

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Zdravotně sociální fakulta

**Využití rekvalifikací uchazečů o zaměstnání pro  
zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce**

Bakalářská práce

Autor práce: Lucie Vybíralová  
Studijní program: Sociální práce a sociální politika  
Studijní obor: Sociální práce ve veřejné správě

Vedoucí práce: Ing. Ivan Loukota

Datum odevzdání práce: 2.5.2013

## **Abstrakt**

### **Využití rekvalifikací uchazečů o zaměstnání pro zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce**

Tématem této bakalářské práce je rekvalifikace jako jedna z forem celoživotního vzdělávání a její zasazení do celkového kontextu politiky zaměstnanosti a trhu práce v České republice.

Od ledna 2012 byl na úřadech práce České republiky využíván nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti – zvolená rekvalifikace. Uchazeč nebo zájemce o zaměstnání si sám volí rekvalifikaci (pracovní činnost), kterou potřebuje ke svému uplatnění na trhu práce a rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. Jedná se zejména o netypické kurzy, které běžně Úřad práce České republiky nenabízí, a který většinou vede k podnikání v daném oboru. Ve svém výzkumu jsem se zaměřila na porovnání, kolik uchazečů o zaměstnání touto novou rekvalifikací v okrese Jindřichův Hradec prošlo a zda je motivuje více než klasická rekvalifikace, kterou uchazečům nabízí úřad práce.

Cílem této práce byla analýza využívání nástroje aktivní politiky zaměstnanosti – rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání v Jihočeském kraji. Konkrétně jsem si vybrala okres, ve kterém žiji, tedy Jindřichův Hradec.

V teoretické části bakalářské práce jsem se zabývala především tématy pasivní či aktivní politiky zaměstnanosti, více se zaměřila na rekvalifikace a s ní spojené pojmy. Dále jsem popsala Úřad práce České republiky a jeho Kontaktní pracoviště v Jindřichově Hradci, situaci tohoto okresu na trhu práce a práci s uchazeči o zaměstnání.

K dosažení cíle a ověření stanovených hypotéz jsem si vybrala kombinaci analýzy dat Úřadu práce České republiky a kvalitativního výzkumu. Konkrétně jsem využila data na základě podkladů Úřadu práce České republiky za roky 2008-2012 a položené rozhovory, které měly podpořit analýzu dat. Tyto rozhovory byly vedeny v březnu 2013 se 3 respondenty spadajícími do evidence Kontaktního pracoviště Úřadu práce v

Jindřichově Hradci. Každý z nich si zvolil jiný typ zvolené rekvalifikace. Mým hlavním cílem bylo především porovnat, zda je zvolená rekvalifikace účinnější a motivující více než klasická, zprostředkovaná úřadem práce. Dále jsem se zaměřila na srovnání financování rekvalifikací ze státního rozpočtu a z rozpočtu Evropského sociálního fondu. Pro potřeby výzkumu byly stanoveny 2 hypotézy a 1 výzkumná otázka.

Hypotéza č. 1: Zvolená rekvalifikace uchazeče přispívá ke zvýšení uplatnitelnosti uchazečů o zaměstnání.

Hypotéza č. 2: Prostředky z evropských fondů prokazatelně přispívají k vyššímu počtu uchazečů – rekvalifikantů.

Výzkumná otázka: Motivuje možnost rekvalifikace uchazeče o zaměstnání ke změně dosavadní kvalifikace?

Z výsledků výzkumu vyplynulo, že hypotéza č. 1 se potvrdila a hypotéza č. 2 také.

Tato práce by mohla pomoci ke zvýšení informovanosti o jednom z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti – rekvalifikaci a dále sloužit jako studijní literatura pro studenty. Také může poskytnout zpětnou vazbu krajské pobočce Úřadu práce České republiky v Českých Budějovicích o názorech uchazečů na rekvalifikaci.

# **Abstract**

## **Use of Retraining for Jobseekers to Increase Applicability in the Labour Market**

The topic of my thesis is the retraining as one of the forms of the lifelong learning and its place in the employment policy context and the labour market in the Czech Republic.

A new implement of an active employment policy has been used in the Job centres in the Czech Republic since January 2012 – so called 'chosen qualification'. Job applicants themselves chose a retraining programme which will be needed for their later employment in the labour market. It is also in their competence to choose an institution responsible for the retraining. This includes atypical courses which are not offered by the Job centres of the Czech Republic. These courses usually lead to start new business. In my research I have focused on the number of applicants who underwent this new retraining in the Jindřichův Hradec district and also on the question whether the applicants are motivated by this unusual retraining more than by the classical one offered by the Job centres.

The goal of the theoretical part of my work deals with topics of the passive and active employment policy, retraining and corresponding terminology. The Job centres of the Czech Republic and their contact workplace in Jindřichův Hradec, the employment situation in this district and work with job applicants have also been described.

The combination of data analysis taken from the Job centres of the Czech Republic and qualitative research were chosen to achieve the goal and verification of the hypothesis. In particular, the data based on the materials gained from the Job centres of the Czech Republic from years 2008-2012 and semi-controlled interviews to support the data analysis were used. This interviews with three respondents registered in the contact workplace of the Job centre in Jindřichův Hradec were run in March 2013. Each of the respondents chose a different type of the retraining. The main goal was to compare if the chosen retraining was more effective and motivating than the classical one arranged

by the Job centre. I have also concentrated on the comparison of state funding and European social fund. Two hypotheses and one research question were stated for the research.

Hypothesis number 1: The chosen retraining helps to increase employment of the job applicants.

Hypothesis number 2: Resources from European funds provably help to increase the number of applicants – those who are being retrained.

Research question: Does the opportunity of a retraining motivate the job applicants to change current qualification?

The research outcomes confirm both hypotheses.

This project could help to increase the awareness of one of the tools of the active employment policy – retraining- and also serve as study materials for other students. It can provide a feedback on the opinions of job applicants for the District subdivision of the Job centre in České Budějovice.

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to – v nezkrácené podobě – v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 2.5.2013

.....

Lucie Vybíralová

## **Poděkování**

Touto cestou bych velice ráda poděkovala svému vedoucímu bakalářské práce panu Ing. Ivanu Loukotovi za jeho velmi kladný přístup, cenné rady, ale i připomínky a hlavně čas strávený při konzultacích.

# Obsah

<b>ÚVOD.....</b>	<b>10</b>
<b>1 SOUČASNÝ STAV .....</b>	<b>11</b>
1.1 Trh práce a nezaměstnanost .....	11
1.2 Právo na zaměstnání.....	12
1.2.1 Vhodné zaměstnání.....	12
1.3 Pasivní politika zaměstnanosti .....	13
1.3.1 Uchazeč o zaměstnání.....	13
1.3.2 Zájemce o zaměstnání.....	15
1.3.3 Podpora v nezaměstnanosti.....	16
1.3.4 Podpora při rekvalifikaci .....	18
1.4 Aktivní politika zaměstnanosti.....	19
1.4.1 Investiční pobídky.....	20
1.4.2 Veřejně prospěšné práce .....	21
1.4.3 Společensky účelná pracovní místa .....	21
1.4.4 Překlenovací příspěvek .....	22
1.4.5 Příspěvek na zapracování.....	23
1.4.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	23
1.4.7 Rekvalifikace .....	23
1.4.7.1 Zvolená rekvalifikace.....	25
1.4.7.2 Rekvalifikace zaměstnanců.....	26
1.5 Národní soustava povolání.....	26
1.6 Národní soustava kvalifikací.....	27
1.6.1 Národní soustava kvalifikací v kontextu rekvalifikací .....	27
1.7 Úřad práce České republiky a jeho působnost, organizační struktura .....	29
1.8 Kontaktní pracoviště Úřadu práce v Jindřichově Hradci .....	29
1.8.1 Situace na trhu práce (okres Jindřichův Hradec).....	30
1.8.2 Volná pracovní místa .....	31



1.8.3	Práce s uchazeči o zaměstnání .....	31
1.8.4	Systém zařazování na rekvalifikace.....	33
<b>2</b>	<b>CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY, VÝZKUMNÉ OTÁZKY .....</b>	<b>34</b>
2.1	Cíl práce .....	34
2.2	Stanovení hypotéz práce .....	34
2.3	Stanovení výzkumné otázky .....	34
<b>3</b>	<b>METODIKA VÝZKUMU .....</b>	<b>35</b>
3.1	Výzkumné metody a techniky.....	35
3.2	Výzkumný vzorek respondentů.....	36
<b>4</b>	<b>VÝSLEDKY .....</b>	<b>37</b>
4.1	Výsledky analýzy dat Úřadu práce ČR .....	37
4.2	Výsledky kvalitativního výzkumu .....	45
<b>5</b>	<b>DISKUZE .....</b>	<b>48</b>
5.1	Diskuze k analýze dat Úřadu práce ČR.....	48
5.2	Diskuze k rozhovorům .....	52
<b>6</b>	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>54</b>
<b>7</b>	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....</b>	<b>56</b>
<b>8</b>	<b>KLÍČOVÁ SLOVA .....</b>	<b>60</b>
<b>9</b>	<b>PŘÍLOHY .....</b>	<b>62</b>

## ÚVOD

Nezaměstnanost je závažný ekonomický a sociální problém, který má negativní dopad nejen na rodinu nezaměstnaného, ale i na celou společnost. Jednou z možností, jak řešit situaci nezaměstnaného, je rekvalifikace. Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání je nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, který má přispět ke zvýšení zaměstnanosti. Stát vynakládá ročně ze svého rozpočtu nemalé prostředky na dosažení tohoto cíle. Od 1.1.2012 byla zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti umožněna nová forma rekvalifikace – zvolená rekvalifikace uchazeče a zájemce o zaměstnání, kterou jsem se více zabývala ve výzkumné části. Cíl této práce spočívá v analýze využívání jednoho z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti – rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání v Jihočeském kraji. Pro závěry z mé práce je klíčový okres Jindřichův Hradec, ve kterém žiji a kde vzhledem k situaci v České republice, je míra nezaměstnanosti poměrně vysoká. Téma bakalářské práce jsem si zvolila z důvodu aktuálnosti problematiky nezaměstnaných lidí. Ráda bych se do budoucna této oblasti více věnovala, ať již jako člověk zajímající se o dění ve společnosti nebo přímo jako pracovník úřadu práce či jiné sociální sféry, ve které bych se chtěla jako zaměstnanec uplatnit.

Teoretická část je zaměřena na popsání problematiky nezaměstnanosti. V práci jsou vymezeny pojmy jako trh práce, uchazeč o zaměstnání či zájemce o zaměstnání, podpora v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Dále je zde podrobněji popsán jeden z nástrojů – rekvalifikace a s ní spojené pojmy. V závěru teoretické části je krátce charakterizován okres Jindřichův Hradec, který je významný pro praktickou část práce.

Praktická část je zaměřena na analýzu využití rekvalifikací na Kontaktním pracovišti Úřadu práce v Jindřichově Hradci za roky 2008-2012 a srovnání financování ze státního rozpočtu a z rozpočtu Evropského sociálního fondu. Zjišťovala jsem, kolik uchazečů bylo vybráno na rekvalifikace z celkového počtu nezaměstnaných a porovnávala to s tím, kolik se jich uplatnilo na trhu práce po úspěšném ukončení. Dále, za podpory kvalitativního výzkumu, jsem se chtěla dozvědět, jak motivuje možnost uchazeče o zaměstnání zvolit si nový typ rekvalifikace – zvolenou rekvalifikaci.

# 1 SOUČASNÝ STAV

## 1.1 Trh práce a nezaměstnanost

Na trhu práce se kupuje a prodává práce, jejíž cenou je mzda, což znamená, že je to místo, kde se setkává strana nabídky (v tomto případě individuální lidé) a poptávky, kterou tvoří firmy poptávající pracovní sílu. Trh práce je velmi specifickým trhem, kde práce je funkcí pracovní síly a je velmi úzce spjata s osobností člověka (16). Realizace pracovní síly jako zboží nezávisí pouze na zákonech trhu, ale také na rozhodnutí samotného člověka, zda nabízenou práci přijme a případně se kvůli ní třeba i přestěhuje. Důležitou hodnotou pracovní síly je i její kvalifikace a ta je dána vzděláním, zkušenostmi, dobou praxe v oboru a je součástí ceny pracovní síly na trhu práce (31).

