

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
PEDAGOGICKÁ FAKULTA

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2012

Vladimíra Studničková

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
PEDAGOGICKÁ FAKULTA

KATEDRA PEDAGOGIKY A PSYCHOLOGIE

**REKVALIFIKACE V SYSTÉMU CELOŽIVOTNÍHO
VZDĚLÁVÁNÍ**

Bakalářská práce

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Renata Jandová

Autor práce:

Vladimíra Studničková

České Budějovice 2012

PROHLÁŠENÍ

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

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

České Budějovice 30. 3. 2012

.....

Vladimíra Studničková

PODĚKOVÁNÍ

Chtěla bych poděkovat vedoucí mé práce Mgr. Renatě Jandové, za metodické vedení bakalářské práce, cenné rady, připomínky a trpělivost. Dále bych chtěla poděkovat Mgr. Janu Beranovi, analytikovi ÚP v Českých Budějovicích, který mi byl nápomocen při zpracování statistických dat Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a poskytl mi stěžejní podklady k zpracování výzkumné části mé práce.

ANOTACE

Tématem této bakalářské práce je rekvalifikace jako jedna z forem celoživotního vzdělávání a její zasazení do celkového kontextu politiky zaměstnanosti a trhu práce v České republice. V úvodu teoretické části se zabývá vysvětlením základních pojmů jako je nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti či rekvalifikace. V dalších částech se pak věnuje situaci na trhu práce v České republice a jeho vývoji v roce 2010, naplňování hlavních cílů Evropské strategie zaměstnanosti a představuje hlavní nástroje Aktivní politiky zaměstnanosti v České republice, které mají pomoci nezaměstnaným usnadnit jejich návrat na pracovní trh. Jsou zde popsány hlavní úkoly Evropského sociálního fondu, který je klíčovým finančním nástrojem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti a jeho hlavní strategie Lidské zdroje a zaměstnanost, který si dal za cíl předcházet nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do rozvoje lidských zdrojů a moderních systémů jejich řízení. V závěru teoretické části je charakterizován okres České Budějovice, jak z hlediska sociálního a demografického, tak především z pohledu trhu práce. Praktická část práce se snaží najít pomocí analýzy tří hypotéz souvislosti mezi pohlavím, věkem a vzděláním uchazečů o zaměstnání, kteří se zúčastnili rekvalifikačních v okrese České Budějovice v letech 2009 – 2010.

Klíčová slova: nezaměstnanost, trh práce, úřady práce, strategie zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, rekvalifikace

ANOTATION

The theme of my bachelor work is retraining as one form of lifelong learning and its situating into the general context of politics of employment and labor market in the Czech Republic. The theoretical part explains some basic terms – for example unemployment, unemployment rate or retraining. In other parts the work describes situation at the labor market in the Czech Republic and its development in 2010, fulfilling of basic goals of European employment strategy and it presents basic tools of active employment policy in the Czech Republic which should help unemployed people to return back to the labor market. It describes the main tasks of European social fund as a key financial tool for realization of the European employment strategy and its main strategies - human sources and employment - which should prevent unemployment with support of investment in development of human sources and modern systems of their control. The last part of this work characterizes district České Budějovice from the point of view of social and demographical and especially from the point of view of labor market. Practical part of this work tries to find (with help of analysis of three hypothesis) some connects among sex, age and education of applicants for a job, who took part in retraining in district České Budějovice in 2009 – 2010.

Keywords: unemployment, labor market, job centers, strategy of employment, active employment policy, retraining

OBSAH

Úvod.....	7
1. Teoretická část	9
1.1 Základní pojmy	9
1.2 Trh práce v ČR	12
1.3 Evropská strategie zaměstnanosti	15
1.4 Aktivní politika zaměstnanosti ČR – hlavní směry	17
1.5 Evropský sociální fond – cíle a projekty	21
1.6 Operační program lidské zdroje a zaměstnanost.....	24
1.7 Rekvalifikace v systému celoživotního vzdělávání	25
1.8 Úřady práce a jejich funkce	30
1.9 Charakteristika okresu české budějovice	32
2. Praktická část	38
2.1 Cíl výzkumu	38
2.2 Stanovení výzkumné hypotézy	38
2.3 Charakteristika výzkumného souboru.....	38
2.4 Popis použitých metod, stanovení proměnných.....	39
2.5 Analýza výzkumných otázek (hypotéz)	39
2.6 Interpretace výsledků výzkumu	45
3. Závěr	48
4. Resumé.....	49
5. Seznam použité literatury.....	50
6. Přílohy.....	51

ÚVOD

Žijeme v době, kdy většina z nás chce a musí pracovat. Dobré zaměstnání je pro mnoho lidí ukazatelem společenského postavení a prestiže. Pro mnoho dalších je práce především zdrojem obživy bez ohledu na to, na jakém stupni žebříčku se jejich pracovní pozice nachází. Bohužel pro velkou část lidí v produktivním věku je v posledních letech nalezení práce i velmi těžko dosažitelný cíl. V době hospodářské krize, která se samozřejmě dotkla i naší země, je nabídka pracovních míst omezená a při ztrátě zaměstnání je problematické znovu nalézt adekvátní zaměstnání odpovídající vzdělání a praxi. Od roku 2006 se podílím jako lektor a poradce na národních i individuálních projektech pro nezaměstnané spolufinancovaných Evropským sociálním fondem. V posledních letech to byly především projekty: “Najdi si práci v Jihočeském kraji”; “Návrat do práce v Jihočeském kraji”; “Dobrá práce v Jihočeském kraji”; “Se sousedy ke vzdělání” a další Tyto projekty pomáhají formou osobního poradenství a nabídky rekvalifikačních kurzů k větší konkurenceschopnosti uchazečů o zaměstnání na pracovním trhu a jejich rychlejšímu návratu do práce. Díky častému kontaktu s nezaměstnanými a jejich problémy se znovuzačleněním do pracovního procesu, mi je tato problematika velmi blízká, a proto se stala i tématem mé bakalářské práce.

Ve své práci se v úvodu zaměřuji na obecné pojmy jako je nezaměstnanost a její druhy, míra nezaměstnanosti a vysvětlení pojmu rekvalifikace jako jednoho z typů celoživotního vzdělávání. V další části jsem se pokusila o popis situace na trhu práce v České republice v roce 2010. Podkladem mi byla především Statistická ročenka Trh práce v České republice v roce 2010. Bohužel do termínu ukončení mé práce nebyla dostupná aktuálnější data z roku 2011.

V následující části se zaměřuji na situaci v zemích EU, kde hlavním cílem pro nadcházející roky je naplnit cíle strategie Evropa 2020, jejíž součástí je i zlepšení postavení sociálně slabých obyvatel a zmírnění nezaměstnanosti. V souladu s těmito cíli pak funguje i Aktivní politika zaměstnanosti České republiky, která se snaží za pomoci Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadů práce v jednotlivých regionech, dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, podporuje rekvalifikační

projekty, podněcuje k hledání a vytváření nových pracovních míst a nabízí možnosti pracovního uplatnění uchazečům o zaměstnání.

V dalších částech mé práce se věnuji cílům a projektům Evropského sociálního fondu, který je klíčovým finančním nástrojem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním programem je v současné době operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, který si dal za cíl předcházet nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do rozvoje lidských zdrojů a moderních systémů jejich řízení.

Poslední kapitolou mé teoretické části je charakteristika okresu České Budějovice jak z hlediska přírodních a geografických faktorů, tak především z hlediska ekonomického a sociálního. Zabývám se zde zaměstnaností a nezaměstnaností v tomto regionu a dále pak možnostmi a projekty, které nabízí Úřad práce v rámci Aktivní politiky zaměstnanosti.

