

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

Bakalářské kombinované studium

2011 – 2012

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Žaneta Osyková

Rekvalifikace a její užití na trhu práce

Praha 2012

Vedoucí bakalářské práce:

Doc. PhDr. Jakub Rákosník, Ph.D.

COMENIUS UNIVERSITY PRAGUE

Bachelor Combined Studies

2011- 2012

BACHELOR THESIS

Žaneta Osyková

Retraining which is provided by the Labour Office

Prague 2012

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

Doc. PhDr. Jakub Rákosník, Ph.D.

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 použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Žaneta Osyková.....

Poděkování

Chtěla bych poděkovat panu Doc. PhDr. Jakubovi Rákosníku Ph.D., že převzal vedení mé Bakalářské práce a pomohl mi svou trpělivostí dovést Bakalářskou práci do zdárného konce.

Anotace

Předmětem a stěžejním tématem mé absolventské práce jsou rekvalifikace zabezpečované úřadem práce, definice, jejich druhy a způsoby financování. V teoretické části práce popisuji, proč jsou rekvalifikace charakterizovány jako jeden z hlavních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, neboť jejichž použití vede ke snížení nezaměstnanosti (tj. nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou pracovních příležitostí). Důležitou součástí realizace zabezpečení rekvalifikací je i problematika trhu práce (vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých regionech), nabídka volných pracovních míst a především skladba nezaměstnaných tedy zájemců o absolvování rekvalifikace.

V praktické části práce se zabývám závěry, ke kterým jsem studiem čtených případů dospěla na základě podaných žádostí o zabezpečení rekvalifikačních kurzů a jejich realizaci v rámci běžné praxe na úřadu práce.

Klíčové pojmy

nezaměstnanost, rekvalifikace, státní politika zaměstnanosti, trh práce, úřad práce, účastníci rekvalifikace, uchazeč o zaměstnání, zájemce o zaměstnání

Annotation

The subject of the main theme of my graduate work is retraining which is provided by the Labour Office. The retraining includes dividing of the types and financing. I describe why the retraining is characterized as main instrument active employment policy in the theoretical part. This instrument is used to reduce unemployment (the unbalance between supply and demand of jobs). And important parts retraining is a problem of labour market (the development of the unemployment in certain regions), vacancies and unemployment (candidates for graduation retraining).

The practical part deals with the conclusions which I reached by the study of numerous cases on the basis of applications for security retraining courses and their realization in routine practice at the Labour Office.

Key words

unemployment, the retraining, the state employment policy, the labour market, the labour office, participants of retraining, applicants for employment, candidates for employment.

OBSAH

ÚVOD	9
1 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	11
1.1 Právo na zaměstnání.....	13
1.2 Pojem pasivní a aktivní politika zaměstnanosti	13
1.3 Instituce, které zabezpečují služby zaměstnanosti	15
1.3.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí	15
1.3.2 Agentury práce	15
1.3.3 Úřad práce České republiky	16
1.3.3.1 Funkce úřadu práce	17
1.4 Aktivní politika zaměstnanosti.....	18
1.4.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	18
1.4.2 Novela zákona o zaměstnanosti platná od 1.1.2012.....	20
1.4.2.1 Kdo má nárok na podporu v nezaměstnanosti od 1. 1. 2012	20
1.4.2.2 Veřejná služba	21
1.4.2.3 Odstupné.....	21
1.4.2.4 Nový nástroj – zvolená rekvalifikace.....	21
2 TRH PRÁCE	22
2.1 Vývoj nezaměstnanosti v České republice.....	24
3 REKVALIFIKACE	28
3.1 Instituce provádějící rekvalifikaci.....	28
3.2 Účastníci rekvalifikace	29
3.2.1 Uchazeč o zaměstnání	29
3.2.2 Zájemce o zaměstnání	30
3.3 Prováděné rekvalifikace a účastníci, kteří za splnění podmínek mohou být do rekvalifikace zařazeni.....	31
3.3.1 Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání.....	31
3.3.2 Rekvalifikace zájemců o zaměstnání	35
3.3.3 Rekvalifikace zaměstnanců	35
3.4 Zabezpečení rekvalifikace.....	36
3.5 Podpora při rekvalifikaci.....	37
3.5.1 Nárok na podporu při rekvalifikaci	37
3.5.2 Výše podpory při rekvalifikaci.....	37
3.6 Zdroje financování rekvalifikačních kurzů	38
3.6.1 Evropský sociální fond – ESF	38

3.6.1.1	Národní individuální projekty	41
3.6.1.2	Regionální individuální projekty.....	41
3.6.1.3	Aktivní politika zaměstnanosti.....	42
3.7	Náklady na rekvalifikaci	43
3.7.1	Náklady na rekvalifikaci v okrese Ústí nad Orlicí	44
3.7.2	Náklady na rekvalifikační kurzy	45
4	UPLATNĚNÍ ÚČASTNÍKA NA TRHU PRÁCE, DÍKY REKVALIFIKACI (PRAKTICKÁ ČÁST)	46
4.1	Matka po mateřské dovolené.....	46
4.2	Absolvent	47
4.3	Osoba starší 50 let	48
4.4	Motivace	49
4.5	Zhodnocení.....	49
4.6	Vyhodnocení dotazníku	62
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	64
	SEZNAM TABULEK.....	67
	SEZNAM GRAFŮ	68

ÚVOD

Ekonomická aktivita a seberealizace přináší většině lidí pocit uspokojení. Člověk pracuje a díky tomu získává prostředky nutné pro vlastní obživu. Mnohdy se však bohužel stává, že člověk nemůže práci dlouhodobě nalézt. Asi se shodneme na tom, že pojem nezaměstnanost, lidé zpravidla pociťují jako něco negativního. Zejména z důvodu ztráty pravidelného příjmu, ale někteří také situaci chápou jako vyřazení ze společnosti. Díky historickým zkušenostem společnost dospěla k poznání, že je nutno osobám, které pracovat chtějí, ale práci z různých důvodů nemohou najít, vhodným způsobem pomoci.

Ve své práci se pokusím objasnit, proč stát beroucí v potaz sociální práva člověka, mezi něž patří i právo na zaměstnání, hledá způsoby a nástroje, jež by pomohly lidem realizovat jejich pracovní sílu. Pomoc státu je zákonem upravena, a to zejména v oblasti poskytování rekvalifikací. Stát prostřednictvím úřadu práce a rekvalifikačních zařízení zprostředkovává rekvalifikační kurzy, které lidem pomáhají v získání nové nebo rozšíření stávající kvalifikace.

Cílem mé práce je zhodnotit a analyzovat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti rekvalifikaci, její druhy, financování a objasnit, jaké pozitivní dopady má rekvalifikace na osoby, které jí absolvovaly. Jako metodu výzkumu jsem si zvolila dotazník, kterým míním dokázat důležitost rekvalifikace a zhodnotit, jak průběh rekvalifikace prožívají samotní účastníci kurzu.

Dříve, než se zaměřím na rekvalifikaci, objasním, co znamená státní politika zaměstnanosti. Jak název napovídá, jejím cílem je vytvořit optimální podmínky, aby byla dosažena plná zaměstnanost.

Svou práci zaměřuji především na oblast aktivní politiky zaměstnanosti, která pomocí svých nástrojů významně pomáhá snižovat nezaměstnanost. Pozitiva aktivní politiky zaměstnanosti v posledních letech výrazně narůstají. Důraz je kladen především na přizpůsobení pracovní síly současným požadavkům trhu práce a celkovému zvýšení zaměstnatelnosti.

Jedním z nejmarkantnějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti pomáhajícím zvyšovat zaměstnatelnost pracovní síly jsou rekvalifikace, neboť nezaměstnanost mohou rovněž charakterizovat jako stálou nerovnováhu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.

Kapitola, která se zabývá trhem práce, nejdříve objasní pojem pracovní trh a následně zdokumentuje vývoj trhu práce od roku 1996 do roku 2010. Budu se rovněž zabývat předpokládaným vývojem na trhu práce v letošním roce 2012.

V části věnované samotné rekvalifikaci se pokusím objasnit, co tento pojem vůbec znamená. Následně představím jednotlivé účastníky rekvalifikace, včetně vysvětlení primárního rozdílu mezi uchazečem o zaměstnání a zájemcem o zaměstnání. Rovněž představím instituce, které rekvalifikaci provádějí, ať již zdarma nebo za úplatu.

Zaměřím se na vlastní proces zabezpečení rekvalifikace úřadem práce a uvedu, které dokumenty musí být k žádosti doloženy, aby bylo možné rekvalifikaci schválit a realizovat.

Rekvalifikace musí být totiž financovány ze spolehlivého zdroje, neboť se k nim vážou nemalé náklady. Tuto problematiku pečlivě vysvětlím v předposlední kapitole.

Pro poslední kapitolu své práce jsem si připravila tři rozdílné případy osob, které se nacházejí v odlišných životních situacích a snaží se najít si práci. Pomoc jim nabídne úřad práce a zaměstnání seženou nejen díky své chuti a motivaci pracovat, ale také hlavně díky absolvování rekvalifikačního kurzu. Pro zdokonalení praktické části jsem využila výzkumu formou dotazníků.

Hlavním zdrojem informací pro mou práci byl zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších změn a doplňků. Dále uvedený seznam odborné monografie a především spisy realizovaných rekvalifikačních kurzů, které mi poskytla odborná konzultantka na úřadu práce, kde jsem vykonávala svou souvislou praxi. Poskytnutá spisová dokumentace mi umožnila podrobně se seznámit s praktickými příklady zabezpečených rekvalifikací a samozřejmě také s příběhy účastníků vzdělávání.

1 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Na prvním místě se státní politikou zaměstnanosti rozumí aktivity a taková opatření, jejichž cílem je zabezpečování práva na zaměstnání. Toto právo je přiznáno všem fyzickým osobám, které chtějí a mohou pracovat a o práci se ucházejí. Způsobilost být zaměstnancem pak upravuje zákon č. 262/2004 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších změn i doplňků (dále jen „zákoník práce“) a také zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších změn a doplňků (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).¹

Cílem státní politiky zaměstnanosti je vytváření optimálních podmínek pro dosažení plné zaměstnanosti. Dále se jedná o systematickou činnost sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, neboť tato situace není statická. Proto je potřeba situaci detailně mapovat a vyhodnocovat, a na základě těchto poznatků pak vytvářet prognózy a koncepce, jež mají za cíl realizovat pracovní uplatnění fyzických osob.

Jelikož je Česká republika členem Evropských společenství, je povinna svou politiku zaměstnanosti koordinovat s ostatními státy Evropských společenství. Na druhou stranu je s naším členstvím v Evropských společenstvích spojena možnost čerpání pomoci formou finančních prostředků z Evropského sociálního fondu. Dalším prvkem, jímž se realizuje státní politika zaměstnanosti, je nakládání s finančními prostředky na politiku zaměstnanosti, které jsou na ni vyhrazeny ze státního rozpočtu České republiky. Konkrétním způsobem se hospodaření realizuje v poradenských, informačních a zprostředkovatelských službách. Poměrně známé a viditelné opatření je poskytování podpor, a to jak v nezaměstnanosti, tak při rekvalifikaci. Všechny výše uvedené skutečnosti musí mít na zřeteli rovné zacházení s muži a ženami a musí zachovávat princip nediskriminace z jakéhokoliv důvodu. Navíc je potřeba brát v potaz postavení osob, které mají ztížené postavení na trhu práce (mají problém najít vhodné zaměstnání), rekvalifikaci a přípravu k práci. Proto zákon o zaměstnanosti uvádí konkrétní nástroje a instituty, jež mají pomoci při zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších osob, které mají ztížené postavení na trhu práce.

¹ Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. §11

„Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace

z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci“.² Vzhledem k migraci obyvatelstva a ke skutečnosti, že se Česká republika stala zemí, kde se snaží najít práci cizinci, je obsahem státní politiky zaměstnanosti i usměrňování a kontrolní činnost na poli zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí.

Státní politiku u nás nevytváří pouze stát, ale podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce. Z tradičního hlediska zde nezastupitelnou roli mají odborové organizace, dále jsou to profesní komory a v rámci jednání tripartity i zaměstnavatelé, kteří se stávají neopominutelnými subjekty činnými na trhu práce. Pozitivní úlohu, kterou sehrávají zaměstnavatelé v rámci politiky zaměstnanosti, můžeme vidět v tom, že mají oznamovací povinnost týkající se nahlašování volných pracovních míst a jejich obsazování uchazeči o zaměstnání. Taktéž podniky, které mají zájem na profesním růstu svých stávajících či budoucích zaměstnanců a investují do jejich vzdělání, zde hrají svou roli. Vyzdvihnout můžeme také činnost agentur práce.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a realizuje jí Úřad práce České republiky.

Státní politika zaměstnanosti se tak stává důležitým prvkem v hospodářské strategii státu, vedoucí v ideálním případě k plné zaměstnanosti. Můžeme ji také vidět jako součást sociální politiky státu, která se v užším slova smyslu stává realizací práva na zaměstnání. To je pak chápáno jako konkretizace práva na práci.

² Zákon o nezaměstnanosti č. 435/2004 §4 odst. 2

1.1 Právo na zaměstnání

Právo na zaměstnání občana je bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk, je jedním ze základních práv občana.³

Každá fyzická osoba má právo rozhodnout se, jestli bude pracovat v pracovněprávním vztahu podle zákoníku práce nebo vykonávat samostatnou výdělečnou činnost podle živnostenského zákona.

