

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ / KOMBINOVANÉ

2014–2015

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Natálie Jarková

Rekvalifikace a její efektivnost v řešení nezaměstnanosti

Praha 2015

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Pavel Zdvořák

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR / COMBINED

2014-2015

BACHELOR THESIS

Natálie Jarková

Retraining and its effectiveness in addressing unemployment

Prague 2015

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Ing. Pavel Zdvořák

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:

Jméno autorky:

Vlastnoruční podpis

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Pavlu Zdvořákovi za odborné vedení mé bakalářské práce, podněcující připomínky a inspiraci.

Anotace

Tato diplomová práce je zaměřena na nezaměstnanost v ČR a její řešení nástroji Aktivní politiky zaměstnanosti. Důraz je kladen na nezaměstnanost ve Středočeském kraji. Teoretická část se zabývá zkoumáním vzniku a příčin nezaměstnanosti. V praktické části se provádí průzkum řešení nezaměstnanosti a to konkrétně porovnáním dvou projektů, které jsou určeny k řešení nezaměstnanosti Úřadem Práce v Mladé Boleslavi a Úřadem Práce v Nymburce.

Klíčová slova: aktivní politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, projekty, rekvalifikace, trh práce, Úřad práce, vývoj nezaměstnanosti.

Annotation

This thesis focuses on the unemployment in the Czech Republic and its solution through the Active Employment Policy instruments. The emphasis is on the unemployment in the Central Bohemian Region. The theoretical part deals with examining the origin and causes of unemployment. The practical part consists of a survey addressed to the unemployment solution, specifically by comparing two projects which are intended to be addressed to unemployment-solving process carried out by Labour Office in Mladá Boleslav and the Labour Office in Nymburk.

Keywords: active employment policy, development of unemployment, labor market, Labour Office, projects, retraining, unemployment.

Obsah

Úvod	9
Teoretická část	12
1.Trh práce	12
1.1. Práce jako výrobní faktor	13
1.2. Poptávka po práci.....	13
1.3. Nabídka práce	14
1.4. Rovnováha na trhu práce	14
1.5. Shrnutí	15
2.Nezaměstnanost	15
2.1. Měření nezaměstnanosti	18
2.1.1. Míra nezaměstnanosti.....	19
2.1.2. Míra registrované nezaměstnanosti.....	20
2.1.3. Podíl nezaměstnaných osob.....	21
2.1.4. Ekonomicko-aktivní obyvatelstvo	21
2.1.5. Ekonomicky-neaktivní obyvatelstvo.....	21
2.2. Typy nezaměstnanosti	22
2.3. Příčiny vzniku nezaměstnanosti.....	24
2.4. Důsledky nezaměstnanosti	25
2.4.1. Ekonomický dopad nezaměstnanosti	25
2.4.2. Sociální aspekty nezaměstnanosti.....	25
2.5. Politika zaměstnanosti.....	26
2.5.1. Pasivní politika zaměstnanosti.....	27
2.5.2. Aktivní politika nezaměstnanosti.....	29
Praktická část	33
3.Stav a vývoj nezaměstnanosti	33
4.Regionální nezaměstnanost	38
5.Řešení nezaměstnanosti nástroji aktivní politiky zaměstnanosti	41
5.1. Rekvalifikace a poradenství.....	41
5.2. Veřejně prospěšné práce (VPP)	43

5.3. Společensky účelná pracovní místa	44
5.4. Informační a poradenská střediska při úřadech práce (IPS).....	44
5.5. Rekvalifikace, poradenství a vzdělávání v rámci realizace projektůESF.....	46
6.Průzkum projektů a dotazníkové šetření	53
6.1. Průběh průzkumu	58
Závěr.....	66
Seznam zdrojů	68
Seznam grafu a tabulek.....	70
Seznam zkratk	72
Přílohy	73

Úvod

Nezaměstnanost je velice závažným jevem, který značně ovlivňuje životy ne jenom jedincům, ale i život celé společnosti. Tento problém se řeší v celosvětové ekonomice a v současnosti představuje závažný celospolečenský problém.

V České republice do roku 1990 trh práce neexistoval, nezaměstnanost se objevila až po roce 1989. Zaměstnanost byla regulována plánováním pracovních sil různými administrativními opatřeními, kterými byly například stanoveny limity pracovních sil, organizované nábory a rozmístění pracovníků, tímto byla dosahována rovnováha v oblasti zaměstnanosti. V této oblasti docházelo k přezaměstnanosti a byla neefektivně využívána pracovní síla. Přezaměstnanost měla závažné důsledky jak sociální tak i ekonomické. Docházelo k trvalému přebytku pracovních sil nad zdroji, byla oslabena pracovní morálka, produktivita a výkonnost, která vedla k totální nepružnosti zdrojů a tím způsobila závažnou překážku strukturálních změn v ekonomice. S postupným zaváděním tržní ekonomiky se utvářel trh práce a došlo k zásadním změnám ve sféře zaměstnanosti. Dlouhodobý přebytek poptávky vystřídal přebytek nabídky pracovních sil a vznikl fenomén nezaměstnanosti.⁽¹⁾

Realizace politiky zaměstnanosti v České republice vyžadovala a předpokládala změnu pracovního zákonodárství. Proto v roce 1990 byl schválen nový zákon o zaměstnanosti (č.1/1991 Sb.), kterým se změnila interpretace „práva na práci“ (právo na pracovní místo s odpovídající kvalifikací) v právu na práci užitečnou a společensky prospěšnou. Novelizace tohoto zákona proběhla již několikrát a to z důvodu reakcí na strukturální reformy trhu práce, včetně reforem, které plynou z Evropské strategie zaměstnanosti.⁽²⁾ Poslední novela zákona o zaměstnanosti vstoupila v platnost 1. října 2004, která zavedla v oblasti zaměstnanosti řadu změn a byla hlavně zaměřena na problémy spojené se zneužíváním sociálních dávek nezaměstnanými.

Prostřednictvím Národního plánu zaměstnanosti, který byl přijat v roce 1999, můžeme sledovat hlavní změny politiky zaměstnanosti. Změny jsou hlavně zaměřeny na aktivní opatření politiky zaměstnanosti, kdy dávají jednoznačně přednost tvorbě nových pracovních míst, flexibilitě pracovníků před spoléháním se na záchrannou sociální síť. Tento plán zaměstnanosti vstoupil v platnost v roce 2000. Významnou oblastí, kterou realizuje státní politika zaměstnanosti je také pasivní politika zaměstnanosti. V současné době se zaměřuje především na opatření a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které mají pomáhat nezaměstnaným při jejich návratu na trh práce. Jedním z hlavních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti patří především rekvalifikace, které jsou v dnešní době považovány za jeden z nejdůležitějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, kterým je částečně ovlivňovaná vysoká míra nezaměstnanosti.

Svou bakalářskou práci rozdělím na teoretickou a praktickou část. V teoretické části se zaměřím na vysvětlení problematiky nezaměstnanosti. Nejprve vymezím pojem, co je to trh práce, nabídka práce, poptávka po práci, rovnováha na trhu práce, prostřednictvím definic z různých zdrojů. Následně popíši nezaměstnanost, jak se měří, jaké jsou typy nezaměstnanosti, příčiny vzniku nezaměstnanosti, dále důsledky nezaměstnanosti a politiku zaměstnanosti.

Praktickou částí navážu na teoretickou část, kdy cílem této části práce bude především zjištění, jaký je vývoj a stav nezaměstnanosti v České republice, toky nezaměstnanosti, dále jaký je rozdíl nezaměstnanosti v regionech České republiky. Hlavním cílem této práce bude řešení nezaměstnanosti nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, kdy se zaměřím podrobněji na jeden z nejdůležitějších nástrojů v současnosti a to bude rekvalifikace.

Hlavním cílem tedy bude zjištění efektivity rekvalifikací pořádaných Úřadem práce ve Středočeském kraji. Pomocí statistických údajů, které má Úřad práce k dispozici, bude zjištěno, zda jsou rekvalifikace, které již

proběhly, efektivní. Efektivnost bude posuzována podle toho, kolik uchazečů se podařilo umístit do zaměstnání po absolvování rekvalifikačních kurzů.

V praktické části popíši projekty, které Úřad práce stanovil, pro uchazeče o zaměstnání, které mají horší předpoklad si najít zaměstnání sami z důvodu např. vyššího věku nebo pro matky po mateřské či rodičovské dovolené. Dále se budu v praktické části zabývat dotazníkovým šetřením, kdy získám data od uchazečů o zaměstnání, kteří již absolvovali rekvalifikační kurzy. Cílem dotazníku vytvořeného pro tento průzkum bude nutné zjistit, jaký názor na užitečnost rekvalifikací mají uchazeči o zaměstnání. Konkrétně se bude jednat o uchazeče, kteří se zúčastní dvou projektů, na které se zaměřím a porovnáám jejich efektivnost v Mladé Boleslavi a v Nymburce. Jsou to tyto dva projekty „Rodičovství a práce ve Středočeském kraji“ a „Cílem je zaměstnání ve Středočeském kraji“.

Ve své práci dále popíši nezaměstnanost jako závažný problém, který s sebou mnohdy nese katastrofální důsledky jak pro jedince, tak i pro společnost, dále jako problém, který byl, je a vždy bude přítomen v současné společnosti. Zároveň jako problém, který lze pomocí určitých nástrojů, které má politika zaměstnanosti k dispozici, řešit. I přes obtížnou situaci na trhu práce, je pravdou, že kdo si práci aktivně hledá a vynaloží veškeré své úsilí k nalezení zaměstnání, bývá většinou úspěšný. A s pomocí Úřadu práce mají opatření politiky zaměstnanosti, která existují, svůj smysl.

Teoretická část

1. Trh práce

Trh práce je místo, kde se střetávají dva ekonomické subjekty – firmy a domácnosti, a to prostřednictvím poptávky a nabídky práce. Trh práce je velkou součástí tržní ekonomiky. Proces formování pracovního trhu v České republice začal v roce 1990 a vypadá to, že je již plně funkční, tento trh je ovlivňován státem a řadou jeho institucí, které realizují politiku aktivní zaměstnanosti. Trh práce je specifickým trhem z celé řady příčin. Pracovní síla není jen zbožím, je handicapovaná tím, že její možnosti nabídky a volby na trhu práce jsou omezenější než možnosti poptávky po práci. Díky tomu trh práce je velmi asymetrický. Zaměstnavatelé mají daleko větší možnosti výběru než zaměstnanci. Rozdíly fyzické a psychické vybavenosti lidí, jejich věk, rasové či etnické příslušnosti a alokace na trhu práce. Toto všechno jsou handicap pracovní síly.

Stát ovlivňuje trh práce systémem pracovně-právní legislativy, stanovením minimální mzdy, mzdové regulace, důchodovým zabezpečením s určením věku odchodu do důchodu a délkou školního vzdělání, jeho dostupnosti apod. Také sem patří délka pracovní doby, regulace práce přesčas, vedlejší pracovní poměry, zkrácené pracovní úvazky, možnosti práce osob v postproduktivním věku apod. Trh práce je ovlivňován státem v regulaci mobility a to především omezením možnosti cizích státních příslušníků pracovat v České republice a to tím, že například uzavírá mezistátní smlouvy se zeměmi, odkud přichází nová pracovní síla.

Trh práce se vytvářel v období transformace ekonomiky, kterou představovala restrukturalizace spojená se snižováním primárního a sekundárního sektoru ekonomiky a růst terciéru, také transformace vlastnických vztahů a převod majetků do soukromých rukou. Z důvodu omezení rozsahu některých výrobních oborů – zvláště hutního průmyslu, těžby uhlí a železných rud, došlo k největším strukturálním změnám. Na vývoj

zaměstnanosti měla ještě větší vliv změna postojů podniku k běžnému hospodaření s pracovními silami. Odstranil se dřívější diktát nižší nabídky zdrojů pracovních sil, přestal se vytvářet umělý „nedostatek“ pracovních sil. Docházelo k volné konfrontaci nabídky a poptávky, k volnému pohybu pracujících. Trh působil na úroveň vynakládaných mezd, na potřebu pracovních sil. Výše mzdy byla závislá především na konkrétních výsledcích práce, byla však podstatně ovlivněna i cena práce působením nabídky a poptávky po pracovních místech. Všechny tyto změny vyvolaly velké přesuny na trhu práce.⁽¹⁴⁾

1.1. Práce jako výrobní faktor

Práce patří mezi výrobní faktory. Na trhu jsou poptávající, to jsou firmy a na druhé straně nabízející, kterými jsou domácnosti. Odměny za práci jsou jediným významným zdrojem příjmu pro většinu domácností. Proto se klade na rozbor trhu velký důraz, a to jak v ekonomických tak i v sociálních souvislostech. Domácnosti dostávají za svoji práci mzdu a proto cenou práce je mzdová sazba. I v případě tohoto výrobního faktoru se firmy snaží dosáhnout co nejvyšší zisk a domácnosti maximalizují užitek.⁽¹⁴⁾

1.2. Poptávka po práci

Poptávka po práci je určena množstvím práce, které firma najímá při různých úrovních mzdové sazby. Firma, poptává takové množství práce, při němž se příjem z mezního produktu vyrovná mezním nákladům na práci – tedy mzdě. Poptávku tak značně ovlivňuje produktivita práce, ta je ovlivněna kvalifikací práce, množstvím a kvalitou kooperujících faktorů, technologií a organizací práce.⁽¹⁴⁾

1.3. Nabídka práce

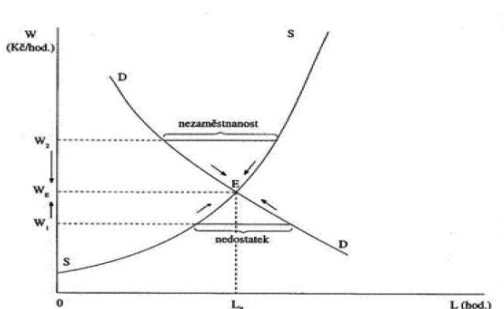
Nabídkou práce se rozumí počet hodin odpracovaných v různých firmách a podnicích. Práce, její nositelem je člověk, je vlastně výrobním faktorem. Proto se člověk rozhoduje, zda mzda, kterou získá za svou práci, je dostačující počtu hodin strávených prací a jestli pro něho není lepší využít volný čas, protože pracovní den se dělí na hodiny odpracované v práci a na hodiny volného času. Pro spotřebitele je cílem maximalizace užitku, které bude dosaženo tehdy, když mezní užitek dodatečné jednotky času je stejný v obou alternativách využití času.

Při vyšší mzdě přináší každá hodina práce vyšší výdělek. Spotřebitel ho může použít k získání většího počtu výrobků a služeb, a to vede k tendenci pracovat déle na úkor volného času. Jedná se tedy o nahrazování volného času prací a tomu se říká substituční efekt. Vyšší mzda vede také k nahrazování práce volným časem, tím že spotřebitel má již dostatečný důchod a chce také více volného času. Toto nazýváme důchodový efekt.⁽¹⁴⁾

1.4. Rovnováha na trhu práce

Jak již bylo řečeno, trh práce je charakterizován tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou práce. Tržní nabídka práce je nabídka práce všech lidí. Tržní poptávka práce je poptávka práce všech firem v dané ekonomice.

Graf 1: rovnováha na trhu práce



Zdroj: graf 1. HOLMAN, Robert. Ekonomie. 4. aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2005. Nabídka práce a trh práce s. 281. ISBN 80-7179-891

Na vodorovné ose je označeno množství práce v hodinách, na svislé ose je reálná hodinová mzda. Rovnováha na trhu práce nastává v bodě E, kde se poptávané množství práce rovná nabízenému množství práce. Mzda, při které nastává tato rovnováha na trhu, se nazývá rovnovážná mzda. Při mzdě označeno W1 by byl na trhu práce nedostatek, díky konkurenci mezi firmami, by mzdy rostly, což by vedlo ke zvýšení nabízeného množství práce a ke snižování poptávaného množství práce. Růst mezd se zastaví v bodě WE, zde se poptávané množství práce rovná nabízenému množství práce.