Cílem praktické části práce bylo zjistit, do jaké míry ovlivňuje uchazeče o zaměstnání, kteří se rozhodnou pro rekvalifikaci, jejich věk, pohlaví a nejvyšší dosažené vzdělání. Zkoumaným vzorkem byly uchazeči o zaměstnání, kteří se v letech 2009 a 2010 zúčastnili rekvalifikačních kurzů v okrese České Budějovice. Podkladem byly statistické údaje Ministerstva práce a sociálních věcí, které nabízí podrobné informace o počtech rekvalifikovaných a dále je strukturuje podle věkových kategorií, nejvyššího dosaženého vzdělání, pohlaví a dalších hledisek.

1. TEORETICKÁ ČÁST

1.1 ZÁKLADNÍ POJMY

Rozdělení obyvatelstva:

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo:

- Zaměstnaní
- Nezaměstnaní

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo:

- Děti do 15 let
- Studenti
- Důchodci
- Osoby na mateřské dovolené atd.

Nezaměstnanost – podle Mezinárodní organizace práce je za nezaměstnaného považována osoba, která je schopná pracovat, avšak nemůže najít placené zaměstnání.

Zároveň se za nezaměstnaného považuje člověk který:

- je starší 15 let
- aktivně hledá práci
- je připraven k nástupu do práce do 14 dnů
- není zaměstnán ani sebezaměstnán

Nezaměstnanost je jevem, který se objevuje ve všech tržních ekonomikách na světě a i když je pro zdravou ekonomiku určitá hladina nezaměstnanosti důležitá, (optimální je 2-3%) ve zvýšené míře s sebou nese negativní sociální a ekonomické důsledky jako je například pokles životní úrovně nezaměstnaného, psychické problémy při dlouhodobé nezaměstnanosti, možný nástup patologických jevů – alkoholismus, gamblerství, drogy atd., menší kupní síla lidí, kteří jsou bez práce a žijí ze sociálních dávek.

Mezinárodní organizace práce pak rozeznává podle příčin tyto základní typy nezaměstnanosti:

Frikční – jde o krátkodobou nezaměstnanost, která vzniká především stěhováním lidí z místa na místo, hledáním jiného (lepšího) místa, hledáním práce po ukončení školy, nedokonalou mobilitou. Je dobrovolná a prakticky neodstranitelná z tržní ekonomiky (vždy bude vznikat).

Strukturální – jedná se o dlouhodobou nezaměstnanost, která vzniká rychlejším rozvojem ekonomiky, než je rozvoj vzdělávacího systému. Vzniká v důsledku nesouladu nabídky a poptávky – např. v některých regionech je mnoho sklářů díky zrušení tradičních sklářských podniků, ale chybí zde například pokrývači či automechanici. Tento typ nezaměstnanosti se většinou dotýká celých průmyslových odvětví.

Sezónní – kdy v určitých oborech lidské činnosti má práce sezónní character, po skončení sezóny pak práce není. To je typické pro stavebnictví, zemědělství, turistické služby apod.

Cyklická – nedobrovolná nezaměstnanost, která je spojena s hospodářským cyklem – v období recese a krize roste, v době konjunktury klesá.

Z hlediska časového dělíme nezaměstnanost na:

Krátkodobou nezaměstnanost	do 3 měsíců
Střednědobou nezaměstnanost	do 12 měsíců
Dlouhodobou nezaměstnanost	nad 12 měsíců

Míra nezaměstnanosti – je procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva. (zaměstnaní a nezaměstnaní, kteří chtějí pracovat). Je to důležitý ekonomický ukazatel, který vypovídá o stavu a vývoji nezaměstnanosti. (Pavelka, 2006)

$$u = \frac{U}{L+U} \times 100$$

u = míra nezaměstnanosti v procentech

U = počet nezaměstnaných

L = počet zaměstnaných

Rekvalifikace – právní úprava rekvalifikace je provedena v zákoně č. 435/2004 Sb o zaměstnanosti a ve vyhlášce č. 519/2004 Sb. o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců – tyto dokumenty považují za rekvalifikaci každou změnu dosavadní kvalifikace, která umožní uchazeči o zaměstnání získat nové zaměstnání nebo se připravit pro zaměstnání v jiné profesi. Rekvalifikací se tedy rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace. Za rekvalifikaci zároveň nelze považovat např. jazykovou přípravu uchazeče o zaměstnání nebo zaměstnance, pokud ji nepotřebuje k pracovnímu uplatnění. Za rekvalifikaci ji lze považovat jen v takovém případě, kdy pracovní činnost, pro kterou má být uchazeč o zaměstnání rekvalifikován, v rámci stanovených kvalifikačních předpokladů vyžaduje znalost cizího jazyka. Do rekvalifikace mohou být zařazeni:

- **uchazeči o zaměstnání** – osoby, které nejsou v pracovním nebo obdobném vztahu, ani nevykonávají samostatnou výdělečnou činnost a kteří se u úřadu práce ucházejí o zprostředkování vhodného zaměstnání na základě písemné žádosti. Rekvalifikace se mohou zúčastnit i absolventi středních a vysokých škol, kteří budou evidováni úřadem práce, v případě, že nenajdou práci se svou současnou kvalifikací.
- **zájemci o zaměstnání** - osoby, které jsou sice v pracovním poměru, ale hrozí jim v budoucnosti například hromadné propouštění.

Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace fyzické osoby, jejího zdravotního stavu, schopností a zkušeností. Rekvalifikace probíhá formou získávání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Mezi vhodné formy teoretické a praktické přípravy patří učební nebo studijní obor, specializační kurzy, krátkodobé formy středoškolského nebo vysokoškolského studia. Za rekvalifikace se nepovažuje pomaturitní studium.

1.2 TRH PRÁCE V ČR

Jak analyzuje *Statistická ročenka Trh práce v České republice v roce 2010*, kterou vydává každoročně Ministerstvo práce a sociálních věcí, výkonnost ekonomiky, zejména v důsledku postupně rostoucí výkonnosti průmyslových odvětví a tržních služeb ve druhé polovině roku 2010, vzrostla. Vzhledem k tomu, že trh práce reaguje na vývoj ekonomiky s určitým zpožděním, zaměstnanost v roce 2010 ještě dále klesala, její meziroční pokles se však průběhu roku postupně zmírňoval. Na druhé straně byla nezaměstnanost především pro vysoké hodnoty z počátku roku vyšší než v roce 2009, také v jejím vývoji se v průběhu roku začalo projevovat již pozitivně ekonomické oživení především v průmyslu. Průměrný počet uchazečů o zaměstnání 528,7 tisíc byl o 63,2 tisíc vyšší než v předchozím roce, naopak průměrný počet volných pracovních míst 33,1 tisíc meziročně klesl na 15,4 tisíc. Průměrný podíl uchazečů o zaměstnání pobírajících podporu v nezaměstnanosti se meziročně snížil ze 40,4 % na 30,9 %, při poklesu absolutního počtu z 188,1 tisíc na 163,5 tisíc. V souladu s vývojem celkového počtu uchazečů o zaměstnání se vyvíjel i počet dosažitelných uchazečů. Jejich průměrný měsíční počet vzrostl v 97,3 % v roce 2009 na 97,4 % celkového počtu uchazečů o zaměstnání.

Naopak počet volných pracovních míst byl výrazně nižší než v roce 2009 – průměrný počet nahlášených míst se snížil ze 48,6 tisíc na 33,1 tisíc. Nízký počet volných pracovních míst a vysoký počet uchazečů o zaměstnání měl vliv na vývoj ukazatele počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo, který se zvýšil z průměrné hodnoty 9,6 v roce 2009 na 16,0 v roce 2010. Během roku byl mimo leden, listopad a prosinec zaznamenán meziroční pokles nově hlášených uchazečů. Maximální hodnota nově hlášených byla zaznamenána v prosinci a to 96,5 tisíc osob. Celkově se v roce 2010

nově přihlásila na ÚP celkem 751,2 tisíc osob, což je o 72,8 tisíc méně než v roce 2009. Počet osob, které odešly z evidence ÚP v roce 2010, poklesl o 91,7 tisíc a činil 728,8 tisíc osob. Z nich se zaměstnalo 482,3 tisíc osob, což je oproti roku 2009 více o 80,4 tisíc. Vysoký počet nově hlášených uchazečů o zaměstnání na konci roku souvisel s legislativními změnami od 1.1.2011 spočívajícími především ve zpřísnění nároku na podporu v nezaměstnanosti.