Právem na zaměstnání se rozumí právo fyzické osoby, která může pracovat, chce pracovat a o práci se uchází. Taková osoba má právo na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek daných zákonem.⁴

Fyzická osoba si může sama dobrovolně zvolit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání kdekoli v zahraničí.⁵

1.2 Pojem pasivní a aktivní politika zaměstnanosti

Stát rozlišuje politiku zaměstnanosti na dvě části, a to na aktivní a pasivní. Za pasivní politiku zaměstnanosti jsou považovány výplaty podpor v nezaměstnanosti a podpor při rekvalifikaci. Stát stanoví podmínky a maximální možnou výši hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání a dalších sociálních transferů pro nezaměstnané.

Aktivní politika zaměstnanosti je brána jako jedno z opatření státní politiky zaměstnanosti a zákon o zaměstnanosti ji definuje jako souhrn opatření, které směřují k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Přispívá zejména k tomu, aby na trhu práce byla dosažena rovnováha mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle.

³ Otakar Němec, Lidské zdroje na trhu práce

⁴ Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. §10

⁵ Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. §11

K tomu slouží konkrétní nástroje a opatření, mezi ně patří **rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a příspěvek na zapracování**. Nástroje jsou zaměřeny nejen na nezaměstnané, ale také na podnikatele, kterým určité nástroje a opatření - **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**, pomohou vytvořit vhodnější podmínky pro podnikání, což má v konečném důsledku vést k větší zaměstnanosti.

Dále podporuje zachování nebo vytvoření stálých a dočasných pracovních míst, podporuje zaměstnávání mladých lidí. Výše uvedené nástroje aktivní politiky zaměstnanosti budu podrobněji rozebírat v podkapitole Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

1.3 Instituce, které zabezpečují služby zaměstnanosti

Patří sem tři základní instituce a to Ministerstvo práce a sociálních věcí, agentury práce a úřady práce, které samostatně podrobněji popíšu v následujících kapitolách. Nejvíce se zaměřím na úřad práce a v rámci působnosti této instituce si vysvětlíme nejdůležitější funkce, služby a činnosti, které poskytuje.

1.3.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

V devadesátých letech minulého století MPSV ČR připravilo návrh zákona o zřízení úřadů práce. Na jeho základě bylo přijato Zákonné opatření předsednictva České národní rady ze dne 20. července 1990 č. 306 o zřízení úřadů práce.

Dne 1. srpna 1990 byla ustanovena Správa služeb zaměstnanosti a byla pověřena vybudováním sítě úřadů práce a jejich řízením.

Do konce března 2011 zabezpečovalo státní politiku zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (dále jen „MPSV“) a územní orgány práce, kterými byly úřady práce. Úřad práce byl územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jehož nadřízeným orgánem bylo MPSV – Správa služeb zaměstnanosti.

Počínaje 1. dubnem 2011 výše uvedená definice úřadu práce přestala platit. Podrobněji budu současné legislativní změny v oblasti zajišťování zaměstnanosti státem rozebírat v samostatné podkapitole s názvem Úřad práce České republiky.

1.3.2 Agentury práce

Mezi další instituce, které pomáhají nezaměstnaným zajistit si práci, řadíme agentury práce. Mohou zprostředkovávat zaměstnání na území České republiky, z České republiky do zahraničí a naopak. Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání buď bezplatně, nebo za úhradu.

1.3.3 Úřad práce České republiky

Vzhledem ke skutečnosti, že svou práci zpracovávám od listopadu roku 2011, musím zde promítnout legislativní změny týkající se problematiky úřadů práce. Jak jsem již dříve uvedla, do 31. března 2011 byly úřady práce územními orgány státní správy a měly právní subjektivitu. Ředitele úřadu práce jmenoval a odvolával ministr práce a sociálních věcí. Úřad práce sledoval a hodnotil vývoj situace na trhu práce, zpracovával vývoj zaměstnanosti ve svém obvodu a poskytoval občanům informace a služby k zaměstnanosti.

Nabytím účinnosti **zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky** (1. dubna 2011) zaniklo 77 původních úřadů práce s okresní působností. Nyní veškeré úkony v oblasti zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a státní sociální podpory převzal Úřad práce České republiky a jeho 14 krajských poboček.

Úřad práce České republiky je účetní jednotkou s celostátní působností, jehož zřizovatelem je MPSV. Úřad sídlí na adrese Karlovo náměstí 1359/1, Praha 2, 128 01 a bylo mu přiřazeno identifikační číslo 724 96 991.

Nové organizační členění úřadu práce sestává z generálního ředitelství a 14 krajských poboček, jejichž součástí jsou podřízená kontaktní pracoviště.

Krajskými pobočkami Úřadu práce České republiky jsou:

- Krajská pobočka pro hlavní město Prahu
- Krajská pobočka v Příbrami
- Krajská pobočka v Českých Budějovicích
- Krajská pobočka v Plzni
- Krajská pobočka v Karlových Varech
- Krajská pobočka v Ústí nad Labem
- Krajská pobočka v Liberci
- Krajská pobočka v Hradci Králové
- Krajská pobočka v Pardubicích
- Krajská pobočka v Jihlavě

- Krajská pobočka v Brně
- Krajská pobočka v Olomouci
- Krajská pobočka v Ostravě
- Krajská pobočka ve Zlíně

1.3.3.1 Funkce úřadu práce

- **Sleduje a hodnotí stav na trhu práce** – sledují nabídku a poptávku.
- **Informuje občany** o možnostech, jak získat zaměstnání, poskytuje informace o rekvalifikacích, podává informace zaměstnavatelům o volných zdrojích pracovních sil.
- **Zprostředkovává vhodné zaměstnání** uchazečům a zájemcům o zaměstnání.
- **Občanům poskytuje poradenské služby**, které zahrnují hledání zaměstnání, volbu povolání, pomoc s odbornou výchovou a také rekvalifikace, hovoříme o kariérovém poradenství.
- **Vede evidenci** uchazečů nebo zájemců o zaměstnání. Evidence se také skládá z evidování volných pracovních míst, pracovních povolení, které byly vydány cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti.
- **Rozhoduje o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání** z důvodu naleznutí vhodného zaměstnání nebo z důvodu, že uchazeč zahájil svou činnost jako OSVČ
a nebo také začal studovat. Dalším důvodem vyřazení může být nespolupráce s úřadem práce – sankční vyřazení na dobu 6 měsíců.
- **Stanovuje nároky na přiznání hmotného zabezpečení** uchazečů o zaměstnání a jeho výši. Rozhoduje o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení.
- **Organizuje a zabezpečuje rekvalifikaci** uchazečů o zaměstnání.
- Podporuje zaměstnavatele a podnikatele **při zřizování nových pracovních míst**. Tato místa zabezpečují odbornou praxi absolventům škol a pomáhají získat lepší kvalifikace mladistvým uchazečům o zaměstnání. Podporuje vytvoření veřejně prospěšných prací pro občany, kteří mají změněnou pracovní schopnost a podporují zřizování a provoz chráněných dílen a pracovišť.

- **Vydává a odebírá povolení k zaměstnávání cizincům**, dále osobám bez státní příslušnosti. Vydávají povolení pro zaměstnavatele na volná pracovní místa pro občany ze zahraničí.
- **Spolupracuje s dalšími institucemi, které ovlivňují trh práce**, při umístění volných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, s orgány sociálního zabezpečení.
- **Kontroluje dodržování závazných právních předpisů o zaměstnanosti**, zákoník práce, mzdové předpisy, mohou ukládat pokuty při zjištění jejich porušení. Také vyřizuje stížnosti, které přijdou od občanů.
- **Hospodaří s finančními prostředky**, které jsou určené na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce.

1.4 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje opatření, jimiž je dosahováno maximální možné zaměstnanosti. Pokud se situace na trhu práce zhoršuje, pracuje na jejím zlepšení ještě s jinými institucemi.

1.4.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Rekvalifikace

Získání nové kvalifikace, zvýšení, rozšíření a prohloubení dosavadní kvalifikace.

Investiční pobídky

Pojem označuje hmotnou podporu a je poskytována na vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců poskytuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.⁶

⁶ Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. §111

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce představují časově omezené pracovní příležitosti, pro uchazeče o zaměstnání, které je velmi těžké umístit na vhodné pracovní místo. Nejčastěji jsou tyto omezené pracovní příležitosti nabízeny uchazečům o zaměstnání dlouhodobě evidovaným, se základním vzděláním anebo lidem, kteří nemají téměř žádné pracovní zkušenosti. Doba trvání může být maximálně 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Veřejně prospěšné práce spočívají především v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činností, a to vše ve prospěch obce nebo státních a prospěšných institucí (charitativní práce). Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout finanční příspěvek.⁷

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa (dále SÚPM), jsou místa, která jsou zřizována nebo vyhrazována zaměstnavatelem na základě dohody s úřadem práce a jsou obsazena uchazeči o zaměstnání, kterým nelze jiným způsobem zajistit pracovní uplatnění. Nejčastěji se umístění uchazeče o zaměstnání na SÚPM týká osob, u nichž se vyskytuje kumulace daných problémů (zdravotní postižení, dlouhodobá nezaměstnanost, nízká kvalifikace). Společensky účelné pracovní místo může být také místo, které si zřídil sám uchazeč o zaměstnání za účelem vykonávání samostatné výdělečné činnosti. Na zřízení jednoho SÚPM lze poskytnout pouze jeden druh příspěvku. Ten se poskytuje pro konkrétního uchazeče o zaměstnání buď částečnou, nebo plnou úhradou vyplacených = vynaložených mzdových nákladů včetně sociálního a zdravotního pojištění. V současné době je tento příspěvek poskytován ve výši maximálně 6 000 Kč po dobu až 6 měsíců při plném pracovním úvazku.⁸ Příspěvek pro uchazeče o zaměstnání může úřad práce poskytnout za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti a může být poskytnut stejnými formami jako u zřízení SÚPM.⁹

⁷ Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. §112

⁸ Opatření ředitele krajské pobočky č. 4/2012

⁹ Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. §113

Příspěvek na zapracování

Úřad práce může uzavřít dohodu se zaměstnavatelem, který přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání patřící do rizikové skupiny a úřad práce mu věnuje zvýšenou péči.¹⁰ Příspěvek lze poskytovat do výše maximálně 4 000 Kč a až po dobu 3 měsíce.¹¹

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Úřad práce může příspěvek zaměstnavateli poskytnout na základě dohody, pokud zaměstnavatel přechází na jiný podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit svým zaměstnancům rozsah práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí změna výroby nebo poskytování služeb, při kterých dochází k technologickým změnám.

1.4.2 Novela zákona o zaměstnanosti platná od 1.1.2012

Novela zákona o zaměstnanosti přináší nové a variabilní možnosti rekvalifikace a mění nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Spolupráce Úřadu práce ČR s agenturami práce umožňuje zprostředkovat nezaměstnaným práci rychleji a efektivněji.

Jelikož svou bakalářskou práci zpracovávám na přelomu roku 2011/2012 a veškeré informace ohledně novely zákona o zaměstnanosti jsou velice nové a nejsou k nim vypracované speciální metodiky, proto zde uvedu pouze pár příkladů, u kterých došlo ke změně.

1.4.2.1 Kdo má nárok na podporu v nezaměstnanosti od 1. 1. 2012

Od ledna 2012 se mění podmínky pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti. Změna spočívá v úpravě délky rozhodného období, ve kterém je nutné získat alespoň 12 měsíců doby důchodového pojištění, ze tří let na dva roky.

¹⁰ Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. §33

¹¹ Opatření ředitele krajské pobočky č. 4/2012

1.4.2.2 Veřejná služba

Pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce nepřetržitě déle než 2 měsíce, se od 1. 1. 2012 zavádí nabídka veřejné služby v rozsahu až 20 hodin týdně. Veřejná služba se nyní vztahuje i na práci v nemocnicích a jiných veřejných budovách, ve školství, v oblasti životního prostředí a ochrany zvířat, v sociální, charitativní, sportovní oblasti apod.

1.4.2.3 Odstupné

Podpora nebude poskytována tomu uchazeči o zaměstnání, kterému náleží zákonné odstupné, odbytné nebo odchodné - podpůrná doba pro poskytování podpory se v těchto případech nekrátí, pouze se posune její počátek o dobu, po kterou uchazeči o zaměstnání přísluší zákonné odstupné, odbytné nebo odchodné.

1.4.2.4 Nový nástroj – zvolená rekvalifikace

Uchazeč o zaměstnání si může od 1. 1. 2012 sám **vybrat rekvalifikační kurz i rekvalifikační zařízení**, které však musí mít akreditovaný vzdělávací program. Podle vlastního uvážení si tak uchazeč zvolí druh pracovní činnosti, v níž má zájem získat kvalifikaci za účelem získání zaměstnání. Podmínkou však je, že úřad práce musí posoudit uplatnitelnost takto získané kvalifikace na trhu práce a zároveň posoudit, zda rekvalifikace vyhovuje zdravotnímu stavu uchazeče. Stanoven je **maximální limit úhrady ceny** za rekvalifikaci, pokud se překročí, rozdíl ceny hradí sám uchazeč.

