

Rekvalifikace a jejich vliv na zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání v okrese Brno-venkov

Iva Karásková

Práce si klade za cíl odpovědět na otázku, jak ovlivnila účast v rekvalifikačních programech v letech 2008 a 2009 zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání v okrese Brno-venkov. K zodpovězení této otázky byla použita sumativní evaluace ex-post se zaměřením na zlepšení výsledku, a to v podobě kombinace analýzy kvantitativních a kvalitativních dat. Autorka vychází z konceptu zaměstnatelnosti. Naznačuje, jak lze vliv rekvalifikací na zaměstnatelnost vysvětlit prostřednictvím teorie lidského kapitálu, teorie jednání, capabilities, konceptu flexibility a teorie fronty. Na základě těchto teorií selektuje důležité prvky zaměstnatelnosti, kterými jsou hledání zaměstnání, změna kvalifikace, kvalita zaměstnání a sociální kapitál. Optikou těchto prvků hodnotí vliv rekvalifikací na zaměstnatelnost. Na základě výsledků analýz kvantitativních dat lze vliv rekvalifikací na zaměstnatelnost v okrese Brno-venkov považovat za velmi nízký. Projevuje se vysoký podíl mrtvé váhy a creaming efekt. Na druhou stranu analýza kvalitativních dat prokazuje, že uchazeči o zaměstnání z okresu Brno-venkov považují vliv rekvalifikací na vlastní zaměstnatelnost za významný, a to i při změněných podmínkách na trhu práce, ke kterým došlo mezi roky 2008 a 2009. V závěru autorka navrhuje možné úpravy, které mohou vést ke zvýšení vlivu programu na zaměstnatelnost.

Úvod

Tento článek se zabývá rekvalifikací uchazečů o zaměstnání realizovanými prostřednictvím Úřadu práce Brno-venkov v prvním pololetí let 2008 a 2009. Při pravidelném půlročním hodnocení se sleduje podíl rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání na všech uchazečích o zaměstnání a délka doby, po kterou absolventi po ukončení rekvalifikace setrvávají v evidenci (viz např. Úřad práce Brno-venkov, 2009). Zaměstnancům úřadu práce tak chybí zpětná vazba o účincích rekvalifikačních programů na zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání. Tato práce si klade za cíl poskytnout hlubší vhled do problematiky účinků rekvalifikací prostřednictvím odpovědi na otázku, jak ovlivnila účast v rekvalifikačních programech v letech 2008 a 2009 zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání z okresu Brno-venkov. Jde o období ovlivněné světovou finanční krizí, která byla doprovázena hospodářskou recesí. Dle OECD (2009) se jednalo o nejhorší finanční a hospodářskou krizi za posledních 50 let. Situace na trhu práce v letech 2008 a 2009 měla tedy odlišný kontext.

V první části článku je představen koncept zaměstnatelnosti a další koncepty, které jsou s ním spojeny. Navazuje část věnovaná rekvalifikacím a jejich místu v aktivní politice zaměstnanosti. Z těchto teoretických východisek vychází navazující část zabývající se vlivem rekvalifikací na uchazeče o zaměstnání na lokálním trhu práce. Vzhledem k tomu, že výzkum byl prováděn v určitém čase za určitých podmínek, je nejprve charakterizován trh práce, účastníci programu a rekvalifikační programy. Následuje zhodnocení vlivu rekvalifikací na zaměstnatelnost z hlediska hledání zaměstnání, změny kvalifikace, kvality zaměstnání a sociálního kapitálu. Základem práce je kvalitativní výzkum realizovaný v prvním pololetí roku 2010, jehož

respondenty byli uchazeči o zaměstnání, kteří úspěšně absolvovali některý z rekvalifikačních programů v prvním pololetí let 2008 nebo 2009. Závěr přináší shrnutí získaných poznatků a nastiňuje možná opatření, která by mohla vést ke zvýšení vlivu rekvalifikací na zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání.

Zaměstnatelnost

Zaměstnatelnost je považována za jednu z nejdůležitějších součástí strategie zaměstnanosti. V evropském prostředí je definována jako „způsobilost začlenit se do pracovního života“ (Weinert, 2001, s. 51, vlastní překlad) či jako schopnost získat první zaměstnání, udržet si zaměstnání nebo v případě potřeby získat nové zaměstnání (Brown et al., 2003).

Lze rozlišit sedm různých pohledů na zaměstnatelnost. Nejstarší, dichotomický pohled, pochází z první poloviny 20. století. Jedinec buď byl, nebo nebyl práce-schopný. Za zaměstnatelného byl považován, pokud náležel do věkové kategorie 15–64 let, nebyl fyzicky nebo mentálně postižený a neměl rodinné závazky ve smyslu péče o dítě. V současné době je podobná definice užívána k určení velikosti pracovní síly.

V 50. a 60. letech 20. století se v anglosaském prostředí vyvinuly tři další pohledy. Sociálně zdravotní pojetí slouží k určení míry práce-schopnosti jedince a všímá si schopnosti jedince v různých oblastech (např. zrak, sluch, motorika, schopnost abstrakce, iniciativa). Výsledkem je náprava či kompenzace handicapů a sestavení programu činností, které mohou jedince vrátit na trh práce (Weinert, 2001). V našich podmínkách je tento přístup používán zejména v posudkovém lékařství při posuzování pracovní způsobilosti handicapovaných. V pořadí třetím pohledem je model politiky lidských zdrojů³, který vychází

z konceptu lidského kapitálu (ibid). Zabývá se měřením vzdálenosti mezi charakteristikami jedince a požadavky trhu práce. Na základě toho je možné zvolit vhodný program, který by jedinci umožnil začlenění na trh práce. Čtvrtý přístup se zabývá měřením průtoku nezaměstnaností⁴. Měří rychlost, s jakou určitá skupina nezaměstnaných nalézá práci, a to prostřednictvím poměru mezi celkovým počtem nezaměstnaných v dané skupině a těmi, kdo jsou nezaměstnaní déle než jeden rok (ibid).

Pro poslední třetinu 20. století jsou charakteristické statistické definice zaměstnatelnosti. První z nich je zaměřena na výkon jedince na trhu práce⁵. Vychází z individuální dráhy zaměstnanosti a v čase zkoumá pravděpodobnost šance na získání zaměstnání, pravděpodobnou délku trvání zaměstnání vyjádřenou v hodinách práce a pravděpodobný příjem. Novinkou tohoto přístupu je, že se jako první nezaměřuje pouze na šance na získání zaměstnání, ale všímá si i kvality získaného zaměstnání vyjádřeného délkou trvání a výší výdělku. Je vhodný pro retrospektivní evaluace programu. Nevýhodou je, že se zabývá pouze způsobilostí jednotlivce a nezabývá se vztahem mezi jedincem, kolektivní situací, ekonomickou a sociální politikou a výsledky na trhu práce. Další, tzv. iniciační pohled⁶, „zdůrazňuje individuální odpovědnost a osobní kapacitu uvést do pohybu proces akumulace lidského a sociálního kapitálu pro svůj projekt“ (Weinert, 2001, s. 9, vlastní překlad) a zabývá se prodejností nahromaděných schopností jedince. K měření využívá širší potenciálu nebo právě získaného lidského kapitálu a velikost a kvalitu sociální sítě, kterou jedinec může ve svůj prospěch mobilizovat nebo v ní pomáhat. Výhodou tohoto pohledu je jeho dynamičnost, na druhé straně zvyhodňuje ty, kdo ze znalostí a znalostí nejvíce těží. Posledním pohledem na zaměstnatelnost je pohled interak-

ktivní⁷. Spojuje vlastnosti jedince a způsob jeho jednání s okolnostmi a podmínkami trhu práce. Zaměstnatelnost je „relativní kapacita jedince dosáhnout smysluplné zaměstnanosti dané vztahem mezi osobními charakteristikami a trhem práce“ (ibid).

Zaměstnatelnost je tedy možné chápat jako „... schopnost jednotlivce najít takové zaměstnání, které je jak v souladu s jeho individuálními charakteristikami, tak s objektivními požadavky trhu práce“ (Kuchař, 2007, s. 113.). Tato definice umožňuje názrat na zaměstnatelnost jako na výsledek individuálních vlastností uchazeče o zaměstnání a prostředí trhu práce, ve kterém se jedinec pohybuje. Zaměstnatelnost v užším slova smyslu je pak možné chápat jako vlastnost pracovní síly, jako schopnost jedince najít a udržet si práci. Důležitě není pouze to, zda absolvent kursu práci nalezne, ale i to, jak dlouho si ji udrží, jaké charakteristiky má získané pracovní místo (Sirovátko et al., 2003; srv. Weinert, 2001). Brown et al. (2003) upozorňují, že zaměstnatelnost je spíše než schopnost jedince podměněna trhem práce, proměňuje se v závislosti na ekonomických podmínkách.

Dle Kuchaře (2007) je základním předpokladem zaměstnatelnosti jedince jeho ochota vyrovnat se s požadavky trhu práce. Pokud tuto ochotu postrádá, stává se nezaměstnatelným a zpravidla upadá do pasti nezaměstnanosti. Takováto definice pojmu implikuje odpovědnost jedince za svoji vlastní adaptaci na změny na trhu práce. Svoji roli ve vnímání odpovědnosti za zaměstnatelnost hraje typ režimu sociálního státu. Jiné pohledy jdou dál a odpovědnost kladou i na sociální partnery a vládu. Závisí přitom na situaci na trhu práce. Čím více je na trhu práce pracovních příležitostí a čím vyšší je pravděpodobnost, že nezaměstnaný najde práci, tím spíše mají politiky pracovního trhu tendenci chápat zaměstnatelnost jednostranně, jako záležitost jedince (Weinert, 2001).

Koncept zaměstnatelnosti se neustále proměňuje. Je využíván ke dvěma účelům. Je prostředkem analýzy a porozumění procesu výběru uchazečů o zaměstnání při obsazování volných pracovních míst. Přitom operuje s pravděpodobností začlenění na pracovní trh postavenou na věku, genderu, zkušenostech, kvalifikaci, sociálních a zdravotních handicapech. Zároveň je prvkem používaným při vnitřním řízení lidských zdrojů v podnicích, zde vystupuje do popředí hodnocení znalostí a dovedností zaměstnanců při plnění pracovních úkolů (ibid.).

K problematice zaměstnatelnosti lze přistoupit z několika hledisek. **Ekonomické hledisko** reprezentují teorie lidského kapitálu a teorie jednání zabývající se konceptem kulturního a sociálního kapitálu. **Z hlediska sociologického** může být na zaměstnatelnost nahlíženo prostřednictvím konceptů capabilities a flexibility. **Průsečík ekonomického a sociologického pohledu** pak představuje teorie fronty.

Lidský kapitál je specifická vlastnost jedince, neoddělitelná od jeho osoby. Jde o zásobu dovedností, vědomostí, zdraví, peněžních a psychických příjmů, jejíž objem se v průběhu života proměňuje v závislosti na investicích. Existují různé formy investování do lidského kapitálu, např. vzdělávání, výcvik a školení v průběhu zaměstnání, zdravotní péče, migrace, vyhledávání informací o cenách a příjmech (Becker, 1993). Tyto formy investic vytvářejí lidský kapitál. Nelze jej oddělit od konkrétní osoby. Lidský kapitál je ekonomickou kategorií, umožňuje pohled na jednání a rozhodování lidí v termínech výnosů z investic do jednotlivých složek lidského kapitálu. Dle Beckera (ibid) se lidé při různých příležitostech rozhodují stejným způsobem jako při nákupu zboží. Vždy zvažují své budoucí zisky a výnosy, nemusí přitom vždy jít o investice a zisky čistě finančního charakteru.