Na celkovém počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání se značnou měrou podíleli lidé starší 50 let, jejichž zastoupení v celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se meziročně zvýšilo (k 31.12.2010 o 0,9 p.b. na 27,7 %), naopak podíl mladých do 25 let poklesl (k 31.12.2010 o 1,2 p.b. na 16,9 %). Trvalým problémem zůstává umisťování uchazečů s nižším vzděláním, a to i přes skutečnost, že podíl uchazečů bez vzdělání a se základním vzděláním k 31.12.2010 meziročně poklesl o 0,4 pbb. Na 26,3 % z celkového počtu uchazečů. Poklesl i podíl vyučených, a to z 41,7 % na 41,4 %. Počet dlouhodobě nezaměstnaných osob (nezaměstnaných déle než 12 měsíců) vzrostl ze 123,9 tisíc na konci roku 2009 na 178,5 tisíc k 31.12.2010. Významně vzrostl i jejich podíl na celkovém počtu registrovaných nezaměstnaných, a to z 23,0 % na 31,8 %.

Průměrná měsíční podpora v nezaměstnanosti klesla z 5 851 Kč v roce 2009 na 5 698 Kč v roce 2010, na konci roku 2010 však vzrostla na 5 745 Kč a byla vyšší než před rokem (5 720 Kč).

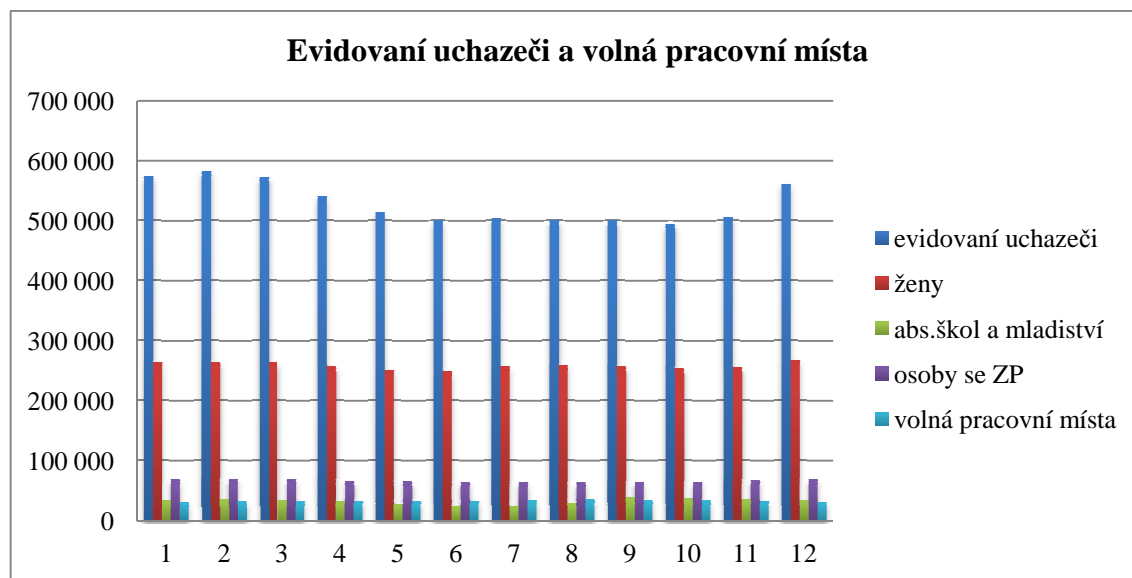
Pokles počtu volných pracovních míst se zastavil. V prosinci 2009 jich bylo na úřadech práce nahlášeno 30,9 tisíc, v prosinci 2010 byl jejich počet jen nepatrně nižší – 30,8 tisíc. Jejich počet byl v průběhu roku stabilní, průměrný roční počet činil 33,1 tisíc (v roce 2009 48,6 tisíc) (Kolektiv autorů, *Statistická ročenka trhu práce v České republice v roce 2010*, MPSV, 2011)

Tab. č. 1 - Vývoj na trhu práce v ČR v roce 2010

měsíc	evidovaní uchazeči na konci sled.měsíce					počet osob pobír. podporu	MN v %	nově hlášení uchazeči	vyřazení uchazeči	nově hlášená a uvolněná VPM	obsazená a zrušená VPM	VPM celkem	počet uchaz.n a 1 VPM
	celkem	dosažitelní	ženy	absol. škol a mlad.	osoby se ZP								
1	574 226	562 409	264 867	35 233	69 096	214 161	9,8	88 076	52 986	15 830	15 200	31 557	18,2
2	583 135	568 486	264 867	35 484	69 216	213 549	9,9	57 944	49 035	17 359	16 796	32 120	18,2
3	572 824	556 304	264 112	34 892	68 556	199 384	9,7	56 725	67 036	21 472	20 455	33 137	17,3
4	540 128	523 591	256 988	32 805	66 513	173 500	9,2	53 306	86 002	18 564	18 788	32 913	16,4
5	514 779	499 222	251 506	28 177	65 455	156 345	8,7	48 061	73 410	17 542	17 662	33 105	15,5
6	500 500	487 733	249 265	24 005	64 802	141 733	8,5	48 788	63 067	18 152	18 340	32 927	15,2
7	505 284	495 276	258 219	24 861	64 727	143 891	8,7	55 634	50 850	15 490	14 938	33 479	15,1
8	501 494	491 090	258 987	28 583	64 234	137 502	8,6	50 741	54 531	19 927	16 839	36 567	13,7
9	500 481	487 351	257 063	39 312	64 459	128 328	8,5	75 078	76 091	17 821	19 288	35 100	14,3
10	495 161	482 720	253 888	38 127	65 267	128 013	8,5	53 724	59 044	16 380	17 829	33 651	14,7
11	506 640	490 050	256 358	35 818	66 992	141 135	8,6	66 571	55 092	16 416	17 730	32 337	15,7
12	561 551	546 484	268 200	35 357	69 499	178 962	9,6	96 521	41 610	11 551	13 085	30 803	18,2

Zdroj: Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2010

Graf č. 1 Evidovaní uchazeči a volná pracovní místa v ČR v roce 2010



Zdroj: Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2010

1.3 EVROPSKÁ STRATEGIE ZAMĚSTNANOSTI

V listopadu 1997 zahájila Evropská rada na summitu o pracovních místech v Lucemburku evropskou strategii zaměstnanosti jako opatření proti vysoké nezaměstnanosti v EU. Evropské hlavy států a vlád přijaly vůbec poprvé soubor evropských směrnic pro zaměstnanost s cílem rozvíjet oproti minulosti aktivnější politiku na trhu práce. Namísto pouhého vyplácení podpor pro nezaměstnané, měla být hlavním úkolem preventivní opatření zaměřená na zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání, připravenost k podnikání, přizpůsobivost podniků a zaměstnanců vzhledem k ekonomickým a technologickým změnám, k dosažení rovnosti pro ženy a muže a občany se zdravotním postižením. Tím byla připravena cesta pro členské státy, které budou moci díky spolupráci a vzájemné výměně zkušeností dosáhnout společného cíle – vytvoření většího počtu kvalitnějších pracovních míst v Evropě.

