a její potence prohlubovat. Její kvalita však musí být v nynější tržní společnosti dobře prodejná na trhu práce. Zatím nelze počítat s tím, že jednou získaná kvalifikace bude uplatnitelná po celý život. Rychlé tempo kulturního života způsobuje vznik a zánik povolání, získané znalosti a dovednosti mají omezenou časovou platnost. Nashromážděné zkušenosti a získaná odborná kompetence se v průběhu pracovního života (povolání) vlivem rychlých změn, technického vybavení, zavádění informačních technologií, stěhování firem na jiné místo atp. nedají pouze sčítat, člověk jimi nebohatne, ale mohou se mu stát také přítěží při adaptaci na nové podmínky (Buchtová, 2002, s. 93).“

Rekvalifikací uchazečů a zájemců o zaměstnání se rozumí získání nové profesní kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovení.³⁷ Zároveň se jedná i o získání kvalifikace pro pracovní uplatnění FO, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Měřítky pro výběr rekvalifikace jsou dosavadní kvalifikace, zdravotní stav, schopnosti a zkušenosti zájemce o rekvalifikaci.

Vzdělávací programy patří k flexibilním, finančně méně náročným a z dlouhodobé perspektivy efektivním opatřením aktivní politiky zaměstnanosti. Cílem je ochránit lidský kapitál nezaměstnaných, přispět k jeho rozšíření a tím zvýšit možnost uplatnění účastníků na pracovním trhu. Vzdělávací aktivity proto patří k důležitým nástrojům sociální politiky zaměstnanosti. *„Akcent na roli vzdělávacích a rekvalifikačních programů se v aktivní politice ČR projevuje dlouhodobě, i když postupně slábne – v devadesátých letech byla účast v takovém programu součástí komplexu základních práv nezaměstnaných, mezi lety 2000 a 2010 MPSV nabádalo úřady práce k preferenci cílených forem vzdělávání a rekvalifikací na úkor ostatních opatření APZ (srv. MPS 2009a) a i v současné době patří vzdělávací aktivity k prioritám strategie státu v oblasti zaměstnanosti (srv. Národní program reforem ČR 2012) (Rákoczyová – Horáková, 2014, s. 39).“* Rekvalifikační programy jsou v ČR vymezeny zákonem č. 435/2004, o zaměstnanosti³⁸. Jedná se o programy aktivní politiky zaměstnanosti,

³⁷ Více k definici a charakteristice termínu „rekvalifikace“ na portálu MPSV ČR: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>.

³⁸ On-line zdroj: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.4.2017.PDF

kteří jsou zaměřené na rozšiřování, prohlubování či obnovování kvalifikace účastníků s cílem zvýšit jejich zaměstnatelnost, resp. možnosti uplatnění na trhu práce, a dosáhnout zaměstnanosti.

Nízká kvalifikace je jedním z důvodů nezaměstnanosti. Úkolem rekvalifikačních kurzů je získání nové kvalifikace, sociálního začlenění a zvýšení kvality života. Od ostatních forem vzdělávání se liší svým zaměřením na FO starší osmnácti let, které hledají nové zaměstnání nebo usilují o získání znalostí v novém oboru s předpokladem začlenění na trh práce.

„Rekvalifikační programy svým účastníkům přinášejí rozvoj kompetencí (schopností) a současně vedou k získání osvědčení o dosažení těchto kompetencí (certifikáty). Rekvalifikační programy se dělí na nespécifické rekvalifikace s cílem rozvoje obecných kompetencí účastníků (např. práce s počítačem, komunikace) a specifické neboli cílené rekvalifikace navázané na jednu profesi či příslib pracovního místa u konkrétního zaměstnavatele (Matoušek, a kol., 2013, s. 279).“

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR (dále MŠMT ČR) akredituje rekvalifikační kurzy vedoucí k profesním kvalifikacím dle Národní soustavy kvalifikací (dále NSK)³⁹, dalším pracovním činnostem a další kurzy směřující k „čistým rekvalifikacím“. Neakredituje kurzy zaměřené na přenositelné dovednosti, jako jsou tzv. měkké dovednosti (anglicky *soft skills*)⁴⁰, jazykové dovednosti, motivační kurzy apod. Obsahem rekvalifikace jsou tedy za prvé tzv. odborné znalosti a dovednosti – soubor odborných požadavků (teoretické znalosti, praktické dovednosti) potřebných pro výkon povolání –, a za druhé tzv. obecné dovednosti – soubor obecných požadavků potřebných pro výkon práce, které zcela výhradně nesouvisí s určitou profesí. Vše, co uchazeči potřebují umět a znát, aby mohli vykonávat zvolené povolání.⁴¹ Podmínky pro udělení akreditace jsou stanoveny vyhláškou MŠMT ČR č. 176/2009 Sb.⁴²

³⁹ NSK je on-line dostupný portál: <https://www.narodnikvalifikace.cz>, který slouží jako informační základna o soustavě celostátně uznávaných, resp. schválených a uplatnitelných, profesních kvalifikacích v ČR.

⁴⁰ Tzv. měkké dovednosti definuje Centrální databáze kompetencí (spravuje NSP, dostupné on-line: <http://kompetence.nsp.cz>), autonomní systém pro správu znalostí, dovedností a měkkých kompetencí, jako soubor požadavků potřebných pro kvalitní výkon práce, které nejsou závislé na konkrétní odbornosti, ale na komplexních schopnostech člověka.

⁴¹ Centrální databáze kompetencí pro všechna povolání, se kterými katalog NSP – databáze povolání existujících na trhu práce v ČR, spravovaná MPSV ČR (dostupné on-line: <http://www.nsp.cz>) – pracuje. Přičemž kompetence představují souhrn vědomostí, dovedností, schopností, postojů a hodnot umožňující uplatnění a osobní rozvoj jednotlivce. Je to jazyk, který NSP (v návaznosti na NSK) slouží k popisu požadavků na

Přínos rekvalifikačních kurzů je zajímavé sledovat v dlouhodobé perspektivě, kde se ukazuje, že velký význam má rekvalifikace zejména pro uchazeče ze znevýhodněných sociálních skupin. Jedná se především o osoby s nízkou úrovní dosaženého vzdělání a matky po mateřské dovolené. Rekvalifikační programy přispívají ke stabilizaci kontaktu nezaměstnaného s pracovním trhem a k upevnění a udržování jeho stávající kvalifikace.

V roce 2012 dochází vedle zprostředkované rekvalifikace úřadem práce k zavedení nového institutu tzv. zvolené rekvalifikace⁴³, která nabízí možnost vlastní volby vzdělávacího programu a i vzdělávacího zařízení, které je poskytne. U zvolené formy rekvalifikace na rozdíl od tradiční formy nemají nezaměstnaní možnost čerpat dávky v rekvalifikaci. Účast v rekvalifikačním programu není nárokovatelná, je na rozhodnutí pracovníků úřadu práce, zda ji v konkrétním případě schválí.

Podle Rakoczyové a Horákové (2014, s. 42–43) v rámci vzdělávacích programů patří na trhu práce specifické postavení projektům, které byly z počátku koncipovány jako protikrizové opatření české vlády. Jde o projekty s jednotným názvem „*Vzdělávejte se!*“ (červen 2009 až únor 2011), respektive „*Vzdělávejte se pro růst!*“ (červen 2011 až únor 2014), a „*Vzdělávejte se pro stabilitu!*“ (září 2014 až srpen 2015).⁴⁴ Dopad těchto projektů na nezaměstnanost a zaměstnatelnost pracovníků byl významný. Pozitivně motivovaly k investicím do vzdělání, což je jedním z klíčových předpokladů prevence i řešení problémů na trhu práce.

Dohoda mezi úřadem práce a rekvalifikačním zařízením o rekvalifikaci uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání má svá pravidla. Musí být uzavřena písemně a měla by obsahovat:

- identifikační údaje účastníků dohody,
- specifikaci pracovní činnosti spojené s rekvalifikací,

pracovníka. Vyjadřují předpoklady k výkonu určitého souboru činností. Říkají, co má zaměstnanec znát, umět a jak se má chovat.

⁴² Vyhláška č. 176/2009 Sb. ze dne 5. června 2009, kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení, je on-line dostupná např. na portálu MŠMT: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/vyhlaska-c-176-2009-sb-ktou-se-stanovi-nalezitosti-zadosti>.

⁴³ Více informací o zvolené rekvalifikaci na portálu MPSV ČR: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/poradenske_sluzby_a_rekvalifikace/rekvalifikace/zvolena_rekvalifikace.

⁴⁴ Jedná se o projekty spolufinancované Evropským sociálním fondem, jejichž koncovým příjemcem je MPSV. Více informací o projektech: <https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty>.

- základní kvalifikační předpoklady potřebné pro zařazení do rekvalifikace (tj. minimální stupeň vzdělání, případně další požadavky),
- rozsah teoretické a praktické přípravy,
- místo a způsob provedení rekvalifikace,
- dobu zahájení a ukončení rekvalifikace,
- způsob a rozsah ověření získaných znalostí a dovedností,
- náklady na rekvalifikaci,
- dobu a způsob jejich úhrady,
- závazek rekvalifikačního zařízení uzavřít pojištění odpovědnosti,
- závazek akreditovaného zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky,
- ujednání o vypovězení dohody.

Rekvalifikační vzdělávací programy jsou určeny zejména pro občany, kteří hledají nové uplatnění na trhu práce. Velká část z těchto lidí je v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadech práce. Rekvalifikační kurzy směřují nejen k získání znalostí a dovedností potřebných pro novou profesi, ale zaměřují se i na psychickou a motivační pomoc.

Podle specializované ekonomického internetového portálu FinExpert.cz⁴⁵ díky nízké míře nezaměstnanosti byl v roce 2016 nižší zájem o rekvalifikace než v roce předcházejícím. Na rekvalifikaci nastoupilo 22,5 tisíc osob. Více než 80 % těchto lidí rekvalifikaci v daném období dokončilo. Výše nákladů úřadu práce za rekvalifikace činily 269 495 442 korun českých.

3.1 Typy rekvalifikací a jejich účel

MŠMT ČR na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana před nezaměstnaností, akredituje rekvalifikační kurzy, které připravují k výkonu

⁴⁵ Dostupné on-line: <https://finexpert.e15.cz/loni-klesl-zajem-o-rekvalifikace>.

konkrétní pracovní činnosti uplatnitelné na trhu práce nebo připravují k získání konkrétních pracovních dovedností.⁴⁶

Jedná se o následující vzdělávací programy:

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

Zmíněné kurzy jsou určeny především pro nezaměstnané FO evidované na úřadech práce, zájemce o zaměstnání a pro ty, kteří se cítí ohroženi ztrátou zaměstnání. Nespecifikované kurzy jsou určeny pouze pro neumístěné absolventy škol.⁴⁷

Typy rekvalifikací podle zaměření

Profesní rekvalifikace poskytuje kvalifikaci pro novou profesi, například asistent/ka, sekretář/ka, zedník, tesař, zámečnick, instalatér, prodavač nebo programátor. V dělnických profesích poskytují kurzy obvykle kvalifikaci na úrovni zaučení. Doplnková rekvalifikace doplňuje a rozšiřuje kvalifikaci pro určitou profesi. Například svářečský průkaz pro uchazeče kvalifikované v kovoprofesích, odborná způsobilost podle vyhlášky č. 50/1978 Sb.⁴⁸ pro

⁴⁶ Informace pro účastníky rekvalifikačních kurzů jsou dostupné on-line na internetovém portálu MŠMT ČR: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/informace-pro-ucastniky-rekvalifikacnich-kurzu>.

⁴⁷ Účastníci rekvalifikačních kurzů nejsou považováni za studenty ani nemají žádné studentské výhody (např. daňové úlevy, studentský průkaz ISIC, slevy na dopravu apod.). Rekvalifikační kurz není možné považovat za nultý ročník studia na vysoké škole ani se nejedná o přípravný kurz ke studiu na vysoké škole.

⁴⁸ Vyhláška č. 50/1978 Sb. Českého úřadu bezpečnosti práce a Českého báňského úřadu o odborné způsobilosti v elektrotechnice je k nahlédnutí např. na Portálu veřejné správy: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&nr=50~2F1978&rpp=15#seznam>.

uchazeče kvalifikované v elektrotechnice, vazačský průkaz, lešenářský průkaz jako doplněk stavebních profesí, řidičský průkaz nezbytný pro výkon různých zaměstnání, znalost obsluhy osobního počítače pro technickohospodářské profese.⁴⁹

MŠMT ČR spravuje databáze udělených akreditací, jako například Databázi akcí dalšího profesního vzdělávání (dále DAT CZ)⁵⁰, která umožňuje uživatelům, kteří chtějí doplnit nebo rozšířit svoji kvalifikaci, najít vhodnou vzdělávací akci nebo seminář ve zvoleném oboru či regionu. Zdrojem údajů v databázi jsou přímo konkrétní vzdělávací společnosti, které mají zájem prezentovat a nabízet své akce prostřednictvím služeb serveru DAT CZ.

Krajské pobočky úřadu práce uzavírají *Dohodu o provedení rekvalifikace* s rekvalifikačním zařízením⁵¹. Provázání rekvalifikací s NSK (viz zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání) nabízí možnost účastníkům rekvalifikačních kurzů získat nejen profesní kvalifikaci, ale i tzv. úplnou profesní kvalifikaci.⁵² Vybrané úplné profesní kvalifikace se skládají z více profesních kvalifikací. Získá-li účastník rekvalifikace osvědčení o všech potřebných profesních kvalifikacích, bude mít možnost na příslušné škole nebo učilišti složit zkoušku předepsanou pro příslušný obor vzdělání (tzn. závěrečnou „učňovskou“ nebo maturitní zkoušku) a obdržet certifikát o dosažení odpovídajícího stupně vzdělání.

Provázání rekvalifikací s NSK bylo realizováno pod hlavičkou projektu NSK2, jehož hlavním cílem bylo doplnit kvalifikační soustavu o kvalifikace dalších úrovní, tj. zejména úrovně maturitní a v závislosti na poptávce trhu práce i o kvalifikace vyšších úrovní (v protikladu k NSK, která obsahovala do roku 2008 především kvalifikace řemeslné a kvalifikace z oblasti služeb).⁵³ Úplnou profesní kvalifikací tak rozumíme způsobilost vykonávat určité povolání, případně více povolání (např. cukrář, kadeřník, instalatér, ekonom, architekt), s perspektivou, že se bude jednat o povolání obsažené, resp. obsažená, v NSP.

⁴⁹ Typy rekvalifikací dle zaměření viz on-line zdroj na portálu MPSV ČR: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace_z_useku_up/rekvalifikace.

⁵⁰ Databáze je dostupná on-line: www.eu-dat.cz.

⁵¹ K nahlédnutí formulář on-line: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/rekvalifikace/formulare/dohoda_o_provedeni_rekvalifikace.doc

⁵² Více o tzv. úplné profesní kvalifikaci na internetových stránkách Národního ústavu pro vzdělávání: <http://www.nuv.cz/nsk2/uplna-profesni-kvalifikace>. Informace o tom, jak získat úplnou profesní kvalifikaci, jsou dostupné on-line na portálu NSK: <http://podpora.narodnikvalifikace.cz/up-3-upk.html>.

⁵³ Více informací o cílech projektu NSK2: <http://www.nuv.cz/nsk2/ucel-projektu>.

3.2 Příjemce rekvalifikace

Uchazečem o zaměstnání rozumíme FO, která požádá příslušný ÚP o zprostředkování zaměstnání. Pakliže splní zákonem stanovené podmínky, je prostřednictvím ÚP zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

Zájemce o zaměstnání je FO, která může pracovat a není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání. Nutné je, aby požádala ÚP o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání nebo zprostředkování jiného zaměstnání.

Rekvalifikaci si může zájemce hradit sám, další variantou je, že ji platí zaměstnavatel, nezisková organizace nebo ÚP.

Mezi zájemcem a tím, kdo rekvalifikaci hradí, vždy vzniká smluvní vztah, který má podobnou formu – pro ilustraci je jako příloha č. 1 přiložena *Závazná přihláška a smluvní podmínky* společnosti CSPP. V případě, že plátcem je ÚP, uzavírá s rekvalifikačním zařízením *Dohodu o rekvalifikaci*⁵⁴, která je potřeba k uskutečnění rekvalifikace.

V dohodě jsou uvedeny tyto údaje: účastník rekvalifikace, název a číslo rekvalifikace, datum zahájení a ukončení, způsob platby a další podmínky realizace. Účastník rekvalifikace je povinen absolvovat minimálně 80 % docházky a na závěr rekvalifikačního kurzu složit zkoušku. Jestliže si najde zaměstnání v době trvání rekvalifikace a zaměstnavatel mu neumožní rekvalifikaci dokončit, pak ÚP hradí rekvalifikačnímu zařízení poměrnou část kurzovného, dle doby trvání výuky, na které byl uchazeč přítomen.