Na výnosy z investic lze nahlížet též ze sociální perspektivy. Investice do lidí jsou základním faktorem růstu produktivity a rovněž nástrojem k dosažení sociální koheze (De la Fuente, Ciccone, 2002). Brožová (2003) uvádí, že pokud se délka vzdělávání prodlouží o rok, dochází ke zvýšení výkonnosti ve střednědobém horizontu až o 6 %. V Evropě se zvýšení produktivity pohybuje okolo 5 % a o dalších 5 % v dlouhodobém horizontu. Pozorovaný růst produktivity mezi roky 1960 a 1990 je z 22 % přičítán právě lidskému kapitálu (De la Fuente, Ciccone, 2002).

Becker později rozšířil koncept lidského kapitálu o koncept kapitálu osobního a sociálního (Becker, 1997). Osobním kapitálem se rozumí kapitál zvykový a imaginární. Zvykový kapitál představují zejména minulé zkušenosti a minulé spotřeby statků. Imaginární kapitál je schopnost imaginace, schopnost představit si na základě dosud nabytých zkušeností a úrovně spotřeby možné výnosy z investic jak finančních, tak časových, z odložené spotřeby apod. Sociálním kapitálem Becker (ibid) rozumí vlastnosti jedince ovlivněné sociálním prostředím, ve kterém se jedinec pohybuje, tzv. referenční skupinou, nebo sociální kontrolou, které dávají jednání a uvažování jedince rámeček. Velikost sociálního kapitálu nezávisí primárně na daném jedinci, ale na preferencích jeho referenční skupiny, sociální kapitál je majetkem skupiny.

Z teorie lidského kapitálu vycházejí anglosaské definice zaměstnatelnosti vzniklé v polovině 20. st., a to sociálně zdravotní pojetí a pojetí politiky lidských zdrojů, a dále iniciační pojetí z konce 20. st. (Weinert, 2001). Prostřednictvím teorie lidského kapitálu je možné vysvětlit neúspěchy ohrožených skupin na trhu práce. Zaměstnavatelé mají o jedince z těchto skupin menší zájem, protože se obávají nižšího užítku v případě investic do jejich lidského kapitálu. Nezaměstnanost lidský kapitál devaluje. Protože nezaměstnaný nepracuje, nemůže mzdu investovat do

lidského kapitálu a v budoucnu inkasovat výnosy. S délkou nezaměstnanosti se snižuje i motivace pro případné investice do lidského kapitálu ze dvou důvodů. Nezaměstnaný jednak vidí, že z minulých investic momentálně nemá žádné výnosy, a jednak kalkuluje, že s prodlužující se délkou nezaměstnanosti by potřeboval stále vyšší investice, aby lidský kapitál mohl zhodnotit. V krajním případě může být výsledkem takové kalkulace akceptace života na sociálních dávkách (Brožová, 2003).

Prevenčí proti nezaměstnanosti je vzdělání. Důvodem je nejen skutečnost, že lidé s vyšším vzděláním se lépe pohybují na pracovním trhu díky schopnosti přijímat a zvládat nové poznatky a požadavky. Významným prvkem zaměstnatelnosti je tedy změna kvalifikace. Vzdělání působí pozitivně na imaginární kapitál, má dopad i do jiných sfér než pouze do sféry pracovní. Zejména významný vliv má na péči o zdraví a na způsob trávení volného času. Posun ve vnímání významu vzdělání je dán rovněž tím, jak nabývá na významu koncept celoživotního vzdělávání (ibid). Svě místo v systému celoživotního vzdělávání mají též rekvalifikace. Rekvalifikace jako investice do lidského kapitálu je výhodná, působí preventivně proti nezaměstnanosti (Karpíšek, 1999.) Čím nižší je dosavadní vzdělání jedince, tím vyšší je výnos z investice do rekvalifikace. Tedy mezní užitek z rekvalifikací se snižuje při zvyšující se úrovni dosavadního vzdělání a kvalifikace, nejvyšších efektů rekvalifikace dosahují u osob s nízkou kvalifikací a nízkým stupněm dosaženého vzdělání (Sirovátko, 1995).

Teorie lidského kapitálu chápe sociální kapitál jako produkt a vlastnost sociální skupiny. Zásoba sociálního kapitálu jako součásti lidského kapitálu závisí na celkovém sociálním kapitálu referenční skupiny, rozhodování skupiny má vliv na sociální kapitál jednotlivce a jedinec může mobilizovat svoje osobní zdroje k tomu, aby zlepšil svoji sociální pozici (Becker, 1997). K sociálnímu kapitálu lze přistupovat rovněž z druhé strany, jako k produktu a vlastnosti jednotlivce, což činí **teorie jednání**.

Dle P. Bourdieu (1998) dochází v sociálním prostoru k hromadění různých typů kapitálu, které jsou od sebe neoddělitelné. Objem a poměr jednotlivých typů kapitálu pak určuje sociální pozici jednotlivce. Každé sociální pozici je vlastní určitý habitus, dispozice diferencovat mezi činnostmi a statky jedinců. Habitus strukturuje pohled na svět a jednání jedince. Lidé nejdají za účelem co nejvyššího ekonomického zisku, nýbrž tak, aby ve výsledku zaujali co nejlepší pozici na poli, ve kterém se jedná⁸. Habitus umožňuje vědět a pochopit, o co v daném poli jde. Je tedy nejen produktem určité pozice v sociálním prostoru⁹, ale zároveň sociální pozici reprodukuje¹⁰.

Za dva nejdůležitější typy kapitálu považuje Bourdieu (ibid) kapitál ekonomický¹¹ a kulturní. Kulturní kapitál je obecné kul-

turní povědomí, je to soubor dovedností a schopností, které si jedinec osvojuje během socializace (kapitál vtělený), kolekce knih, uměleckých předmětů, přístrojů (kapitál objektivizovaný) a vědecké tituly a doklady o vzdělání (kapitál institucionalizovaný). Struktura kulturního kapitálu se reprodukuje prostřednictvím strategií rodin a vzdělání. Vzdělávací systém reprodukuje stávající sociální řád tak, že mezi jedinci jsou zachovávány odstupy podle objemu kulturního kapitálu, dále vytváří hranici mezi žáky různých škol¹². Výsledkem procesu vzdělávání je institucionalizovaný kulturní kapitál v podobě diplomu, osvědčení, který je znakem příslušnosti jedince. Zdánlivě technická funkce vzdělávání (předání technických kompetencí) je jen maskou pro skutečnou funkci vzdělávání, kterou je funkce sociální. Vzdělávání ve skutečnosti posvětčuje právo mladé generace vládnout. Kapitál objektivizovaný hraje spíše podpůrnou úlohu, na jedince působí v průběhu socializace to, jakými knihami, předměty je obklopen. Zároveň je objektivizovaný kapitál rozlišovacím znakem – poskytuje (návštěvníkům) informaci o vlastnostech kulturního kapitálu¹³.

Na vlastnictví kapitálu ekonomického a kulturního je závislý kapitál sociální. Bourdieu (ibid) si pod tímto pojmem představuje síť vztahů, které je jedinec schopen mobilizovat ve svůj prospěch. Jedná se tedy o vlastnost jedince, o objem a kvalitu sociálních kontaktů, které může využít ve svůj prospěch. Svoji sociální síť si jedinec buduje v průběhu celého života. To, jakým sociálním kapitálem disponuje, tedy závisí na jeho investicích kulturního a ekonomického kapitálu a na tom, jaké známé je schopen ve své síti mít. Přístup do sociální sítě je totiž mimo jiné podmíněn tím, jaké kontakty je jedinec při svém vstupu schopen nabídnout. Vzdělávání hraje dominantní roli, neboť právě v jeho procesu je jedinec schopen navázat takové kontakty, které později může využívat ve svůj prospěch¹⁴. Koncept sociálního a kulturního kapitálu se tak nejlépe odráží v iniciační definici zaměstnatelnosti (Weinert, 2001), která za jeden z aspektů zaměstnatelnosti považuje schopnost aktivovat vlastní sociální síť ve svůj prospěch. Sociální kapitál je tedy dalším prvkem zaměstnatelnosti.

Teorie jednání nabízí vysvětlení motivace zúčastnit se rekvalifikace a vysvětlení možných efektů rekvalifikací. Motivace zúčastnit se rekvalifikace bude tím vyšší, čím vyšší bude dosažené vzdělání. Za důležité efekty rekvalifikací lze považovat získání osvědčení o absolvovaném kursu, které opravňuje jedince vykonávat určitou činnost, a získání nových sociálních kontaktů. Hlavní funkcí osvědčení je nikoli být znakem technické kompetence pro výkon určité činnosti, nýbrž být znakem příslušnosti k určité sociální pozici. Může signalizovat marginální pozici na poli trhu práce. Otázkou je i kvalita nových sociálních kontaktů. Teorie jednání totiž považuje za hodnotné pro zhodnocení sociálního kapitálu přede-

vším kontakty s jedinci s vysokým objemem kulturního a ekonomického kapitálu. Pokud se rekvalifikačního kursu zúčastní jedinci s obdobným habitem, rozšíří svoji sociální síť o kontakty s lidmi na obdobných sociálních pozicích kvantitativně, tyto kontakty však budou mít stejnou kvalitu jako již existující kontakty. I rekvalifikace je tedy nutné považovat za nástroj reprodukce kulturního a sociálního kapitálu.

Vzdělání jako jedna z důležitých proměnných při výzkumu pracovního trhu je tedy chápáno rozdílně. Zatímco pro teorii lidského kapitálu jej lze definovat jako technické dovednosti, pro teorii jednání je především prostředkem zajišťujícím rozdělení do sociálních pozic¹⁵. Teorie lidského kapitálu předpokládá existenci perfektního konkurenčního trhu, tendenci k efektivnímu ekonomickému ekvilíbriu a maximální otevřenost v zaměstnaneckých vztazích, kdy zaměstnanci s nižším lidským kapitálem mohou být bez překážek nahrazováni produktivnějšími. Přičemž produktivnějšími zaměstnanci se rozumí více vzdělání, protože podle teorie lidského kapitálu má vzdělání zajistit vyšší technické dovednosti. Naopak teorie jednání patří k teoriím, které předpokládají uzavřené zaměstnanecké vztahy, tj. nemožnost okamžitě uvolňovat pracovní pozice (Solga, Dieward, 2001).

Koncept **capabilities** vychází z teorie chudoby a sociální exkluze. Zaměřuje se na vstupy, na možnosti volby, které jedinec má (Sen, 1995). Kombinace vstupů určují, čeho člověk může dosáhnout. Vedle vstupů existuje ještě tzv. capability set, který je dán způsobem života a který představuje vše, co má pro jedince nějakou hodnotu. Protože se hodnoty i vstupy v průběhu života mění, nejsou capabilities jednou provždy dané. Capabilities představují volný přístup, možnost voleb, které jedinec v daném okamžiku může provést. Jde v podstatě o škálu možností, které se jedinci nabízejí.

Capabilities zahrnují jak základní statky, o kterých se předpokládá, že racionální jedinec pocítuje potřebu je mít (příjem, zdraví, základní svobody, svoboda pohybu, názoru, moc, služební výsady, sebeúcta...), tak úspěchy, včetně kombinací vstupů, ze kterých jedinec momentálně těží, včetně již realizovaných výsledků (ibid). Ve výsledku se tedy může stát, že jedinec má sice dostatek základních statků, ale má nízké capabilities v důsledku nějakého handicapu. Je pro něho mnohem složitější převést základní statky na capabilities. Na druhou stranu může existovat situace, kdy dva jedinci mají stejné capabilities, přesto volí různou kombinaci vstupů ve shodě s vlastními specifickými cíli a směřují každý jinam, nebo dva jedinci se stejnými capabilities a stejnými cíli mohou dosáhnout různých výsledků, protože používají rozdílné strategie a taktiky (ibid). Existují tedy dva pohledy na capabilities. Prvním je pohled na capabilities jako na proces, kdy se jedinec rozhoduje pro určitou

volbu, druhým je pohled na capabilities jako na příležitost provést určitou volbu, i když ve výsledku se jedinec rozhodne pro volbu jinou. Nejde o dosažení rovnosti ve výsledcích, ale v příležitostech.

