

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2013 – 2014

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Andrea Urbanová

Rekvalifikace

Rekvalifikace jako určitá forma vzdělávání dospělých

Praha 2014

Vedoucí bakalářské práce: PaedDr. Josef Petrášek

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2013 - 2014

BACHELOR THESIS

Andrea Urbanová

**Retraining
Retraining as a form of adult education**

Prague 2014

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PaedDr. Josef Petrášek

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 14. března 2014

Andrea Urbanová

Poděkování

Chtěla bych poděkovat svému vedoucímu bakalářské práce, panu PaedDr. Josefovi Petráškovi, za odbornou pomoc, cenné rady a metodické vedení práce.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá nezaměstnaností, popisuje druhy nezaměstnanosti a příčiny nezaměstnanosti. Rozebírá jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jelikož jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné zaměstnanosti. Dále se zabývá podrobně jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, konkrétně rekvalifikacemi. Popisuje, co rekvalifikace znamená, jaké jsou podmínky pro vstup do rekvalifikačního kurzu, průběh rekvalifikace a v neposlední řadě druhy rekvalifikací. Popisuje rekvalifikace, které jsou přes úřad práce a dále rekvalifikace, které jsou přes projekty ESF. Na konci práce jsou uvedeny projekty, které zprostředkovávají projekty ESF a jejich úspěšnost.

Klíčové pojmy

Druhy nezaměstnanosti, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, nezaměstnanost, příčiny nezaměstnanosti, rekvalifikace.

Annotation

The bachelor thesis deals with the unemployment rate describes the types and causes of unemployment. It discusses the various tools of active employment policy, as one of the basic objectives of economic and social policy of the state is to achieve full employment. It also deals in detail one of the active employment policy instruments, namely retraining. Describes what retraining is, what are the conditions for entry into the retraining course, the course of retraining and finally kinds of retraining. Describes retraining that are over office work and retraining that are over ESF projects. At the end there are the projects that mediate ESF projects and their success.

Key words

Active employment policy instruments, retraining, types of unemployment unemployment, unemployment causes.

Obsah

1. Úvod	8
2. Nezaměstnanost	10
2.1. Druhy nezaměstnanosti	11
2.2. Měření nezaměstnanosti	15
2.3. Příčiny nezaměstnanosti	18
3. Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti	21
3.1. Nástroje APZ.....	22
3.1.1. Rekvalifikace	23
3.1.2. Veřejně prospěšné práce	25
3.1.3. Investiční pobídky	25
3.1.4. Společensky účelná pracovní místa.....	27
3.1.5. Překlenovací příspěvek	27
3.1.6. Příspěvek na zapracování.....	28
3.1.7. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	29
3.2. Cíl politiky zaměstnanosti.....	29
4. Zájemce a uchazeč o zaměstnání	31
5. Rekvalifikace.....	33
5.1. Podmínky pro zařazení uchazeče o zaměstnání do rekvalifikačního kurzu ..	34
5.2. Úhrada nákladů rekvalifikace	34
5.3. Realizace rekvalifikace	35
5.4. Průběh zvolené rekvalifikace	36
6. Rekvalifikace přes Úřad práce.....	38
7. Rekvalifikace přes projekt ESF	39
8. Zvolená rekvalifikace	45
9. Rekvalifikace zaměstnanců	47
10. Podpora při rekvalifikaci	49
11. Závěr	50

1. Úvod

Autorka této bakalářské práce si vybrala toto téma, protože si myslí, že v dnešní době jsou rekvalifikace přínosnou věcí do života člověka. Dnes je bohužel velký počet lidí, kteří nemají žádné vzdělání nebo nízké vzdělání, jsou několik let vedení v evidenci Úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání, a nejsou pro ně vhodné žádné pracovní nabídky. Důvodů je hned několik, jelikož si zaměstnavatelé kladou různé požadavky na své budoucí potenciální zaměstnance. Požadují například vyučení v oboru, středoškolské vzdělání, vysokoškolské vzdělání, praxe v oboru minimálně 5 let, řidičské oprávnění s vlastním osobním automobilem, perfektní znalost anglického či německého jazyka a různá osvědčení. Často se setkáváme i s tím, že v požadavku mají pouze osoba se zdravotním postižením. To je z důvodu toho, že zaměstnavatelé mají povinnost ze zákona, zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v povinném podílu 4%. Nezaměstnanosti přispívá i fakt, že dříve nebyl takový důraz na vzdělání, jako je dnes. Generace našich babiček a dědečků absolvovaly 8 let povinnou školní docházku, a poté šly hned do práce. Autorka si myslí, že tato generace měla výhodu v tom, že si člověk našel jednu práci, ve které strávil celý život, až do dosažení věku na starobní důchod. Ovšem, generace našich rodičů je na tom už o něco hůře. V dnešní době je docela velký problém, najít si stálou práci, ve které člověk stráví třeba 30 let. Firmy různě krachují, upadají do insolvence, snižují stavy zaměstnanců z důvodu malých zakázek, a to jsou důvody, proč člověk často střídá zaměstnání.

Větší šanci uplatnění se na trhu práce mají lidé, kteří mají středoškolské nebo i vysokoškolské vzdělání, mají před jménem titul a za jménem titul. Bohužel, stále je v České Republice velký počet lidí, který mají pouze základní vzdělání. Někteří lidé si splnili 9 let povinnou školní docházku, a pak si řekli, že už dál nejdou, protože je škola nebavila. Nebavilo je učení a tak šli raději do práce. V té době možná práci našli, ale v dnešní době? Ano, jsou nezaměstnaný i lidé se vzděláním, ale u nich je to někdy jen otázka času, než se jim naskytne nová pracovní příležitost.

Autorka této práce pracuje na Krajské pobočce Úřadu práce v Ústí nad Labem, kontaktní pracoviště Litvínov a tam má možnost vše sledovat. Má na starosti lidi se základním vzděláním s dlouhodobou evidencí. Má cca 600 uchazečů o zaměstnání, ženy

i muže, různého věku a jsou to lidé, kteří cca od roku 1995 nepracovali. Těmto lidem se snaží zprostředkovat různé rekvalifikace, skupinové poradenství, job cluby, různá dotovaná pracovní místa, jelikož jejich šance uplatnit se na trhu práce je velmi nízká. Někteří lidé jsou za rekvalifikaci rádi a úspěšně ji absolvují. Někteří ji ale odmítnou, a to z důvodu, že těmto lidem vyhovuje být doma a nic nedělat. Odmítají rekvalifikace proto, že v rámci nich dostávají i pracovní nabídky a někdy i dotovaná pracovní místa. Tudíž je velká naděje, že po absolvování rekvalifikace mohou nastoupit rovnou do nového zaměstnání. Je pravda, že někteří absolvují rekvalifikaci nikoliv z důvodu získání nové kvalifikace, ale z důvodu nároku na podporu při rekvalifikaci. Jsou to lidé, většinou romské pleti, kterým vyhovuje žít ze systému sociálních dávek, což označujeme jako „sociální parazitismus“.

Autorka této práce si myslí, že rekvalifikace je dobrý nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který pomáhá lidem zvýšit kvalifikaci a nebo prohloubit dosavadní kvalifikaci. Každopádně, je to jen a jen o lidech. Pokud člověk chce pracovat a má snahu najít si práci, tak jí najde, ikdyž ne třeba hned ze dne na den. Ale ten kdo pracovat nechce, pracovní nabídky odmítá, neustále se na něco vymlouvá, dokládá různá potvrzení od lékaře, tak bohužel, takovému člověku ani rekvalifikace k získání nového zaměstnání nepomůže.

Tato bakalářská práce se zabývá pojmem rekvalifikace a autorka si stanovila hned tři cíle. První cíl je definovat nezaměstnanost jako sociálně-patologický jev, její formy a důsledky. Druhým cílem je, zjistit rozdíl mezi rekvalifikací zprostředkovanou Úřadem práce a rekvalifikací přes projekty Evropských sociálních fondů s následným popsáním jednotlivých projektů. Třetí cíl si stanovila jako popsání aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti, se zaměřením na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

2. Nezaměstnanost

Nezaměstnanost upravuje zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. „*Tento zákon je v souladu s právem Evropských společenství a upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.*“¹

Nezaměstnanost je vážným ekonomicko-sociálním problémem moderní doby. Na jedné straně existuje člověk, který chce a může vykonávat danou práci a na straně druhé není nikdo, kdo by ho byl ochoten za danou mzdu zaměstnat. Na trhu práce tak vzniká nesoulad mezi nabídkou práce lidí a poptávkou po práci firem. Problém nezaměstnanosti je především problémem individuálním. Nezaměstnaný člověk přichází o výdělek, finančně i sociálně strádá, podstupuje trauma z určité ztráty společenského postavení a v neposlední řadě přichází o kvalifikaci.

V České republice byla jako v jedné z mála zemí, které prošly transformací z centrálně plánované ekonomiky v průběhu 90. let udržena velmi nízká míra registrované nezaměstnanosti. Situace se začala zhoršovat až v roce 1997, kdy prošel český finanční sektor bankovní krizí. Finanční a měnová krize spojená s devalvací koruny se v následujícím roce přelila do reálné ekonomiky. Proto pozorujeme velmi výrazný nárůst míry nezaměstnanosti koncem devadesátých let.²

Za nezaměstnaného člověka se považuje osoba, která je starší 15 let, je schopná pracovat, ochotná pracovat a práci si aktivně hledá. Nezaměstnanost bohužel přináší i své negativní sociální důsledky, jako například, snížení životní úrovně v důsledku podstatně omezených peněžních prostředků, ztráta životní perspektivy, která je zpravidla spojována s profesní dráhou člověka, ztráta pevného denního a časového plánu, který je silně poznamenán denní rutinní prací, ztráta pracovních návyků, ztráta kvalifikace a tím možnosti opětovně najít zaměstnání. Nezaměstnanost je vážný ekonomicko-společenský problém, který představuje zátěž nejen pro sociální systém v podobě vyplácení dávek státní sociální podpory, na kterých je řada lidí v České Republice závislá, ale také přináší i sociálně-patologické jevy jako například nárůst

¹ zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

² <http://brightside.blog.cz/1011/priciny-a-reseni-nezamestnanosti-v-cr>

kriminality z důvodu toho, že lidé nemají práci a chybí jim pravidelný finanční příjem, rozpad rodiny, rozvod manželů, růst nemocnosti, sociální vyloučení z nedostatečných příjmů nebo také rozjíždí závislost na alkoholu či výherních automatech za účelem zlepšení finanční situace, dále třeba narkomanie nebo prostituce. Za vážný ekonomický problém je také považována dlouhodobá nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný nemá práci déle než 1 rok. V takovém případě je velmi těžký návrat zpět do práce.³

2.1. Druhy nezaměstnanosti

Podle příčiny vzniku

- a) Skrytá
- b) Frikční (dobrovolná)
- c) Strukturální
- d) Cyklická
- e) Sezónní

a) Skrytá nezaměstnanost

Jde o stav, kdy nezaměstnaní nejsou evidovaní na úřadu práce (hlavně vdané ženy a mladiství), a zdravotní pojištění si hradí sami. Jde o osoby, které si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí nebo přímo u zaměstnavatelů, nebo rezignovaly na hledání práce, protože unikly do jiného stavu (mateřství či denní studium).⁴

b) Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi, pracovními místy a různými fázemi životního cyklu. Jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině případů pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou. Má se za to, že jsou nezaměstnaní dobrovolně. Vzniká z různých důvodů, např. absolventi škol potřebují čas, aby našli práci, zaměstnaná osoba se dobrovolně vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné pracovní místo s lepšími podmínkami (vyšší mzda, lepší podnikové zázemí, vyšší šance na pracovní postup, vyšší stupeň seberealizace, lepší životní podmínky atd.) nebo chce předejít

³ HELÍSEK, M. *Makroekonomie*. Slaný: Melandrium, 2002. s. 194 ISBN 80-86175-25-1.