Na závěr rekvalifikačního kurzu absolvent skládá zkoušku, kde prokáže své znalosti z oboru. Jsou-li s v souladu s požadavky kladené na vědomosti získané v kurzu, získá *Potvrzení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu* (příloha č. 2) a *Osvědčení o získání profesní kvalifikace* (příloha č. 3).

Podle ustanovení §109 zákona (č. 435/2004 Sb.) o zaměstnanosti si může uchazeč nebo zájemce o zaměstnání zabezpečit rekvalifikaci sám nebo prostřednictvím ÚP. Za tím účelem vybírá:

⁵⁴ K nahlédnutí formulář on-line: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/rekvalifikace/formulare/dohoda_o_rekvalifikaci.rtf

- druh pracovní činnosti, na kterou se bude rekvalifikovat,
- rekvalifikační zařízení, kde rekvalifikaci bude absolvovat.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci předloží referátu zprostředkování a poradenství příslušné krajské pobočky úřadu práce ČR žádost na formuláři *Zájem o zvolenou rekvalifikaci*⁵⁵. Požádat o zvolenou rekvalifikaci je nutné alespoň 30 dnů před termínem zahájení kurzu, aby bylo možné požadavek úřadem práce vyhodnotit a administrativně zpracovat. Žádost je posuzována v odborné komisi z hlediska, zda zvolená rekvalifikace pomůže k uplatnění zájemce o zvolenou rekvalifikaci na trhu práce a jestli je pro něho vzhledem k zdravotnímu stavu vhodná. Cenu doloží zájemce o zvolenou rekvalifikaci úřadu práce *Potvrzením rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu*⁵⁶ (příloha č. 4). Úhrada zvolené rekvalifikace ÚP není nároková, je plně na rozhodnutí ÚP, zda rekvalifikaci uhradí. Cenu zvolené rekvalifikace uhradí po úspěšném absolvování rekvalifikace rekvalifikačnímu zařízení. ÚP hradí cenu rekvalifikace pouze za dobu, po kterou je zájemce o zvolenou rekvalifikaci v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání. V případě, že zájemce zvolenou rekvalifikaci nedokončí, aniž by k tomu byl přinucen závažnými důvody, ÚP za něho rekvalifikaci neuhradí.

Podmínky pro zařazení FO do rekvalifikačního kurzu hrazeného ÚP:

- být v evidenci ÚP jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání,
- mít potřebné vstupní kvalifikační předpoklady pro požadovaný rekvalifikační kurz a pro výkon dané profese (např. příslušný stupeň vzdělání, některé znalosti a dovednosti – dle typu dané rekvalifikace),
- mít zdravotní způsobilost pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese,
- rekvalifikace musí být potřebná (tzn. dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa),

⁵⁵ K nahlédnutí formulář on-line:

https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana/zajem_o_zvolenou_rekvalifikaci.pdf.

⁵⁶ K nahlédnutí formulář on-

line: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/rekvalifikace/formulare/potvrzeni_rekvalifikacniho_zarizeni_o_cene_rekvalifikacniho_kurzu_vdtp_ii.docx

- rekvalifikace musí být účelná (tzn., že po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání).

3.3 Poskytovatelé rekvalifikace

Poskytovatelé rekvalifikace jsou povinni dodržovat podmínky stanové zákonem a o akreditaci vzdělávacího programu musí požádat MŠMT ČR.

V zákonu č. 435/2005 Sb.⁵⁷, o zaměstnanosti, Hlava II: Rekvalifikace § 108 se uvádí: „Vzdělávacím programem akreditovaným podle odstavce 2 písm. a) se rozumí program, kterému byla na základě potřeb trhu práce rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy udělena akreditace. Akreditace se uděluje na základě písemné žádosti, jejíž součástí je vymezení obsahu a rozsahu vzdělávání, forem a metod výuky a způsobů ověřování výsledků vzdělávání v rekvalifikaci. Vzdělávací program musí být v souladu s cíli a obsahem vzdělávání podle zvláštních právních předpisů... Akreditace se uděluje na dobu 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o jejím udělení.“

Rekvalifikaci pro vymezenou pracovní činnost podle vzdělávacího programu a vydávání *Osvědčení o rekvalifikaci* mohou organizovat pouze zařízení určená MŠMT ČR.

Dle výše zmíněného zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, smí rekvalifikace provádět pouze:

- Zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem (je udělována akreditace MŠMT ČR).
- Zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (např. zákon č. 96/2004 Sb.⁵⁸, o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s

⁵⁷ On-line zdroj:

https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.4.2017.PDF

⁵⁸ Zákon č. 96/2004 Sb., je dostupný on-line na portálu Veřejné správy:

<https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=57523&nr=96~2F2004&rpp=15#local-content>.

poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů, a zákon č. 108/2006 Sb.⁵⁹, o sociálních službách).

- Škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu – rekvalifikace na celý obor nebo jeho část.
- Zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu.

Nezbytnou podmínkou pro udělení akreditace MŠMT ČR je podání *Žádost o akreditaci*⁶⁰. Právnícká nebo fyzická osoba žádající o získání akreditace musí mít v Živnostenském rejstříku uveden jako předmět podnikání vzdělávání. K dalším náležitostem žádosti, pakliže se jedná o právnickou osobu, patří povinné identifikační údaje, statutární zástupce společnosti a garant kurzu. Garant kurzu je osoba, která svým vzděláním a praxí ručí za správnou a odbornou úroveň kurzu, tak, jak je schválena MŠMT ČR. Dalším požadavkem je nutnost uvedení názvu vzdělávacího programu, pracovní činnosti, na kterou bude rekvalifikace směřována, profilu absolventa, seznamu lektorského týmu, plánu výuky, osnov výuky (ukázka osnovy pro rekvalifikační kurz Asistent/ka, sekretář/ka realizovaný ve vzdělávacím středisku CSPP viz příloha č. 5), způsobu ověřování výsledků, místa průběhu rekvalifikačního kurzu. Doložit je nutné rovněž výpis z živnostenského rejstříku, obchodního rejstříku, potvrzení o kvalifikaci a praxi garanta kurzu a smlouvy o nájmu prostor, v nichž bude vzdělávání realizováno.

MŠMT ČR má lhůtu 90 dnů, ve které má povinnost vyjádřit se ke schválení kurzu. Pakliže je žádost přijata a akreditace udělena, její platnost je tři roky.

⁵⁹ Zákon č. 108/2006 Sb., je dostupný on-line na portálu Veřejné správy: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=62334&nr=108~2F2006&rpp=15#local-content>.

⁶⁰ Informace, které jsou nezbytné k vyhotovení *Žádosti o akreditaci* (právní předpisy, metodický formulář, vzory, atd.) jsou k nahlédnutí na internetovém portálu MŠMT ČR: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/zadost-o-akreditaci-a-pokyny-k-vyplneni>.

PRAKTICKÁ ČÁST

4 VÝZKUM

4.1 Cíl výzkumu

Cílem mé samostatné výzkumné práce bylo zjistit, zda absolvování rekvalifikačního kurzu přispělo u konkrétních uchazečů o zaměstnání – absolventů rekvalifikačního kurzu Asistent/ka, sekretář/ka ve společnosti CSPP – ke zvýšení možnosti jejich uplatnění na trhu práce, či dokonce k získání pracovního uplatnění. Ověřuji tak v první řadě efektivitu daného nástroje APZ. Dalším cílem je pak hlubší porozumění významu a přínosu rekvalifikace pro samotné posluchače a poznání toho, jak oni sami tento proces vnímali a prožívali. Skrze polostrukturované rozhovory s nezaměstnanými uchazeči o zaměstnání, kteří proces rekvalifikace podstoupili a kteří jsou těmi nejpovolanějšími zhodnotit tento v dnešní době velice populární a rozšířený proces.

4.2 Výzkumné otázky

Výzkumné otázky:

- 1) Jak vnímají absolventi význam a přínos rekvalifikačního kurzu pro jejich profesní rozvoj?
- 2) Jakou roli hrál v jejich úsilí získat nové zaměstnání?
- 3) Jak nyní po absolvování rekvalifikačního kurzu hodnotí danou zkušenost?

Seznam otázek v rozhovoru:

- Můžete se představit, přesněji mě zajímá Vaše jméno, věk, vzdělání?
- Popište situaci, v níž se nyní nacházíte. Jak dlouho jste byl/a nezaměstnaná/a? Jste v evidenci ÚP veden/a jako uchazeč/ka o zaměstnání?

- Cítil/a jste nějaké bariery při hledání zaměstnání?
- Popište, jak jste vybírala konkrétní rekvalifikační kurz? Které okolnosti byly pro Vás rozhodující?
- Naplnil rekvalifikační kurz Vaše očekávání? Jak hodnotíte absolvovaný kurz po obsahové stránce? Přinesl Vám teoretické znalosti a praktické dovednosti, které jste očekával/a? Domníváte se, že Vás absolvovaný rekvalifikační kurz připravil pro výkon dané profese?
- Co podle Vašeho mínění v kurzu chybělo?
- Jak nyní, po absolvování rekvalifikačního kurzu, vnímáte svoji situaci? Vnímáte nějakou změnu tzv. „před“ a „po“? Domníváte se, že absolvovaný kurz zvýšil Vaše možnosti uplatnění na trhu práce?

4.3 Zkoumaný vzorek

Zkoumaný vzorek zahrnuje absolventy rekvalifikačního kurzu Asistent/ka, sekretář/ka, kteří navštěvovali kurz ve vzdělávacím středisku CSPP. O spolupráci jsem požádala 20 náhodně vybraných lidí z těch, se kterými jsem byla v kontaktu při jejich navštěvování rekvalifikačního kurzu. Šest z oslovených osob spolupráci přijalo. Podmínky výběru byly stanoveny tak, aby respondenti kurz absolvovali a úspěšně zakončili v roce 2014 nebo 2017. Domnívám se totiž, že delší časový úsek od uplynutí rekvalifikace by mohl zkreslovat odpovědi, některé okolnosti by mohly být zapomenuty a získané údaje by tak mohly být nepřesné. Mou snahou bylo do vzorku zařadit ženy i muže a osoby různého věku pro větší vyváženost zkoumaného vzorku. Skutečnost, že jsem zaměstnancem firmy, v níž navštěvovali rekvalifikační kurz, organizačně jsem přispívala k jejich osobnímu a profesnímu rozvoji a nyní řeším sama svou závěrečnou práci související se vzděláním, mezi námi pomohl vytvořit prvek osobní důvěry. Jak mi respondenti sami sdělili při osobním rozhovoru, měli chuť a motivaci podělit se se mnou o své zkušenosti a přispět tak svými poznatky k mému výzkumu. Jejich motivace, jak se domnívám, pramenila jak ze snahy podílet se na zkvalitňování nabízených služeb, tak i ze subjektivní potřeby reflektovat prožitý proces. Tato skutečnost umožnila kvalitní úroveň provedení kvalitativního výzkumného šetření.

Pro lepší charakteristiku zkoumaného vzorku respondentů přikládám níže tabulku č. 1 obsahující základní údaje o účastnících kvalitativního výzkumu: jméno (kvůli anonymitě byla

jména změněna), věk, dosažené vzdělání, dobu nezaměstnanosti (v době zahájení rekvalifikačního kurzu), dobu nahlášení/evidence na ÚP a rok absolvování rekvalifikačního kurzu.

Tabulka č. 1⁶¹

Charakteristika respondentů

Jméno	Věk	Dosažené vzdělání	Doba nezaměstnanosti	Doba nahlášení na ÚP	Rok absolvování rekvalifikačního kurzu
Anna	57 let	SŠ Oděvní	24 měsíců	24 měsíců	2014
Slávek	39 let	SEŠ	18 měsíců	18 měsíců	2014
Zdeňka	39 let	SZŠ	3 měsíce po mateřské dovolené	3 měsíce	2014
Monika	24 let	Gymnázium	6 měsíců Příležitostně práce na DPP	Není hlášena	2017
Lea	35 let	SŠ Konzervatoř	2 měsíce	Není hlášena	2017
Eliška	31 let	Gymnázium	10 měsíců	10 měsíců	2017

Usilovala jsem o to, aby zkoumaný vzorek byl pestrý, proto jsem mezi respondenty zařadila:

- bezdětné, ale také matky po mateřské dovolené,
- čerstvé absolventy škol, osoby ve věku 30+, ale i osoby ve věku 50+,
- obě pohlaví,
- nezaměstnané déle než rok, ale i méně než rok,
- ty, kteří měli kurz hrazený úřadem práce, hrazený jinou organizací a ty, kteří si kurz hradili sami.

⁶¹ Zdroj: Firemní databáze CSPP.

Respondenty jsem volila z řad posluchačů kurzu Asistent/ka, sekretář/ka vzdělávací společnosti CSPP, kde jsem zaměstnána a zároveň plním funkci autorizovaného zástupce autorizované osoby pro kurz Asistent/ka, sekretář/ka podle NSK. Jako autorizovaný zástupce autorizované osoby, kterému bylo MPSV ČR uděleno právo organizovat a zajišťovat zkoušky určené profesní kvalifikace a zároveň vydávat příslušná zákonem stanovená osvědčení, mám velkou snahu získat co nejvíce informací o prožitých zkušenostech absolventů rekvalifikace a využít tyto získané poznatky pro další zkvalitňování nabízených služeb v daném oboru.

Všechny oslovené jsem ujistila, že výzkum je primárně určen pro mou bakalářskou práci a výsledky nebudou mimo tuto práci nikde zveřejňovány. Zároveň věřím, že z výzkumu vyplynou zajímavé skutečnosti, které poslouží jako vodítko k zařazování dalších služeb souvisejících s činností vzdělávací společnosti a náplň a průběh rekvalifikačních kurzů bude stále v souladu s aktuálními potřebami pro uplatnění na trhu práce. Výzkum je prováděn prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů. Jména jsou změněna a nahrazena jmény náhodně zvolenými.

4.4 Metoda výzkumu

Zvolila jsem kvalitativní metodu výzkumu. „*Termínem kvalitativní výzkum rozumíme jakýkoliv výzkum, jehož výsledků se nedosahuje pomocí statistických procedur nebo jiných způsobů kvantifikace. Může to být výzkum týkající se života lidí, příběhů, chování, ale také chodu organizací, společenských hnutí nebo vzájemných vztahů* (Strauss – Corbinová, 1999, s. 10).“

K volbě kvalitativního výzkumu přispěla má snaha proniknout do prožívání nezaměstnaných, kteří se snaží uplatnit na trhu práce a ke svému záměru využili jako nástroj rekvalifikační kurz Asistent/ka, sekretář/ka realizovaný CSPP.

Podle Hendla (2012, s. 48) je práce kvalitativního výzkumníka přirovnávána k činnosti detektiva. Výzkumník vyhledává a analyzuje jakékoliv informace, které přispívají k osvětlení výzkumných otázek, provádí deduktivní a induktivní závěry. Pracuje přímo v terénu, kde se něco děje. Sběr dat a jejich analýza v kvalitativním výzkumu probíhají v delším časovém intervalu, výzkumný proces má longitudinální charakter. Výzkumník dle svého výběru sleduje osoby v různém čase. Analýzu dat a jejich sběr provádí zároveň. Podle výsledků se

rozhodne, se kterými získanými daty bude pracovat. Během této činnosti výzkumník své domněnky přezkoumává. Ověřuje validitu výsledků. Záznam o kvalitativním výzkumu zahrnuje popis místa zkoumání, citace z rozhovorů a poznámek, které si výzkumník dělal při výzkumu.

Cílem je pochopit svět každodennosti. Jde o poznání pravidel, motivací, významů, které lidé svému jednání přiřkládají. Toho lze dosáhnout jen tak, že výzkumník pokud možno co nejméně ovlivňuje to, co zkoumá. Jsou-li vytipovány zkoumané osoby, orientuje se výzkum na typické nebo významné případy. Jde zde o hlubinné struktury a dynamiku sil působících v jednotlivém případě (Jandourek, 2008, str. 43).

Sběr dat byl realizován metodou polostrukturovaného rozhovoru pomocí připravených okruhů otázek. Polostrukturované dotazování se vyznačuje definovaným účelem, určitou osnovou a velkou pružností celého procesu získávání informací. V průběhu rozhovoru jsou pokládány další doplňující otázky, které vyplynuly z předchozí rozmluvy. Kvalitativní rozhovor vyžaduje dovednost, citlivost, koncentraci, interpersonální porozumění a disciplínu (Hendl, 2012, s. 164–166).