Rekvalifikace jsou prostředkem ke zvyšování capabilities. Samotné absolvování rekvalifikace ještě neznamená záruku získání zaměstnání. Znamená ale rozšíření možností voleb, které může nezaměstnaný na trhu práce provést. Jakou volbu nakonec provede, záleží na jeho hodnotách. Důležitým přínosem rekvalifikací je tedy kromě získání technických kompetencí snížení bariér bránících vstupu na trh práce tím, že se zvýší potenciální možnosti participace jedince. Pro koncept capabilities je charakteristická dynamičnost chápání zaměstnatelnosti v různých časových okamžicích života jedince. Touto dynamičností se blíží interaktivnímu pohledu na zaměstnatelnost (Weinert, 2001), neboť ten spojuje soubor vlastností jedince s poměry a trendy na trhu práce.

Koncept **flexibility** rovněž vychází z konceptu sociální exkluze a marginalizace. Flexibilitou se nejčastěji rozumí „rozsah a rychlost adaptace na tržní šoky, přičemž institucionální strnulost a strnulost v chování na pracovních trzích a ve firmách vede k pomalým změnám v cenách a kvantitě“ (Standing, 1999, s. 49, vlastní překlad). Na flexibilitu je možné pohlížet z perspektivy zaměstnance nebo z perspektivy zaměstnavatele, přičemž v současnosti je používána převážně první možnost pohledu. Přesto má asi nejbližší k chápání zaměstnatelnosti z hlediska politiky lidských zdrojů (Weinert, 2001), protože se nevyhýbá definování požadavků zaměstnavatelů na pracovní sílu. Zároveň se diskutuje o pozitivní a negativní pracovní flexibilitě.

Existuje několik typů flexibility, z nichž pro účely této práce je důležitá funkční flexibilita, dále pak vnitřní numerická flexibilita a flexibilita mobility mezi profesemi (Standing, 1999). Funkční flexibilitou se rozumí schopnost zaměstnanců a zaměstnavatelů přizpůsobovat se potřebám vyplývajícím z pracovněprávního vztahu. V praxi je prostředkem k dosažení funkční flexibility zvyšování a rozšiřování kvalifikace a dovedností potřebných k výkonu práce včetně rekvalifikací. Vnitřní numerickou flexibilitou se rozumí možnost využívat flexibilních forem práce. Zejména s ní souvisí další z možných prvků zaměstnatelnosti, kvalita zaměstnání. S funkční flexibilitou souvisí mobilita mezi profesemi. Čím více kvalifikačních předpokladů jedinec má, tím je mobilnější. Souvisí rovněž s externí numerickou flexibilitou, umožňuje zaměstnavatelům pružněji manipulovat s počtem zaměstnanců. Čím jsou zaměstnavatelé v tomto ohledu flexibilnější, tím se zvětšuje prostor pro mobilitu zaměstnanců mezi profesemi (Sirovátka, 2007).

Z hlediska flexibility pracovníků je tedy třeba rekvalifikace zacílit především na nezaměstnané s nízkou kvalifikací. Méně

kvalifikovaní bývají více ohroženi negativními dopady vnitřní numerické flexibility, protože na sekundárním trhu práce se častěji kumulují pracovní místa na dobu určitou či na tzv. zkrácený pracovní úvazek. Tím se dle Sirovátky (ibid) reprodukuje a prohlubuje rozdíl mezi jednotlivými segmenty trhu práce, neboť zaměstnavatelem diktovaná flexibilita pracovních míst je prováděna nízkým zájmem zaměstnavatelů o investice do lidského kapitálu zaměstnanců na těchto místech¹⁶. Primární a sekundární trhy práce se odlišují právě možnostmi volby mezi různými formami flexibility (ibid). Na druhou stranu však výzkumy neprokázaly, že by zaměstnanci na pracovních pozicích vyznačujících se nízkou možností volby z hlediska flexibility vnímali své postavení výhradně negativně (Dudová, Vohlídalová, 2008; srv. Sirovátka et al., 2003).

Teorie fronty je kombinací ekonomického a sociologického přístupu. Podstatou je, že jedinci s nízkou zásobou lidského kapitálu jsou vytěsňováni na konec pomyslné fronty čekatelů na zaměstnání. Jsou předbíháni těmi, kdo do nezaměstnanosti přicházejí nově, i těmi, jejichž zásoba lidského kapitálu je vyšší než jejich vlastní. Efektem rekvalifikací je přeskočení co největšího počtu čekatelů ve frontě. Čím déle jedinec stojí v řadě a čím nižší je jeho kvalifikace, tím nižší je účinek rekvalifikace, neboť v takovém případě není zajištěn posun na přední pozice ve frontě (Sirovátka, 1995). To znamená, že čím déle stojí jedinec ve frontě, tím hůře se mu hledá zaměstnání. Hledání zaměstnání je tedy třeba považovat za další prvek zaměstnatelnosti.

Teorii fronty se nejvíce blíží pojetí zaměstnatelnosti zaměřené na měření průtoku nezaměstnaností (Weinert, 2001). Teorie fronty spatřuje v rekvalifikacích spíše opatření preventivního charakteru, neboť jejich efekt je tím vyšší, čím kratší je délka nezaměstnanosti a čím vyšší je zásoba lidského kapitálu. Umožňuje návrat na pracovní trh těm, kteří se nacházejí na počátku fronty. Přístup na trh práce ze zadních pozic fronty zpravidla neumožní, protože rekvalifikace umožňující přeskočit všechny čekatele ve frontě by byla příliš nákladná na investice, musela by být dostatečně kvalitní, aby umožnila překonat kvalifikační deficit.

Záleží ovšem rovněž na vnějších podmínkách. Složení fronty se v čase mění tak, jak se proměňuje situace na trhu práce. Při celkově nižší míře nezaměstnanosti zůstávají v nezaměstnanosti pouze ti jedinci, jejichž zásoba kapitálu je nízká. K přeskočení na přední pozice ve frontě pak postačuje nižší kvalita výcviku než v situaci, kdy je míra nezaměstnanosti vyšší a ve frontě se tak ocitají větší měrou i ti jedinci, jejichž zásoba lidského kapitálu je celkově vyšší. V obou případech však podle teorie fronty platí, že vyšší efekt na zaměstnatelnost mají rekvalifikace u těch jedinců, kteří se nacházejí na počátku fronty.

Postavení rekvalifikací v aktivní politice zaměstnanosti

Úkolem aktivní politiky zaměstnanosti je „začlenit lidi schopné práce do systému placeného zaměstnání v co největších počtech a v co nejděším období jejich životního cyklu“ (Sirovátka, 2001, s. 42), orientuje se na poskytování poradenských a informačních činností, na vytváření pracovních míst a na zvyšování adaptability pracovní síly (Krebs, 2005). Cíli APZ jsou zajištění rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, přerozdělení nezaměstnanosti od méně ohrožených skupin k více ohroženým, zajištění prvního kontaktu s trhem práce či udržení kontaktu s trhem práce a prevence sociální exkluze a snižování kvality života (Sirovátka et al., 2003).

Jedním z požadavků při implementaci opatření APZ je jejich dobrá cílenost. Efektivita APZ je kromě cílenosti dána také ekonomickým cyklem dané země. Pro různé fáze ekonomického cyklu jsou vhodné různé opatření. V období prosperity vykazují vyšší efektivitu pracovní příprava a výcvik, v období recese jsou efektivnější opatření zaměřená na poskytování pracovních zkušeností (O'Higgins, 2001).

Politika zaměstnanosti Evropské unie se v minulosti snažila zvýšit zaměstnatelnost jedinců prostřednictvím aktivační strategie založené na sankcích, zaměřovala se na hledačské aktivity. V podmínkách hospodářské recese, kdy volných pracovních míst ubývá a zároveň se zvyšuje počet nezaměstnaných, se však tato strategie ukázala nedostatečnou. V současné době dochází ke změně paradigmatu, k odklonu od aktivity a přístupu zaměřeného na hledání práce k rozvoji lidských zdrojů a k přístupu zaměřenému na školení a výcvik rizikových skupin. Zaměstnatelnost je tedy vhodné zvyšovat prostřednictvím znalostí a dovedností důležitých pro získání nového pracovního místa (OECD, 2009).

Rekvalifikace jsou nejvýznamnějším nástrojem APZ (Sirovátka et al., 2003). Z hlediska obecných cílů APZ zajišťují rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce tím, že jedincům umožňují získat kvalifikaci, o kterou je na trhu práce zájem. Jedinec se stává konkurenceschopnějším na trhu práce, jeho šance na získání zaměstnání rostou, tím je naplňován obecný cíl přerozdělení nezaměstnanosti směrem k ohroženým skupinám. Podstatou rekvalifikací je princip zrovnoprávnění v soutěži o volná pracovní místa a princip aktivity (Horáková, Rákokzyová, 2003). Jedná se rovněž o nástroj, který odpovídá většímu důrazu evropské politiky zaměstnanosti na znalosti a dovednosti.

V této práci se pojmem rekvalifikace rozumí rekvalifikace pro nezaměstnané. V praxi se užívá jejich další členění na nespécifické rekvalifikace, profesní rekvalifikace pro dělnické profese, profesní rekvalifikace pro THP, rozšíření kvalifikace, příprava na podnikání, obnovení kvalifika-

ce, specializovaný kurs pro OZP v PR, kurs IT (Sirovátka, Kulhavý, 2007). Z hlediska délky trvání lze rekvalifikace členit na krátkodobé a dlouhodobé. De Koning (2001) doporučuje dávat přednost krátkodobým rekvalifikacím, neboť méně kvalifikovaní mají větší potíže s dlouhodobou docházkou do kursů nebo školy. Krátkodobé programy jsou rovněž výhodnější z hlediska snížení locking-in efektu (Calmfors, 1994). Sirovátka (1995) upozorňuje, že pracovní příprava a výcvik by měly umět rychle reagovat na poptávku trhu po práci, což jistě lépe umožní krátkodobé rekvalifikační programy.

Při hodnocení přímých účinků se sleduje délka trvání zaměstnání (Sirovátka et al., 2003). Sirovátka s Kulhavým (2007) sledovali počet dnů strávených v nezaměstnanosti v období od 1. ledna 2005 do 30. června 2006 a zjistili, že účastníci rekvalifikací byli v tomto období nezaměstnaní průměrně 180 dnů, zatímco neúčastníci o 100 dní více. Při sledování výskytu v nezaměstnanosti po ukončení programu dospěli k závěru, že po třiceti dnech od ukončení rekvalifikací klesl počet evidovaných účastníků rekvalifikací oproti neúčastníkům o 10 %, velká část z nich se však do 6 měsíců do nezaměstnanosti vrací a dále jsou výsledky obou skupin srovnatelné. K dalším pozitivním účinkům lze řadit efekt na konkurenceschopnost účastníků programu v soutěži o pracovní místa (Calmfors, 1994).

Možnými negativními dopady se zabývá např. Nicaise (1995). V rovině makroekonomických účinků upozorňuje na efekt mrtvé váhy. Rekvalifikace se vyznačují poměrně vysokým podílem absolventů, kteří by získali zaměstnání i bez účasti v rekvalifikačním programu. Redukce mrtvé váhy je možné dosáhnout prostřednictvím vhodné cílenosti. Typický pro rekvalifikace je creaming-of efekt. Do programů jsou přednostně vybíráni ti nezaměstnaní, kteří mají dobré vyhlídky na získání zaměstnání. Naopak ti, kteří by účast v programech potřebovali, mají přístup ztížený (srv. O'Higgins, 2001). Výsledkem je, že rekvalifikace mají mnohdy spíše charakter preventivního opatření proti dlouhodobé nezaměstnanosti (Horáková, Rákokzyová, 2003).