Úřad práce zvolenou rekvalifikaci uhradí pouze v případě, když předem vydá zájemci o tuto rekvalifikaci potvrzení, že po doložení úspěšného absolvování kurzu rekvalifikační kurz uhradí.¹²

¹² Sociální reforma. Sociální reforma nezaměstnanost

2 TRH PRÁCE

Trh práce je místem, kde se zjednodušeně řečeno setkává nabídka a poptávka po práci. Zaměstnanec nabízí tomu, kdo vlastní výrobní prostředky, svou schopnost pracovat, kvalifikaci, čas a vlastník výrobních prostředků nabízí finanční ohodnocení a mzdu za vykonanou práci. Jde samozřejmě o to, že nabídka práce je ovlivněna množstvím ekonomicky aktivního obyvatelstva, časem, po který je třeba práci vykonávat a druhem práce, jež si někdy vyžaduje základní vzdělání a jindy velmi specifickou či odbornou kvalifikaci. Z toho jednoznačně plyne, že pozice jedinců i celých skupin na trhu práce, je z tohoto pohledu, výsledkem soutěžení.

Vzhledem k tomu, že si člověk na trhu obstarává nutné a nezbytné prostředky pro život, stává se pracovní trh nejen pro jedince, ale i celou společnost zásadním a klíčovým, a to doslova pro jeho fyzickou existenci. Můžeme konstatovat, že neexistuje pracovní trh, který by nebyl ovlivněn historicko-společenskými problémy, a naopak, není možno si nevšimnout, jak trh práce ovlivňuje život jedince a společnosti. Nutně se zde projevují osobní, kulturní, společenské a politické faktory. A samozřejmě je nutné vzít v úvahu, jakou úlohu sehrálo působení státu na pracovním trhu v minulosti, kdy stát vstupoval do vztahu mezi pracovní silou a vlastníkem výrobních prostředků. Celá tato dlouholetá evropská tradice pak ústí ve snahu o plnou zaměstnanost, jak je vyjádřena v Lisabonské strategii a současně i v zákoně o zaměstnanosti.

Pracovní trh je místem, kde musí být jasně vymezeno, kdy, kdo a za jakých podmínek do něho může vstoupit a jaká mu z toho plynou práva a povinnosti. To není možné bez aktivní účasti státu, který je legitimován, aby poměry na trhu práce korigoval k prospěchu všech zúčastněných. Samozřejmě se nejedná jen o aktivitu státu, jenž reguluje pracovní trh. Je na zaměstnancích a zaměstnavatelích, aby vedli dialog, který jim umožní co nejlépe využít možností, jež trh skýtá. Mareš výstižně podotýká, že „tak jako na jiných trzích, i na trhu práce stojí nabídka práce a poptávka po ní proti sobě ve vzájemné soutěži, v níž se vytváří cena práce. Situace je však oproti klasickému modelu komplikovaná a to ve dvojím smyslu. Trh práce není jen arénou, v níž lidé soupeří o zaměstnání v nějakém procesu produkce.

Z opačného hlediska ho lze chápat jako místo, kde naopak jednotlivá pracovní místa v určitém pracovním procesu soupeří o pracovníky¹³.

Většina ekonomů dnes ovšem připouští, že prodej a koupě pracovní síly jsou na trhu práce komplikovány řadou faktorů osobních, kulturních, sociálních a politických.¹⁴ Což jsou vlastnosti pracovní síly (vzdělání a kvalifikace, pracovní kapacita, pracovní zkušenosti). Trh práce v České republice prošel od zahájení transformace ekonomiky v roce 1990 velkými změnami. Přesuny pracovních sil mezi odvětvími, podniky a profesemi byly poměrně velké již v průběhu devadesátých let, kdy svou profesi změnila více než polovina zaměstnaných. Tato změna byla v malé míře založena na vysokých kvalifikačních nárocích a pouze v omezených případech bylo propouštění spojeno se zaváděním nových technologií (takové změny probíhaly např. v bankovníctví a v podnicích, kde byl podíl zahraničního kapitálu). V některých regionech však došlo k opačnému procesu. Díky podílu zahraničního kapitálu z hlediska kvalifikace se pracovní síla přesunula k méně kvalifikovaným pracovním činnostem. Problém stále přetrvává v nepřipravenosti zaměstnanců na změny v důsledku restrukturalizace a bankrotů.¹⁵

Určitá část zaměstnanců propuštěných z neprosperujících podniků se snaží uplatit své profesní dovednosti v samostatném podnikání. Tento pozitivní trend je nutno podporovat poradenskými službami, aby bylo co nejjednodušší získat potřebné znalosti k efektivnímu podnikání.

Ekonomika ČR je charakteristická vysokým podílem plných pracovních úvazků, přičemž využití pružných pracovních úvazků může tvořit jednu z forem adaptace podniků na výkyvy v poptávce a nabídce či při změnách technologií.

¹³ Mareš P., Nezaměstnanost jako sociální problém

¹⁴ Mareš P., Nezaměstnanost jako sociální problém

¹⁵ Otakar Němec, Lidské zdroje na trhu práce

2.1 Vývoj nezaměstnanosti v České republice

Průměrná nezaměstnanost se od roku 1996 udržovala kolem 3 %. Výrazný nárůst nezaměstnanosti se odehrál v polovině roku 1997 a na začátku roku 1998. Na konci roku 2000 míra nezaměstnanosti stoupla na hodnotu 8,8 %.

K 31.12.2001 byla míra nezaměstnanosti 9,4 % a ke konci roku 2002 9,8 %. V roce 2003 byla míra nezaměstnanosti 10,2 %.

Pro názornost uvádím vývoj nezaměstnanosti v České republice podle krajů od roku 2004 do roku 2011, který je zpracován do níže uvedené přehledné tabulky.

Průměrná míra nezaměstnanosti podle krajů

(v %)

Kraj	Rok							
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Praha	3,6	3,4	3,0	2,5	2,1	3,0	3,9	4,0
Jihočeský kraj	6,1	6,3	6,0	4,8	4,0	6,5	7,4	7,5
Jihomoravský kraj	10,3	10,1	9,2	7,6	6,2	8,9	10,2	9,8
Karlovarský kraj	10,2	10,2	9,5	8,0	6,9	9,9	10,8	9,8
Královéhradecký kraj	7,1	7,3	6,6	5,2	4,2	6,8	7,7	7,5
Liberecký kraj	8,4	7,8	7,4	6,5	6,0	10,0	10,6	9,5
Moravskoslezský kraj	15,4	14,7	13,4	11,0	8,4	11,1	11,9	11,2
Olomoucký kraj	11,2	11,0	9,6	7,4	6,2	10,2	11,5	11,4
Pardubický kraj	8,3	8,3	7,3	5,8	5,0	8,0	9,1	8,4
Plzeňský kraj	6,7	6,4	5,9	4,9	4,2	7,0	7,8	7,0
Středočeský kraj	6,6	6,3	5,7	4,6	4,0	5,8	7,1	7,1
Ústecký kraj	15,9	15,4	14,5	12,2	9,9	12,4	13,4	12,9
Vysočina	8,3	8,2	7,4	6,1	5,2	8,7	9,6	9,4
Zlínský kraj	9,4	9,2	8,4	6,6	5,5	9,1	10,4	9,4
Celkem ČR	9,2	9,0	8,1	6,6	5,4	8,0	9,0	8,9

Zdroj: Portál MPSV

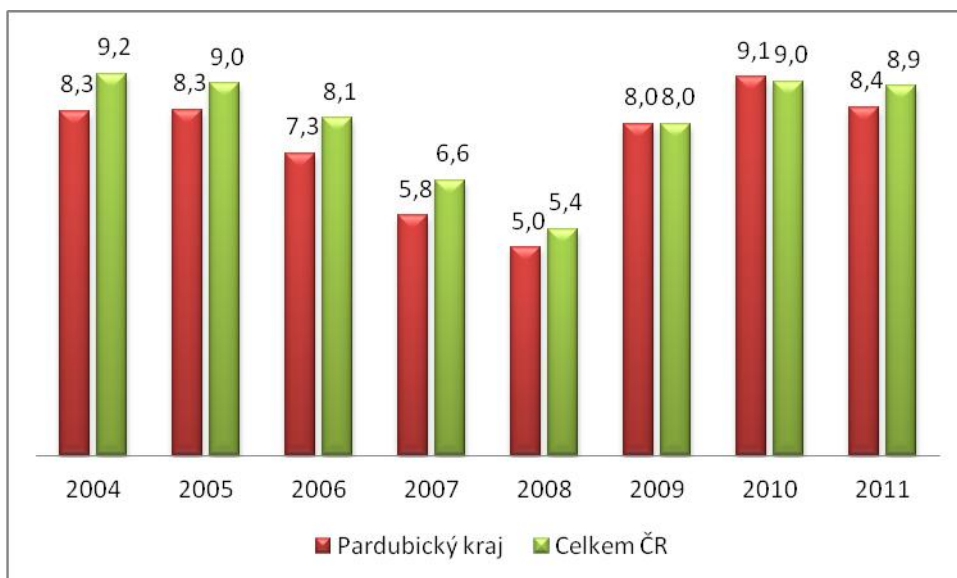
Tab. č. 1

Z tabulky č.1 je patrné, že míra nezaměstnanosti v roce 2004 a v minulém roce, tedy v roce 2011 byla obdobná. Nejnižší nezaměstnanost byla zaznamenána v roce 2008 a to pouhých 5,4 %.

Pro porovnání oproti celku jsem se zaměřila na Pardubický kraj. Míra nezaměstnanosti je buď stejná, nebo průměrně o 1 % nižší oproti celé ČR. V rámci ČR je Pardubický kraj na šestém místě s nejmenší nezaměstnaností. V porovnání ekonomické výkonnosti se Pardubický kraj řadí k mírně horšímu průměru. Nejvíce zastoupené odvětví se orientuje na obchod, ubytování a stravování (30,5 %), následuje průmysl, (15,1 %), stavebnictví (13,5 %) a zemědělství (4,7 %). Pouze 660 subjektů sídlících v kraji má více než 50 zaměstnanců a z nich jen 9 více než 1 000 zaměstnanců (7 průmyslových podniků, Pardubická krajská nemocnice a Univerzita Pardubice). Podnikatelská aktivita (počet živnostníků na 1 000 obyvatel) je v Pardubickém kraji při mezikrajském srovnání čtvrtá nejnižší. V rámci kraje je nadprůměrná v okrese Pardubice, výrazně podprůměrná v okrese Svitav.¹⁶

¹⁶ Ekonomický vývoj v Pardubickém kraji, [online], [cit. 18.03.2012], Dostupné na
www: [http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/FB0024A140/\\$File/53136411t03.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/FB0024A140/$File/53136411t03.pdf)

Nezaměstnanost v Pardubickém kraji v letech 2004–2011



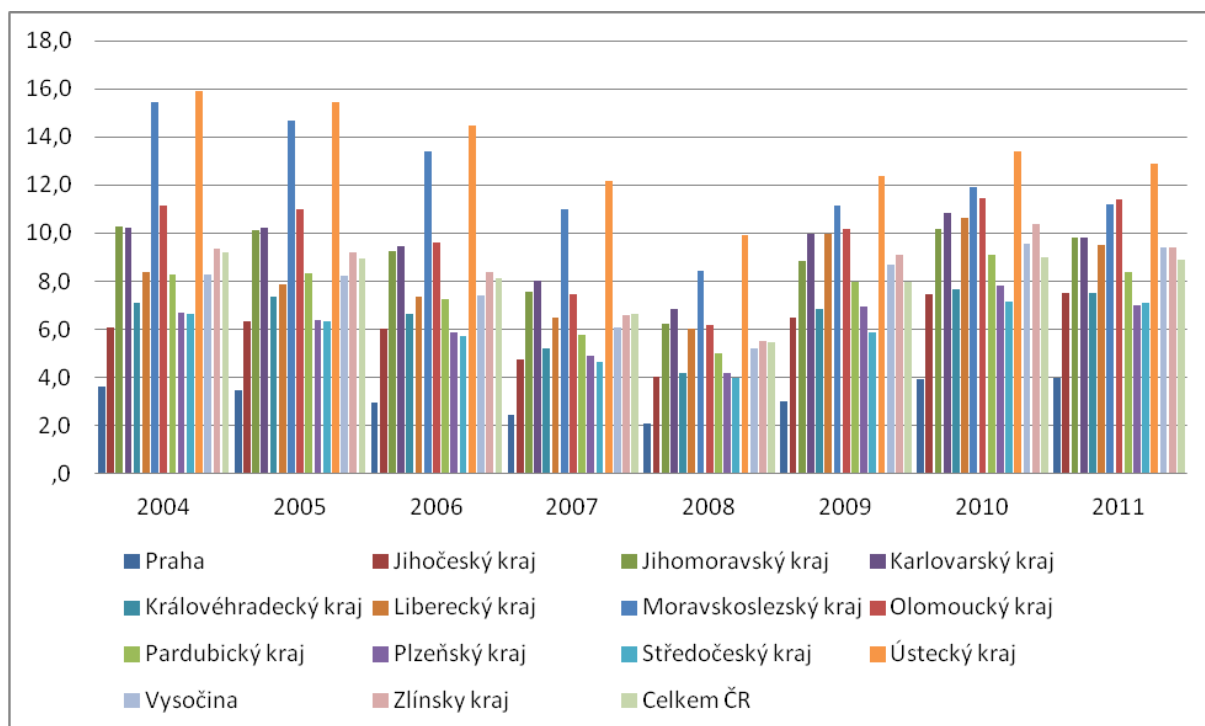
Graf č. 1

Dlouhodobě nezaměstnaní mají hned několik problémů (handicapů). Do handicapované skupiny patří zejména absolventi (mladí lidé po absolvování školy bez pracovních zkušeností), ženy s malými dětmi, osoby zdravotně postižené nebo uchazeči, bez kvalifikace. Zástupci těchto skupin nemají dostatek pracovních zkušeností, potřebnou odbornost a schopnosti požadované zaměstnavateli a to znamená, že mají málo šancí najít vhodné pracovní místo.