V březnu 2000 si EU na schůzi Evropské rady v Lisabonu stanovila nový strategický cíl pro nadcházející desetiletí: stát se *nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou na světě*, schopnou zajistit udržitelný hospodářský růst společně s větším počtem kvalitnějších pracovních míst a vyšší sociální soudržností. Evropská strategie zaměstnanosti se místo na snižování nezaměstnanosti začala soustřeďovat na zajišťování podmínek pro plnou zaměstnanost (Vladimír Špidla, 2010, vystoupení na schůzi Evropské rady v Lisabonu) Během svého prvního desetiletí zaznamenala ESZ nárůst míry zaměstnanosti v EU z 60,7% na 64,2 % , přičemž míra zaměstnanosti žen soupla z 51,8 % na 57,1% a míra zaměstnanosti starších pracovníků (ve věkové kategorii 55-64 let) se zvýšila z 35,7 % na 43,5 %. Ještě výraznější zvýšení míry zaměstnanosti zaznamenaly ty členské státy, které ESZ využívaly nejdelší dobu. Míra nezaměstnanosti se v průběhu prvního desetiletí měnila, větší pokles byl zaznamenán před rokem 2001, poté došlo v letech 2001 až 2004 k nárůstu – zejména v nových členských státech – a po roce 2004 opět k poklesu. Z toho vyplývá, že strukturální reformy na trzích práce přinesly své výsledky. To je patrné i ze skutečnosti, že míra dlouhodobé nezaměstnanosti se snížila z přibližně 5% na 3,6 % a celkově se zkrátila průměrná doba trvání nezaměstnanosti.

Tab. č. 2 - Míra nezaměstnanosti 15-64 letých a 55-64 letých v členských zemích EU (v%)

Země EU	4. čtvrtletí 2010					
	15-64 let			55-64 let		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
EU 27	64,20	70,20	58,30	46,50	54,70	38,80
Rakousko	72,30	78,10	66,60	42,20	51,90	33,10
Belgie	62,70	68,00	57,50	37,90	46,90	29,10
Bulharsko	59,00	61,70	56,40	42,90	48,50	38,00
Kypr	70,10	77,10	63,30	56,10	70,40	42,40
Česká republika	65,50	74,00	56,80	47,20	58,70	36,60
Dánsko	72,90	76,30	69,50	57,90	63,80	51,90
Estonsko	63,60	66,50	61,00	55,30	58,50	53,00
Finsko	67,60	68,90	66,40	56,60	56,10	57,00
Francie	63,70	68,30	59,40	39,90	42,50	37,40
Německo	71,70	76,70	66,70	58,00	65,70	50,60
Řecko	58,30	69,30	47,20	42,00	55,70	29,20
Maďarsko	55,80	60,90	50,80	35,20	39,20	31,70
Irsko	59,40	63,10	55,70	49,40	57,30	41,50
Itálie	57,00	67,60	46,50	37,00	48,20	26,40
Lotyšsko	60,10	61,40	58,80	47,70	48,50	47,20
Litva	59,20	59,40	59,10	50,30	53,70	47,70
Lucembursko	65,30	73,30	57,20	39,70	47,00	32,10
Malta	56,30	71,90	40,00	30,30	46,90	14,10
Nizozemsko	74,90	80,10	69,70	54,40	64,90	43,90
Polsko	59,60	66,20	53,10	35,30	46,50	25,50
Portugalsko	65,20	69,90	60,70	49,40	55,60	43,80
Rumunsko	57,90	64,70	51,00	39,10	48,20	31,00
Slovensko	59,30	65,70	52,90	40,10	52,60	29,00
Slovinsko	65,70	69,30	62,00	33,80	42,60	25,10
Španělsko	58,40	64,30	52,50	43,80	54,10	34,10
Švédsko	72,90	74,90	70,30	71,00	74,80	67,20
Spojené králov.	69,70	74,90	64,40	56,80	64,60	49,30

Zdroj: Eurostat. Pořadí zemí je uvedeno abecedně podle anglických názvů

V současné době je hlavním cílem evropské strategie zaměstnanosti, která je součástí globální strategie *Evropa 2020*, vytvářet nová a lepší pracovní místa v celé EU. K tomuto účelu byly v rámci této strategie vytyčeny tři hlavní cíle do roku 2020:

1. Mělo by být zaměstnáno 75% osob ve věku 20 až 64 let
2. Počet žáků a studentů, kteří nedokončí školu by měl být snížen pod 10% a nejméně 40% lidí ve věku 30 až 34 let by měli mít dokončené vysokoškolské vzdělání
3. Počet lidí, kteří žijí v chudobě a sociálním vyloučení nebo jsou na pokraji chudoby a sociální vyloučení jim hrozí, by měl být snížen alespoň o 20 milionů

1.4 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI ČR – HLAVNÍ SMĚRY

Aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) realizují úřady práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Všechny aktivity APZ jsou určeny pro následné pracovní uplatnění uchazečů o zaměstnání.

Aktivní politika zaměstnanosti:

- Podporuje strukturální změny zaměstnanosti a sociální ekonomický rozvoj v region
- Směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách
- Jako součást zprostředkování zaměstnání se uplatňuje ve vytváření pracovních příležitostí těžko umístitelných skupin uchazečů o zaměstnání (osoby se ZPS, dlouhodobě nezaměstnaní, absolventi škol apod.)
- podporuje rozvoj samostatné výdělečné činnosti
- hmotně stimuluje podnikatele a zaměstnavatele při zřizování nových pracovních míst
- podporuje rekvalifikační projekty
- podněcuje k hledání a vytváření nových pracovních míst a tvorbu pracovních příležitostí
- nabízí možnosti pracovního uplatnění uchazečům o zaměstnání

V praxi úřadů práce jsou realizovány především tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které upravuje § 104 - § 120 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti dále jen (ZoZ):

Rekvalifikace – Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání § 109 ZoZ

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě písemné dohody mezi Úřadem práce (dále jen ÚP) a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí ÚP náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje krajská pobočka ÚP příslušná podle místa bydliště uchazeče nebo zájemce o zaměstnání.

Rekvalifikace zaměstnanců § 110 ZoZ

Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Provádí se na základě písemné dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O rekvalifikaci zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace může ÚP uzavřít se zaměstnavatelem dohodu, pak mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťují, Úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené.

Příspěvek na zapracování § 116 ZoZ– tento příspěvek může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému ÚP věnuje zvýšenou péči (viz § 33 ZoZ):

Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání se věnuje uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to zejména:

- a) fyzické osoby se zdravotním postižením (§ 67 ZoZ),
- b) fyzické osoby do 20 let věku,
- c) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- d) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- e) fyzické osoby starší 50 let věku,
- f) fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- g) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) § 113 ZoZ – jsou pracovní místa, která jsou zřizována zpravidla na dobu minimálně dvou let pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajisti jiným způsobem pracovní uplatnění. Společensky účelným pracovním místem m ůže být také pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (SVČ). Na společensky účelné pracovní místo může úřad práce poskytnout příspěvek, jehož výše je odvislá od průměrné míry nezaměstnanosti v daném okrese, ve kterém je pracovní místo vytvořeno

Překlenovací příspěvek § 114 ZoZ - může úřad práce poskytnout na základě dohody osobě samostatně výdělečně činné (OSVČ), která přestala být uchazečem o zaměstnání a které úřad práce poskytl příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. Poskytuje se nadobu nejdéle 5 měsíců a můžou být jím uhrazeny provozní náklady osoby samostatně výdělečně činné jako je např. nájemné a služby s ním spojené, náklady na dopravu výrobků a zboží, náklady na údržbu a opravu nemovnosti, ve které je samostatná výdělečná činnosti vykonávána, pokud je objekt ve vlastnictví OSVČ.

Veřejně prospěšné práce § 112 ZoZ– jsou nové pracovní příležitosti vytvořené ke krátkodobému pracovnímu umístění (nejdéle na dvanáct po sobě následujících měsíců), především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované úřadem práce. Tyto práce spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných

činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsících, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.

Chráněné dílny a chráněná pracoviště § 75 a § 76 ZoZ – slouží pro osoby se změněnou pracovní schopností (ZPS). Na těchto pracovištích pracuje nejméně 60% osob se změněnou pracovní schopností. Chráněným pracovištěm je pracoviště zřízené v domácnosti občana se ZPS, který byl veden před zahájením samostatné výdělečné činnosti jako uchazeč o zaměstnání.