Pro ilustraci je v příloze č. 9 uveden jeden náhodně vybraný přepis rozhovoru, konkrétně s respondentkou Annou, který ukazuje, jak byl rozhovor strukturován, jaké otázky se vynořovaly v jeho průběhu, v jakém duchu se nesl rozhovor a jak zněly nezkrácené a neupravené odpovědi respondentky. Se zařazením přepisu rozhovoru do této bakalářské práce v nezkrácené podobě respondentka souhlasila, viz *Informovaný souhlas*, který je uveden v příloze č. 6. Výtahy ze zbývajících rozhovorů jsou uvedeny, resp. jejich vybrané a pro zadané téma nosné pasáže, v kapitole 4. 8.

4.5 Způsob provedení výzkumu a sběru dat

Výzkum jsem prováděla v oblasti, která mi je dobře známa. Pořádáním rekvalifikačních kurzů se zabývám od roku 2007. Společnost CSPP, ve které pracuji, získala akreditace MŠMT ČR k jejich realizaci (viz příloha č. 7, *Rozhodnutí o udělení akreditace*). Stále usilujeme o zlepšování kvality našich služeb a rozšiřování nabídky. Proto jsem uvítala možnost více nahlédnout do způsobu, jak účastníci rekvalifikační kurzy hodnotí. Výsledky

výzkumu tak budou prospěšné nejen pro mé studijní účely, ale zúročím je rovněž v praxi, pro zdokonalování nabídky vzdělávacího centra CSPP.

Jako zajímavý aspekt hodnotím myšlenku přizvat k výzkumu absolventy, kteří navštěvovali kurz v různých časových obdobích, konkrétně v letech 2014 a 2017. Situace na trhu práce a zájem nezaměstnaných o rekvalifikační kurzy se v průběhu času mění, proto je třeba stále sledovat aktuální trendy a vyvíjet nové produkty, které usilují o možnost být důležitým nástrojem APZ. Závěry z tohoto výzkumu tak poslouží jako cenné vodítko pro odhalení měnících se potřeb a priorit uchazečů o zaměstnání na trhu práce.

Polostrukturované rozhovory probíhaly s respondenty jednotlivě. Každému rozhovoru jsme věnovali jednu hodinu. Probíhaly v prostorech společnosti CSPP. Tyto prostory všichni respondenti dobře znali (ze svého předchozího navštěvování rekvalifikačního kurzu) a cítili se zde komfortně, což napomohlo příjemné a uvolněné atmosféře, v níž dotazování cítili svobodu a volnost se vyjádřit. S jednou respondentkou jsem se domluvila, že přijedu za ní a budeme vést rozhovor v prostředí, které stanovila. Jednalo se o prázdný salónek kavárny. Ve všech případech tak byl zajištěn klid pro nerušený rozhovor a možnost soustředit se na výzkum. Respondenti dali souhlas k nahrávání rozhovoru na diktafon a souhlasili i s tím, abych si během rozhovoru pořizovala vlastní zápisky a poznámky. Všichni zúčastnění podepsali *Informovaný souhlas* (viz příloha č. 6) a byli poučeni, že jména všech, kteří se zapojili do tohoto výzkumu, budou změněna z důvodu zachování anonymity.

Na začátku rozhovoru jsem se s respondenty domluvila, že pokud bude některá otázka z jejich pohledu příliš osobní a nebudou na ni chtít odpovědět, nic se neděje a nebudu je do odpovědi nutit. Otázce se věnovat nebudeme a postoupíme v rozhovoru dále. Současně, pokud je cokoli dalšího doplňujícího nebo dle jejich názoru podstatného během rozhovoru napadne, tuto informaci mi sdělí a můžeme si o ni pohovořit. K tématům se můžeme také vracet, pokud by respondenti měli potřebu zpětně něco doplnit či upřesnit. Zvolila jsem poklidné tempo, na respondenty netlačila a pokusila se navodit situaci běžného rozhovoru, který by respondentům pomohl uvolnit se a otevřeně se podělit o své zkušenosti a prožitky. Tento postup je podstatou polostrukturovaného rozhovoru, který je založen na sérii předem daných otázek, ale výzkumník má během rozhovoru možnost přizpůsobovat daný rozhovor dle aktuálního vývoje a dle reakcí respondenta.

Nejprve jsem oslovila čerstvé absolventy kurzu, se kterými jsem při navštěvování kurzu byla v kontaktu. Učinila jsem tak dopisem se žádostí o poskytnutí rozhovoru. Tato varianta se nesešla s úspěchem. Reagovala pouze jedna absolventka slovy, že děkuje za

nabídku, ale její časové možnosti jí spolupráci neumožňují. Na základě této zkušenosti jsem následně zvolila již osobnější formu. Před výukou jsem přišla mezi posluchače a více do hloubky jim vysvětlila, o co se ve výzkumu jedná, jaký je jeho účel a potenciální přínos. Ujistila jsem je, že se nemusí obávat žádného jiného využití či zneužití získaných dat. Poznatky mého výzkumu totiž budou použity výlučně pro potřeby mé bakalářské práce a současně pro zkvalitnění nabídky vzdělávacího centra CSPP. Mile mě překvapilo, že na takto podanou prosbu již účastníci kurzu reagovali vstřícněji. Dvě posluchačky mi přislíbily účast již na místě a jedna další za mnou přišla v průběhu dalšího týdne, aby mi rovněž přislíbila svoji účast na výzkumu. S respondentkami, které projevíly ochotu a zájem podílet se na výzkumu, jsme se domluvily, že rozhovory budeme realizovat po absolvování kurzu, aby tak mohly zhodnotit celý proces, rekvalifikaci, v jeho komplexnosti. Následně jsem telefonicky kontaktovala tři absolventy z roku 2014 s nabídkou účasti na mém výzkumu a všichni tuto nabídku přijali. Tím jsem získala celkem šest respondentů pro výzkum.

Mým přáním a velkou snahou během rozhovorů bylo, aby ve mně respondenti měli důvěru, cítili se příjemně a neobávali se otevřeně hovořit o svých zkušenostech, myšlenkách a pocitech. Aby jejich odpovědi nebyly příliš účelně, předem promyšlené nebo vykalkulované. Pokusila jsem se navodit atmosféru, v níž by respondenti byli otevření sdělit mi cokoli je napadne bez předchozího vyhodnocování „co říct a co ne“. Mohu zkonstatovat, že tento cíl byl naplněn a během rozhovorů panovala příjemná a uvolněná atmosféra. Rozhovory tak byly velmi přínosné a plné zajímavých a podnětných poznatků.

4.6 Etické aspekty výzkumu

Kvalitativní výzkumné šetření probíhalo anonymně a jména účastníků byla změněna (a nahrazena za náhodně vybraná křestní jména). V souladu s etickým kodexem byli respondenti požádáni o podpis *Informovaného souhlasu* s pořízením audiozáznamu z realizovaného rozhovoru. *Informovaný souhlas*, jak již bylo výše zmíněno, je součástí přílohy této bakalářské práce (viz příloha č. 6). Výzkumník před zahájením vlastního výzkumu zdůraznil, že bude dodržena a ctěna dohoda o použití získaných dat výlučně v předkládané bakalářské práci a současně interně v rámci CSPP pro zdokonalování náplně a

průběhu realizovaného kurzu Asistent/ka, sekretář/ka. Účast respondentů ve výzkumu byla dobrovolná a účastníci výzkumu měli možnost kdykoli rozhovor ukončit nebo přerušit.

Rozhovory byly zaznamenány na diktafon a získaná audionahrávka byla použita jako podklad pro přepis rozhovorů a analýzu získaných dat.

4.7 Metoda vyhodnocení dat a limity výzkumu

K analýze získaných dat jsem využila metodu tzv. interpretativní fenomenologické analýzy (anglicky *interpretative phenomenological analysis*, zkráceně IPA). Cílem metody IPA je porozumění žité zkušenosti člověka – pomáhá detailně prozkoumat, jak člověk utváří význam své zkušenosti, což umožňuje lépe a hlouběji porozumět jednotlivé události nebo procesu, tzv. fenoménům (Smith – Flowers – Larkin, 2009, s. 1–4).

Jedná se o původní kvalitativní přístup k datům, který byl rozvíjen od 90. let minulého století a to především Jonathanem A. Smithem, britským psychologem a profesorem, významným stoupencem kvalitativních metod výzkumu (Smith, 2015), který se zajímal o témata spojená s psychologií zdraví. Podnětem pro zavedení metody IPA do psychologického výzkumu byla potřeba fenomenologického přístupu, který by umožnil podrobný výzkum subjektivní zkušenosti a zároveň byl přístupný výzkumníkům, kteří nemají hluboké filozofické znalosti (Willig, 2008). Na rozdíl o tradičních kvalitativních výzkumných metod v psychologii vede IPA k porozumění zkušenosti člověka na idiografické úrovni (jedná se o přístup zaměřený na individuální a specifické rysy jedinečné konkrétní osobnosti) se zaujetím pro to, jaký význam přisuzuje své zkušenosti určitý člověk v určitých podmínkách či situaci a jaká je podoba tohoto procesu nabývání významu (Koutná Kostínková – Čermák, 2013, s. 9).

IPA je tak považována za přístup, který poskytuje více prostoru pro kreativitu a svobodu výzkumného procesu než jiné kvalitativní přístupy. Jeví se jako vhodná perspektiva, z níž můžeme pohlížet na kvalitativní data, jestliže chceme popsat a interpretovat způsob, jakým nositel zkušenosti, která nás zajímá, přisuzuje této zkušenosti význam.⁶² Tzv. *žitá zkušenost* je klíčovým termínem metody IPA. Výzkumník v perspektivě IPA fenomenologicky prozkoumává zkušenost konkrétního člověka z jeho perspektivy a zároveň

⁶² IPA je vhodnou metodou výzkumu také v případech, kdy je předmětem výzkumu neobvyklá skupina, situace nebo zdroj sběru dat (např. zkušenost pečujících o nemocné po mozkové mrtvici, zkušenost s anorgasmii apod.).

si uvědomuje, že v tomto porozumění hraje ústřední roli také výzkumníkova zkušenost a jeho pohled na svět, stejně jako interakce mezi ním a participantem (Koutná Kostínková – Čermák, 2013, s. 10).

Výzkumník tak otevřeně přiznává, že jeho osobní přesvědčení, postoje a interpretace jsou nezbytné k tomu, aby vůbec mohl porozumět žité zkušenosti jiného člověka. Na rozdíl od čistě fenomenologického postupu nejsou výzkumníkovy „prekoncepce“ – intuitivní a často nepřesné domněnky, předsudečné představy, často naivní a mylné pojetí něčeho, též „miskoncepce“ – v rámci metody IPA vnímány jako něco, co by mělo být eliminováno či usměrněno, jsou naopak nezbytné k tomu, aby byl výzkumník vůbec schopen zformulovat, jaký význam pro participanta jeho zkušenost má. Zkušenost je tak v rámci metoda IPA vždy „konstruována“ jako výsledek společného sdílení výzkumníka a participanta (Fade, 2004, s. 648).⁶³

Cílem výzkumu pomocí metody IPA však nadále primárně zůstává porozumění participantově žité zkušenosti (Larkin – Watts – Clifton, 2006, s. 104). Závěry vzešlé z kvalitativní analýzy jsou v IPA vždy dočasné a prozatímní, což činí analýzu nutně subjektivní.

Kvalitativní analýza dat metodou IPA v bakalářské práci je zaměřena na (žitou) zkušenost nezaměstnaných osob, současně uchazečů o zaměstnání a absolventů rekvalifikačního kurzu Asistent/ka, sekretář/ka ve vzdělávacím středisku CSPP. Cílem bylo popsat, jak tito konkrétní jednotlivci vnímají či prožívají určitou situaci, s níž jsou konfrontováni, a jaký způsobem této zkušenosti přisuzují smysl. Danou situací bylo prožívání jejich statusu nezaměstnané osoby, obtíže a pocity spojené s hledáním nového zaměstnání, zkušenost z absolvování rekvalifikačního kurzu a zhodnocení daného procesu, konkrétní přínos rekvalifikace v oblasti teoretické a praktické, zpětné zhodnocení významu a smyslu rekvalifikace pro ně osobně.

Polostrukturované rozhovory vedené individuálně se všemi zúčastněnými respondenty jsem nahrávala, následně přepsala a vícekrát pročetla a opoznámkovala. Zapisovala jsem si všechny myšlenky a souvislosti, které mě při čtení napadaly. Výsledky výzkumu, které jsou

⁶³ Přestože z didaktických důvodů rozlišujeme v textu výzkumníka a participanta, z povahy IPA perspektivy vyplývá, že i výzkumník je participantem.

uvedeny níže, jsem pro dokreslení doplnila výňatky z uskutečněných rozhovorů, které ilustrují a dokládají zjištěné závěry.

Na vlastní práci s respondenty jsem si vyhradila půl roku. Chtěla jsem, abychom měli možnost pracovat v klidu, abychom u rozhovorů měli čas na přemýšlení a nenechali se ničím rušit. Po přepsání rozhovorů jsem respondenty požádala o náhled a kontrolu, zda jsem jejich myšlenky zachytila správně.

Výzkum probíhal dobře a spolupráce byla věcná a pro obě strany hodnotná, jak jsme si vzájemně potvrdili. Pro mě jako výzkumníka to byla příjemná práce. Cítila jsem, jak respondenti chtějí předat co nejvíce informací, jak hloubají, co ještě zmínit, zamýšlejí se a projevují obavy, aby na něco důležitého nezapomněli. To jsem komentovala slovy, že jestli si na něco později vzpomenou, ať klidně zavolají, napíší nebo se znovu osobně setkáme a informace doplníme. K tomu došlo v případě jedné respondentky. Tato skutečnost byla pro mě velice potěšující, neboť ji vnímám jako signál, že respondenti považovali výzkum za natolik důležitý, že jej i po ukončení rozhovorů měli zájem doplňovat.

Velké množství odpovědí potvrdilo má předchozí očekávání. Jelikož se v prostředí vzdělávacích a rekvalifikačních kurzů pohybuji denně již deset let, měla jsem jistou předchozí představu o tom, jak tito účastníci kurzů prožívají, jaké jsou jejich potřeby i situace, a jak absolventi na prožitou zkušenost zpětně pohlížejí. Posluchačům všech kurzů na závěr výuky totiž rozdáváme *Dotazník spokojenosti*, ze kterého získáváme podněty k dalšímu zlepšování a rozšiřování našich služeb. Na této skutečnosti stále pracujeme. Ukázkou formuláře pro *Dotazník spokojenosti* společnosti CSPP naleznete v příloze č. 8.

I navzdory předchozím znalostem a zkušenostem, mohu zkonstatovat, že přínos tohoto výzkumu byl pro mne studijně i pracovní nesmírný. Papír nenahradí osobní kontakt. Rozhovor mi umožnil nahlédnout hlouběji a komplexněji na danou problematiku.

4.8 Výsledky výzkumu a jejich interpretace

V této kapitole shrnuji průběh a poznatky polostrukturovaných rozhovorů s vybranou skupinou respondentů.

Na úvod jsem respondenty požádala, aby se představili, uvedli svůj věk a jakého dosáhli vzdělání. Poté následovala první otázka.

- Popište situaci, v níž se nyní nacházíte. Jak dlouho jste byl/a nezaměstnaná/a? Jste v evidenci ÚP veden/a jako uchazeč/ka o zaměstnání?

Odpovědi byly pestré. Což není překvapivé, jelikož se jednalo o lidi v různých životních etapách. Nejdéle byla na ÚP vedena paní Anna, dva roky, a nejkratší dobu paní Lea, dva měsíce. Význam pomoci od ÚP většina respondentů hodnotí jako přínosný v tom, že měli možnost čerpat dávky v nezaměstnanosti a stát za ně platil pojistné na zdravotní pojištění. Rekvalifikační kurz byl hrazen ze státních prostředků čtyřem respondentům.

Paní Anna uvádí jako důvod ukončení pracovního poměru výpověď od zaměstnavatele z důvodu nadbytečnosti: A: „*Mám oděvní průmyslovku, celý život sem se točila kolem módy a odívání. Odpracovala jsem X let ve výrobní firmě...*“ G: „*Co bylo dál?*“ A: „*Nakonec mi bylo řečeno, že pro mě není místo.*“

Pan Slávek uvedl, že k nezaměstnanosti ho vedlo ukončení podnikatelské činnosti a exekuce, které s tím souvisely. S: „*Zemřela mi maminka a tím zkrachovalo naše rodinné podnikání. Dostal jsem se do dluhů a měl jsem exekuce...teda, ještě mám.*“ G: „*To je mi líto.*“ S: „*Nějak s tím bojuju....*“

Paní Monika dosáhla v nedávné době požadovaného vzdělání a chce se postavit na vlastní nohy. M: „*Chodila jsem do základní školy s výukou výpočetní techniky a pak jsem šla na gymnázium. Takže moc všeobecné pro konkrétní zařazení do další profese*“ G: „*Zatím jste nebyla nikde zaměstnaná?*“ M: „*No, na hlavní pracovní poměr ne, ale na dohody. Dělán hostesku pro různé příležitosti, ale je to jen nárazový..., takže s výdělkem se nedá pravidelně*

počítat. A taky si říkám, že mi je dost na to, abych si našla trvalou práci... a nebyla na nikom závislá. Ráda bych v budoucnu něco dokázala, ale vím, že si to musím zasloužit. Nejráději bych se pohybovala, v hostesingu, tam to znám. Chci jít od nižších pozic k vyšším. Chci si to zasloužit dalšími kurzy a možná si udělám vysokou školu....“

Paní Lea stále hledá zaměstnání, jelikož vystudovala taneční konzervatoř a její kariéra se chýlí ke konci.