Specifická skupina nezaměstnaných jsou absolventi jak základních tak i středních škol. U této skupiny může dojít k vytváření sociálně nežádoucích návyků. A tomu je třeba zabránit vytvořením podmínek, které usnadní přechod ze školy do zaměstnání, spolupráce podniků a škol, rozšiřování míst pro praxi absolventů škol. U romského obyvatelstva, se hodně prolínají různé typy handicapů, u této skupiny je míra nezaměstnanosti až 70 %. Vycházím z výše uvedené tabulky č. 1 a ukážeme si grafické znázornění nezaměstnanosti v České Republice v roce 2011.

Nejvyšší nezaměstnanost je v Ústeckém kraji, je to způsobeno tím, že v důsledku hospodářské krize začala nezaměstnanost ve všech regionech stoupat, nejvíce byly zasaženy regiony s vyšším podílem průmyslu. Největší podíl dlouhodobě nezaměstnaných je v posledních dvou letech v Karlovarském a Ústeckém kraji.¹⁷

Nezaměstnanost v ČR v roce 2011



Graf č. 2

¹⁷ Podíl nezaměstnanosti v daných okresech [online], [cit. 18.03.2012], Dostupné na [www: http://budoucnostprofesi.cz/trhy-prace-v-regionech/regiony2011.html](http://budoucnostprofesi.cz/trhy-prace-v-regionech/regiony2011.html)

3 REKVALIFIKACE

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace, zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, a to včetně jejího udržování nebo obnovování. Mezi formy rekvalifikace také patří získání odborné kvalifikace pro pracovní uplatnění osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala, neboť dosáhla pouze základního vzdělání. Při posouzení vhodnosti rekvalifikace, úřad práce vždy vychází ze současné situace na trhu práce a stávajících schopností a dovedností uchazeče. Pružně reaguje na aktuální nabídku volných pracovních míst nebo konkrétních potřeb jednotlivých zaměstnavatelů. Přednostně jsou podporovány ty rekvalifikace, které se zabývají praktickou částí výuky profesní rekvalifikace určené pro konkrétní uplatnění na trhu práce. Pro příklad bych uvedla rekvalifikační kurzy typu „Kuchařské práce“, „Zednické práce“ apod.

3.1 Instituce provádějící rekvalifikaci

Rekvalifikaci může provádět pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem.¹⁸ Může to být škola v rámci svého oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol, dále školská zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem a také zařízení se vzdělávacím programem.

Akreditovaný vzdělávací program, je program, kterému byla na základě potřeb udělena akreditace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Akreditace se uděluje na základě písemné žádosti a k posouzení této žádosti si Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy může zřídit akreditační komisi. Akreditace se uděluje na dobu 3 let.

Rekvalifikační zařízení, které bude zabezpečovat rekvalifikaci uchazečů nebo zájemců o zaměstnání může v rámci schvalovacího procesu u příslušné komise na úřadu práce získat úhradu nákladů spojených s touto rekvalifikací. Za tímto účelem je mezi úřadem práce a rekvalifikačním zařízením sepsána dohoda.

¹⁸ Vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení

Dohoda mezi úřadem práce a rekvalifikačním zařízením musí být uzavřena písemně a musí obsahovat tyto skutečnosti:¹⁹

- Identifikační údaje účastníků dohody.
- Pracovní činnost, na kterou budou uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání rekvalifikováni.
- Základní kvalifikační předpoklady potřebné pro zařazení do rekvalifikace.
- Rozsah teoretické a praktické přípravy.
- Místo a způsob provedení rekvalifikace.
- Doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností.
- Náklady rekvalifikace, doba a způsob jejich úhrady.
- Závazek rekvalifikačního zařízení uzavřít pojištění pro případ své odpovědnosti za škodu na zdraví způsobenou při rekvalifikaci.
- 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.
- Ujednání o vypovězení dohody.

3.2 Účastníci rekvalifikace

Účastníky rekvalifikace mohou být v první řadě uchazeči o zaměstnání a dále pak zájemci o zaměstnání. Jejich rozlišení specifikuje zákon o zaměstnanosti.²⁰

3.2.1 Uchazeč o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá

¹⁹ Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., §108 odst. 7

²⁰ Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., §109

o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště (tzn. trvalý pobyt) a která není v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru. Na základě zákonem stanovených podmínek je uchazeč zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání.

Dnem podání písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání, se fyzická osoba zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání a to v případě, požádá-li o zprostředkování zaměstnání nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání. Do evidence uchazečů o zaměstnání se může zařadit následující den po dni, kdy zaměstnání nebo služební poměr skončil.²¹

Pokud uchazeč o zaměstnání nemá uplatnění na trhu práce z důvodu, že nemá žádnou kvalifikaci, či má kvalifikaci neupotřebitelnou (například. v regionu zanikl textilní průmysl a tkadleny již nemají možnost v tomto oboru pracovat), nebo pro něj nejsou řádná volná pracovní místa, pak je možné uvažovat o rozšíření jeho stávající kvalifikace, případně o získání nové kvalifikace.

3.2.2 Zájemce o zaměstnání

Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která je v pracovním či obdobném vztahu nebo vykonává samostatnou výdělečnou činnost. Má zájem o jiné zaměstnání a osobně se u úřadu práce uchází o zprostředkování vhodného zaměstnání. Za tímto účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání, kterékoliv pracoviště Úřadu práce na území České republiky. Úřad práce zájemci zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci. Na základě písemné smlouvy je zájemce o zaměstnání zařazen do evidence zájemců o zaměstnání.

²¹ Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., §26 odst. 1

3.3 Prováděné rekvalifikace a účastníci, kteří za splnění podmínek mohou být do rekvalifikace zařazeni

3.3.1 Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě písemné dohody mezi úřadem práce a účastníkem rekvalifikace. Může být poskytována uchazečům o zaměstnání, jejichž kvalifikace neodpovídá požadavkům nastaveným na trhu práce. Úřad práce za účastníka rekvalifikace hradí náklady spojené s rekvalifikací a může mu také poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných a nutných nákladů souvisejících se zabezpečením rekvalifikace (jízdné z místa pobytu do místa výkonu rekvalifikace, stravné, ubytování). Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa bydliště (tzn. trvalého pobytu) účastníka rekvalifikace.

Účelem rekvalifikace je rozšíření odborných schopností, dovedností a tím zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce, a to především uchazečům vyžadujícím zvláštní nebo zvýšenou péči²² kvůli svému zdravotnímu stavu, věku, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů.

Tyto osoby jsou:

- a) fyzické osoby se zdravotním postižením,
- b) fyzické osoby do 20 let věku,
- c) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- d) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- e) fyzické osoby starší 50 let věku,
- f) fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,

²² Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., §33

g) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.²³

Dále jsou to osoby, které potřebují zvláštní pomoc. Patří mezi ně především fyzické osoby, které se dočasně ocitly v mimořádných situacích nebo v nich soustavně žijí. Může jít o osoby, které jsou společensky nepřizpůsobivé, po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření, osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

Mimo jiné jsou to i uchazeči z problémových mikroregionů. Na základě zmíněného faktu mohou být úřadem práce zabezpečeny profesní rekvalifikace pro konkrétní uplatnění na trhu práce, a to podle požadavků místních zaměstnavatelů.

Uchazeč o zaměstnání je na základě individuálního posouzení zařazen do rekvalifikačních kurzů na základě:

- Vyplněné a zdůvodněné žádosti (u osob zdravotně postižených nebo vyžadují-li to vstupní předpoklady, se dokládá stanovisko lékaře, zda je potenciální účastník rekvalifikace schopen absolvovat rekvalifikaci a vykonávat budoucí zaměstnání).
- Odůvodněného doporučení poradkyně – zprostředkovatelka sepíše a doloží individuální akční plán (IAP).
- Na doporučení odborného pracovníka, který doporučení uvede ve výstupní zprávě z poradenství zabezpečovaným úřadem práce.
- Vytipovaných profesí a volných pracovních míst nebo na základě požadavků zaměstnavatelů.

²³ Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. §33 odst. 1

Při zabezpečování rekvalifikace uchazeči o zaměstnání, je přihlíženo k jeho kvalifikaci a předpokladům, jak může využít své dosavadní znalosti a dovednosti v nově uvažované profesi. Na zřetel se také musejí brát osobní předpoklady a zdravotní způsobilost pro výkon požadované pracovní činnosti.

Rekvalifikace nelze provést opakovaně během tříletého období. Například, pokud by byl uchazeč o zaměstnání zařazen do rekvalifikace v roce 2009 nebo v roce 2010, nelze již tohoto uchazeče podpořit rekvalifikací v roce 2011. Avšak toto ustanovení se netýká případů, kdy je potřeba k potřebné kvalifikaci absolvovat více rekvalifikací.

Například pan Petr uchazeč o zaměstnání vlastní Řidičský průkaz skupiny „C“ a aby měl uplatnění na trhu práce, musí ještě získat „profesní průkaz“, který po něm potenciální zaměstnavatelé požadují.

Dvě následující tabulky, porovnávají počet uchazečů v rekvalifikaci za 1. čtvrtletí roku 2010 a 2011 v České republice. Pomocí níže uvedeného grafu uvidíme rozdíl počtu uchazečů lépe.

Uchazeči v rekvalifikaci za 1. čtvrtletí roku 2010 v ČR

Druh evidence	Celkem v rekvalifikaci	Ukončili		
		úspěšně	neúspěšně	celkem
Uchazeč o zaměstnání	24 040	9 913	269	11 096
Zájemce o zaměstnání	418	143	6	161
OZP	5	2	0	2
Absolventi	1 655	442	14	558
Celkem	26 118	10 500	289	11 817

Zdroj: Integrovaný portál MPSV

Tabulka č. 2

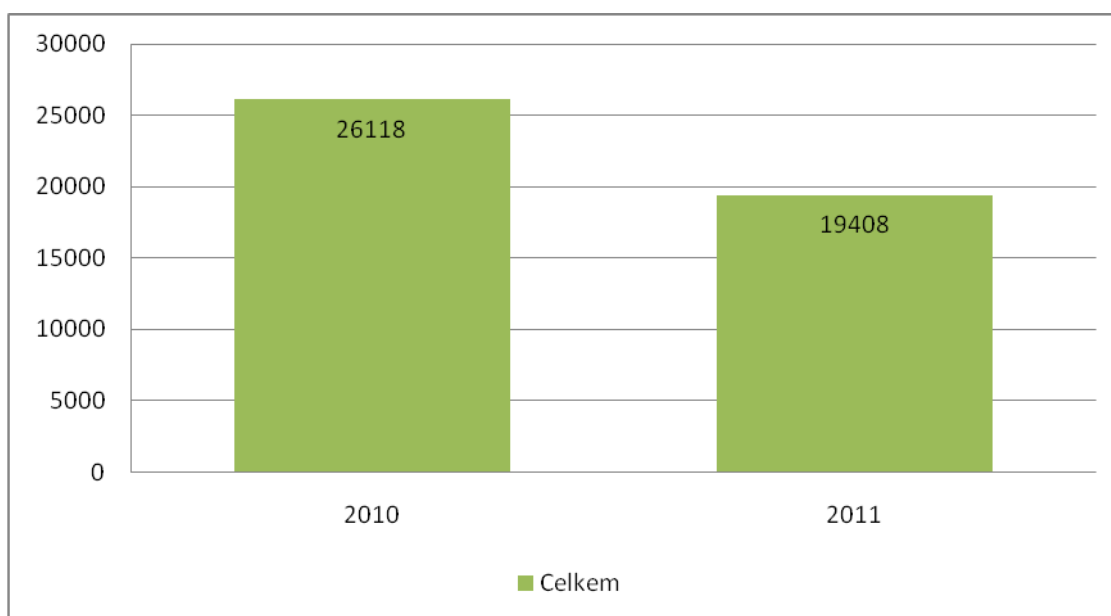
Uchazeči v rekvalifikaci za 1. čtvrtletí roku 2011 v ČR

Druh evidence	Celkem v rekvalifikaci	Ukončili		
		úspěšně	neúspěšně	celkem
Uchazeč o zaměstnání	17 826	3 531	111	4 068
Zájemce o zaměstnání	294	59	1	72
OZP	3	0	1	1
Absolventi	1 285	308	8	390
Celkem	19 408	3 898	121	4 531

Zdroj: Integrovaný portál MPSV

Tabulka č. 3

Účastníci rekvalifikace za 1. čtvrtletí roku 2010 a 2011



Graf č. 3

Graf představuje porovnání počtu účastníků rekvalifikace za 1. čtvrtletí roku 2010 a roku 2011 v celé ČR. Jak je na první pohled zřejmé, byl v roce 2010 počet účastníků v rekvalifikacích o téměř 7 000 lidí více, než v 1. čtvrtletí 2011.

Rozdíly počtu uchazečů v rekvalifikacích je také způsoben počtem právě probíhajících rekvalifikačních kurzů, jelikož každý začíná a končí v různém časovém období.