Investiční pobídky § 111 ZoZ - Investiční pobídky jsou nástrojem APZ, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst popř. rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvořil nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí přecházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR. Do celkového počtu nově vytvořených míst se zahrnují místa vytvářená ode dne předložení záměru získat investiční pobídky.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program § 117 ZoZ - Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může ÚP poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

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

Poradenství § 105 ZoZ - Krajská pobočka Úřadu práce může na základě dohody zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení, např. pedagogicko-

psychologických poraden a bilančně diagnostických pracovišť a hradit náklady spojené s touto činností.

Cílené programy k řešení zaměstnanosti § 120 ZoZ - Problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů, včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondu Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství.

Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce; součástí programu je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda ČR a programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo. Cíleným programem je i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením; v rámci tohoto programu může být zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny tohoto majetku.

1.5 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND – CÍLE A PROJEKTY

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie.

Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Objem finančních prostředků z ESF pro ČR na programové období 2007-2013 činí 3,8 mld. EUR. Na programové období 2004-2006 bylo pro ČR přiděleno 456,98 mil.EUR.(Evropský sociální fond na www.esfcr.cz)

Cíle evropského sociálního fondu:

- Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
- Rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce
- Sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce
- Celoživotní vzdělávání
- Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly
- Zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání
- Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce
- Boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce

Základní programy Evropského sociálního fondu

Programové období 2007-2013

Programy, které umožňují čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů v období 2007-2013 v České republice a hlavním městě Praze jsou:

- OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)
- OP Praha – Adaptabilita (OPPA)

Programové období 2004-2006

Programy, které umožňovaly čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů v období 2004-2006 v České republice a hlavním městě Praze byly:

- OP Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)
- Jednotný programový dokument pro Cíl 3 (JPD 3)
- Iniciativa Společenství CIP EQUAL
- Společný regionální operační program (SROP)

Příklady podporovaný projektů

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

- rekvalifikace nezaměstnaných,
- speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel,
- tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance,
- podpora začínajícím OSVČ,
- rozvoj institucí služeb zaměstnanosti,
- rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání,
- zlepšování podmínek pro využívání ICT pro žáky i učitele,
- zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky,
- zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia,
- stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru a další.

Řídící orgán a partneři

Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je zároveň řídicím orgánem *Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost* – jednoho ze tří českých operačních programů pro čerpání finanční pomoci z Evropského sociálního fondu. Dalším řídicím orgánem je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, které má v gesci *Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost*. Třetí *Operační program Praha – Adaptabilita* řídí Magistrát hlavního města Praha.

Dalšími partnery realizace jsou Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy.

1.6 OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST

Jak uvádí Evropský sociální fond v ČR na svých internetových stránkách (www.esfcr.cz), *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost* je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech

Tento program spadá mezi *vícecílové tematické operační programy*. Je financován především z prostředků cíle Konvergence, ale v oblastech aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce též z prostředků pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost.

Z fondů EU je pro Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost vyčleněno celkem *1,84 mld. EUR*, což činí *přibližně 6,8 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku*. Z českých veřejných zdrojů je financování programu navýšeno o dalších *0,32 mld. EUR*

Prioritní osy operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)

Prioritní osa 1 – Adaptabilita

Jejím cílem je předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do rozvoje lidských zdrojů a moderních systémů jejich řízení

Prioritní osa 2 – Aktivní politiky trhu práce

Cílem této osy je zlepšení přístupu k zaměstnání, trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání a prevence nezaměstnanosti skupin ohrožených na trhu práce.

Prioritní osa 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti

Zde je hlavním úkolem pomoci osobám ohroženým sociálním vyloučením, zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb a zavedení opatření vedoucích ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob včetně prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce.

Prioritní osa 4 – Veřejná správa a veřejné služby

Tato osa se zaměřuje na zvýšení institucionální kapacity, kvality, efektivnosti a transparentnosti činností institucí veřejné správy a zvyšování kvality a dostupnosti veřejných služeb

Prioritní osa 5 – Mezinárodní spolupráce

Cílem prioritní osy 5 je podpora mezinárodní spolupráce v rámci rozvoje lidských zdrojů.

1.7 REKVALIFIKACE V SYSTÉMU CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Celoživotní vzdělávání se stává v posledních deseti letech velmi významné jak pro rozvoj celé naší společnosti tak pro každého jednotlivce a zvláště v období hospodářské krize je důvodem pro vstup do celoživotního vzdělávání především zvýšení vlastní ceny na trhu práce a prostředkem k dobré adaptaci na neustále se měnící podmínky.

Celoživotní vzdělávání – zahrnuje všechny druhy vzdělání, kterými můžeme doplňovat, obnovovat, prohlubovat, nebo rozšiřovat své znalosti, dovednosti a kvalifikaci, ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému nebo mimo něj. Mělo by být chápáno jako jediný propojený celek, který umožňuje různorodé přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života. (MPSV, *Strategie celoživotního učení ČR*, 2007)

Počáteční vzdělávání

Celoživotní učení lze členit do dvou základních etap, které označujeme jako počáteční a další vzdělávání. Počáteční vzdělávání zahrnuje:

- *základní vzdělávání* (primární a nižší sekundární stupeň), které má všeobecný charakter a kryje se zpravidla s dobou plnění povinné školní docházky;
- *střední vzdělávání* (vyšší sekundární stupeň), které má všeobecný nebo odborný charakter, je ukončeno maturitní zkouškou, výučním listem nebo závěrečnou zkouškou. Součástí středního vzdělání je v ČR i tzv. nástavbové

studium pro absolventy středního vzdělání s výučním listem ukončené maturitní zkouškou;

- *terciární vzdělávání*, které zahrnuje široký sektor vzdělávací nabídky následující zpravidla po vykonání maturitní zkoušky. Poskytuje specializované vzdělání odborné nebo umělecké. Náleží k němu vysokoškolské vzdělávání uskutečňované vysokými školami, vyšší odborné vzdělávání uskutečňované vyššími odbornými školami a částečně i vyšší odborné vzdělávání v konzervatořích. Vysokoškolský vzdělávací systém je upraven zákonem o vysokých školách, ostatní školy terciárního sektoru se řídí školským zákonem. Počáteční vzdělávání probíhá zejména v mladém věku a může být ukončeno kdykoli po splnění povinné školní docházky vstupem na trh práce nebo přechodem mezi ekonomicky neaktivní obyvatele.

Další vzdělávání

Vzdělávání či učení, které probíhá po dosažení určitého stupně vzdělání, resp. po prvním vstupu vzdělávajícího se na trh práce. Další vzdělávání může být zaměřeno na různorodé a široké spektrum vědomostí, dovedností a kompetencí důležitých pro uplatnění v pracovním, občanském i osobním životě.

Celoživotní učení zahrnuje:

- *formální vzdělávání*, které je realizováno ve vzdělávacích institucích, zpravidla ve školách. Jeho funkce, cíle, obsahy, organizační formy a způsoby hodnocení jsou vymezeny právními předpisy. Zahrnuje získávání na sebe zpravidla navazujících stupňů vzdělání (základního vzdělání, středního vzdělání, středního vzdělání s výučním listem, středního vzdělání s maturitní zkouškou, vyššího odborného vzdělání v konzervatoři, vyššího odborného vzdělání, vysokoškolského vzdělání), jejichž absolvování je potvrzováno příslušným osvědčením (vysvědčením, diplomem apod.).
- *neformální vzdělávání*, které je zaměřeno na získání vědomostí, dovedností a kompetencí, které mohou respondentovi zlepšit jeho společenské i pracovní uplatnění. Neformální vzdělávání je poskytováno v zařízeních zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucích, nestátních neziskových organizacích, ve

školských zařízeních a dalších organizacích. Patří sem např. organizované volnočasové aktivity pro děti, mládež a dospělé, kurzy cizích jazyků, počítačové kurzy, rekvalifikační kurzy, ale také krátkodobá školení a přednášky. Nutnou podmínkou pro realizaci tohoto druhu vzdělávání je účast odborného lektora, učitele či proškoleného vedoucího. Nevede k získání stupně vzdělání.