⁴ OURODA, S. *Sociologie*. 1. vyd. Brno: Mendlova zemědělská a lesnická univerzita v Brně, 2004. s. 160 ISBN 80-7157-766-9

očekávanému nebo ohlášenému propouštění. Frikční nezaměstnanost trvá přibližně 6 až 12 týdnů. Čím přijatelnější je systém vyplácení podpory v nezaměstnanosti, tím více se prodlužuje čas hledání práce. Prodlužování případů frikční nezaměstnanosti může být také způsobeno různým stupněm nesouladu mezi strukturou nabídky práce a strukturou poptávky po práci.⁵

Frikční nezaměstnanost je prakticky nevyhnutelná. Odstranění strukturální nezaměstnanosti by bylo možné jen za předpokladu, kdy by každý uchazeč o zaměstnání byl přinucen přijmout první nabízené místo.⁶ Určitá frikční nezaměstnanost je i žádoucí, neboť to, že si lidé najdou zaměstnání, ve kterém budou spokojeni, zvýší jejich produktivitu a tím i produktivitu celé ekonomiky.⁷

c) Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost souvisí s odvětvovými strukturálními změnami v ekonomice, se strukturou trhu práce a povahou pracovních míst v ekonomice. Lidé, kteří se takto stávají nezaměstnanými, se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, jsou rozdílného pohlaví.⁸

Vzniká, když nabídka práce určitého druhu je vyšší, než je poptávka, a když nejsou osoby hledající práci dostatečně mobilní na to, aby si na jiných trzích práce našly zaměstnání. Kdyby mzdy pružně reagovaly na změny mezi nabídkou a poptávkou, potom by nerovnováhy na jednotlivých trzích zmizely. Mzdy však reagují pomalu. Protože strukturální nezaměstnanost trvá déle a je bolestnější než frikční, představuje sociální problém. Formou strukturální nezaměstnanosti je i tzv. indukovaná nezaměstnanost. Jde o případy, kdy určitá nezaměstnanost může být důsledkem hospodářské politiky. Například zákon o minimální mzdě může omezit pracovní příležitost pro nekvalifikované pracovníky, pokud výše minimální mzdy přeceňuje jejich práci.⁹

⁵ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. s. 199 ISBN 80-86419-48-7.

⁶ LIŠKA, V. a kol. *Makroekonomie*. Praha: Professional Publishing, 2004. s. 628 ISBN 80-86419-54-1.

⁷ KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, 2005. s. 233 ISBN 80-7248-321-8.

⁸ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8

⁹ HELÍSEK, M. *Makroekonomie*. Slaný: Melandrium, 2. vydání 2002. s. 184 ISBN 80-86175-25-1.

d) Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je spojená s cyklickým vývojem ekonomiky a je typická pro období recese (poklesu), kdy dochází k poklesu agregátní poptávky. Tento typ nezaměstnanosti vzniká tehdy, když poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující na zaměstnání těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat. Pokud je cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, jedná se o sezónní nezaměstnanost (např. ve stavebnictví, zemědělství, cestovním ruchu atd.).¹⁰

e) Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost spočívá v sezónní fluktuaci poptávky po práci, např. ve stavebnictví a zemědělství. Jedná se pouze o sezónní práce. Souvisí např. s ročním obdobím, tzn. že, v zimě je na horách zaměstnáno více správců lyžařských vleků než v létě. V letním období jsou zaměstnaní plavčíci na koupalištích atd. Je součástí frikční nezaměstnanosti.¹¹

Podle času

- a) Krátkodobá nezaměstnanost
- b) Dlouhodobá nezaměstnanost

a) Krátkodobá nezaměstnanost

Krátkodobá nezaměstnanost byla v České Republice do konce roku 2008 vymezena dobou do 6 kalendářních měsíců. Od 1. 1. 2009 je za krátkodobou nezaměstnanost považována nezaměstnanost trvající do 5 kalendářních měsíců. Někdy je také označována jako frikční nezaměstnanost, která nezpůsobuje člověku ani společnosti vážnější obtíže.¹²

b) Dlouhodobá nezaměstnanost

„Je definovaná Mezinárodní organizací práce (ILO) jako nezaměstnanost delší než 12 měsíců a takto jí chápe také EUROSTAT. Podle Ministerstva práce a sociálních věcí ČR byli do konce roku 2008 za dlouhodobě nezaměstnané považováni ti, kteří byli bez

¹⁰ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. s. 122 ISBN 80-86419-48-7.

¹¹ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. s. 123 ISBN 80-86419-48-7.

¹² MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. s. 25 ISBN 80-901424-9-4.

zaměstnání déle než 6 měsíců. Od 1. 1. 2009 je u nás v důsledku novelizace zákona o zaměstnanosti za dlouhodobou nezaměstnanost považována již nezaměstnanost delší než 5 měsíců. U dlouhodobě nezaměstnané osoby může dojít k psychickým změnám, někdy i nevratným. Po opakovaném neúspěchu při hledání práce narůstá vědomí nemožnosti ovlivňovat svoji osobní situaci, dochází ke vzniku silné frustrace a někdy také propad do stavu beznaděje a rezignace. Obecně se snižuje aktivita, dostavují se značné poruchy sebeřízení, volního jednání, pasivita a defekty osobnosti, které znemožňují najít si na trhu práce novou pracovní příležitost. Často jsou tyto problémy zaměřovány za lenost a neochotu pracovat. Silně také stoupá nemocnost a psychosomatické problémy. Dlouhodobá nezaměstnanost se někdy samovolně mění z nedobrovolné v dobrovolnou, protože je-li člověk dlouho nezaměstnaný, mění se i jeho způsob života a jeho postoj k zaměstnání. Je pozorováno, že lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, ztrácejí motivaci hledat si práci. Jednak ztratili naději, že je práce pro ně vůbec k nalezení, a jednak si mnozí z nich zvyknou na život bez práce a na skromnější, avšak pohodlnější živobytí ze státních sociálních dávek.¹³

Podle dobrovolnosti

- a) Dobrovolná nezaměstnanost
- b) Nedobrovolná nezaměstnanost

a) Dobrovolná nezaměstnanost

Nezaměstnaný hledá práci, ovšem požaduje vyšší mzdu, než je mu trhem nabízena, proto nemůže práci najít. Mezi alternativní příležitosti patří podpora v nezaměstnanosti. Je-li doba poskytování krátká, jsou lidé motivováni k tomu, najít si rychle nové zaměstnání.¹⁴

b) Nedobrovolná nezaměstnanost

Nezaměstnaný hledá práci, akceptuje takovou mzdu, kterou trh nabízí, přesto práci nemůže najít. Příčinou jsou překážky bránící poklesu mezd. Jednou z nich bývají odbory, které se zasazují o zvýšení mezd a neuvědomují si, že tím trhu škodí daleko více. Příčinou je i uzákoněná minimální mzda. Postihuje i lidi, kteří nemají dobré

¹³ <http://epolis.cz/page.php?location=&menu=first&id=28&idNotion=1>

¹⁴ HELÍSEK, M. *Makroekonomie*. Slaný: Melandrium, 2000. s. 181 ISBN 80-86175-10-3.

alternativní příležitosti, protože je pro ně rekvalifikace nebo nalezení jiného zdroje obživy velmi obtížné. Špatně se odlišují, neboť i dobrovolně nezaměstnaní jsou často registrováni na Úřadu práce. Registrovaná míra nezaměstnanosti tedy zčásti obsahuje i nezaměstnanost dobrovolnou¹⁵

Dále můžeme nezaměstnanost rozdělit jako skrytou a nepravou.

Skrytá nezaměstnanost

Nezaměstnané osoby, které se neregistrují na úřadu práce. Práci si nehledají nebo ji vyhledávají bez registrace na úřadu práce.

Nepravá nezaměstnanost

Nezaměstnané osoby jsou evidovány jako nezaměstnaní, avšak nemají potřebu hledat nové zaměstnání. Jejich cílem je využít nárok na finanční podporu v nezaměstnanosti, nebo si přivydělávat nelegální činností.

2.2. Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se vyjadřuje ukazatelem míry nezaměstnanosti, který je každý měsíc velice pečlivě sledován. Data o stavu nezaměstnanosti zveřejňují jak národní statistické úřady a orgány státní správy, tak i Evropský statistický úřad pro mezinárodní srovnání. K tomu, aby ji bylo možno spočítat, je dobré si představit základní skupiny obyvatelstva.

- **Zaměstnaní** jsou lidé vykonávající jakoukoliv placenou práci nebo jsou samostatně výdělečně činní a rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují, protože jsou nemocní, stávkují či čerpají dovolenou.
- **Nezaměstnaní** lidé aktivně hledající práci, nebo čekající, až se budou moci do zaměstnání vrátit. Pro člověka je důležité nejen o práci přemýšlet, ale také ji i aktivně hledat.

¹⁵ HELÍSEK, M. *Makroekonomie*. Slaný: Melandrium, 2000, s. 181 ISBN 80-86175-10-3.

- **Ostatní** skupinu tvoří lidé, kteří práci nemají, ale ani žádnou práci nehledají. Jsou to například ti, co studují, udržují domácnost, jsou v důchodu nebo nejsou zdravotně způsobilí k tomu, aby mohli pracovat.¹⁶

Výpočet míry nezaměstnanosti

$$u = \frac{U}{E + U} \text{ neboli } u = \frac{U}{L}, \text{ kde:}$$

- u – míra nezaměstnanosti (v praxi se často uvádí v procentech, tedy hodnota $u \cdot 100 \%$),
- U – počet lidí bez práce,
- E – počet zaměstnaných lidí,
- L – celkový počet pracovních sil ($L = E + U$).¹⁷

V praxi se přesnost takového měření těžko zajišťuje, každá metoda má své nedostatky. V České republice jsou zjišťovány dva ukazatelé míry nezaměstnanosti, obecná a registrovaná. Dále existuje ještě i přirozená míra nezaměstnanosti.

Obecná míra nezaměstnanosti

Obecnou míru nezaměstnanosti definuje Mezinárodní organizace práce, známá pod zkratkou ILO, a metodiku jejího výpočtu používá Český statistický úřad. K vypočítání obecné míry nezaměstnanosti se aplikuje výběrové šetření pracovních sil. Kritéria pro začlenění do množiny nezaměstnaných dle metodiky Mezinárodní organizace práce se liší od kritérií používaných ministerstvem práce a sociálních věcí. Dle metodiky ILO se bere v potaz tzv. referenční týden. Není důležité, zdali práce měla trvalý, dočasný, sezónní nebo příležitostný charakter, ale musí být splněna podmínka pracovní aktivity jedince v délce alespoň jedné hodiny. Lze tedy odvodit, že za zaměstnané můžeme řadit i studenty, učně a osoby v domácnosti. Dále se za zaměstnané považují všechny osoby patnáctileté a starší, které během referenčního týdne patřili mezi placené zaměstnané, nebo zaměstnané ve vlastní firmě. Naopak status nezaměstnaného získávají osoby na mateřské, neboli rodičovské dovolené. Jmenovatel ve vzorci si můžeme představit jako

¹⁶ KRAFT, J., RITSCHELOVÁ, I. *Ekonomie pro environmentální management*. 2. vyd. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, Fakulta životního prostředí, 2005. s. 96 ISBN 80-7044-609-9.

¹⁷ <http://cs.wikipedia.org/wiki/Nezaměstnanost>

disponibilní pracovní sílu, která dle definice ČSÚ je pojata jako součet zaměstnaných a nezaměstnaných osob. Průzkum však nezahrnuje cizince a mezi nezaměstnané se počítají osoby na rodičovské dovolené. Pro potřeby šetření se počítá přibližně 25 000 domácností, respektive bytů, které se během pěti čtvrtletí obměňují. MPSV pomocí výběrového šetření pracovních sil získává pravidelně informace týkající se vývoje pracovního trhu. Dále toto šetření poskytuje relevantní údaje o realizaci aktivní politiky zaměstnanosti a pomáhá také konstruovat ukazatele podle mezinárodních definic ILO.¹⁸

Registrovaná míra nezaměstnanosti

Tento ukazatel je v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí. Je vypočítáván na základě údajů úřadů práce. Registrovaná míra nezaměstnanosti je metodika používaná Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. Tato míra se počítá na příslušných úřadech práce, kde se nezaměstnaní přihlašují. V České republice se do konce druhého čtvrtletí roku 2004 používala stará metodika, která do čitatele zahrnovala celkový počet registrovaných uchazečů o zaměstnání. To se změnilo od třetího čtvrtletí roku 2004, kdy se začal ve vzorci na místě čitatele uvádět pouze počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání, tzn. těch uchazečů, kteří mohou do zaměstnání nastoupit ihned. Tato změna výpočtu měla za následek velký pokles nezaměstnanosti o více než jedno procento. Jmenovatel ve vzorci výpočtu představují všichni zaměstnaní, dosažitelní uchazeči

o práci a cizinci, kteří pracují na českém území. Tato metodika je v souladu s metodikou používanou Evropským statistickým úřadem.

Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti je taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou trhy práce v rovnováze a tlaky na hladiny cen a mezd jsou vyrovnané. Přirozená míra nezaměstnanosti je v čase neměnná a rovněž není žádnou optimální mírou. Nelze ji vypočítat ex ante jako normativní ukazatel, ale pouze ex post určit z historických empirických dat.¹⁹

¹⁸ KRAFT, J., RITSCHELOVÁ, I. *Ekonomie pro environmentální management*. 2. vyd. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, Fakulta životního prostředí, 2005. s. 96 ISBN 80-7044-609-9.

¹⁹ KRAFT, J., RITSCHELOVÁ I. *Ekonomie pro environmentální management*. 2. vyd. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, Fakulta životního prostředí, 2005. s. 97 ISBN 80-7044-609-9.

Z definice vyplývá, že neexistuje žádná obecně platná výše přirozené míry nezaměstnanosti. To je však závislé na podmínkách ekonomiky každé země. Dá se ale říci, že nominální výši přirozené míry nezaměstnanosti zvyšuje štedrý sociální systém, minimální mzda, vysoké daňové zatížení atd. V posledních letech mezi hlavní důvody růstu nominální výše přirozené míry nezaměstnanosti jsou demografické změny, vládní politika a strukturální změny. Přirozenou míru nezaměstnanosti tvoří frikční a strukturální nezaměstnanost. Na přirozenou míru nezaměstnanosti má značný vliv také dobrovolná nezaměstnanost, která je způsobená dobrovolným ukončením jednoho zaměstnání a prodlevou nástupu do jiného. Lidé tohoto typu nezaměstnanosti tržní cenu práce, která se jim nabízí, neakceptují, a proto preferují raději volný čas, ve kterém se snaží najít adekvátní pracovní příležitost.

U přirozené míry nezaměstnanosti platí, že nezaměstnanost je nižší, čím vyšší je informovanost obyvatelstva o trhu práce a současně je tím vyšší, čím vyšší a delší je poskytována podpora v nezaměstnanosti.²⁰

2.3. Příčiny nezaměstnanosti

Nezaměstnanost můžeme definovat jako zátěžovou, krizovou životní situaci, se kterou se každý člověk vyrovnává na základě svého vnitřního rozpoložení či možností. Problematika nezaměstnanosti je v současné době velice aktuální. Mezi faktory, které v širším pojetí ovlivňují dopady nezaměstnanosti, patří aktuální finanční situace jednotlivce, stav fyzického a psychického zdraví a zaměstnatelnost jedince daná jeho úrovní vzdělání. V užším pojetí to jsou faktory jako věk postiženého nezaměstnaností, pohlaví, schopnost odolávání psychické a fyzické zátěži, flexibilita a subjektivní postoj k práci.

Ohrožený lidé nezaměstnaností jsou zejména absolventi středních či vysokých škol, který nemají žádnou praxi, ženy po mateřské dovolené, lidé s trestnou minulostí, lidé starší 50 ti let, lidé romského etnika a osoby se zdravotním omezením či postižením.

Autorka této bakalářské práce se domnívá, že příčin nezaměstnanosti je hned několik. Hlavně je to zákon o minimální mzdě, protože pro lidi je výhodný systém sociálních dávek, což je nemotivující, aby si našli zaměstnání.

²⁰ HOLMAN, R. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2004. s. 162 ISBN 80-7179-764-2..

Zákon o minimální mzdě, který byl zaveden na přelomu 19. a 20. století, měl sloužit ke zlepšení postavení dělníků, zvláště v odvětví, kde byly velice nízké mzdy. Od doby vzniku tohoto zákona se vedou v odborné, ale i v laické veřejnosti neustálé spory o tom, zda je tento zákon prospěšný či nikoliv. Lidem s nízkým nebo vůbec žádným vzděláním, kteří zpravidla minimální mzdu pobírají, tento zákon podle nich zaručuje určitou životní úroveň. Otázkou však zůstává, zda by lidé chtěli za mzdu, která by jim byla nabídnuta pracovat a ne zvolili by si raději variantu být nezaměstnaní a pobírat podporu v nezaměstnanosti a státní sociální dávky. V současné době se lidem nevyplácí pracovat za minimální mzdu, jelikož výše dávek státní sociální podpory je vyšší než minimální mzda, tím pádem lidi pracovat nebudou a následně čím dál víc poroste nezaměstnanost. Avšak, na trhu existuje pracovník ochotný poskytnout svou práci za úplatu nižší, než zákonné minimum a zároveň existuje zaměstnavatel ochotný za danou práci úplatu poskytnout. Dohoda o zaměstnání se ovšem na legálním trhu práce neuskuteční, protože mzda nedosahuje zákonem stanovené výše. Vzniká nám tedy převys nabídky práce nad její poptávkou a v důsledku toho nezaměstnanost. Smluvní dohoda, která by bez této bariéry normálně proběhla, je tak odsouzena k zániku a potenciální smluvní subjekty se pravděpodobně přesunou do "šedé" ekonomiky. Při práci "načerno" tak zaměstnanec neodvede ani korunu na daních a ještě není pod žádnou ochranou zákoníku práce. Bývá tak velmi často porušována například bezpečnost práce. V druhém případě, kdy zaměstnavatel akceptuje vyšší mzdu, než je ta tržní, musí hledat úspory v jiné oblasti a propouští jinde

V **další** řadě jsou **příčinou** nezaměstnanosti **vysoké daně**, kdy je člověku strhnuto z výplaty pár tisíc na daních. Dost často se stává i to, že po odečtení daní nemá člověk ani minimální mzdu, na kterou má ze zákona nárok.

Dalším důvodem může být **nízké vzdělání lidí**. Řada lidí má pouze základní vzdělání a tím pádem mají na trhu práce velké problémy, jelikož v dnešní době zaměstnavatelé dost koukají na vzdělání potenciálního zaměstnance. Je dost lidí co mají vysokou školu, mají různé tituly a ani ti třeba nemohou najít zaměstnání. Což potom lidé se základním vzděláním.²¹

²¹ <http://www.reformy.cz/zpravy/skutečne-priciny-nezamestnanosti/>

Nezaměstnanost působí i na psychiku člověka a proto je nutné se psychologickými dopady zabývat. Psychologické důsledky nezaměstnanosti rozlišujeme podle tří úhlů pohledu. Z prvního hlediska se má za to, že všichni postižení nezaměstnaností jsou si rovni, neboť všichni sdílí stejný problém – jsou bez práce. Druhé hledisko už rozděluje nezaměstnané na dvě skupiny. První skupinu tvoří lidé, kteří sice přijdou o zaměstnání, nicméně velice brzy se začleňují opět do pracovního procesu. Tuto skupinu psychologické důsledky nepostihují. Druhá skupina je na tom zcela jinak, odlišuje se od první tím, že její nezaměstnanost trvá podstatně déle a psychologické důsledky se zde projevují v „celé své kráse“. Nejvýznamnější z nich je narušení mentální rovnováhy a lze konstatovat, že čím déle nezaměstnanost trvá, tím se přímo úměrně snižuje schopnost vrácení do pracovního procesu. Třetí úhel pohledu považuje každého nezaměstnaného za jedinečného, a tudíž nelze s jistotou tvrdit, jak se člověk s nezaměstnaností vypořádá. V současné době vlivem ekonomické krize je pracovní trh nejen u nás, ale i ve světě velice omezený, proto se s těmito důsledky můžeme setkávat stále častěji.²²

²² BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2002. s. 59 ISBN 80-247-9006-8.

3. Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

Aktivní politiku zaměstnanosti upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je jednou ze dvou součástí státní politiky zaměstnanosti, druhou část tvoří pasivní politika zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti řeší pouze důsledky nezaměstnanosti. Patří sem např. vyplácení podpor v nezaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Zabezpečuje ji Ministerstvo práce a sociálních věcí spolu s úřadem práce. Podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. Je zaměřena na prevenci nezaměstnanosti těch osob, které se nacházejí v rizikových skupinách.

Rizikovou skupinu tvoří

- osoby do 20 let,
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- osoby pečující o dítě do 15 let,
- osoby starší než 50 let,
- nezaměstnaní déle než 5 měsíců,
- osoby, které potřebují zvláštní pomoc,
- osoby se zdravotním postižením.

Mezinárodní organizace práce (ILO) definuje aktivní politiku zaměstnanosti jako účelné vládní zásahy s cílem přímo či nepřímo ovlivňovat výši zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin na trhu práce.

Prostřednictvím APZ mohou úřady práce pomoci uchazečům o zaměstnání při hledání nové práce. Dále prostřednictvím APZ stát také podporuje firmy, které zaměstnávají uchazeče o zaměstnání z problematických skupin, absolventy, nebo vytvářejí pracovní místa v regionech s nejvyšší nezaměstnaností.

Kromě sociálně-psychologických efektů má aktivní politika zaměstnanosti také kladné ekonomické dopady na státní rozpočet. Výdaje vynaložené na APZ snižují výdaje na pasivní politiku a na sociální dávky. V momentě, kdy uchazeč o zaměstnání nastoupí do nové práce, vrací se část prostředků vynaložených na APZ zpět do státního rozpočtu formou odvedených daní z mezd umístěných uchazečů o zaměstnání.

Zaměstnaný uchazeč také přináší úspory výdajů státu na zdravotním pojištění a není nadále závislý na státních sociálních dávkách.

Dle §105 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jsou součástí opatření také

- a) *„poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,*
- b) *podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,*
- c) *sdílené zprostředkování zaměstnání (§ 119a)*
- d) *cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 120)“²³*

„Aktivní politika zaměstnanosti financována z prostředků státního rozpočtu. Z těchto prostředků lze přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.“²⁴

3.1. Nástroje APZ

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti se měnily a přizpůsobovaly požadavkům trhu práce. Na konci 90. let byly hlavním nástrojem rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, absolventská a praktikantská místa, chráněné dílny pro občany se změněnou pracovní schopností a investiční pobídky. Od roku 2004, kdy vstoupil v platnost nový Zákon o zaměstnanosti, mohou uchazeči o zaměstnání i zaměstnavatelé využívat také příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Absolventská a praktikantská místa byla zrušena. Absolventi nyní nově spadají do skupiny znevýhodněných osob na trhu práce, to však jen do věku 20 let (§ 33 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Mezi nástroje APZ, které jsou poměrně specifické a jejich účinky nejsou přímo měřitelné, patří poradenství, které nabízejí úřady práce. Toto poradenství je poskytováno absolventům škol při volbě povolání, osobám zdravotně postiženým či uchazečům o zaměstnání a to především ve

²³ §105 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

²⁴ § 107 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

formě informací o volných pracovních místech a jejich zprostředkování. Druhým specifickým nástrojem jsou cílené programy, které řeší problémy dle lokálních potřeb trhu. Celostátní cílené programy musí být schváleny vládou ČR, lokální programy podléhají rozhodnutí MPSV²⁵.

Nástroje APZ jsou:

- 1) rekvalifikace,
- 2) investiční pobídky,
- 3) veřejně prospěšné práce,
- 4) společensky účelná pracovní místa,
- 5) překlenovací příspěvek,
- 6) příspěvek na zapracování,
- 7) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

3.1.1. Rekvalifikace

Dle § 108 zákona č. 435/2004 Sb., 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, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“*²⁶

Rekvalifikaci může provádět pouze

- „a) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem dle tohoto zákona,*
b) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu,
c) škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu, nebo

²⁵ <http://irenamauranovotna.blog.idnes.cz/c/233417/Zamestnanost-Politika-zamestnanosti-vyvoj-a-jak-nyni.html>

²⁶ Zákon č. 434/2005 Sb., o zaměstnanosti

d) zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu“.²⁷

Rekvalifikační zařízení, která jsou uvedena výše, mají oprávnění vydávat osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností.