Trh práce je také výrazně ovlivněn ze strany státu. Jedná se o pracovní zákonodárství jako je např. úprava pracovní doby, stanovování minimální mzdy, ale také podmínky penzionování, délka školní docházky, což významně ovlivňuje stranu nabídky práce (16).

Trh práce svým fungováním tíhne k nerovnováze a tudíž k nezaměstnanosti a s ní související negativní ekonomické a sociální dopady. Je to stav, kdy nabídka převyšuje poptávku. Nezaměstnanost znamená riziko nejen v rovině sociální či politické, dotýká se ale i negativním způsobem národního hospodářství, které kvůli nedostatku pracovních míst plně nevyužívá potenciál pracovní síly (9).

Za nezaměstnaného se považuje osoba produktivního věku, která splňuje tyto podmínky: nemá placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, dále si aktivně hledá práci – prostřednictvím úřadů práce, agentur práce, inzerce, příbuzných, přímým oslovením zaměstnavatelů či podnikáním kroků vedoucích k založení vlastní firmy a také je ochotna do práce nastoupit ihned. Společně se zaměstnanými tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo (2).

## 1.2 Právo na zaměstnání

Právelem na zaměstnání se dle zákona o zaměstnanosti rozumí: „*právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu (dále jen „zaměstnání“), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.*“ Dále: „*fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí* (37).“

Vlastní obsah práva na zaměstnání zahrnuje právo na zprostředkování zaměstnání, tj. na vyhledávání vhodného zaměstnání, poradenství a poskytování informací o pracovních příležitostech, právo na podporu v nezaměstnanosti při splnění zákonem stanovených podmínek, právo na zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, pokud ji potřebuje a také právo na pracovní rehabilitaci, pokud je osobou se zdravotním postižením (35).

### 1.2.1 Vhodné zaměstnání

Zákon o zaměstnanosti definuje vhodné zaměstnání jako zaměstnání, které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby. Dále je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání. Pokud zaměstnání neodpovídá zdravotnímu stavu uchazeče o zaměstnání a nemůže ho z tohoto důvodu vykonávat, uchazeč má povinnost tuto skutečnost doložit lékařskou zprávou. Péče a výchova dětí jsou významnými prvky při posuzování vhodnosti určitého zaměstnání (37).

Uchazeč nemůže bez vážných důvodů odmítnout vhodné zaměstnání. Pokud tak učiní, může být sankčně vyřazen z evidence. Výjimkami jsou však vážné důvody, při kterých může být vhodné zaměstnání odmítnuto a to pokud se jedná o nezbytnou osobní péči o dítě do 4 let, o docházku dětí do předškolního zařízení a o povinnou školní docházku dětí, osobní péči o zdravotně postižené dítě, které není v ústavu, osobní péči o osobu blízkou, která není v ústavu a v místě výkonu a povaze zaměstnání manžela nebo manželky (34).

Pokud je uchazeče o zaměstnání v evidenci uchazečů o zaměstnání v době delší než 1 rok, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, které splňuje 3 výše zmíněné podmínky mimo podmínku, že zaměstnání nemusí být v tomto případě sjednáno na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce, anebo pokud splňuje 3 výše zmíněné podmínky a délka jeho pracovní doby může být nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby (35).

### **1.3 Pasivní politika zaměstnanosti**

Politika zaměstnanosti se skládá z aktivní a pasivní složky. V pasivní politice zaměstnanosti se jedná o kompenzaci ztraceného pracovního příjmu na přechodnou dobu, na kterou mají nárok uchazeči o zaměstnání během nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci a o snahu umožnit jim, aby si našli nové pracovní uplatnění (16).

#### **1.3.1 Uchazeč o zaměstnání**

Do evidence uchazečů o zaměstnání může být zařazena fyzická osoba, která si podá písemnou žádost o zprostředkování zaměstnání na krajskou pobočku úřadu práce místně příslušnou jejímu trvalému bydlišti, a která splňuje zákonem stanovené podmínky. Důležitým kritériem je osobní podání této písemné žádosti (34).

Podle zákona o zaměstnanosti uchazečem o zaměstnání může být pouze fyzická osoba, která má na území České republiky bydliště a která není: „*v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru (s výjimkami – viz. Zákon č. 435/2004 Sb.), osobou samostatně výdělečně činnou, společníkem nebo jednatelem společnosti s ručením omezeným nebo komanditistou komanditní společnosti nebo ředitelem obecně prospěšné společnosti anebo vedoucím organizační složky zahraniční právnické osoby vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem přesáhne polovinu minimální mzdy, členem představenstva akciové společnosti vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem přesáhne polovinu minimální mzdy, členem dozorčí rady obchodní společnosti vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem přesáhne polovinu minimální mzdy, členem družstva vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k družstvu pro družstvo práci, za kterou je družstvem odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem přesáhne polovinu minimální mzdy, soudcem, poslancem nebo senátorem Parlamentu nebo poslancem Evropského parlamentu, členem zastupitelstva územního samosprávného celku, jestliže jsou mu vypláceny odměny jako členům zastupitelstev územních samosprávných celků, kteří tyto funkce vykonávají jako uvolnění členové, prezidentem republiky, členem vlády, prezidentem, viceprezidentem nebo členem Nejvyššího kontrolního úřadu, Veřejným ochráncem práv nebo zástupcem Veřejného ochrance práv, členem Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, členem Rady Ústavu pro studium totalitních režimů, předsedou Energetického regulačního úřadu, členem Rady Českého telekomunikačního úřadu, finančním arbitrem nebo zástupcem finančního arbitra, nuceným správcem nebo správcem podle zvláštního právního předpisu, prokuristou nebo likvidátorem podle zvláštního právního předpisu a to v době, kdy tuto činnost vykonává, pěstounem, který vykonává pěstounskou péči v zařízeních pro výkon pěstounské péče podle zvláštního*

*právního předpisu, nebo kterému je za výkon pěstounské péče vyplácena odměna náležející pěstounovi ve zvláštních případech podle zvláštního právního předpisu, výdělečně činná v cizině, nebo fyzickou osobou soustavně se připravující na budoucí povolání. (37)“ Dále podle zákona se uchazečem o zaměstnání nemůže stát fyzická osoba v době, po kterou: *je uznána dočasně neschopnou práce, vykonává trest odnětí svobody, vykonává ochranné opatření zabezpečovací detenci nebo je ve vazbě, pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu, nebo je plně invalidní. (37)“**

Fyzická osoba však může souběžně s evidencí vykonávat pracovní poměr v rozsahu poloviny týdenní pracovní doby s výdělkem, který je menší než polovina minimální mzdy (17).

V některých případech mohou nastat překážky pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a to pokud: *„fyzická osoba bez vážného důvodu ukončí sama nebo na základě dohody se zaměstnavatelem vhodné zaměstnání zprostředkované úřadem práce, anebo zaměstnavatel s fyzickou osobou ukončí vhodné zaměstnání zprostředkované úřadem práce z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. (37)“* V těchto případech může být fyzická osoba zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání až po uplynutí 6 měsíců ode dne sjednaného jako den nástupu do zaměstnání, zprostředkovaného úřadem práce (35).

### **1.3.2 Zájemce o zaměstnání**

Do evidence zájemců o zaměstnání může být zařazena fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání. Toho mohou využít občané, kteří mají zaměstnání, ale uvažují o jeho změně, anebo ti, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání. Zájemce o zaměstnání tak může požádat kterýkoliv úřad práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání, na rozdíl od uchazeče o zaměstnání, úřad práce pouze zprostředkovává

vhodné zaměstnání, podává mu informace o volných pracovních místech a může mu zabezpečit rekvalifikaci. Nemá ale nárok na podporu v nezaměstnanosti (8).

### **1.3.3 Podpora v nezaměstnanosti**

Podpora v nezaměstnanosti, která se poskytuje uchazečům o zaměstnání, slouží k finančnímu překlenutí nezbytné doby nezaměstnanosti. O nároku na podporu v nezaměstnanosti rozhoduje úřad práce ve správním řízení. Uchazeč o poskytnutí podpory musí písemně požádat krajskou pobočku úřadu práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání (34).

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání a který ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu, ani nemá nárok na výsluhový příspěvek nebo příspěvek za službu a tento příspěvek není vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči náležela (35).

Za rozhodné období je považována doba 2 roky pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání (37).

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání, pokud splňuje dané podmínky a to ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti nebo ode dne, který následuje po skončení zaměstnání, pokud uchazeč o zaměstnání požádal o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení tohoto zaměstnání (35).

Podpůrčí doba, to je doba poskytování podpory, činí u uchazeče o zaměstnání:

- do 50 let věku - 5 měsíců



- od 50 do 55 let věku - 8 měsíců
- nad 55 let věku - 11 měsíců (29).

Podpora v nezaměstnanosti se určuje z průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním ukončeném zaměstnání nebo z posledního vyměřovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc, pokud uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával samostatnou výdělečnou činnost (37).

Podpora v nezaměstnanosti činí:

- první dva měsíce - 65%
- další dva měsíce - 50%
- po zbývající podpůrní dobu - 45%
- 45% po celou podpůrní dobu, pokud uchazeč o zaměstnání sám ukončil poslední zaměstnání bez vážných důvodů nebo dohodou se zaměstnavatelem (23).

Vážnými důvody mohou být důvody spočívající:

- v nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let,
- v nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, ve stupni III nebo ve stupni IV, pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
- v docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte,
- v místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,
- ve zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání,
- v jiných vážných osobních důvodech, např. etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele,

- v okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem (35).

Uchazeč o zaměstnání, kterému v rozhodném období neuplynula celá podpůrčí doba a získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce kratší než 3 měsíce, má nárok na podporu v nezaměstnanosti po zbývající část podpůrčí doby (35).

Uchazeč o zaměstnání, kterému v rozhodném období uplynula celá podpůrčí doba, má nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud po uplynutí této podpůrčí doby získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 6 měsíců. Tato doba se nevyžaduje, pokud ke skončení zaměstnání nebo výdělečné činnosti došlo ze zdravotních důvodů, nebo došlo-li ke skončení zaměstnání z organizačních důvodů nebo pro porušení povinností ze strany zaměstnavatele (35).

### **1.3.4 Podpora při rekvalifikaci**

Podpora při rekvalifikaci by mohla být pro nezaměstnaného o něco zajímavější než podpora v nezaměstnanosti, jednak z důvodu, že je vyšší a jednak, že si člověk rozšiřuje své pracovní schopnosti a dovednosti a zvyšuje tak svoji šanci uplatnit se na trhu práce (28).

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou úřadu práce a který ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživatelem starobního důchodu. Podpora při rekvalifikaci činí 60 % průměrného čistého měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu (19).

Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci, což je

pro rok 2013 15 866 Kč za měsíc. Tato podpora se vyplácí po celou dobu rekvalifikace (7).

#### **1.4 Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti je důležitý nástroj státní politiky zaměstnanosti České republiky. Aktivní politika zaměstnanosti je definována jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a Úřad práce České republiky (31).

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu. Finanční prostředky na zlepšení úrovně zaměstnanosti je možné čerpat i z fondů Evropské unie, zejména z Evropského sociálního fondu a Evropského fondu regionálního rozvoje (33).

Aktivní politika zaměstnanosti je realizována těmito nástroji:

- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- rekvalifikace (37).

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou:

- podpora a finanční spoluúčast úřadů práce na vytváření nových pracovních míst u zaměstnavatelů a pracovních příležitostí

- podpora a finanční příspěvky těm uchazečům, kteří se rozhodnou pro drobné podnikání
- programy podpor zaměstnavatelů, kteří zajišťují odbornou praxi a zaměstnávání absolventů škol
- programy podpor pro zvýšení zaměstnatelnosti zdravotně handicapovaných osob
- organizování a finanční spoluúčast na zabezpečování rekvalifikačních programů a rekvalifikací
- poradenství (16).

### **1.4.1 Investiční pobídky**

Investiční pobídky jsou upraveny v zákoně č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách. Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, který hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst či rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců (37).

Pokud jsou splněny dané zákonné podmínky je možno například poskytnout tyto investiční pobídky:

- úplnou slevu na dani z příjmů fyzických osob anebo částečnou slevu na dani
- hmotnou podporu vytváření nových pracovních míst
- hmotnou podporu rekvalifikace a školení zaměstnanců
- poskytnutí pozemku vybaveného infrastrukturou za zvýhodněnou cenu nebo převod pozemku ve vlastnictví státu za zvýhodněnou cenu (12).