- *informální učení*, které je chápáno jako proces získávání vědomostí, osvojování si dovedností a kompetencí z každodenních zkušeností a činností v práci, v rodině, ve volném čase. Zahrnuje také sebevzdělávání, kdy učící se nemá možnost ověřit si nabyté znalosti (např. televizní jazykové kurzy). Na rozdíl od formálního a neformálního vzdělávání je neorganizované, zpravidla nesystematické a institucionálně nekoordinované.

Celoživotní učení předpokládá prolínání uvedených forem učení v průběhu celého života, v podstatě vždy a všude. Vzhledem k tomu ani termín „celoživotní“ plně nevyhovuje, protože zdůrazňuje pouze časovou dimenzi vzdělávání. V poslední době se proto uplatňuje i termín „všeživotní“ („lifewide“) učení, který zdůrazňuje, že učení probíhá ve všech prostředích a životních situacích. (MŠMT, *Strategie celoživotního učení v ČR*, 2007)

Zasedání Evropské rady v březnu roku 2000 potvrdilo, že posun k celoživotnímu učení musí doprovázet úspěšný přechod k ekonomice a společnosti založené na znalostech. Na základě tohoto zasedání vzniká dokument *Memorandum o celoživotním učení*, je to dokument, který velmi konkrétně určuje budoucnost celoživotního učení. Tento dokument zdůrazňuje dva základní úkoly celoživotního učení: podporovat aktivní občanství a podporovat zaměstnatelnost.

Memorandum vymezuje šest problémových okruhů, na které je třeba se v jednotlivých zemích EU zaměřit:

- Nové základní dovednosti pro všechny
- Více investic do lidských zdrojů
- Inovovat vyučování a učení
- Oceňovat učení
- Přehodnotit poradenství
- Přiblížit učení domovu

Strategie celoživotního učení ČR

Strategie celoživotního učení ČR (2007) je základním dokumentem pro ostatní průřezové a dílčí koncepce a politiky v této oblasti a představuje ucelený koncept celoživotního učení, který byl schválen vládou ČR usnesením č. 761 ze dne 11.7.2007

Hlavním cílem tohoto dokumentu, který vydalo MŠMT ve spolupráci s Národním ústavem odborného vzdělávání, je posloužit jako plnohodnotný zdroj informací jak pro odbornou, tak pro širokou veřejnost. Strategie celoživotního učení ČR je rozdělena do čtyř částí. V úvodu je definováno samotné pojetí celoživotního učení, na které navazuje část analytická a poté část strategická, kde jsou již definovány potřebné kroky a úkoly, které by měly vést ke zlepšení stávající situace. S tímto úzce souvisí poslední kapitola, která se zabývá provázaností vytyčených strategických směrů a návrhů opatření Strategie celoživotního učení s operačními programy ČR pro období 2007-2013.

V roce 2008 vydává MŠMT dokument *Implementační plán Strategie celoživotního učení*, jehož hlavním úkolem je převést strategické směry a návrhy opatření Strategie celoživotního učení do praxe. Popisuje již konkrétní kroky a opatření k uskutečňování jednotlivých dílčích úkolů a strategií. Dokument se zabývá všemi stupni vzdělání od primárního až po další vzdělávání.

Hlavní cíle:

- Podporovat kurikulární reformu s důrazem na zvýšení funkční gramotnosti žáků
- Snižovat nerovnosti v přístupu ke vzdělávání
- Rozvíjet mimoškolní aktivity a zájmové činnosti žáků
- Podporovat otevřenost a prostupnost mezi vzdělávacími programy středoškolského studia i mezi programy středoškolského a terciárního studia a jejich propojení na další vzdělávání
- Usnadnit přechod a uplatnění absolventů v praxi
- Posílit rozvoj nabídky zejména bakalářských studijních programů, zaměřených do praxe a úzce propojených s aktuálním vývojem poznání a měnícími se potřebami zaměstnavatelů.
- Cíleně a systémově podpořit rozvoj kvalitních a efektivních forem vzdělávání, alternativních k prezenčnímu studiu, které zajistí dospělým jedincům reálnou možnost studovat při plné ekonomické, společenské a rodinné aktivitě
- Podporovat pomocí účinných opatření překonávání bariér v přístupu k vyššímu odbornému a vysokoškolskému vzdělání v průběhu celého života
- Zvyšovat kvalitu vysokých škol a jejich pedagogické činnosti
- Posílit možnosti prostupnosti terciárního sektoru vzdělávání a uznávání předchozího dosaženého vzdělání
- Posílit výukové kapacity vysokých škol pro vzdělávání dospělých z praxe.
- Stimulovat jednotlivce i zaměstnavatele k rozšíření účasti na dalším vzdělávání a ke zvýšení investic do dalšího vzdělávání, provázat systémovou a programovou složku finanční podpory dalšího vzdělávání
- Zajistit uznávání různých vzdělávacích cest k získání kvalifikace
- Vytvořit podmínky pro sladění nabídky vzdělávání s potřebami trhu práce
- Rozvinout nabídku dalšího vzdělávání podle potřeb klientů a zajistit dostupnost vzdělávacích příležitostí
- Zvýšit úroveň vzdělávání zaměstnanců podniků tak, aby se stalo účinným faktorem posilování konkurenceschopnosti podniků a profesní flexibility zaměstnanců

- Zvýšit úroveň vzdělávání zaměstnanců podniků tak, aby se stalo účinným faktorem posilování konkurenceschopnosti podniků a profesní flexibility zaměstnanců
- Zvýšit kvalitu dalšího vzdělávání
- Rozvinout informační a poradenský systém pro uživatele dalšího vzdělávání

1.8 ÚŘADY PRÁCE A JEJICH FUNKCE

Hlavní činnost Úřadu práce, především pak činnost Krajských poboček Úřadu práce vymezuje § 8a Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který byl novelizován k 1.1.2012:

- zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém obvodu, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce ,
- spolupracuje se správním úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociální zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, zaměstnavateli a dalšími subjekty,
- spolupracuje při vytváření mezinárodních program týkajících se rozvoje lidských zdrojů a financování z prostředků ESF,
- ve svém obvodu přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- zajišťuje zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti,
- poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů,
- zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti – poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci,

- zajišťuje zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením podporu na zaměstnávání těchto osob,
- zajišťuje povolání výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte,
- pro účely zaměstnanosti zajišťuje vedení evidence volných pracovních míst, evidence zájemců o zaměstnání, evidence uchazečů o zaměstnání, evidence osob se zdravotním postižením, evidence cizinců a evidence povolení k výkonu kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí, údaje z těchto evidencí předává do centrálních evidencí vedených Ministerstvem práce a sociálních věcí
- potvrzuje občanovi Evropské unie, jeho rodinnému příslušníkovi a rodinnému příslušníkovi občana České republiky uvedenému v § 3 odst. 3 pro účely udělení povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a sezónnímu zaměstnanci existenci pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce,
- vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem a zákonem o volném pohybu služeb, včetně ukládání pokut,
- poskytuje Státnímu úřadu inspekce práce identifikační údaje zaměstnanců vyslaných k výkonu práce na území České republiky a identifikační údaje právnických a fyzických osob, k nimž byli vysláni, potřebné k provádění kontroly dodržování pracovních podmínek těchto zaměstnanců stanovených jinými právními předpisy upravujícími pracovní podmínky,
- zabezpečuje činnost Evropských služeb zaměstnanosti,
- zabezpečuje spolupráci v otázkách zaměstnanosti, mobility pracovních sil a rozvoje lidských zdrojů s územními samosprávnými celky, příslušnými odborovými organizacemi a organizacemi zaměstnavatelů,
- plní další povinnosti vyplývající z tohoto zákona a ze zvláštních právních předpisů

1.9 CHARAKTERISTIKA OKRESU ČESKÉ BUDĚJOVICE

Poloha, přírodní a geografické faktory

Okres České Budějovice, jak ho známe v současné podobě vznikl v roce 1960. Nejpodstatnější část současného okresu tvoří bývalé okresy České Budějovice, Trhové Sviny a Týn nad Vltavou. Okres je v samém centru kraje a sousedí se všemi ostatními okresy Jihočeského kraje – Český Krumlov, Prachatice, Strakonice, Písek, Tábor a Jindřichův Hradec. Na jihovýchodě hraničí okres s Rakouskem, délka hranice činí 22 km. Okres České Budějovice je svojí rozlohou 1 638 km² čtvrtým největším okresem v rámci celé České republiky.