Rekvalifikačnímu zařízení, které na základě dohody s Úřadem práce provádí rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání, může Úřad práce hradit náklady spojené s touto rekvalifikací.

Dohoda mezi Úřadem práce a rekvalifikačním zařízením musí být uzavřena písemně a musí obsahovat tyto náležitosti:

- a) „identifikační údaje účastníků dohody,*
- b) pracovní činnost, na kterou budou uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání rekvalifikováni,*
- c) základní kvalifikační předpoklady potřebné pro zařazení do rekvalifikace,*
- d) rozsah teoretické a praktické přípravy,*
- e) místo a způsob provedení rekvalifikace,*
- f) doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností,*
- g) náklady rekvalifikace, doba a způsob jejich úhrady,*
- h) závazek rekvalifikačního zařízení uzavřít pojištění pro případ své odpovědnosti za škodu na zdraví způsobenou při rekvalifikaci,*
- i) závazek akreditovaného zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,*
- j) ujednání o vypovězení dohody.“²⁸*

Akreditovaným vzdělávacím programem se rozumí program, kterému byla na základě potřeb trhu práce rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy udělena akreditace. Akreditace se uděluje na základě písemné žádosti, jejíž součástí je vymezení obsahu a rozsahu vzdělávání, forem a metod výuky a způsobů ověřování výsledků vzdělávání v rekvalifikaci.

²⁷zákon č. 435/2004/Sb., o zaměstnanosti

²⁸§ 108 zákona č. 435/2004/Sb., o zaměstnanosti

Akreditace se uděluje na dobu 3 let, ode dne právní moci rozhodnutí o jejím udělení.

O udělení akreditace je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy povinno rozhodnout nejpozději do 90 dnů ode dne doručení žádosti o akreditaci. K posouzení žádosti o akreditaci si Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy může zřídit akreditační komisi jako svůj poradní orgán a může si vyžádat stanovisko ministerstva k situaci na trhu práce.²⁹

3.1.2. Veřejně prospěšné práce

„Dle § 112 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se veřejně prospěšnými pracemi rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.“³⁰

„Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdu nebo plat zaměstnance, který je umístěný na tuto práci. Do příspěvku se počítá i pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu, za tohoto zaměstnance.“³¹

3.1.3. Investiční pobídky

Dle § 111 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jsou investiční pobídky nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí, o příslibu investiční pobídky hmotně podporuje

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

„Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je

²⁹ § 108 zákona č. 435/2004/Sb., o zaměstnanosti

³⁰ § 112 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

³¹ § 112 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

*průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice. Do celkového počtu nově vytvořených míst se zahrnují místa vytvářená ode dne předložení záměru získat investiční pobídky.*³²

„Dohoda o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst obsahovat tyto náležitosti:

- a) identifikační údaje účastníků dohody,*
- b) počet a profesní strukturu pracovních míst, která budou vytvořena,*
- c) datum, do kterého budou místa obsazena dohodnutým počtem zaměstnanců,*
- d) druhy nákladů, na jejichž úhradu lze hmotnou podporu použít,*
- e) výši a termín poskytnutí hmotné podpory,*
- f) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,*
- g) způsob a termín zúčtování hmotné podpory,*
- h) závazek zaměstnavatele vrátit hmotnou podporu nebo její poměrnou část, pokud hmotnou podporu nevyčerpá v dohodnutém termínu, nebo pokud mu byla jeho zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela, a lhůtu a podmínky vrácení hmotné podpory,*
- i) závazek zaměstnavatele neprodleně vrátit hmotnou podporu v případě, že mu byla poskytnuta v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce a podmínky vrácení hmotné podpory,*
- j) ujednání o vypovězení dohody.*³³

Hmotnou podpora na vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců poskytuje Úřad práce. Úřad práce může poskytnout finanční pomoc zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců skutečně vynaloženy.

*„Zaměstnavateli, kterému byla poskytnuta hmotná podpora, nelze po dobu účinnosti dohod sjednaných s ministerstvem nebo s Úřadem práce poskytnout další příspěvek z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti na stejný účel, na jaký byla poskytnuta hmotná podpora.*³⁴

³² § 111 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

³³ § 111 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

³⁴ § 111 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

3.1.4. Společensky účelná pracovní místa

Dle § 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jsou společensky účelná pracovní místa taková pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.

Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek.

Pokud se zřizuje více než 5 pracovních míst, je Úřad práce povinen vyžádat si vypracování odborného posudku.

Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.

„Dle § 113, odstavce 3 může výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa činit maximálně šestinásobek této průměrné mzdy.“³⁵

„Dle § 113, odstavce 4 může výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, činit maximálně šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa činit maximálně osminásobek této průměrné mzdy.“³⁶

„Dle § 113, odstavce 6, nelze požadovat vrácení příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti, pokud osoba samostatně výdělečně činná přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.“³⁷

3.1.5. Překlenovací příspěvek

Dle § 114 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti může Úřad práce poskytnout překlenovací příspěvek na základě uzavřené dohody, osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání, na základě uzavřené dohody.

³⁵ § 113, odstavce 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

³⁶ § 113, odstavce 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

³⁷ § 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

V žádosti o překlenovací příspěvek se uvádí období, na které má být příspěvek poskytnutý. Dále se musí uvést období odkdy a počet měsíců v rozmezí 1 - 5, jelikož se poskytuje maximálně po dobu 5 měsíců. K žádosti se přikládá rozbor předpokládaných provozních nákladů s uvedením druhů provozních nákladů, období poskytnutí příspěvku a předpokládané provozní náklady v období v Kč.

„Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů. Za provozní náklady, na které lze osobě samostatně výdělečně činné poskytnout překlenovací příspěvek, se považují:

- a) nájemné a služby s ním spojené, s výjimkou nájemného za bytovou jednotku a služeb s ním spojených,*
- b) náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků,*
- c) náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována samostatná výdělečná činnost, pokud je tento objekt ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné a náklady souvisí s provozováním samostatné výdělečné činnosti.*

Poskytuje nejdéle na dobu 5 měsíců. Měsíční výše příspěvku činí nejvýše 0,25 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství. O příspěvek lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody s Úřadem práce.“³⁸

Je-li součástí výše uvedených nákladů daň z přidané hodnoty a osoba samostatně výdělečně činná není plátcem této daně, považuje se daň z přidané hodnoty za provozní náklad.³⁹

3.1.6. Příspěvek na zapracování

Dle § 116 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, může příspěvek na zapracování poskytnout Úřad práce zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči.

Poskytuje se maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy.⁴⁰

³⁸ § 114 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

³⁹ <http://www.mpsv.cz/cs/10414>

⁴⁰ § 116 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

3.1.7. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Dle § 117 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, může Úřad práce poskytnout příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program zaměstnavateli, na základě uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů a to **maximálně po dobu 6 měsíců**. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.⁴¹

3.2. Cíl politiky zaměstnanosti

Národní plán zaměstnanosti bezprostředně upřednostňuje tvorbu nových pracovních příležitostí, podporu zaměstnatelnosti, adaptability, flexibility pracovní síly před spoléháním na sociální záchrannou síť. Je nutné zaměřit pozornost a transfer finančních prostředků na zařazování nezaměstnaných do různých proaktivních opatření, která zvýší jejich schopnost přijmout zaměstnání.

Nová politika zaměstnanosti musí překročit stávající kompetenční i psychologické vymezení odpovědnosti za oblast nezaměstnanosti a zaměstnanosti pouze na služby zaměstnanosti (tj. na úřady práce a MPSV), musí se stát záležitostí všech resortů, vlády i sociálních partnerů. Předpokladem řešení je programové pojetí politiky zaměstnanosti, provázané s celkovou ekonomickou, sociální, regionální a vzdělávací politikou vlády.

Politika zaměstnanosti vlády by se měla zaměřit na naplnění těchto základních cílů:

- zavést nová opatření hospodářské politiky zaměřená na podporu vzniku nové zaměstnanosti a na restrukturalizaci stávající zaměstnanosti,
- zvýšit motivaci pracovní síly ke vstupu (nebo návratu) do zaměstnanosti zřetelným zvýhodněním pracovních příjmů před příjmy sociálními,
- sladit přípravu pracovní síly s požadavky trhu práce,
- sladit rozsah a strukturu zaměstnávání zahraniční pracovní síly se situací na trhu práce,

⁴¹ § 117 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- zvýšit rozsah a účinnost opatření aktivní politiky zaměstnanosti,
- zabezpečit potřebné organizační, personální i finanční předpoklady fungování služeb zaměstnanosti v souladu s očekávanou úrovní nezaměstnanosti.

Se vstupem do EU je ČR nucena akceptovat principy jednotlivých politik, zakotvených ve Smlouvě o Evropském společenství a dalších předpisech EU. **Principy politiky zaměstnanosti Evropské unie kladou důraz na nasměrování sociálních transferů ve prospěch opatření vedoucích ke zvýšení zaměstnanosti.** Tato opatření jsou zaměřena na omezení stávající demotivace nezaměstnaných, k jejich motivování k přijetí zaměstnání či k přípravě na jeho přijetí. Cílem těchto opatření je zabránit vylučování ohrožených skupin ze společnosti. Zásady v oblasti zaměstnanosti, se opírají o následující priority, které jsou promítnuty i v cílech opatření:

- podporu zaměstnatelnosti lidí,
- rozvoj malého a středního podnikání,
- podporu schopnosti podniků a jejich zaměstnanců přizpůsobit se změnám,
- podporu rovných příležitostí všech osob.⁴²

⁴² http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest

4. Zájemce a uchazeč o zaměstnání

Proto, aby se osoba mohla stát zájemcem nebo uchazečem o zaměstnání, musí se nejprve zaevidovat na příslušném Úřadu práce České Republiky.

Úřad práce ČR je správním úřadem s celostátní působností a je účetní jednotkou. Řídí ho Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je jeho nadřízeným správním úřadem. Organizačně je členěn na generální ředitelství a krajské pobočky. Obvody působení krajských poboček jsou shodné s územím krajů podle ústavního zákona č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. O zařazení do evidence lze požádat kterýkoliv úřad práce na území celé České republiky

Úřad práce je přístupovým místem pro zajištění elektronické komunikace v oblasti sociálního zabezpečení a zaměstnanosti mezi členskými státy Evropské unie.

Úřad práce plní úkoly v těchto oblastech:

- a) zaměstnanosti,
- b) ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- c) státní sociální podpory,
- d) dávek pro osoby se zdravotním postižením,
- e) příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb,
- f) pomoci v hmotné nouzi a
- g) dávek pěstounské péče.

Zájemcem o zaměstnání se může stát fyzická osoba, která

- má zájem o zprostředkování zaměstnání a
- za tímto účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání.

Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání

- a) výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo
- b) výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

Uchazečem o zaměstnání se může stát fyzická osoba, která:

- osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a
- splňuje zákonem stanovené podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.⁴³

Uchazečem o zaměstnání se nemůže stát fyzická osoba v době, kdy:

- 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 invalidní ve třetím stupni, s výjimkou fyzické osoby, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek.

Pokud fyzická osoba splní podmínky, které jsou uvedeny výše, stává zájemcem či uchazečem o zaměstnání.

⁴³ Portál MPSV - http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch

5. Rekvalifikace

Trh práce je velice dynamický. Některé profese zanikají, jiné vznikají, poptávka po některých profesích se snižuje, u jiných profesí se poptávka naopak zvyšuje. Každý člověk se proto v průběhu produktivního věku může dostat do situace, kdy se v oboru své profese již nemůže na trhu práce uplatnit. Musí svou profesi změnit nebo si kvalifikaci zvýšit. V tomto případě může pomoci rekvalifikace.