3.3.2 Rekvalifikace zájemců o zaměstnání

Může být poskytována zájemcům o zaměstnání v zájmu jejich pracovního uplatnění. Zejména však v případě potřebného vzdělání, které je nenahraditelné pro občana ohroženého nezaměstnaností. Z důvodu výpovědi z organizačních důvodů, občanů na mateřské a rodičovské dovolené před návratem zpět na trh práce, a také z důvodu zdravotních.

K tomuto uskutečnění rekvalifikace musejí být splněny tyto podmínky:

- žadatel musí předložit písemnou žádost o zabezpečení rekvalifikace se zdůvodněním
- při zařazování zájemců do rekvalifikace je postupováno podobně jako u uchazečů o zaměstnání

3.3.3 Rekvalifikace zaměstnanců

Úřad práce se také podílí na rekvalifikaci zaměstnanců, která spočívá v získání, zvýšení nebo rozšíření stávající kvalifikace v rámci dalšího pracovního uplatnění zaměstnance u daného zaměstnavatele.

Rekvalifikace zaměstnanců je realizována na základě uzavřené dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. A pokud je rekvalifikace uzavírána dohodou s úřadem práce, můžou být buď zaměstnavateli, nebo rekvalifikačnímu zařízení proplaceny náklady v plné nebo částečné výši úřadem práce. Do nákladů je zahrnuta cena zabezpečované rekvalifikace zaměstnance a ostatní náklady s tím spojené. Další možností může být, že dohoda o rekvalifikaci zaměstnance zabezpečuje rekvalifikační zařízení, potom je dohoda podepsána mezi těmito dvěma institucemi. A poslední

možnost nastává tehdy, pokud je dohoda sjednána mezi třemi stranami a to mezi zaměstnavatelem, úřadem práce a rekvalifikačním zařízením.

Rekvalifikace se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnavatele. Za tuto dobu náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku určeného zákoníkem práce pro pracovně právní účely.

3.4 Zabezpečení rekvalifikace

Uchazeč o zaměstnání, který splní podmínky pro zabezpečení rekvalifikace úřadem práce, si může vyplnit a podat žádost o rekvalifikaci. V případě, že o druhu požadované rekvalifikace nemá jasnu představu a potřebuje s výběrem poradit, může se obrátit na svou zprostředkovatelku, která vše posoudí a objedná ho na individuální pohovor ke kariérnímu poradci.

Dále je možno využít další poradenské aktivity, jako např.:

- **Všeobecný test zájmů**
- **Bilanční diagnostika**
- **Job club**
- **Pracovní rehabilitace**
- **Kurz portálu MPSV**
- **Motivačně aktivizační program**
- **Krizová intervence**

Výše uvedené poradenské aktivity pomohou uchazeči o zaměstnání správně se rozhodnout při volbě vhodné rekvalifikace. Tak aby bylo efektivně dosaženo stanoveného cíle a to vyhledání potenciálního zaměstnavatele a nástup do pracovního poměru.

3.5 Podpora při rekvalifikaci

Následující kapitola určuje podmínky, kdy má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu při rekvalifikaci a v jaké výši.

3.5.1 Nárok na podporu při rekvalifikaci

O podpoře při rekvalifikaci rozhoduje vždy úřad práce. Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce. Ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, nesmí uchazeč pobírat starobní důchod.²⁴

Podpora při rekvalifikaci je poskytována po celou dobu trvání rekvalifikace kromě doby, kdy je pobírán starobní důchod.

Nárok na podporu při rekvalifikaci nenáleží po dobu, kdy je účastníkovi rekvalifikace poskytován starobní důchod, při poskytování dávek nemocenského pojištění, že je uchazeč ve vazbě. Po tuto dobu je podpora při rekvalifikaci rozhodnutím úřadu práce zastavena. Pokud je uchazeči poskytována podpora při rekvalifikaci, už se mu neposkytuje podpora v nezaměstnanosti.

Rozhodným obdobím, za které je posuzován nárok na podporu při rekvalifikaci, jsou poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání²⁵

3.5.2 Výše podpory při rekvalifikaci

Výše podpory při rekvalifikaci se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku určeného podle zákoníku práce pro pracovní právní účely. Výše podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství.

²⁴ Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. §40

²⁵ Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. §41 odst. 1

Pokud jsou podmínky pro podporu při rekvalifikaci splněny jen po část kalendářního měsíce, náleží podpora v poměrné výši, která odpovídá počtu dnů v kalendářním měsíci, kdy tyto podmínky byly splněny.

Pokud je rekvalifikace zabezpečována zájemci o zaměstnání, hradí úřad práce kurzovné v plné výši, ale daná osoba nemá nárok na hmotné zabezpečení v rekvalifikaci.

3.6 Zdroje financování rekvalifikačních kurzů

Rekvalifikace jsou financovány Evropským sociálním fondem a to 85 % a 15 % se podílí státní rozpočet ČR.

3.6.1 Evropský sociální fond – ESF

Evropský sociální fond je tzv. strukturovaný fond a je jedním ze čtyř nejstarších fondů, který se řadí mezi významné finanční nástroje. Od roku 1957 podporuje aktivity členských států a směřuje je ke snížení rozdílů životní úrovně lidí a regionů v evropské unii.

Vynakládá velké úsilí na pomoc lidem při hledání zaměstnání. Umožňuje jim zvýšení kvalifikace, pomáhá vytvořit větší počet volných a lepších pracovních míst. Napomáhá u lidí rozvíjet jejich schopnosti a dovednosti, zejména těm osobám, které mají různé problémy s hledáním vhodné pracovní pozice, jako například zdravotně postižení, absolventi, osoby starší 50 let. Dalším cílem je pomoc s udržení místa nebo návratem na trh práce po dlouhodobé nepřítomnosti (mateřská dovolená, dlouhodobá nemoc).

Jeho úkolem je nejen s nezaměstnaností bojovat, ale také jí předcházet. Soustředí se i na samotné členské státy a napomáhá při zavádění nové aktivní politiky zaměstnanosti a podpora zvyšování kvalifikací obyvatelstva.

Finance jsou rozdělovány podle konkrétních potřeb jednotlivých regionů a jejich problémů. Významnou roli zde hraje iniciativa místních orgánů v rámci vlastní působnosti. ESF je důležitou součástí v podpůrných opatřeních, které spadají do Národního akčního plánu zaměstnanosti daného členského státu.

Evropský sociální fond je postaven na čtyřech základních pilířích:

- **zaměstnatelnost**

Podpora a úsilí, aby každá osoba, která vstupuje na trh práce, měla nezbytné, základní a odpovídající schopnosti, motivaci k získání a udržení si zaměstnání.

- **adaptabilita**

Podporuje vývoje pružnost a inovace na pracovišti s cílem získání konkurenceschopnosti podniků a pracovní síly a tím vytvoření a zachování pracovních míst.

- **podpora podnikání**

Tvorba podmínek pro založení, fungování a růst podniků poskytujících pracovní místa.

- **podpora rovných příležitostí**

Odstraňování jakékoli diskriminace v zacházení s muži i ženami v souvislosti s přístupem ke všem druhům práce i odměnou za tuto práci.

Základní programy Evropského sociálního fondu

Tyto programy umožňují čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů v období 2007–2013 v České republice.

Jsou jimi:

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti. Patří mezi operační programy, které mají na starosti více cílů. Z fondů EU je pro (OP LZZ) vyčleněno celkem 1,84 mld. €, což činí přibližně 6,80 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Z českých veřejných zdrojů má být navíc financování programu navýšeno o dalších 0,32 mld. €.

Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)

se zaměřuje na oblast rozvoje lidských zdrojů prostřednictvím vzdělávání ve všech jeho různých formách a důraz je kladen na celkový systém celoživotního učení, utváření vhodného prostředí pro výzkumné, vývojové a inovační aktivity.

V rámci celkového finančního rozpočtu je pro Českou republiku vyhraněno 7 % z prostředků strukturálních fondů EU, tj. 1 828,7 mil. €. Z celkové částky na financování (OP VK) tvoří 85 % zdroje Evropské unie (ESF) a 15 % národní zdroje ze státního rozpočtu.

Operační program Praha – Adaptabilita (OPPA) hlavním cílem je zvýšení konkurenceschopnosti Prahy posílením adaptability a výkonnosti lidských zdrojů a zlepšením přístupu k zaměstnání pro všechny. se proto zaměřuje na vzdělávání a boj proti sociálnímu vyloučení. Operační program Praha - Adaptabilita je jedním ze dvou operačních programů pro Prahu, který čerpá prostředky z fondů Evropské unie v cíli Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Z fondů EU je pro OPPA vyčleněno 108,39 mil. €, což činí přibližně 0,41 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Z národních veřejných zdrojů má být navíc financování programu navýšeno o dalších 19,13 mil. €.

Z Evropského sociálního fondu (ESF) jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru, jako např.:

- rekvalifikace nezaměstnaných
- speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel
- podpora začínajícím OSVČ
- rozvoj institucí služeb zaměstnanosti
- rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání
- zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia
- stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru a další

Řídící orgány a partneři

Orgánem zodpovědným za řízení čerpání finanční pomoci z ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí a je zároveň řídicím orgánem Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost - jednoho ze tří českých operačních programů pro čerpání finanční pomoci z Evropského sociálního fondu v České republice. Dalším řídicím orgánem je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, které má Operační program vzdělávání pro konkurenceschopnost. Třetí Operační program Praha – Adaptabilita je řízen Magistrátem hlavního města Prahy. Dalšími partnery realizace jsou Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, úřad práce, orgány místní a regionální samosprávy.

3.6.1.1 Národní individuální projekty

V rámci působení ESF jsou Národní individuální projekty připravovány a zadávány Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, přičemž jejich realizaci zabezpečují úřady práce. Národní individuální projekty zahrnují projekt Poradenství a rekvalifikace.

Cílem projektu bylo snížení doby evidence uchazečů o zaměstnání, odstranění bariér a zvýšení motivace uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená pozornost při jejich pracovním i společenském začleňování.

3.6.1.2 Regionální individuální projekty

Nyní probíhají čtyři projekty a každý je zaměřený na cílovou skupinu osob. Projekty probíhají od dubna nebo června 2009 a končí březnem 2012.

Pro příklad uvádím jeden z projektů, který je uskutečňován v rámci Ústí nad Orlicí:

Projekt START se začal realizovat 1. června 2009 a trvá do 31. května 2012 je určen pro cílovou skupinu osob:

- osoby se zdravotním postižením
- osoby do 20 let věku
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu
- osoby pečující o dítě do 15 let věku
- osoby starší 50 let věku
- osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců
- osoby, které potřebují zvláštní pomoc
- osoby se základním vzděláním
- osoby opakovaně vedené v evidenci úřadu práce
- absolventi vysokých škol

Cílem projektu je například zajištění tréninku počítačových dovedností, který je přístupný pro 300 možných účastníků projektu a poskytnutí mzdových příspěvků na 60 nově vytvořených pracovních míst.

3.6.1.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Dále jsou rekvalifikace financovány z nastaveného rozpočtu aktivní politiky zaměstnanosti, což již bylo vysvětleno v předchozích kapitolách.

3.7 Náklady na rekvalifikaci

Náklady na rekvalifikaci představují náklady daného rekvalifikačního zařízení, které zahrnují přímé náklady vynaložené na dané vzdělávání jako je například materiál, mzdy, odměny lektorů a ostatní přímé náklady. Dále jsou to režijní náklady vynaložené při provádění rekvalifikace a náklady na dílčí části rekvalifikace. Do celkové ceny za realizaci rekvalifikace se započítává také zisk, přičemž jeho výše může činit maximálně 15 % vynaložených nákladů. Součástí těchto nákladů je samozřejmě i daň z přidané hodnoty.

Za další náklady, pokud nejsou zahrnuty v nákladech uvedených v předešlém odstavci, se považují náklady na potřebnou výbavu účastníků rekvalifikace. Což mohou být například nutné „studijní“ potřeby (např. učebnice). Avšak tyto náklady mohou být maximálně do výše 2.000,-- Kč na jednoho účastníka. Dále jsou to náklady na osobní ochranné pracovní prostředky, jako jsou mycí, čisticí a dezinfekční prostředky²⁶ a také pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví účastníků rekvalifikace, sjednané na dobu, kterou účastník v rekvalifikaci působí.²⁷

Úřad práce může dále proplatit část nebo většinu nákladů uchazeči o zaměstnání, které jsou spojeny s rekvalifikací. Aby tyto náklady mohly být proplaceny, je nutné mít veškeré platby podloženy účtenkami. Například u jízdného musí uchazeč doložit a prokázat jízdní výdaje, které vynaložil při dojíždění na rekvalifikaci hromadnými dopravními prostředky a to pouze z místa trvalého bydliště do místa konání rekvalifikace a zpět. Dále musí prokázat výdaje za ubytování po dobu rekvalifikace, pokud se konala mimo obec trvalého bydliště uchazeče o zaměstnání.²⁸

²⁶ Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. §133a

²⁷ Vyhláška č. 519/2004 Sb. §2 odst. 2

²⁸ Vyhláška č. 519/2004 Sb. §6

3.7.1 Náklady na rekvalifikaci v okrese Ústí nad Orlicí

Následující tabulka ukazuje počet realizovaných rekvalifikačních kurzů v okrese Ústí nad Orlicí v roce 2011.