Charakteristickým znakem okresu je obrovské množství vodních ploch, které byly vybudovány na původně zamokřeném území. Z cca 300 rybníků je nejznámější Bezdrev nedaleko Hluboké nad Vltavou nebo Svět u města Třeboně. Největší a nejdůležitější řekou okresu je Vltava, jejíž hlavními přítoky jsou Malše a Lužnice. Poměrně značnou část celých jižních Čech zásobuje pitnou vodou přehradní nádrž Římov na řece Malši. Naopak vodní dílo Hněvkovice bylo vybudováno na řece Vltavě účelově v souvislosti s výstavbou Jaderné elektrárny Temelín.

Okres má velmi málo surovinových zdrojů. Významněji jsou zastoupená pouze naleziště surovin pro stavební činnost, jako je žula, rula, křemelina, jíla a písek a dále pak naleziště grafitu u Týna nad Vltavou.

Naopak velký význam má množství lesů a lesní půdy, na kterou připadá zhruba třetina plochy okresu. Zemědělská půda tvoří víc jak polovinu plochy okresu, z toho cca 40 % je půda orná.

Ekonomické, sociální a demografické faktory okresu

V ekonomické oblasti se velmi významně uplatňuje vliv Českých Budějovic jako územně správního centra Jihočeského kraje. Okres České Budějovice registruje asi třetinu všech ekonomických subjektů kraje a podíl ekonomický aktivních osob je zde asi 30%.

Z hlediska odvětví se okres výrazně odlišuje od ostatních okresů Jihočeského kraje. Výrazněji oproti jiným okresům je zde zastoupen sektor tržních služeb, jehož podíl

(přes 11 %) je zhruba o polovinu vyšší oproti ostatním okresům. Vyšší je také zaměstnanost v obchodě a dopravě. Podíl zaměstnanců v průmyslu představuje více než třetinový podíl z celokrajské hodnoty. Nejnižší zastoupení má zemědělství, kde pracuje jen asi 4 % zaměstnanců.

V dlouhodobém vývoji patří okres České Budějovice k oblastem s trvalým vzestupem počtu obyvatel. Trvalý nebo dlouhodobý pobyt mělo ke konci roku 2009 v okrese cca 187 tis. obyvatel, což je nejvíce ze všech okresů Jihočeského kraje. Lidnatost okresu je v současné době 114 obyvatel na km² a téměř dvojnásobně překračuje krajský průměr. Struktura osídlení není v okrese rovnoměrná, cca 70 % obyvatel žije ve městech, nejhustěji jsou osídleny České Budějovice, Rudolfov, Hluboká nad Vltavou, Zliv, okolí Týna nad Vltavou a Trhových Svinů, naopak nejmenší hustota osídlení je na Novohradsku. (BERAN, J. *Zpráva o vývoji situaci na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2010*, Úřad práce v Č. Budějovicích, únor 2011)

Silné a slabé stránky okresu

- + nízká úroveň míry nezaměstnanosti
 - + relativně hustá síť vzdělávacích zařízení
 - + výhodná poloha okresu v blízkosti rakouských a německých hranic
 - + velké množství různorodých přírodních, kulturních, architektonických a uměleckých památek – rozvoj cestovního ruchu
 - + poměrně kvalitní životní prostředí s minimum průmyslu
 - + pestrá odvětvová struktura hospodářství
-
- nedostatečné napojení dopravních komunikací na zahraniční síť
 - chybějící dálnice spojující s Prahou
 - nedostatek surovinových zdrojů

Zaměstnanost v okrese České Budějovice

Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2010, kterou vydává ÚP České Budějovice udává přehled o vývoji počtu zaměstnavatelů a zaměstnanců v letech 2009 a 2010 a z uvedených čísel vyplývá, že došlo v roce 2010 k mírnému snížení jak zaměstnavatelů (o 54 subjektů), tak i o snížení počtu zaměstnanců

(o 427 zaměstnanců). Naopak počet osob samostatně výdělečně činných se oproti roku 2009 zvýšil o 420 na celkových 18 829 osob.

Tab. č. 3 - Vývoj počtu zaměstnavatelů v okrese České Budějovice v roce 2009 a 2010

Zaměstnavatelé	Stav k	
	31.12.2009	31.12.2010
Celkový počet zaměstnavatelů (zaměstnavatelé se stavem nad 25 zaměstnanců a zaměstnavatelé se stavem do 25 zaměstnanců)	5243	5189

Zdroj: Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2010

Tab. č. 4 – Vývoj počtu zaměstnanců a OSVČ v okrese České Budějovice v roce 2009 a 2010

Zaměstnanci a OSVČ	stav k	
	31.12.2009	31.12.2010
celkový počet zaměstnanců	90 796	90 369
osoby samostatně výdělečně činné	18 409	18 829
celková zaměstnanost	109 205	109 198

Zdroj: Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2010

Nezaměstnanost v okrese České Budějovice

Přestože nezaměstnanost v okrese České Budějovice v roce 2010 zaznamenala dvakrát měsíční historické maximum (únor, prosinec), ve srovnání okresů České republiky byla na relativně nízké úrovni. Pokud budeme analyzovat statistické údaje MPSV, zjistíme, že za rok 2010 byla průměrná míra nezaměstnanosti v okrese 5,8 %. Porovnáním míry nezaměstnanosti v jednotlivých měsících roku 2009 a 2010 dospějeme k tomuto závěru: V roce 2010 byla nezaměstnanost ve všech měsících roku vyšší než v roce 2009. Nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo evidováno v únoru 2010, celkem 6 730 osob (tedy o 1873 více než v únoru 2009). Naopak nejméně uchazečů bylo zaznamenáno v červnu, kdy bylo evidováno 5 722 osob.

V průběhu celého roku 2010 bylo nově evidováno na úřadu práce celkem 11 893 uchazečů, tj. o 531 méně než v roce 2009. V průměru bylo měsíčně nově evidováno 991 uchazečů, což je o 44 méně než byl průměr roku 2009.

Podíl uchazečů pobírajících hmotné zabezpečení představoval v ročním průměru 39,3 % z celkového počtu uchazečů, přičemž průměrná výše vyplaceného hmotného zabezpečení činila 5 758,- Kč (BERAN, J. *Zpráva o vývoji situaci na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2010*, Úřad práce v Č. Budějovicích, únor 2011)

Tab. č. 5 – Struktura nezaměstnanosti podle věku nezaměstnaných v roce 2009

Stav na konci čtvrtletí	Celkový počet evidovaných uchazečů	Z toho ženy	Věková struktura nezaměstnaných			
			do 19 let	20-34 let	35-49 let	nad 50 let
I.	5215	2650	333	2028	1498	1356
II.	5394	2868	297	2097	1567	1433
III.	5820	3181	424	2300	1568	1528
IV.	6209	3188	368	2448	1813	1580

Zdroj: Statistická ročenka trhu práce v ČR 2009

Tab. č. 6 - Struktura nezaměstnanosti podle vzdělání nezaměstnaných v roce 2009

Struktura nezaměstnaných podle vzdělání										
stav na konci čtvrt.	uchazeči celkem	bez vzděl.+neúp. ZV	základní vzdělání	vyučení	střední bez maturity	vyučení s maturitou	ÚSV	ÚSO	vyšší odborné	bakal.+VŠ
I.	5215	11	1190	2085	158	236	188	992	32	323
II.	5394	9	1274	2110	152	254	212	991	38	354
III.	5820	11	1230	2299	176	350	169	1072	50	463
IV.	6209	12	1351	2464	178	361	205	1116	62	460