Rekvalifikace je nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který slouží k získání nové kvalifikace nebo ke zvýšení, rozšíření či prohloubení již dosažené kvalifikace. Pomocí rekvalifikace je možné si také kvalifikaci udržovat nebo obnovovat. Pomocí rekvalifikace může získat kvalifikaci i fyzická osoba, která žádnou kvalifikaci nezískala.

Rekvalifikace jsou realizovány na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění a nenahrazuje vzdělání a kvalifikaci, kterou lze získat studiem na středních nebo vysokých školách.

Rekvalifikace jsou v současné době propojeny s Národní soustavou kvalifikací. To umožňuje uchazečům nebo zájemcům o zaměstnání získat v rámci rekvalifikace tzv. profesní kvalifikaci a následně i úplnou profesní kvalifikaci

Předpokladem rekvalifikace je, že po úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu, najde lépe uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání nové pracovní uplatnění na vhodném a dostupném pracovním místě. Díky vhodně zvolené rekvalifikaci pro uchazeče či zájemce o zaměstnání je možné dodat na trh pracovní sílu s poptávanými kvalifikacemi. Rekvalifikace, jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti státu, je jedním z řešení strukturální nerovnováhy na trhu práce mezi nabídkou a poptávkou pracovní síly. Má-li rekvalifikační kurz skutečně splnit svůj účel, je třeba, aby byl tzv. ušit na míru konkrétnímu uchazeči.⁴⁴

Úřad práce zabezpečuje rekvalifikaci na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání. Za účastníka rekvalifikace hradí Úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nákladů spojených s rekvalifikací.

⁴⁴ <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/rekvalifikace>

5.1. Podmínky pro zařazení uchazeče o zaměstnání do rekvalifikačního kurzu

- *„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 (např. příslušný stupeň vzdělání, některé znalosti a dovednosti – záleží na typu rekvalifikace)*
- *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.“⁴⁵*

Základní informace o možnostech rekvalifikace získá uchazeč o zaměstnání u svého poradce pro zprostředkování zaměstnání. Možnost absolvování rekvalifikace také může navrhnout poradce pro zprostředkování zaměstnání uchazeči o zaměstnání.

Vždy platí, že rekvalifikace musí být potřebná, tzn. dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získat vhodné pracovní místo a rekvalifikace musí být účelná, tzn. po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se u konkrétního klienta vychází z dosažené kvalifikace, jeho zdravotního stavu, schopností a zkušeností.

5.2. Úhrada nákladů rekvalifikace

Úřad práce hradí náklady rekvalifikace za uchazeče nebo zájemce o zaměstnání pokud je na rekvalifikaci doporučí a uzavře s nimi, ještě před zahájením rekvalifikačního kurzu, písemnou dohodu o rekvalifikaci. *„Uchazeči o zaměstnání může dále poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (např. jízdní výdaje na cestu hromadnými dopravními prostředky, pojištění pro případ škody způsobené uchazečem o zaměstnání rekvalifikačnímu zařízení).*

V dohodě o rekvalifikaci je stanovena povinnost, uhradit plně náklady rekvalifikace,

⁴⁵ <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

*pokud uchazeč nebo zájemce o rekvalifikaci bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci Na úhradu nákladů rekvalifikace a nákladů spojených s rekvalifikací není právní nárok.*⁴⁶

Před nástupem na rekvalifikaci nebo i v jejím průběhu mohou nastat vážné důvody, které účastníkovi neumožní na rekvalifikaci nastoupit nebo ji dokončit.

Vážné důvody pro nenastoupení nebo neabsolvování rekvalifikace jsou:

- *„nezbytná osobní péče o dítě ve věku do 4 let,*
- *nezbytná osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby,*
- *docházka dítěte do předškolního zařízení a povinná školní docházka dítěte,*
- *místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,*
- *okamžitým zrušení pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 zákoníku práce,*
- *zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s Úřadem práce.*⁴⁷

Platí, že vážné důvody musí být prokazatelně Úřadu práce doloženy.

Pokud účastník rekvalifikace bez vážných důvodů nenastoupí na dohodnutou rekvalifikaci, neúčastní se rekvalifikace ve stanoveném rozsahu teoretické a praktické přípravy, neplní studijní ani výcvikové povinnosti stanovené vzdělávacím zařízením, které rekvalifikaci provádí, nepodrobí se závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností nebo odmítne nastoupit po rekvalifikaci do vhodného zaměstnání, které odpovídá nově získané kvalifikaci, je povinen uhradit Úřadu práce náklady rekvalifikace. Toto jednání účastníka rekvalifikace je důvodem k jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.⁴⁸

5.3. Realizace rekvalifikace

Krajské pobočky Úřadu práce zabezpečují rekvalifikaci na základě písemně uzavřené dohody o provedení rekvalifikace s rekvalifikačním zařízením (soukromé vzdělávací zařízení, podnikové zařízení, školy s akreditovaným vzdělávacím programem apod.).

⁴⁶ <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

⁴⁷ § 5 písmeno c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁴⁸ § 30 odstavec 2 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Rekvalifikace se provádí v rámci dalšího profesního vzdělávání, tj. mimo počáteční vzdělávání.

Propojení rekvalifikací s Národní soustavou kvalifikací (zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání) umožňuje účastníkům rekvalifikačních kurzů získat nejen profesní kvalifikaci, ale i úplnou profesní kvalifikaci. Některé úplné profesní kvalifikace se skládají z několika profesních kvalifikací. Získá-li účastník rekvalifikace osvědčení o všech požadovaných profesních kvalifikacích, bude moci na příslušné škole nebo učilišti složit zkoušku předepsanou pro příslušný obor vzdělání (tzn. závěrečnou „učňovskou“ nebo maturitní zkoušku) a získat certifikát o dosažení odpovídajícího stupně vzdělání.⁴⁹

5.4. Průběh zvolené rekvalifikace

Pokud má uchazeč o zaměstnání zájem o zvolenou rekvalifikaci, která se uskutečňuje na základě příslibu zaměstnání, požádá uchazeč svoji zprostředkovatelku či zprostředkovatele o **formuláře na zvolenou rekvalifikaci**. Uchazeč dá žádost (**viz. příloha č. 1**) potenciálnímu, budoucímu zaměstnavateli, který jí vyplní. Dále si uchazeč o zaměstnání musí zařídit středisko, které mu rekvalifikaci zprostředkuje. Ve formuláři musí být uvedena cena zvolené rekvalifikace, s uvedením:

- názvu rekvalifikačního kurzu (název pracovní činnosti),
- rekvalifikačního zařízení, které bude rekvalifikaci provádět (název, sídlo, IČ),
- zda je před vstupem do kurzu požadována lékařská prohlídka (zdravotní předpoklady),
- termínu rekvalifikace (včetně závěrečné zkoušky).

Po veškerém vyplnění uchazeč donese žádost zpět na Úřad práce své zprostředkovatelce a dále je rozhodnutí na Úřadu práce, zda zvolenou rekvalifikaci zprostředkuje nebo nikoliv.

Úřad práce:

- sleduje náklady na zvolenou rekvalifikaci v období tří po sobě následujících kalendářních let, jelikož v tomto období nesmí částka poskytnutá Úřadem práce přesáhnout částku 50 000 Kč,

⁴⁹ <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

- posuzuje žádost zájemce o zvolenou rekvalifikaci odbornou komisí, zda zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění zájemce na trhu práce a zda je pro něj vhodná vzhledem k zdravotnímu stavu; o stanovisku odborné komise informuje zájemce před zahájením rekvalifikace,
- s ohledem na časovou náročnost posouzení a zpracování žádostí přijímá žádosti o zvolenou rekvalifikaci s časovým předstihem, alespoň 14 dnů před termínem zahájení kurzu,
- v případě, že uchazeč nedokončí rekvalifikaci bez vážných důvodů, cenu rekvalifikace úřad práce neuhradí,
- hradí cenu rekvalifikace pouze po dobu, po kterou je zájemce veden v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- jiné náklady nehradí.⁵⁰

⁵⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

6. Rekvalifikace přes Úřad práce

Rekvalifikace přes úřady práce byly dříve velmi časté. Dá se říci, že téměř jediné. Dříve nebyly různé projekty, které by zprostředkovávaly rekvalifikace. Kdo měl o jakoukoliv rekvalifikaci zájem, měl jí zprostředkovanou úřadem práce. Byly to rekvalifikace všeho druhu, od řemeslnických profesí, řidičské průkazy, svářečské průkazy až třeba po obsluhu osobního počítače či administrativního pracovníka. Dnes je to už ale vše úplně jiné. V současné době nejsou rekvalifikace téměř žádné, přes Úřad práce. Je to hlavně z důvodu toho, že Úřad práce nabízel rekvalifikace, o které neměli uchazeči o zaměstnání zájem. Tito lidé se pak do rekvalifikací nutili, jelikož kurz musel být naplněný. Někteří uchazeči o zaměstnání kurz ukončili úspěšně a získali certifikát o úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu. Řada z nich byla ale bohužel neúspěšná. Lidé tam chodili, protože museli a ne proto, že by chtěli. Z tohoto důvodu to bylo i neekonomické. Od rekvalifikací přes Úřad práce se upouští i proto, že se lidé na trhu práce neuplatnili a stále zůstávaly v evidenci. Právě z tohoto důvodu se začaly rekvalifikace zprostředkovávat plošně přes různé projekty evropských sociálních fondů. Jediná rekvalifikace, která přes Úřad práce zůstala, tak je rekvalifikace, která se označuje pod zkratkou **ECDL (viz. příloha č. 2)** a znamená to, **obsluha osobního počítače**. Při úspěšném absolvování dostane uchazeč certifikát, který se označuje jako řidičský průkaz na počítač. V loňském roce, tedy v roce 2013, byl tento kurz otevřený pouze jedenkrát. Na tento rekvalifikační kurz bylo zařazeno na Úřadu práce v Litvínově celkem 5 uchazečů o zaměstnání. Pouze 1 uchazeč o zaměstnání byl úspěšný a dostal certifikát. Jedná se o rekvalifikaci, která je značně finančně nákladná. V letošním roce, tedy v roce 2014 bude tento rekvalifikační kurz také pouze jedenkrát a to v dubnu a tentokrát pro 10 uchazečů o zaměstnání. Tato rekvalifikace je tedy jediná, která je zprostředkovaná Úřadem práce.

7. Rekvalifikace přes projekt ESF

Rekvalifikací přes projekty Evropských sociálních fondů je hned několik. Každý projekt má určitá kritéria, která musí uchazeč o zaměstnání splnit, aby mohl být do příslušného projektu zařazen. Pokud splní alespoň jedno kritérium, nic nebrání tomu, aby vstoupil do projektu a následně si udělal rekvalifikaci.

Kritéria jsou:

- evidence delší než 5 měsíce,
- osoba se zdravotním postižením,
- bydliště v sociálně vyloučené oblasti,
- osoba starší 50 let,
- absolvent střední školy nebo vysoké školy do 30 let bez praxe.

Na úřadu práce v Litvínově je projektů celkem 10, které autorka této bakalářské práce níže uvede. Napíše jejich cíle, pro koho je projekt určený a co projekt nabízí. Tyto projekty jsou nejen dobré v tom, že nabízí rekvalifikace a poradenství, ale nabízí i dotovaná pracovní místa.

1. Perspektiva pro mladé

Realizátor: Litvínovská vzdělávací společnost s.r.o.

Hlavní cíl projektu: cílem projektu je zvýšit zaměstnatelnost osob do 25 let bez vyššího vzdělání, kteří jsou sociálně vyloučení nebo jsou sociálním vyloučením ohroženi.

Pro koho je určený: projekt je určený pro 48 osob, které jsou bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace a mají chuť a snahu hledat si zaměstnání.