L: „Bolí mě klouby. Dělat tanečnici je moc krásné, ale bohužel jen určitý čas.“ G: „Kdy jste začala řešit nové zaměstnání,“ L: „Po třicátém roce si uvědomíte, že musíte hledat jinou cestu, že čas je neúprosný. Já jsem se tak zamyslela a ... a dospěla jsem k tomu, že nejvíc by mě bavilo dělat v kanceláři. Jsem pečlivka a papíry mě baví. Taky mě baví kontakt s lidmi, tak to nějak spojit.“

Paní Zdeňka se do evidence ÚP nepřihlásila, protože by to nijak neovlivnilo její situaci. Na žádné příspěvky od ÚP nemá nárok. Při hledání práce chtěla spoléhat sama na sebe a rozhodovat o sobě. *Z: „Byla jsem nezaměstnaná, protože mi skončila mateřská dovolená, měla jsem jí na tři roky. G: „A šla jste se zaregistrovat na úřad práce?“ Z: „Na úřadu práce jsem byla se zeptat, na co mám nárok, ale přišlo mi zbytečné se tam registrovat, protože mi nenabídli žádné šance. Bylo to spíš papírování, bylo to spíš zbytečný tam být v evidenci. Oni platí zdravotní, ale všeobecná pojišťovna to platí do sedmi let věku dítěte.“ G: „V čem Vám pomohli?“ Z: „Žádná nabídka poradenství z jejich stany. Kurz jsem si zaplatila. Oni mi nabídli kurz od nich. Oni nedávají na výběr. Nebylo to pro mě zajímavý. Já jsem od nich prošla rekvalifikační kurz Základy obsluhy osobního počítače, měl 40 hodin. Něco jsme probrali, ale tohle mi dalo více, jiná úroveň. Když to můžu srovnat, ... tak to je nesrovnatelný.“*

Paní Eliška ukončila sama předchozí zaměstnání, jelikož si připadala od zaměstnavatelů být využívaná víc, než dokázala akceptovat. *E: „Pracovala jsem 7 let na solárku. Bylo to super. Nerada střídám zaměstnání, mám strach z nových lidí, tak vydržím, co to de.“ G: „A co se stalo?“ E: „Převzali to noví majitelé... Já jsem byla jen na dohodu a zacházeli s námi ne jako s člověkem, spíš jako se sluhama. Všude jsem měla dobrý kolektiv, taky jsem se chodila sama opalovat, tak jsem si to spojila. Byli jsme tam 12 hodin, peníze minimum. Pak zrušili uklízečku a museli jsme uklízet my. Vrchol všeho byl, že to bourali do cihel a to jsem měla jezdit s kolečkem a uklízet po řemeslnících. To byla poslední kapka.“*

- Cítil/a jste nějaké bariéry při hledání zaměstnání?

Při hledání možností pracovního uplatnění se často lidé setkávají s různými bariérami. To se potvrdilo i v rozhovorech s respondenty. Největší důraz byl kladen na neochotu zaměstnavatelů domluvit se s matkami, které se starají o dítě, na možnosti zkrácené pracovní doby, pohyblivé pracovní doby nebo práce z domova v některé dny. Další hodně viditelný problémem je věk uchazečů o zaměstnání 50+. Lidé z uvedené věkové kategorie cítí nespravedlnost při zacházení ve srovnání v zacházení s nimi a mladými. Mladým zájemcům o zaměstnání se dává přednost při výběru a často není při určení výše mzdy zohledněna dlouholetá praxe. Jeden z respondentů uvedl, že s nelibostí od zaměstnavatelů se setkal při uvedení své minulé podnikatelské činnosti. Vyslovil domněnku, že zaměstnavatel se bál jeho velké samostatnosti a nezávislosti. Také nedostatečná délka praxe z pohledu zaměstnavatelů bývá překážkou pro získání pracovního místa.

Paní Anna považuje za bariéru věk 50+. A: *„Jasně, že je to věk. Jsem pro ně stará. Vůbec je nezajímá moje praxe. Mladí je rychlý, ale než jsem se někam dostala, musela jsem jít postupně. Zvláštní doba. Nevím, až mi jednou odejdeme, kdo bude pracovat. Mladí lidé nechtějí pracovat. To říká i moje vedoucí, které je 28 let. Ale ty zaměstnavatelé si to neuvědomují, co jim můžeme nabídnout my starší.“* G: *„Cítíte to jako křivdu?“* A: *„Velkou, jsem z toho smutná.“*

Pan Slávek vnímá jako bariéru exekuce. S: *„Nechtěli mě zaměstnat, když mám podnikatelskou minulost a s tím související exekuce. Ale když člověk má nějakou snahu, zaměstnavatelé tam vidí nějaké kurzy. Tak je to lepší. Pomáhá to.“* G: *„Vám to konkrétně pomohlo?“* S: *„No ve výsledku ne, ale aspoň jsem se líp cítil.“*

Paní Monika a paní Lea se setkaly s bariérou chybějící nebo krátké praxe. M: *„Trochu občas na pohovoru cítím, že jim vadí, že nemám moc praxi. Proto taky chci hledat práci v hostesingu, kde jí trochu mám.“*

L: *„Když není dost praxe a v životopise toho moc není. Oni chtějí vidět, že na sobě pracuju a mám jim co nabídnout, to je jeden z důvodů, proč jsem se přihlásila na kurz.“*

Paní Zdeňka uvedla jako bariéru při hledání zaměstnání, že má malé dítě, o které je potřeba se postarat po skončení provozní doby mateřské školy nebo v nemoci. Z: *„Jako bariéru vnímám, chtít kvůli dítěti zkrácený úvazek. A šance jsou minimální. Taký mají strach, že dítě bude nemocné.“* G: *„To Vám řekli?“* Z: *„To teda úplně neříkají, ale je mi to jasné, když se mi už nikdy neozvou.“*

- Popište, jak jste vybírala konkrétní rekvalifikační kurz? Které okolnosti byly pro Vás rozhodující?

Rekvalifikační kurz si většinou respondenti našli sami nebo prostřednictvím svých blízkých. Nejvíce informací o možnosti rekvalifikace se dozvěděli na Internetu nebo na doporučení známých. Na ÚP jim získané informace potvrdili a podanou žádost předložili ke schválení kompetentním osobám. Pokud byla žádost schválena, kurz proplatili. Někteří absolventi si ho hradili ze svých prostředků, jelikož chtěli proces urychlit.

Anna leták s informacemi objevila na nástěnce ÚP. A: *„Našla jsem na úřadu práce váš leták a ptala jsem se na kurz tam úřednice. Kurz mi schválili. „Chtěla jsem se zdokonalit, technika jde stále dál, pracovala jsem na počítači, ale byly to programy, víceméně tabulky, nepsala jsem dopisy, maily, neměli jsme přístup na Internet, aby zaměstnanci nekoukali. Chtěla jsem se k tomu dostat blíž. Taky k umělecké tvorbě a dělat něco v PowerPointu. Dělam v něm přáníčka. Kurz je úžasný, psala jsem i na ministerstvo, jak je výborný.“* G: *„A v práci Vám získané znalosti pomohly jak?“* A: *„Taky v práci používám, co jsem se naučila. Sice jsou to spíš maily, ale i to je dobrý. Taky nám tam vysvětlovali, jak se máme chovat ve společnosti, jak telefonovat, jak komunikovat. Opravdu se mi to líbilo. Připadala jsem si k něčemu, a že mám nějakou hodnotu, když mi to šlo a naučila jsem se, co po nás chtěli. A udělala jsem zkoušky a vy jste mě pochválili. Moc mi to pomohlo.“*

Slávek se rozhodl doplnit si vzdělání, protože má zkušenost s pohovory u zaměstnavatelů, které nikam nevedly. Důvod vidí v nedokončení vyšší odborné školy a potom vysoké školy. Zaměstnavatelé očekávají více praxi než teorii. Vzdělání mu nyní chybí, a proto jej dohání odbornými kurzy. S: *„Když chodíte na pohovory, tak je zajímavá, co pro svůj seberozvoj děláte a co všechno jim můžete nabídnout. Na úřadu práce mi řekli, že mám jít dělat prodavače. Ale já jsem exhibicionista a v obchodě bych se nemohl předvádět. Nakonec mi schválili rekvalifikační kurz administrativy s angličtinou. Byl jsem mezi samejma holkama a to se mi líbilo. Byla sranda. Taky jsem se toho dost naučil. Do dneška se s některýma scházíme a píšeme si k výročí. Jsme na fejsu.“* G: *„To znamená, že kurz vytváří nové sociální vztahy?“* S: *„Přesně tak, mám další kamarády. Potřebuju mít kolem sebe hodně lidí.“*

Zdeňka našla rekvalifikační kurz při hledání zaměstnání. Na zaměstnání v tu dobu štěstí neměla, ale podařil se jí najít kurz, který splňoval její potřeby. Z: „Bylo to hrozné. Seděla jsem u počítače od rána od sedmi hodin, někdy celý den a pořád jsem hledala práci, posílala životopisy a odepisovala na inzeráty. Byla jsem na všech možných portálech. Na jedno místo bylo třeba 600 uchazečů. Pak jde o štěstí. Když jsem tak hledala, tak jsem si všimla možnosti rekvalifikačních kurzů a začala jsem pátrat.“ G: „Co jste vypátrala?“ Z: „Vás. Nejenom vás, ale vy jste mi připadali nejvíc důvěryhodní. Máte hezky udělaný web.“ G: „Děkujeme. A požádala jste úřad práce o proplacení?“ Z: „Ano a proplatil. Moc mi to pomohlo. Přece jenom, po mateřské dovolené není moc peněz navíc.“

Monice kurz nabídli na ÚP. Hledala nějakou možnost s výukou angličtiny. M: „ O možnosti rekvalifikačního kurzu mi řekli na úřadu práce. Řekli, že si mám nějaký vybrat, já jsem našla váš. Byli tam ke mně vstřícní a informovali mě, o čem bylo potřeba. Bariéry žádné nevnímám. Jen mě zneklidňuje, kolik lidí se hlásí na jedno místo.“

Podobně Lea se o kurzu dozvěděla na Internetu. L: *Vím, že chci dělat v administrativě a taky že při psaní životopisu je dobré uvést všechny vysvědčení a osvědčení a čím víc toho je, tím líp. Proto jsem brouzdala po Internetu a našla jsem možnost rekvalifikačního kurzu Asistentka s angličtinou.* G: *Úřad práce jste nežádala o proplacení?* L: „Ani jsem nestála o to, aby mi to platil úřad práce. Trvá dlouho, než to vyřídí a já ráda jednám. Čekání mě vysiluje. No, jsem tanečnice...úsměv.“

Elišce o kurzu pověděla matka, která informaci získala od známého pracujícího na MPSV ČR. E: „Kurz mi našla máma. Máme známého na ministerstvu a ten jí říkal, že je tahle možnost. Tak ho máma našla na Internetu a já se zeptala na úřadu práce, jestli je to vhodné pro mě.“ G: „A co Vám řekli?“ E: „Že to dají do schvalovacího řízení a že mám měsíc čekat. Pak mi ho schválili. To bylo dobrý. Hlavně jsem už nechtěla chodit nikam dlouho do školy, nějak už mě to nebaví. A tenhle kurz nebyl každý den a jenom pět hodin denně. To mi vyhovovalo. Taky jsem si chtěla zopakovat angličtinu z gymplu. A jiný kurz s angličtinou, co by ho zaplatili, jsem nenašla.“ G: „Takže angličtina Vám připadala důležitá?“ E: „Ta je klíčová při hledání práce.“

- Naplnil rekvalifikační kurz Vaše očekávání? Jak hodnotíte absolvovaný kurz po obsahové stránce? Přinesl Vám teoretické znalosti a praktické dovednosti, které jste

očekával/a? Domníváte se, že Vás absolvovaný rekvalifikační kurz připravil pro výkon dané profese?

Respondenti se shodli, že kurz byl v souladu s jejich potřebami. Největší význam pro ně měla výuka obsluhy osobního počítače, zejména Wordu a Excelu. Také výuku angličtiny hodnotí velmi kladně. Dalším přínosem kurzu bylo navázání nových sociálních vztahů a získání většího sebevědomí při hledání pracovního uplatnění.

Anna, Zdeňka a Eliška jmenují důležitý význam zařazení výuky související s výpočetní technikou, nejvíce Word a Excel. A: *„Na kurzu mi nechybělo nic. Všichni mi pomohli od přihlášení, přes průběh až ke zkouškám. Můžu mluvit jen v superlativech“*. G: *„A můžete říct něco negativního...úsměv.“* A: *„Nemůžu, to bych lhala. Jen jednou pálilo slunce, pod střechou bylo horko... je výborná ta káva... Negativního nemůžu říct vůbec nic. Moc mi pomohlo, že všichni byli moc fajn, cítila jsem se užitečná a v kurzu jsme si pomáhali, to jsem přesně potřebovala.“*

Slávek, Lea a Monika vidí jako velký přínos výuku angličtiny, jejíž znalost zaměstnavatelé často požadují. S: *„Já jsem byl spokojený. Vlastně jsem byl spokojenější, než jsem čekal. Proč se mi to líbilo? Menší skupina, nás tam bylo osm. Já čekal velkou bandu lidí. A líbilo se mi, že to bylo zaměřeno na praxi, nebylo nic, co bych řekl, že bylo nepoužitelný.“* G: *„Chybělo Vám něco?“* S: *„Chtěl bych víc angličtiny, za to vy nemůžete, ale je to zásadní, když v prvním inzerátu je psaná potřeba angličtiny. Ona tam byla evidentně narvaná, co to šlo, ale čím víc, tím líp.“*

Z: *„Byl skvělý, hlavně Word a Excel. Teď už jsem někde jinde. V praxi jsem si, co jsem se naučila v kurzu, prohloubila. Nemám k tomu žádný výhrady. Na mateřský spoustu věcí zapomenete a tam jsem měla možnost znovu si to osahat a naučit se nové věci. Moc se mi to líbilo. Podle mě v kurzu je všechno, co pak asistentka potřebuje. Samozřejmě jsou různé asistentké pozice, ať už ve státní správě, u podnikatele nebo v zahraniční firmě. Každá je jinak zaměřená. Ale to už se pak člověk doučí za běhu. Co jsem potřebovala, jsem si buď doplnila, nebo naučila v kurzu Asistentka.“*

M: *„Nejvíce se mi trefila do noty část s výpočetní technikou, taky komunikace byla super ... konkrétně telefonování a společenské vystupování. Potvrdila jsem si tam své schopnosti a odvrátila pochybnosti. Angličtina byla vedena s individuální péčí.“*

L: „*Já byla spokojená. Chci se pohybovat v administrativě a otevřelo mi to nový pohled a přišlo mi užitečné, jak jsme pracovali ve Wordu a v Excelu. Taky práce s datovými schránkami pro mě byla španělská vesnice. Pomohlo mi to, nové informace byly inspirující. Ale musím si to uložit do hlavy. Potřebuju zkušenosti. Skripta, který jsme dostali, se budou hodit. Budu je nosit s sebou do práce...smích.*“

Eliška informace z kurzu hned za dva měsíce využila v novém zaměstnání. Byla pyšná, že se nikoho na nic nemusí ptát a vše zvládá sama. E: „*Já si myslím, že to bylo vymyšlený dobře. Jelikož jsem po kurzu šla za dva měsíce do práce. Tak jsem si na všechno, co jsme se učili, pamatovala. Třeba cestovní příkazy jsem hned po nástupu musela umět a já je uměla, tak jsem si u šéfa šplhla. Taky objednávky, hned jsem do toho skočila. Mně to předával šéf a chtěl, abych byla hned samostatná. To se povedlo. Taky jsem se tam seznámila s Aničkou, do dneška jsme kamarádky. To taky považuju za dar. Jo a ještě mi to zvedlo sebedůvěru. Jako že něco umím a nemusím se bát to ukázat.*“

- Co podle Vašeho mínění v kurzu chybělo?

V kurzu respondenti dle svých slov nenacházejí žádné mezery a nedostatky. Za přínosné by však považovali více výuky angličtiny a delší časový interval pro průběh kurzu.