Při mzdě ve W2 vzniká nezaměstnanost. Konkurence mezi lidmi tlačí mzdu dolů až na úroveň WE, kde nezaměstnanost není.⁽³⁾

1.5. Shrnutí

Abychom lépe porozuměli následujícím kapitolám, je třeba si shrnout základní pojmy. Trh práce je místo, kde se střetává nabídka práce s poptávkou po práci. Při rovnovážné mzdě dochází k rovnosti nabídky a poptávky na trhu práce. Pokud firmy zvyšují poptávku po práci, ale nemohou ji uspokojit, hovoříme o převisu poptávky. Naopak, pokud je větší nabídka práce, než je poptávka, dochází k převisu nabídky.

2. Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je stav, ve kterém lidé chtějí pracovat, a proto si hledají práci, která je pro ně běžně zdrojem obživy a nemohou žádnou přiměřenou a placenou práci získat. Klesá potřeba pracovních sil a tím jsou zapříčiněny ekonomické potíže v podniku, celého odvětví nebo národní ekonomiky nebo např. snížená poptávka po dané kvalifikaci. Kritéria, dle kterých probíhá zařazení osoby mezi nezaměstnané, se v různých zemích liší. Zjevná nezaměstnanost, to jsou osoby bez práce, registrované i neregistrované, které si hledají práci pomocí institucí nebo samy. Skrytá nezaměstnanost se vyskytuje tehdy, když zaměstnavatel zaměstnává nadbytečný počet zaměstnanců nebo

zaměstnává na částečný úvazek osoby, které chtějí pracovat na plný úvazek. Dlouhodobá nezaměstnanost a vysoká míra nezaměstnanosti je považována za velmi vážný sociální problém.⁽⁴⁾

Kolísání ekonomické rovnováhy se odehrává jak na národní tak i na mezinárodní úrovni. Vyrovnáváním cyklických výkyvů pak dochází k návratu rovnováhy, ale v úplně jiné dimenzi. Takto ekonomika postupuje dopředu, ale táhne za sebou během svého vývoje spousty dočasných změn a jevů. Nezaměstnanost je jedním z jevů ovlivňujících hospodářskou úroveň země.

Nezaměstnanost vzniká tím, že dochází na trhu práce k nedostatku pracovních míst, což znamená, že poptávka firem po zaměstnancích je nižší, než je nabídka pracovních sil. K takovému nepoměru dochází průběžně během změn v rámci hospodářského cyklu.

Jsou tři teoretické příčiny vzniku nezaměstnanosti:

- **Frikční nezaměstnanost** vzniká při změně zaměstnání a obvykle bývá velice krátká. Tato zaměstnanost není spojená s nedostatkem pracovních příležitostí, je dobrovolná a dočasná. Obvykle je to z důvodu hledání lepšího pracovního místa, změny bydliště nebo hledají práci po období studia nebo rodičovské dovolené.
- **Strukturální nezaměstnanost** se vyskytuje v případě zániknutí ekonomických odvětví. Zaměstnanci zaniklých podniků potřebují rekvalifikaci, možná přestěhování a tak tato nezaměstnanost trvá delší období. Strukturální nezaměstnanost se týká útlumu celých oborů, může trvat léta a těsně souvisí se současným stavem a průběhem hospodářského cyklu.
- **Cyklická nezaměstnanost** neboli konjunkturální nezaměstnanost je vyvolávána a také i potlačována cyklickými změnami v hospodářských aktivitách v makroekonomickém měřítku. V době makroekonomické

recese je nezaměstnanost vyšší a spojena s hospodářským cyklem tržní ekonomiky.⁽⁵⁾

Hospodářský cyklus má 4 fáze:

- Fáze sedla přichází po období hospodářské stagnace a projevuje se v oživení nabídky a poptávky.
- Další fáze je expanze, kde dochází ke zvýšení výroby, růstu poptávky po pracovních silách, růstu nabídky výrobků a služeb.
- Ve fázi vrcholu ekonomika dosahuje nejvyššího rozvoje a nedostatečná nabídka převyšuje poptávku, tím pak dochází k fázi krize.
- Fáze krize nastává tehdy, kdy převyšující poptávku podněcuje nabídka omezením výroby a dále omezuje i výrobní kapacitu. Při této fázi dochází k nárůstu nezaměstnanosti. Hovoříme o nedobrovolné nezaměstnanosti, kterou státní politika řeší pasivním opatřením, kterým je například podpora v nezaměstnanosti nezaměstnaných, ale i podpora v nezaměstnanosti čerstvých absolventů škol, nezaměstnaných se zdravotním omezením, nebo také podporováním ke vzniku nových pracovních míst.

Nezaměstnanost nevzniká jenom díky ekonomickým změnám. Stálým jevem je dobrovolná nezaměstnanost. Podle zákona se za nezaměstnaného považuje osoba starší 15 let, která je ochotna nastoupit do práce do 14 dnů a aktivně si hledá novou práci. Jsou to lidé, kteří jednoduše nemají zájem o práci, například z důvodu finanční zaopatřenosti či neochoty přijmout nabízenou práci, protože neodpovídá jejich představám. Tyto lidé se považují za dobrovolně nezaměstnané, ale do počtu nezaměstnaných se započítávají jako pasivní složka ukazatelů nezaměstnanosti. Státní politika se těmito případy nezabývá.

Nezaměstnanost se měří ukazatelem míry nezaměstnanosti a její hodnota se uvádí v procentech. Dobrovolná nezaměstnanost není pro stát podstatná a nezapočítává se do vypočítaných hodnot, takže vzorek pro výpočet nezaměstnanosti je následující:

$$u = (U / (U+L)) \times 100 (\%)$$

Kde:

u – míra nezaměstnanosti

U – nedobrovolně nezaměstnaní hledající aktivně práci

L – ekonomicky aktivní obyvatelstvo ⁽⁶⁾

2.1. Měření nezaměstnanosti

V České republice se používají pro měření nezaměstnanosti dvě základní metodiky.

Měření nezaměstnanosti není tak jednoduché, jak to na první pohled vypadá. Česká republika využívá v současnosti dva způsoby a to první metodika je ministerstva práce a sociálních věcí České republiky (dále jen MPSV), tyto metodiky měří míru registrované nezaměstnanosti tzn., že procento nezaměstnaných je vyjádřeno poměrem lidí zaregistrovaných na úřadech práce k pracovní síle.

Ve jmenovateli je pracovní síla součtem počtu zaměstnaných (provedeno českým statistickým úřadem), také počtu dosažitelných uchazečů a počtu pracujících cizinců v České republice. Od poloviny roku 2004, v rámci harmonizace s Evropskou Unií, MPSV začalo používat tuto metodiku.

Druhou metodikou, kterou používá český statistický úřad (ČSÚ) je mezinárodní organizace práce (ILO). Tato metodika spočívá v zajišťování nezaměstnanosti výběrovým šetřením. Kde se využívá vzorek 25 000 domácností, které se proměňují rotačně během pěti čtvrtletí.⁽¹⁵⁾

Podle analytičky Markéty Šichtářové z Next finance jsou obě metodiky přesné, ale každá z nich sleduje nezaměstnanost z trochu jiného hlediska. Metodika, kterou používá v současnosti MPSV je lepší pro mezinárodní srovnání, protože je to zharmonizováno s tím, co používá Eurostát.⁽¹⁶⁾

Jeden z nejdůležitějších ukazatelů je přirozená míra nezaměstnanosti, která představuje úroveň, při níž jsou různé trhy práce v zemi v průměru v rovnováze

tzn., že tlaky na mzdy a ceny jsou zhruba v rovnováze. Maximalizace čistého ekonomického blahobytu by znamenala optimální úroveň nezaměstnanosti, což v posledních letech tato míra nezaměstnanosti spíše stoupala a to až na současnou hranici okolo 9%.

2.1.1. Míra nezaměstnanosti

Pro výpočet míry nezaměstnanosti se používá vzorek:

$$u = (U/U+L) \times 100 (\%)$$

$$u = (\text{počet nezaměstnaných} / \text{ekonomicky aktivní obyvatelstvo}) * 100 (\%)$$

Kde počet nezaměstnaných se zjišťuje podle uchazečů o práci, kteří jsou zaevidováni na úřadech práce (zapsání se do evidence a splnění dalších případných podmínek se zde považuje za aktivitu při hledání zaměstnání).

I v tomto způsobu měření můžeme narazit na nedostatky, kdy nepostihneme například osoby, které musí „nedobrovolně“ pracovat na krátkou pracovní dobu například týdenní nebo měsíční.

Nezaměstnanost můžeme posuzovat i jinými měřítky, které nazýváme tzv. specifické míry nezaměstnanosti. Máme sedm různých ukazatelů specifické nezaměstnanosti: ⁽⁷⁾

- Míra dlouhodobé nezaměstnanosti – vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných déle než 13 týdnů k celkovému počtu pracovních sil a zcela vylučuje krátce nezaměstnané.
- Míra propouštěných z práce – udává podíl lidí, kteří právě ztratili své zaměstnání k celkové pracovní síle, zaměřuje se pouze na pracovníky, kteří při ztrátě zaměstnání, přišli o jejich jediný příjem.
- Míra nezaměstnaných dospělých – udává podíl nezaměstnaných starších 25 let k počtu pracovních sil starších 25 let.
- Míra nezaměstnaných hledajících úplné zaměstnání – zahrnuje ty, kteří hledají zaměstnání na celou pracovní dobu. Je dána jejich podílem k celkové pracovní síle lidí pracujících na celý úvazek.

- Běžná míra nezaměstnanosti – oficiální, udávána jako podíl všech nezaměstnaných, kteří se v posledních čtyřech týdnech snažili hledat práci, k celkové pracovní síle.
- Míra zahrnující lidi pracující z ekonomických důvodů na zkrácenou pracovní dobu – zde patří ti, kteří hledají úplné zaměstnání a dále polovina těch, kteří hledají práci na zkrácenou pracovní dobu, dále polovina těch, kteří již takto z ekonomických důvodů pracují. Ve jmenovateli výrazu pro výpočet je celková pracovní síla snížena o polovinu pracujících na částečnou pracovní dobu.
- Míra zohledňující rezignované pracovníky – základ této míry je stejný jako u předcházející míry, ale jsou ještě přičtení ti, kteří by sice chtěli pracovat, ale nevěří, že mohou práci nalézt.⁽⁷⁾

2.1.2. Míra registrované nezaměstnanosti

Míra registrované nezaměstnanosti podle původní metodiky se počítá jako podíl, kdy je v čitateli počet neumístěných uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce k poslednímu dni sledovaného období (zdrojem dat je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR) a ve jmenovateli je pracovní síla, tj.

- počet pracovníků ve všech sektorech NH s jediným nebo hlavním zaměstnáním včetně žen na mateřské a další mateřské dovolené (z podnikového zjišťování) + počet neumístěných uchazečů a zaměstnání registrovaných na úřadech práce k poslednímu dni sledovaného období (do konce 1. čtvrtletí 1994).
- počet zaměstnaných z výběrových šetření pracovních sil (klouzávy roční průměr) + počet neumístěných uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce k poslednímu dni sledovaného období (od 2. čtvrtletí 1994 do konce roku 1996).
- počet zaměstnaných z výběrových šetření pracovních sil (klouzávy roční průměr) + neumístěných uchazečů o zaměstnání registrovaných

na úřadech práce (vše klouzavý průměr). Do zaměstnanosti se na rozdíl od předchozích období nezapočítávají ženy na další mateřské dovolené (od 1. čtvrtletí 1997).⁽¹⁷⁾

2.1.3. Podíl nezaměstnaných osob

Tento ukazatel od ledna 2013 nahrazuje zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti, která poměřovala všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám.

Podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. V čitateli je uveden pouze počet tzv. dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let. Jedná se o všechny uchazeče o zaměstnání podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 §24, kteří mohou nastoupit do zaměstnání ihned. Ve jmenovateli se uvádí celkový počet všech obyvatel ve věku 15-64 let.

2.1.4. Ekonomicko-aktivní obyvatelstvo

Ekonomicko-aktivní obyvatelstvo čili pracovní sílu tvoří zaměstnaní a nezaměstnaní. Zaměstnaní jsou všechny osoby starší 15 let, které během referenčního období patřili mezi placené zaměstnance, příslušníky armády nebo osoby zaměstnané ve vlastním podniku.

Nezaměstnaní jsou ti, kteří mají 15 let a více a kteří ve sledovaném období souběžně splňují tři podmínky:

1. Neměli placené zaměstnání ani sebezaměstnávání
2. Aktivně si hledali zaměstnání
3. Byli připraveni k nástupu do práce a to nejpozději do dvou týdnů⁽³⁾

2.1.5. Ekonomicky-neaktivní obyvatelstvo

Do této kategorie spadá obyvatelstvo ve věku 0-14 let a všechny osoby starší 64 let, tedy osoby v důchodu. Také sem patří i osoby v produktivním věku, které nejsou zařazeny do kategorie nezaměstnaní a to zpravidla proto, že

práci aktivně neshánějí nebo o ni nestojí, jsou to tedy dobrovolně nezaměstnaní lidé.⁽³⁾

2.2. Typy nezaměstnanosti

Při vysvětlení struktury dnešních trhů práce a přístup k jeho řešení slouží různé typologie. Rozlišujeme různé typy nezaměstnanosti z hlediska příčiny a odvozujeme podle toho i možné způsoby řešení:

1. Frikční nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost vzniká z důvodu určitého času nutného k vyhledání pracovního místa, například pracovník sám opustí své dosavadní zaměstnání a hledá si nové, lepší pracovní místo. Nebo když zaměstnanec dostane výpověď, pak mu určitý čas trvá, než si najde nové zaměstnání. Např. studenti po skončení studia také potřebují čas, než si najdou nějakou práci. Do frikční nezaměstnanosti patří i sezónní nezaměstnanost, která je typická pro zemědělství nebo stavebnictví.⁽⁸⁾

2. Strukturální nezaměstnanost

Řada pracovníků ztrácí své zaměstnání i kvůli rozpadu neefektivních podniků a institucí, eliminace celých starých odvětví a likvidace umělé přezaměstnanosti. Při změně struktury ekonomiky se mění i struktura požadavků na práci. Vede to k situaci, že z pracovníků se stanou strukturálně nezaměstnaní a je potřeba změnit jejich kvalifikaci např. rekvalifikacemi, což však může trvat delší dobu. Nebo se může stát, že v jedné části země je vysoká nezaměstnanost a v druhé části jsou volná pracovní místa, ale z důvodu nedostatečné mobility pracovních sil nedochází k vyrovnání. Strukturální nezaměstnanost je hlavní příčinou regionálních rozdílů v míře nezaměstnanosti. Takže strukturální nezaměstnanost vzniká z důvodu kvalifikačního nebo místního nesouladu mezi poptávkou a nabídkou práce.⁽⁸⁾

3. Cyklická nezaměstnanost

Cyklický vývoj ekonomiky je úzce spojen s cyklickou nezaměstnaností. V období recese klesá hrubý domácí produkt a roste počet nezaměstnaných.

Naopak při expanzi hrubý domácí produkt roste a zároveň klesá počet nezaměstnaných. Při cyklické nezaměstnanosti dochází k přebytku nabídky práce nad poptávkou po práci.