Co Vám projekt nabízí: a) poradenství (individuální a skupinové)

b) vzdělávání (rekvalifikační kurzy)

c) pomoc při hledání zaměstnání (dotovaná pracovní místa pro 25 osob)

d) doprovodná opatření (úhrada cestovného, stravného, zdravotních prohlídek a výpisů z rejstříku trestů)⁵¹

⁵¹ Informační leták Úřadu práce k projektu Perspektiva pro mladé

Tento projekt je určený pro mladé lidi, kteří souhlasí s rekvalifikací převážně jen proto, aby měli nárok na podporu při rekvalifikaci, jelikož málokdo z nich má nárok na podporu v nezaměstnanosti. Těmto mladým lidem vyhovuje být doma a nic nedělat. Tento projekt pro mladé, je jediný projekt, který má slabé výsledky.

2. Rozhled

Realizátor: Litvínovská vzdělávací společnost s.r.o.

Hlavní cíl projektu: cílem je podpora zaměstnanosti lidí žijících v horských oblastech

Pro koho je určený: pro lidi, kteří jsou v evidenci úřadu práce Litvínov a trvalé bydliště mají na Meziboří, Hoře Svaté Kateřiny, Brandově a Nové Vsi v Horách

Co Vám projekt nabízí: a) poradenství (individuální a skupinové)

b) vzdělávání (rekvalifikační kurzy – PC, svářeč, ŘP „B“, VZV a pracovník v sociálních službách)

c) pomoc při hledání práce v podobě dotovaných pracovních míst

d) doprovodná opatření (úhrada cestovního a stravného)⁵²

Tento projekt byl velice úspěšný a dokonce, Úřad práce Litvínov, dostal pochvalu od krajské pobočky v Ústí nad Labem za úspěšnost projektu. 15 uchazečů o zaměstnání si našlo ihned po získání kvalifikace zaměstnání a 30 uchazečů o zaměstnání bylo zařazeno na dotované pracovní místo v rámci projektu.

3. Práce je šance na návrat

Realizátor: Naděje – M, o.p.s.

Hlavní cíl projektu: cílem je podpořit pracovní integraci osob ohrožených sociálním vyloučením či sociálně vyloučených na trhu práce. Odstranit bariéry znesnadňující jejich rovnocenný vstup a udržení se na trhu práce prostřednictvím vybraných sociálních služeb.

Pro koho je určený: pro osoby pečující o osobu blízkou, etnické menšiny a osoby z jiného sociokulturního prostředí.

Co Vám projekt nabízí: komplexní soubor vzájemně provázaných aktivit, směřujících k aktivizaci, motivaci, poradenství a zvýšení uplatnění na trhu práce i ve společnosti.⁵³

⁵² Informační leták Úřadu práce k projektu Rozhled

⁵³ Informační leták Úřadu práce k projektu Práce je šance na návrat

Zájem o tento projekt byl hlavně z toho důvodu, protože jako jediný nabízel hlídání dětí. Proto byl nabídnutý zejména ženám, které jsou sami s dítětem.

4. Práce bez překážek

Realizátor: Republikové centrum vzdělávání s.r.o.

Hlavní cíl projektu: změna života osob, kterým se dlouhodobě nedaří nalézt práci a kteří žijí v obci s vysokou mírou nezaměstnanosti.

Pro koho je určený: pro uchazeče o zaměstnání z Ústeckého kraje, kteří jsou v evidenci úřadu práce nepřetržitě déle než 5 měsíců a bydlí v obci s mírou nezaměstnanosti nad 15%.

Co Vám projekt nabízí: a) pracovní a bilanční diagnostiku

b) motivace a pracovní asistence

c) kurzy finanční a funkční gramotnosti

d) rekvalifikace a praxe u zaměstnavatelů

e) dotace na nově vytvořená pracovní místa⁵⁴

V rámci tohoto projektu byli uchazeči zařazeni na dotovaná pracovní místa ještě před dokončením rekvalifikace. Tento projekt nabízel rekvalifikace typu projektový manažer, administrativní pracovník a podvojný účetnictví.

5. Cesta k zaměstnání

Realizátor: Naděje – M, o.p.s.

Hlavní cíl projektu: cílem je podpořit pracovní integraci osob ohrožených sociálním vyloučením a odstranění bariéry znesnadňující jejich rovnocenný vstup a udržení na trhu práce prostřednictvím vybraných sociálních služeb, s důrazem na skupiny osob, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.

Pro koho je určený: pro fyzické osoby starší 50 let, etnické menšiny a osoby z jiného sociokulturního prostředí.

Co Vám projekt nabízí: a) pracovní a bilanční diagnostiku

b) profesní vzdělávání

c) individuální poradenství

d) spolupráce se zaměstnavateli

⁵⁴ Informační leták Úřadu práce k projektu Práce bez překážek

e) zprostředkování zaměstnání a podpora uplatnění na trhu práce formou příspěvku na úhradu mzdových nákladů zaměstnavatelům⁵⁵

Informační schůzka k tomuto projektu byla pouze jednou, protože byl problém naplnit požadovaný počet osob. Důvodem je to, že tyto lidé starší 50 let už nechtějí do práce, protože zastávají názor, že pracovaly celý život, odváděly daně a teď je řada na státu, aby se o ně postaral. Jsou to lidé, kteří už jen čekají na věk, aby mohli jít do starobního důchodu.

6. SORK

Realizátor: Litvínovská vzdělávací společnost s.r.o.

Hlavní cíl projektu: integrace sociálně vyloučených skupin obyvatelstva obcí Krušných hor.

Pro koho je určený: pro osoby žijících v horských oblastech.

Co Vám projekt nabízí: pomoc při hledání zaměstnání (dotovaná pracovní místa pro 35 osob).⁵⁶

Tento projekt by měl větší úspěšnost, jelikož bylo dost pracovních nabídek na dotované pracovní místo. Někteří nabídku přijali, jelikož chtěli do práce. Několik z nich ale odmítlo z toho důvodu, že by se neměli jak dostávat do práce. Nevlastní řidičský průkaz, nebo pokud vlastní, tak nemají osobní automobil a bohužel, skutečnost je taková, že z vesnice jako např. Brandov nebo Hora Svaté Kateřiny, jede autobus třikrát za den.

7. Práce bez bariér

Realizátor: Naděje – M, o.p.s.

Hlavní cíl projektu: cílem je zvýšit zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání na trhu práce v Ústeckém kraji prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti s důrazem na skupiny osob, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.

Pro koho je určený: fyzické osoby starší 50 let, které jsou v evidenci déle než 5 měsíců.

⁵⁵ Informační leták Úřadu práce k projektu Cesta k zaměstnání

⁵⁶ Informační leták Úřadu práce k projektu SORK

Co Vám projekt nabízí: a) rekvalifikace přizpůsobené potřebám místního trhu práce
b) poradenské a vzdělávací služby
c) spolupráce se zaměstnavateli
d) zprostředkování zaměstnání a podpora na trhu práce formou příspěvku na úhradu mzdových nákladů zaměstnavatelům.⁵⁷

Tenhle projekt je jeden z mála nejúspěšnějších, jelikož lidé, kteří nastoupí v tomto projektu na rekvalifikaci, tak ji úspěšně dokončí a obdrží certifikát o absolvování příslušné rekvalifikace.

8. Práce nebolí aneb krok za krokem k úspěšnému zaměstnání

Realizátor: Litvínovská vzdělávací společnost s.r.o.

Hlavní cíl projektu: je zvýšit kompetence cílové skupiny, převážně mladých lidí s nízkou nebo žádnou pracovní zkušeností pro trh práce.

Pro koho je určený: pro uchazeče o zaměstnání, kteří v době vstupu do projektu nedovršili věku více než 25 let včetně.

Co Vám projekt nabízí: a) motivačně – aktivizační kurz
b) rekvalifikace
c) zprostředkování zaměstnání s dotací 13 400,- na osobu
d) doprovodná opatření (příspěvek na cestovné a stravné)⁵⁸

Informační schůzka k tomuto projektu byla celkem šestkrát z toho důvodu, jelikož je v evidenci Úřadu práce Litvínov velký počet osob, který mají pouze základní vzdělání, nebo jdou ze střední školy rovnou do evidence úřadu práce a práci nehledají. Je snaha jim pomoci, ale mladí lidé si situaci neuvědomují a vyhovuje jim být doma.

9. SUPPROT – Cesta k podnikání žen nad 50 let

Realizátor: Coménia Consult Most s.r.o.

Hlavní cíl projektu: přispět k rozvoji individuálního podnikání v okrese Most (s přesahem do celého Ústeckého kraje) a v rámci specifické cílové skupiny žen v předdůchodovém věku.

Pro koho je určený: pro ženy nad 50 let v předdůchodovém věku

⁵⁷ Informační leták Úřadu práce k projektu Práce bez bariér

⁵⁸ Informační leták Úřadu práce k projektu Práce nebolí aneb krok za krokem k úspěšnému zaměstnání

Co Vám projekt nabízí: a) zprostředkování zaměstnání

b) zajištění si zakázek

c) zahájení živnosti⁵⁹

Společnost COMÉLIA CONSULT MOST s.r.o. chtěla tímto projektem pomoci ženám v předdůchodovém věku začít podnikat. Bohužel, ženy odmítaly projekt argumentem, že se na to „na stará kolena“ necítí, a nebo, že pracovaly celý život a teď už chtějí jen odpočívat.

10. START

Realizátor: Litvínovská vzdělávací společnost s.r.o.

Hlavní cíl projektu: podpora osob ze sociálně vyloučené lokality Litvínov – Janov.

Pro koho je určený: pro uchazeče, které mají v době vstupu do projektu kontaktní adresu nebo adresu trvalého bydliště ve vyloučených lokalitách Janov, ubytovna Šumná, ubytovna Vodní a Bílý Sloup.

Co Vám projekt nabízí: a) individuální a skupinové poradenství

b) rekvalifikační kurzy

c) dotovaná pracovní místa s příspěvkem 13 400,- na osobu po dobu 6 měsíců

d) podpora při realizaci kroku vedoucích k zahájení samostatné výdělečné činnosti

e) doprovodná opatření (úhrada cestovního a stravného)⁶⁰

Litvínovská vzdělávací společnost s.r.o. zajišťuje tento projekt a realizuje v rámci něj rekvalifikace. Účast v tomto projektu trvá 1 rok a v současné době jsou uchazeči před koncem rekvalifikačního kurzu. Pouze 2 uchazeči o zaměstnání byli sankčně vyřazení z evidence Úřadu práce, jelikož si neplnily povinnosti, které mají. Výše uvedený projekt je hodnocený jako druhý nejlepší, jelikož uchazeči, kteří získají rekvalifikaci v tomto projektu, rychle najdou zaměstnání. Litvínovská vzdělávací společnost spolupracuje s lidmi i po ukončení účasti v projektu a nabízí jim dotovaná pracovní místa. Projekt START realizuje rekvalifikaci na základy a obsluhu osobního počítače a pracovníka v sociálních službách. O tento projekt je největší zájem.

⁵⁹ Informační leták Úřadu práce k projektu SUPPROT – Cesta k podnikání žen nad 50 let

⁶⁰ Informační leták Úřadu práce k projektu START

8. Zvolená rekvalifikace

Podle ustanovení §109 a zákona o zaměstnanosti č. 435/2004Sb., si může uchazeč nebo zájemce o zaměstnání zajistit rekvalifikaci sám.

Za tím účelem si volí:

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

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci musí předložit na referát zprostředkování zaměstnání, příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR svoji žádost na vyplněném formuláři „**Zájem o zvolenou rekvalifikaci**“ – část A (viz. příloha č. 3).

Žádost je nutno podat alespoň 14 dnů před termínem zahájení kurzu, aby bylo možné požadavek Úřadem práce posoudit a administrativně zpracovat.

Požadavek posuzuje odborná komise z hlediska, zda zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění zájemce o zvolenou rekvalifikaci na trhu práce a zda je pro něho vzhledem k jeho zdravotnímu stavu vhodná.

Cenu rekvalifikace doloží zájemce o zvolenou rekvalifikaci Úřadu práce „**Potvrzením rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu**“ – část C formuláře „**Zájem o zvolenou rekvalifikaci**“ (viz příloha č. 4). Cena rekvalifikace musí obsahovat i náklady za závěrečnou zkoušku. Vynaložená finanční částka na zvolenou rekvalifikaci nesmí v období 3 let přesáhnout celkovou částku 50 000 Kč. Formulář „Potvrzení o úhradě ceny rekvalifikačního kurzu po úspěšném absolvování rekvalifikace“ obdrží zájemce o zvolenou rekvalifikaci na Úřadu práce.