Hmotnou podporu poskytuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a výši hmotné podpory a formu poskytnutí hmotné podpory stanoví vláda nařízením (22).

## 1.4.2 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, které jsou vhodné pro obtížně zaměstnatelné uchazeče o zaměstnání a to nejdéle na dobu 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, ale i opakovaně. Spočívají zejména v údržbě veřejných prostranství, veřejných budov, úklidu a práce, které přinášejí prospěch obcím, státním nebo jiným obecně prospěšným institucím (22).

Tyto pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Příspěvek na veřejně prospěšné práce lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto činnosti, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance (37).

## 1.4.3 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa zaměstnavatel zřizuje nebo vymezuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje tak uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění na trhu práce jiným způsobem. Týká se to zejména uchazečů o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání (29).

Jsou jimi i pracovní místa, která zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (24).

Příspěvek na společensky účelné pracovní místo může být poskytnut formou:

- návratného příspěvku,
- příspěvku na úhradu úroků z úvěrů nebo
- jiného účelově určeného příspěvku

- částečné nebo plné úhrady vyplacených mzdových nákladů na tohoto zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance (24).

Při zřizování nebo vyhrazování tohoto společensky účelného pracovního místa úřad práce přihlíží k momentální situaci na trhu v místě, kde vznikne nově zřízené či vyhrazené pracovní místo, dále ke kvalitě podnikatelského záměru, k požadavkům na kvalifikaci a praxi u takto zřizovaného místa. Příspěvek je poskytován po dobu maximálně 12 měsíců (24).

#### **1.4.4 Překlenovací příspěvek**

Překlenovací příspěvek úřad práce může poskytnout na základě dohody osobě, která opustila evidenci uchazečů o zaměstnání - přestala být uchazečem o zaměstnání a stala se samostatně výdělečně činnou. Překlenovací příspěvek se vyplácí v kombinaci s dotací na společensky účelné pracovní místo. Tento příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. O překlenovací příspěvek lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti a poskytnutí příspěvku. Příspěvek lze poskytnout nejdéle na dobu 5 měsíců (26).

Za provozní náklady se považují:

- nájemné a služby s ním spojené
- náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků
- náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována samostatná výdělečná činnost (26).

### **1.4.5 Příspěvek na zapracování**

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou pozornost. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním může činit nejvýše polovinu minimální mzdy (1).

### **1.4.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Tento příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Přechod na nový podnikatelský program znamená změnu výroby nebo poskytování služeb a tím dochází k důležitým technologickým změnám. Příspěvek je poskytnut na částečnou úhradu náhrady mzdy, maximálně však po dobu 6 měsíců, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy (1).

### **1.4.7 Rekvalifikace**

Rekvalifikace umožňuje fyzickým osobám získat kvalifikaci pro nové zaměstnání (uchazeči o zaměstnání) nebo udržení stávajícího zaměstnání (zájemci o zaměstnání) (18).

*Dle zákona o zaměstnanosti se rekvalifikací rozumí: „získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a*

*zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. (37)“*

Rekvalifikaci může provádět pouze akreditované zařízení, vzdělávací nebo zdravotnické zařízení s akreditovanými vzdělávacími programy. Tím se rozumí zařízení, které získalo akreditaci od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy podle podmínek stanovených v prováděcím předpise vydaném Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy a zdravotní zařízení podle podmínek určených Ministerstvem zdravotnictví na základě zákona č. 96/2004 Sb. (31).

Podmínky, za kterých je fyzická osoba zařazena do rekvalifikačního kurzu:

- musí být v evidenci úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání
- mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje
- být zdravotně způsobilý pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese
- rekvalifikace musí být potřebná – dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa
- rekvalifikace musí být účelná - po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání (27).

Rekvalifikace jsou financovány z Evropského sociálního fondu a aktivní politiky zaměstnanosti. Při realizaci můžeme využívat následující možnosti:

- rekvalifikace v rámci veřejné zakázky (finance Evropského sociálního fondu i aktivní politiky zaměstnanosti)
- zvolené rekvalifikace (finance pouze z aktivní politiky zaměstnanosti)
- zaměstnanecké rekvalifikace (dříve financovány aktivní politikou zaměstnanosti) – nyní je doporučeno využívat jiné nástroje (finance Evropského sociálního fondu)



- vzdělávací aktivity pro zaměstnané v rámci projektů (finanční Evropského sociálního fondu)
  - „Vzdělávejte se pro růst!“ – adaptabilita
  - „Vzdělávejte se pro stabilitu!“
  - Vzdělávejte se pro růst v Jihočeském kraji (25).

### **1.4.7.1 Zvolená rekvalifikace**

Od 1.1.2012 v rámci zvolené rekvalifikace si může uchazeč nebo zájemce o zaměstnání zabezpečit rekvalifikaci sám. Za tím účelem si volí:

- druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat
- rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést (27).

Uchazeč nebo zájemce předloží svůj požadavek na formuláři a to na referát zprostředkování a poradenství příslušné krajské pobočky úřadu práce. Požadavek je posuzován v odborné komisi z pohledu toho, zda zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění uchazeče nebo zájemce o zvolenou rekvalifikaci na trhu práce a zda je pro něho vzhledem k zdravotnímu stavu vhodná (27).

Cenu rekvalifikace doloží uchazeč nebo zájemce o zvolenou rekvalifikaci úřadu práce potvrzením. Vynaložená finanční částka na zvolenou rekvalifikaci nesmí přesáhnout celkovou částku 50 000 Kč (5).

Hrazení zvolené rekvalifikace úřadem práce není nárokové, je plně na zvážení úřadu práce, zda rekvalifikaci uhradí. Úřad práce uhradí cenu zvolené rekvalifikace po úspěšném absolvování rekvalifikace přímo rekvalifikačnímu zařízení. Úřad práce může hradit cenu rekvalifikace pouze za dobu, po kterou je uchazeč nebo zájemce o zvolenou rekvalifikaci veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání. Jiné náklady než cenu zvolené rekvalifikace úřad práce nehradí (27).

Pokud zájemce o zvolenou rekvalifikaci odmítne bez vážných důvodů nastoupit do zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, bude povinen cenu rekvalifikace úřadu práce uhradit. Nedokončí-li rekvalifikaci bez vážných důvodů, úřad práce za něho cenu zvolené rekvalifikace neuhradí (5).

Uchazeči o zaměstnání nevzniká účastí na zvolené rekvalifikaci nárok na podporu při rekvalifikaci (27).

#### **1.4.7.2 Rekvalifikace zaměstnanců**

Zaměstnavatelům, kteří provádějí rekvalifikaci v zájmu dalšího pracovního uplatnění svých zaměstnanců, mohou být na základě písemné dohody s příslušným úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady spojené s touto činností. V tomto případě lze hradit pouze náklady na realizaci rekvalifikačního kurzu, nikoli náhradu mzdy, která přísluší rekvalifikovanému zaměstnanci po dobu rekvalifikace realizované v pracovní době, ani např. cestovné nebo náklady na ochranné pracovní prostředky (37).

### **1.5 Národní soustava povolání**

Národní soustava povolání je neustále rozvíjený a na internetu všem dostupný katalog, který odráží reálnou situaci na trhu práce. Obsahuje především popis podrobných požadavků na vykonavatele práce ve formě obecných a odborných kompetencí. Základním zdrojem pro zpracování těchto informací je práce Sektorových rad. Sektorové rady tvoří zkušení odborníci jednotlivých oblastí trhu práce (zaměstnavatelé, profesní organizace, svazy, cechy aj.) (11).

Prostřednictvím Sektorových rad jsou zachycovány požadavky trhu práce do Národní soustavy povolání. Ta obsahuje průběžně aktualizované popisy povolání a

typových pozic, včetně požadavků na jejich vykonavatele. Na základě těchto informací je budována i Národní soustava kvalifikací, která zprostředkovává tyto požadavky vzdělávacím institucím. Ty díky tomu mohou připravovat budoucí absolventy tak, aby jejich získané znalosti a dovednosti odpovídaly potřebám zaměstnavatelů (11).

## **1.6 Národní soustava kvalifikací**

Národní soustava kvalifikací je definována zákonem č. 179/2006 Sb., o uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Jejím hlavním cílem je umožnit občanům, aby jim mohly být uznávány jejich skutečné znalosti, dovednosti a kompetence bez ohledu na to, jak je získali (ve škole, v kurzu, v praxi, samostudiem aj.). Není zde podstatná vzdělávací cesta, ale osvojení požadovaných kompetencí.

Zákon rozlišuje dva druhy kvalifikací:

- Úplnou profesní kvalifikaci
- Profesní kvalifikaci (20).

Východiskem pro Národní soustavu kvalifikací jsou potřeby trhu práce. Ty jsou formulované a aktualizované prostřednictvím Národní soustavy povolání. Národní soustava kvalifikací, resp. standardy kvalifikací, jsou zdrojem pro vzdělávání a kritériem pro uznávání kvalifikací. Jsou zdrojem pro tvorbu rámcových vzdělávacích programů středních škol i vzdělávacích programů dalších vzdělávatelů (20).

### **1.6.1 Národní soustava kvalifikací v kontextu rekvalifikací**

Vztah Národní soustavy kvalifikací a rekvalifikací definuje vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 176/2009 Sb. stanovující náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu a organizaci vzdělávání v rekvalifikačním programu. Z této vyhlášky vyplývají určité požadavky na realizaci rekvalifikací:

- Pokud již v Národní soustavě kvalifikací existuje profesní kvalifikace, pak všechny rekvalifikace v dané oblasti musí vést k získání právě této profesní kvalifikace.
- Název rekvalifikace, učební plán, učební osnovy, profil absolventa i závěrečná zkouška musí naplňovat požadavky hodnotícího standardu příslušné profesní kvalifikace.
- Výše uvedené podmínky jsou současně i podmínkami, aby vzdělávací program získal akreditaci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.
- Školy mohou realizovat rekvalifikace bez akreditace příslušného vzdělávacího programu. Aby však šlo o rekvalifikaci ve smyslu zákona o zaměstnanosti, platí pro ně stejná podmínka, tedy že v oblasti, kde existuje profesní kvalifikace, musí být kurz zakončen zkouškou z této profesní kvalifikace.
- Podmínkou přitom také je, že po skončení vzdělávacího programu musí proběhnout zkouška podle hodnotícího standardu příslušné profesní kvalifikace, a to u autorizované osoby ve smyslu zákona č. 179/2006 Sb. V případě, že vzdělávací organizace statut autorizované osoby nemá, musí před zahájením programu uzavřít s příslušně autorizovanou osobou dohodu o závěrečném vyzkoušení frekventantů.
- Další podmínkou je dodržení minimálních hodinových dotací, které vzdělávací programy vedoucí k jednotlivým profesním kvalifikacím musí mít (20).

Dodržení těchto podmínek je důležité pro účast ve výběrových řízeních úřadu práce na konání rekvalifikací spojených se získáním finančních prostředků z aktivní politiky zaměstnanosti na realizaci vzdělávacího programu včetně zkoušky (20).

## **1.7 Úřad práce České republiky a jeho působnost, organizační struktura**

Úřad práce je správním úřadem s celostátní působností, zřízený zákonem o Úřadu práce České republiky, který nabyl účinnosti 1.4.2011. Úřad práce České republiky řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je jeho nadřízeným správním úřadem (32).

Organizačně je Úřad práce ČR členěn na generální ředitelství a krajské pobočky. Obvody působení krajských poboček jsou shodné s územím krajů. Krajských poboček tedy máme 14. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště (38).

Úřad práce plní úkoly v těchto oblastech:

- zaměstnanosti
- ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- státní sociální podpory,
- dávek pro osoby se zdravotním postižením,
- příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb a
- pomoci v hmotné nouzi (38).

## **1.8 Kontaktní pracoviště Úřadu práce v Jindřichově Hradci**

Hlavní sídlo Kontaktního pracoviště Úřadu práce v Jindřichově Hradci je ulice Janderova 147. Kontaktní pracoviště je organizační složkou Úřadu práce České republiky - krajské pobočky v Českých Budějovicích. Kontaktní pracoviště zajišťuje následující služby:

- zprostředkování zaměstnání
- státní sociální podpora
- hmotná nouze
- sociální služby, příspěvky na péči
- dávky pro osoby se zdravotním postižením (14).