Anna nenašla, co by jí v kurzu chybělo. A: „*Nic.*“

Jedině by bylo užitečné více výuky angličtiny, což uvádí Slávek a Lea. S: „*Víc angličtiny.*“

Z: „*Nechybělo mi nic. Já ještě chtěla zapracovat na pokročilejší angličtině, ale to budu muset sama.*“

M: „*Já úplně nic konkrétně nečekala. Chtěla jsem, aby tam byla angličtina a víc do hloubky počítač. To se mi splnilo, takže jsem spokojená. To všechno navíc byl bonus, který určitě využítuju.*“

Lea uvedla, že by bylo přínosné, kdyby kurz byl rozložen do delšího časového úseku. L: „*Za mě dobrý, nic mě nenapadá. Jenom ta angličtina, kdyby byla ještě dál, to by se mi líbilo.*“ G: „*Nejste něčeho plná, co je potřeba sdělit?* L: „*Já jsem spokojená, vůbec toho nelituju. Bude*

se to hodit do budoucna.“ Ted' mě napadá, možná rozložit na delší dobu, aby bylo víc prostoru to vstřebat.“

E: „Mně se to líbilo na výbornou. To vám řekne i máma. Jen mě mrzelo, že lidi jsou remcalové, pořád na všem, i co je opravdu dobré, hledají nějaké chyby, i když tam nejsou. Nějak to nechápu, proč to dělají. To jen se občas stydím za lidi, ale to nemá nic společného s vámi.“ G: „Myslíte, že jste se s tím setkala i na kurzu?“ E: „Pořád se s tím setkávám. Lidi si neváží práce druhých a toho všeho, co pro ně dělají, kdyby se raději zamysleli sami nad sebou.“

- Jak nyní, po absolvování rekvalifikačního kurzu, vnímáte svoji situaci? Vnímáte nějakou změnu tzv. „před“ a „po“? Domníváte se, že absolvovaný kurz zvýšil Vaše možnosti uplatnění na trhu práce?

Respondenti považují absolvování rekvalifikačních kurzu za přínosné po mnoha stránkách. Jeho absolvování je obohatilo a rozšířilo možnosti jejich uplatnění. Věří, že práci získají, nebo pokud ji již mají, tak si ji udrží. Možnost rekvalifikačního kurzu doporučují svým známým jako výborný způsob, jak zvýšit pravděpodobnost, že získají práci.

Anna chce pracovat i třeba formou brigád. A: *„Musím se přizpůsobit situaci, která je. Do důchodu mám daleko a teď to pořád prodlužují. Musím pracovat déle. Já jsem zvyklá pracovat, když nebyla práce jako hlavní pracovní poměr, chodila jsem na brigády. Ted' dělám zase v oděvech, to je asi můj úděl. Jsem mezi lidi a pracuju taky trochu s výpočetní technikou. Je to dobrý, ale někdy dřina. Kdybych přišla o práci, tak zase budu něco vymýšlet, neumím sedět doma.“ G: „A bojíte se, že byste přišla o práci?“ A: „Nebojím, vím, že vždycky to nějak jde. Jen se starám o starou maminku, tak to vidím, jako závazek. Chci jí udělat hezké stáří.“*

Slávek usiluje o práci, kde bude moci využít svůj exhibicionismus. Je pro něj důležité si práci užít. S: *„Chytl jsem se v reklamách. Většina se točí pro anglicky mluvící zájemce. Proto je super, že jsem angličtinu v kurzu měl. Herectví je úžasný, pořád jsem někdo jiný.“ G: „V tom jste se našel?“ S: „Našel. Když něco zvořu, natočí se to znovu...smích. Je to soutěživý, musím vyhrávat castingy, pořád se musím zlepšovat, soutěživost mě uspokojuje. Líbí se mi vyhrát casting, člověk má pocit zadostiučinění. Kurz mi hodně dal. Kdybych nebyl spokojený, tak sem na rozhovor nejdu, ale chtěl jsem Vám pomoci.“ G: „Moc si toho vážím.“*

Zdeňka hledá práci, kde je klouzavá pracovní doba, což jí přináší více svobody. Z: *„Po měsíci jsem našla práci. Jsem tam po všech stránkách spokojená. Teď jsem na malého sama, ale nebojím se, že bych přišla o práci. Ráda přijímám výzvy, a když přijde lepší nabídka, tak ji zvážím a možná práci změním. Nechci být dlouhou dobu na jedné pozici a tady už není moc kam se posunout. Jako velkou výhodu vidím nepravidelnou pracovní dobu, kde si čas, kdy budu v práci, mohu řídit se svolením vedení sama. Pracuji i z domova.“*

Monika si je vědoma svých nabitých znalostí a zvýšení svého sebevědomí, což považuje za výhodu při hledání požadované práce. M: *„Já jsem si potvrdila své schopnosti a znalosti jsem posunula dál. Na pohovorech se cítím dobře. Myslím, že mám šanci, brzy najít práci. O administrativě vím hodně.“*

Lea hledá práci s rozvahou a nespěchá. L: *„Já úplně na novou práci nespěchám. Chci si vybírat, aby mě to opravdu bavilo a byla jsem užitečná. Počkám, co přijde. Ale půjdu tomu naproti.“*

Eliška našla práci za pomoci svých blízkých a je v ní velmi spokojená. E: *„Máma mi našla práci hned dva měsíce po kurzu. Velkou roli sehrály i moje znalosti při pohovoru. Se šéfem jsme si sedli a on jmenoval, co bych měla umět. Já se nebála říct, že to umím. U mě je to pokrok, protože jsem stydlivá a bojím se říct, že něco umím. Pořád o sobě pochybuju, ale tam to šlo. Teď už mám tohle místo tři roky a pořád jsem spokojená. Jsme jak jedna rodina. Pečeme si navzájem buchty. A super taky je, že to mám jen dvě zastávky tramvají. Věřím, že tam budu ještě dlouho.“*

Ze získaných informací vyplývají odpovědi na výzkumné otázky v úvodu položené. Metoda vyhodnocení dat je metodou IPA v rámci kvalitativního výzkumu.

1) Jak vnímají absolventi význam a přínos rekvalifikačního kurzu pro jejich profesní rozvoj?

Význam rekvalifikačního kurzu vnímají respondenti jako značný. Jeho absolvování jim pomohlo od izolace a nejistoty k navázání nových přátelských vztahů a získání většího sebevědomí nejen při hledání nového pracovního uplatnění, ale i v komunikaci a prosazení se. Dozvěděli se řadu důležitých a inspirativních informací, které využívají v dalším profesním i

soukromém životě. Obsah výuky je přizpůsoben potřebám konkrétního oboru, v případě výzkumu se jedná o povolání Administrativní pracovník a profesní kvalifikaci Asistent/ka, sekretář/ka. Největší užitek spatřují v práci na počítači, konkrétně vytváření textů, objednávek, životopisů, obchodních dopisů, cestovních příkazů ve Wordu a tabulek a grafů v Excelu. Za velmi užitečnou považují rovněž výuku anglického jazyka, jehož znalost je často vyžadována v inzerátech s pracovními nabídkami v oblasti administrativy.

2) Jakou roli hrál rekvalifikační kurz v jejich úsilí získat nové zaměstnání?

V úsilí respondentů získat nové zaměstnání sehrál rekvalifikační kurz, dle jejich vlastního hodnocení, velice důležitou roli. Zaměstnavatelé hodnotí jako velké plus, když zájemce o zaměstnání pracuje na svém osobním a pracovním rozvoji, je aktivní a optimisticky naladěný. Rekvalifikační kurz je zaměřen na získání teoretických znalostí a praktických dovedností s těmito aspekty spojenými. Pakliže zájemce o práci sdělí, že tímto způsobem usiluje o maximální naplnění potřeb zaměstnavatele a uspěje v případných přijímacích odborných testech, má velkou šanci na získání žádaného pracovního místa. Testy obvykle zvládá bez problémů, jelikož kurz na nejčastější typy testů připravuje. Zároveň na konci kurzu skládají absolventi odbornou zkoušku, jenž má podobu maturitní zkoušky, na kterou je nutno se pečlivě připravit. Nabité znalosti pak uchazeči zaměstnání zúročí rovněž v testech, které na ně mohou čekat během přijímacích řízení. Absolventi hodnotí tuto zkušenost jako velmi pozitivní.

3) Jak nyní po absolvování rekvalifikačního kurzu hodnotíte danou zkušenost?

Všichni oslovení respondenti – absolventi rekvalifikačního kurzu Asistent/ka, sekretář/ka ve vzdělávacím středisku CSPP – v současné době hodnotí danou zkušenost jako velmi obohacující. Rádi na dobu konání rekvalifikačního kurzu vzpomínají a nabité znalosti a dovednosti stále využívají a dále na jejich prohlubování pracují. Prožitou zkušenost jednoznačně hodnotí jako pozitivní.

4.9 Diskuse a doporučení

Rozhovory probíhaly velmi přirozeně a plynule. Respondenti byli vstřícní k zodpovídání otázek a snažili se uvést co nejvíce informací. Maximálně využili prostor pro odpovědi na výzkumné otázky. V případě nejasností v položené otázce se doptávali a svou snahou bylo znění těchto otázek upřesnit.

Výzkum byl nejprve zaměřen na okolnosti související s významem a přínosem rekvalifikačního kurzu pro profesní život respondentů. Ptala jsem se jich, z jakých zdrojů se o možnosti a významu rekvalifikace dozvěděli. Nejčastější odpovědí bylo, že pátrali na Internetu po možnostech získání zaměstnání a dozvěděli se, že cesta může vést právě přes rekvalifikační kurz. Za velmi vstřícnou nabídku státní politiky zaměstnanosti považují respondenti využití možnosti proplacení rekvalifikačního kurzu ÚP. Od zaměstnanců ÚP byli vděční za každou radu a pomoc, kterých se jim také obvykle dostávalo. Musíme ale konstatovat, že ne vždy se respondenti, dle svých vlastních slov, setkali s profesionálním jednáním ze strany státních úředníků. Zde bychom našli možnosti pro lepší komunikaci ve státní sféře. V takovém případě se daní respondenti spoléhali na svou vlastní iniciativu. Osobně navštívili vzdělávací zařízení a informovali se na možnosti rekvalifikací. Také využili internetové zdroje nebo pomoc od přátel, kteří podobnou situací prošli. Od zaměstnanců vzdělávacího centra se dozvěděli, jak postupovat při vyplňování potřebných formulářů a získali další nezbytné informace související s realizací rekvalifikace. Tuto skutečnost tázaní hodnotí jako velkou pomoc a v tomto bodě by nic neměnili.

Dále jsme se věnovali otázce, jakou roli hrál rekvalifikační kurz Asistent/ka, sekretář/ka v jejich úsilí získat nové zaměstnání. Absolvování rekvalifikačního kurzu považují všichni respondenti za velmi přínosný při hledání uplatnění na trhu práce. V první řadě získali mnoho nových znalostí, které jsou prospěšné nejen při hledání nového zaměstnání, pro komunikaci při výběrových řízeních, ale především je budou uplatňovat, nebo již uplatňují, ve svém dalším profesním životě. Rekvalifikační kurz zvýšil jejich možnost uplatnění v jimi zvoleném oboru. Zároveň pomohl zvýšit jejich důvěru ve vlastní znalosti a dovednosti, čímž přispěl k většímu sebevědomí. Všechny získané poznatky považují respondenti za klíčové pro výkon povolání.

Následně jsme se soustředili na otázku, jak nyní po absolvování kurzu hodnotí danou zkušenost. Respondenti uvádí svou spokojenost s možností absolvování rekvalifikačního

kurzu. Je to velká šance, a to nejen pro nezaměstnané, jak být ve svém životě aktivní a svou životní a profesní dráhu pozitivně ovlivnit vlastním přičiněním. Úsporu finančních prostředků, neboť za ně rekvalifikační kurz hradil ÚP, považují respondenti rovněž za významnou. A to zejména k obvykle omezenému rozpočtu, se kterým nezaměstnaní v této životní fázi disponují. Na závěr rozhovoru mi respondenti vyjádřili poděkování za odborné vedení a široký záběr informací, které během kurzu získali.

Z výzkumu vyplývá, že v porovnání roku 2014 a 2017 byl o kurz větší zájem v roce 2014. K objednání docházelo především ze strany ÚP, který jej za nezaměstnané hradil v plné výši. V roce 2017 se situace obrátila a kurz si nyní nejčastěji objednávají samoplátci, kteří chtějí být aktivní, doplnit své znalosti, dovednosti a vše na závěr ověřit profesní zkouškou, po jejímž úspěšném vykonání získávají *Potvrzení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu* (viz příloha č. 2) a *Osvědčení o získání profesní kvalifikace* (viz příloha č. 3). Pro ilustraci níže přikládám tabulky č. 2 a 3 obsahující údaje o počtu absolventů rekvalifikačního kurzu a objekt hradící kurzovné v 1. pololetí roku 2014 a 2017.

Tabulka č. 2⁶⁴

Počet absolventů rekvalifikačního kurzu a objekt hradící kurzovné

1. pololetí roku 2014

Měsíc	Úřad práce	Neziskové organizace	Zaměstnavatelé	Samoplátci	Celkem
Leden	18	2	3	1	24
Únor	14	2	2	0	18
Březen	18	3	4	4	29
Duben	13	0	1	3	16
Květen	6	1	1	1	9
Červen	14	1	0	2	17
Celkem	83	9	11	11	113

⁶⁴ Zdroj: Firemní databáze CSPP.

Tabulka č. 3⁶⁵

**Počet absolventů rekvalifikačního kurzu a objekt hradící kurzovné
1. pololetí roku 2017**

Měsíc	Úřad práce	Neziskové organizace	Zaměstnavatelé	Samoplátcí	Celkem
Leden	5	3	0	0	8
Únor	4	0	1	1	6
Březen	4	1	0	2	7
Duben	2	3	0	2	7
Květen	1	0	0	2	3
Červen	1	1	0	2	4
Celkem	17	8	1	9	35

Jako přínosné respondenti vidí rozdělení výuky jednotlivých témat do delšího časového intervalu. Tento požadavek je reálný a bude součástí dalšího plánování výuky. Uvítali by výuku angličtiny i pro pokročilejší zájemce. V tomto případě je možno navrhnout jiný kurz, který ovšem není rekvalifikační. Žádost s tímto požadavkem již byla zaměstnanci společnosti CSPP zaslána na MŠMT ČR, ale byla zamítnuta. MŠMT ČR nepředpokládá, že by výuku angličtiny v jiné podobě než doposud akreditovalo.

Vzdělávací centrum na základě zjištěných údajů bude usilovat o získání nových akreditací k rekvalifikačním kurzům a tím rozšíří možnosti výběru vzdělávání pro další profese. Bude se snažit udržet svůj dosavadní standard nabízených služeb a vstřícného jednání všech zúčastněných. Přátelská atmosféra je samozřejmostí pro uvolnění a klid pro práci, což se potvrdilo při rozhovorech. Vzdělávací centrum tento žádoucí stav zachová. Hlavní úsilí budu věnovat udržení a rozšiřování služeb, které vedou k získání pracovního uplatnění uspokojující potřeby zájemců o práci.

⁶⁵ Zdroj: Firemní databáze CSPP.

Výzkum prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů, jejich přepisování a analýza a vyhodnocování jsou časově velmi náročné, ale čas tomuto úsilí věnovaný považuji za dobře vynaložený. Výsledek dal odpovědi na výzkumné otázky, které budou sloužit pro další udržování a zlepšování služeb v oblasti rekvalifikací vzdělávací společnosti CSPP, což mohu díky bakalářské práci a především jejímu kvalitativnímu výzkumu ovlivnit.

ZÁVĚR

V bakalářské práci jsem se zabývala nezaměstnaností, která je znepokojivým problémem současné doby. Popsala jsem její řešení prostřednictvím APZ zapojením svých aktivit a nástrojů. Pozornost jsem soustředila zejména na rekvalifikace a jejich význam pro uplatnění na trhu práce.

Bakalářskou práci jsem rozdělila na teoretickou a praktickou část. Kapitoly Nezaměstnanost, Aktivní politika zaměstnanosti a Rekvalifikace jsem popsala a citovala na základě dostupných odborných zdrojů. Praktický výzkum poskytl odpovědi na zadané otázky. Respondenti jsou v otázce možností pracovního zařazení po absolvování rekvalifikačního kurzu většinou optimističtí. Ze zjištění vyplynulo, že rekvalifikační kurz měl smysl jako nástroj APZ pro všechny zúčastněné. I na základě jeho absolvování získali někteří zaměstnání. Shodli se na zvýšení sebedůvěry a uvedli, že své znalosti dokáží lépe prosadit.