Hrazení zvolené rekvalifikace Úřadem práce není nárokové, je plně na zvážení Úřadu práce, zda rekvalifikaci uhradí nebo neuhradí. 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 zájemce o zvolenou rekvalifikaci veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání.

Jiné náklady než cenu zvolené rekvalifikace Úřad práce nehradí. Náklady na případné lékařské vyšetření v souvislosti se zvolenou rekvalifikací si hradí zájemce o zvolenou rekvalifikaci sám.

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.

Zájemce podepíše „**Poučení zájemce o zvolenou rekvalifikaci**“ – část **B** formuláře „**Zájem o zvolenou rekvalifikaci**“ (viz. příloha č. 5) a Úřad práce podepsaný formulář založí k jeho dokumentaci.

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

9. Rekvalifikace zaměstnanců

Rekvalifikace zaměstnanců je rekvalifikace, kterou provádí zaměstnavatel v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikací zaměstnanců lze zabránit případnému propuštění zaměstnanců pomocí rekvalifikace tím, že jim zabezpečí rozšíření nebo změnu kvalifikace a následně i zaměstnání v oboru rozšířené nebo změněné kvalifikace.

Pokud je rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody uzavřené s Úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, Úřadem práce hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců. V případě, že si rekvalifikaci zabezpečuje sám zaměstnavatel, uzavírá se dohoda mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce (tzv. dvojdohoda). Pokud rekvalifikaci zaměstnanců pro zaměstnavatele provádí rekvalifikačním zařízením, uzavírá se dohoda mezi Úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením (tzv. trojdohoda).

Úřad práce může uhradit pouze náklady na realizaci rekvalifikace (kurzovné). Není možné uhradit náhradu mzdy, která přísluší rekvalifikovanému zaměstnanci po dobu rekvalifikace realizované v pracovní době, ani např. cestovné nebo náklady na ochranné pracovní prostředky. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje, jen pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení.⁶¹

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 (kurzovné), nikoli náhradu mzdy, která přísluší rekvalifikovanému zaměstnanci po dobu rekvalifikace realizované v pracovní době, ani např. cestovné nebo náklady na ochranné pracovní prostředky.

Žádosti zaměstnavatelů o finanční příspěvek na rekvalifikaci zaměstnanců přijímá referát zprostředkování a poradenství Úřadu práce, na kterém je možno obdržet formulář žádosti.⁶²

⁶¹ <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

⁶² § 110 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

„Úřad práce může náklady rekvalifikace zaměstnanců uhradit plně nebo částečně. V případě, že se Úřad práce zaváže v Dohodě o rekvalifikaci zaměstnanců uhradit více než 50 % nákladů rekvalifikace, stává se zaměstnavatel veřejným zadavatelem (dle zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách) a s tím souvisí povinnost vyhlásit veřejnou zakázku na dodavatele služby (realizátora rekvalifikace). Typ veřejné zakázky se odvíjí od celkové ceny rekvalifikace.

Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit zaměstnancům podmínky k účasti na rekvalifikaci, uzavřít se všemi zaměstnanci zařazenými na rekvalifikaci písemné dohody o rekvalifikaci, získat jejich písemný souhlas se zpracováním osobních údajů úřadem práce a rekvalifikačním zařízením a předložit tyto dokumenty Úřadu práce. Zaměstnavatel se dále zavazuje zabezpečit účastníkům rekvalifikace ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje v případě, že to charakter rekvalifikace vyžaduje. Povinností zaměstnavatele je rovněž kontrola docházky účastníků na rekvalifikaci a kontrola dodržování obsahu a rozsahu rekvalifikace.⁶³

⁶³ <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/rekvalifikace>

10. Podpora při rekvalifikaci

Dle § 40 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., má nárok na podporu při rekvalifikaci uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečené krajskou pobočkou Úřadu práce. Výše uvedená podpora se vyplácí na základě rozhodnutí, které vydá úřad práce. **Výše podpory činí 60 % průměrného čistého měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu.** Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace. Ovšem, existuje i výjimka.

Na **podporu při rekvalifikaci nevzniká nárok** při:

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

Pokud uchazeč o zaměstnání nastoupí na tzv. zvolenou rekvalifikaci, tak v tomto případě nárok na podporu při rekvalifikaci nevzniká. Je to rekvalifikace na základě příslibu zaměstnání, tudíž po ukončení uchazeč nastupuje ihned do zaměstnání. V některých případech se stává, že zaměstnavatel dá pracovní smlouvu uchazeči o zaměstnání ještě před ukončením rekvalifikačního kurzu. Vždy ale záleží na domluvě zaměstnavatele s rekvalifikačním střediskem, který rekvalifikaci zprostředkovává.

Najdou se ale i lidé, kteří rekvalifikaci podstupují pouze z důvodu peněz, a nikoliv z důvodu zvýšení kvalifikace a lepšího uplatnění se na trhu práce. Proto se autorka této bakalářské práce domnívá, že by vyplácení podpory při rekvalifikaci mělo být přísnější.

11. Závěr

Bakalářská práce je rozdělená tak, aby jednotlivé kapitoly na sebe logicky navazovaly.

Autorka této bakalářské práce se v úvodu zabývala nezaměstnaností, jelikož v současné době je to velice aktuální téma. Velká část lidí je v evidenci úřadu práce, jelikož nemohou sehnat zaměstnání. Obzvláště těžké to mají absolventi středních nebo vysokých škol. Ti mají uplatnění na trhu práce téměř nulové. Nemají žádné pracovní zkušenosti a tím pádem žádnou praxi. A požadavky zaměstnavatelů? Praxe v oboru minimálně 5 let. Na jednu stranu je pochopitelné, že zaměstnavatel chce zkušeného zaměstnance, který ví, co jak a nemusí ho zaučovat, ale na druhou stranu, kde například student má vzít praxi? Získá jí jedině tím, že k nějakému zaměstnavateli nastoupí a tím tu praxi získá, při výkonu své práce. Nezaměstnanost vzniká i tím, že jsou i takoví lidé, který pracovat nechtějí. Zaevidují se na úřad práce, aby za ně bylo uhrazeno zdravotní pojištění, a tím mají vystaráno. Pokud za poslední dva roky mají jeden rok odpracovaný, tak mají nárok na podporu v nezaměstnanosti. Pokud nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti, zažádají si o dávky státní sociální podpory. Tyto dávky jim k životu stačí, protože někdy mají vyšší sociální dávky, než kdyby pracovaly a měly plat. A to je podle autorky této práce špatně. Dávky by měly být pouze ve výši životního minima, aby to lidi donutilo hledat si práci. Na druhou stranu, je to sporné. Když zaměstnavatel nabídne minimální plat 8 500 Kč, tak někomu tahle částka postačí pouze na nájem. Dokud se nezmění zákon a nezvýší se minimální mzda alespoň na 10 000 Kč, tak lidé se do práce nepohrnou. Každopádně, nezaměstnanost je jev, který bude lidstvo doprovázet pořád, jelikož nezaměstnanost nelze plně odstranit. Dokud bude nezaměstnanost, budou i nadále vznikat sociálně patologické jevy, jak je uvedeno v kapitole nezaměstnanost. Bohužel, je dokázané a i autorce bakalářské práce se to potvrzuje v práci, lidé ztrácí během krátké chvíle pracovní návyky a rychle si zvyknou nic nedělat a žít pouze ze systému sociálních dávek.

Další kapitola byla věnována rekvalifikacím, konkrétně rozdílu mezi rekvalifikacemi přes úřad práce a přes projekt evropských sociálních fondů. Autorka zjistila, že od rekvalifikací přes úřad práce se ustupuje, protože o ně lidé, respektive uchazeči o zaměstnání nemají zájem. Uchazeči se do rekvalifikací nutili, aby byl kurz naplněný.

Někteří rekvalifikační kurz úspěšně ukončili, někteří nikoliv. Pro někoho to byla přítěž a sháněli si různé potvrzení od lékaře, že rekvalifikačního kurzu nejsou schopný v současné době. Jediná rekvalifikace, která zůstala přes úřad práce, tak je počítačový kurz pro pokročilé, který se označuje jako ECDL. Po úspěšném ukončení získá uchazeč certifikát, který se označuje jako „řidičák“ na počítač. V současné době se realizují rekvalifikace přes projekty evropských sociálních fondů. Co se týká měst Most a Litvínov, tak rekvalifikační kurzy zprostředkovávají střediska COMÉLIA CONSULT MOST s.r.o., Republikové vzdělávací centrum, Naděje – M, o.p.s. a Litvínovská vzdělávací společnost. V rámci projektu uchazeč o zaměstnání získá kvalifikaci, kterou si sám vybere. V projektech dostávají i nabídky na dotovaná pracovní místa. I z tohoto důvodu jsou projekty úspěšné a je o ně velký zájem. Snižují nezaměstnanost, což je pro stát přínosné. V bakalářské práci jsou jednotlivé projekty popsány. Některé projekty jsou méně úspěšné, některé jsou více úspěšné. Důležité je, že existují a pomáhají snižovat nezaměstnanost. Některá vzdělávací střediska spolupracují s uchazeči o zaměstnání i po ukončení rekvalifikačního kurzu. Dá se říct, že s nimi pracují do doby, než si najdou zaměstnání, nejdéle však po dobu dvou let. Co se týká dotovaných pracovních míst, úřad práce přispívá na plat či mzdu bývalého uchazeče o zaměstnání po dobu jednoho roku. Z tohoto důvodu dávají zaměstnavatelé pracovní smlouvu pouze na jeden rok.

V další kapitole se autorka zabývala aktivní politikou zaměstnanosti se zaměřením na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Jejím cílem bylo jednotlivé nástroje podrobně popsat, dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Myslí si, že nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou přínosným aspektem, jelikož se zaměřuje především na podporu uchazečů o zaměstnání, kteří jsou znevýhodněni na trhu práce. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je finančně podpořit a motivovat zaměstnavatele, kteří přijímají do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, jejichž uplatnění nejde zajistit jiným způsobem. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti Úřady práce přispívají na své uchazeče o zaměstnání zaměstnavatelům, což vede k tomu, že se nezaměstnanost snižuje. V dnešní době hodně zaměstnavatelů slyší na dotace od úřadu práce, a proto zaměstnají člověka, který je vedený na úřadu práce. O dotace si musí požádat, na příslušné krajské pobočce. Pokud jsou mu dotace schváleny, tak uchazeče přijme, jelikož zaměstnavatel vydá na jeho plat pouze minimální částku. Zbytek peněz jde

z úřadu práce a z evropských sociálních fondů. Pokud zaměstnavateli nejsou na uchazeče schváleny dotace, tak ho nepřijme a raději si požádá o dotace na jiného uchazeče o zaměstnání, který je vedený na úřadu práce.

Zbylá část bakalářské práce je věnována obecně rekvalifikacím, rekvalifikacím přes úřad práce, zvoleným rekvalifikacím, rekvalifikacím zaměstnanců a podpoře při rekvalifikaci. Každý člověk by si měl však zvolit takovou rekvalifikaci, aby se uplatnil díky ní na trhu práce. V práci jsou popsány i podmínky, jaké musí uchazeč o zaměstnání splnit, aby mohl být zařazen do rekvalifikačního projektu. Dále v této kapitole, popisuje i průběh rekvalifikace a seznamuje se zvolenou rekvalifikací. V příloze je pak žádost o zvolenou rekvalifikaci přiložená.

Autorka si na začátku bakalářské práce stanovila tři cíle a všechny tři cíle úspěšně splnila.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8.

HELÍSEK, M. *Makroekonomie*. 2. vyd. Slaný: Melandrium, 2002. ISBN 80-86175-25-1.

HELÍSEK, M. *Makroekonomie*. Slaný: Melandrium, 2000. ISBN 80-86175-10-3.

HOLMAN, R. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2004. ISBN 80-7179-764-2.

KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, 2005. ISBN 80-7248-321-8.

KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

KRAFT, J., RITSCHELOVÁ I. *Ekonomie pro environmentální management*. 2. vyd. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, Fakulta životního prostředí, 2005. ISBN 80-7044-609-9.

LIŠKA, V. a kol. *Makroekonomie*. Praha: Professional Publishing, 2004. ISBN 80-86419-54-1.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-901424-9-4.

OURODA, S. *Sociologie*. 1. vyd. Brno: Mendlova zemědělská a lesnická univerzita v Brně, 2004. ISBN 80-7157-766-9.

Seznam použitých internetových zdrojů

<http://brightside.blog.cz/1011/priciny-a-reseni-nezamestnanosti-v-cr>

<http://epolis.cz/page.php?location=&menu=first&id=28&idNotion=>

<http://cs.wikipedia.org/wiki/Nezaměstnanost>

<http://www.reformy.cz/zpravy/skutečne-priciny-nezamestnanosti/>

SEZNAM ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ECDL	European Computer Driving Licence („řidičák na počítač“)
EU	Evropská unie
EUROSTAT	Statistický úřad Evropské unie
IČ	Identifikační číslo
ILO	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
PC	Počítač
ŘP „B“	Řidičský průkaz skupiny B
VZV	Vysokozdvížený vozík

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Prohlášení zaměstnavatele	I
Příloha B – ECDL	II
Příloha C – Zájem o zvolenou rekvalifikaci.....	III
Příloha D – Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu... IV	
Příloha E – Poučení pro uchazeče o zaměstnání/zájemce o zaměstnání.....	V

PŘÍLOHY

Příloha A – Prohlášení zaměstnavatele



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Prohlášení zaměstnavatele

vydané pro úřad práce za účelem zabezpečení rekvalifikace

Obchodní jméno firmy:.....

IČO:.....

Adresa sídla:.....

Statutární zástupce:.....

Telefonický kontakt:.....

Požadavek na vzdělání budoucího zaměstnance *(výše a obor vzdělání)*:

Potřebná rekvalifikace *(název, popř. obor rekvalifikace nebo dílčí kvalifikace, u kurzů svařování přesný název dle ČSN nebo EN)*:

Prohlašuji, že po úspěšném absolvování rekvalifikace, profesně zaměřené dle výše uvedených požadavků, mám zájem přijmout do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání:

Jméno a příjmení:.....

Datum narození:.....

Bytem:.....

Na pracovní místo:.....

Předpokládaný datum nástupu do zaměstnání:

V dne

Razítko a podpis zaměstnavatele.....

Příloha B - ECDL



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Úřad práce České republiky

Krajská pobočka v Ústí nad Labem

REKVALIFIKACE Obsluha osobního počítače (dle ECDL)

Rekvalifikace je určena uchazečům o zaměstnání **se středním vzděláním s vyučením („H“)** nebo **vyšším vzděláním**, kteří mají **minimální** nebo **žádné** znalosti v ovládnutí výpočetní techniky.

Cíl rekvalifikace: Získání znalostí a praktických dovedností v oblasti ovládnutí informačních a komunikačních technologií dle metodiky ECDL.

Obsah rekvalifikace: Základy informačních technologií
Práce s počítačem a správa souborů
Textový editor
Tabulkový kalkulátor
Databáze / systémy pro úschovu dat
Prezentace
Služby informačních technologií

Termín rekvalifikace: 26. 11. 2013 – 20. 12. 2013

Místo konání: S-COMP Centre CZ s.r.o.
Ke Koupališti 1256/2
434 01 Most



Rekvalifikace bude ukončena závěrečnou zkouškou dle standardu ECDL. Úspěšní absolventi obdrží **Osvědčení o absolvování rekvalifikace** a **ECDL certifikát, Osvědčení ECDL Start** nebo **ECDL index** dle počtu úspěšně absolvovaných modulů.

ECDL = European Computer Driving Licence (mezinárodně platný doklad o dosažené úrovni práce s výpočetní technikou).

Rekvalifikace je hrazena z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost,

projektu číslo CZ.1.04/2.1.00/03.00017 Vzdělávání a dovednosti pro trh práce

Zájem o absolvování rekvalifikace oznamte u svého poradce pro zprostředkování zaměstnání.

Příloha C – ZÁJEM OZVOLENOU REKVALIFIKACI



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

ZÁJEM O ZVOLENOU REKVALIFIKACI uchazeče o zaměstnání - zájemce o zaměstnání

v rámci projektu OP LZZ: Vzdělávání a dovednosti pro trh práce
(reg.č.:CZ.1.04./2.1.00/03.00017)

dle § 109a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

A. Vyplní uchazeč o zaměstnání* - zájemce o zaměstnání* (* nehodící se škrtněte):

Příjmení a jméno:	
Rodné číslo:	
Kontaktní spojení: telefon e-mail	
Adresa:	
Doplňující vzdělání a dovednosti včetně jazykových znalostí, ŘP apod.:	
Absolvované rekvalifikace nehrazené Úřadem práce ČR:	Absolvování v roce:
<i>Vykonávané profese a pracovní činnosti, které se vztahují k požadované rekvalifikaci:</i> <i>Počet roků (měsíců) praxe:</i>	
a)	
b)	
c)	
Mám zájem o zvolenou rekvalifikaci (napište název kurzu):	
Rekvalifikační zařízení:	

Je před vstupem do kurzu požadována lékařská prohlídka?	ANO	NE
<p>Termín rekvalifikace (včetně závěrečné zkoušky)</p> <p>od do</p> <p>Zdůvodnění požadované rekvalifikace:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Plánované uplatnění po rekvalifikaci – od kdy:</p> <p>Předpokládaný zaměstnavatel:</p> <p>Zahájení samostatné výdělečné činnosti, v jakém oboru:</p>		
<p>9. Účastník poradenské činnosti souhlasí se zpracováním svých osobních dat, uvedených v této nabídce, pro potřeby projektu, v rámci kterého absolvuje poradenské činnosti.</p>		
Datum:	Podpis zájemce o zvolenou rekvalifikaci:	

Povinné přílohy:

1. Uchazeč/zájemce o zaměstnání doloží krajské pobočce Úřadu práce ČR (dále jen „Úřad práce“) cenu rekvalifikace včetně závěrečné zkoušky potvrzením od zvoleného rekvalifikačního zařízení.
2. V případě, že rekvalifikační zařízení před vstupem do rekvalifikačního kurzu požaduje posouzení zdravotního stavu lékařem, je povinností uchazeče/zájemce o zaměstnání toto lékařské vyšetření doložit Úřadu práce. Náklady na lékařská vyšetření hradí uchazeč/zájemce o zaměstnání.

Příloha D – Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu

C. Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu

Rekvalifikační zařízení:

..... IČ:.....

Osoba oprávněná jednat jménem rekvalifikačního zařízení:.....

.....

tel.: e-mail:.....

[www stránky](#):

p o t v r z u j e

cenu rekvalifikačního kurzu (včetně závěrečné zkoušky) na pracovní činnost

.....

ve výši Kč bez DPH (slovy.....).

Údaje o udělené akreditaci: MŠMT MPSV MZd

č.j. ze dneplatnost do.....

příp. název právního předpisu, popř. pověření příslušného orgánu, je-li rekvalifikace prováděna podle zvláštních právních předpisů

.....

Celkový rozsah rekvalifikace (v hodinách):

..... teorie praxe zkouška

Termín rekvalifikačního kurzu : od do

V dne

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

Příloha E – Poučení pro uchazeče o zaměstnání / zájemce o zaměstnání



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

B. Poučení pro uchazeče o zaměstnání / zájemce o zaměstnání (dále jen „zájemce o zvolenou rekvalifikaci“):

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci si může zvolit druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat, a rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. Podmínkou je, že rekvalifikační zařízení bude držitelem dokladu o oprávnění k poskytování vzdělávacích služeb na vybraný rekvalifikační kurz, který musí být ukončen závěrečnou zkouškou. Úřad práce pro zájemce o zvolenou rekvalifikaci nevyhledává ani nezajišťuje žádné potřebné dokumenty ani vhodné rekvalifikační zařízení.

Náklady na lékařská vyšetření v souvislosti se zvolenou rekvalifikací si hradí zájemce o zvolenou rekvalifikaci sám.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci předloží Úřadu práce formulář „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“ nejméně dva týdny před uvažovaným termínem zahájení zvolené rekvalifikace, aby bylo možné jeho požadavek posoudit v odborné komisi a administrativně zpracovat.

Úřad práce vydá zájemci o zvolenou rekvalifikaci potvrzení o úhradě ceny rekvalifikace v případě, že zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění na trhu práce a je pro něj vzhledem k jeho zdravotnímu stavu vhodná, a v případě úspěšného ukončení rekvalifikace uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikačního kurzu.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci je po dobu účasti na rekvalifikaci povinen plnit studijní nebo výcvikové povinnosti stanovené rekvalifikačním zařízením. Případné změny související s jeho účastí na rekvalifikaci neprodleně oznámí Úřadu práce.

Pokud zájemce o zvolenou rekvalifikaci rekvalifikační kurz nedokončí z vážných důvodů, Úřad práce uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace nebo její poměrnou část. Pokud zájemce o zvolenou rekvalifikaci rekvalifikační kurz nedokončí bez vážných důvodů, Úřad práce cenu rekvalifikace nehradí. Závažnost důvodů posoudí Úřad práce.

„Potvrzení Úřadu práce o úhradě ceny rekvalifikačního kurzu“ pozbývá platnost, pokud rekvalifikační kurz nebude zahájen do 60 kalendářních dnů od termínu zahájení kurzu uvedeného na „Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu“.

Úřad práce neuhradí cenu rekvalifikace, pokud se změní termín ukončení kurzu (uvedený na formuláři „Informovaný souhlas rekvalifikačního zařízení“) o více než 30 kalendářních dnů.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci bere na vědomí, že Úřad práce může hradit cenu rekvalifikace pouze za dobu, po kterou je uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci bere na vědomí, že Úřadu práce uhradí cenu zvolené rekvalifikace v případě jeho zpětného vyřazení z evidence Úřadu práce, pokud se toto vyřazení týká i doby jeho účasti na rekvalifikaci a Úřad

práce za jeho účast v rekvalifikaci cenu zvolené rekvalifikace rekvalifikačnímu zařízení uhradil.

Náklady na zvolenou rekvalifikaci budou hrazeny z národního individuálního projektu Vzdělávání a dovednosti pro trh práce (reg. č.: CZ.1.04/2.1.00/03.00017), který je v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost financován z Evropského sociálního fondu (85 %) a státního rozpočtu České republiky (15 %). Podmínkou proplacení nákladů na zvolenou rekvalifikaci z tohoto projektu je, že termín ukončení rekvalifikace nebude pozdější než datum ukončení aktivity zvolených rekvalifikací ve výše uvedeném projektu tj. 30. 6. 2015.

Úřad práce uhradí cenu rekvalifikace po předložení dokladu o úspěšném absolvování rekvalifikace. Tento doklad doloží absolvent zvolené rekvalifikace na Úřad práce do 14 dnů po ukončení rekvalifikace.

Pokud po ukončení rekvalifikace zájemce o zvolenou rekvalifikaci bez vážných důvodů odmítne nastoupit do zaměstnání, odpovídajícího nově získané kvalifikaci, je povinen Úřadu práce uhradit cenu rekvalifikace.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci souhlasí se zpracováním svých osobních údajů v rozsahu: jméno, příjmení, případně akademický titul, datum a místo narození, rodné číslo, adresa bydliště, za účelem administrace projektu, v rámci kterého absolvuje rekvalifikaci. Tento souhlas se poskytuje na celou dobu projektu. Úřad práce a účastník projektu se výslovně dohodli, že účastník projektu tento svůj souhlas po dobu trvání projektu neodvolá.

V

dne

Podpis zájemce o zvolenou rekvalifikaci:

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Andrea Urbanová

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Rekvalifikace

Rok: 2014

Počet stran textu bez příloh: 56

Celkový počet stran příloh: 7

Počet titulů českých použitých zdrojů: 10

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 7

Počet ostatních zdrojů: 11

Vedoucí práce: PaedDr. Josef Petrášek