Realizované rekvalifikační kurzy v okrese Ústí nad Orlicí v roce 2011

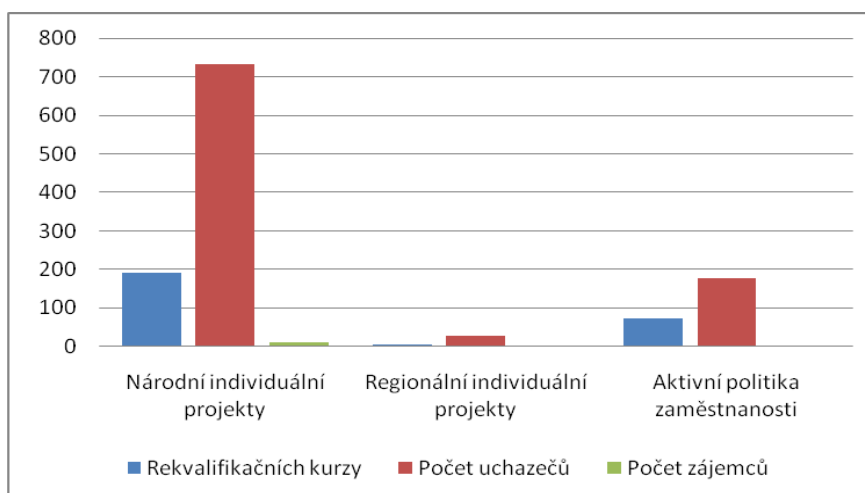
Prostředky	Rekvalifikační kurzy	Počet uchazečů	Počet zájemců
Národní individuální projekty	191	734	11
Regionální individuální projekty	6	27	0
Aktivní politika zaměstnanosti	73	178	1

Zdroj: Analýza trhu práce v Ústí nad Orlicí za rok 2011

Tabulka č. 4

Z informací ve výše uvedené tabulce vychází sloupcový graf č. 4. Jak můžeme vidět, největší počet uskutečněných rekvalifikačních kurzů je financováno z prostředků Národních individuálních projektů.

Realizované rekvalifikační kurzy v okrese Ústí nad Orlicí v roce 2011



Graf č. 4

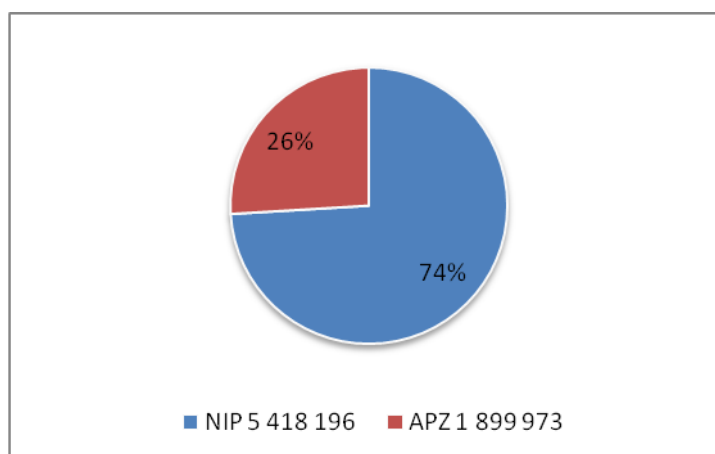
3.7.2 Náklady na rekvalifikační kurzy

Náklady na rekvalifikační kurzy v Národních individuálních projektech (NIP), které jsou spolufinancované Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky činí 5.418.196,-- Kč. V projektech NIP byly účastníkům rekvalifikací proplaceny náklady za prokázané jízdní výdaje na cestu hromadnými dopravními prostředky z místa jejich bydliště do místa konání rekvalifikace a zpět. A náklady za ubytování v celkové výši 287.301,-- Kč.

Celkové náklady na rekvalifikační kurzy v projektech NIP včetně jízdních výdajů činí 5.705.497,-- Kč. Náklady rekvalifikačních kurzů hrazených z prostředků Aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) činí 1.899.973,-- Kč. V rekvalifikačních kurzech hrazených z prostředků APZ byly účastníkům rekvalifikací proplaceny náklady za prokázané jízdní výdaje na cestu hromadnými dopravními prostředky z místa jejich bydliště do místa konání poradenské činnosti a zpět, a náklady za ubytování v celkové výši 100.041,-- Kč.

Celkové náklady na rekvalifikační kurzy hrazené z prostředků APZ včetně jízdních výdajů činí 2.000.014,-- Kč.

Podíl NIP a APZ nákladů na rekvalifikace



Graf č. 5

4 UPLATNĚNÍ ÚČASTNÍKA NA TRHU PRÁCE, DÍKY REKVALIFIKACI (PRAKTICKÁ ČÁST)

Analyzuji zde tři různé příběhy uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce v Ústí nad Orlicí, kteří rozhodli rozšířit si své stávající dovednosti absolvováním rekvalifikačního kurzu a tím si zvýšit uplatnění na trhu práce. Vybrala jsem matku, která se vrací po dlouholeté rodičovské dovolené zpět do práce, dále absolventa, který se snaží získat práci v oboru a v neposlední řadě uvádím příklad padesátiletého muže, který dlouhodobě pracoval v jednom zaměstnání a nyní si musí hledat jiné uplatnění.

4.1 Matka po mateřské dovolené

Paní se dvěma dětmi, budeme jí říkat paní Lenka, vystudovala Střední odbornou školu s vyučením obor tkadlec, tkalcovské práce. Vykonávala práci jako učitelka odborných předmětů, kde strávila 2 roky a poté nastoupila k městské policii, přičemž ještě v té době nemusela mít středoškolské vzdělání a byl dostačující výuční list. U policie byla 14 let, kde sloužila jako strážník. Práci ukončila z důvodu otěhotnění. Nejdříve se jí narodila holčička a poté chlapec. Chlapci byla diagnostikována tzv. LMD (lehká mozková dysfunkce) dnes nazývána jako ADHD, což je hyperkinetická porucha neboli hyperaktivita s poruchou pozornosti. Chlapec potřebuje hodně pozornosti a více péče. Proto nemohla zpět nastoupit do pracovního poměru k policii, jak z důvodu péče o děti, protože manžel pracuje jako řidič z povolání a doma je málo, tak i z důvodu nízkého vzdělání. S dětmi byla doma téměř jedenáct let a za tu dobu se u městské policie změnili podmínky výkonu služby, kdy zaměstnanec musel mít minimálně středoškolské vzdělání. Proto musela podat výpověď. Následně se pak evidovala na úřad práce jako uchazeč o zaměstnání.

Po tak dlouhé době je velmi obtížné zapojit se opět na trh práce. Jelikož měla blízko k dětem využila možnosti zapojit se do rekvalifikace s názvem „Osobní asistence a práce v oblasti sociální péče“, kde tuto činnost mohla vykonávat a je to práce, která jí baví. Zmíněná činnost ji velmi zaujala, a proto si sama následně zaplatila vzdělávací kurz „Osobní asistent pedagogický“, který zabezpečovala firma Marlin, s. r. o. Ústí nad Orlicí, Centrum dalšího vzdělávání.

V podstatě se paní Lence v době, kdy byla evidována na úřadu práce jako uchazečka o zaměstnání naskytla možnost být zařazena do Regionálního individuálního projektu (dále „RIP“) s názvem „Osobní asistence a práce v oblasti sociální péče“ v rámci Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost - ESF. Realizátorem projektu byl Úřad práce v Ústí nad Orlicí a dodavatelem služeb společnost Marlin s.r.o., Ústí nad Orlicí. Účastníkům, kteří byli do tohoto projektu zařazeni, bylo umožněno absolvovat rekvalifikační kurz „Osobní asistence a práce v oblasti sociální péče“. Paní Lenka tedy tento kurz absolvovala a získala tak odborné vzdělání v sociální oblasti.

Kromě rekvalifikace v tomto RIPu získali účastníci možnost, aby jim dodavatel projektu (Marlin s.r.o.) vyhledal vhodného zaměstnavatele a jeho umístění na toho pracovní místo podpořil příspěvkem na mzdu. Paní Lenka tedy nastoupila do pracovního poměru do Mateřské školy Klubíčko, jako osobní asistentka k postiženému dítěti. Nový zaměstnavatel obdržel na jeden rok pro paní Lenku příspěvek na její mzdu.

Zde je vidět, že pomoc při znovuzачlenění se na trh práce pro ženu po tak dlouhé mateřské dovolené byla velmi důležitá a rekvalifikace ji k tomu dopomohla. Zvláště si pak můžeme všimnout, že paní Lenka se později chtěla sama dále vzdělávat, což byl pro ni „hnací motor“ (motivace) a proto sama investovala jak finančně tak samozřejmě i časově do dalšího vzdělávání.

4.2 Absolvent

Mirek - absolvent střední odborné školy s vyučením řezník a uzenář se od léta loňského roku, tedy roku 2011, marně snaží získat práci v oboru. Přes poslední prázdniny měl brigády, z toho si našetřil, ale peněžní prostředky nevydrží věčně. Od září 2011 je v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Vzhledem k tomu, že ho baví výpočetní technika, podal si žádost o zabezpečení rekvalifikačního kurzu na úřadu práce a je zařazen do rekvalifikačního kurzu „Tvorba www stránek“. Jeho budoucí zaměstnavatel mu před zahájením rekvalifikačního kurzu poskytl čestné prohlášení, kde uvádí, že po úspěšném absolvování kurzu bude klient přijatý do pracovního poměru jako zaměstnanec.

Všimněte si tedy reálné možnosti, že absolvent s vyučením na řezníka může dosáhnout na takovou kvalifikaci a pozici, jako je tvorba internetových stránek, což může být v souladu s nabídkami volných pozic na trhu práce. Pro klienta je určitě vhodné, aby si rozšířil své stávající dovednosti a kompetence o oblast, která ho velmi zajímá.

Ale jelikož mladého muže docházka do zaměstnání a pracovní povinnosti nakonec neuspokojovali, Mirek po 3 měsících ze zaměstnání odešel. Tady vidíme, že i když si Mirek zvýšil kvalifikaci a měl příslibené zaměstnání, tak to opravdu není vše. Chybí mu motivace a chuť si stávající zaměstnání udržet.

4.3 Osoba starší 50 let

Pro porovnání jsem použila příběh pana Vladimíra. Pětapadesátiletý muž, který pracoval 30 let ve stejném podniku jako mistr dílny. Bohužel si musíme říci, že tento člověk je už nezaměstnatelný, má 10 let do důchodu a na trhu práce už téměř nemá vhodné uplatnění. Pan Vladimír byl nezaměstnaný 2 roky, po tuto dobu se sám a i s podporou úřadu práce snažil nalézt vhodné zaměstnání, ale bohužel marně. Hlavní neúspěch u zaměstnavatelů hrál věk. Zaměstnavatelé už osoby v tomto věku nechtějí zaměstnat. Pan Vladimír úspěšně absolvoval rekvalifikaci „Základy obsluhy osobního počítače“. Zároveň v té době zkontaktoval zaměstnavatele ABC, který mu přislíbil zaměstnání na vrátnici. Pán byl nadšený, že má práci, ve které se bude pravidelně setkávat s lidmi a že bude zaměstnán do doby, než bude moct jít do řádného starobního důchodu a bude-li mu štěstí přát, tak samozřejmě i déle.

4.4 Motivace

Velmi důležitá při hledání vhodného zaměstnání je motivace. Dělíme ji na motivaci hmotnou, jinak také finanční (abychom měli z čeho uhradit základní lidské potřeby, jako např. nájem), a na motivaci nehmotnou, neboť je potřeba, aby nás práce, kromě toho, že nás a naše blízké živí, také bavila a uspokojovala. Protože, pokud nás práce nebaví a nenaplňuje, tak své pracovní povinnosti neodvádíme v potřebné míře, což ve svém důsledku vede k naší celkové nespokojenosti či nechuti pracovat. Pracovní motivace vyjadřuje přístup jednotlivce k práci. Zaměstnavatelé mají zájem na tom, aby udržely trvale vysokou úroveň výkonu svých zaměstnanců. Mohou někoho přinutit, aby něco vykonal, ale nikdy jej nepřinutí k tomu, aby toto vykonat chtěl. Touha chtít něco vykonat vychází z člověka samotného a motivace je vnitřní hnací silou, jež způsobuje radost z práce. Efektivita a pocit uspokojení jsou ve velmi úzkém vztahu.

4.5 Zhodnocení

Dospěla jsem k závěru, že rekvalifikace je účinná pouze tehdy, je-li správně vybrána. Tedy za předpokladu, že zkušenosti získané v rámci teoretické i praktické přípravy účastníka rekvalifikace, jsou jím v praxi následně využity. Ne všichni účastníci rekvalifikačních kurzů však po jejich absolvování najdou vhodné zaměstnání. Příkladem je absolvent Mirek, který měl původně chuť a motivaci rozšířit si své znalosti a dovednosti a získal po dobu své účasti v kurzu podporu při rekvalifikaci, přesto brzy po absolvování rekvalifikace a nástupu do zaměstnání pracovní poměr ukončil.

U paní Lenky, ženy po rodičovské dovolené, která pobývala doma pečující o děti téměř jedenáct let, šlo především o znovu začlenění jmenované do společnosti a uplatnění na otevřeném trhu práce. Postupem času dospěla k názoru, že se chce dál vzdělávat, a to i za cenu, že si rekvalifikační kurz zaplatí sama.