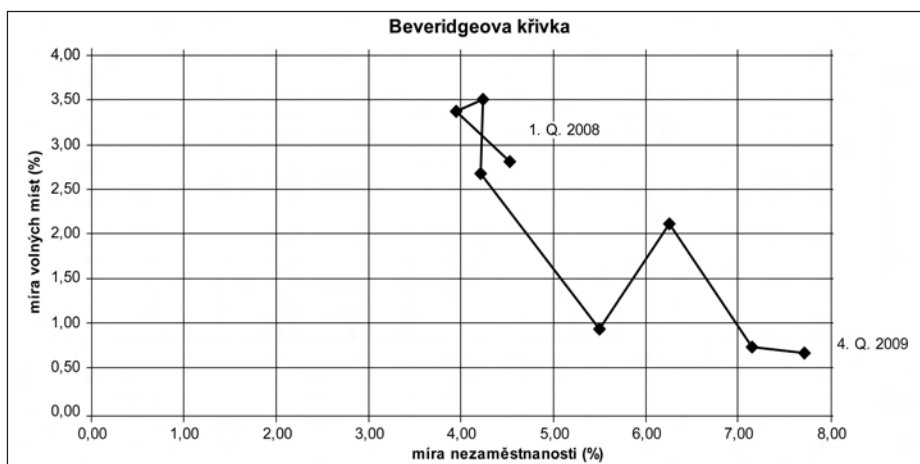
K metodice

Pro zhodnocení účinků bylo třeba získat nejprve údaje o charakteristikách programu a trhu práce, aby bylo možné zhodnotit dopad rekvalifikací v lokálním kontextu¹⁷. K tomuto účelu byla využita technika sekundární analýzy pramenů uvedených v seznamu literatury. K zjišťování samotného vlivu rekvalifikací na uchazeče o zaměstnání na lokálním trhu práce byla realizována sumativní evaluace ex-post. Jednotkou zkoumání byly rekvalifikační programy započaté a zároveň i ukončené v období od 1. ledna 2008 do 30. června 2008 a od 1. ledna 2009 do 30. června

Tabulka č. 1: Metodika výzkumu

prvky zaměstnatelnosti	výzkumné otázky	použité strategie a techniky	zdroje dat
změna kvalifikace	Jak napomohla účast v rekvalifikacích v roce 2008/2009 ke změně kvalifikace absolventů programu?	kvalitativní dotazování, rozhovor se směrnicemi sekundární analýza	rozhovory s účastníky kursů (N=16) data shromážděná kvaziexperimentem, databáze OKprace (N=100)
hledání zaměstnání	Jak napomohla účast v rekvalifikacích v roce 2008/2009 při hledání zaměstnání?	kvalitativní dotazování, rozhovor se směrnicemi kvaziexperiment	rozhovory s účastníky kursů (N=16) databáze OKprace, N=200
kvalita zaměstnání	Napomohla účast v rekvalifikacích v roce 2008/2009 získat kvalitnější zaměstnání oproti předchozímu zaměstnání?	kvalitativní dotazování, rozhovor se směrnicemi	rozhovory s účastníky kursů (N=16)
sociální kapitál	Jak se projevila účast v rekvalifikacích v roce 2008/2009 na sociálním kapitálu účastníků programu?	kvalitativní dotazování, rozhovor se směrnicemi	rozhovory s účastníky kursů (N=16)

Graf č. 1: Beveridgeova křivka pro okres Brno-venkov za období 2008–2009



Zdroj dat: MPSV 2009a, MPSV 2010a – upraveno, vlastní výpočty

Tabulka č. 2: Čtvrtletní přehled charakteristik nezaměstnanosti 2008–2009

	absolutní údaje							
	2008				2009			
	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.
pracovní síla	97492	98014	99040	100337	102214	103166	103781	103379
nezaměstnaní	4414	3871	4197	4223	5612	6450	7425	7982
volná pracovní místa	2729	3302	3471	2674	942	2172	754	685
inflow	727	589	866	736	1147	1039	1266	1059
outflow	816	743	718	669	686	836	895	848
průměrná délka nezam.	500	510	447	432	351	335	311	314
	relativní údaje							
míra nezaměstnanosti (%)	4,53	3,95	4,24	4,21	5,49	6,25	7,15	7,72
míra volných míst (%)	2,80	3,37	3,50	2,67	0,92	2,11	0,73	0,66
míra inflow do nezam. (%)	0,75	0,60	0,87	0,73	1,12	1,01	1,22	1,02
míra outflow z nezam. (%)	0,84	0,76	0,72	0,67	0,67	0,81	0,86	0,82
počet uchazečů na 1 VM	1,62	1,17	1,21	1,58	5,96	2,97	9,85	11,65

Zdroj dat: MPSV 2009a, MPSV 2010a – upraveno, vlastní výpočty

2009. Důvodem redukce časového období byla možnost sledovat vliv těchto období po jejich ukončení nejméně po dobu následujících 6 měsíců tak, jak je obecně považováno za vhodné (Sirovátka, 1995; srv. např. Sirovátka et al., 2003; Hora et al., 2009). K hodnocení vlivu rekvalifikací na zaměstnatelnost byly použity čtyři prvky zaměstnatelnosti: hledání zaměstnání, hledisko změny kvalifikace, hledisko kvality zaměstnání a hledisko změny sociálního kapitálu. Pro přehlednost je metodika shrnuta v tabulce č. 1.

Pro kvaziexperiment byly použity dva indikátory:

- Počet dní v nezaměstnanosti v období od 1. ledna 2008 do 31. prosince 2008, resp. od 1. ledna 2009 do 31. prosince 2009 pro experimentální skupinu, která se v daném roce účastnila rekvalifikací, a pro srovnatelnou kontrolní skupinu. Očekávala jsem, že účastníci rekvalifikací budou v průměru v evidenci o 35 % dní méně než neúčastníci. Rovněž jsem očekávala, že pro všechny proměnné budou účastníci vykazovat lepší výsledky.

- Výskyt v nezaměstnanosti ke konci měsíce, ve kterém byla ukončena účast v rekvalifikačním programu, a dále po dobu 9 následujících měsíců po ukončení programu a srovnání s výskytem v nezaměstnanosti v kontrolní skupině. Očekávala jsem, že podíl účastníků oproti neúčastníkům klesne po prvním měsíci o 10 % a po šestém měsíci se opět vyrovná.

Indikátory použité pro kvalitativní dotazování byly u jednotlivých výzkumných otázek stanoveny následovně:

- Jak napomohla účast v rekvalifikacích v roce 2008/2009 ke změně kvalifikace účastníků programu?: (1) účel, za kterým se uchazeči kursu účastnili, (2) získání nových dovedností nebo kompetencí.
- Jak napomohla účast v rekvalifikacích v roce 2008/2009 při hledání zaměstnání?: (1) nové hledačské aktivity, (2) lepší výchozí postavení při hledání zaměstnání.
- Napomohla účast v rekvalifikacích v roce 2008/2009 získat kvalitnější zaměstnání oproti předchozímu zaměstnání?: (1) změny v požadavcích na zaměstnání, (2) rozdíl v kvalitě předchozího a nového zaměstnání.
- Jak se projevila účast v rekvalifikacích v roce 2008/2009 na sociálním kapitálu účastníků programu?: (1) navázání kontaktů, (2) využití kontaktů.

Navržený design má některá úskalí a omezení. Sumativní evaluaci by bylo vhodné doplnit evaluací formativní, zaměřenou na implementaci rekvalifikací tak, aby mohly být lépe zodpovězeny otázky týkající se procesu výběru uchazečů o zaměstnání do programu. Použití sekundární analýzy dat a dokumentů neumožňuje vytyčovat pouze ty případy, které odpovídají výběrovým kritériím stanoveným pro výběr vzorků použitým při zodpovídání výzkumných otázek zodpídaných prostřednictvím rozhovoru se směrnicemi.

Dále kvůli absenci potřebných údajů v databázi OKprace lze kvaziexperimentální techniku použít jen pro zjištění toho, jak pomohla účast v rekvalifikacích při hledání zaměstnání. Do budoucna se tedy nabízí možnost evaluaci rozšířit a použít ke stejnému účelu techniku dotazníkového šetření. Sirovátka s Kulhavým (2007) upozorňují na to, že použitý ukazatel „počet dní v nezaměstnanosti“ je citlivý na délku trvání a termín ukončení účasti v programu. Výsledek tedy může být ovlivněn tím, že do výběru jsou zahrnuty pouze případy, kdy rekvalifikace byly zároveň zahájeny i ukončeny v 1. pololetí sledovaného roku, zpravidla se tedy jedná o krátkodobé, maximálně střednědobé rekvalifikační kursy. A konečně kvůli povaze kvalitativní strategie a kvůli užití nepravděpodobnostní techniky výběru respondentů pro kvalitativní část evaluace je třeba opatrnosti při

zobecnování zjištěných výsledků na základní soubor.

Charakteristika lokálního trhu práce

V okrese Brno-venkov se míra nezaměstnanosti v obou sledovaných letech držela pod celorepublikovým průměrem. Na počátku roku 2008 vykazoval okres Brno-venkov míru nezaměstnanosti 4,7 %, v prosinci 2009 8,2 %. Dlouhodobě podprůměrné míry nezaměstnanosti neznamenaají, že by se lokálnímu trhu práce vyhnuly problémy spojené s finanční krizí. Zatímco v roce 2008 lze hovořit ještě o strukturální povaze nezaměstnanosti, v roce 2009 získala převahu nezaměstnanost cyklická, přičemž do konce roku 2009 nenastal obrat a trh práce se nacházel v první fázi hospodářského cyklu.

Rok 2009 se vyznačoval nárůstem míry nezaměstnanosti provázeným markantním úbytkem počtu volných pracovních míst, kdy na konci sledovaného období připadalo na jedno volné místo již 13 uchazečů. Došlo k proměně struktury nezaměstnanosti, v roce 2009 převýšil počet nezaměstnaných mužů počet nezaměstnaných žen, přibývalo uchazečů se středoškolským vzděláním bez maturity. Nezaměstnaným postihla především pracovníky z dělnických profesí. Dalším rysem byl posun od starších věkových kategorií ke kategoriím mladším. Nabízí se zde vysvětlení, že firmy si při propouštění zaměstnanců ponechávají spíše zkušené zaměstnance s dlouholetou praxí či speciálními dovednostmi, kteří jsou pro ně z hlediska lidského kapitálu cennější.