Získané informace jsou cenné i pro mě jako výzkumníka. V odpovědích se odráží skutečnosti, že svou práci vedu správným směrem. Rekvalifikační kurzy lidem pomáhají k rozvoji a uplatnění se na trhu práce. Zjištěné informace jsou pro mě radostí a dávají mi chuť do další práce na rekvalifikačních kurzech jako nástroji APZ.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. BROŽOVÁ, Dagmar. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha:SLON, ISBN: 80-86429-16-4.
2. BUCHTOVÁ, Božena, a kol. 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada. ISBN: 80-247-9006-8.
3. DUDOVÁ, Radka a kol. 2006. *Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti*, Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN 978-80-7330-119-4.
4. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. 2012. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-347-9.
5. FADE, Stephanie. 2004. *Using interpretative phenomenological analysis for public health nutrition and dietetic research: a practical guide*. In: Proceedings of the Nutrition Society, 63, s. 647–653.
6. HABERLOVÁ, Věra – KYZLINKOVÁ, Renáta. 2009. *Rodinné potřeby zaměstnanců*. Praha: VÚPSV. ISBN: 978-80-7416-053-0.
7. HENDL, Jan. 2012. *Kvalitativní výzkum*. 3. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0219-6.
8. HUBÍNKOVÁ, Zuzana, a kol. 2008. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3. Vyd. Praha: GRADA. ISBN: 978-80-247-1593-3.
9. JANDOUREK, Jan. 2008. *Průvodce sociologií*. Praha: Grada. ISBN: 978-80-247-2397-6.
10. JÍROVÁ, Hana. 1999. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE, ISBN: 80-7079-635-9.
11. KOTÝMKOVÁ, Magdalena. 2006. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: OECONOMICA. ISBN: 80-245-1149-5.
12. KOUTNÁ KOSTÍNKOVÁ, Jana – ČERMÁK, Ivo. 2013. *Interpretativní fenomenologická analýzy*. In: ŘIHÁČEK, Tomáš – ČERMÁK, Ivo – HYTYCH,

- Roman a kol. 2013. *Kvalitativní analýza textu: čtyři přístupy*. Brno: Masarykova univerzita.
13. LARKIN, Michael – WATTS, Simon – CLIFTON, Elizabeth. 2006. *Giving voice and making sense in interpretative phenomenological analysis*. In: *Qualitative Research in Psychology*, 3, s. 102–120.
14. MAREŠ, Petr. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-08-3.
15. MATOUŠEK, Oldřich – KODYMOVÁ, Pavla – KOLÁČKOVÁ, Jana – (eds.). 2010. *Sociální práce v praxi: specifikace různých cílových skupin a práce s nimi*. 2. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-818-0.
16. MATOUŠK, Oldřich – KOLÁČKOVÁ – Jana, KODYMOVÁ, Pavla, 2005. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál. ISBN: 978-80-7367-818-0.
17. MATOUŠEK, Oldřich, a kol. 2012. *Základy sociální práce*. 3. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0211-0.
18. MATOUŠK, Oldřich, a kol. 2013. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0366-7.
19. MATOUŠEK, Oldřich, a kol. 2013. *Metody a řízení sociální práce*. 2. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0213-4.
20. PLESKOTOVÁ, Kateřina. 2008. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*. Brno: Nesehnutí. 978-80-87217-01-6.
21. RÁKOCZYOVÁ, Miroslava – HORÁKOVÁ, Markéta 2014, *Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi*. Boskovice: Albert. ISBN 978-80-210-7149-0.
22. SIROVÁTKA, Tomáš – MAREŠ, Petr. 2003. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN: 80-210-3048-8.
23. SIROVÁTKA, Tomáš – HORÁKOVÁ, Markéta – HORÁK, Pavel (eds.). 2014. *Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-7149-0.
24. SMITH, Jonathan A. 2015. *Qualitative psychology: a practical guide to research methods*. 3rd edition. London: Sage. ISBN: 978-1-44629846-6.

25. SMITH, Jonathan A. – FLOWERS, Paul – LARKIN, Michael 2009. *Interpretative Phenomenological Analysis: Theory, Method and Research*. Los Angeles: Sage. ISBN: 978-1-4129-0834-4.
26. STRAUSS, Anselm L.– CORBIN, Juliet M. 1999. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Boskovice: Albert, ISBN 80-85834-60-X.
27. ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena – ŠMAJS, Josef – BOLELOUCKÝ, Zdeněk. 2013. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4282-3.
28. WILLIG, Carla. 2008. *Introducing qualitative research in psychology: adventures in theory and method*. 2nd edition. Maidenhead: Open University Press. ISBN: 978-0-335-22115-8.
29. ZLÁMAL, Jaroslav – HORVÁTH, Martin. 2009. *Řízení lidských zdrojů*. Olomouc: Universita Palackého. ISBN: 978-80-244-2287-9.

SEZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJŮ

Všechny uvedené internetové zdroje byly on-line **dostupné ke dni 25. červenci 2017.**

1. Centrální databáze kompetencí spravovaná Národní soustavou povolání (<http://kompetence.nsp.cz>)
2. Český statistický úřad (<https://www.czso.cz>)
3. Databáze akcí dalšího profesního vzdělávání (www.eu-dat.cz)
4. EURES (<https://portal.mpsv.cz/eures>)
5. Evropská komise (https://ec.europa.eu/commission/index_cs)
 - a. http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_cs.htm
6. FinExpert.cz (<https://finexpert.e15.cz/loni-klesl-zajem-o-rekvalifikace>)
7. Ministerstvo obrany ČR (<http://www.mocr.army.cz>)
 - a. http://www.mocr.army.cz/images/id_0000_1000/172/221m.pdf
8. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (<https://portal.mpsv.cz>)
 - a. <http://www.mpsv.cz/cs/1132>
 - b. http://www.mpsv.cz/files/clanky/7173/CZ_Sluzby_zamestnanosti_a_trhu_prace.pdf
 - c. http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z155_1995o
 - d. http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_1
 - e. https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana/zajem_o_zvolenou_rekvalifikaci.pdf
 - f. https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_73_2011
 - g. https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.4.2017.PDF
 - h. <https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty>
 - i. http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf
 - j. <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>
 - k. https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace_z_useku_up/rekvalifikace
 - l. https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/investicni_pobidky
 - m. https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek_na_zapracovani

- n. https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek_pri_prechodu_na_novy_podnikatelsky_program
- o. https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek_preklenovaci
<https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/rekvalifikace>
- p. <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/supm>
- q. <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/vpp>
- r. https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/poradenske_sluzby_a_rekvalifikace/rekvalifikace/zvolena_rekvalifikace
- s. https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/rekvalifikace/formulare/dohoda_o_provedeni_rekvalifikace.doc
- t. https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/rekvalifikace/formulare/dohoda_o_rekvalifikaci.rtf
- u. https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/rekvalifikace/formulare/potvrzeni_rekvalifikacniho_zarizeni_o_cene_rekvalifikacniho_kurzu_vdtp_ii.docx
- v. <http://slovník.mpsv.cz/cilene-programy-k-reseni-zamestnanosti.html>

Slovník sociálního zabezpečení (MPSV ČR):

- w. <http://slovník.mpsv.cz/aktivni-politika-zamestnanosti.html>
 - x. <http://slovník.mpsv.cz/statni-politika-zamestnanosti.html>
9. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR (<http://www.msmt.cz/>)
 - a. <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/informace-pro-ucastniky-rekvalifikacnich-kurzu>
 - b. <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/vyhlaska-c-176-2009-sb-ktou-se-stanovi-nalezitosti-zadosti>
 - c. <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/zadost-o-akreditaci-a-pokyny-k-vyplneni>
 10. Národní soustava kvalifikací (<https://www.narodnikvalifikace.cz>)
 - a. <http://podpora.narodnikvalifikace.cz/up-3-upk.html>
 11. NSK2 – Rozvoj a implementace NSK (<http://www.nuv.cz/nsk2>)
 - a. <http://www.nuv.cz/nsk2/uplna-profesni-kvalifikace>
 12. Národní soustava povolání (<http://www.nsp.cz>)
 13. Poslanecká sněmovna parlamentu ČR (<https://www.psp.cz/sqw/hp.sqw?akk=7>)
 - a. <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>
 14. Veřejná správa (<https://portal.gov.cz/portal/obcan>)

- a. <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&nr=50~2F1978&rpp=15#seznam>
- b. <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=57523&nr=96~2F2004&rpp=15#local-content>
- c. <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=62334&nr=108~2F2006&rpp=15#local-content>
- d. <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=31338&nr=2~2F1969&rpp=15#local-content>

SEZNAM ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
CSPP	Centrum služeb pro podnikání s.r.o.
ČR	Česká republika
DAT CZ	Databáze akcí dalšího profesního vzdělávání
EU	Evropská unie
EURES	Evropské služby zaměstnanosti
FO	Fyzická osoba
ILO	International Labour Organization, česky MOP
IPA	Interpretativní fenomenologická analýza (angl. <i>Interpretative phenomenological analysis</i>)
LZPS	Listina základních práv a svobod
MOP	Mezinárodní organizací práce
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
MŠMT ČR	Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy ČR
NSK	Národní soustava kvalifikací
NSP	Národní soustava povolání
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
ÚP	Úřad práce ČR

SEZNAM PŘÍLOH

Přílohy jsou řazeny v kapitole 10 v závěru práce.

- Příloha č. 1: **Závazná přihláška a smluvní podmínky**
Zdroj: Firemní databáze CSPP
- Příloha č. 2: **Potvrzení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu**
Zdroj: Firemní databáze CSPP
- Příloha č. 3a,b: **Osvědčení o získání profesní kvalifikace**
Zdroj: Firemní databáze CSPP
- Příloha č. 4: **Potvrzením rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu**
Zdroj: Firemní databáze CSPP
- Příloha č. 5: **Osnova výuky rekvalifikačního kurzu Asistent/ka, sekretář/ka**
Zdroj: Firemní databáze CSPP
- Příloha č. 6: **Informovaný souhlas respondentů**
Zdroj: Archiv autorky.
- Příloha č. 7: **Rozhodnutí o udělení akreditace**
Zdroj: Firemní databáze CSPP
- Příloha č. 8: **Dotazník spokojenosti**
Zdroj: Firemní databáze CSPP
- Příloha č. 9: **Přepis rozhovoru s paní Annou**
Zdroj: Archiv autorky.

Tabulky jsou umístěny v textu v příslušných kapitolách.

- Tabulka č. 1: **Charakteristika respondentů**
Zdroj: Firemní databáze CSPP
- Tabulka č. 2: **Počet absolventů rekvalifikačního kurzu a objekt hradící kurzovné – 1. pololetí roku 2014**
Zdroj: Firemní databáze CSPP
- Tabulka č. 3: **Počet absolventů rekvalifikačního kurzu a objekt hradící kurzovné – 1. pololetí roku 2017**
Zdroj: Firemní databáze CSPP

PŘÍLOHY

Příloha č. 1 – Závazná přihláška a smluvní podmínky

ZÁVAZNÁ PŘIHLÁŠKA A SMLUVNÍ PODMÍNKY

Asistent/ka, sekretář/ka (PK; v rozsahu 128 hodin výuky)

MSMT-6530/2016-1/171

Odborný směr rekvalifikačního kurzu: *Administrativa*

Povolání: *Administrativní pracovník*

Profesní kvalifikace: *Asistent/Asistentka, Sekretář/Sekretářka*

Zařazení kurzu: *Asistent/Asistentka, Sekretář/Sekretářka s výukou angličtiny*

Termín konání:

Čas kurzu (dopoledne/odpoledne/večer/vikend):

Příjmení:

Jméno:

Titul:

Datum narození:

Místo narození:

Rodné číslo:

Státní příslušnost:

Adresa trvalého bydliště:

E-mail:

Telefon:

Fakturační adresa, IČ, DIČ:

Cena kurzu:

Způsob platby:

Sleva (úřad práce, studenti):

Podpis (bude doplněn při zahájení kurzu):

Souhlasím se smluvními podmínkami Centra služeb pro podnikání s.r.o.:

1. Smluvní vztah mezi posluchačem a Centrem služeb pro podnikání s.r.o., Bělehradská 643/77, 120 00 Praha 2 - Vinohrady vzniká podáním vyplněné Závazné přihlášky a uhrazením kurzovného na účet 178 285 3028/5500 nebo v hotovosti. Faktura s potřebnými údaji k platbě bude zaslána po obdržení Závazné přihlášky.
2. Centrum služeb pro podnikání s.r.o. má povinnost informovat posluchače o jakýchkoli změnách týkajících se kurzů ihned, jakmile nastanou.
3. Centrum služeb pro podnikání s.r.o. se zavazuje zahájit příslušný kurz nejpozději do 5 týdnů od původního termínu. Pokud tak neučiní, posluchač má právo na odstoupení od kurzu a navrácení plné ceny kurzovného.
4. Úhradu kurzu provádí posluchač **dle splatnosti faktury, nejdéle však v den zahájení kurzu na účet Centra služeb pro podnikání s.r.o. nebo v hotovosti při zahájení kurzu**, pokud nedojde k jiné dohodě.
5. Administrativní poplatek 500 Kč bude fakturován v případě, že posluchač zašle vyplněnou Závaznou přihlášku a účast na kurzu před zahájením zruší. Tento poplatek má povinnost uhradit. Pokud tak neučiní, bude po něm vymáhán včetně všech vícenákladů za toto řízení.
6. Uhradí-li posluchač plnou cenu kurzu nebo jeho část a před započítáním kurzu nebo v jeho průběhu se rozhodne kurz nenavštěvovat, pak mu nemůže být kurzovné, resp. poměrná část vráceny. Akceptovaným důvodem neúčasti jsou závažná zdravotní problémy. Neobdělá-li Centrum služeb pro podnikání s.r.o. od posluchače plnou částku kurzovného (resp. potvrzení o platbě) v den zahájení kurzu a nebyly stanoveny jiné podmínky, může dosud rezervované místo poskytnout jinému zájemci.
7. V případě přerušení studia ze závažných důvodů, garantuje Centrum služeb pro podnikání s.r.o. posluchači možnost pokračovat ve studiu v některém z příštích kurzů se stejným obsahem výuky po dobu půl roku od původního termínu kurzu bez dalších poplatků.
8. Posluchač kurzu, při kterém je používána výpočetní technika se tímto zavazuje, že techniku použije pouze pro výuku a s vědomím lektora. Veškerá soukromá činnost na počítači a jakékoli úpravy nastavení jsou přísně zakázány. Zjištěné úpravy nesouvisející s výukou, které si vyžadají opravu a další náklady společnosti na uvedení do původního stavu, budou vymáhány po posluchači, který tyto úpravy provedl.
9. Posluchač se zavazuje nepožítovat v průběhu výuky fotografie ani audiovizuální záznamy.
10. Veškeré změny a storno přihlášky jsou přijímány pouze písemně.
11. Pokud se účastník bez písemné omluvy nedostaví na kurz, hradí plnou cenu kurzu.

Potvzuji, že splňuji vstupní předpoklady ke studiu v kurzu, kterými jsou: ukončené základní nebo střední vzdělání.

Potvzuji tímto, že souhlasím se shromažďováním a zpracováním mých osobních údajů, které jsem dnešního dne poskytl/a. Tyto osobní údaje budou shromažďovány a zpracovány k internímu použití a nabídce kurzů Centra služeb pro podnikání s.r.o. Údaje jsou shromažďovány pouze v rozsahu nezbytném pro uvedený účel a v souladu se zákonem na ochranu osobních údajů.

V Praze dne:

Příloha č. 2 – Potvrzení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu

Centrum služeb pro podnikání s.r.o., Bělehradská 643/77, 120 00, Praha - Vinohrady

Vzdělávací program akreditován MŠMT dne 26. 4. 2016 pod čj.: MSMT-6530/2016-1/171

POTVRZENÍ

O ÚČASTI V AKREDITOVANÉM VZDĚLÁVACÍM PROGRAMU

po ukončení vzdělávacího programu rekvalifikačního kurzu, podle vyhlášky MŠMT č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení.

Jméno, Příjmení, titul účastníka kurzu
Datum a místo narození

absolvoval(a) rekvalifikační program: **ASISTENT/KA, SEKRETÁŘ/KA**

pro pracovní činnost: **ASISTENT/KA, SEKRETÁŘ/KA**

Kurz proběhl v období od do

V rozsahu - na teorii 128 vyučovacích hodin

Vzdělávací program obsahoval tyto předměty:

Vedení administrativy	19 hodin
Uplatňování firemních procesů	12 hodin
Komunikační dovednosti	18 hodin
Zásady společenského chování a vystupování	18 hodin
Orientace v legislativních pravidlech pro zacházení s osobními a důvěrnými údaji	12 hodin
Představení sebe, své práce, firmy v anglickém jazyce	12 hodin
Pracovní náplň, pracovní činnost, pracovní program v anglickém jazyce	12 hodin
Pracovní komunikace, služební cesta v anglickém jazyce	12 hodin
Obchodní dopisy, e-maily, telefonování v anglickém jazyce	12 hodin
Poučení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci	1 hodina

Dle vyhlášky MŠMT č. 176/2009 Sb., toto potvrzení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu nenahrazuje doklad o úspěšném absolvování odborné zkoušky dle zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

V dne

.....
Kateřina Langhammerová
garant kurzu

L.S.