Strukturální nezaměstnanost postihuje pouze některá odvětví v ekonomice, ale cyklická nezaměstnanost zasahuje všechna odvětví v ekonomice ⁽⁸⁾

4. Skrytá nezaměstnanost

Jedná se o nezaměstnané, kteří nejsou registrovaní na úřadu práce, také se jedná o osoby, které si práci nehledají, z velké části to jsou osoby mladistvé a vdané ženy. Tyto osoby rezignovaly v hledání práce a spíše chtějí uniknout do jiného statusu například mateřství, studia nebo si hledají práci pomocí neformálních sítí. O skryté nezaměstnanosti se hovoří také i u osob s nízkou kvalifikací nebo vysokým věkem. Tito lidé jsou odsouváni mimo trh práce, jedná se například o důchodce, kteří odešli do důchodu předčasně. ⁽⁸⁾

5. Nepravá nezaměstnanost

Jedná se o osoby, které odmítají přijmout práci, spíše se snaží vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo to jsou nezaměstnaní, kteří jsou registrovaní na úřadu práce, ale pracují nelegálně v neformální a šedé ekonomice. ⁽⁸⁾

6. Neúplná nezaměstnanost

Je to forma nezaměstnanosti, kdy pracovníci musí akceptovat práci na zkrácený úvazek nebo práci, která nevyužívá plné schopnosti a kvalifikace. Je to jeden ze způsobů, kterými se společnost snaží čelit masové nezaměstnanosti. Specifickou formou je zavedení čtyřdenního pracovního týdne spolu s úměrným snížením výdělku tak, aby trh absorboval především mladé nezaměstnané. ⁽⁸⁾

7. Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost je tehdy, kdy pracovní místa existují, ale při stávající tržní mzdové sazbě není o ně zájem. Lidé nechtějí pracovat vůbec a spíše upřednostňují volný čas, žijí z charity a podpor nebo takový životní styl

umožňující čerpat úspory nebo občasný výdělek. Dobrovolná nezaměstnanost může být docela dobře ekonomicky efektivní.

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká v důsledku toho, že díky vyšším mzdovým sazbám je více pracovníků, kteří chtějí pracovat, než je pracovních míst. Při příliš vysoké mzdové sazbě je více kvalifikovaných pracovníků, kteří chtějí pracovat, než pracovních příležitostí, které na ně čekají. Pak dochází k nedobrovolné nezaměstnanosti. Poptávka po práci je nižší než celková nabídka. Základním důvodem nedobrovolné nezaměstnanosti je špatná administrativní regulace mezd.

Trh práce se dostává do rovnováhy pomalu, a proto můžeme pozorovat objevující se přebytky a nedostatky na jednotlivých trzích práce. Trh práce reaguje na tržní podmínky a u povolání, u něhož je vysoká poptávka, mzdy stoupají v porovnání s povoláními, po nichž je poptávka nízká.

Trh práce se v krátkém období velmi podobá nerovnováze na trhu. V dlouhodobém období však mají mzdy tendenci se pohybovat v rovnováze, kdy nabídka se vyrovnává poptávce, a tak hlavní oblasti nezaměstnanosti nebo volné pracovní příležitosti mají tendenci se vzdalovat tržním podmínkám kvůli přizpůsobování mezd a množství. Mezi dlouhým a krátkým obdobím může nezaměstnanost přetrvávat mnoho let.

Nedobrovolná nezaměstnanost při překročení určité míry se stává dokonce nebezpečnou, protože může způsobit sociální nepokoje, stávky, demonstrace a taky může vést k chaosu a destrukci celého ekonomického a společenského systému.⁽⁹⁾

2.3. Příčiny vzniku nezaměstnanosti

Existuje několik příčin nezaměstnanosti a to např.:

- Technický rozvoj, automatizace, elektronizace a robotizace, díky jejich důsledkům se snižuje potřeba živé práce
- Vysoká porodnost, kdy dochází k vysokému přírůstku obyvatelstva

- Prodlužování pracovního dne, zvyšováním přesčasové práce vede ke snížení počtu existujících pracovních míst
- Vysoká minimální mzda
- Vysoká zadluženost a likvidace drobných výrobků a podnikatelů
- Nízká úroveň akumulace kapitálu, kdy dochází k investicím do rozšiřování výroby
- Dosažený stupeň ekonomické prosperity a materiálního bohatství země⁽¹⁰⁾

2.4. Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost můžeme chápat jako psychologický, ekonomický a také sociální problém. Jde o velice závažný jev, který spočívá jak v příčině nezaměstnanosti, tak i v jejích důsledcích.

2.4.1. Ekonomický dopad nezaměstnanosti

Z ekonomického hlediska se období vysoké nezaměstnanosti vyznačuje tím, že se v nich běžný hrubý domácí produkt pohybuje pod úrovní potenciálního hrubého domácího produktu. Jinak řečeno daná ekonomika nevyrábí tolik, kolik je schopna vyrobit.

Vysoká nezaměstnanost znamená plýtvání zdrojů, které má ekonomika k dispozici. Jestliže míra nezaměstnanosti je vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti, ekonomika vyprodukuje méně, než by mohla na úrovni potenciálního produktu. Vysoká nezaměstnanost je projevem ztráty, která může být mnohonásobně vyšší, než odhadované neefektivnosti způsobené monopolem.

2.4.2. Sociální aspekty nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je spojena se ztrátou významné sociální role a se snížením sociální prestiže, k níž tato role přispívá. Profesionální role je důležitou složkou identity dospělého člověka, spojuje ho se společností. Nástup do zaměstnání je významným mezníkem, který potvrzuje dosažení sociální dimenze dospělosti.

Profesní role je spojena se začleněním do hierarchie. Ztráta zaměstnání proto vede k sociální degradaci, je stigmatem, které člověka nějakým způsobem vyřazuje z majoritní společnosti.⁽¹⁰⁾

Sociální aspekty nezaměstnanosti jsou především ztráta sociálního statusu, omezení sociálních kontaktů a také požadavky, které nezaměstnanému poskytuje jeho nová role. Naše společnost hodnotí nezaměstnanost většinou jako důsledek neschopnosti, selhání jedince a právě tímto hodnocením společnost přispívá k negativnímu sebehodnocení nezaměstnaných.

Z důvodu ztráty zaměstnání dochází k omezení sociálních kontaktů. Sociální zkušenost člověka obohacuje jeho profesní role, získává nové zkušenosti, sociální podněty, nové kontakty a možnosti získat prestiž. V zaměstnání si člověk obvykle vytváří vztahy, díky nimž získává jinou sociální zkušenost než v rodině. Propuštěním ze zaměstnání člověk přichází o všechny tyto kontakty. Při ztrátě zaměstnání na delší dobu dochází k úpadku celé osobnosti člověka a jeho sociální dovednosti nejsou rozvíjeny.

S nezaměstnaností je často spojena kriminalita, alkoholismus, sebevraždy i xenofobie apod. S prodlužující se dobou, po kterou je člověk nezaměstnaný, tato negativa rostou. V souvislosti s dobou je důležitým ukazatelem tzv. dlouhodobá nezaměstnanost tzn., že člověk je nezaměstnaný déle než jeden rok. Je to velký problém pro dlouhodobě nezaměstnané, protože ztrácejí své pracovní návyky. Vinou toho pak jsou tito lidé pro zaměstnavatele méně atraktivní a jejich šance nalézt nové pracovní místo je tím velmi snížena.⁽⁶⁾

2.5. Politika zaměstnanosti

Jedním ze základních práv občana je právo na zaměstnání. Toto právo je uvedeno spolu s ostatními základními právy občana v Listině základních práv a svobod, kde se zaručují všem bez ohledu na pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnosti nebo etnické menšině, majetku, rodu či jiného postavení.⁽¹¹⁾

Základní právní normou, která stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti je zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění. Tento zákon nabyl platnosti dnem 1. 10. 2004.

Státní politika zaměstnanosti se snaží o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, co nejlépe využití zdrojů pracovních sil a o zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

2.5.1. Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti pomáhá nezaměstnanému při zprostředkování vhodného zaměstnání. Dále mu pomáhá při zvládnutí sociálních důsledků nezaměstnanosti peněžitou dávkou, například hmotné zabezpečení, podpora apod. tady stát vstupuje do ekonomické sféry svou rozhodovací činností. Dá se říci, že je to pouhé tlumení nezaměstnanosti.⁽¹¹⁾

• Podpora v nezaměstnanosti

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který získal v rozhodném období zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, dobu důchodové pojištění v délce alespoň 12 měsíců. Dále požádal o tuto podporu a ke dni, k němuž má být podpora přiznána, není poživatelem starobního důchodu.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá ten uchazeč o zaměstnání, se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek, který je vyšší než podpora v nezaměstnanosti a ten, který ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, vykonává nekolidující zaměstnání. Rozhodným obdobím pro splnění podmínek nároku na podporu v nezaměstnání jsou 2 roky před zařazením do evidence.

Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, pobírání plného invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, osobní péče o dítě ve věku do 4 let, osobní péče o

fyzickou osobu, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II – středně těžká závislost, ve stupni III – těžká závislost nebo ve stupni IIII – úplná závislost, osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I – lehká závislost apod.

Uchazeč o zaměstnání, který splnil podmínky nároku, náleží podpora v nezaměstnanosti ode dne podání písemné žádosti nebo ode dne zařazení do evidence.

Doba poskytování podpory v nezaměstnanosti činí u uchazeče o zaměstnání:

- Do 50 let věku 5 měsíců
- Nad 50 let a do 55 let věku 8 měsíců
- Nad 55 let věku 11 měsíců

Pro délku podpory je rozhodující věk dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

Výše podpory v nezaměstnanosti činí v prvních dvou měsících 65%, další 2 měsíce 50% a po zbývajících dobu 45% průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl zjištěn v posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období nebo z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc, vykonával-li uchazeč o zaměstnání naposledy samostatně výdělečnou činnost. Dále 45% po celou podpůrnou dobu, pokud uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem. Dále nelze-li u uchazeče o zaměstnání stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ, činí podpora v nezaměstnanosti po dobu prvních 2 měsíců 0,15násobek, další 2 měsíce 0,12násobek a po zbývajících podpůrnou dobu 0,11násobek průměrné mzdy v národním hospodářství.

Podpora v nezaměstnanosti je splatná po nabytí právní moci rozhodnutí o jejím přiznání pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci. Podpora v nezaměstnanosti se neposkytuje po dobu

poskytování starobního důchodu, dávek nemocenského pojištění, podpory při rekvalifikaci, trvání pracovního vztahu a po dobu vazby. Podpora v nezaměstnanosti se rovněž neposkytuje po dobu, za kterou bylo z posledního zaměstnání vyplaceno odstupné, odbytné nebo odchodné nebo za kterou mu byla poskytnuta kompenzace.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká uplynutím podpůrní doby, ukončením vedení v evidenci uchazeče o zaměstnání nebo vyřazením z evidence. Uchazeč o zaměstnání je povinen vrátit podporu v nezaměstnanosti nebo její část bylo-li rozhodnuto, že skončení pracovněprávního vztahu je neplatné a tento vztah trvá i nadále, bylo-li dodatečně zjištěno, že uchazeč pobírá starobní nebo invalidní důchod nebo uchazeči bylo poskytováno nemocenské pojištění, dále pokud mu jeho zaviněním byla podpora v nezaměstnanosti přiznána a poskytována neprávem nebo ve vyšší částce, než skutečně náležela, zejména proto že zamlčen nebo nesprávně uvedl některou skutečnost nebo nesplnil svou oznamovací povinnost. Zjistí-li se dodatečně, že podpora v nezaměstnanosti byla uchazečem neprávem odepřena, přiznána nebo poskytována v nižší částce, než v jaké náležela, dodatečně se přizná, zvýší nebo doplatí.

Krajská pobočka úřadu práce ve věci nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, podpory v nezaměstnanosti, podpory při rekvalifikaci a poskytnutí kompenzace rozhoduje ve správním řízení podle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád ve znění pozdějších předpisů.⁽¹²⁾

2.5.2. Aktivní politika nezaměstnanosti

Aktivní politika nezaměstnanosti je zaměřena na vytváření nových pracovních míst, zvyšování flexibility pracovních sil a hlavně předcházení nezaměstnanosti. V České republice je aktivní politika cílena na rekvalifikaci, má také podobu společenských účelových pracovních míst, absolventských míst, praktikantských míst, veřejně prospěšných míst, chráněných dílen atd. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje MPSV a úřady práce.

Aktivní politika zaměstnanosti provádí opatření a jejich součástí jsou: poradenství, která jsou zabezpečována úřadem práce pro zjištění osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro výběr povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením, a také při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti.⁽¹³⁾

Aktivní politika zaměstnanosti je realizována nástroji a to zejména:

- **Rekvalifikace** – je zabezpečována úřady práce pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání. Rekvalifikace znamená získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Rekvalifikace není řádné studium na středních a vysokých školách. Obvykle se uskutečňuje dle dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, pakliže to vyžaduje jejich uplatnění na trhu práce. Nebo také může být prováděna na základě dohody s úřadem práce i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců.⁽¹³⁾
- **Investiční pobídky** – jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterými se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Školením se rozumí teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům stanoveným zaměstnavatelem. Toto školení může být zajištěno i zaměstnavatelem.⁽¹³⁾
- **Veřejně prospěšné práce** – jsou to časově pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných míst, úklidu a údržbě veřejných

budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech v obcích, státních nebo jiných obecně prospěšných institucích, které zaměstnavatel vytváří nejdéle na 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce a ten může poskytnout zaměstnavateli příspěvek, který může být poskytnut až do výše skutečně vynaložených nákladů na mzdy nebo platy na zaměstnance, kteří vykonávají tuto práci. Dále na pojistné sociálního zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojištění na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvede z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.⁽¹³⁾

- **Společensky účelná pracovní místa** – účel a charakteristika vytváření společenských účelných pracovních míst jsou vymezeny v §113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Jsou to místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje po dohodě s úřadem práce a jsou obsazovány uchazeči o zaměstnání, kteří si nemohou zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelná pracovní místa mohou být i po dohodě s úřadem práce za účelem výkonu samostatně výdělečnou činností, na kterou úřad práce může poskytnout příspěvek.⁽¹³⁾
- **Překlenovací příspěvek** – úřad práce může poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů vzniklých a uhrazených v období, na které byl tento příspěvek poskytnut. Příspěvek se poskytuje jednorázově za celé dohodnuté období a musí být splatný do 30 dnů od uzavření dohody o poskytnutí tohoto příspěvku.⁽¹³⁾
- **Příspěvek na dopravu zaměstnanců** – úřad práce může poskytnout zaměstnavateli, který zajistí každodenní dopravu svých zaměstnanců do a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele.⁽¹³⁾

- **Příspěvek na zapracování** – úřad práce poskytuje zaměstnavateli příspěvek na zapracování dle dohody, kterou mezi sebou uzavřou a pokud zaměstnavatel zaměstná uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka úřadu práce věnuje zvýšenou péči. Příspěvek je poskytován na dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu může činit maximálně polovinu minimální mzdy.⁽¹³⁾
- **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** – je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění.⁽¹³⁾

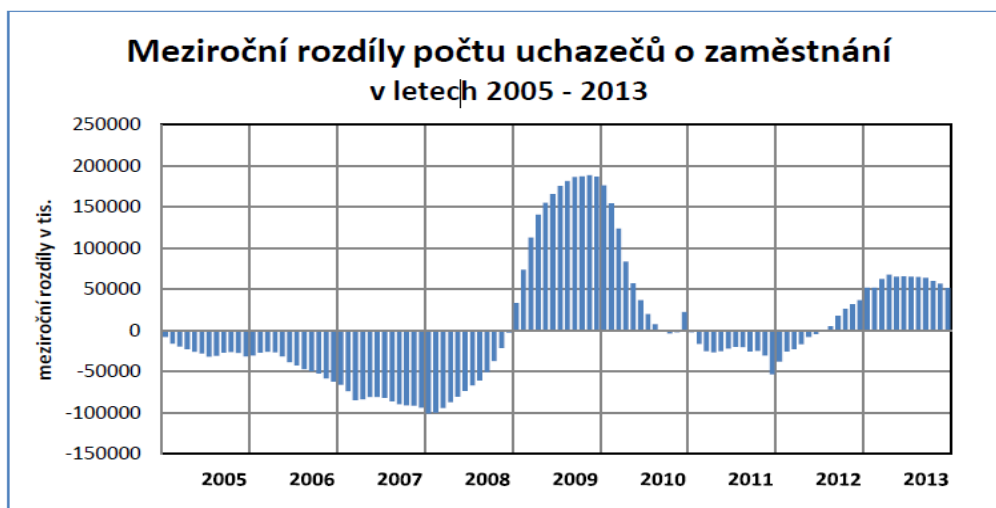
Praktická část

3. Stav a vývoj nezaměstnanosti

Důsledkem pokračující recese se v první polovině roku registrovaná nezaměstnanost meziročně nadále zvyšovala. Pokles HDP se postupně zmírňoval a začalo se to projevovat ve druhé polovině roku zpomalováním růstu recese. V 1. pololetí roku 2013 bylo na pracovištích ÚP ČR evidováno 540,5 tis. uchazečů o zaměstnání, to znamená o 65,9 tis. meziročně více, na konci roku však jich bylo evidováno 596,8 tis. a meziroční rozdíl klesl na 51,5 tis.