V roce 2009 bylo oproti roku 2008 rekvalifikováno více osob se středoškolským

Tabulka č. 3: Rekvalifikace v okrese Brno-venkov

	2008					2009				
	nezaměstnaní celkem	podíl na celkové nezam. (%)	rekvalifikace celkem	podíl na rekvalif. (%)	index cílenosti	nezaměstnaní celkem	podíl na celkové nezam. (%)	rekvalifikace celkem	podíl na rekvalif. (%)	index cílenosti
celkem	4839	100,0	682	100,00	1,00	8577	100,0	713	100,00	1,00
znevýhodněné skupiny										
OZP	1047	21,6	72	10,56	0,49	1307	15,2	67	9,40	0,62
ž. těh., koj. a matky	60	1,2	6	0,88	0,71	87	1,0	5	0,70	0,69
os. pečuj. o dítě do 15	878	18,1	236	34,60	1,91	1248	14,6	173	24,26	1,67
osoby potřebuj. zvl. pomoc	26	0,5	0	0,00	0,00	26	0,3	0	0,00	0,00
osoby do 20 let	203	4,2	20	2,93	0,70	384	4,5	15	2,10	0,47
osoby starší 50 let	1386	28,6	104	15,25	0,53	2165	25,2	109	15,29	0,61
dlouhod. nez. (nad 6 měs.)	1957	40,4	270	39,59	0,98	3475	40,5	304	42,64	1,05
věková struktura										
do 19 let	203	4,2	20	2,93	0,70	384	4,5	15	2,10	0,47
20–24	648	13,4	82	12,02	0,90	1279	14,9	81	11,36	0,76
25–29	524	10,8	73	10,70	0,99	987	11,5	89	12,48	1,08
30–34	649	13,4	128	18,77	1,40	1146	13,4	125	17,53	1,31
35–39	545	11,3	117	17,16	1,52	1023	11,9	122	17,11	1,43
40–44	455	9,4	98	14,37	1,53	790	9,2	91	12,76	1,39
45–49	429	8,9	65	9,53	1,08	843	9,8	81	11,36	1,16
50–54	599	12,4	62	9,09	0,73	892	10,4	67	9,40	0,90
55–59	627	13,0	33	4,84	0,37	999	11,6	38	5,33	0,46
60+	160	3,3	4	0,59	0,18	234	2,7	4	0,56	0,21
vzdělanostní struktura										
bez vzdělání nebo základní	1183	24,4	77	11,29	0,46	1863	21,7	98	13,74	0,63
středoškolské bez mat.	2072	42,8	263	38,56	0,90	3929	45,8	307	43,06	0,94
středoškolské s mat.	1290	26,7	296	43,40	1,63	2283	26,6	273	38,29	1,44
vysokoškolské	294	6,1	43	6,30	1,04	502	5,9	34	4,77	0,81
délka nezaměstnanosti										
do 3 měsíců	1844	38,1	215	31,52	0,83	2860	33,3	151	21,18	0,64
3–6 měsíců	1038	21,5	194	28,45	1,33	2242	26,1	257	36,04	1,38
6–9 měsíců	421	8,7	86	12,61	1,45	1179	13,7	151	21,18	1,54
9–12 měsíců	286	5,9	50	7,33	1,24	811	9,5	61	8,56	0,90
12–24 měsíců	509	10,5	88	12,90	1,23	802	9,4	69	9,68	1,03
nad 24 měsíců	741	15,3	47	6,89	0,45	683	8,0	23	3,23	0,41
pohlaví										
ženy	2718	56,2	495	72,58	1,29	4107	47,9	456	63,96	1,34
muži	2121	43,8	187	27,42	0,63	4470	52,1	257	36,04	0,69

Zdroj dat: MPSV 2009b, MPSV 2009c, MPSV 2010b, MPSV 2010c - upraveno, vlastní výpočty

Tabulka č. 4: Volná místa k 30. 6. 2008 v oborech s rekvalifikací

KZAM	popis	uchazeči	volná místa	rekvalifikace
3433	Pracovníci v oblasti účetnictví, fakturace, rozpočetnictví, kalkulace	38	16	6
3460	Sociální pracovníci	7	0	1
4115	Sekretářky, sekretáři	366	13	1
5132	Pečovatelé a pom. ošetřovatelé v zařízeních sociální péče, v nemocnicích a pod. institucích	28	3	4
5143	Manikéři a pedikéři	5	0	1
5144	Maséři	7	0	2
5149	Ostatní pracovníci zajišťující osobní služby jinde neuvedení	1	0	1
5212	Obchodní zástupce, předváděč zboží	0	0	2
7212	Svářeči, řezači plamenem a páječi	4	335	1
7243	Mechanici, seřizovači, opraváři elektronických zařízení (vč. kontroly a testování elektr. výrobků)	17	5	2
8141	Obsluha pily a jiného zařízení na zpracování dřeva	4	4	1
8334	Obsluha vysokozdvížných vozíků /pro nakládání, vykládání, přepravu, zdvihání, stohování zboží a palet se zbožím/	3	19	3
0	nespecifikované (PC kursy, příprava k pod. apod.)	.	.	25
Celkem		4195	3627	50

Zdroj dat: databáze OKprace, měsíční statistiky, AN5-Analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly, databáze OKprace (kvaziexperiment, N=50) - upraveno, vlastní výpočty

vzděláním bez maturity a osob bez vzdělání nebo se základním vzděláním. Proměnu nejlépe ilustruje pohled na cílenost rekvalifikací. Při srovnání cílenosti nevykazují údaje z okresu Brno-venkov za rok 2007 rozdíly oproti situaci v České republice

v roce 2007 (Hora et al., 2009). Při porovnání údajů z okresu Brno-venkov za rok 2008 a 2009 se cílenost meziročně mírně zhoršila, což souvisí s celkově nižším rozsahem rekvalifikací a tím, že došlo k odklonu od strukturální nezaměstnanosti k ne-

zaměstnanosti cyklické. Na druhou stranu nastal mírný posun rekvalifikací směrem k osobám s nižším vzděláním, zlepšila se cílenost pro věkovou kategorii 50–54letých a z hlediska délky nezaměstnanosti se zlepšila cílenost na osoby setrvávající v nezaměstnanosti 9 a více měsíců. Nejvyšší index cílenosti vykazovala v obou sledovaných letech skupina nezaměstnaných v délce 6–9 měsíců.

Z hlediska schopnosti najít si zaměstnání měly na zaměstnatelnost nejvyšší vliv střednědobé rekvalifikace a rekvalifikace pro THP, a to i ve změnách ekonomických podmínkách. Tato okolnost evokuje představa vyššího rozsahu creaming efektu (O'Higgins, 2001). Výsledkem je, že rekvalifikace mají spíše charakter preventivního opatření proti dlouhodobé nezaměstnanosti (Horáková, Rákoczyová, 2003).

Vliv rekvalifikací na zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání

Vliv na zaměstnatelnost z hlediska změny kvalifikace

Podle pohledu na zaměstnatelnost z perspektivy politiky lidských zdrojů by rekvalifikace měly napomoci ke změně kvalifikace na kvalifikaci, která je na trhu práce poptávána, a přizpůsobit tak charakteristiky jedince požadavkům trhu práce (Weinert, 2001), což je i základním cílem rekvalifikací. Porovnáním oborů rekvalifikačních kursů, které absolvovali příslušníci experimentálních skupin, je patrné, že i v roce 2008, kdy existoval ještě relativní dostatek volných pracovních míst, probíhaly rekvalifikace, které tomuto požadavku neodpovídaly. V roce 2009 se vlivem vzrůstajícího počtu uchazečů o zaměstnání a úbytku počtu volných pracovních míst situace mírně zhoršila, meziročně došlo ke zdvojnásobení případů, kdy se rekvalifikace odehrávají v oborech, kde neexistuje uplatnění (viz tabulka č. 4 a tabulka č. 5). Rekvalifikace realizované na okrese Brno-venkov tedy neplnily svůj základní cíl, kterým je zajišťování rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.

Přestože podle údajů o struktuře volných míst a struktuře rekvalifikací se meziročně situace zhoršila a rekvalifikace se dvakrát častěji odehrávají v oborech, kde neexistuje dostatečná nabídka volných míst, absolventi kursů tuto situaci vnímali odlišně. V obou sledovaných letech byla impulzem pro přijetí účasti v programu snaha získat nové dovednosti a zajistit si tak lepší šanci na získání zaměstnání, tento impuls vzešel ve většině případů ze strany účastníků kursu. Meziročně se zvýšil podíl těch, kteří tak učinili na základě doporučení nebo zkušenosti svých známých, sami původně o rekvalifikaci vůbec neuvažovali nebo o této možnosti nevěděli. Pouze jeden respondent přímo uvedl, že kromě potřeby navázat kontakt s jinými lidmi a získat smysluplnou náplň pro svůj volný čas jej k účasti v kursu přivedla i možnost

Tabulka č. 5: Volná místa k 30. 6. 2009 v oborech s rekvalifikací

KZAM	popis	uchazeči	volná místa	rekvalifikace
3151	Kolaudační technici a technici protipožární ochrany, specialisté pro prevenci požárů a zjišťování příčin požárů (kromě hasičů-hl. třída 5)	2	0	1
3433	Pracovníci v oblasti účetnictví, fakturace, rozpočetnictví, kalkulace	50	10	2
3460	Sociální pracovníci	12	0	4
5122	Kuchaři	164	22	1
5132	Pečovatelé a pom. ošetřovatelé v zařízeních sociální péče, v nemocnicích a pod. institucích	38	2	3
5142	Kosmetiči, maskéři	13	1	2
5143	Manikéři a pedikéři	4	0	3
5149	Ostatní pracovníci zajišťující osobní služby jinde neuvedení	2	0	1
6113	Zahradníci a pěstitelé zahradních plodin a sazenic	24	1	2
6129	Ostatní chovatelé, ošetřovatelé zvířat jinde neuvedení /v rezervacích, stájích, cirkusech, výzkumných ústavech a pod. institucích/	4	0	1
7212	Svářeči, řezači plamenem a páječi	14	52	4
7411	Zpracovatelé masa, ryb vč. uzenářů a konzervovačů masa a ryb	8	2	1
7412	Zpracovatelé pekárenských a cukrářských výrobků	45	11	1
8171	Obsluha automatických nebo poloautomatických montážních linek	9	0	2
8324	Řidiči nákladních automobilů a tahačů	82	14	2
8334	Obsluha vysokozdvížných vozíků /pro nakládání, vykládání, přepravu, zdvihání, stohování zboží a palet se zbožím/	18	0	2
0	nespecifikované (PC kursy, příprava k pod. apod.)	.	.	18
Celkem		6831	661	50

Zdroj dat: databáze OKprace, měsíční statistiky, AN5-Analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly, databáze OKprace (kvaziexperiment, N=50) - upraveno, vlastní výpočty

pobírat podporu při rekvalifikaci. Téměř všichni potvrdili, že jejich očekávání kurs naplnil, požadovanou kvalifikaci jim poskytl. Respondenti, kteří se následně zaměstnali v oboru, pro který se rekvalifikovali, dále uváděli, že by uvítali větší rozsah získaných vědomostí. Většina z nich cítí potřebu se i po ukončení kursu v oboru dále vzdělávat. V jednom případě se v roce 2009 objevily problémy s praktickou částí výuky kursu, která nebyla dostatečně zajištěna. V roce 2008 se objevovaly připomínky k profesionalitě lektorů coby pedagogů. V obou letech absolventi různých kursů uváděli, že na úkor kvality kursu byla různá úroveň účastníků kursu. K zvýšení kvality kursu by tedy přispělo rozdělení účastníků podle vstupní úrovně a prodloužení kursu.

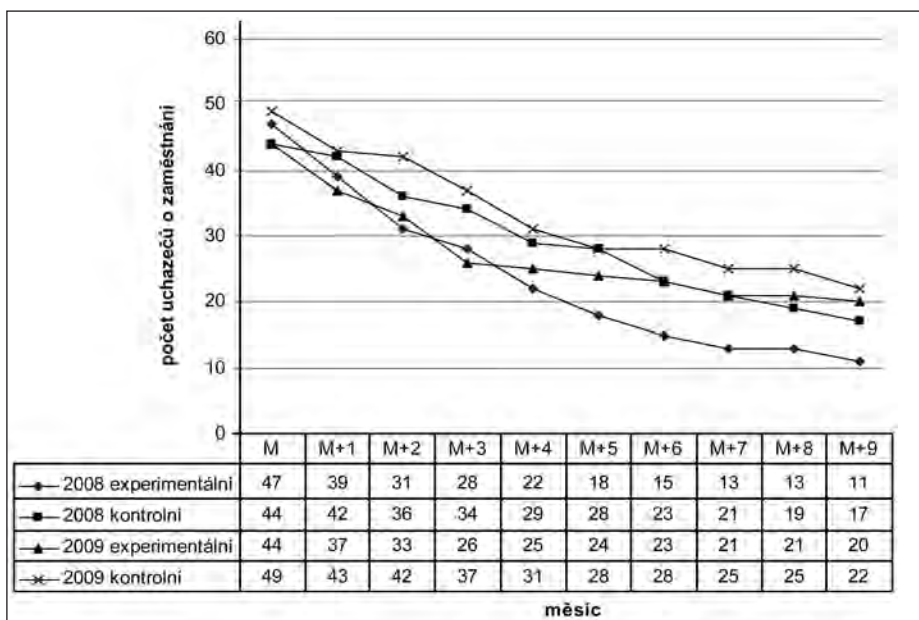
Meziročně ubylo respondentů, kteří by jako vhodnější pro svou osobu viděli jiný kurs. Vnímání tohoto problému je ovlivněno možností volby při výběru rekvalifikace. V roce 2009 ale účastníci kursů vnímali jako nedostatek dlouhou čekací dobu od okamžiku, kdy se na kurs přihlásili, do doby nástupu na kurs. Výsledkem je, že v roce 2009 vedla účast v rekvalifikacích častěji ke změně kvalifikace v tom smyslu, že se absolventům častěji podařilo nalézt práci v oboru, na který byli rekvalifikováni. Na počátku tohoto jevu stojí motivace k rekvalifikaci přímo pro konkrétní obor. Kvalita daného kursu pak prohlubuje zájem o daný obor. Z pohledu lidských zdrojů to znamená, že na zaměstnatelnost respondentů měly větší vliv rekvalifikace z roku 2009.