.....
Gabriela Hružová, MBA
statutární zástupce vzdělávacího zařízení

Příloha č. 3 – Osvědčení o získání profesní kvalifikace

ČESKÁ REPUBLIKA

Autorizovaná osoba:

..... Číslo autorizace

.....
(obchodní firma nebo název, sídlo a číslo autorizace autorizované osoby)

s autorizací udělenou dne: pod spisovou značkou:
autorizujícím orgánem:

Autorizovaný zástupce autorizované osoby:
*(jméno, popřípadě jména, příjmení, případný akademický
titul a vědecká hodnost autorizovaného zástupce)*

OSVĚDČENÍ O ZÍSKÁNÍ PROFESNÍ KVALIFIKACE

.....
(jméno, popřípadě jména, a příjmení a případný akademický titul a vědecká hodnost)

.....
(rodné číslo, bylo-li přiděleno, jinak datum narození, a místo narození)

vykonal(a) dne v

před autorizovanou osobou **úspěšně zkoušku**

podle § 18 zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání
a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání),
ve znění zákona č. 53/2012 Sb.

a získal(a) profesní kvalifikaci:

.....
(název a číselné označení (kód) profesní kvalifikace)

.....
Patičkou zakázán

ČESKÁ REPUBLIKA

Ev. č.: MPOV_13602462-064-M

Předloha žánlební knihovny:

Gabriela Hrnčárová, MBA

autorizovaná fyzická osoba a autorizace (osoba, jejíž jméno je uvedeno v příloze, je považováno za autorizovanou osobu a získává žánlební knihovny)

Císlo autorizace

/ nebo **autorizovaný zástupce autorizované podnikající fyzické nebo právnické osoby**

Cestovní služba pro podnikání s.r.o., Bělehradská 643/77, 12000 Praha, 2013/66

(osoba, jejíž jméno a číslo autorizace autorizované podnikající fyzické nebo právnické osoby je uvedeno v příloze, je považováno za autorizovanou osobu a získává žánlební knihovny)

s autorizací udělenou dne: 15.10.2013 pod spisovou značkou: 8888/8888-888/8

autorizujícím orgánem: Ministerstvo práce a sociálních věcí

OSVĚDČENÍ

O ZÍSKÁNÍ PROFESNÍ KVALIFIKACE

Josef Novák

(osoba, jejíž jméno a příjmení a příjmení s příjmením získává odbornou kvalifikaci)

850404/0003, Praha

(provoz, příjmení, číslo účelového, územního nebo jiného označení a místo narození)

vykonat(a) dne 29.11.2013 **v** Praze

před zkoušením kurními úspěšně zkončil(a)

podle § 18 zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), ve znění zákona č. 53/2012 Sb.

a získal(a) profesní kvalifikaci:

Asistentka, sekretářka (62-006-M)

(osoba a osoba, kterou autorizuje příslušný orgán)

Získaná profesní kvalifikace se týká svého **porovnání**
Administrativní pracovník

Druh(é) nebo ověřovací prokázání(í) tyto **odborné způsobilosti**:

Vedení administrativy, Uplatňování firemních procesů, Komunikační dovednosti, Znalosty společenského chování a vystupování, Orientace v legislativních předpisech pro zajištění s osobními a důvěryhodnými údaji

Odpovídající úrovni Evropského rámce kvalifikací (EQF)
Corresponding level of the European Qualifications Framework (EQF)

V Praze **dne** 29.11.2013

(osoba a osoba, která emituje)

(osoba, jejíž jméno a příjmení a příjmení s příjmením)

Examinátor pro podnikání a řízení

Ředitelství policie ČR, 12000 Praha

Číslo autorizace: 2813/66

(osoba, jejíž jméno a příjmení a příjmení s příjmením nebo obě jména, která emitují

a číslo autorizace/prokázání ověření)

Příloha č. 4 – Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Úřad práce ČR

C. Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu

Rekvalifikační zařízení:

Centrum služeb pro podnikání s. r. o.

IČ: 29028566

Kontaktní osoba:

Gabriela Hružová, MBA

tel.: 775 583 697

e-mail: hruzova@sluzbyarodina.cz

www stránky: www.sluzbyapodnikani.cz

bankovní spojení: 1782853028/5500

p o t v r z u j e

cenu rekvalifikačního kurzu (včetně závěrečné zkoušky) na pracovní činnost

Asistent/ka, sekretář/ka (PK; v rozsahu 128 hodin teoretické výuky)

ve výši **16.800 Kč bez DPH** (slovy šestnácttisícosmset).

Údaje o udělené akreditaci: MŠMT MPSV MZd

č.j. **MSMT-6530/2016-1/171**

ze dne **26.04.2016**

platnost do **26.04.2019**

příp. název právního předpisu, popř. pověření příslušného orgánu, je-li rekvalifikace

prováděna podle zvláštních právních předpisů

.....
Celkový rozsah rekvalifikace (v hodinách): 128, z toho:

Teorie: 128

Praxe: -

Zkouška: 2

Termín rekvalifikačního kurzu: 3.4. - 30.5.2017

Požadovaná lékařská prohlídka: **ANO** **NE¹**

V Praze dne 6. 3. 2017

.....
Podpis oprávněné osoby za rekvalifikační zařízení, otisk razítka

¹ nehodící se škrtněte

Příloha č. 5 – Osnova výuky rekvalifikačního kurzu Asistent/ka, sekretář/ka

Asistent/ka, sekretář/ka (PK; v rozsahu 128 hodin teoretické výuky)
MSMT-6530/2016-1/171

Učební plán <i>Název předmětu:</i>	<i>Počet hodin teoretické výuky (vyučovací hodina = 45 minut)</i>	<i>Počet hodin praxe/ praktické výuky (vyučovací hodina = 60 minut)</i>
Obsahem kurzu jsou veškeré kompetence a dovednosti vyplývající z aktuálně platného KS PK Asistent/ka, sekretář/ka	79	
Poučení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci	1	
Představení sebe, své práce, firmy v anglickém jazyce	12	
Pracovní náplň, pracovní činnost, pracovní program v anglickém jazyce	12	
Pracovní komunikace, služební cesta v anglickém jazyce	12	
Obchodní dopisy, e-maily, telefonování v anglickém jazyce	12	
Celkem	128	

Příloha č. 6 – Informovaný souhlas respondentů

Informovaný souhlas s využitím výzkumného rozhovoru pro účely zpracování bakalářské práce

Název bakalářské práce:

Rekvalifikace jako nástroj uplatnění na trhu práce

Účelem rozhovoru je sběr informací od absolventa rekvalifikačního kurzu Asistent/ka. Otázky budou zaměřeny na nezaměstnanost, rekvalifikační kurz, hledání zaměstnání. S respondentem bude veden rozhovor, z kterého bude pořízen audio záznam. Respondent může od rozhovoru kdykoliv odstoupit bez udání důvodů. Rozhovor je anonymní. Data, která by mohla vést k identifikaci respondenta, budou v bakalářské práci pozměněna nebo úplně vynechána. Získané informace budou použity pouze k účelu zpracování bakalářské práce.

S výše uvedenými podmínkami souhlasím.

Podpis výzkumníka:

Podpis respondenta:

Příloha č. 7 – Rozhodnutí o udělení akreditace



Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
Odbor dalšího vzdělávání a péče o pedagogické pracovníky
Oddělení dalšího vzdělávání
Karmelitská 529/5, Malá Strana
118 12 Praha 1

Číslo jednací
MSMT-6530/2016-1/171

Datum 26.04.2016

ROZHODNUTÍ

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Karmelitská 529/5, 118 12 Praha 1, IČ: 00022985 posoudilo žádost žadatele Centrum služeb pro podnikání s.r.o., Bělehradská 643/77, 120 00 Praha – Vinohrady, IČ: 29028566 ze dne 12.02.2016 o udělení akreditace na základě § 108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a vyhlášky č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení a v souladu s § 108 odst. 3 zákona o zaměstnanosti a § 67 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů a

uděluje akreditaci

vzdělávacímu programu žadatele Centrum služeb pro podnikání s.r.o., Bělehradská 643/77, 120 00 Praha – Vinohrady, IČ: 29028566 pro tuto pracovní činnost:

- Asistent/ka, sekretář/ka (PK; v rozsahu 128 hodin teoretické výuky)

Platnost akreditace se stanoví do 26.04.2019.

Na základě udělené akreditace je žadatel povinen vydávat absolventům kurzu po úspěšném ukončení vzdělávacího programu pro výše uvedenou pracovní činnost „Potvrzení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu“.

Před zahájením rekvalifikačního kurzu směřujícího k závěrečné zkoušce z profesní kvalifikace dle zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů, je vzdělávací zařízení povinno ověřit platnost kvalifikačního standardu a kurz realizovat v souladu s ním.

Dle vyhlášky č. 176/2009 Sb., potvrzení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu, vydané po ukončení rekvalifikačního kurzu, nenahrazuje doklad o úspěšném absolvování odborné zkoušky podle zákona č. 179/2006 Sb.

Za dodržování úrovně, obsahu a podmínek vzdělávání v rekvalifikačních kurzech podle akreditovaného vzdělávacího projektu odpovídá výše uvedený subjekt. O jakýchkoli změnách souvisejících s realizací akreditovaného vzdělávacího programu oproti předloženému projektu je výše uvedený subjekt povinen neprodleně informovat odbor dalšího vzdělávání a péče o pedagogické pracovníky Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

tel. ústředna: +420 234 811 111
Podatelna pro veřejnost: Po - Pá 7:30 - 15:30
Elektronická podatelna: posta@msmt.cz
www.msmt.cz

Příloha č. 8 – Dotazník spokojenosti



Centrum služeb pro podnikání s. r. o.

Děkujeme Vám, že jste si naši společnost Centrum služeb pro podnikání s.r.o. vybrala / vybral za partnera pro své studium. Dovolte nám, abychom Vás požádali o vyplnění tohoto Dotazníku spokojenosti. Vaše hodnocení nám umožní i nadále zlepšovat námi poskytované služby.

Děkujeme Vám za čas, který vyplnění dotazníku věnujete.

Těšíme se na další setkání v našich kurzech.

Centrum služeb pro podnikání s.r.o.

DOTAZNÍK SPOKOJENOSTI

NÁZEV KURZU:

TERMÍN KONÁNÍ:

JMÉNA LEKTORŮ:

1) HODNOCENÍ NÁPLNĚ KURZU:

2) HODNOCENÍ LEKTORŮ:

3) PŘIPOMÍNKY/ PODNĚTY:

4) JSTE S VÝUKOU V KURZU SPOKOJEN/Á?

- Ano
- Nevím
- Ne

5) POVAŽUJETE KURZ ZA PŘÍNOSNÝ?

- Ano
- Nevím
- Ne

6) DOPORUČIL/A BYSTE KURZ DALŠÍM POSLUCHAČŮM?

- Ano
- Nevím
- Ne

7) JAK JSTE SE O NAŠEM KURZU DOZVĚDĚL/A?

- Z našich webových stránek
- Z webových stránek jiné společnosti (prosím uveďte, které)
- Doporučení absolventa kurzu

8) SOUHLASÍTE SE ZVEŘEJNĚNÍM VAŠEHO HODNOCENÍ NA NAŠICH WEBOVÝCH STRÁNKÁCH?

- Ano
- Ne

JMÉNO, E-MAIL A PODPIS:

Příloha č. 9 – Přepis rozhovoru s paní Annou

Respondent: paní Anna

Věk: 57 let

Vzdělání: SŠ oděvní

Termín absolvování rekvalifikačního kurzu: 2014

Přepis rozhovoru:

(A = paní Anna; G = autorka)

A: „Já jsem kurz Asistentka navštěvovala v létě 2015.“

G: „Já jsem se dívala, kdy jste do kurzu chodila a bylo to v roce 2014. Letí to.“

A: „Byla jsem hlášena na úřadu práce, a protože jsem se chtěla někam posunout a nebýt stále doma, tak jsem si našla tento kurz. Nyní pracuji v obchodě jako koordinátor, pravá ruka vedoucí a zástupce v obchodě. Není tam moc záležitostí administrativy, ale dostanu se k odepisování na maily a dopisy, něco využiju. Mám oděvní průmyslovku, celý život sem se točila kolem módy a odívání. Odpracovala jsem X let ve výrobní firmě...“

G: „Co bylo dál.“

A: „Nakonec mi bylo řečeno, že pro mě není místo.“

G: „Čemu to přisuzujete?“

A: „Jasně, že je to věk. Jsem pro ně stará. Vůbec je nezajímá moje praxe. Mladí je rychlý, ale než jsem se někam dostala, musela jsem jít postupně. Zvláštní doba. Nevím, až mi jednou odejdeme, kdo bude pracovat. Mladí lidé nechtějí pracovat. To říká i moje vedoucí, které je 28 let. Ale ty zaměstnavatelé si to neuvědomují, co jim můžeme nabídnout my starší.“

G: „Cítíte to jako křivdu?“

A: „Velkou, jsem z toho smutná“.

G: „Jestli tomu dobře rozumím, tak byste uvítala, kdyby zaměstnavatelé brali větší zřetel na dlouholetou praxi a méně se zaměřovali na věk v rodném listě.“

A: „Říkáte to dobře.“

G: „Hezky se mi s Vámi mluví, jsou to důležité informace.“

A: „Začali jsme být úspěšní, já byla v odbytovém oddělení. Práce mě velmi bavila, ráda vzpomínám, nejhezčí období mého života, zařizovala jsem veletrhy a přehlídky. Byla to náročná práce, ale byla krásná. Odběratelé se ještě ke mně hlásí. Já jsem se snažila držet oboru, chtěla jsem studovat návrhařinu, prestižní školu, nedostala jsem se. Ale zůstala jsem tomu věrná. Potom, protože firma bohužel skončila, dostala jsem se na druhou stranu, pracovala jsem jako vedoucí prodejny, nákupčí a manager prodejny, práce s lidmi, neustále ve svém oboru. Přešla jsem do další firmy, opět jsem byla u těch oděvů na místo prodavačky. Všechno se měnilo, chci pracovat, jsem vychovaná, abych pracovala. Nikdy mě nenapadlo, že budu nezaměstnaná, ukousala bych se nudou.“

G: „Popište mi, jak to bylo dál.“

A: „Z firmy jsem odešla z různých tlaků, které se zvyšovaly. Musela jsem uvolnit místo známé vedoucí, nevybíravé způsoby. Mělo by se s tím něco dělat. Z psychických důvodů jsem odešla. Já vždy 12 – 15 let u firmy. Šla jsem na úřad práce, protože jsem se musela psychicky srovnat. Nebylo mi už 30 let. Bylo to náročné. Abych se posunula dál, našla jsem si shodou okolností toto vzdělávací středisko, zaplat' pánbůh. Říkala jsem si, že se dostanu k počítači, mění se to, musím využít čas, dostanu se mezi lidi, přijdu na jiné myšlenky, ukáže se, co zvládnu, kde se mám zlepšit, hodně mi to pomohlo.“

G: „Pomohl Vám pocit, že jste opět v kolektivu lidí?“

A: „Musím vyzvednout, cítila jsem se tady velmi dobře, začala jsem se zase cítit jako člověk. Všechno to bylo na úrovni a já jsem byla zvyklá se pohybovat na úrovni, tady jsem se vrátila zase zpátky a pookřála jsem tady.“

G: „Jak vnímáte pomoc od úřadu práce?“

A: „Na úřadu práce zřejmě nemají takové možnosti. Četla jsem vývěsky, člověk zavolá, dojde. Mám ještě štosy A4 papírů, kde jsem měla vypsány firmy za sebou obor-neobor. Ale, jak jsem uvedla do životopisu rok narození, najednou neměli zájem. Bylo to kruté období dvou let.“

G: „Jak jste tu dobu prožívala?“

A: „Vyřešila jsem to tak, že jsem si našla brigádu. Musíte všechno zaplatit, finance jsem potřebovala. Pak jsem se posunula na osm hodin, teď jsem se zase posunula, škrábu se na

horu. Není to jako ti mladí, co nastoupí rovnou na místo vedoucí. Ale tím nechci říct, že všichni mladí si neváží práce. Já teď mám vedoucí a ta je moc šikovná, je jí 28.“

G: *„Máte dobrý vztah?“*

A: „Nepreferuji tykání, máme odstup. Pokud je někdo, kdo mi říká, že je to černý a já vím, že je to bílý, tak ho nemůžu uznávat.“