V roce 2013 průměrný počet uchazečů vzrostl o 60,0 tis. na 564,4 tis., průměrný počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let, rozhodující pro výpočet podílu nezaměstnaných osob, o 61,3 tis. na 549,8 tis.

Graf 2: Meziroční rozdíly počtu uchazečů o zaměstnání v letech 2005 - 2013

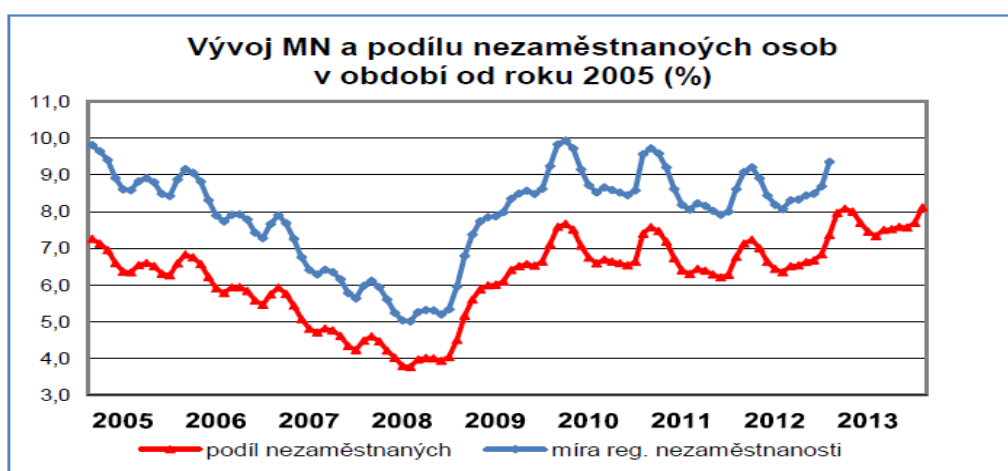


Zdroj : http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013/anal2013.pdf

Podíl nezaměstnaných osob (**PNO**) se vyvíjel stejně jako počet uchazečů o zaměstnání. V 1. pololetí 2013 se postupně snížil až na 7,3 % a

oproti červnu 2012 byl vyšší o 0,9 p. b., a po nárůstu ve druhé polovině roku k 31. 12. 2013 se zvýšil na hodnotu 8,2 % a meziroční nárůst poklesl na 0,8 p. b. Poklesem počtu obyvatel ve věku 15-64 let bylo mírnější zpomalení nárůstu **PNO** než u absolutního počtu uchazečů o zaměstnání. Zatímco v prosinci 2012 jich bylo 7 201,7 tis., tak v prosinci 2013 pouze 7 125,1 tis. průměrný **PNO** za rok 2013 meziročně vzrostl z 6,8 % na 7,7 %.

Graf 3: Vývoj MN a podílu nezaměstnaných osob v období od roku 2005 (%)



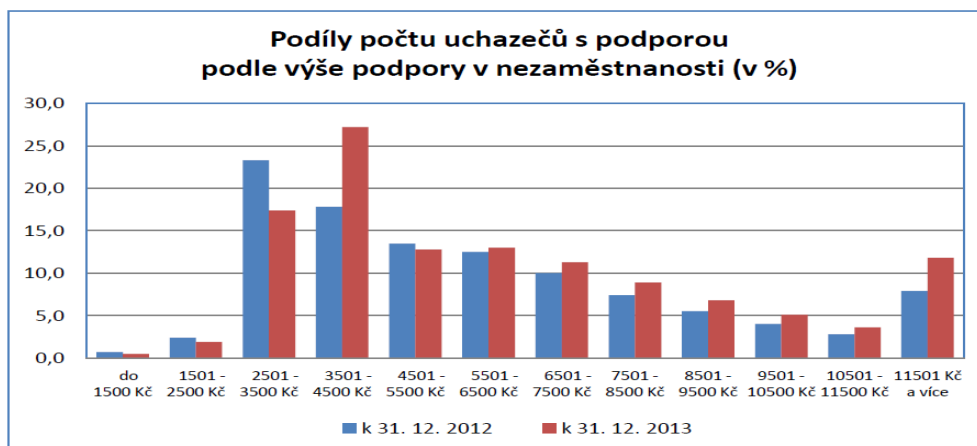
Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013/anal2013.pdf

Ke konci roku 2013 pobíralo podporu v nezaměstnanosti 120,0 tis. uchazečů o zaměstnání, tzn. o 12,1 tis. více než v roce 2012 a to z důvodu, zvýšení počtu nově hlášených uchazečů a také s nárůstem počtu i podílu věkově starších uchazečů o zaměstnání s delší podpůrní dobou.

Průměrný počet uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti v roce 2013 meziročně vzrostl o 13,4 tis. na 117,9 tis.

Podíl uchazečů o zaměstnání s podporou v nezaměstnanosti k 31. prosinci 2013 vzrostl na 20,1 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání (k 31. 12. 2012 byl 19,8 %) a průměrný podíl za celý rok činil 20,9 % (v roce 2012 činil 20,7 %).

Graf 4: Podíly počtu uchazečů s podporou podle výše podpory v nezaměstnanosti (v %)

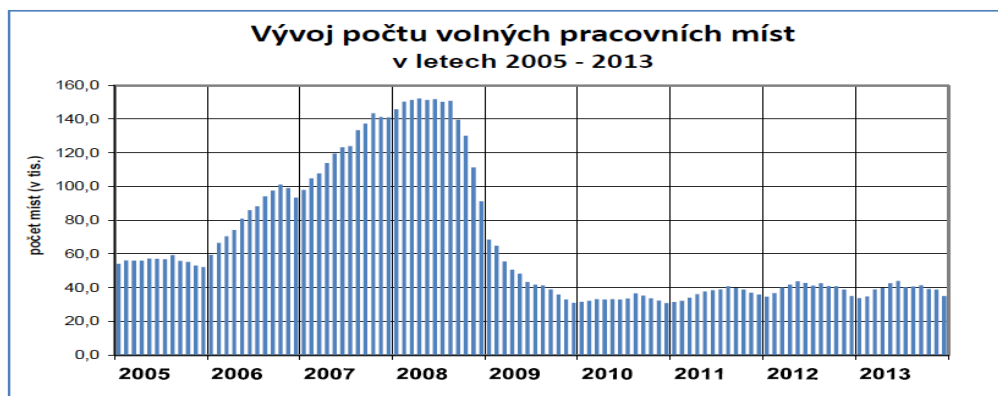


Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013/anal2013.pdf

Podpora v nezaměstnanosti za rok 2013 vzrostla v průměrné výši o 391 Kč (o 6,6 %) na 6 284 Kč. K 31. 12. 2013 průměrná podpora činila 6 343 Kč a byla meziročně vyšší o 314 Kč.

Vývoj počtu volných pracovních míst (VPM) nahlášených na ÚP ČR byl srovnatelný s lety 2010 – 2012. Největší počet hlášených byl v jarních a letních měsících, nejnižší hodnoty byly zaznamenány na přelomu let. Ke konci roku 2013 ÚP ČR evidoval celkem 35,2tis. VPM tzn. o 0,3 tis. více než v roce 2012 a průměrný roční počet byl 39,0 tis. nepatrně nižší než v roce 2012 (o 0,9 tis.).

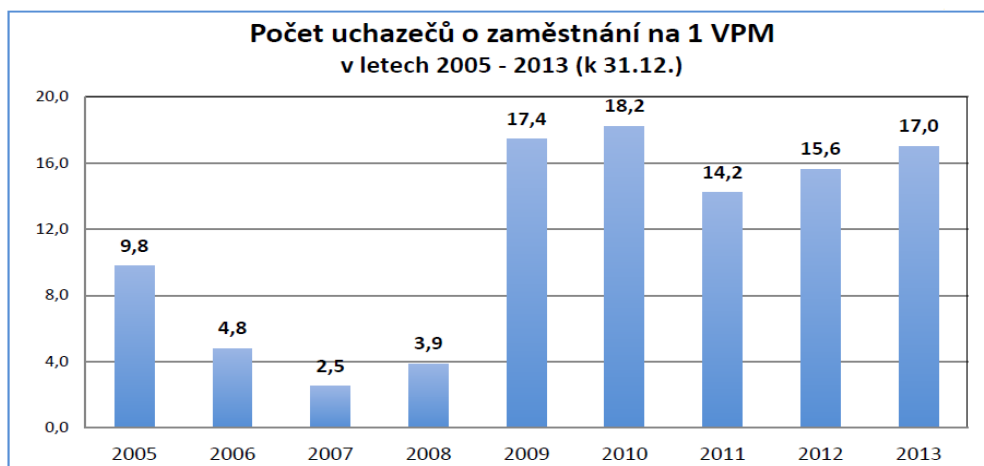
Graf 5: Vývoj počtu volných pracovních míst v letech 2005 - 2013



Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013/anal2013.pdf

Jelikož počet **VPM** je téměř stejný a počet uchazečů o zaměstnání stále roste, dochází k převaze nabídky pracovní síly nad poptávkou po ní. Na jedno volné pracovní místo připadá 14,5 uchazečů o zaměstnání a to je více než v roce 2012 (12,6), hodnota toho ukazatele na konci roku 2013 dosáhla 17,0.

Graf 6: Počet uchazečů o zaměstnání na 1 VPM v letech 2005 – 2013 (k 31. 12.)



Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013/anal2013.pdf

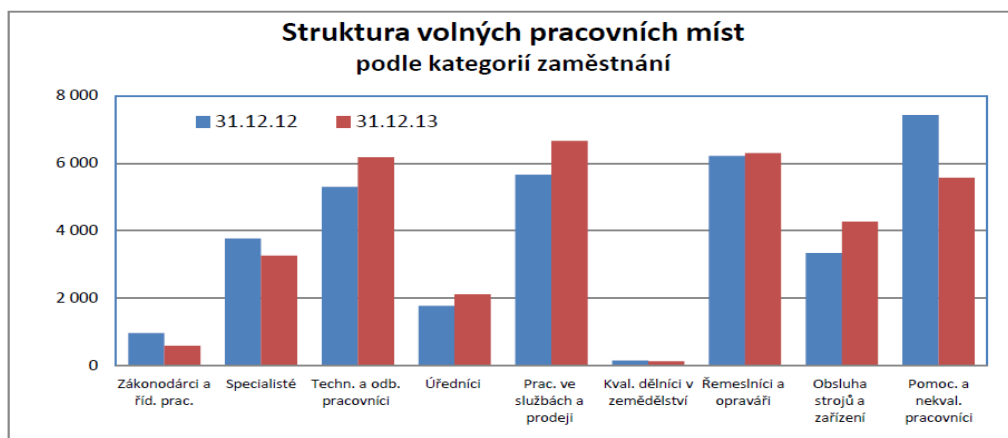
Na konci roku 2013 ÚP ČR měl v evidenci nabídek volných pracovních míst určená pro kvalifikované pracovníky v zemědělství, lesnictví a rybářství, řemeslníky a opraváře, obsluhu strojů a zařízení a montéry (**CZ-ISCO hlavní třídy 6 – 8**), celkem 30,5 %. V převaze byla volná místa pro kováře a nástrojáře, řidiče nákladních automobilů, autobusů a tramvají, mechaniky a opraváře strojů a zařízení, slévače a svářeče, montéry, mechaniky a opraváře elektrických zařízení, pracovníky obsluhy pojízdných zařízení.

Pro řídicí pracovníky, specialisty, technické a odborné pracovníky a úředníky (**CZ-ISCO hlavní třída 1-4**) podíl volných pracovních míst činil 34,5 %. V rámci těchto tříd nejvýznamnější podíl byl zaznamenán u místa pro odborné pracovníky v oblasti pojišťovnictví, obchodní zástupce, nákupčí a obchodní makléře, zprostředkovatele služeb, techniky ve fyzikálních a průmyslových oborech, pracovníky informačních služeb, specialisty v oblasti financí a všeobecné administrativní pracovníky.

V celkovém počtu volných míst 18,9 % tvořila místa pro pracovníky ve službách a prodeji (**CZ-ISCO 5**) a to zejména pro pracovníky v oblasti ochrany a ostrahy, provozovatele maloobchodních prodejen, prodavače v prodejnách, kuchaře a pomocné kuchaře, číšníky, servírky a barmany, kadeřníky a kosmetiky.

U volných míst pro pomocné a nekvalifikované pracovníky (**CZ-ISCO 9**) tento podíl činil 15,9 %, poptávka byla po pomocných a nekvalifikovaných pracovnících a oblasti těžby a stavebnictví, ve výrobě, v dopravě a skladování, v zemědělství, lesnictví a rybářství, po uklízečích a pomocnících v domácnostech, kancelářích, hotelích, průmyslových objektech a pracovnících s odpady.

Graf 7: Struktura volných pracovních míst podle kategorií zaměstnání

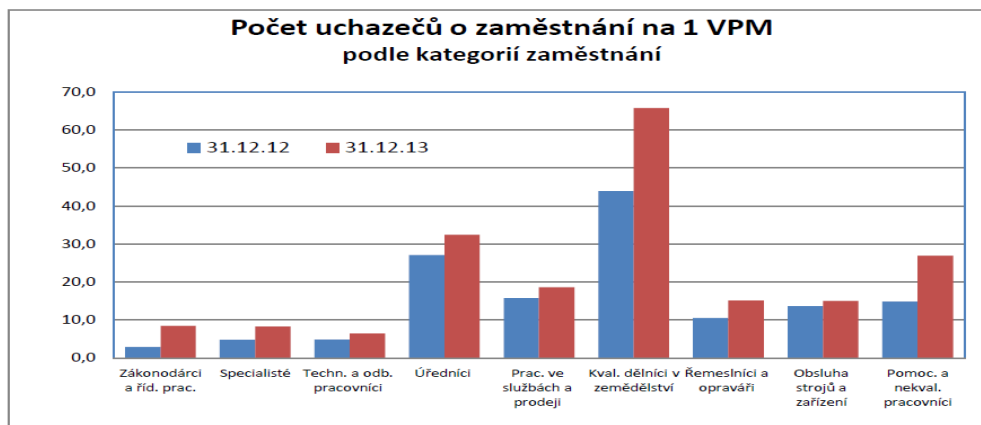


Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013/anal2013.pdf

V nejpočetnější třídě 5 – pracovníci ve službách a prodeji meziročně významněji vzrostl počet volných míst a to o 1,0 tis. na 6,6 tis., ve třídě 8 - zařízení obsluha strojů a o 0,9 tis. na 4,3 tis. a ve třídě 3 - techničtí a odborní pracovníci o 0,9 tis. na 6,2 tis. Nejvýraznější pokles zaznamenala třída 9 - pomocní a nekvalifikovaní dělníci o 1,8 tis. na 5,6 tis., u níž v roce 2012 naopak počty **VPM** nejvíce rostly. U této skupiny zaměstnání je právě z důvodu poklesu počtu nabízených míst (po početně nejmenší kategorii 6 -

kvalifikovaní dělníci v zemědělství a kategorii 4 - úředníci) nejvyšší převaha nabídky nad poptávkou, když na 1 VPM připadá 27 uchazečů o zaměstnání.⁽²³⁾

Graf 8: Počet uchazečů o zaměstnání na 1 VPM podle kategorií zaměstnání



Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013/anal2013.pdf

4. Regionální nezaměstnanost

Podíl nezaměstnaných osob, který byl vyšší než celorepublikový průměr (8,2 %), byl k 31. 12. 2013 v polovině krajů. Nejvyšší nezaměstnanost byla v Ústeckém kraji, dále následoval Moravskoslezský, Olomoucký, Karlovarský kraj stejně jako v prosinci 2012. Největší podíl nezaměstnaných osob však vzrostl v Moravskoslezském kraji (o 1,3 p. b.), Ústeckém (1,0 p. b.), Olomouckém a v hlavním městě Praha (o 0,9 p. b.), však nejmenší nárůst byl zaznamenán v Pardubickém kraji (o 0,4 p. b.).