Podle teorie lidského kapitálu (Becker, 1997) lze učinit závěr, že rekvalifikace souvisí spíše s rozvojem zvykového kapitálu, tzn. minulé preference mají vliv na současné rozhodování uchazečů o zaměstnání. Uchazeči dávají přednost oboru, o který projevovali zájem původně. Pokud se jim dostane kvalitní rekvalifikace, tento zvykový kapitál se dále posílí. Z pohledu sociologických teorií je možné tento jev vysvětlit prostřednictvím konceptu capabilities (Sen, 1995), neboť při výchozím rozhodování v roce 2008 neměli uchazeči o zaměstnání častěji možnost provést takovou volbu, která by zvýšila jejich šanci na získání zaměstnání podle jejich představ a hodnot. Ačkoli se rekvalifikací zvýšila funkční flexibilita (Standing, 1999), nesnížilo to podíl mrtvé váhy. Rekvalifikace však v obou sledovaných obdobích neplnily svůj základní cíl, kterým je změna kvalifikace podle požadavků a potřeb trhu práce.

Vliv na zaměstnatelnost z hlediska hledání zaměstnání

Výsledky kvaziexperimentu ukázaly na výrazně nižší vliv rekvalifikací na zaměstnatelnost z hlediska hledání zaměstnání, než bylo očekáváno. Rekvalifikace zkracují výrazněji počet dnů v evidenci ženám. Meziročně se rozdíl v průměrném počtu dnů strávených v evidenci uchazečů

Graf č. 2: Počet uchazečů setrvávajících v evidenci, srovnání let 2008 a 2009



Zdroj dat: databáze OKprace (kvaziexperiment, N=200) - vlastní výpočty

Tabulka č. 6: Průměrný počet dnů v evidenci podle charakteristik jednotlivců

	2008			2009			
	experimentální skupina	kontrolní skupina	rozdíl průměru (%)	experimentální skupina	kontrolní skupina	rozdíl průměru (%)	meziroční rozdíl průměru (%)
celkem	50	50	.	50	50	.	.
pohlaví							
ženy	222,4	258,4	13,9	266,8	302,3	11,7	-2,2
muži	191,1	200,7	4,8	229,3	237,4	3,4	-1,4
znevýhodněné skupiny							
OZP	137,8	306,3	55,0	336,7	326,0	-3,3	-58,3
ženy těh., kojící matky	187,5	149,0	-25,8
os. pečuj. o dítě do 15	251,7	239,2	-5,2	282,2	274,9	-2,7	2,6
os. starší 50 let	191,1	347,6	45,0	287,5	307,5	6,5	-38,5
dl. nez. nad 6 měs.	226,4	254,0	10,9	279,9	293,7	4,7	-6,2
věková struktura							
do 19 let	0,0	0,0	.	0,0	0,0	.	.
20-24	137,2	128,0	-7,2	254,6	298,2	14,6	21,8
25-29	243,5	239,5	-1,7	178,0	229,1	22,3	24,0
30-34	214,4	229,8	6,7	238,6	210,0	-13,6	-20,3
35-39	217,2	231,5	6,2	299,3	330,4	9,4	3,3
40-44	231,5	269,6	14,1	252,2	267,2	5,6	-8,5
45-49	146,8	240,0	38,8	244,0	301,0	18,9	-19,9
50-54	248,3	323,0	23,1	235,5	304,8	22,7	-0,4
55-59	323,3	366,0	11,7	339,5	310,2	-9,5	-21,1
60+	0,0	0,0	.	0,0	0,0	.	.
vzdělanostní struktura							
bez vzděl. nebo zákl.	276,0	207,5	-33,0	235,9	270,0	12,6	45,7
středoškolské bez mat.	189,1	231,4	18,3	262,5	286,9	8,5	-9,8
středoškolské s mat.	217,7	251,0	13,3	255,4	271,5	5,9	-7,4
vysokoškolské	266,5	251,3	-6,0	181,0	365,0	50,4	56,4

Zdroj dat: databáze OKprace (kvaziexperiment, N=200) - vlastní výpočty

o zaměstnání ve sledovaném roce zvýšil především u mladších věkových kategorií a u osob bez vzdělání či se základním vzděláním a u vysokoškoláků. Ačkoliv se cílenost meziročně mírně zhoršila a prodloužil se průměrný počet dnů v evidenci uchazečů o zaměstnání ve sledovaných

letech, pro rekvalifikační programy stále platí, že jejich absolventi tráví v nezaměstnanosti méně času než neúčastníci. Pro oba sledované roky však zároveň platí, že pozorované rozdíly jsou nižší než rozdíly očekávané. Rovněž vývoj odlivu z nezaměstnanosti neodpovídá predikci. Zejmé-

na s narůstající dobou od ukončení programu vykazuje naopak lepší výsledky než očekávané, avšak kvůli nízké signifikanci je lze přičíst spíše náhodě.

Podle konceptu zaměstnatelnosti, který se zabývá měřením průtoku nezaměstnanosti (Weinert, 2001), by rekvalifikace měly urychlit a usnadnit hledání zaměstnání. Obecně absolventi z obou let měli za to, že jim rekvalifikace samy o sobě neusnadnily hledání práce a nezlepšily jejich šance na získání zaměstnání. Na druhou stranu však připouštěli, že jim napomohly v úvahách o budoucím směřování. Rekvalifikace tedy spíše než na samotné hledačské aktivity měly vliv na rozvoj imaginačního kapitálu (Becker, 1997). Mnozí absolventi také připouštěli, že se jim kursem otevřely nové oblasti k hledání práce. Vnímají tedy vliv rekvalifikací jako rozšíření příležitosti k volbě (Sen, 1995), i když bez konkrétního naplnění jejich původní představy o vylepšení pozice na trhu práce. V meziročním srovnání rekvalifikace více ovlivnily zaměstnatelnost absolventů z roku 2009. Absolventi z roku 2008 často jako překážky bránící nalezení zaměstnání uváděli obecnou situaci na trhu práce a vlastnosti připsané osobě absolventa, absolventi z roku 2009 kromě toho vnímali i překážky dané kvalitou vlastního kursu, domnívali se, že zaměstnavatelé o ně neprojevují zájem kvůli nedostatečným znalostem získaným v průběhu rekvalifikace, od rekvalifikací očekávali větší objem získaných vědomostí a dovedností důležitých pro praxi. Specifickou skupinu v obou letech tvoří absolventi, kteří následně začali s podnikáním. Většina z nich jako velký problém vnímá povinnost zajistit si garanta pro výkon činnosti. Ve výsledku se tak oddálil jejich odchod z nezaměstnanosti, nebo se rozhodli pro jinou aktivitu. To odpovídá zjištění Sirovátky et al. (2003) o spíše dlouhodobých účincích rekvalifikací. Rychlejší průtok nezaměstnaností absolventů z roku 2009 je možné vysvětlit celkově nižší průměrnou délkou evidence při vstupu do programu. Čím je délka nezaměstnanosti kratší, tím vyšší je z hlediska teorie fronty pravděpodobnost na obsazení předních pozic čekatelů na zaměstnání (Sirovátka, 1995). Svůj vliv sehrává celková situace na trhu práce a s ní spojené proměny ve složení uchazečů o zaměstnání a jejich motivaci.

Vliv na zaměstnatelnost z hlediska kvality zaměstnání

Pokud budeme nahlížet na zaměstnatelnost z perspektivy výkonu na trhu práce (Weinert, 2001), měla by být rozhodujícím kritériem nikoli skutečnost, zda se jedinci podařilo nalézt zaměstnání, ale jeho kvalita vyjádřená délkou pracovního poměru a výší výdělku. Z hlediska kvality zaměstnání neměla účast v rekvalifikaci v roce 2008 na požadavky na nové zaměstnání vliv. V roce 2009 se tento vliv objevil ve spojení s očekáváním, že se podaří práci lépe nalézt, že se zlepšil finanční ohodno-

cení či povaha práce. V obou letech byly požadavky na novou práci spojeny s předchozími pracovními zkušenostmi, ať již negativními či pozitivními. Lze tedy říci, že utváření představy o budoucí práci souvisí více se zvykovým kapitálem, do něhož se promítá imaginační složka osobního kapitálu (Becker, 1997) v tom smyslu, že uchazeči uvažují nejprve o tom, jaké výhody a nevýhody měla jejich předchozí zaměstnání, někteří pak dále uvažují o užítku z absolvování rekvalifikace.

Rekvalifikace nemají vliv na rozsah a způsob sjednání pracovního poměru a nelze říci, že mají vliv na zvýšení příjmu. V obou letech převažují případy, kdy po finanční stránce na tom byli absolventi kursů buď stejně, nebo zaznamenali pokles příjmů, někdy až o polovinu. Sami absolventi kursů však tuto stránku věci vnímají a interpretují jinak. Pro oba roky platí, že výhody nové práce v případě, že tato souvisí s rekvalifikací, převyšují v některých ohledech výhody práce původní. U osob samostatně výdělečně činných je to především časová flexibilita, napříč případy se objevuje naplnění potřeby být užitečný, prospěšný, vykonávat práci, která je člověku bližší a která mu něco dává. Tento příspěvek lze interpretovat v rámci teorie lidského kapitálu (Becker, 1993) jako zhodnocení lidského kapitálu, či v rámci konceptu flexibility (Standing, 1999) jako zvýšení flexibility mobility mezi profesemi a v případě respondentů, kteří zahájili samostatnou výdělečnou činnost, jako zvýšení numerické flexibility.

Vliv na zaměstnatelnost z hlediska sociálního kapitálu

Podle iniciačního pohledu na zaměstnatelnost (Weinert, 2001) se v důsledku rekvalifikací rozšiřují sociální kontakty, což může usnadnit nalezení zaměstnání. Absolventi kursů z roku 2009 zůstali častěji v kontaktu s lektory. V kontaktu s lektory zůstávají po rekvalifikaci ti absolventi, kteří našli práci v oboru. Pokud však mohou alternativně využít konzultace mimo rekvalifikační zařízení, dávají přednost tomu. Potřeba kontaktovat lektory za účelem řešení nějakého konkrétního problému s přibývajícím časem slábne, neboť s přibývajícím délkou praxe ubývá problémů, které by absolventi potřebovali řešit. Na základě kladných zkušeností z kursu zůstávají někteří absolventi věrni svému vzdělávacímu zařízení a v rámci svého povolání se u nich vzdělávají nadále. Ani v jednom případě se nestalo, že by ze strany rekvalifikačních zařízení byl předán kontakt na nějakého zaměstnavatele v oboru nebo že by zaměstnavatelé kurs navštívili.