Organizační struktura Kontaktního pracoviště Úřadu práce v Jindřichově Hradci:

- ředitel
- Sekretariát
- Oddělení zaměstnanosti
- Oddělení nepojistných sociálních dávek (14).

### **1.8.1 Situace na trhu práce (okres Jindřichův Hradec)**

Okres Jindřichův Hradec je okres v Jihočeském kraji. Rozloha okresu činí 1 944 km<sup>2</sup>, což tvoří 2,5% rozlohy státu a tím se řadí na 1. místo v republice jako největší okres. Počet obyvatel k 30.9.2010 je 93 183 osob (hustota zalidnění je asi 48 obyvatel na 1 km<sup>2</sup>) (10).

Počet uchazečů o zaměstnání v okrese Jindřichův Hradec k 31.1.2013 je 4 859. Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu je ke stejnému datu 7,4 %. Počet obyvatel ve věku 15-64 let tvoří 62 939 (30).

Okres Jindřichův Hradec je rozdělen na tři mikroregiony, a to na Jindřichohradecko, Třeboňsko a Dačicko. Z celkového počtu 106 obcí, má okres 3 obce s rozšířenou působností, a to Jindřichův Hradec, Třeboň a Dačice. Sousedí s jihočeskými okresy České Budějovice a Tábor, s okresy Pelhřimov, Jihlava a Třebíč kraje Vysočina a jihomoravským okresem Znojmo. Jeho jižní hranice je státní hranicí s Rakouskem (10).

Hlavním ekonomickým odvětvím je stavebnictví, průmysl, zemědělství, lesnictví a rybářství. K největším podnikům v okrese (podle objemu produkce, počtu zaměstnanců) patří: TRW-DAS a.s. Dačice – strojírenství; Eaton Elektrotechnika s.r.o. pracoviště Suchdol nad Lužnicí – strojírenství; Nemocnice Jindřichův Hradec – zdravotnictví; Centropen a.s. Dačice - výroba školních a kancelářských potřeb; Jednota, spotřební

družstvo v Jindřichově Hradci – obchodní činnost; STAVCENT a.s. Jindřichův Hradec – stavebnictví (36).

### **1.8.2 Volná pracovní místa**

Volných pracovních míst je v tomto okrese málo naproti tomu nezaměstnaných je čím dál více. K 31.1.2013 je v okrese Jindřichův Hradec zaznamenáno 108 volných míst, což je v porovnání s jinými okresy v Jihočeském kraji nejméně. V celém Jihočeském kraji je zaznamenáno ke stejnému datu 2 485 volných pracovních míst. Nejpříznivější poměr mezi uchazeči a volnými místy je v okrese České Budějovice – na jedno volné místo zde připadá 6,1 uchazečů. Naopak 45 uchazečů připadá na volnou pozici v okrese Jindřichův Hradec (30).

Stavební firmy se stále snaží propouštět svoje zaměstnance na zimu, tím pádem musí na úřad práce a v letním období je zase nabírají zpátky. Více nabízených pracovních míst je pro muže než pro ženy a z toho plyne, že u mužů je nezaměstnanost v tomto okrese o něco nižší než u žen. Nabízena jsou spíše dělnická místa v tomto okrese, pro absolventy středních a vysokých škol je míst méně. Je to způsobeno také tím, že po absolvování školy nemají žádnou praxi a u většiny pozic zaměstnavatel již nějakou tu praxi vyžaduje (36).

### **1.8.3 Práce s uchazeči o zaměstnání**

Nová evidence: uchazeč si nejprve sám vypíše žádost o zprostředkování zaměstnání a zároveň s ní i žádost o podporu v nezaměstnanosti. Tyto žádosti lze najít i v elektronické podobě na stránkách portal.mpsv.cz Poté na úřad práce přichází s občanským průkazem podle data narození k referentce, která má na starost zprostředkování zaměstnání. Referentka zkontroluje žádost a případně poradí klientovi, jak doplnit a opravit neúplné nebo chybné údaje. Důležité je poslední zaměstnání, a zda

plnil důchodové pojištění. U předchozího zaměstnání se řeší, jak skončilo. Pokud dohodou, dokládá se tato dohoda. Pokud nikde nepracoval, podepisuje čestné prohlášení. Referentka podá informace ohledně poučení o právech a povinnostech a předá klientovi Základní poučení uchazeče o zaměstnání, aby si ho důkladně pročetl. Dále ho informuje o povinnostech a záležitostech ohledně správního řízení. Poté klient podepisuje 2x formulář o základním poučení účastníka správního řízení – jeden si nechává pro sebe a jeden se zakládá do evidenční karty. Referentka si mezi tím vypisuje evidenční štítek uchazeče (zájemce) o zaměstnání, kam vypisuje veškeré základní informace podle žádosti a na dodatečné se doptá. Pokud si klient žádá o posílání podpory v nezaměstnanosti na bankovní účet, musí doložit kartičku s číslem účtu ke zkontrolování. Zároveň si referentka píše protokol o ústním jednání, kde se nachází datum ujednání, průběh jednání a vyjádření účastníka. V průběhu jednání se udává, zda klient má nebo nemá živnostenské oprávnění a zda je nebo není osobou spolupracující při výkonu SVČ. Referentka si dohodne termín další návštěvy s klientem a zaznamená to i do protokolu. Klientovi předá návštěvní lístek s termínem další návštěvy a případně se dohodnou co, příště doloží. Klient nakonec protokol podepíše a vyjádří se, že souhlasí. Poté referentka zadává vše do počítače do agendové aplikace, která funguje od 1.1.2012 s názvem Zaměstnanost. Dále klient vyčká na rozhodnutí, zda mu bude přiznána podpora (pokud za poslední dva roky rok odpracoval). Veškeré listiny jsou digitalizovány, což znamená, že každá listina dostane svůj kód, naskenuje se a uloží se do archivu v PC (6).

Další návštěvy: referentka se zeptá, zda nenastaly nějaké nové skutečnosti, související s vedením v evidenci, zda si uchazeč hledá nějaké zaměstnání sám a ptá se někde. Případně nahlédne do portálu do volných pracovních míst, a pokud žádné vhodné zaměstnání není, dohodne se s klientem na dalším termínu návštěvy. Klient podepíše protokol o ústním jednání, kde je zaznamenána příští návštěva a informace o jednání (6).



Po pěti měsících přechází klient ze zprostředkování zaměstnání na Individuální akční plán, kde ho s referentkou sepíše při 1. schůzce a dojednávají další aktivity jako například sepsání životopisu (6).

#### **1.8.4 Systém zařazování na rekvalifikace**

Rekvalifikace směřují ke konkrétnímu pracovnímu uplatnění uchazečů a zájemců o zaměstnání (popřípadě rozšiřují možnost jejich uplatnění v oborech požadovaných na trhu práce).

Na rekvalifikaci jsou doporučováni zejména uchazeči, kterým je věnována zvýšená péče. Do rekvalifikací se doporučuje zařazovat tyto uchazeče o zaměstnání:

- ve věkové kategorii nad 50 let
- bez kvalifikace
- vracející se na trh práce po mateřské či rodičovské dovolené
- se zdravotním postižením, pokud budou mít šanci na uplatnění na trhu práce
- se zdravotním omezením, kteří vzhledem ke změně zdravotního stavu nemohou vykonávat svou profesi (je nutný doklad od lékaře) – pokud budou mít šanci na uplatnění na trhu práce
- s příslibem zaměstnání (popřípadě s šancí se uplatnit v požadovaném oboru na regionálním trhu práce)
- se zájmem o kurzy PC (základy obsluhy PC pro začátečníky, obsluha PC pro pokročilé) (3).

Ve výjimečných případech je možno zařadit do rekvalifikace i zájemce o zaměstnání – za stejných podmínek, jaké platí pro uchazeče o zaměstnání (financování zájemců o zaměstnání především z Evropského sociálního fondu) (3)

## **2 CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY, VÝZKUMNÉ OTÁZKY**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem mé práce je analýza využívání nástroje aktivní politiky zaměstnanosti – rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání v Jihočeském kraji.

### **2.2 Stanovení hypotéz práce**

Hypotéza č. 1

Zvolená rekvalifikace uchazeče přispívá ke zvýšení uplatnitelnosti uchazečů o zaměstnání.

Hypotéza č. 2

Prostředky z evropských fondů prokazatelně přispívají k vyššímu počtu uchazečů – rekvalifikantů.

### **2.3 Stanovení výzkumné otázky**

Motivuje možnost rekvalifikace uchazeče o zaměstnání ke změně dosavadní kvalifikace?

## 3 METODIKA VÝZKUMU

### 3.1 Výzkumné metody a techniky

Pro svoji práci jsem zvolila analýzu dat Úřadu práce České republiky podpořenou kvalitativním výzkumem. U kvalitativního výzkumu jsem si konkrétně zvolila metodu dotazování, techniku polořízeného rozhovoru.

Analýza dat je založena na zkoumání dat, která byla již dříve sebrána pro jiné účely, pro jiný výzkum. Častými zdroji analýzy dat jsou oficiální statistická data, data z výzkumů či historická data. Hlavní výhodou této metody vidí Jeřábek v tom, že ušetří čas a peníze, méně zasahuje do soukromí než například dotazovací techniky a 3. výhodou je, že je snazší provádět srovnávací analýzy, například časové srovnání obdobných jevů ve dvou nebo několika okamžicích. Nevýhodami může být, že některá potřebná data jsou nedostupná a nelze je dodatečně doplnit anebo původní data mohou obsahovat chyby, které výzkumník provádějící analýzu není schopen odhalit (13).

Technika rozhovoru představuje terénní sběr informací. Potřebné informace se získají od zkoumaných osob pomocí záměrně cílených otázek, které jsou kladeny respondentovi v rozhovoru vedeném face to face (tváří v tvář) nebo telefonicky (4).

Rozhovor je ucelená soustava ústního jednání mezi tazatelem a respondentem, v němž výzkumník získává informace prostřednictvím otázek, směřujících ke zjištění skutečností, vztahujících se ke zkoumané společenské realitě. Rozhovor je možno definovat jako systém verbálního kontaktu mezi tazatelem a dotazovaným s cílem získat informace prostřednictvím otázek, které klade tazatel. Nároky na zvládnutí situace rozhovoru se liší podle tématu, kterému je věnováno, podle požadované hloubky informačního záměru, typu nástrojů a pomůcek a také podle typu respondentů (15).

Polostandardizovaný (polořízený) rozhovor postrádá zpravidla některou z charakteristik standardizovaného rozhovoru. Mezi jeho nevýhody patří velká náročnost na tazatele a obtížná statistická zpracovatelnost výsledků (15).

### **3.2 Výzkumný vzorek respondentů**

V mé práci jsem v rámci analýzy posbírala data ze dvou zdrojů. Použila jsem data z Integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí a také data na základě podkladů Kontaktního pracoviště Úřadu práce v Jindřichově Hradci a krajské pobočky Úřadu práce v Českých Budějovicích. Data, která jsem porovnávala, jsou za posledních 5 let, tedy 2008-2012. Za roky 2008-2012 jsem vycházela z ročních analýz stavu a vývoje trhu práce v okrese Jindřichův Hradec a za rok 2012, ohledně zvolené rekvalifikace, z měsíčních statistik stavu aktivní politiky zaměstnanosti. Prostředky na rekvalifikace jsem zjistila také z ročních analýz.

Pro účely kvalitativního šetření byli osloveni 3 uchazeči o zaměstnání, kteří absolvovali v roce 2012 tři různě zvolené rekvalifikace na základě Kontaktního pracoviště Úřadu práce v Jindřichově Hradci.

Rozhovory byly prováděny s každým uchazečem individuálně v termínech 8. 3. 2013 a 15. 3. 2013. Při rozhovorech jsem si dělala poznámky, nahrávala s povolením uchazeče na diktafon a později poznámky přepisovala. Pro účely této práce byla zachována anonymita dotazovaných.

## 4 VÝSLEDKY

### 4.1 Výsledky analýzy dat Úřadu práce ČR

- **Rekvalifikace v okrese Jindřichův Hradec v roce 2008**

Tabulka 1

Počet	rok 2008
uchazečů o zaměstnání v evidenci	7 067
uchazečů zařazených na rekvalifikaci	45
úspěšně zvládnutých rekvalifikací	44
uchazečů umístěných po rekvalifikaci	28

*Zdroj: podklady ÚP Jindřichův Hradec*

Na rekvalifikace bylo v roce 2008 vyčerpáno celkem 598.619,25 Kč, což jsou prostředky na rekvalifikace z aktivní politiky zaměstnanosti. V tomto roce nebyly čerpány žádné prostředky z Evropského sociálního fondu, neboť ještě nebyl realizován projekt „Poradenství a rekvalifikace“.