Podle absolutního nárůstu počtu uchazečů setřídění krajů s výjimkou první pozice neodpovídá setřídění krajů podle nárůstu podílu nezaměstnaných osob, a to z důvodu odlišného vývoje počtu obyvatel v jednotlivých krajích. Počet uchazečů o zaměstnání nejvíce vzrostl v Moravskoslezském kraji o 8 877 osob, v hlavním městě Praha o 8 151 osob a ve Středočeském kraji o 7 230 osob.

Však nejmenší nárůst počtu uchazečů o zaměstnání byl v Pardubickém kraji o 1 107 osob, v Karlovarském kraji o 1 341 osob a v Kraji Vysočina o 1 344 osob.

Vývoj zaměstnanosti ovlivňuje vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých krajích různě, kde situace na trhu práce se odvíjí spíše dle faktorů a to např. struktura zaměstnanosti, hromadná propouštění, různou mírou uplatňování flexibilních forem práce, věkovou a vzdělanostní strukturou obyvatelstva a jiné.

Tabulka 1: Podíl nezaměstnaných osob a počet uchazečů o zaměstnání v krajích ČR

(seřazené podle podílu nezaměstnaných osob k 31. 12. 2013)

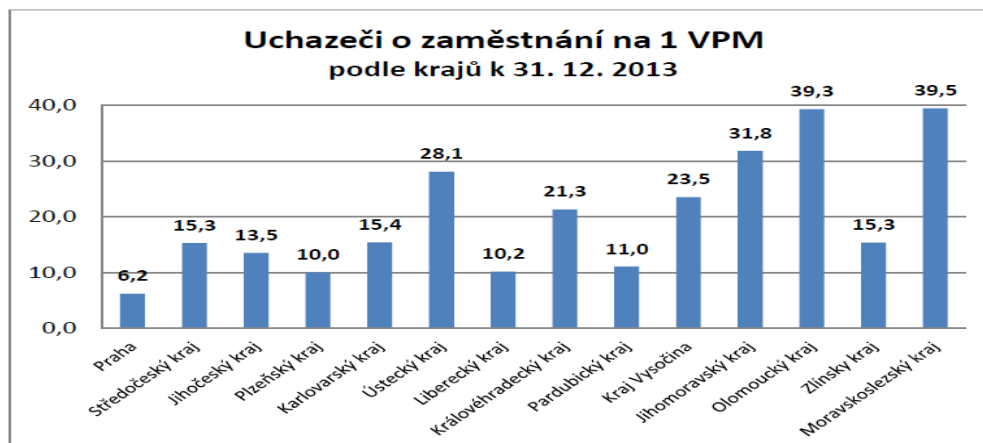
Kraj	Evidovaní uchazeči o zaměstnání		z toho dosažitelní ve věku 15-64 let		Podíl nezaměstnaných osob v %	
	k 31.12.		k 31.12.		k 31.12.	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013
1. Ústecký kraj	61 589	65 820	61 192	64 975	10,5	11,5
2. Moravskoslezský kraj	81 099	89 976	31 019	35 562	9,2	10,5
3. Olomoucký kraj	40 342	43 364	49 558	53 605	8,9	9,8
4. Karlovarský kraj	18 411	19 600	28 445	31 567	8,5	9,3
5. Jihomoravský kraj	66 435	71 970	25 511	27 763	8,1	8,9
6. Liberecký kraj	24 185	25 909	22 323	23 330	7,7	8,5
7. Zlínský kraj	32 100	33 978	22 669	23 210	7,8	8,3
8. Kraj Vysočina	26 963	28 304	21 462	24 519	7,6	8,1
9. Pardubický kraj	25 264	26 371	23 072	24 766	7,0	7,4
10. Královéhradecký kraj	25 210	27 678	25 187	26 689	6,5	7,3
11. Jihočeský kraj	28 767	31 551	36 748	39 070	6,4	7,1
12. Středočeský kraj	54 451	61 681	71 266	78 178	6,1	6,9
13. Plzeňský kraj	23 724	25 709	16 956	17 907	5,9	6,4
14. Hl. m. Praha	36 771	44 922	56 550	59 853	4,2	5,1
Celkem ČR	545 311	596 833	491 958	530 994	7,4	8,2

Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013/anal2013.pdf

Hromadné propouštění nahlásilo úřadu práce ČR v roce 2013 prostřednictvím svých krajských poboček dle § 62 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, 340 zaměstnavatelů. Propuštěno bylo 17 489 zaměstnanců.

Největší počet volných pracovních míst k 31. 12. 2013 bylo evidováno v hlavním městě Praha (7 299), Středočeském (4 040) nejméně v Olomouckém kraji (1 103) a kraji Vysočina (1 203). Z hlediska poměru nabídky pracovní síly a poptávky po ní byla situace lepší než celorepublikový průměr.

Graf 9: Uchazeči o zaměstnání na 1 VPM podle krajů k 31. 12. 2013



Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013/anal2013.pdf

Podíl většiny znevýhodněných skupin uchazečů o zaměstnání na celkovém počtu nezaměstnaných za celou ČR se moc nezměnil, však nadále přetrvávají velké regionální rozdíly.

Uchazeči o zaměstnání, kteří jsou bez vzdělání nebo se základním vzděláním v ČR k 31. 12. 2013 tvořili podíl 27,5 %. Podle krajů byl nejvyšší podíl v Karlovarském kraji a to 45,6 % a v Ústeckém kraji 41,6 %.

V regionech, kde je nadprůměrná nezaměstnanost, je vyšší dlouhodobá nezaměstnanost (nad 12 měsíců), nejvíce je tím postižen Ústecký kraj (46,8 %), dále Moravskoslezský (45,3 %), Karlovarský kraj (42,4 %). Vyšší podíl dlouhodobé nezaměstnanosti než celorepublikový průměr (39,7 %) byl v Olomouckém, Libereckém a Jihomoravském kraji. Nejnižší podíl byl v krajích, jako jsou Jihočeský kraj (31,9 %), v hlavním městě Praha (33,2 %) a dále Královéhradecký kraj (33,8 %).

V krajích s vysokou nezaměstnaností průměrná délka ukončené evidence bývá nadprůměrná (563 dní) kde přesáhla i celorepublikový průměr. Celostátní průměr byl 335 dnů.⁽¹⁸⁾

5. Řešení nezaměstnanosti nástroji aktivní politiky zaměstnanosti

5.1. Rekvalifikace a poradenství

Jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikace, které pomáhají na trhu práce řešit problémy uchazečů o zaměstnání se zajištěním vhodného zaměstnání, také zaměstnavatelů potýkajících se s nedostatečnými počty volných pracovních sil s potřebnou kvalifikací na trhu práce. Cílem rekvalifikací je návrat do práce či zvýšení zaměstnatelnosti konkrétního jedince. Postupem času rekvalifikační programy získávají stále větší váhu a to díky tomu, že se na trhu práce stále potýkáme s nesouladem mezi potřebami trhu práce a vzdělanostní strukturou uchazečů o zaměstnání. Rekvalifikace jsou jednou z cest jak vyrovnat rozdíl mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce tím, že umožňují uchazečům o zaměstnání možnost získat další znalosti a dovednosti, případně úplně změnit profesi tak, aby se přizpůsobili požadavkům trhu práce. Úřady práce se maximálně snaží uchazeče vrátit zpět do práce a to pomocí doporučené rekvalifikace, kterou uchazeče o zaměstnání absolvují. Je to taky možnost jak předejít dlouhodobé nezaměstnanosti uchazečů. V roce 2012 rekvalifikace byly jedním z největších a nejúčinnějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Do rekvalifikačního kurzu bylo v roce 2013 zařazeno celkem 3 240 uchazečů o zaměstnání a úspěšně tento kurz dokončilo 2 469 uchazečů (86,7 %). Meziroční rozdíl byl extrémní, protože v roce 2013 bylo do rekvalifikačního kurzu zařazeno o 1 969 uchazečů více než v roce 2012. Největší počet rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání tvoří ženy.

Tabulka 2: Rekvalifikace a počty v roce 2013

Ukazatel	rok 2012	rok 2013	Rozdíl
Účastníci rekvalifikací celkem	1271	3240	+1969
z toho ženy	732	1924	+1192
absolventi škol a mladiství	41	273	+232
občané se zdravotním postižením (OZP)	75	269	+194
z toho rekvalifikace v rámci projektů ESF OP LZZ (NIP), grantové projekty	21	855	+834
rekvalifikace v rámci projektů ESF OP LZZ (RIP)	516	1027	+511
z toho zvolená rekvalifikace	590	1017	+427
z toho rekvalifikace národní APZ	144	341	+197
Rekvalifikaci ukončilo celkem	1190	2847	+1657
z toho úspěšně	1187	2469	+1282
úspěšnost v procentech	99,7%	86,7%	-13,0%

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni>

V roce 2013 k 31. 12. 2013 úřady práce Středočeského kraje vydaly na rekvalifikace 17 873 999 Kč (z toho na zvolenou rekvalifikaci bylo vydáno 12 802 441 Kč), a další úhrady národní rekvalifikace 1 865 331 Kč, dále na APZ ESF rekvalifikace bylo čerpáno 3 206 227 Kč.

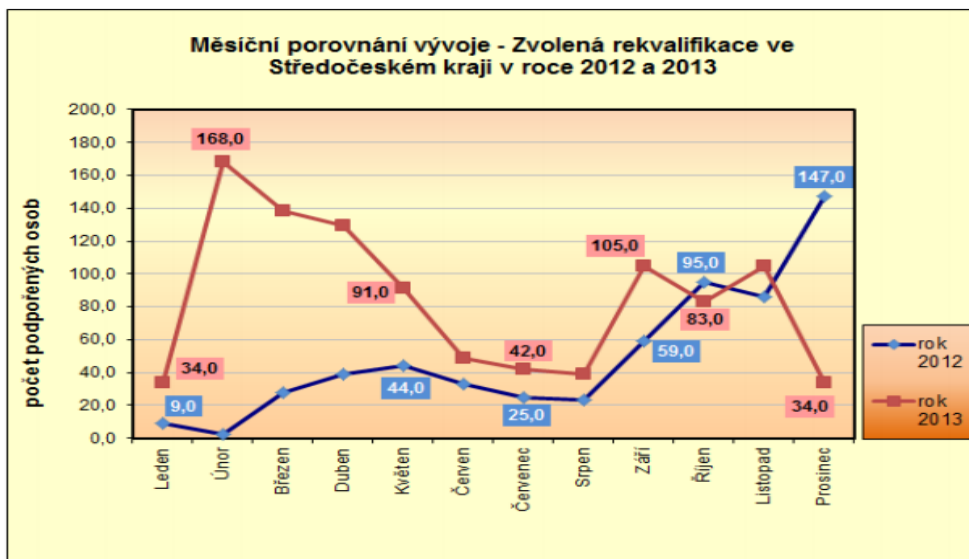
Zvolené rekvalifikace

Dle Zákona 435/2004 Sb. §109a uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání si od 1. 1. 2012 může zabezpečit rekvalifikaci sám. Zvolí si druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat a zároveň si zvolí rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. Rekvalifikaci hradí úřad práce, pokud byly splněné veškeré podmínky.

V roce 2012 bylo do zvolené rekvalifikace zařazeno celkem 590 uchazečů o zaměstnání a v roce 2013 bylo do tohoto nového nástroje APZ celkem zařazeno 1017 uchazečů o zaměstnání. Meziroční nárůst k 31. 12. 2013 tak činil 427 osob.⁽²²⁾

Graf 10: Zvolená rekvalifikace za roky 2012 a 2013, počty podpořených osob

ZVOLENÁ REKVALIFIKACE	počet podpořených osob, stav za		nárůst/úbytek (počet osob)	Meziroční index (v %), 2012=100%
	rok 2012	rok 2013		
Celkem v roce	590,0	1017,0	+427,0	172,4%



zdroj: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni>

5.2. Veřejně prospěšné práce (VPP)

Jsou to časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných míst, úklid a údržba veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činností v obci, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které zaměstnavatel vytváří nejdéle na 12 měsíců po sobě jdoucích. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce. Úřad práce poskytuje zaměstnavateli příspěvek a to až do výše skutečně vynaložených nákladů na mzdy nebo platy na zaměstnance, kteří vykonávají tuto práci. Také náklady na pojistné sociálního zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojištění na veřejné ZP, které zaměstnavatel za sebe odvede z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.⁽²⁰⁾

V rámci VPP v roce 2013 ve Středočeském kraji bylo celkem vytvořeno 1 978 pracovních míst z toho 330 míst v rámci národní aktivní politiky zaměstnanosti a 1 648 míst v rámci projektu ESF OP LZZ – NIP. V průběhu roku 2013 pak bylo na vytvořená místa VPP umístěno celkem 1 985 uchazečů

o zaměstnání, z toho 334 míst v rámci národní APZ a 1 651 míst v rámci projektu ESF OP LZZ – NIP.

Za rok 2013 VPP došlo k nárůstu a to celkem o 781 míst a 640 uchazečů. Výdaje na VPP činily 143 970 974 Kč, což bylo přibližně o 76,771 mil. Kč více než v roce 2012.⁽²²⁾

5.3. Společensky účelná pracovní místa

Jsou to místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje po dohodě s úřadem práce a ty jsou obsazovány uchazeči o zaměstnání, kteří si nemůžou zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelná pracovní místa mohou být i po dohodě s úřadem práce za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti, na který může úřad práce poskytnout příspěvek. Poskytuje se nejdéle po dobu 12 měsíců. Vracení příspěvku nelze požadovat zpět, pokud osoba samostatně výdělečně činná přestane vykonávat činnost ze zdravotních důvodů nebo jejího úmrtí.⁽²⁰⁾

V roce 2013 ve Středočeském kraji bylo celkem vytvořeno 1 493 pracovních míst z toho 221 míst v rámci národní APZ a 1 272 míst v rámci projektů ESF OP LZZ – NIP. Umístěno bylo celkem 1 482 uchazečů, z toho 216 v rámci národní APZ a 1 266 míst v rámci projektu ESF OP LZZ – NIP. o zaměstnání. V meziročním celkovém srovnání došlo k nárůstu celkem o 734 míst a 742 uchazečů.

Výdaje v roce 2013 na společensky účelná pracovní místa činily celkem 57 356 909 Kč, přibližně o 33,034 mil. Kč více než v roce 2012.⁽²²⁾

5.4. Informační a poradenská střediska při úřadech práce (IPS)

Informační a poradenská střediska poskytují aktuální informace o síti středních a vysokých škol, studijních a učebních oborů v regionu a v celé ČR. Dále informace o podmínkách a průběhu přijímacího řízení, nárocích a požadavcích na jednotlivá povolání. Také o možnostech uplatnění absolventů

jednotlivých oborů v praxi, situaci na trhu práce v regionu a v celé ČR nebo i o možnostech rekvalifikace.