S bývalými kolegy z kursu zůstala ve styku přibližně polovina oslovených absolventů z obou let. Častější kontakty uváděli absolventi kursů z roku 2009, také častěji byla jejich obsahem konzultace nebo výměna zkušeností. Výsledek je stejně jako v případě kontaktů s lektory kursů ovlivněn tím, zda absolventi pracují v oboru, na

kteří se rekvalifikovali, a rovněž se zde pravděpodobně odráží hledisko času.

Závěr a doporučení

Cílem této práce bylo zodpovědět otázku, jak ovlivnila účast v rekvalifikačních programech v letech 2008 a 2009 zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání z okresu Brno-venkov. Práce byla proto pojata jako evaluační výzkum, jako sumativní evaluace ex-post. Uvědomuji si omezení, která z toho vyplývají, zejména pak tu skutečnost, že by bylo vhodné provést také evaluaci formativní, zaměřenou na implementaci rekvalifikačních tak, aby mohly být lépe zodpovězeny otázky týkající se procesu výběru uchazečů o zaměstnání do programu. Zvolený přístup umožnil charakterizovat prostředí, ve kterém se rekvalifikace realizují, a umožnil porovnání výsledků získaných z kvantitativních a kvalitativních dat.

Analýza kvantitativních dat ukázala na nedostatky v oblasti cílenosti rekvalifikačních, která se v roce 2009 ještě snížila. Znamená to, že v měnicích se ekonomických podmínkách existuje i vyšší podíl mrtvé váhy a dalších negativních efektů, kterým je zejména creaming. Kvantitativní data vypovídají o tom, že rekvalifikace v okrese Brno-venkov byly realizovány v oborech, po kterých není na trhu práce dostatečná poptávka. Tento závěr podporují i výsledky kvaziexperimentu, protože rozdíly mezi experimentální a kontrolní skupinou jsou, co se týká počtu dnů strávených v evidenci, menší než očekávané. Kvaziexperiment zároveň ukázal na schopnost rekvalifikačních urychlit následný odchod z nezaměstnanosti. Rozdíly mezi kontrolní a experimentální skupinou však nebyly signifikantní a neprokázaly souvislost s žádnou ze sledovaných proměnných, pravděpodobně se tedy jedná o dílo náhody. Ve spojení s poznatkem, že i ve změněných podmínkách na lokálním trhu práce se nejlépe umísťovali účastníci profesních rekvalifikačních pro THP a osoby ve středních věkových kategoriích a že oslovení účastníci rekvalifikačních vesměs uváděli, že podnět k rekvalifikaci vyšel z jejich strany a z jejich zájmu, lze tento jev připisovat právě vysokému creaming efektu (O'Higgins, 2001). Výpovědi účastníků rekvalifikačních také potvrdily vysoký podíl mrtvé váhy, kdy většina jich našla práci bez přímé souvislosti s rekvalifikací.

Pokud bylo řečeno, že podle výsledků analýz tzv. tvrdých dat mají rekvalifikace na zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání pouze okrajový vliv, výsledky ovlivňují creaming efekt a zkresluje je mrtvá váha, musí být také řečeno, že účastníci rekvalifikačních vnímají vliv rekvalifikačních na zaměstnatelnost spíše opačným způsobem. Není přitom rozhodující, zda patří k některé ze znevýhodněných skupin, osobní charakteristiky účastníků neměly za následek rozdíly v jejich výpovědích. Rekvalifikace účastníkům rozšířily možnosti volby, jejich

vysvětlení vlivu se pohybují v rovině konceptu capabilities (Sen, 1995). Hledačské aktivity účastníků rekvalifikací to neovlivnilo, vliv se však projevil na růstu imaginačního kapitálu (Becker, 1997). Rekvalifikace jim umožnily lépe uvažovat o jejich budoucím směřování a rozšířily či prohloubily jejich dosavadní kvalifikaci. Dokonce i při změnách podmínek na trhu práce a při existenci rozmanitějších překážek vykazovaly rekvalifikace z roku 2009 větší vliv na zaměstnatelnost, co se týká schopnosti nalézt zaměstnání a možnosti nalézt zaměstnání podle jejich představ. Do těchto představ se promítaly předchozí pozitivní i negativní zkušenosti, což opět směřuje k úvahám o vlivu imaginačního kapitálu na zaměstnatelnost. Také kvalita následného zaměstnání je dle interpretace většiny oslovených účastníků vyšší než kvalita zaměstnání předchozího. K posuzování kvality zaměstnání však zpravidla nevyužívají klasická kvantitativní kritéria, práci hodnotí opět podle předchozích zkušeností. Rovněž vliv na zaměstnatelnost z hlediska iniciačního pohledu byl silnější v roce 2009. Vysvětlení může ležet v časové rovině, kdy s přibývajícím dobou od ukončení rekvalifikace mají získané sociální kontakty tendenci slábnout. Vliv rekvalifikací na zaměstnatelnost byl snižován nedostatky v kvalitě absolvovaných kursů, bylo by tedy vhodné této oblasti věnovat pozornost. Lepší výsledky za rok 2009 lze vysvětlit zhoršenou cíleností a tím vyšším creaming efektem, k rekvalifikačním programům se v obou letech dostávali obecně motivovanější lidé. Aniž by tedy muselo dojít ke zvýšení podílu mrtvé váhy, vyšší vliv na zaměstnatelnost je důsledkem vysoké motivovanosti změnit svoji kvalifikaci a zaměstnat se. I přes skutečnost, že mezi účastníky byl vysoký podíl případů mrtvé váhy a projevoval se creaming efekt, hodnotili tito vliv rekvalifikací převážně kladně. Mnozí přiznávali, že bez rekvalifikace by současnou práci nemohli vykonávat. Pokud se zabývají jinou činností, velmi často poznatků nabytých při rekvalifikaci mají možnost využít, případně mají v plánu je využít v budoucnosti, pokud se jim k tomu naskytne příležitost. Rekvalifikace tedy působí preventivně proti následné nezaměstnanosti. Přes špatnou cílenost, silné působení creaming efektu a relativně nevýrazný vliv rekvalifikací z pohledu závěrů analýzy hromadných dat jsou rekvalifikace vlivným nástrojem rozšiřování zaměstnatelnosti a mají vliv na vývoj nezaměstnanosti. Na Úřadu práce Brno-venkov je tedy s tímto opatřením APZ nakládáno spíše v intencích nově nastoupivšího paradigmatu rozvoje lidských zdrojů (OECD, 2009).

Z hlediska vlivu na zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání lze vyvodit následující **doporučení pro Úřad práce Brno-venkov:**

- Zlepšit cílenost rekvalifikací směrem k znevýhodněným skupinám a snížit tak vliv creaming efektu a pravděpodobně

i mrtvé váhy. Tuto změnu provést již na úrovni zprostředkovatelů o zaměstnání, aby tak často nedocházelo k samovýběru ze strany uchazečů o zaměstnání.

- Při výběru rekvalifikačních kursů co nejvíce vycházet z představ a přání potenciálních účastníků kursů, neboť i přes nedostatek volných míst v oborech, pro který byli účastníci připravováni, se dokázali zaměstnat, a to i ve zhoršených hospodářských podmínkách. Meziroční srovnání v tomto směru potvrdilo větší vliv na zaměstnatelnost tam, kde se uchazeči o zaměstnání účastnili kursů, jejichž obor si sami svobodně zvolili.
- Lépe propojit fázi výběru rekvalifikace s poradenskou činností, aby si uchazeči o zaměstnání dokázali vybrat takový obor, kterému se chtějí následně skutečně věnovat.
- Ještě před podpisem dohody o rekvalifikaci poskytnout uchazečům co nejkonkrétnější informace o náplni jednotlivých kursů a o úrovni, na které je kurs pořádán, aby mohli lépe posoudit, zda je pro ně kurs skutečně vhodný a přínosný.
- Dbát, aby mezi projevem zájmu o rekvalifikaci a nástupem do kursu uplynula co nejkratší doba. Tento požadavek je však objektivně nereálný, neboť kursy jsou limitovány určitou kapacitou.
- Metodická doporučení:
 - Důsledně vyplňovat v databázi OKprace údaje o CZ-ISCO¹⁸ rekvalifikací.
 - Při vyplňování údajů v databázi OKprace důsledně rozlišovat, o jaký typ rekvalifikace se jedná.

Doporučení týkající se národní úrovně:

- Zařadit mezi kritéria výběru poskytovatelů rekvalifikací hodnocení kvality kursu na základě zpětné vazby od absolventů kursu, aby byli poskytovatelé motivováni poskytovat co nejvyšší kvalitu kursů. I za stavu, kdy se kursů účastní motivovaní lidé, ovlivňují nedostatky v kvalitě kursů jejich zaměstnatelnost. Pokud se zvýší cílenost, mohly by nedostatky v kvalitě kursů vliv na zaměstnatelnost ještě snížit.
- Nepodřazovat výběr rekvalifikací pod zákon o veřejných zakázkách, tím by se rozšířila možnost výběru poskytovatelů rekvalifikací a celý proces výběru by byl pružnější, přispělo by to rovněž k tomu, aby uchazeči nebyli nuceni provést volbu, kterou ve skutečnosti provést nechtějí. Jinou variantou je např. zavedení voucherů na rekvalifikace a přímou volbu zařízení ze strany uchazeče. Rekvalifikace by se měly stát běžnou součástí vzdělávacího systému tak, aby zaměstnavatelé neměli obavy jejich absolventy zaměstnávat¹⁹. Zajistit poskytování garance ze strany poskytovatelů rekvalifikací k těm absolventům jejich kursů, kteří se rozhodnou pro dráhu osoby samostatně výdělečně činné.

- Metodické doporučení: Pro zajištění lepšího monitoringu čistých efektů rekvalifikací zabudovat do programu OKprace údaj o CZ-ISCO následného zaměstnání²⁰.

Pro realizaci navrhovaných opatření by bylo vhodné nejprve provést formativní evaluaci implementační fáze programu a jejím prostřednictvím jednotlivá opatření konkretizovat. Posledním doporučením je provést širší kvalitativní šetření. Realizované kvalitativní šetření proběhlo na relativně malém vzorku a závěry jsou platné pro lokální trh práce. Bylo by proto účelné zjistit, zda stejné či podobné závěry o vlivu rekvalifikací na zaměstnatelnost lze učinit i pro širší územní celky.