- **Rekvalifikace v okrese Jindřichův Hradec v roce 2009**

Tabulka 2

Počet	rok 2009
uchazečů o zaměstnání v evidenci	9 850
uchazečů zařazených na rekvalifikaci	249
úspěšně zvládnutých rekvalifikací	231
uchazečů umístěných po rekvalifikaci	46

*Zdroj: podklady ÚP Jindřichův Hradec*

V 1. pololetí 2009 byl hrazen z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti rekvalifikační kurz „Kuchař“, který byl zahájen v roce 2008. Ostatní rekvalifikační kurzy byly hrazeny z prostředků Evropského sociálního fondu – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost.

V roce 2009 bylo celkem vyčerpáno z aktivní politiky zaměstnanosti 6.000 Kč a z Evropského sociálního fondu 1.682.788 Kč.

- **Rekvalifikace v okrese Jindřichův Hradec v roce 2010**

Tabulka 3

Počet	rok 2010
uchazečů o zaměstnání v evidenci	10 891
uchazečů zařazených na rekvalifikaci	549
úspěšně zvládnutých rekvalifikací	490
uchazečů umístěných po rekvalifikaci	154

*Zdroj: podklady ÚP Jindřichův Hradec*

V roce 2010 byly hrazeny z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti rekvalifikační kurzy: Skladník, Pracovník sociálních služeb, Kurzy svařování. Těchto kurzů se zúčastnilo celkem 22 uchazečů o zaměstnání.

Celkem bylo v tomto roce vyčerpáno z aktivní politiky zaměstnanosti 220.692 Kč a z Evropského sociálního fondu 3.819.318,10 Kč.

- **Rekvalifikace v okrese Jindřichův Hradec v roce 2011**

Tabulka 4

Počet	rok 2011
uchazečů o zaměstnání v evidenci	10 149
uchazečů zařazených na rekvalifikaci	221
úspěšně zvládnutých rekvalifikací	200
uchazečů umístěných po rekvalifikaci	102

*Zdroj: podklady ÚP Jindřichův Hradec*

V roce 2011 bylo vyčerpáno z aktivní politiky zaměstnanosti O Kč a z Evropského sociálního fondu 1.680.212,20 Kč.

- **Klasická rekvalifikace v okrese Jindřichův Hradec v roce 2012**

Tabulka 5

Počet	rok 2012
uchazečů o zaměstnání v evidenci	8 890
uchazečů zařazených na rekvalifikaci	178
úspěšně zvládnutých rekvalifikací	168
uchazečů umístěných po rekvalifikaci	81

*Zdroj: databáze Krajské pobočky ÚP ČR v Č. Budějovicích*

Tyto rekvalifikace byly především v oborech: Svařování, Gastronomie, Zednické práce, Elektrotechnika.

V roce 2012 bylo vyčerpáno z aktivní politiky zaměstnanosti 349.990 Kč a z Evropského sociálního fondu 676.303 Kč.

- **ZVOLENÁ rekvalifikace v okrese Jindřichův Hradec v roce 2012**

Tabulka 6

<b>Zvolená rekvalifikace</b>	
<b>počet uchazečů</b>	
<b>měsíc</b>	<b>počet započatých rekvalifikací</b>
<b>únor</b>	1
<b>březen</b>	2
<b>duben</b>	4
<b>květen</b>	2
<b>červen</b>	4
<b>červenec</b>	2
<b>srpen</b>	0
<b>září</b>	2
<b>říjen</b>	4
<b>listopad</b>	2
<b>prosinec</b>	2
<b>celkem za rok 2012</b>	<b>25</b>

*Zdroj: Integrovaný portál MPSV*

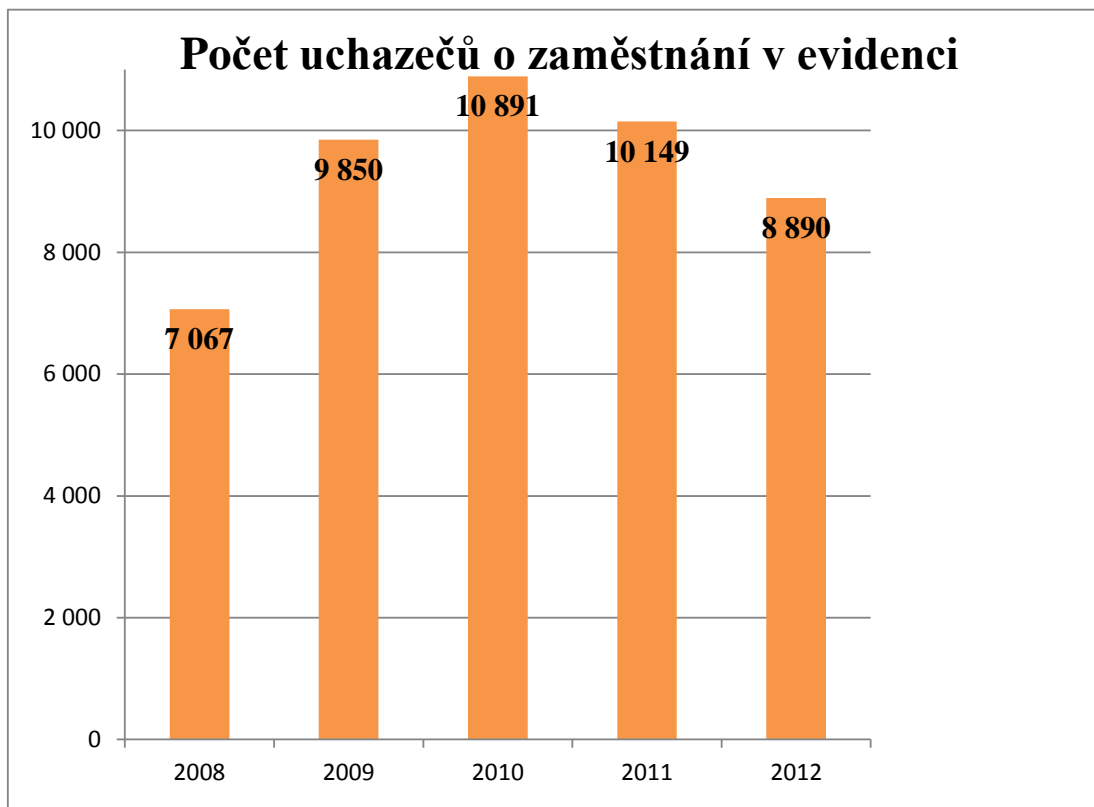
Tabulka 7

<b>ZVOLENÁ REKVALIFIKACE</b>	
<b>počet ukončených rekvalifikací v roce 2012</b>	23
<b>z toho počet umístěných uchazečů o zaměstnání</b>	18
<b>z toho počet umístěných zájemců o zaměstnání</b>	1

*Zdroj: podklady ÚP Jindřichův Hradec*



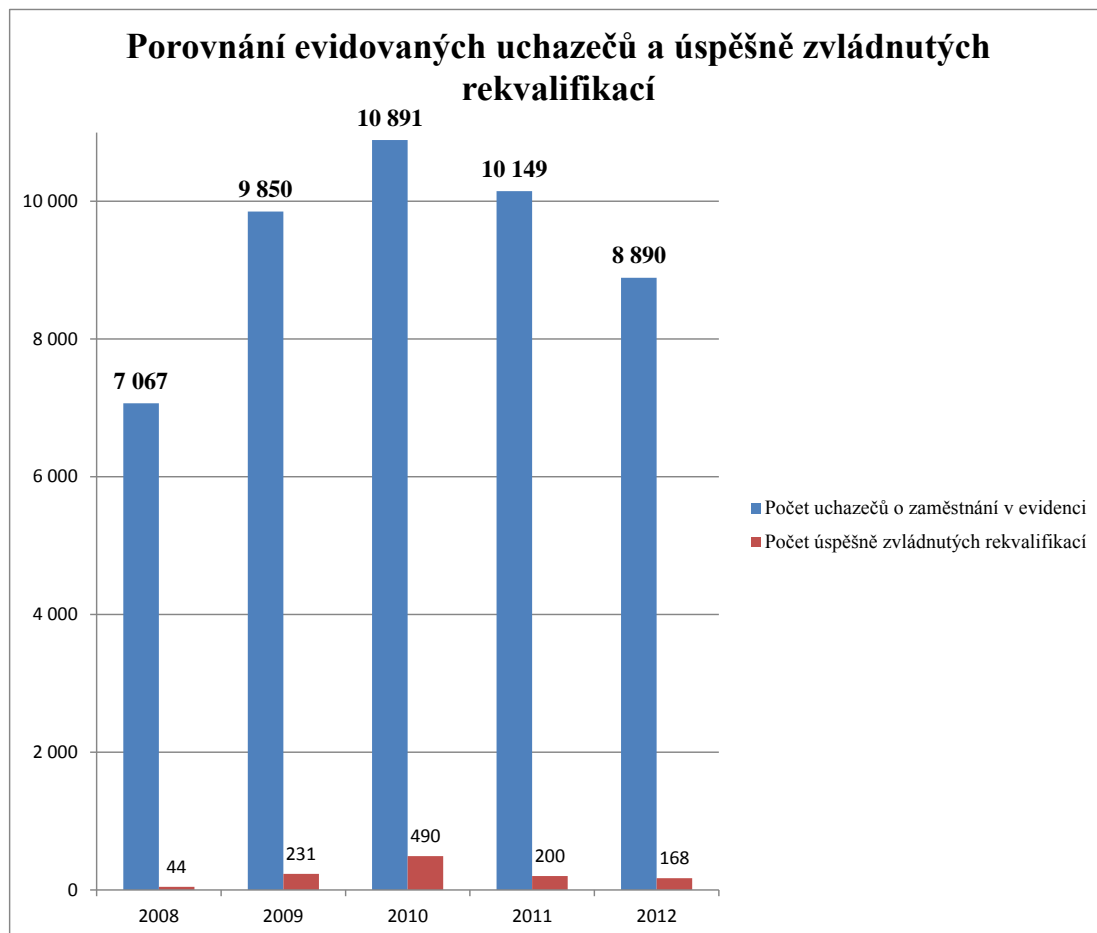
Graf 1



*Zdroj: podklady ÚP Jindřichův Hradec*

Na grafu 1 je vidět, jaký počet uchazečů se pohybuje v evidenci za období 2008-2012. Největší počet uchazečů byl zjištěn v roce 2010, kdy přesáhl hranici 10 000. Naopak nejmenší počet uchazečů bylo v roce 2008. Od roku 2008 počet uchazečů postupně narůstal až do roku 2010. Rok 2011 byl zlomový a toto číslo se naopak pomalu zmenšuje.

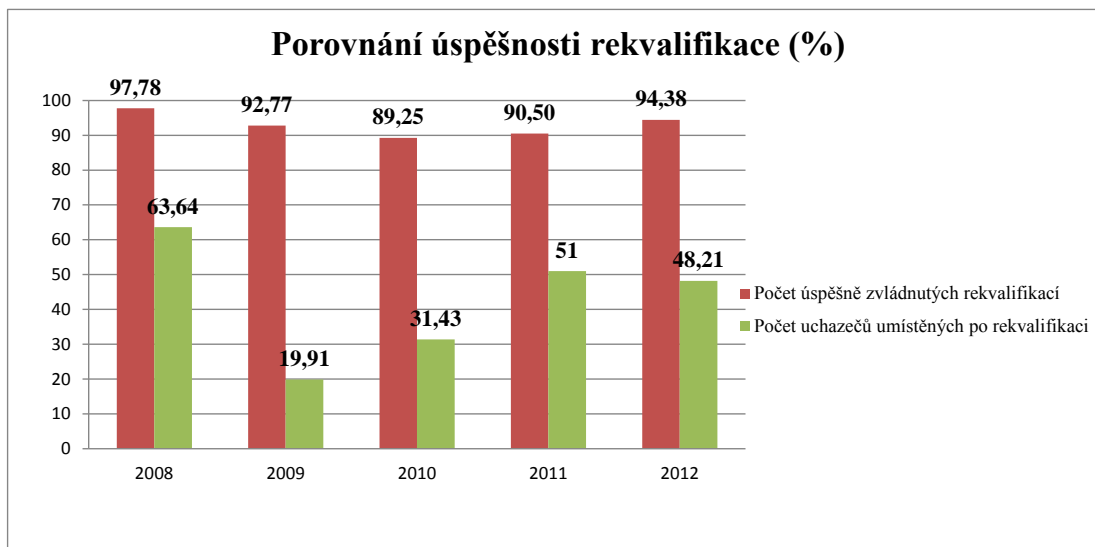
Graf 2



*Zdroj: podklady ÚP Jindřichův Hradec*

Na grafu 2 jsem porovnávala počet evidovaných uchazečů s počtem úspěšně zvládnutých rekvalifikací za období 2008-2012. Na první pohled je vidět velký rozdíl mezi jednotlivými počty ve všech letech. Největší počet úspěšně dokončených rekvalifikací byl v roce 2010, což je také rok s nejvyšším počtem evidovaných uchazečů. Počet dokončených rekvalifikací od roku 2008 narůstal až do roku 2010, stejně jako počet evidovaných uchazečů, což spolu koresponduje. Od roku 2011 tento počet opět klesá stejně jako počet evidovaných.