V případě posledního klienta pana Vladimíra bylo nejdůležitější zvolit vhodnou rekvalifikaci, díky které dosáhl počítačové gramotnosti. Významnou roli sehrála také odborná pomoc zaměstnanců úřadu práce i zaměstnanců rekvalifikačního zařízení. Pan Vladimír svou příležitost využil a absolvoval rekvalifikaci.

Rozbor dotazníku

Do praktické části jsem použila dotazník, na který odpovídali účastníci rekvalifikací ze 3 různých rekvalifikačních zařízení a 4 různých rekvalifikačních kurzů. Celkem odpovědělo 29 uchazečů o zaměstnání, kteří byli do vzdělávání zařazení. Na základě uvedených otázek jsem chtěla zjistit, jaký vliv má rekvalifikace na účastníka, jak se v průběhu kurzu cítí atd. Nemohla jsem opomenout otázku, jestli jsou účastníci spokojeni s profesním přístupem zaměstnanců jak úřadu práce, tak samozřejmě i s přístupem zaměstnanců (školitelů) rekvalifikačního zařízení.

Po výběru a zpracování všech vrácených dotazníků jsem získané údaje vyhodnotila a z důvodů názornější prezentace jsem výsledná data přepočítala do procentuálních hodnot 0-100%. Zjištěná data následně uvádím v tabulkách a grafech.

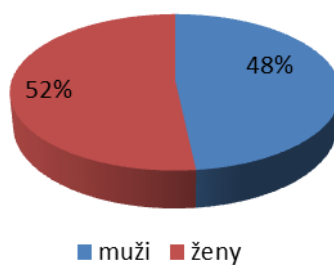
1. Pohlaví účastníků;

Pohlaví účastníků rekvalifikace

Pohlaví	Počet	Podíl (%)
Muži	14	48
Ženy	15	52

Tabulka č. 5

Pohlaví účastníků rekvalifikace



Graf č. 6

V rámci výzkumu jsem zjistila, že počet mužů a žen v rekvalifikacích je přibližně stejný, ale samozřejmě záleží na typu rekvalifikace. Například rekvalifikační kurz s názvem účetnictví s využitím výpočetní techniky byly pouze ženy, zřejmě to vyplývá ze zkušenosti, že muži nechtějí a většinou ani není v jejich hlavním zájmu pracovat v administrativě. Naopak u svařování a probíhající rekvalifikace, kde si účastníci splňují řidičské oprávnění skupiny C a D jsou v rekvalifikačním kurzu pouze muži. Ženy v těchto uvedených oborech nejsou příliš zastoupeny, jelikož je práce těžká v rámci například vykládky zboží z kamionů.

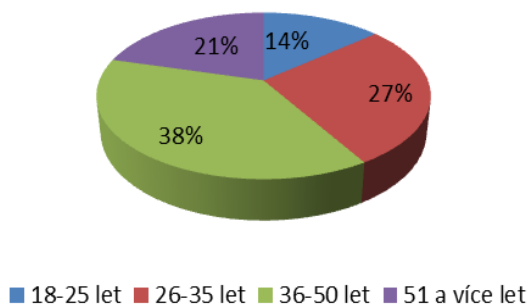
2. Věk účastníků;

Věk účastníků rekvalifikace

Věk	Počet	Podíl (%)
18-25 let	4	14
26-35 let	8	27
36-50 let	11	38
51 a více let	6	21

Tabulka č. 6

Věk účastníků rekvalifikace



Graf č. 7

Jak si můžeme všimnout největší počet účastníků zařazených do rekvalifikačních kurzů je ve věkovém rozpětí 36–50 let. Výsledek je způsobený tím, že výše uvedená věková skupina, je-li zasažena ztrátou zaměstnání, vyhledává nejvíce pomoc úřad práce. Zájem o rekvalifikaci vyplývá z potřeby rozšíření nebo zvýšení současné kvalifikace a tím zlepšení svého uplatnění na trhu práce.

Věková skupina od 18 do 25 let je v rámci daných rekvalifikačních kurzů nejméně zastoupena, jelikož je to produktivní věk, kdy se pracovní uplatnění hledá nejsnáze – jsou to např. osoby, které ukončili své středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání.

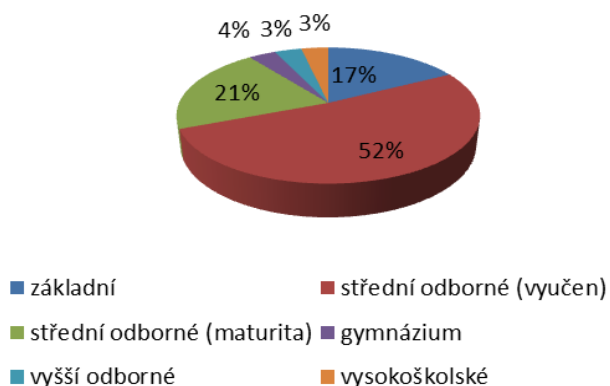
3. Dosažené vzdělání;

Dosažené vzdělání účastníků rekvalifikace

Vzdělání	Počet	Podíl (%)
Základní	5	17
Střední odborné (vyučen)	15	52
Střední odborné (maturita)	6	21
Gymnázium	1	4
Vyšší odborné	1	3
Vysokoškolské	1	3

Tabulka č. 7

Dosažené vzdělání účastníků rekvalifikace



Graf č. 8

Nejčastějšími účastníky kurzu jsou lidé, kteří mají nejvyšší dosažené vzdělání střední odborné s vyučením. Zmínění účastníci často vyhledávají rekvalifikační kurzy se zaměřením na manuální práci například kurz svařování, protože již mají ve zmiňovaném oboru praxi. V rekvalifikačním kurzu „Základy obsluhy osobního počítače“ mají všichni účastníci základní vzdělání. Zmiňovaný kurz je doporučován především méně vzdělanému obyvatelstvu, kteří nemají žádnou nebo mají pouze minimální počítačovou gramotnost. Hlavním cílem školitele je, aby si účastníci dokázali samostatně vytvořit například životopis. Nedílnou součástí je také seznámit účastníka s internetovým portálem, kde si je poté schopen sám zadat inzerát, vyhledávat volná pracovní místa.

4. Název rekvalifikace;

Název absolvované rekvalifikace

Název rekvalifikace	Počet	Podíl (%)
Účetnictví s využitím výpočetní techniky	9	31
Základy obsluhy osobního počítače	8	27
Svařování CO2	4	14
Řidičské oprávnění skupiny C a D	8	28

Tabulka č. 8

Název absolvované rekvalifikace



Graf č. 9

Počet účastníků v realizovaných rekvalifikacích je různý. Důležité je naplnit kurz daným počtem osob tak, aby vzdělávání probíhalo efektivně ve vztahu k probíraným tématům a samozřejmě hospodárně. Nejčastěji bývá výuka realizována při počtu minimálně 6 účastníků a maximálně 12 účastníků. Přičemž počty rekvalifikantů jsou vždy konkrétně definovány v „Dohodě o provedení rekvalifikace“, uzavírané mezi úřady práce a jednotlivými účastníky rekvalifikačního kurzu.

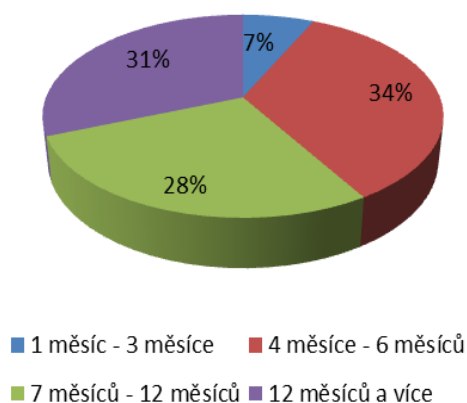
5. Časové období, ve kterém byl účastník evidován na úřadu práce do doby nabídnutí rekvalifikace;

Délka evidence uchazeče na úřadu práce

Evidence na úřadu práce	Počet	Podíl (%)
1 měsíc - 3 měsíce	2	7
4 měsíce - 6 měsíců	10	34
7 měsíců - 12 měsíců	8	28
12 měsíců a více	9	31

Tabulka č. 9

Délka evidence uchazeče na úřadu práce



Graf č. 10

Jak je z grafu patrné, průměrná doba evidence na úřadu práce je 4–6 měsíců. Vysoké je ale i procento lidí, kteří jsou v evidenci déle jak 12 měsíců. Dlouhodobá nezaměstnanost neprospívá především uchazeči o zaměstnání, neboť ten ztrácí sociální kontakty, důvěru v sebe sama a často také naději na nalezení vhodného a následně jakéhokoli zaměstnání.

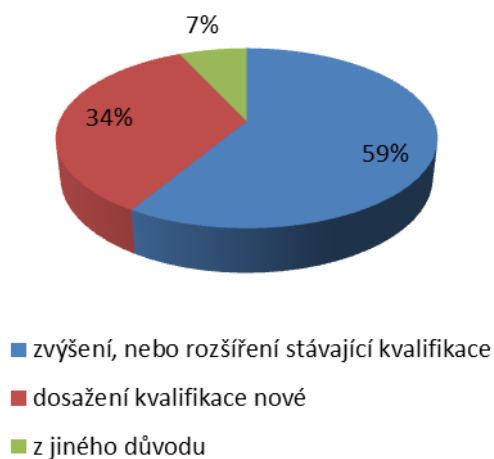
6. Důvod, proč se účastník do rekvalifikace nechal zařadit;

Důvod zařazení účastníka do rekvalifikace

Důvod zařazení do rekvalifikace	Počet	Podíl (%)
Zvýšení, nebo rozšíření stávající kvalifikace	17	59
Dosažení kvalifikace nové	10	34
Z jiného důvodu	2	7

Tabulka č. 10

Důvod zařazení účastníka do rekvalifikace



Graf č. 11

Důvodů proč uchazeči o zaměstnání absolvují rekvalifikaci je více. Podle odpovědí účastníků je zřejmé, že si dotyční především chtějí zvýšit nebo rozšířit kvalifikaci stávající, anebo dosáhnout kvalifikace nové, tak aby měli lepší uplatnění na otevřeném trhu práce. S rozvíjejícím se a měnícím se trhem práce neustále rostou nároky zaměstnavatele na potenciální zaměstnance.

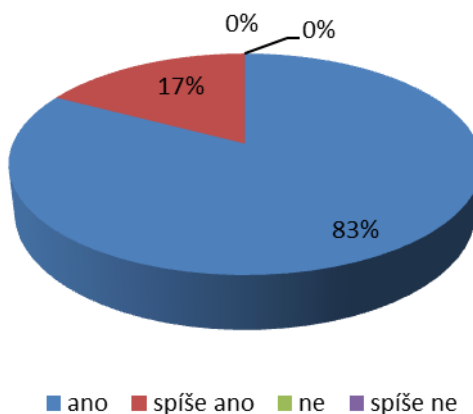
7. Očekáváte od rekvalifikačního kurzu, že se dozvíte nové znalosti a dovednosti, které budou pro Vás výhodou pro uplatnění na trhu práce?

**Od rekvalifikačního kurzu očekávám
získání nových znalostí**

Odpověď	Počet	Podíl (%)
Ano	24	83
Spíše ano	5	17
Ne	0	0
Spíše ne	0	0

Tabulka č. 11

**Od rekvalifikačního kurzu očekávám
získání nových znalostí**



Graf č. 12

Jak v této, tak i následující otázce odpověděli účastníci rekvalifikace téměř všichni shodně, že po absolvování rekvalifikačního kurzu budou mít výhodnou pozici pro lepší uplatnění na trhu práce díky nově získaným zkušenostem a dovednostem a nezapomněli dodat, že je to důležité.

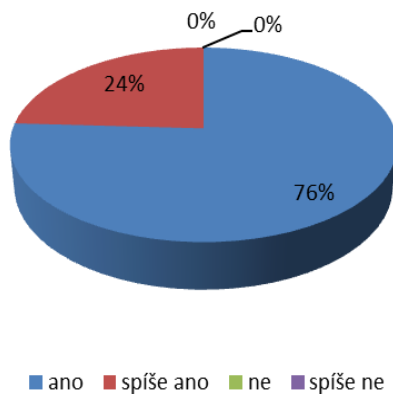
8. Jsou pro Vás nové znalosti a dovednosti pro lepší uplatnění na trhu práce důležité?

Jsou nově získané znalosti a dovednosti důležité

Odpověď	Počet	Podíl (%)
Ano	22	76
Spíše ano	7	24
Ne	0	0
Spíše ne	0	0

Tabulka č. 12

Jsou nově získané znalosti a dovednosti důležité



Graf č. 13

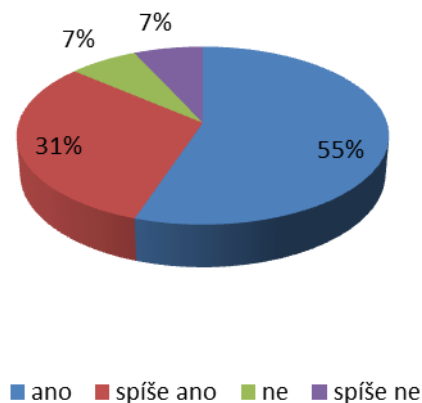
9. Jste spokojeni s profesním přístupem zaměstnanců úřadu práce?