G: *„Co z té doby považujete za pozitivní?“*

A: „Na počítači pracuji doma. Potřebuji dojíždět, potřebuji vidět lidi.“

G: *„Kontakt s lidmi je pro Vás důležitý?“*

A: „Moc. Jezdím hodinu dvacet, dobrý kolektiv. Budu dojíždět, jen abych byla spokojená, abych nešla s nervozitou do práce. Tady to jde.“

G: *„Vaše odpovědi mi pomáhají pochopit, co se u vás vlastně děje. A to je pro mě důležité. Pokud byste se chtěla ještě vrátit k nějaké myšlence, určitě to udělejte.“*

A: „Našla jsem na úřadu práce váš leták a ptala jsem se na kurz tam úřednice. Kurz mi schválili. Chtěla jsem se zdokonalit, technika jde stále dál, pracovala jsem na počítači, ale byly to programy, víceméně tabulky, nepsala jsem dopisy, maily, neměli jsme přístup na Internet, aby zaměstnanci nekoukali. Chtěla jsem se k tomu dostat blíž, taky k umělecké tvorbě a dělat něco v PowerPointu. Dělam v něm přáníčka. Kurz je úžasný, psala jsem i na ministerstvo, jak je výborný.“

G: *„A v práci Vám získané znalosti pomohly jak?“*

A: „Taky v práci používám, co jsem se naučila. Sice jsou to spíš maily, ale i to je dobrý. Taky nám tam vysvětlovali, jak se máme chovat ve společnosti, jak telefonovat, jak komunikovat. Opravdu se mi to líbilo“. Připadala jsem si k něčemu, a že mám nějakou hodnotu, když mi to šlo a naučila jsem se, co po nás chtěli. A udělala jsem zkoušky a vy jste mě pochválili. Moc mi to pomohlo.“

G: *„Jsme tak v půlce našeho rozhovoru. A už teď je zřejmé, že jsem se toho od Vás hodně dozvěděla.“*

A: „To mě těší, jsem ráda prospěšná.“

G: *„Vnímáte, že Vám na kurzu něco chybělo?“*

A: „Na kurzu mi nechybělo nic. Všichni mi pomohli od přihlášení, přes průběh, až ke zkouškám. Můžu mluvit jen v superlativech.“

G: „*A můžete říct něco negativního...úsměv?*“

A: „*Nemůžu, to bych lhala. Jen jednou pálilo slunce, pod střechou bylo horko... je výborná ta káva... Negativního nemůžu říct vůbec nic. Moc mi pomohlo, že všichni byli moc fajn. Cítila jsem se užitečná a v kurzu jsme si pomáhali, to jsem přesně potřebovala.*“

G: „*Změnila byste něco?*“

A: „*Nic.*“

G: „*Jak vidíte svou situaci po absolvování kurzu?*“

A: „*Musím se přizpůsobit situaci, která je. Do důchodu mám daleko a teď to pořád prodlužují. Musím pracovat déle. Já jsem zvyklá pracovat, když nebyla práce jako hlavní pracovní poměr, chodila jsem na brigády. Teď dělám zase v oděvech, to je asi můj úděl. Jsem mezi lidmi a pracuju taky trochu s výpočetní technikou. Je to dobrý, ale někdy dřina. Kdybych přišla o práci, tak zase budu něco vymýšlet, neumím sedět doma.*“

G: „*A bojíte se, že byste přišla o práci?*“

A: „*Nebojím, vím, že vždycky to nějak jde. Jen se starám o starou maminku, tak to vidím, jako závazek. Chci jí udělat hezké stáří.*“

G: „*Napadá Vás k tomu něco?*“

A: „*No spíš takový, ale to přeskakuju. Že pořád slyším: „Přidáme mladým, ať neutěčou a starší, ať jsou rádi, že mají práci“.* Oni jsou na druhou stranu zvyklí, že pracovat stačí málo a rozdíl ve výplatě mezi námi byl i čtyři tisíce.“

G: „*Šla jste za vedením?*“

A: „*To nemělo smysl, když šlo o někoho, koho chtěli pryč, tak se spojili proti. Je to škoda pro všechny. Mladí je rychlý, ale než jsem se někam dostala, musela jsem jít postupně. Zvláštní doba. Nevím, až mi jednou odejdeme, tak nevím, kdo bude pracovat. Mladí lidi nechtějí pracovat. To říká i moje vedoucí, které je 28 let. Držím palce vedoucí, vidím v ní sebe. Patříte mezi nejlepší nebo jste možná nejlepší a to je v pořádku. Pookřála jsem tady. Nekoukají na mě, že už mám umřít. Já potřebuju kolem sebe lidi na úrovni, slušný, pro mě je to hrozně důležité. Já budu jezdit přes celou Prahu. Neodsuzuju žádnou práci, každá je důležitá, ale každé něco potřebuje. Mám jinou práci než uklízení, zákazníci se rádi vracejí.*“

G: „*Teď jste s prací spokojená?*“

A: „Práce má velký rozsah a musela jsem při ní stále myslet. Uplatňuju svoje zkušenosti. Jednám se zákazníky. Ale jsou tady častý kontroly, třeba jestli se usmíváte na zákazníky. Nemůžete se pořád usmívat. Vystupování to jsem znala, potvrdila jsem si to. Jsou zvyklí na vyšší standard, to bylo u mě normální. To vidím jako samozřejmost, vidím to jako normální. Těžký se hodnotit. Pro mě je všechno přirozený.“

G: „V současné práci prožíváte osobní realizaci?“

A: „Snažíme se o větší sortiment velikostí. Já to pomáhám zařizovat. Porcuju na tom. Je to moje profese. Já nemám ráda odpověď, to nejde. Kdyby to nešlo, tak v lepším případě si svítíme loučí a neposouváme se dál. Jdu za tím. Často zákazníci říkají: „Nezapomeňte na nás, až zboží dostanete. Vedení potřebuje zvýšit tržbu. Zajímala jsem se o ekonomiku, jak to chodí. Jedno s druhým souvisí. Snažím se být aktivitní“.

G: „Co Vás ještě v této souvislosti napadá?“ A: „Ještě jedna věc vás možná bude zajímat. Spolužačka sehnala práci na Praze 6. Dělá asistentku, moc se jí to líbí. Propracovala se tam. Jsou jí nápomocni. Kurz jí hodně pomohl. Já jsem jí psala, je tam moc spokojená. Je mladší, mohla by být moje dcera. Pomohlo jí to tady. Využívá všeho. Já jí to přeju, byla fajn, slušný děvče. Tak zkoušela a nakonec už tam je přes dva roky stoprocentně.“

G: „Takže to přináší své ovoce.“

A: „Na 120 procent.“

G: „Jak jste prožívala zkoušky?“

A: „Na kurzu jsem získala sebevědomí. Zkoušku, díky vám, jsem zvládala bez problému.“

G: „Jak díky nám? Přece díky Vaší péči.“

A: „Že jsem se cítila dobře. Jsem trémistka, i když jsem věděla, že to umím. Říkala jsem si, co když to zapomenou, ale to se nesmí. Musela jsem si projít tím procesem strachu. Nesmí to být moc. Tady byla atmosféra uvolněná. Člověk se nemusí bát, všechno z něho spadne. Ani si nepřipadá, že je u zkoušky. Měla jsem jedničky.“

G: „Taky jste si je zasloužila.“

A: „Děkuju.“

G: „Jaké máte pocity, když na kurz vzpomínáte?“

A: „Pocity jedině dobrý, úžasný výklad. Nemám, co k tomu dodat. Člověk se ani nemusel ptát, protože to pochopil. Je důležité, jak se to vyloží a lidi si to pamatujou. Měla jsem respekt

z počítačů. Já jsem velice ráda chodila mezi vás, už jsem se na to těšila. Mně počítač odešel. Na nový jsem neměla. Spolužačka mi půjčila, kdybych neměla úspory, tak bych vůbec nemohla přežít. Byla jsem vděčná. Měla jsem štěstí na spolužačku.“

A: „Velice mě to potěšilo, že jste se mi ozvala. Moc ráda Vás tady zase vidím.“

G: „To je oboustranné. Moc děkuju za vše a ať se Vám daří.“

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno a příjmení autora/ky: Gabriela Hružová

Studijní program: Sociální politika a sociální práce

Studijní obor: Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii

Název práce: Rekvalifikace jako nástroj uplatnění na trhu práce

Počet stran (bez příloh): 63

Celkový počet stran příloh: 14

Počet titulů české literatury a pramenů: 24

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 5

Počet internetových odkazů: 14

Vedoucí práce: PhDr. Kateřina Šámalová, Ph.D.

Rok dokončení práce: 2017

**Posudek vedoucího bakalářské práce
na Pražské vysoké škole psychosociálních studií**

Jméno a příjmení studentky: HRŮZOVÁ Gabriela

Obor studia: sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii

Název práce: Rekvalifikace jako nástroj uplatnění na trhu práce

Vedoucí práce: PhDr. Kateřina Šámalová, Ph.D.

Technické parametry práce:

Počet stránek textu (bez příloh): 63

Počet stránek příloh: 14

Počet titulů v seznamu literatury: 43

0**	1	2	3	4
-----	---	---	---	---

Výběr tématu

Závažnost tématu

		2		
--	--	---	--	--

Oborová příslušnost tématu

	1			
--	---	--	--	--

Originalita tématu a jeho zpracování

		2		
--	--	---	--	--

Formální zpracování

Jazykové vyjádření (respektování pravopisné normy, stylistické vyjadřování, zvládnutí odborné terminologie)

		2		
--	--	---	--	--

Práce s odbornou literaturou a prameny (citace, parafráze, odkazy, dodržení norem pro citace, cizojazyčná literatura)

		2		
--	--	---	--	--

Formální zpracování (jasnost tématu, rozčlenění textu, průvodní aparát, poznámky, přílohy, grafická úprava)

	1			
--	---	--	--	--

Metody práce

Vhodnost a úroveň použitých metod

	1			
--	---	--	--	--

Využití výzkumných empirických metod

		2		
--	--	---	--	--

Využití praktických zkušeností

	1			
--	---	--	--	--

Obsahová kritéria a přínos práce

Přístup autora k řešené problematice (samostatnost, iniciativa, spolupráce s vedoucím práce)

	1			
--	---	--	--	--

Naplnění cílů práce

	1			
--	---	--	--	--

Vyváženost teoretické a praktické části v daném tématu

	1			
--	---	--	--	--

Návaznost kapitol a subkapitol

	1			
--	---	--	--	--

** 0 – nehodnoceno; 1 – výborně; 2 – velmi dobře; 3 – dobře; 4 – neprospěl/a

Dosažené výsledky, odborný vklad, použitelnost
výsledků v praxi

	1			
--	---	--	--	--

Vhodnost prezentace závěrů práce
(publikace, referáty, apod.)

		2		
--	--	---	--	--

Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:

Dokáže si studentka představit, že by stejná výzkumná otázka byla řešena kvantitativním přístupem? Jak by pak takový výzkum zřejmě vypadal?

Sleduje organizace, ve které je studentka zaměstnána, systematicky účinnost realizovaných rekvalifikačních kurzů, příp. jiných nástrojů APZ?

Celkové hodnocení práce (klady, nedostatky):

Hlavním tématem předložené bakalářské práce je problematika rekvalifikace jako nástroje příznivého ovlivňování zaměstnatelnosti na trhu práce. Zvolené téma práce hodnotím jako oborově příléhavé a pro sociální práci jako velice předmětné, a to i přesto, že míra nezaměstnanosti v ČR dosahuje v současné době velice nízké úrovně.

Bakalářská práce je tradičně členěna na část teoretickou a praktickou. Teoretická část je vystavěna na výkladu třech hlavních tematických úseků, které vytvářejí informační základnu pro celé téma a následný realizovaný průzkum. Autorka práce se zabývá nezaměstnaností, jejími typy, ohroženými populačními skupinami a také způsoby, jak lze tento sociální fenomén účinně řešit. Dostává se tak k tématu aktivní politiky zaměstnanosti a rekvalifikacím. Studentky jazykový styl je poměrně jednoduchý, věcný, umí postihnout důležitou faktografii. V této části práce využívá dostatečnou citační základnu a pracuje s aktuálním zněním relevantních právních předpisů.

Praktickou část práce tvoří výzkumné šetření, jehož předmětem je zjistit, zda absolvovaný rekvalifikační kurz přispěl ke zvýšení možnosti jejich uplatnění na trhu práce, či dokonce k získání pracovního uplatnění. Studentka pro zodpovězení této otázky a s ohledem na početně omezený výzkumný vzorek vhodně zvolila kvalitativní výzkumný design. Data se studentka pokusila analyzovat prostřednictvím IPA, což může být s ohledem na téma a cíle výzkumu diskutabilní. Přesto jsou výsledky výzkumu relativně přehledně prezentovány a dokumentovány výpověďmi jednotlivých respondentů. V závěrečné diskusi postrádám konfrontaci zjištěných výsledků s dostupnou oborově relevantní odbornou literaturou.

Spolupráci studentky s vedoucí práce hodnotím jako uspokojivou, občas jako nárazovou, což v některých situacích blokovalo možnost průběžně ovlivňovat podobu celé práce.

Závěrem konstatuji, že předložená práce splňuje veškeré nároky kladené na závěrečnou práci tohoto typu a doporučuji ji k obhajobě.

Doporučení k obhajobě: doporučuji

Navrhovaná klasifikace: výborně – velmi dobře

Datum, podpis: V Praze 16. srpna 2017

**Posudek oponenta bakalářské práce
na Pražské vysoké škole psychosociálních studií**

Jméno a příjmení studentky: Gabriela Hružová

Obor studia: Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii

Název práce: Rekvalifikace jako nástroj uplatnění na trhu práce

Oponent práce: PhDr. Hana Hejtná

Technické parametry práce:

Počet stránek textu (bez příloh): 63

Počet stránek příloh: 14

Počet titulů v seznamu literatury: 29

0**	1	2	3	4
-----	---	---	---	---

Výběr tématu

Závažnost tématu

	x			
--	---	--	--	--

Oborová příslušnost tématu

	x			
--	---	--	--	--

Originalita tématu a jeho zpracování

	x			
--	---	--	--	--

Formální zpracování

Jazykové vyjádření (respektování pravopisné normy, stylistické vyjadřování, zvládnutí odborné terminologie)

	x			
--	---	--	--	--

Práce s odbornou literaturou a prameny (citace, parafráze, odkazy, dodržení norem pro citace, cizojazyčná literatura)

	x			
--	---	--	--	--

Formální zpracování (jasnost tématu, rozčlenění textu, průvodní aparát, poznámky, přílohy, grafická úprava)

	x			
--	---	--	--	--

Metody práce

Vhodnost a úroveň použitých metod

	x			
--	---	--	--	--

Využití výzkumných empirických metod

	x			
--	---	--	--	--

Využití praktických zkušeností

	x			
--	---	--	--	--

Obsahová kritéria a přínos práce

Přístup autora k řešené problematice (samostatnost, iniciativa, spolupráce s vedoucím práce)

x				
---	--	--	--	--

Naplnění cílů práce

	x			
--	---	--	--	--

Vyváženost teoretické a praktické části v daném tématu

	x			
--	---	--	--	--

Návaznost kapitol a subkapitol

	x			
--	---	--	--	--

** 0 – nehodnoceno; 1 – výborně; 2 – velmi dobře; 3 – dobře; 4 – neprospěl/a

Dosažené výsledky, odborný vklad, použitelnost
výsledků v praxi

	x			
--	---	--	--	--

Vhodnost prezentace závěrů práce
(publikace, referáty, apod.)

	x			
--	---	--	--	--

Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:

Jak vnímáte vhodnost rekvalifikace probíhající mimo realizaci ÚP a možnosti, jak adekvátně reagovat na potřeby trhu práce v oblasti rekvalifikace?

Celkové hodnocení práce (klady, nedostatky):

Autorka se zabývá tématem stále aktuálním a sledování účelnosti rekvalifikace uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP je stálým tématem státní politiky zaměstnanosti. Autorka práci rozděluje na teoretickou a praktickou část. V teoretické práci se autorka zabývá obsahem pojmů a problematiky, které se s daným tématem pojí. Kapitoly jsou srozumitelné, obsahově vyvážené a navazují na sebe. V praktické části autorka představuje své výzkumné šetření. Cílem výzkumu si stanovila zjištění, jak respondenti/uchazeči o zaměstnání vnímají přínos rekvalifikačního kurzu při získání zaměstnání. Zvolená kvalitativní metoda odpovídá stanovenému cíli a výzkumným otázkám. Autorka použila výzkumnou strategii polostrukturovaných rozhovorů a jejich analýzy za použití kódování. Přesto v úvodu této části uvádí, že použila IPU. Jde tedy o nepřesnost, která však nadále nemá na průběh výzkumu vliv. Formální zpracování bakalářské práce odpovídá nárokům na tento typ odborné práce.

Doporučení k obhajobě: doporučuji

Navrhovaná klasifikace: 1

Datum, podpis: 19.8.2017

PhDr. Hana Hejná