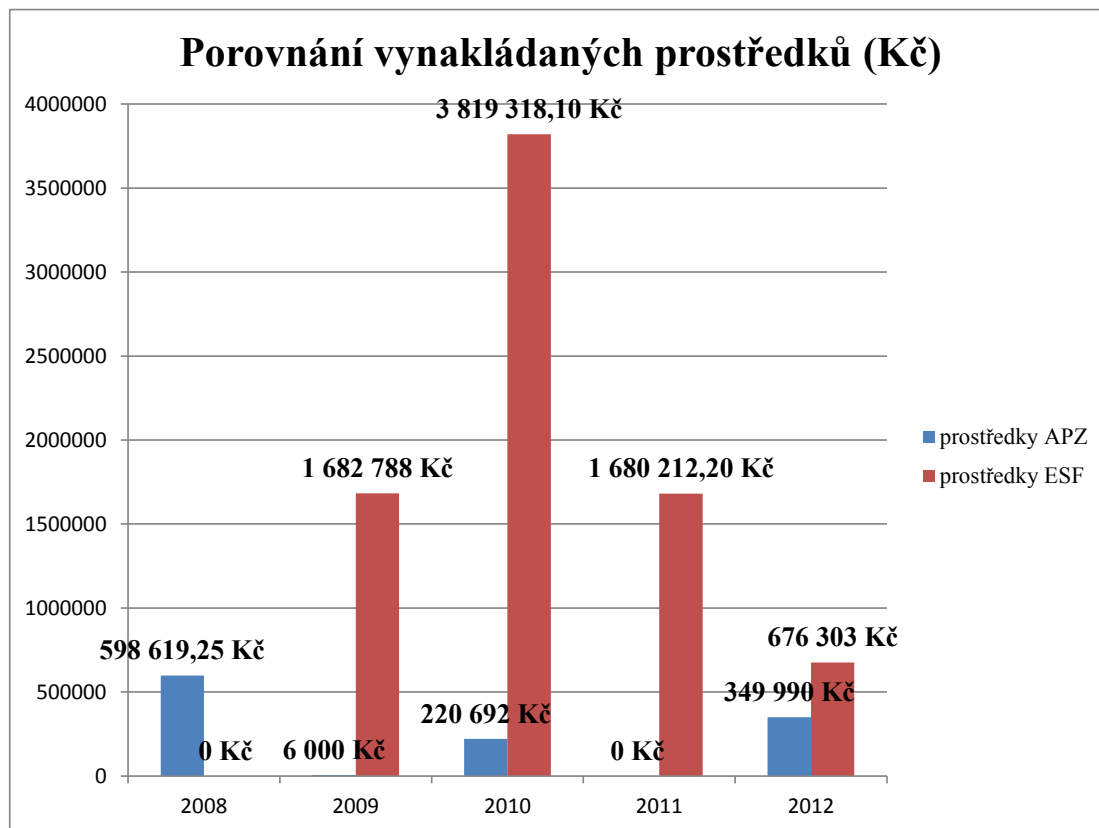
Graf 3



*Zdroj: podklady ÚP Jindřichův Hradec*

Na grafu 3 jsem procentuálně porovnávala počet úspěšně zvládnutých rekvalifikací s počtem uchazečů umístěných po rekvalifikaci do 6 měsíců. Úspěšnost rekvalifikací byla ve všech letech poměrně vysoká. V žádném roce výrazně neklesla. Nejvyšší byla v roce 2008. Naopak počet umístěných uchazečů po rekvalifikaci se pohyboval a kolísal. Největší počet umístěných uchazečů byl v roce 2008. Nejmenší v následujícím roce 2009 a poté byl mírný nárůst až do roku 2011.

Graf 4



*Zdroj: podklady ÚP Jindřichův Hradec*

Na grafu 4 jsem porovnávala v korunách vynakládané prostředky na rekvalifikace. Jednalo se o prostředky z aktivní politiky zaměstnanosti, to znamená ze státního rozpočtu a z rozpočtu Evropského sociálního fondu. Prostředky z Evropského fondu se každým rokem pohybovaly kolem milionu korun mimo rok 2008. V roce 2010 to byla nejvyšší částka 3.819.318,10 Kč. Roky 2009 a 2011 byly téměř totožné. V roce 2012 se tato částka snížila na 676.303 Kč z Evropského fondu. V tomto roce vznikl nový typ rekvalifikace – zvolená, která je financována z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti.

## 4.2 Výsledky kvalitativního výzkumu

### Rozhovor 1

První rozhovor jsem vedla v Autoškole Adam v Jindřichově Hradci, což je akreditované školicí středisko Krajským úřadem v Českých Budějovicích s uchazečem o zaměstnání, který byl veden na Kontaktním pracovišti Úřadu práce v Jindřichově Hradci. Tento uchazeč byl účastníkem rekvalifikačního kurzu na řidičské oprávnění skupiny C. U rozhovoru jsem zachovala anonymitu dotazovaného. Pro účastníka rekvalifikačního kurzu jsem použila označení č. 1. Rozhovor byl proveden 8.3.2013 a trval asi 15 minut.

Nejprve jsem zjišťovala základní údaje jako například, jaké má uchazeč o zaměstnání vzdělání. Uvedl, že má základní, jelikož nedokončil poslední rok výučního oboru. Na úřadě práce byl veden 5 měsíců a nebylo pro něj žádné vhodné zaměstnání, i když se snažil sám aktivně hledat. Z tohoto důvodu se rozhodl pro zvolenou rekvalifikaci, aby si zvýšil svoji šanci uplatnit se na trhu práce a získal nějakou kvalifikaci.

O rekvalifikaci projevil sám uchazeč č. 1 zájem. Zjistil si, že od nového roku 2012 je tato možnost a sám se šel zeptat referentky, která má tyto rekvalifikace na Kontaktním pracovišti Úřadu práce v Jindřichově Hradci na starost.

Kurz ho bavil a jevil se mu jako vhodný a zajímavý. Ohledně toho, zda se kurzu věnoval uchazeč č. 1 také doma, uvedl, že se učil techniku i testy. Zaměstnání si v době průběhu rekvalifikace ještě nehledal z důvodu, že na konkrétních pracovních místech už požadovali vidět splněné řidičské oprávnění skupiny C, až poté by ho přijali.

Na zhodnocení přínosů uchazeč č. 1 udal, že si myslí, že se splněním této zvolené rekvalifikace a následným uvedením do životopisu se jeho šance na trhu práce určitě zvýší a že si konečně najde práci.

Tento kurz měl uchazeč č. 1 úspěšně splněn do měsíce a poté ho během krátké doby přijali do zaměstnání jako řidiče.

## **Rozhovor 2**

Druhý rozhovor byl veden na Kontaktním pracovišti Úřadu práce v Jindřichově Hradci. Jednalo se o uchazečku o zaměstnání, která se účastnila kurzu Pedikúra včetně nehtové modeláže. Budu ji uvádět jako uchazečku č. 2. U rozhovoru byla zachována anonymita dotazované. Tento rozhovor byl uskutečněn 15. 3. 2013 a trval asi 15 minut.

Uchazečka č. 2 mi uvedla, že má středoškolské vzdělání s maturitou. Svoje šance uplatnit se na trhu práce shledávala před rekvalifikací jako ne příliš nadějně. Vhodné zaměstnání nemohla dlouhou dobu najít, a proto se rozhodla pro zvolenou rekvalifikaci, aby si zvýšila svoji kvalifikaci a dělala práci, která ji baví. Zájem o tuto službu u žen velice narůstá, jelikož ženy mají rády upravené nehty. Od zvolené rekvalifikace očekává, že se naučí techniku modeláže a pedikúry a případně se snáz na trhu práce uplatní, respektive by mohla začít podnikat.

O kurz projevila uchazečka č. 2 sama zájem. Zjistila si informace ohledně zvolené rekvalifikace na internetu a poté se šla zeptat paní referentky, která má tyto rekvalifikace na starost na Kontaktním pracovišti Úřadu práce v Jindřichově Hradci. Tento kurz jí velice bavil a zdál se jako vhodný a zajímavý. Informace, jak kurz bude probíhat, než na něj samotný nastoupila, si nezjišťovala dopředu. Doma se uchazečka č. 2 kurzu nevěnovala, jelikož zatím neměla nakoupený potřebný materiál.

Po úspěšném ukončení kurzu a získání certifikátu uchazečka č. 2 začala ihned podnikat jako osoba samostatně výdělečně činná. Kurz měla hotový do měsíce.

## **Rozhovor 3**

Třetí rozhovor byl také veden na Kontaktním pracovišti Úřadu práce v Jindřichově Hradci. Tento uchazeč o zaměstnání se účastnil rekvalifikačního kurzu Pracovník v sociálních službách – pečovatel. Budu ho uvádět jak uchazeč č. 3. U rozhovoru byla zachována anonymita dotazovaného. Tento rozhovor byl uskutečněn 15. 3. 2013 a trval asi 15 minut.

Uchazeč č. 3 uvedl, že je vyučen v oboru kuchař. Jeho obor ho však nenaplňoval a dlouhou dobu se nemohl uplatnit na trhu práce. Vždy ho lákala myšlenka, že by pomáhal lidem. Když se mu naskytl nabídka práce ve Farní charitě Jindřichův Hradec, neváhal a rozhodl se tuto zvolenou rekvalifikaci absolvovat. Svoje šance uplatnit se na

trhu práce před rekvalifikací shledával jako velmi špatné. Od rekvalifikace očekává, že bude moct konečně dělat práci, která ho bude bavit a naplňovat.

O kurz projevil uchazeč č. 3 zájem sám z důvodu přislíbeného zaměstnání. Zjistil si o tom sám nějaké informace a poté zašel za paní referentkou na Kontaktní pracoviště Úřadu práce v Jindřichově Hradci, aby mu vysvětlila, co pro to musí udělat.

Tento rekvalifikační kurz uchazeče č. 3 velice bavil, jelikož si ho sám vybral. Byl prý zčásti teoretický a zčásti praktický. O tom, jak bude probíhat, se dopředu nijak podstatně nezajímal. Doma se věnoval kurzu tak, že si procházel teoretické věci z poznámek. Během kurzu si zaměstnání nemusel hledat, jelikož ho měl už dopředu přislíbené.

Při zhodnocení přínosů uchazeč č. 3 uvedl, že doufá, že splněním této rekvalifikace získá pracovní uplatnění. Pokud zaměstnání nenajde, alespoň bude mít certifikát Pracovníka v sociálních službách, který je celostátně platný a přibude mu tak další nová kvalifikace. Tu si poté bude moci uvést do svého životopisu.

Po úspěšném absolvování kurzu uchazeč č. 3 ihned získal přislíbené zaměstnání ve Farní charitě Jindřichův Hradec jako pečovatel.

## 5 DISKUZE

### 5.1 Diskuze k analýze dat Úřadu práce ČR

V první části mé praktické práce jsem využila analýzu dat na základě podkladů, které mi poskytlo Kontaktní pracoviště Úřadu práce v Jindřichově Hradci. Jednalo se o to, že jsem porovnávala období 2008-2012 za okres Jindřichův Hradec. Hlavním cílem bylo porovnat roky 2008-2011, kdy existovala rekvalifikace specifická a nspecifická. Od 1.1.2012 byla zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti umožněna nová forma rekvalifikace – tedy zvolená rekvalifikace uchazeče a zájemce o zaměstnání, která se liší od předchozích typů rekvalifikací.