Informační a poradenská střediska poskytuje služby žákům základních škol se specifickými vzdělávacími potřebami, studentům a absolventům, dále rodičovské veřejnosti, školským zařízením a dalším zájemcům. Dále umožňuje prostřednictvím počítačového programu vyhledávání studijního nebo učebního oboru v celé ČR, včetně informací o nástavbovém, vyšším odborném (pomaturitním) a vysokoškolském studiu.

IPS má k dispozici počítačový program pro samoobslužné testování profesních zájmů ve vazbě na povolání a příslušné vzdělání. Organizuje besedy pro žáky základních škol k volbě prvního povolání, pro budoucí absolventy středních škol k problematice vstupu do zaměstnání, trhu práce, seznámení s činností úřadu práce a možnostech dalšího studia. Také pořádá v podzimních měsících ve spolupráci se školami „Burzu škol“, jejímž smyslem je získání co nejširšího množství informací od zástupců středních škol, středních odborných učilišť a dalších vzdělávacích zařízení v regionu.

Informační a poradenská střediska jsou součástí úřadu práce a spolupracuje se všemi odděleními ÚP, hlavně s odděleními rekvalifikací, analýzy trhu práce a poskytuje všechny dostupné informace z těchto oblastí. Dále informace o možnostech rekvalifikací, aktuální přehled nových pracovních míst atd. všechny služby poskytované úřadem práce nejsou zpoplatněny.⁽¹⁹⁾

Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání:

- Jedná se o individuální poradenství k volbě a změně povolání pro žáky ZŠ i jejich rodiče, pro středoškoláky, pro uchazeče a zájemce o práci
- Je to skupinové poradenství pro:
 - žáky 8. tříd ZŠ
 - žáky 9. tříd ZŠ
 - studenty a učně SŠ
 - informační schůzky pro uchazeče o zaměstnání ÚP ČR
 - informační schůzky k regionálním projektům

V roce 2014 informační a poradenské středisko navštívilo ÚP v Mladé Boleslavi, 7 skupin žáků 8. třídy ZŠ, 34 skupin žáků 9. třídy ZŠ, 9 skupin studentů a učňů SŠ, dále 86 skupin z informační schůzky pro uchazeče o zaměstnání ÚP ČR a 16 skupin z informační schůzky k regionálním projektům.⁽²⁴⁾

Nyní jsem popsala stav a vývoj nezaměstnanosti, regionální nezaměstnanost, rekvalifikaci a poradenství samostatně a v rámci realizace projektů, dále veřejně prospěšnou práci, společensky účelná pracovní místa a nakonec jsem popsala informační a poradenská střediska při úřadech práce.

5.5. Rekvalifikace, poradenství a vzdělávání v rámci realizace projektů ESF

Hlavním úkolem ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Cílem ESF je pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce, zajistit a umožnit rovné příležitosti pro všechny při vstupu na trh práce, podporovat celoživotní vzdělávání, rozvíjet a zajišťovat kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly a zlepšit přístup a účast žen na trhu práce.

Projekty jsou určeny především k tomu, aby se rozvíjela zaměstnanost, ke snižování nezaměstnanosti, k podpoře sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Projekty využívají především soubor nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v kombinaci se zaváděním nových a inovovaných nástrojů pro dosažení těchto cílů. Jedná se především o poradenské činnosti a poradenské programy, zprostředkování zaměstnání, bilanční a pracovní diagnostiky a rekvalifikace.

Rekvalifikace probíhají dle požadavků zaměstnavatele a konkrétních kvalifikačních požadavků pro výkon dané pracovní pozice a podle konkrétní nabídky volných míst. Rekvalifikace mohou být uskutečněny formou zvolených rekvalifikací nebo na základě rekvalifikací, které byly vybrány formou veřejné zakázky.

Regionální individuální projekt „Začínáme po 50“

Tento projekt realizuje úřad práce ČR v rámci Středočeského kraje prostřednictvím vybraného dodavatele MAVO, s.r.o. je určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadu práce ČR a jsou starší 50 let věku.

Cílem toho projektu je zvýšení zaměstnatelnosti, případně nalezení trvalého zaměstnání pro účastníka projektu během nebo krátce po jeho účasti v projektu. Klientům projektu je poskytována individuální podpora a poradenství při hledání zaměstnání, zvyšovaná všeobecná kvalifikační znalost a dovednost klientů s důrazem na informační a komunikační technologii. Jsou monitorovány skutečné poptávky po profesích a dalších profesních požadavcích zaměstnavatelů a ve vazbě na to jsou poskytovány rekvalifikační kurzy a další vzdělávání.

Projekt je rozdělen celkem do pěti běhů a délka každého běhů trvá cca šest měsíců, do jeho konce zbývá ještě jeden běh. Výběry účastníků do pátého běhu se budou konat začátkem května 2014.

Aktivity pro účastníky projektu:

- Úvodní modul - složen z těchto tří bloků: vstupní informační setkání, osobnostní rozvoj, finanční gramotnost
- Dovednosti IT - získání základních dovedností nebo rozšíření znalostí v oblasti výpočetní techniky
- Rekvalifikace – zde jsou připraveny různé druhy rekvalifikačních a kvalifikačních kurzů
- Individuální podpora a poradenství – individuální poradenství pro každého klienta, vypracování individuálního plánu a monitoring trhu práce
- Dotované zaměstnání – nově vytvořená pracovní místa podpořená formou úhrady mzdových nákladů
- Přímá podpora – určena pro účastníky projektu, u kterých existuje překážka bránící jejich účasti v projektu (např. cestovné, příspěvek na péči o závislé osoby, příspěvek na zdravotní prohlídku k rekvalifikacím, příspěvek na výpis z rejstříku trestů apod.)

Projekt by měl podpořit min. 640 osob, min. 808 osob by mělo úspěšně ukončit kurz a získat doklad o rekvalifikaci a má být vytvořeno min. 20 nových pracovních míst s dotací. Projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. V rámci projektu bylo k 31. 12. 2014 podpořeno 381 osob, 592 osob získalo doklad o kvalifikaci. Dosud našlo zaměstnání 89 účastníků projektu a bylo vytvořeno 40 nových pracovních míst podpořených formou úhrady mzdových nákladů.⁽²¹⁾

Projekt „Směr – práce“

Projekt je zaměřen na podporu zaměstnanosti v okresech Středočeského kraje a je realizován ve spolupráci s pracovišti úřadu práce ČR ve Středočeském kraji. Projekt je pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci ÚP nepřetržitě pět měsíců.

Obsahem projektu jsou aktivity, které připraví účastníky projektu na návrat do práce:

- Vstupní modul a minimum pro život – základní informace
- Bilanční diagnostika – cílem bilanční diagnostiky je nasměrovat účastníky tak, aby se výrazně zvýšily jejich šance na úspěch na pracovním trhu
- Rekvalifikace – dle nabídky projektu a požadavků trhu práce
- Během účasti projektu je účastníkům projektu hrazeno cestovné
- Individuální podpora a poradenství – každý účastník má svého individuálního poradce

Projekt je určen pro cca 825 osob, které budou rozděleny do pěti běhů ve všech 12 okresech Středočeského kraje. Bude podpořeno min. 800 osob a 1058 osob získá osvědčení. V souvislosti s projektem bude vytvořeno min. 40 nových pracovních míst, na jejich část budou poskytovány mzdové příspěvky a dále bude zaměstnáno min. 50 účastníků projektu.⁽²¹⁾

Regionální individuální projekt „Krátce bez práce“

Úřad práce ČR realizuje tento projekt v rámci Středočeského kraje prostřednictvím vybraného dodavatele S-COMP Centre CZ s.r.o., který trvá 36 měsíců. Tento projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce ČR méně než pět měsíců.

Cílem toho projektu je zvýšit zaměstnatelnost a předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání. Jeho obsah má preventivní charakter v oblasti délky prodlužování nezaměstnanosti. Zásadním principem je orientace na zvyšování dovedností jednotlivce a poskytování širších služeb, které nejlépe podpoří jeho reintegraci na trhu práce.

Projekt je rozdělen do osmi běhů a délka každého běhu trvá cca pět měsíců. V současné době se dokončují rekvalifikační kurzy ve čtvrtém běhu a začátkem května 2014 se budou na KP ÚP ČR ve Středočeském kraji konat výběry účastníků do pátého běhu tohoto projektu.

Pro účastníky projektu jsou připravené tyto aktivity:

- Vstupní modul – informační modul, modul právního minima a finanční gramotnosti a motivační modul
- Rekvalifikace – připraveno 15 různých rekvalifikačních a kvalifikačních kurzů
- Individuální podpora a poradenství – individuální poradenství pro každého klienta a monitoring trhu práce
- Přímá podpora – určena pro účastníky projektu, u kterých existuje překážka bránící jejich účasti v projektu (např. cestovné, stravné, příspěvek na zdravotní prohlídku k rekvalifikacím apod.)

V rámci projektu se podpoří 1152 osob, z toho 860 osob získá doklad o kvalifikaci. Počítá se min. s 12 nově vytvořenými pracovními místy bez mzdových příspěvků. K 31.12.2014 bylo podpořeno 467 osob, rekvalifikacemi úspěšně prošlo 268 osob, zároveň byla vytvořena dvě pracovní místa bez mzdových prostředků a zaměstnalo se 73 podpořených osob.⁽²¹⁾

Konkrétně na Mladoboleslavsku se zúčastnilo těchto třech projektů 69 uchazečů o zaměstnání, z toho 21 mužů a 48 žen. Úspěšně dokončilo 65 osob a všechny byli zaměstnání. Neúspěšně ukončily čtyři osoby, z toho dvě osoby nenastoupily, jedna osoba ukončila ze zdravotních důvodů a jedna neuspěla. V níže uvedené tabulce je uvedeno o jaký typ rekvalifikace se jednalo, jak dlouho kurz trval, a kolik se zúčastnilo mužů a žen v daném typu rekvalifikace, viz tabulka dále.

Tabulka 3: Souhrn rekvalifikačních kurzů, délka kurzů a počet uchazečů

Název rekvalifikace	Počet uchazečů	Evid. Při zahájení	Délka kurzů (ve dnech)	muži	Žena
tvorba www stránek	3	uchazeč o zaměstnání	14	2	1
Účetnictví	9	uchazeč o zaměstnání	24	1	8
rekvalifikační kurz svařování ZK 135	1	uchazeč o zaměstnání	31	1	0
pracovník v sociálních službách	10	uchazeč o zaměstnání	33	1	9
obsluha osobního počítače	8	uchazeč o zaměstnání	15	2	6
masér pro sportovní a rekondiční masáže	1	uchazeč o zaměstnání	30	1	0
účetnictví s využitím výpočetní techniky	1	uchazeč o zaměstnání	36	0	1
Strážný	2	uchazeč o zaměstnání	2	0	2
obsluha elektrovozíku a motovezíku	2	uchazeč o zaměstnání	11	2	0
obsluha osobního počítače - R102	3	uchazeč o zaměstnání	20	1	2
obsluha elektrovozíku a motovezíku (vysokozdvížený volantový do 5t) s ŘP	2	uchazeč o zaměstnání	14	2	0
základní kurz obloukového svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu dle ČSN 05 0705	2	uchazeč o zaměstnání	25	2	0
účetnictví a daňová evidence (170 vyučovacích hodin)	11	uchazeč o zaměstnání	36	2	9
pečovatel/ka (o děti ve věku 0- 15 let)	4	uchazeč o zaměstnání	36	0	4
Sanitář	4	uchazeč o zaměstnání	32	2	2
obsluha elektrovozíku a motovezíku (vysokozdvížený volantový do 5t) bez ŘP	1	uchazeč o zaměstnání	10	1	0
pracovník grafického studia	5	uchazeč o zaměstnání	26	1	4
celkem uchazečů	69			21	48
z 69 uchazečů ukončili kurz předčasně z důvodů: 2 nenastoupili, 1 neuspěl, 1 ze zdravotních důvodů.					

Zdroj: vlastní zpracování na základě poskytnutých informací z úřadu práce Mladá Boleslav

Projekt „Rodičovství a práce“

Projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání po rodičovské dovolené a zájemce o zaměstnání na rodičovské dovolené nebo krátce po jejím ukončení. Tyto osoby jsou ohroženou skupinou na trhu práce, a proto je jim věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.

Hlavním cílem je zvýšit zaměstnanost této skupiny a podpořit jejich začlenění zpět na trh práce. Tento projekt klade důraz na individuální přístup ke klientovi s výběrem vhodných nástrojů, školení a dalších nástrojů, které jsou naplánovány pro klienty projektů.

- Probíhá výběrové řízení na dodavatele služeb
- Cílová skupina jsou uchazeči o zaměstnání po rodičovské dovolené a zájemci o zaměstnání
- Hlavní cíl je zvýšit zaměstnatelnost osob z cílové skupiny a podpořit jejich začlenění zpět na trh práce, dále prevence nezaměstnanosti
- Realizace projektu: od 1. 5. 2013 do 31. 3. 2015
- Výběr klientů do projektu: březen 2014
- Aktivity: duben 2014
- Monitorovací indikátory
- Počet podpořených osob: 515
- Počet nově vytvořených míst: 50

Projekt „Cílem je zaměstnání ve Středočeském kraji“

Projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím OP LZZ a státního rozpočtu ČR.

Cílem projektu je zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání a předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti, dále získání kvalifikace, znalostí a dovedností, pracovních návyků a provozních zkušeností.

Doba realizace projektu je od 1. března 2014 do 30. září 2015.

Tento projekt je určen pro cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání s maximální dosaženou praxí 12 měsíců, kteří ke dni vstupu do projektu nedosáhli 25 let věku se středním odborným vzděláním s výučním listem a vyšším.

Uchazeč o zaměstnání se stává účastníkem projektu ke dni platnosti a účinnosti Dohody o účasti v projektu. Každý účastník projektu absolvuje vybrané aktivity, které povedou k získání potřebných znalostí a dovedností pro uplatnění na trhu práce.

Účast v projektu zaniká nejpozději 3 měsíce po ukončení absolvování vstupního modulu nebo rekvalifikace uchazeče, pokud však nenastoupí v této lhůtě (3 měsíců) na absolventskou praxi, vypovězením Dohody o účasti klienta v projektu, ukončením realizace projektu, a z vážných důvodů na straně účastníka projektu např. nástup do zaměstnání, dlouhodobá pracovní neschopnost nebo ošetřování člena rodiny, změna trvalého pobytu mimo Středočeský kraj, vážné rodinné důvody a jiné.

Aktivity, které tento projekt nabízí, jsou:

- Vstupní modul – informační modul, diagnostický modul, praktický modul
- Individuální podpora a poradenství při hledání zaměstnání
- Přímá podpora – příspěvek na dopravu a stravu
- Rekvalifikace – akreditovaný rekvalifikační kurz v návaznosti na potřeby trhu práce
- Absolventská praxe – vytvoření nového pracovního místa na dobu od 6 do 12 měsíců s možností hrazení všech mzdových nákladů na zaměstnance z projektových zdrojů

Výše jsem popsala projekty, které jsou realizované Středočeským krajem. Nyní vám popíšu dva z projektů, na které jsem se detailněji zaměřila a provedla průzkum těchto projektů ve Středočeském kraji.

Cílem mého průzkumu bude zjistit, jak tyto projekty probíhají, jejich efektivnost v praxi, jaká bude účast uchazečů o zaměstnání a jaká bude úspěšnost absolventů v těchto projektech. Porovnáám účast mezi Mladou Boleslaví a Nymburkem.

6. Průzkum projektů a dotazníkové šetření

Projekty: „Cílem je zaměstnání ve Středočeském kraji“ a „Rodičovství a práce ve Středočeském kraji“.

Oba projekty realizuje ÚP ČR, Krajská pobočka – Příbram a dodavatelem obou projektů je S-COMP Centre CZ s.r.o.