**Spokojenost s profesním přístupem
zaměstnanců úřadu práce**

Odpověď	Počet	Podíl (%)
Ano	16	55
Spíše ano	9	31
Ne	2	7
Spíše ne	2	7

Tabulka č. 13

**Spokojenost s profesním přístupem
zaměstnanců úřadu práce**



Graf č. 14

Z odpovědí je zřejmé, že účastníci rekvalifikací jsou s přístupem zaměstnanců úřadu práce převážně spokojeni. Kladné odpovědi vyplývají ze skutečnosti, že zaměstnanci úřadu práce se snaží uchazečům o zaměstnání individuálně pomoci, aby našli vhodnou rekvalifikaci pro každého uchazeče o zaměstnání. Pouze 14 % oslovených respondentů spokojených není. V daném případě může jít např. o nedorozumění či antipatie uchazeče o zaměstnání a daným pracovníkem úřadu práce.

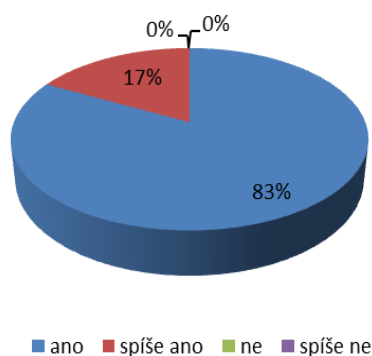
10. Jste spokojeni s přístupem školicího zařízení (četnost hodin, přestávky, možnost občerstvení, dostupnost sociálních zařízení)?

Spokojenost s přístupem rekvalifikačního zařízení (školitelů)

Odpověď	Počet	Podíl (%)
Ano	24	83
Spíše ano	5	17
Ne	0	0
Spíše ne	0	0

Tabulka č. 14

Spokojenost s přístupem rekvalifikačního zařízení (školitelů)



Graf č.15

S přístupem školitelů (zaměstnanců rekvalifikačních zařízení) jsou spokojeni téměř všichni. K běžné praxi ve vzdělávání dospělých patří vyplňování dotazníků, ve kterém každý zhodnotí průběh výuky, úroveň získaných znalostí apod. Spokojenost účastníků je také zmiňována v souvislosti s odborným a vstřícným přístupem lektorů a rovněž v metodách výukového procesu s dospělými. Rekvalifikační zařízení, jež kurzy realizují, většinou spolupracují s externími lektory, kteří musí splňovat příslušné požadavky. To znamená, že musí mít odpovídající odborné vzdělání, praxi v daném oboru a za velmi důležité považují osobitý a vstřícný postoj lektora k účastníkům rekvalifikace.

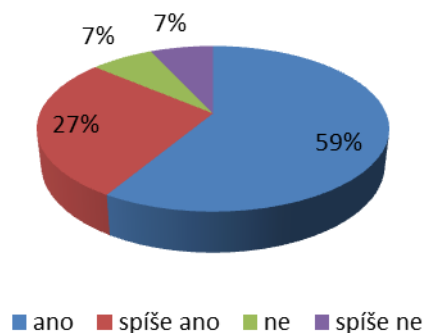
11. Myslíte si, že po absolvování rekvalifikace najdete lépe práci?

Po absolvování rekvalifikace snadněji najdu práci

Odpověď	Počet	Podíl (%)
Ano	17	59
Spíše ano	8	27
Ne	2	7
Spíše ne	2	7

Tabulka č. 15

Po absolvování rekvalifikace snadněji najdu práci



Graf č. 1

Z oslovených respondentů je většina (86 %) toho názoru, že díky absolvované rekvalifikaci si mnohem snadněji najdou vhodné zaměstnání. Získali nové znalosti, díky kterým mohou potenciálnímu zaměstnavateli nabídnout více a splnit tak jeho požadavky na volné pracovní místo.

4.6 Vyhodnocení dotazníku

Na základě odpovědí, které jsem získala pomocí stručného dotazníku, jsem dospěla k názoru, že se rekvalifikací účastní průměrně stejný počet mužů i žen, čili ani jedno pohlaví není preferováno. Nejčastějšími zájemci o rekvalifikaci jsou osoby ve středním věku. Častým nejvyšším dosaženým stupněm vzdělání je střední odborné vzdělání s výučním listem. Z uvedeného vyplývá, že osoby, které mají střední odborné vzdělání, se ve svém oboru chtějí dále vzdělávat a využít své znalosti a dovednosti k budoucímu zaměstnání v konkrétním oboru. Průměrná délka evidence uchazeče o zaměstnání na úřadu práce se pohybuje mezi čtyřmi až šesti měsíci, ale bohužel jsou i tací, jejichž evidence na úřadu práce překračuje 12 a více měsíců.

V případě dalších otázek se mi potvrdil fakt, že účastníci rekvalifikací jsou spokojeni s vybranou rekvalifikací a svou spokojenost vyjádřili také v přístupu lektorů rekvalifikačních střediscích. Bohužel z odpovědí je patrné, že někteří uchazeči nejsou spokojeni s přístupem zaměstnanců úřadu práce. Z tohoto zjištění vyplývá, že možnosti úřadů práce jsou omezené.

Ovšem nejdůležitější a pro provedení výzkum zásadní informací, je skutečnost, že účastníci kurzu doufají a věří, že díky této pomoci v podobě rekvalifikačního kurzu a snaze úřadu práce jim tuto službu zajistit, snáze a lépe najdou odpovídající a vhodné pracovní uplatnění na trhu práce.

ZÁVĚR

V bakalářské práci jsem se zabývala rekvalifikací jako nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Zaobírala jsem se jak teoretickou, tak i praktickou stránkou problematiky, která zahrnuje seznámení se s příslušnou administrativou důležitou pro přípravu podkladů a následné vydání Dohody o zabezpečení rekvalifikace a samozřejmě následné vlastní realizace konkrétní rekvalifikace. V poslední kapitole své práce jsem se snažila uvést praktické příklady tří uchazečů o zaměstnání, kteří se rozhodli řešit svou pracovní a životní situaci absolvováním rekvalifikace. Dále jsem v praktické části popsala realizaci prováděného výzkumu a to formou dotazníků, abych zjistila, jestli jsou účastníci s rekvalifikacemi spokojeni.

Domnívám se, že z mé práce jasně vyznělo a také to bylo cílem mé bakalářské práce, že rekvalifikace a její užití na trhu práce je velmi důležitá. Při studiu rekvalifikačních kurzů zabezpečovaných úřadem práce jsem se místy neubránila dojmu, že jsou tyto rekvalifikace uchazečům o zaměstnání poskytovány bez ohledu na jejich efektivnost. Proto existuje malé, ale za to důležité procento z uchazečů o zaměstnání a zároveň i účastníků rekvalifikace, kteří nejsou spokojeni se zaměstnancem úřadu práce. Podle mého názoru velmi záleží na přístupu jednotlivých zaměstnanců úřadu práce k tomuto nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, a to zejména ze strany zprostředkovatelek. Touto formou mé absolventské práce bych přímo úřadu práce chtěla doporučit, aby své zprostředkovatelky vedly k osobitějšímu přístupu k uchazeči o zaměstnání.

Podstatné se jeví vyřešení otázky, jaké kurzy uchazečům o zaměstnání vzhledem k situaci na volném trhu práce vlastně doporučit. Velmi důležité jsou dosavadní schopnosti, dovednosti či zájmy uchazeče a nabídka volných pracovních míst. Proto je vhodné využít individuálního poradenství a znát regionální trh práce. Neoptimálnější je mít od potenciálního zaměstnavatele vystaven písemný příslib zaměstnání, kdy tento zaměstnavatel s novým a po odborné stránce vybaveným zaměstnancem bude počítat. Nejdůležitějším poznatkem mé bakalářské práce, je zjištění, že samotní účastníci rekvalifikace věří, že se po jejím absolvování lépe uplatní na trhu práce, ovšem za předpokladu osobní motivace.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie

ARMSTRONG, M.: Řízení lidských zdrojů. 10.vyd. Praha: Grada Publishing, 2002, 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3

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

BUCHTOVÁ, B.: Psychologie a nezaměstnanost, zkušenosti a praxe. 1.vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. 249 s. ISBN 80-210-3457-2.

BĚLOHLÁVEK, FRANTIŠEK. Jak vést a motivovat lidi. 5.vyd. Brno: Computer Press, 2008. 113 s. ISBN 978-80-251-2235-8

JOHN ADAIR Efektivní motivace, 1. vyd. Praha: Alfa 2004, překlad Vorlíčková Lenka ISBN 80-86851-00-1

KOPŘIVA, KAREL. Lidský vztah jako součást profese. 5.vyd. Praha: Portál, 2006. 147 s. ISBN 80-7367-181-6.

KOTÝNKOVÁ M., NĚMEC O. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7

MAREŠ Petr Nezaměstnanost jako sociální problém. Studijní texty. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.

Právní předpisy o zaměstnanosti: účelová neperiodická publikace, MPSV, 7. Vyd. 2009. ISBN 978-80-86878-92-8

ŠTIKAR J. a kolektiv Psychologie ve světě práce. 1.Vyd. Praha: Karolinum, 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5

Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2010, zpracoval: odbor trhu práce Úřadu práce v Ústí nad Orlicí, Únor 2011

Zákony a vyhlášky

Vyhláška 519/2004 Sb. o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení

Internetové zdroje

ESF. Evropský sociální fond. Evropský sociální fond v ČR. [online], [cit. 27.03.2011]

Dostupné na: www: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>

MSMT. Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy.[online], [cit. 30.03.2011]

Dostupné na: www: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/novinky-v-rekvalifikacich>>

Portál MPSV. Portál Ministerstvo práce a sociálních věcí.[online],

[cit. 05.04.2011] Dostupné na: www: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest>>

Portál MPSV. Portál Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Evropský sociální fond ČR [online], [cit. 06.04.2011].

Dostupné na www:<<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>>

Portál MPSV. Portál Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Podpora zaměstnanosti. [online],[cit. 06.04.2011].

Dostupné na www:<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/podpora_zamest>

Portál MPSV. Portál Ministerstvo práce a sociálních věcí. Statistiky [online],

[cit. 07.04.2011]. Dostupné na www:< <http://portal.mpsv.cz/sz/stat> >

Ekonomický vývoj v Pardubickém kraji, [online], [cit. 18.03.2012] Dostupné na www:

[http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/FB0024A140/\\$File/53136411t03.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/FB0024A140/$File/53136411t03.pdf)

Podíl nezaměstnanosti v daných okresech [online], [cit. 18.03.2012], Dostupné na

www: <http://budoucnostprofesi.cz/trhy-prace-v-regionech/regiony2011.html>

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 Průměrná míra nezaměstnanosti podle krajů	24
Tabulka č. 2 Uchazeči v rekvalifikaci za 1. čtvrtletí roku 2011 v ČR.....	33
Tabulka č. 3 Uchazeči v rekvalifikaci za 1. čtvrtletí roku 2011 v ČR.....	34
Tabulka č. 4 Realizované rekvalifikační kurzy v okrese Ústí nad Orlicí v roce 2011.....	44
Tabulka č. 5 Pohlaví účastníků rekvalifikace.....	51
Tabulka č. 6 Věk účastníků rekvalifikace	52
Tabulka č. 7 Dosažené vzdělání účastníků rekvalifikace	53
Tabulka č. 8 Název absolvování rekvalifikace	54
Tabulka č. 9 Délka evidence uchazeče na úřadu práce	55
Tabulka č. 10 Důvod zařazení účastníka do rekvalifikace	56
Tabulka č. 11 Od rekvalifikačního kurzu očekávám získání nových znalostí.....	57
Tabulka č. 12 Jsou nově získané znalosti a dovednosti důležité	58
Tabulka č. 13 Spokojenost s profesním přístupem zaměstnanců úřadu práce	59
Tabulka č. 14 Spokojenost s přístupem rekvalifikačního zařízení školitelů	60
Tabulka č. 15 Po absolvování rekvalifikace snadněji najdu práci	61

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 Nezaměstnanost v Pardubickém kraji v letech 2004-2011	26
Graf č. 2 Nezaměstnanost v ČR v roce 2011 27	
Graf č. 3 Účastníci rekvalifikace za 1. čtvrtletí roku 2010 a 2011	34
Graf č. 4 Realizované rekvalifikační kurzy v okrese Ústí nad Orlicí v roce 2011.....	44
Graf č. 5 Podíl NIP a APZ nákladů na rekvalifikace	45
Graf č. 6 Pohlaví účastníků rekvalifikace	51
Graf č. 7 Věk účastníků rekvalifikace	52
Graf č. 8 Dosažené vzdělání účastníků rekvalifikace	53
Graf č. 9 Název absolvování rekvalifikace	54
Graf č. 10 Délka evidence uchazeče na úřadu práce	55
Graf č. 11 Důvod zařazení účastníka do rekvalifikace	56
Graf č. 12 Od rekvalifikačního kurzu očekávám získání nových znalostí	57
Graf č. 13 Jsou nově získané znalosti a dovednosti důležité	58
Graf č. 14 Spokojenost s profesním přístupem zaměstnanců úřadu práce	59
Graf č. 15 Spokojenost s přístupem rekvalifikačního zařízení (školitelů)	60
Graf č. 16 Po absolvování rekvalifikace snadněji najdu práci	61

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Žaneta Osyková

Obor: Evropská hospodářskosprávní studia (Bc. EHS Voš)

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Rekvalifikace a její užití na trhu práce

Rok: 2012

Počet stran textu bez příloh: 54

Celkový počet stran příloh: 0

Počet titulů české literatury a pramenů: 15

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 0

Počet internetových zdrojů: 8

Vedoucí práce: Doc. PhDr. Jakub Rákosník, Ph.D.