Nejprve bych se zaměřila na porovnání, kolik uchazečů bylo v jednotlivých letech v evidenci. Jak můžeme vidět na grafu 1, počet uchazečů pozvolna roste. V roce 2008 bylo ještě v evidenci 7 067, v roce 2009 už počet vzrostl o více než 2 000 na číslo 9 850. V roce 2010 taktéž na 10 891. Nepatrný pokles zaznamenal rok 2011, kdy byl počet uchazečů 10 149. V roce 2012 byl taktéž pokles na 8 890, který je trochu radikálnější. Podobá se spíše roku 2008. Tyto zjištěné údaje je možné porovnat s celkovou mírou nezaměstnanosti v Jihočeském kraji v daném období 2008-2012. Graf míry nezaměstnanosti dle Českého statistického úřadu kopíruje můj graf 1. V letech 2008 se pohybovala míra nezaměstnanosti kolem 4,83. V roce 2009 to bylo 7,78. V roce 2010 vzrostla na 8,50. V roce 2011 na 7,53 a v posledním roce 2012 se pohybovala 8,36 (21).

Na grafu 2 jsem porovnávala počet uchazečů v evidenci s počtem úspěšně zvládnutých rekvalifikací. Z těchto výsledků je možné vidět velký rozdíl mezi těmito počty. Velmi malá část uchazečů byla zařazena do rekvalifikací a ještě menší počet jich poté úspěšně rekvalifikaci dokončilo. V roce 2008 bylo z těchto let nejméně rekvalifikovaných v okrese Jindřichův Hradec. Analýzou dat jsem zjistila, že v tomto roce vzhledem k aktuální situaci na trhu práce v okrese Jindřichův Hradec byly



preferovány ostatní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které vedly k trvalému pracovnímu uplatnění uchazečů o zaměstnání, např. došlo k nárůstu míst na veřejně prospěšné práce spolufinancovaných z finančních prostředků Evropského sociálního fondu (36). Z počtu evidovaných uchazečů 7 067 úspěšně dokončilo rekvalifikační kurzy 44 uchazečů, což tvoří 0,62 %.

V roce 2009 z celkového počtu 9 850 uchazečů v evidenci jich úspěšně dokončilo rekvalifikaci 231, což tvoří 2,34 %. V tomto roce byl zaznamenán zvýšený počet zabezpečování rekvalifikačních kurzů oproti předcházejícímu roku kvůli nárůstu evidovaných uchazečů o zaměstnání z důvodu celosvětové krize. Uchazečům o zaměstnání chybělo odpovídající vzdělání k uplatnění na trhu práce (36).

V roce 2010, kdy byl zaznamenán největší počet uchazečů v evidenci 10 891, úspěšně jich splnilo kurz 490, což je 4,49 %. V roce 2011 z počtu 10 149 uchazečů jich dokončilo kurz 200 a to je 1,97 %. V roce 2012 z celkového počtu 8 890 splnilo rekvalifikaci 168 uchazečů, což je 1,88 %. Je nutné tedy poznamenat, že ve všech těchto letech je opravdu procento úspěšně dokončených rekvalifikací velmi malé vzhledem k celkovému počtu uchazečů. V každém roce se toto číslo pohybuje kolem 5 %.

Na následujícím grafu 3 jsem porovnávala úspěšnost rekvalifikace v procentech. Je nutné říct, že úspěšně dokončených rekvalifikací je ve všech těchto letech vysoké procento. V každém roce se toto číslo pohybuje přes 90 %. Pouze v roce 2010 to bylo 89,25 %. Ohledně umístěných uchazečů jsou tato procenta už o něco menší. Nejsilnější byl rok 2008. I když bylo nejméně zařazených uchazečů na rekvalifikace, naopak úspěšně ji splnilo 97,78 % a poté se umístilo do 6 měsíců na trhu práce 63,64 %. V roce 2009 rekvalifikaci dokončilo 92,77 % uchazečů a umístilo se jich 19,91 %. To je naopak nejmenší procento umístění. Z počtu 231 úspěšně zvládnutých rekvalifikací se uplatnilo pouze 46 uchazečů do 6 měsíců.

V roce 2010 rekvalifikační kurzy dokončilo 89,25 % uchazečů a umístilo se 31,43 %. To je bráno jako 2. nejmenší číslo umístění. Z počtu 490 úspěšně dokončených se uplatnilo 154 uchazečů. V roce 2011 rekvalifikaci dokončilo 90,50 % a umístilo se do 6

měsíců 51 % uchazečů. V roce 2012 to bylo procentuálně podobné jako v předchozím roce. Kurz dokončilo 94,38 % uchazečů a umístilo se na trhu práce 48,21 %.

V roce 2012 prošlo 24 uchazečů o zaměstnání zvolenou rekvalifikací a 1 zájemce o zaměstnání. Celkem tedy 25 uchazečů, jak je vidět v tabulce 6. Dvacet tři uchazečů tuto rekvalifikaci ukončilo již v roce 2012, jak je uvedeno v tabulce 7. Dva uchazeči ji ukončili až v roce 2013. Z tohoto počtu se pak na trhu práce uplatnilo 16 uchazečů, 2 uchazeči se stali osobou samostatně výdělečně činnou, 1 uchazeč byl zájemce o zaměstnání a 1 uchazečka šla na mateřskou dovolenou. Jeden uchazeč dokonce v tomto roce absolvoval dvě zvolené rekvalifikace - získal řidičského oprávnění skupiny C a dále učitele autoškoly.

Z těchto výsledků je patrné, že ti, kteří prošli zvolenou rekvalifikací, našli pracovní uplatnění snáze, než tomu bylo u těch, kteří absolvovali klasickou rekvalifikací uchazečů o zaměstnání. Z počtu 23 uchazečů, kteří v roce 2012 ukončili tuto rekvalifikaci, se jich uplatnilo na trhu práce 19, což tvoří 82,60 %. V porovnání s klasickou rekvalifikací v roce 2012 zprostředkovanou Kontaktním pracovištěm Úřadu práce v Jindřichově Hradci se z počtu 168 úspěšně dokončených rekvalifikací umístilo na trhu práce 81 uchazečů, což tvoří 48,21 %.

Moje výsledky získané výzkumem jsem neměla možnost porovnat s jinými podobnými pracemi, jelikož zvolená rekvalifikace je nová od roku 2012 a tudíž ještě nejsou ani žádná statistická hodnocení k dispozici.

Ve všech těchto letech 2008-2012 byly rekvalifikační kurzy zabezpečovány především pro problémové skupiny uchazečů o zaměstnání, tj. dlouhodobě nezaměstnaní, uchazeči do 25 let věku, ženy a uchazeči z oblastí s vysokou mírou nezaměstnanosti, lidé s nevhodnou kvalifikací pro současný trh práce, což koresponduje s mojí teoretickou částí s oddílem Systém zařazování na rekvalifikace (6).

Nyní něco ohledně financování rekvalifikací v období 2008-2012, které mám porovnané na grafu 4. Na první pohled je ihned patrné, že evropské fondy výrazně

přispívají ke zvyšování počtu uchazečů zařazených do rekvalifikací. V roce 2008 bylo celkem vyčerpáno 598.619,25 Kč z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti. V tomto roce nebyly čerpány žádné prostředky z Evropského sociálního fondu, neboť ještě nebyl realizován projekt „Poradenství a rekvalifikace“.

V roce 2009 byl hrazen z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti pouze kurz Kuchař, vyčerpáno na tento kurz tedy bylo 6.000 Kč z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti. Ostatní kurzy byly hrazeny z prostředků Evropského sociálního fondu, což činilo 1.682.788 Kč, z toho:

- 57.120 Kč za zajištění právních služeb
- 64.523 Kč na poradenské činnosti
- 1.561.145 Kč na rekvalifikační kurzy

V roce 2010 byly hrazeny z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti rekvalifikační kurzy: Skladník, Pracovník sociálních služeb a Kurzy svařování. Těchto kurzů se zúčastnilo celkem 22 uchazečů o zaměstnání, z toho 10 uchazečů o zaměstnání absolvovalo rekvalifikační kurz Pracovníka v sociálních službách, 8 uchazečů o zaměstnání kurz Skladníka a 4 Kurzy svařování. Na tyto kurzy bylo vyplaceno 220.692 Kč z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti. Ostatní kurzy byly hrazeny z prostředků Evropského sociálního fondu, což činila částka 3.819.318,10 Kč, z toho:

- 42.000 Kč za zajištění právních služeb
- 574.659 Kč na poradenské činnosti
- 3.202.659 Kč na rekvalifikační kurzy

V roce 2011 byly rekvalifikační kurzy financovány pouze z Evropského sociálního fondu, vyplaceno bylo 1.680.212 Kč.

V roce 2012 bylo vyčerpáno z aktivní politiky zaměstnanosti 349.990 Kč, což byly náklady na zvolenou rekvalifikaci a z Evropského sociálního fondu 676.303 Kč.

Pouze v roce 2008 nebyly čerpány žádné prostředky z evropských fondů, v ostatních letech výrazně svými prostředky podporují zařazování uchazečů do rekvalifikací.

**Tyto získané výsledky skutečně potvrdily hypotézu č. 2, která říká, že prostředky z evropských fondů prokazatelně přispívají k vyššímu počtu uchazečů – rekvalifikantů.**

## **5.2 Diskuze k rozhovorům**

Vedla jsem 3 rozhovory se 3 respondenty, kteří absolvovali v roce 2012 různé zvolené rekvalifikace. Nejprve jsem zjišťovala jejich základní údaje, jaké má uchazeč vzdělání, jak dlouho byl veden v evidenci na úřadě práce a proč se rozhodl pro zvolenou rekvalifikaci. Od uchazeče č. 1 jsem se dozvěděla, že má pouze základní vzdělání, tudíž se na trhu práce nemohl uplatnit z důvodu absence kvalifikace. Na úřadě práce byl veden asi 5 měsíců a poté si sám zjistil informace ohledně zvolené rekvalifikace a možné naději získat novou kvalifikaci. Uchazečka č. 2 mi uvedla, že má středoškolské vzdělání s maturitou. Na úřadě práce byla vedena necelý rok a svoje šance uplatit se na trhu práce shledávala jako velmi špatné. Poté, co se dozvěděla o zvolené rekvalifikaci, si vybrala kurz s tím, že po jeho úspěšném ukončení by mohla začít samostatně podnikat v oboru, který by jí bavil. Uchazeč č. 3 je vyučen v oboru kuchař. Na úřadě práce byl veden dlouhou dobu bez jakéhokoliv uplatnění na trhu práce. Ke zvolené rekvalifikaci se dostal díky příslibu zaměstnání. Z těchto odpovědí mohu zhodnotit, že před vstupem na rekvalifikační kurz byla situace uchazečů na trhu práce neuspokojivá. Na úřadě práce byli všichni tři uchazeči vedeni delší dobu a žádné vhodné zaměstnání pro ně nebylo. Dva uchazeči měli výuční obor a jedna uchazečka středoškolské vzdělání s maturitou.

Další oblast ke zjištění byla, zda se o zvolené rekvalifikaci dozvěděl uchazeč sám nebo prostřednictvím úřadu práce, jak kurz uchazeče bavil a v neposlední řadě, zda si uchazeč hledal zaměstnání během kurzu nebo ho měl příslibené již dopředu. Uchazeč č. 1 se o rekvalifikaci dozvěděl sám, kurz ho bavil a zdál se mu jako vhodný. Zaměstnání si v době kurzu ještě nehledal. Čekal, až bude mít hotové řidičské oprávnění. Uchazečka č. 2 si také informace o nové rekvalifikaci zjistila sama na internetu. Kurz ji bavil stejně

jako uchazeče č. 1. Zaměstnání si tato uchazečka č. 2 nehledala v průběhu, jelikož věděla, že po dokončení kurzu začne samostatně podnikat. Uchazeč č. 3 se stejně jako předchozí dva uchazeči o rekvalifikaci dozvěděl sám. Kurz se mu jevil jako velice vhodný. Zaměstnání si v průběhu kurzu hledat nemusel, jelikož ho měl už přislíbené. Z těchto odpovědí je patrné, že se všichni tři uchazeči dozvěděli o nové zvolené rekvalifikaci sami a kurz je bavil. Jeden uchazeč měl přislíbené zaměstnání dopředu, jedna uchazečka začala podnikat a další čekal na dokončení kurzu.