První etapou projektu s účastníky byl duben 2014, kdy probíhaly pohovory a výběr.

Ve dnech 22. až 28. dubna 2014 proběhly, ve spolupráci s pracovníky ÚP ČR, kontaktními pracovišti na území Středočeského kraje, prezentace, pohovory a výběr účastníků do projektu „Cílem je práce ve Středočeském kraji“. Zúčastnilo se jich na cca 200 mladých lidí do 25 let. Zájem o možnost získat zaměstnání, zvýšit si odbornost v rekvalifikačních kurzech a získat chybějící praxi byl značný. Důkazem byla skutečnost, že o vstupu do projektu uvažují téměř všichni, kteří se aktivity projektu zúčastnili.

Během měsíce května 2014 probíhaly ve všech oblastech individuální pohovory s klienty, kde bylo za úkol zjistit jak velký zájem o vstup do projektu mezi absolventy je. Většinou byly pozitivní reakce, v několika případech klienti vstup do projektu odmítli, ale důvody byly někdy velmi osobní.

V červnu 2014 proběhlo druhé kolo vstupních modulů ve zbývajících okresech Středočeského kraje. Zájemci ze strany zaměstnavatelů se začali párovat s uchazeči, začaly probíhat pohovory a přišly první výsledky. Někteří účastníci projektu již získali pracovní smlouvu a nastoupili do zaměstnání. Ke

konci června 2014 bylo 13 schválených nově vytvořených pracovních míst s dotací na mzdu a několik desítek dalších zaměstnavatelů podalo žádost o dotaci. Další nová pracovní místa vznikly od 1. srpna 2014. Postupně se realizovaly rekvalifikační kurzy a proběhly první úspěšně zvládnuté rekvalifikační kurzy na obsluhu elektrovozíků.

V červenci 2014 v rekvalifikačních kurzech bylo umístěno více jak 80 účastníků projektu, kteří si vybrali ze široké nabídky rekvalifikačních kurzů. Největší zájem byl o rekvalifikaci „obchodní zástupce“, dále „pracovník grafického studia“ a „administrativní pracovník“. Účastník projektu má vždy hrazeny cestovní náklady, příspěvek na občerstvení a od ÚP podporu při rekvalifikaci. Po úspěšném zvládnutí rekvalifikačního kurzu získal každý úspěšný účastník certifikát.⁽²⁵⁾

Celkem 6 uchazečů o zaměstnání z řad mladých absolventů škol do 25 let vstoupilo v květnu do projektu „Cílem je zaměstnání ve Středočeském kraji“ za okres Mladá Boleslav. A všichni už jsou aktuálně zaměstnáni.

I za časů poměrně vysoké nezaměstnanosti se v Mladé Boleslavi v rámci projektu „Cílem je zaměstnání ve Středočeském kraji“ podařila neuvěřitelná věc a to, že volných míst nabízejí v projektu víc, než mají uchazečů. Také proto byl proveden nový nábor účastníků programu, kteří budou cíleně vybíráni jako vhodní kandidáti na momentálně neobsazená pracovní místa, jež se v rámci projektu podařilo vytipovat, či dokonce s jeho pomocí nově vytvořit.

V Nymburce bylo vytipováno do projektu v prvním běhu 28 osob z evidence ÚP a bylo vybráno do kurzu 17 osob:

- Řidič vysokozdvížného vozíku – 2 (úspěšně)
- Obchodní zástupce – 3 osoby (úspěšně)
- Účetnictví – 4 osoby (úspěšně)
- Administrativní pracovník – 3 osoby (úspěšně)
- Pracovník grafického studia – 5 osob (úspěšně)

V druhém běhu se vytipovalo 24 osob, zařazeno bylo do projektů 20 osob, které se zúčastnili rekvalifikačních kurzů:

- Obchodní zástupce – 3 osoby (úspěšně)
- Pracovník grafického studia – 3 osoby (úspěšně)
- Administrativní pracovník – 5 osob (úspěšně)
- Účetnictví – 5 osob z toho 4 úspěšně a 1 z důvodu nemoci ukončil předčasně
- Řidič vysokozdvizného vozíku – 4 osoby (úspěšně)

V Mladé Boleslavi byla účast zdaleka menší než v Nymburce. V prvním běhu bylo vytipováno 15 uchazečů a z toho bylo zařazeno pouze 6 osob:

- Účetnictví – 3 osoby (úspěšně)
- Řidič vysokozdvizného vozíku – 3 osoby a z toho pouze 2 úspěšně

V druhém běhu bylo vytipováno 8 lidí, ale zařazen nebyl nikdo.

V rámci projektu „Rodičovství a práce ve Středočeském kraji“ v Mladé Boleslavi v prvním běhu, který byl 5. 5. 2014, zúčastnily se 3 maminky a byly zařazeny do kurzu na kadeřnici, který dokončily všechny úspěšně.

V druhém běhu dne 18. 8. 2014 bylo zařazeno 13 maminek do rekvalifikačních kurzů:

- Kadeřnice – 3 osoby (úspěšně)
- Účetnictví – 5 osob z toho 4 úspěšně jedna z důvodů nemoci nedokončila
- Pečovatelka – 3 osoby (úspěšně)
- Tvorba webových stránek – 3 (úspěšně)

Ve třetím běhu, který proběhl 15. 12. 2014, bylo vytipováno 27 lidí a z toho se přihlásilo pouze 19. Do kurzu, který byl zahájen 8. 1. 2015, nastoupilo 15

osob a aktuálně probíhá jejich rekvalifikace. Proto nyní nelze úspěšnost tohoto 3. běhu vyhodnotit.

V Nymburce na ÚP dne 5. 5. 2014 se konala informační schůzka, kde bylo vytipováno s evidence ÚP celkem 32 lidí s tím, že 10 jich bylo zařazeno do projektu „Rodičovství a práce ve Středočeském kraji“. V tom projektu se zúčastnili motivačních aktivit - rekvalifikace:

- Účetnictví - 6 účastníků (úspěšně)
- Tvorba webových stránek – 4 účastníci z toho 3 dokončili úspěšně, 1 ze zdravotních důvodů ukončil kurz předčasně

V druhém běhu bylo celkem vytipováno 46 osob a zařazeno bylo do projektu 21 osob, které se zúčastnily v rekvalifikačním kurzu:

- Účetnictví – 8 osob (úspěšně)
- Pracovníci sociální služby – 3 osoby (úspěšně)
- Tvorba webových stránek – 5 osob (úspěšně)
- Kadeřnictví – 5 osob (úspěšně)

Ve 3. běhu bylo vybráno 43 osob a přihlásilo se pouze 25 osob, zařazeno bylo do projektu pouze 15 lidí. Bohužel ve třetím běhu už nejsou dotované pracovní místa, jelikož v předchozích bězích byly vyčerpané peníze, které byly přiděleny k tomuto projektu. Doprava a stravné jsou stále hrazeny ÚP. Všichni účastníci z rekvalifikačního kurzu 3. běhu nastoupili na tento kurz 8. 1. 2015 a aktuálně probíhá jejich rekvalifikace. Proto nyní nelze úspěšnost tohoto 3. běhu vyhodnotit.

Zde je viditelný rozdíl, protože v okrese Nymburk je větší nezaměstnanost a větší snaha o účast toho projektu. U těchto dvou projektů je možné získat dotované finance z ÚP, které jsou v rámci tohoto projektu. Rekvalifikace probíhají v Praze, účastníci mají hrazené jízdné a veškeré služby spojené s tímto projektem, také mají nárok na stravenky nebo občerstvení zdarma. Také

mají nárok na prodlouženou podporu a to po dobu 5 měsíců a u osob nad 50 let až po dobu 12 měsíců.

Tabulka 4: Souhrn rekvalifikačních kurzů a počet účastníků

Rekvalifikační kurzy	Nymburk (počet osob)	Mladá Boleslav (počet osob)
Řidič vysokozdvížného vozíku	6	2
Účetnictví	24	7
Tvorba webových stránek	8	3
Obchodní zástupce	6	0
Administrativní pracovník	8	0
Pracovník grafického studia	8	0
Pečovatelka	0	3
Pracovníci sociální služby	3	0
Kadeřnice	5	3
Celkem	68	18

Zdroj: vlastní zpracování z výše uvedených dostupných dat

V praktické části jsem se dále zabývala i dotazníkovým šetřením, kdy jsem získala data od absolventů rekvalifikačních kurzů. Tento dotazník vám nyní přiblížím. Cílem dotazníku vytvořeného pro tento průzkum bylo zjistit, jaký názor na užitečnost rekvalifikačních kurzů mají absolventi. Konkrétně ti absolventi, kteří absolvovali rekvalifikační kurz v rámci projektu „Cílem je zaměstnání ve Středočeském kraji“ a „Rodičovství a práce ve Středočeském kraji“ úřadu práce v Mladé Boleslavi a úřadu práce v Nymburce.

Dotazník je složen především z uzavřených otázek a obsahuje celkem 13 otázek. V úvodní části je odstavec, který představuje účel a cíl dotazníku, instrukce k vyznačování odpovědí a čas potřebný k vyplnění. V neposlední řadě je i uvedeno poděkování za vyplnění tohoto dotazníku. Otázky č. 1 – 4 jsou zaměřeny na obecné informace a ostatní otázky již souvisejí s rekvalifikacemi. Konec dotazníku tvoří instrukce k odevzdání dotazníku a opětovné poděkování za jeho vyplnění.⁽²⁴⁾

6.1. Průběh průzkumu

Dotazníkové šetření proběhlo na úřadu práce v Mladé Boleslavi a v Nymburce od října do konce prosince 2014, kdy tyto dotazníky obdrželi účastníci projektu, kteří absolvovali úspěšně rekvalifikaci. Dotazníky byly anonymní a uchazeči je odevzdávali dle svého uvážení buď zprostředkovateli, nebo na podatelně ÚP. Dotazník byl rozdán 105 účastníkům, kteří se rekvalifikovali, zpět se vrátilo 72 vyplněných dotazníků.

Otázka č. 1 – jaký je Váš věk?

Věk	počet uchazečů
do 25 let	17
25 – 35 let	37
35 a více let	18
celkem	72

Tabulka 5: věková struktura respondentů

Z celkového počtu 72 uchazečů, byli sedmnáct ve věku do 25 let, 37 ve věku 25 – 35 let a 18 uchazečů ve věku 35 a více let. Toto rozložení ukazuje zájem jednotlivých věkových kategorií o rekvalifikaci. Uchazeči do 25 let jsou

v evidenci nezaměstnaných většinou vedeni po ukončení vzdělání a o rekvalifikaci nemají takový zájem.

Otázka č. 2 – jaké je Vaše pohlaví?

pohlaví	počet uchazečů
žena	43
muž	29
celkem	72

Tabulka 6: pohlaví respondentů

Zde vidíme poměr respondentů z hlediska pohlaví, více než polovinu tvoří ženy, což značí jejich větší zájem o rekvalifikaci.

Otázka č. 3 – jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

vzdělání	počet uchazečů
základní	13
střední - vyučen(a)	20
střední – maturitní zkouška	32
vysokoškolské	7
celkem	72

Tabulka 7: vzdělání respondentů

Z této otázky vyplývá, že nejvíce rekvalifikovaných uchazečů bylo v kategorii středoškolsky vzdělaných. Nejvíce početnou skupinou byli absolventi středních škol s maturitou, následují vyučení a poté uchazeči se základním vzděláním. Vysokoškolské vzdělání měl pouze 7 respondentů.

Otázka č. 4 – jaká je délka Vaší evidence na Úřadu práce?

délka evidence na úřadu práce	počet uchazečů
do 5 měsíců	29
do 1 roku	37
nad 1 rok	6
celkem	72

Tabulka 8: délka evidence respondentů

Nejpočetnější skupinu tvoří respondenti s délkou evidence nad pět měsíců a do jednoho roku. Druhou nejpočetnější skupinou jsou uchazeči s délkou evidence do pěti měsíců. Uchazeči, kteří jsou v evidenci déle než pět měsíců, patří do tzv. rizikové skupiny a jsou upřednostňováni před ostatními do kurzů pro rekvalifikace, proto je většina respondentů rekvalifikovaných v roce 2014 v rozmezí mezi pátým měsícem a jedním rokem.

Otázka č. 5 – jakého typu rekvalifikace jste se zúčastnil/a?

typ rekvalifikace	počet respondentů
Profesní rekvalifikace (kadeřnice)	8
Řidič vysokozdvížného vozíku	6
Účetnictví	23
Tvorba webových stránek	11
Obchodní zástupce	6
Administrativní pracovníce	7
Pracovník grafického studia	5
Pečovatelka	3
Pracovníci sociální služby	3
Celkem	72

Tabulka 9: počet respondentů v jednotlivých typech rekvalifikace

Tabulka č. 9 ukazuje, jaké rozložení respondentů bylo, podle navštěvovaného typu rekvalifikace. Nejvíce uchazečů absolvovalo kurzy, které byly zaměřeny na účetnictví, další početně výraznou skupinu tvořili respondenti, kteří absolvovali tvorbu webových stránek. Těchto kurzů se v rámci roku 2014 pořádalo nejvíce.

Otázka č. 6 – byla to Vaše první rekvalifikace?

první rekvalifikace	počet respondentů
ano	45
ne	27
celkem	72

Tabulka 10: pořadí absolvované rekvalifikace

Více jak 37% respondentů u otázky č. 6 uvedlo, že se nejednalo o jejich první rekvalifikaci. Tento stav lze hodnotit jako poměrně velké procento a lze ho odůvodnit tendencí navazovat u uchazečů na již absolvované rekvalifikace, rekvalifikacemi pokračujícími, kdy uchazeči své získané znalosti a dovednosti rozšiřují, prohlubují a zároveň si je i ověřují.

Otázka č. 7 – co Vás motivovalo k nástupu na rekvalifikaci?

motivace k nástupu na rekvalifikaci	počet respondentů		celkem
	ženy	muži	
úřad práce	15	9	24
vlastní iniciativa	18	15	33
jiná varianta	10	5	15
Celkem	43	29	72

Tabulka 11: motivace k nástupu na rekvalifikaci

U této otázky bylo možné označit více variant odpovědí, ale respondenti vždy uvedli pouze jednu odpověď. Patnáct respondentů označilo odpověď jiná varianta, pouze šest z nich uvedlo, o jakou variantu se jednalo.

Čtyři z nich uvedli, že motivací k nástupu na rekvalifikaci bylo prodloužení či získání podpory při rekvalifikaci. Pět zbývajících uvedlo rodinu, jako zdroj své motivace k nástupu na rekvalifikaci.

Otázka č. 8 – jak hodnotíte obsahovou náplň absolvovaných rekvalifikací? Byl kurz dostačující pro účel rekvalifikace, kdy byly poskytnuty dostatečné znalosti a dovednosti pro výkon profese?

škála souhlasu s tvrzením	počet respondentů
ANO	12
SPÍŠE ANO	40
SPÍŠE NE	11
NE	9
celkem	72

Tabulka 12: hodnocení obsahové náplně rekvalifikace

Většina respondentů hodnotí obsahovou náplň rekvalifikace jako dostačující pro její účel. Cca 72% respondentů s tímto tvrzením spíše souhlasí nebo souhlasí úplně.

Otázka č. 9 – co jste od rekvalifikace očekával/a?

očekávání od rekvalifikace	počet odpovědí
nové znalosti	72
nové známé	51
aktivita a naděje	49
nové zaměstnání	43
jiná varianta	6

Tabulka 13: očekávání od rekvalifikace

U této otázky bylo možné uvést opět více variant odpovědí, kdy toho většina respondentů využila a označila více odpovědí. Jinou variantu označilo šest respondentů a čtyři z nich napsalo, o jakou variantu jde, kdy i u této otázky bylo uvedeno prodloužení či získání podpory během rekvalifikace. Z tabulky lze i vyčíst, že rekvalifikace představuje pro všechny respondenty možnost získání nových znalostí, dále pro většinu z nich příležitost k seznámení, aktivitu a naději a také možnost získat nové zaměstnání.