- 1 Dichotomic employability
- 2 Sociomedical employability
- 3 Manpower policy employability
- 4 Flow employability
- 5 Labor market performance employability
- 6 Initiative employability
- 7 Interactive employability
- 8 Sociální prostor je rozčleněn na pole (např. pole moci, pole ekonomické, umělecké, byrokratické, politické), s jejich sjednocováním souvisí vznik státu. Sociální aktéři, kteří nashromáždí dostatečné množství určitého typu kapitálu, pak pole ovládnou a brání jej, pokud hrozí změna relativní hodnoty potřebného typu kapitálu (Bourdieu, 1998).
- 9 Je pro různé pozice různý.
- 10 Jedinec jedná tak, jak to skrze habitus považuje za správné.
- 11 Ekonomický kapitál může mít fyzickou (věcnou) nebo finanční formu (Bourdieu, 1998). S ohledem na téma práce se jim tato práce podrobněji nezabývá.
- 12 Znakem takto vytvořeného rozdílu je např. právo užívat titul, ale můžeme si pod tím představit i možnost zaštitřovat se jménem absolvované školy.
- 13 V domácnostech s odlišnou sociální pozicí najdeme různé knihy v knihovnách, různé obrazy apod.
- 14 Bourdieu (1998) upozorňuje na to, že zejména na univerzitách studenti získávají celoživotní známosti. Protože vzdělávací systém má tendenci reprodukovat systém sociálních pozic, koncentrují se zde děti z rodin s vysokou zásobou kulturního a ekonomického kapitálu. Škola tak umožňuje získat ty „správné“ kontakty.
- 15 Credentialism
- 16 Podle teorie lidského kapitálu je to způsobeno právě tím, že zaměstnavatel zvažuje návratnost investic a dává tudíž přednost investicím do lidského kapitálu stálých zaměstnanců. Navíc zaměstnavatelé předpokládají, že pro obsazení pracovní pozice na dobu určitou či na zkrácený úvazek je na trhu práce dostatek nekvalifikovaných pracovníků sil.
- 17 Uvědomuji si, že podmínky pro využívání rekvalifikací a jejich účinky jsou kromě lokálního kontextu ovlivněny též celkovou ekonomickou situací státu, typem režimu sociálního státu a celkovým nastavením APZ. Vzhledem k rozsahu a zaměření práce nadále o těchto faktorech uvažuji jako o faktorech daných, a jejich analýzou se proto nezabývám.
- 18 V době, kdy bylo prováděno šetření, pracovaly úřady práce s klasifikací zaměstnání KZAM-R. Od 1. 1. 2011 se užívá národní statistická klasifikace CZ-ISCO.
- 19 K tomuto cíli v současné době směřuje koncept dílčích kvalifikací. Bylo by tedy vhodné, aby výstupem každé rekvalifikace bylo získání dílčí kvalifikace. Otázkou ovšem zůstává, zda zaměstnavatelé zareagují na existenci dílčích kvalifikací takovým způsobem, jak je zamýšleno.

20 Uchazeč o zaměstnání, který opouští evidenci uchazečů o zaměstnání, zpravidla předkládá pracovní smlouvu (u osob samostatně výdělečně činných potvrzení příslušné okresní správy sociálního zabezpečení a případně živnostenský list). Do databáze OKprace se tento údaj promítá pouze vložením varianty „umístěn úřadem práce“ nebo „našel si zaměstnání sám“. Již se neuvádí, o jaké zaměstnání se jedná.

Literatura:

- Becker, G. S. *Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 3. vyd. Chicago: The University of Chicago Press, 1993. 390 s. ISBN 0226041204.
- Becker, G. S. *Teorie preferencí*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1997. 350 s. ISBN 8071694630.
- Bourdieu, P. *Teorie jednání*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1998. 179 s. ISBN 8071845183.
- Brown, P. - Hesketh, A. - Williams, S. *Employability in a Knowledge-driven Economy* (1). *Journal of Education and Work*, 16, 2003, no. 2, pp. 107-126.
- Brožová, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: SLON, 2003. 140 s. ISBN 8086429164.
- Calmfors, L. *Active Labour Market Policy and Unemployment – a Framework for the Analysis of Crucial Design Features*. 1994. [online]. [citováno 2009-11-15]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.oecd.org/dataoecd/50/4/33936463.pdf>>
- De Koning, J. Jak lze zefektivnit programy aktivní politiky? In: OECD. *Opatření na trhu práce a veřejné služby zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: JAN, 2001. 401 s. ISBN 8085529955.
- De la Fuente, A. - Ciccone, A. *Human Capital in a Global and Knowledge-based Economy. Final Report*. European Commission. Employment and Social Affairs, 2002.
- Dudová, R. - Vohlídalová, M. *Nová rizika pracovního trhu: flexibilita a marginalizace*. In: Dudová, R. (ed.). *Nové šance a rizika. Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2008. 308 s. ISBN 9788073301385.
- Hora, O. et al. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikaci (struktura, cílenost, krátkodobé a střednědobé efekty na opuštění evidence)*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2009. 668 s. ISBN 9788074160455.
- Horáková, M. - Rákoczyová, M. *Přínosy rekvalifikací pro znevýhodněné skupiny nezaměstnaných*. In: Mareš, P. - Sirovátka, T. (eds.) *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 8021030488.
- Karpíšek, Z. et al. *Úloha politiky zaměstnanosti a služeb zaměstnanosti ve státní vzdělávací politice I. Stručná zpráva*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 1999. 54 s.
- Krebs, V. et al. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, 2005. 502 s. ISBN 8073570505.
- Kučař, P. *Trh práce. Sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 9788024613833.
- MPSV, 2009a. Datum poslední revize není známo. *Měsíční statistika nezaměstnanosti za rok 2008*. [online]. [citováno 2010-03-05]. Dostupné na World Wide Web: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>
- MPSV, 2009b. Datum poslední revize není známo. *Čtvrtletní statistika nezaměstnanosti za rok 2008*. [online]. [citováno 2010-03-05]. Dostupné na World Wide Web: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>
- MPSV, 2009c. Datum poslední revize není známo. *Uchazeči v rekvalifikaci I. – čtvrtletní v okrese Brno-venkov za 4. čtvrtletí 2008*. [online]. [citováno 2010-03-05]. Dostupné na World Wide Web: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>>
- MPSV, 2009d. Datum poslední revize není známo. *Uchazeči v rekvalifikaci II. – čtvrtletní v okrese Brno-venkov za 4. čtvrtletí 2008*. [online]. [citováno 2010-03-05]. Dostupné na World Wide Web: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>>
- MPSV, 2010a. Datum poslední revize není známo. *Měsíční statistika nezaměstnanosti za rok 2009*. [online]. [citováno 2009-03-05]. Dostupné na World Wide Web: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>
- MPSV, 2010b. Datum poslední revize není známo. *Čtvrtletní statistika nezaměstnanosti za rok 2009*.

- [online]. [citováno 2009-03-05]. Dostupné na World Wide Web: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>
- MPSV, 2010c. Datum poslední revize není známo. *Uchazeči v rekvalifikaci I. – čtvrtletní v okrese Brno-venkov za 4. čtvrtletí 2009*. [online]. [citováno 2010-03-05]. Dostupné na World Wide Web: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>>
- MPSV, 2010d. Datum poslední revize není známo. *Uchazeči v rekvalifikaci II. – čtvrtletní v okrese Brno – venkov za 4. čtvrtletí 2009*. [online]. [citováno 2010-03-05]. Dostupné na World Wide Web: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>>
- Nicaise, I. et al. *Pitfalls and Dilemmas in Labour Market Policies for Disadvantaged Groups and How to Avoid Them*. *European Journal of Social Policy*, 1995, no. 5.
- O'Higgins, N. *Youth Unemployment and Employment Policy. A Global Perspective*. Geneva: ILO, 2001.
- OECD, 2009. Datum poslední revize 16.9.2009. *Employment Outlook 2009: Tackling the Jobs Crisis*. [online]. [citováno 2010-12-01]. Dostupné na World Wide Web: <http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2009_empl_outlook-2009-en>
- Sen, A. *Inequality Reexamined*. 1. vyd. Oxford: Oxford University Press, 1995. 207 s. ISBN 0198283342.
- Sirovátka, T. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno: MU, 1995. 171 s. ISBN 802101251.
- Sirovátka, T. *Individuální přístup a strategie aktivity v politice na trhu práce v České republice*. *Sociální práce*, 2001, č. 1., s. 40-55.
- Sirovátka, T. *Dynamika soudobého trhu práce: flexibilita, segmentace a inkluze*. In: Mareš, P. - Hofírek, O. (eds.) *Sociální reprodukce a integrace: ideály a meze. Sborník z konference*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2007. 324 s. ISBN 9788021044395.
- Sirovátka, T. - Kulhavý, V. *Programy aktivní politiky zaměstnanosti v ČR v roce 2005: Hodnocení efektů na nezaměstnanost v roce 2006*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2007. 1068 s. ISBN 9788087007662.
- Sirovátka, T. et al. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce. Závěrečná zpráva z pilotního výzkumného projektu*. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2003. 55 s.
- Solga, H. - Diewald, M. *The East German Labour Market After German Unification: A Study of Structural Change and Occupational Matching*. *The Journal of The British Sociological Association*, 15, 2001, no. 1, pp. 95-126.
- Standing, G. *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. 1. vyd. Houndmills: Macmillan Press, 1999. 441 s. ISBN 0333776526.
- Úřad práce Brno-venkov, 2009. Datum poslední revize není známo. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-venkov v roce 2008*. [online]. [citováno 2009-10-01]. Dostupné na World Wide Web: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/bo_info/bo_trhprace/bo_zpravy>
- Úřad práce Brno-venkov, 2010. Datum poslední revize není známo. *Analýza trhu práce v okrese Brno-venkov za rok 2009*. [online]. [citováno 2010-03-07]. Dostupné na World Wide Web: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/bo_info/bo_trhprace/bo_zpravy>
- Weinert, P. et al. *Employability: From Theory to Practice*. New Brunswick: Transaction Publishers, 2001. 213 s. ISBN 076580879.

Autorka působí na ÚP Brno-venkov.

Klentnická, příspěvková organizace Srdce v domě, poskytující služby lidem s mentálním a kombinovaným postižením, se zapojila do pilotního projektu transformace a deinstitutionalizace pobytových sociálních služeb. Cílem je zvýšení kvality života, naplnění práv a sociální začlenění klientů. Vzniknou nové domácnosti, v nichž budou žít tak samostatně, jak jim jejich stav dovolí. To si vyžadá přípravu klientů, výškolení sociálních pracovníků, výběr lokalit, kde budou byty postaveny, komunikaci s veřejností a odpovídající finanční zajištění transformace.

Problematika mezinárodních únosů dětí jedním z rodičů je v posledních několika letech velmi aktuálním tématem, a to jak z důvodu narůstajícího počtu těchto případů, tak i z důvodu negativního dopadu takového jednání na přemístěné nebo zadržené dítě. Většinou se každému nevhodnému jednání dá nějakým způsobem předcházet, tak je tomu i v případě únosu dětí jedním z rodičů do jiného státu. Je ovšem zapotřebí, aby příslušná preventivní opatření měla oporu v právních předpisech daného státu a aby se na jejich naplňování podíleli jak samotní rodiče, jichž se tato problematika týká, tak i příslušné instituce. Prevence je v této oblasti nesmírně důležitá, neboť jedině tak je možné dětem, které jsou potenciálně ohroženy mezinárodním únosem ze strany svého rodiče, zajistit dostatečnou ochranu jejich práv a zájmů. Cílem tohoto článku je poskytnout přehled preventivních opatření, která by bylo možné uplatnit v problematice mezinárodních únosů dětí v České republice.

Úvod

V současné době se podoba partnerských vztahů vzhledem k celé řadě společenských, ekonomických i hodnotových změn značně změnila. Tradiční rodina pro mnoho lidí stále představuje důležitou hodnotu, ale do popředí se postupně dostávají i alternativní formy partnerského soužití. Navázání trvalého partnerského vztahu, jakož i rodičovství, představuje velmi závažný krok v životě každého jedince. O závažnější a mnohdy i složitější rozhodnutí se jedná v případech, kdy do partnerského vztahu vstupuje mezinárodní prvek. S postupně se rozšiřujícími možnostmi cestování do různých zemí světa dochází k nárůstu počtu smíšených partnerských vztahů a dětí narozených partnerům odlišných národností. Soužití takových párů přináší celou řadu úskalí a může končit i mezinárodním únosem dítěte jedním z rodičů.

Mezinárodní únos dítěte je v čl. 3 Úmluvy o občanskoprávních aspektech mezinárodních únosů dětí definován jako protiprávní přemístění nebo zadržování dítěte, přičemž „přemístění nebo zadržování dítěte se považuje za protiprávní, jestliže bylo porušeno právo péče o dítě, které má osoba, instituce nebo kterýkoliv jiný orgán buď společně, nebo samostatně podle právního řádu státu, v němž dítě mělo své obvyklé bydliště bezprostředně před přemístěním nebo zadržováním, a v době přemístění nebo zadržování bylo toto právo skutečně vykonáváno, společně nebo samostatně, nebo by bylo takto vykonáváno, kdyby bylo nedošlo k přemístění či