Tito tři moji respondenti se po dokončení rekvalifikačního kurzu skutečně na trhu práce uplatnili. Uchazeč č. 1 se splněním řidičského oprávnění skupiny C stal řidičem u jedné firmy, uchazečka č. 2 začala samostatně podnikat a uchazeč č. 3 začal pracovat u Farní charity. Všechny 3 kurzy, které si každý z respondentů vybral, byly považovány za nejoblíbenější v rámci zvolené rekvalifikace v roce 2012, což potvrzuje statistika (5).

**Tyto rozhovory měly sloužit jako podpora analýzy dat Úřadu práce ČR na základě hypotézy č. 1, která říká, že zvolená rekvalifikace uchazečů o zaměstnání přispívá ke zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce.**

Tato hypotéza se skutečně potvrdila, jak díky analýze dat Úřadu práce ČR, tak i těmito rozhovory.

## 6 ZÁVĚR

Moje bakalářská práce se zabývala problematikou využití rekvalifikací uchazečů o zaměstnání v okrese Jindřichův Hradec. Tento okres jsem si vybrala záměrně, jelikož zde žiji a v blízké době nastane situace, že se budu sama pokoušet uplatnit na trhu práce.

V teoretické části této práce jsem se blíže věnovala rekvalifikacím, jejím podmínkám a zasazením do celkového kontextu politiky zaměstnanosti a trhu práce v České republice. Dále jsem se věnovala souvisejícím tématům jako je nezaměstnanost, právo na zaměstnání, pasivní politika zaměstnanosti či aktivní politika zaměstnanosti, Úřad práce České republiky a jeho působnost. Definovala jsem pojmy: vhodné zaměstnání, uchazeč o zaměstnání, zájemce o zaměstnání, podpora v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci. Jelikož jsem si vybrala okres Jindřichův Hradec, v závěrečné části teoretické práce jsem popsala jeho situaci na trhu práce a stav volných pracovních míst.

Cílem mojí práce bylo analyzovat do jaké míry se jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti – rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání - využívá. Hlavním záměrem bylo především věnovat zvýšenou pozornost novému typu rekvalifikace – zvolené, která byla umožněna od 1.1.2012 a porovnat, zda je účinnější než klasická rekvalifikace. A dále srovnat financování ze státního rozpočtu a z rozpočtu Evropského sociálního fondu. Pro zjištění cílů jsem provedla vlastní výzkum za roky 2008 – 2012. Z provedeného výzkumu vyplývá, že z celkového počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání projde v těchto letech v okrese Jindřichův Hradec rekvalifikací velmi málo uchazečů. Úspěšnost dokončených rekvalifikací je poměrně vysoké procento, oproti tomu umístěných uchazečů do 6 měsíců je procento poloviční

Hypotéza č.1: *Zvolená rekvalifikace uchazeče přispívá ke zvýšení uplatnitelnosti uchazečů o zaměstnání.* Tato hypotéza byla potvrzena.

Hypotéza č.2: *Prostředky z evropských fondů prokazatelně přispívají k vyššímu počtu uchazečů - rekvalifikantů.* Tato hypotéza byla také potvrzena. Dle grafu je možno vidět, že v letech 2008-2012 Evropské fondy přispívají výraznými částkami pohybujícími se v milionech ke zvýšení uchazečů zařazených do rekvalifikací. Pouze v roce 2008 nebyly z Evropského fondu čerpány žádné prostředky, jelikož ještě nebyl realizován projekt „Poradenství a rekvalifikace“.

Na začátku práce jsem si také zvolila výzkumnou otázku: *„Motivuje možnost rekvalifikace uchazeče o zaměstnání ke změně dosavadní kvalifikace?“* Na otázku jsem si mohla odpovědět až poté, co jsem zmapovala názory uchazečů o zaměstnání na zvolenou rekvalifikaci. To jsem provedla pomocí metody dotazování, techniky rozhovoru. Rozhovory měly také pomoci podpořit analýzu dat Úřadu práce ČR a buď potvrdit, anebo vyvrátit hypotézu č. 1. Vyplýval z toho závěr, že lidé, kteří jsou motivovaní a absolvují zvolenou rekvalifikaci, věří v to, že jim pomůže, neboť si tuto rekvalifikaci vybrali sami z vlastní vůle. Je to možné vidět z mých rozhovorů, ale také z analýzy, kterou jsem provedla. Ti uchazeči, co prošli zvolenou rekvalifikací, našli pracovní uplatnění snáze, než tomu bylo u těch, kteří absolvovali klasickou rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání. Tudíž byla hypotéza č. 1 potvrzena.

Tato práce by mohla pomoci ke zvýšení informovanosti o jednom z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti – rekvalifikaci a dále sloužit jako studijní literatura pro studenty. Také může poskytnout zpětnou vazbu krajské pobočce Úřadu práce České republiky v Českých Budějovicích o názorech uchazečů na rekvalifikaci.

## 7 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

- 1) Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 23.1.2012 [cit. 2013-04-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- 2) BUCHTOVÁ, Božena et al. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002, 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- 3) Cesty k zaměstnání. *Evropský sociální fond* [online]. [cit. 2013-04-22]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=533&langId=cs>
- 4) DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost. Příručka pro uživatele*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2002, 374 s. ISBN 80-2460139-7. Kapitola 7, Kulhavý poutník, s. 140 – 155.
- 5) DLOUHÁ, Petra. Jste bez práce? Na rekvalifikaci vám dají až padesát tisíc. *Peníze.cz* [online]. 27.3.2013 [cit. 2013-04-18]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/zamestnani/252142-jste-bez-prace-na-rekvalifikaci-vam-daji-az-padesat-tisic>
- 6) Evidence na Úřadu práce. *Metodika pracovního poradenství* [online]. [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: [http://cvtplzen.cz/metodiky/pp/01\\_07.html](http://cvtplzen.cz/metodiky/pp/01_07.html)
- 7) FETTER, Richard W. Podpora v nezaměstnanosti 2013: Propuštění s vyššími příjmy si polepší. *Měšec.cz* [online]. 8.1.2013 [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/podpora-v-nezamestnanosti-2013-propusteni-s-vyssimi-prijmy-si-polepsi/>



- 8) FETTER, Richard W. Uchazeč a zájemce o zaměstnání. *FinančníNoviny.cz* [online]. 2.10.2008 [cit. 2013-03-29]. Dostupné z: [http://www.financninoviny.cz/kariera/pravo/index\\_view.php?id=336318](http://www.financninoviny.cz/kariera/pravo/index_view.php?id=336318)
- 9) HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 1999, 726 s. ISBN 80-7179-255-1. Kapitola 12, Nezaměstnanost, s. 290-310.
- 10) Charakteristika okresu Jindřichův Hradec. *Český statistický úřad* [online]. ©2013 [cit. 2013-04-09]. Dostupné z: [http://www.cbudejovice.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_jh](http://www.cbudejovice.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_jh)
- 11) Informace o projektu NSP. *Národní soustava povolání* [online]. [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://info.nsp.cz/>
- 12) Investiční pobídky v ČR. *Ministerstvo financí ČR* [online]. ©2005 [cit. 2013-03-29]. Dostupné z: [http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/inv\\_pob\\_vyvoj.html](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/inv_pob_vyvoj.html)
- 13) JEŘÁBEK, Hynek. *Úvod do sociologického výzkumu*. 1. vyd. Praha: Karlova univerzita, 1992. 162 s. ISBN 80-7066-662-5.
- 14) Kontaktní pracoviště Jindřichův Hradec. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2013-04-09]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/kop/jindrichuv\\_hradec](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/kop/jindrichuv_hradec)
- 15) KOZLOVÁ, Lucie. Výzkum v sociální oblasti. *Eamos.cz* [online]. [cit. 2013-03-29]. Dostupné z: [http://www.eamos.cz/amos/ksb/externi/ksb\\_305/index.htm](http://www.eamos.cz/amos/ksb/externi/ksb_305/index.htm)
- 16) KREBS, Vojtěch et al. *Sociální politika*. 3. přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2005, 504 s. ISBN 80-7357-050-5.

- 17) LEIBLOVÁ, Zdeňka. *Nový zákon o zaměstnanosti s komentářem: včetně provádějících předpisů od 1.10.2004*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2004, 255 s. ISBN 80-7263-241-8.
- 18) MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901424-9-4. Kapitola 9, Základní strategie boje proti nezaměstnanosti – regulace trhu práce, s. 107 – 108.
- 19) MAULWURF, Adolf. Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. *EPRAVO.CZ* [online]. 10.2.2012 [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/vyse-podpory-v-nezamestnanosti-a-podpory-pri-rekvalifikaci-80034.html>
- 20) Metodika naplňování NSK. *Národní soustava kvalifikací* [online]. [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://www.narodni-kvalifikace.cz/Metodika/>
- 21) Míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji v letech 2005-2012. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2013-04-17]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/mira\\_nezamestnanosti\\_v\\_jihoceskem\\_kraji\\_v\\_letech\\_2005\\_az\\_2012](http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/mira_nezamestnanosti_v_jihoceskem_kraji_v_letech_2005_az_2012)
- 22) MPSV. Aktivní politika zaměstnanosti. *ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD* [online]. [cit. 2013-04-09]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/120613\\_ap/\\$File/APZ.pdf](https://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/120613_ap/$File/APZ.pdf)
- 23) MPSV. Nezaměstnanost. *Sociální Reforma: změny 2012* [online]. ©2011 [cit. 2013-03-29]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/5>
- 24) MPSV. Příspěvek na zřízení nebo vyhrazení nového společensky účelného pracovního místa zaměstnavatelem. *BusinessInfo.cz* [online]. 5.5.2012 [cit. 2013-

- 04-09]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/prispevek-nove-ucelne-pracovni-misto-8502.html>
- 25) OP Lidské zdroje a zaměstnanost. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2013-04-22]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>
- 26) Překlenovací příspěvek. *MPSV* [online]. 23.2.2011 [cit. 2013-04-09]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10414>
- 27) Rekvalifikace. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 26.10.2012 [cit. 2013-04-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>
- 28) ŘEZNIČKOVÁ, Ludmila. Peníze, které vám dá stát: podpora v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci. *Peníze.cz* [online]. 12.4.2011 [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/podpora-v-nezamestnanosti/200750-penize-ktere-vam-da-stat-podpora-v-nezamestnanosti-a-pri-rekvalifikaci>
- 29) Služby zaměstnanosti a trhu práce. *MPSV*. [online]. 2009 [cit. 2013-04-09]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/7173/CZ\\_Sluzby\\_zamestnanosti\\_a\\_trhu\\_prace.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/7173/CZ_Sluzby_zamestnanosti_a_trhu_prace.pdf)
- 30) Statistiky nezaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2013-04-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>
- 31) TOMEŠ, Igor et al. *Sociální správa: úvod do teorie a praxe*. 2 rozš. a přeprac. vyd. Praha: Portál, 2009, 304 s. ISBN 978-80-7367-83-0.
- 32) Úřad práce České republiky. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 31.10.2012 [cit. 2013-04-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

- 33) VOTÝPKOVÁ, Hana. Aktivní politika zaměstnanosti. *Časopis pro právní vědu a praxi* [online]. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Právnická fakulta, 2005, č. 2. [cit. 2013-03-20]. Dostupné z: <http://www.law.muni.cz/dokumenty/1935>. ISSN 1210-9126.
- 34) VYPLEL, Vladimír. *Uchazeč o zaměstnání - práva a povinnosti*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, 40 s. ISBN 80-86552-21-7.
- 35) Základní práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání. *MPSV ČR* [online]. ©2007, poslední aktualizace 27.2.2012 [cit. 2013-03-29]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov\\_uch](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch)
- 36) Zprávy o situaci na trhu práce v jednotlivých okresech Jihočeského kraje. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 4.3.2013 [cit. 2013-04-11]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>
- 37) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.
- 38) Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.

## **8 KLÍČOVÁ SLOVA**

- Nezaměstnanost
- Rekvalifikace
- Trh práce
- Uchazeč o zaměstnání
- Úřad práce České republiky
- Zájemce o zaměstnání

## 9 PŘÍLOHY