Otázka č. 10 – splnila rekvalifikace Vaše očekávání?

škála souhlasu s tvrzením	počet respondentů
ANO	15
SPIŠE ANO	45
SPIŠE NE	10
NE	2
Celkem	72

Tabulka 14: hodnocení splněných očekávání

Více jak 83% respondentů hodnotí rekvalifikaci kladně, co se týče splněných očekávání. I zkušenost z praxe je stejná, protože většina účastníků rekvalifikací absolvované rekvalifikace rozhodně chválí a jsou s nimi spokojeni.

Otázka č. 11 – myslíte si, že Vám absolvovaná rekvalifikace pomůže při hledání nového zaměstnání?

škála souhlasu s tvrzením	počet respondentů
ANO	11
SPÍŠE ANO	52
SPÍŠE NE	9
NE	0
celkem	72

Tabulka 15: hodnocení užitečnosti rekvalifikací při hledání nového zaměstnání

Pouze devět respondentů z celkového počtu si myslí, že jim rekvalifikace nebude užitečná při hledání nového zaměstnání a 63 respondentů hodnotí rekvalifikaci jako určitou pomoc při hledání nového pracovního uplatnění.

Otázka č. 12 – myslíte si, že rekvalifikace rozšíří možnosti Vašeho uplatnění na trhu práce?

škála souhlasu s tvrzením	počet respondentů
ANO	15
SPÍŠE ANO	42
SPÍŠE NE	14
NE	1
celkem	72

Tabulka 16: hodnocení zvýšení možností na trhu práce po rekvalifikaci

I tato otázka vyjadřuje kladný názor většiny respondentů na jejich budoucí uplatnění na trhu práce, protože 57 respondentů si myslí, že

absolvované rekvalifikace jim rozšíří možnosti jejich uplatnění na trhu práce a 15 respondentů vyjádřilo pochyby o rozšíření uplatnitelnosti po absolvování rekvalifikace.

Otázka č. 13 – souhlasil/a byste se zařazením na další rekvalifikaci?

zájem o další rekvalifikaci	počet respondentů
ano	52
ne	20
celkem	72

Tabulka 17: zájem respondentů o další vzdělávání formou rekvalifikace

U respondentů, kteří měli zájem o další rekvalifikace, se objevovaly různé odpovědi na otázku, o jakou rekvalifikaci konkrétně mají zájem. Většinou šlo o prohloubení již získaných znalostí a o další druhy rekvalifikací, které jsou převážně zaměřeny na získání znalostí v účetnictví. Dále se často objevoval zájem o odborné rekvalifikace či rozšíření stávající kvalifikace. U záporných odpovědí byl velice zřídka uveden důvod nezájmu o absolvování další rekvalifikace. U šesti z nich nebyl zájem o další rekvalifikaci z důvodu příslibu zaměstnání a ostatní důvod neuvedlo.

Rekvalifikace byly respondenty hodnoceny kladně, ale bohužel ani úspěšně absolvované rekvalifikace nepomohou v situaci, kdy není dostatečná nabídka pracovních příležitostí na trhu práce.

Závěr

Cílem mé práce bylo popsat problematiku nezaměstnanosti a podrobněji analyzovat jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti – rekvalifikace. Dále se zaměřit na dva projekty, které jsou určeny pro Středočeský kraj, konkrétně: „Rodičovství a práce ve Středočeském kraji“ a „Cílem je zaměstnání ve Středočeském kraji“ v Mladé Boleslavi a v Nymburce.

V teoretické části jsem popsala co je trh práce, k čemu slouží a že na trhu práce se střetávají nabídky práce s poptávkou po práci. Dále jak dochází k rovnováze na trhu práce, to všechno je spojeno s problematikou, jako je nezaměstnanost. Dále jsem popsala co je to nezaměstnanost, jak se měří a s jakým typem nezaměstnanosti se v dnešní době můžeme setkat. Také jsem zdůraznila, jaké jsou příčiny vzniku nezaměstnanosti, důsledky nezaměstnanosti a hlavně řešení nezaměstnanosti politikou zaměstnanosti a to jak pasivní tak i aktivní.

V praktické části jsem se zaměřila na vývoj a stav nezaměstnanosti, regionální nezaměstnanost. Dále řešení nezaměstnanosti pomocí nástrojů aktivní politiky. Konkrétně jsem popsala nástroje aktivní politiky, které jsou zaměřeny pro uchazeče o zaměstnání ve Středočeském kraji, provedla jsem osobní průzkum, který byl zaměřen na jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a to na projekty pro Středočeský kraj. Tento průzkum byl proveden na úřadu práce v Mladé Boleslavi a v Nymburce. Účelem tohoto průzkumu bylo vyjádřit efektivitu rekvalifikací pořádaných v rámci těchto projektů a zjistit názor na pořádané rekvalifikace u samotných účastníků těchto rekvalifikací pomocí výsledků dotazníkového šetření.

Provedeným průzkumem v praktické části mé práce se podařilo potvrdit, že rekvalifikace jsou jedním z důležitých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti k řešení problému, jako je nezaměstnanost. Tím, že úřad práce vytváří nové projekty pro skupiny lidí, kteří mají problém se vrátit na trh práce (např. lidé ve věku 50+, nebo ti kteří se vrátili z mateřské či rodičovské dovolené a také pro čerstvé absolventy škol, kteří nemají žádnou praxi, kterou

zaměstnavatelé obvykle často požadují). Tyto projekty se osvědčily, jako úspěšný krok ke snížení nezaměstnanosti.

Průzkumem byla také ověřena spokojenost s rekvalifikacemi u většiny účastníků kurzů. Většina absolventů byla spokojena s obsahovou náplní rekvalifikací, považují rekvalifikace za velmi přínosné a užitečné při hledání nového zaměstnání a zároveň je hodnotí jako zdroj rozšíření své uplatitelnosti na trhu práce. Většina účastníků očekávala od rekvalifikace získání nového impulsu při snaze nalézt zaměstnání. Uchazeči si rekvalifikací ověří své znalosti a také získají nové, seznámí se s novými lidmi, získají nové zkušenosti a mnohdy jim rekvalifikace vrátí naději v možnou změnu svého stavu nezaměstnanosti. V průzkumu většina absolventů rekvalifikací uvedla to, že rekvalifikace splnila jejich očekávání.

Ve své praktické části práce byla vyhodnocena efektivita rekvalifikací a zároveň byl vyjádřen názor účastníků rekvalifikací na proces rekvalifikace. Tento názor byl vyjádřen z několika složek, kterými byly: zajištění motivace uchazečů k účasti na rekvalifikaci, hodnocení rekvalifikací z různých hledisek. Například z hlediska užitečnosti těchto kurzů při hledání nového zaměstnání, z hlediska znalostí a dovedností, které během rekvalifikace získali. Rekvalifikace jsou hodnoceny kladně, neúspěch vidím v tom, že je stále málo pracovních míst a pokud není kam nastoupit do zaměstnání tak to nevyřeší bohužel ani další vzdělávání.

Cílem mé práce bylo zjistit, jak moc jsou rekvalifikace efektivní v řešení nezaměstnanosti a tento cíl byl také dosažen. Jsem velice spokojena s výsledkem a věřím, že i nadále rekvalifikace budou využívány, jako velice účinný prostředek pro uchazeče o zaměstnání a že díky nim se uchazečům podaří vrátit se zpět na trh práce.

Seznam zdrojů

1. KREBS, Vojtěch, a kol. *Sociální politika*. 3. přeprac. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2005 s. 305.
2. KREBS, Vojtěch, a kol. *Sociální politika*. 3. přeprac. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2005. s. 299.
3. graf 1. HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 4. aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2005. Nabídka práce a trh práce s. 281. ISBN 80-7179-891-6
4. JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001. s. 170-171.
5. MATOUŠEK, Oldřich, KOLÁČKOVÁ, Jana, KODYMOVÁ, Pavla. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. s. 301.
6. HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 3. aktualiz. vyd. Praha: C. H. Beck, 2002, xxii, s. 287.
7. JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE Fakulta národohospodář-ská, 1999. 18-19 s. ISBN 80-7079-635-9
8. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 22 s. ISBN 80-210-3049-8
9. HOLMAN, Robert: *Ekonomie*. 3. aktualiz. vyd. Praha: C. H. Beck, 2002, s. 295.
10. KREBS, Vojtěch, a kol. *Sociální politika*. 3. přeprac. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2005. s. 291.
11. *Listina základních práv a svobod* [online]. Praha : 2010, 22.12.2013 [cit. 2013-12-22]. PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY - POSLANECKÁ SNĚMOVNA.
12. *právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2006.
13. *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2006. s. 35-36.

14. <http://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n11-trh-prace.php> [cit. 2014-11-19].
15. http://www.pardubice.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107 [cit. 2014-11-19].
16. <http://www.nextfinance.cz/o-spolecnosti/> [cit. 2014-11-19].
17. <http://kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/A=1> [cit. 2014-12-17].
18. http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013p1/anal2013p1.pdf s.30-32 [cit. 2014-12-17].
19. <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska#uvod> [cit. 2014-12-17].
20. <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435> [cit. 2013-12-22].
21. http://portal.mpsv.cz/upcr/aktuality/2013/2013_11_30_50plus.pdf [cit. 2014-12-17].
22. <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocní> [cit. 2014-12-17].
23. http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013p1/anal2013p1.pdf s 24-30 [cit. 2014-11-19].
24. Úřad práce Mladá Boleslav oddělení rekvalifikace pí L. Michnová a Úřad Práce Nymburk oddělení rekvalifikace pí Aneta Elišková
25. http://www.scomp.cz/?page_id=5190 [cit. 2014-10-20].

Seznam grafu a tabulek

Seznam grafu

Graf 1: Rovnováha na trhu práce	14
Graf 2: Meziroční rozdíly počtu uchazečů o zaměstnání v období 2005 - 1. pol. 2013.....	33
Graf 3: Vývoj MN a podílu nezaměstnaných osob v období od roku 2005 (%).....	34
Graf 4: Podíly počtu uchazečů s podporou podle výše podpory v nezaměstnanosti (v %).....	35
Graf 5: Vývoj počtu volných pracovních míst v období 2005 - 1. pol. 2013.....	35
Graf 6: Počet uchazečů o zaměstnání na 1 VPM v letech 2005 – 2013 (k 30. 6.).....	36
Graf 7: Struktura volných pracovních míst.....	37
Graf 8: Počet uchazečů o zaměstnání na 1VPM.....	38
Graf 9: Uchazeči o zaměstnání na 1 VPM podle krajů.....	40
Graf 10: Zvolená rekvalifikace za roky 2012 – 2013.....	43

Seznam tabulek

Tabulka 1: Podíl nezaměstnaných osob a počet uchazečů o zaměstnání v krajích ČR.....	39
Tabulka 2: Rekvalifikace a počty v roce 2013.....	42
Tabulka 3: Souhrn rekvalifikačních kurzů, délka kurzů a počet uchazečů.....	50
Tabulka 4: Souhrn rekvalifikačních kurzů a počet účastníků.....	57
Tabulka 5: Věková struktura respondentů.....	58

Tabulka 6: Pohlaví respondentů.....	59
Tabulka 7: Vzdělání respondentů.....	59
Tabulka 8: Délka evidence respondentů.....	60
Tabulka 9: Počet respondentů v jednotlivých typech rekvalifikace.....	60
Tabulka 10: Pořadí absolvované rekvalifikace.....	61
Tabulka 11: Motivace k nástupu na rekvalifikaci.....	61
Tabulka 12: Hodnocení obsahové náplně rekvalifikace.....	62
Tabulka 13: Očekávání od rekvalifikace.....	62
Tabulka 14: Hodnocení splněných očekávání.....	63
Tabulka 15: Hodnocení užitečnosti rekvalifikací při hledání nového zaměstnání.....	64
Tabulka 16: Hodnocení zvýšení možností na trhu práce po rekvalifikaci.....	64
Tabulka 17: Zájem respondentů o další vzdělávání formou rekvalifikace.....	65

Seznam zkratek

apod.	A podobně
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
atd.	A tak dále
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
ILO	Mezinárodní organizace práce
IPS	Informační a poradenská střediska
KP	Krajská pobočka
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
např.	Například
NH	Národní hospodářství
NIP	Národní individuální plán
OP LZZ	Operační program lidských zdrojů a zaměstnanosti
SŠ	Střední škola
tis.	Tisíc
tj.	To je
tzn.	To znamená
tzv.	Takzvané
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce
ZP	Zdravotní pojištění
ZŠ	Základní škola

Přílohy

Přílohová část

Příloha č. 1: Dotazník

Dotazník pro průzkum názorů na rekvalifikace

Dobrý den, do rukou se Vám dostává dotazník, jehož cílem je zjistit Váš názor na rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce v Mladé Boleslavi. Účelem tohoto dotazníku je zjistit právě Váš názor, protože jste rekvalifikaci již absolvoval/a. Vyplněné informace mohou být užitečné pro případné změny v systému rekvalifikací. Zvolenou variantu odpovědi označte prosím křížkem. Vyplnění dotazníku by Vám nemělo zabrat více než deset minut. Za Váš čas, který jste věnovali tomuto průzkumu, velice děkuji. Natálie Jarková.

1. Jaký je Váš věk?

do 25 let 25 – 35 let 35 let a více

2. Jaké je Vaše pohlaví?

žena muž

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

základní střední – vyučen/a

střední s maturitou vysokoškolské

4. Jaká je délka Vaší evidence na ÚP?

do 5 měsíců do 1 roku nad 1 rok

5. Jakého typu rekvalifikace jste se zúčastnil/a?

profesní rekvalifikace (kadeřnice)

řidič vysokozdvížného vozíku

účetnictví

tvorba webových stránek

obchodní zástupce

administrativní pracovník

pracovník grafického studia

pečovatelka

pracovníci sociální služby

6. Byla to Vaše první rekvalifikace?

ano

ne

7. Co Vás motivovalo k nástupu na rekvalifikaci?

(můžete zaškrtnout více variant)

úřad práce

vlastní iniciativa

jiná varianta

(uved'te jaká)

8. Jak hodnotíte obsahovou náplň absolvované/ných rekvalifikace/í? Byl kurz dostačující pro účel rekvalifikace, kdy byly poskytnuty dostatečné znalosti a dovednosti pro výkon profese?

ano spíše ano spíše ne ne

9. Co jste od rekvalifikace očekával/a?

(můžete zaškrtnout více variant)

nové znalosti nové známé aktivitu a naději

nové zaměstnání

jiná varianta

(uved'te jaká)

10. Splnila rekvalifikace Vaše očekávání?

ano spíše ano spíše ne ne

11. Myslíte si, že Vám absolvovaná rekvalifikace pomůže při hledání nového zaměstnání?

ano spíše ano spíše ne ne

12. Myslíte si, že rekvalifikace rozšíří možnosti Vašeho uplatnění na trhu práce?

ano spíše ano spíše ne ne

13.Souhlasil/a byste se zařazením na další rekvalifikaci?

ano

ne

Pokud ano, o jakou rekvalifikaci byste měl/a zájem?

.....

Pokud ne, napište důvod:

.....

Ještě jednou Vám velice děkuji za čas věnovaný tomuto dotazníku. Vyplněný dotazník prosím odevzdejte své zprostředkovatelce, na informacích nebo vhod'te do poštovní schránky umístěné u vchodu do ÚP. Děkuji Natálie Jarková.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Natálie Jarková

Obor: Manažerská studia – Řízení lidský zdrojů

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Rekvalifikace a její efektivnost v řešení nezaměstnanosti

Rok: 2015

Počet stran bez příloh: 59

Celkový počet stran příloh: 4

Počet titulů české literatury a pramenů: 13

Počet titulu zahraniční literatury a pramenů: 0

Počet internetových zdrojů: 11

Vedoucí práce: Ing. Pavel Zdvořák