Zdroj: Statistická ročenka trhu práce v ČR 2009

Tab. č. 7 - Struktura nezaměstnanosti podle věku nezaměstnaných v roce 2010

Stav na konci čtvrtletí	Celkový počet evidovaných uchazečů	Z toho ženy	Věková struktura nezaměstnaných			
			do 19 let	20-34 let	35-49 let	nad 50 let
I.	6597	3192	356	2623	1972	1646
II.	5722	3001	288	2263	1683	1488
III.	5822	3153	376	2291	1668	1487
IV.	6692	3268	341	2542	2049	1760

Zdroj: Statistická ročenka trhu práce v ČR 2010

Tab. č. 8 – Struktura nezaměstnanosti podle vzdělání nezaměstnaných v roce 2010

Struktura nezaměstnaných podle vzdělání										
stav na konci čtvrt.	uchazeči celkem	bez vzděl.+neúp. ZV	základní vzdělání	vyučení	střední bez maturity	vyučení s maturitou	ÚSV	ÚSO	vyšší odborné	bakal.+VŠ
I.	6597	15	1502	2652	171	367	234	1182	49	425
II.	5722	13	1401	2089	155	321	198	1079	50	416
III.	5822	17	1291	2095	164	384	184	1095	63	529
IV.	6692	17	1430	2617	189	439	199	1217	68	516

Zdroj: Statistická ročenka trhu práce v ČR 2010

Rekvalifikace realizované ÚP v okrese České Budějovice

Rekvalifikace organizované ÚP probíhaly v téměř 40 typech profesních kurzů. Jednoznačně největší skupina uchazečů se rekvalifikovala v kurzech se zaměřením na práci s PC (základy, obsluha I rozšíření znalostí – Autocad, Corel, Photoshop a tvorba www stránek). Celkem bylo do těchto kurzů zařazeno 395 uchazečů. Dalšími nejpočetněji obsazenými kurzy byly kurzy sváření (64 klientů), účetnictví a daňová evidence (42 klientů) a kurzy “základy podnikání” (41 klientů).

Celkově bylo v roce 2010 vynaloženo na rekvalifikace a poradenské činnosti zajišťované úřadem práce v Českých Budějovicích téměř 6 mil.Kč.

Tab. č. 9 – Statistika zahájených rekvalifikačních kurzů v roce 2010 na ÚP v Č.Budějovicích a kurzů realizovaných v rámci ESF

Profese	Počet rekvalif. osob	Profese	Počet rekvalif. osob
Administrativní práce + NJ konver.	15	Pedikúra včetně nehtové modeláže	10
Autocad	3	Pracovník grafického studia	3
Cukrářské práce	2	Pracovník v sociálních službách	32
Číšnické práce	6	Prodej smíšeného zboží	18
Dřevorubecký kurz	2	Projektový manager	1
Holičské a kadeřnické práce	3	Průkaz profesní způsobilosti řidiče	37
Kosmetické služby	12	Průvodce cestovního ruchu	1
Kuchařské práce	19	Realitní makléř	1
Lektor	1	Rozšíření řidičského oprávnění	25
Manikúra, nehtová modeláž	8	Skladník	12
Masér pro sport.a rekond.masáže	16	Specialista efektivnosti podnikání	7
Mzdové účetnictví	23	Stříhání a kosmetická úprava psů	1
Rekvalif.praxe pro absol. SŠ,VOŠ	19	Svařování plamenem	9
Obsluha a seřizování NC strojů	3	Svařování CO2	50
Obsluha elektro a moto vozíků	35	Svařování hliníkem	4
Obsluha motorové pily	3	Svařování el. Obloukem	1
Obsluha osobního počítače	99	Truhlářské práce	4
Obsluha PC - Corel + Photoshop	3	Tvorba www stránek	29
Obsluha stavebních strojů	8	Účetnictví a daňová evidence	42
Osoba odborně zp. na úseku PO	1	Základy podnikání	41

Zdroj: Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2010

2. PRAKTICKÁ ČÁST

2.1 CÍL VÝZKUMU

Cílem výzkumné části mé bakalářské práce je zjistit, do jaké míry ovlivňuje uchazeče o zaměstnání, kteří se rozhodnou pro rekvalifikaci, jejich věk, pohlaví a nejvyšší dosažené vzdělání. Zkoumaným vzorkem jsou uchazeči o zaměstnání, kteří se v letech 2009 a 2010 zúčastnili rekvalifikačních kurzů v okrese České Budějovice.

2.2 STANOVENÍ VÝZKUMNÉ HYPOTÉZY

Hypotéza č. 1: Ženy se rekvalifikují ve větším počtu než muži.

Předpokládám, že z celkového počtu nezaměstnaných se ženy zapojují do rekvalifikačních kurzů ve větší míře než muži.

Hypotéza č. 2: Rekvalifikují se spíše lidé s vyšším stupněm vzdělání

Předpokládám, že nezaměstnaní, kteří dosáhli úplného středního vzdělání a vyššího, se rekvalifikují ve větším počtu, než lidé se základním vzděláním nebo lidé vyučení.

Hypotéza č. 3: Zájem o rekvalifikaci klesá u nezaměstnaných nad 50 let

Předpokládám, že ve věkové skupině nezaměstnaných nad 50 let je menší zájem o rekvalifikační kurzy než v mladších věkových kategoriích.

2.3 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO SOUBORU

Pro analýzu výzkumných hypotéz budou mými podklady statistické údaje MPSV a konkrétně statistiky týkající se skupiny uchazečů o zaměstnání, kteří se zúčastnili rekvalifikačních kurzů v okrese České Budějovice v letech 2009 a 2010. Základním souborem při analýze budou v každém sledovaném roce všichni uchazeči o zaměstnání

evidování k 31.12. na ÚP v okrese České Budějovice. Záměrným výběrovým souborem pak budou účastníci rekvalifikačních kurzů v okrese České Budějovice v letech 2009 a 2010.

Celkový počet uchazečů o zaměstnání, kteří byli evidováni na ÚP v okrese České Budějovice k 31. 12. 2009 činil 6 209 osob, z toho se zúčastnilo rekvalifikací 730 osob. V roce 2010 bylo k 31. 12. evidováno na ÚP celkem 6 692 uchazečů o zaměstnání, z toho se rekvalifikací zúčastnilo 1 308 osob.

2.4 POPIS POUŽITÝCH METOD, STANOVENÍ PROMĚNNÝCH

Výzkum je orientován kvantitativně. Jelikož jde o zpracování již existujících statistických dat, testování hypotéz bylo prováděno pomocí matematicko-statistických postupů, konkrétně bylo využita statistická metoda pro analýzu nominální dat tzv. ex post facto. Podkladem ke zkoumání hypotéz jsou statistické údaje dostupné na portále MPSV ČR, které poskytují informace o počtu všech uchazečů o zaměstnání ve zvoleném okrese a období, počet žen z celkového počtu uchazečů, dále jsou zde dostupná data o věkové struktuře a o vzdělanostní struktuře uchazečů o zaměstnání. Dostupné jsou i statistické údaje ohledně počtu uchazečů, kteří se zúčastnili ve zvoleném období a okrese rekvalifikačních kurzů, počet žen z celkového počtu rekvalifikovaných, jejich věková a vzdělanostní struktura. Proměnnými bude při testování hypotéz pohlaví (hypotéza č. 1), nejvyšší dosažené vzdělání (hypotéza č. 2) a věk (hypotéza č. 3).

2.5 ANALÝZA VÝZKUMNÝCH OTÁZEK (HYPOTÉZ)

Hypotéza č. 1: Ženy se rekvalifikují ve větším počtu než muži.

Pro ověření této hypotézy bylo potřeba zjistit počet rekvalifikovaných žen a mužů ve vztahu k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání platný k 31.12.příslušného roku a

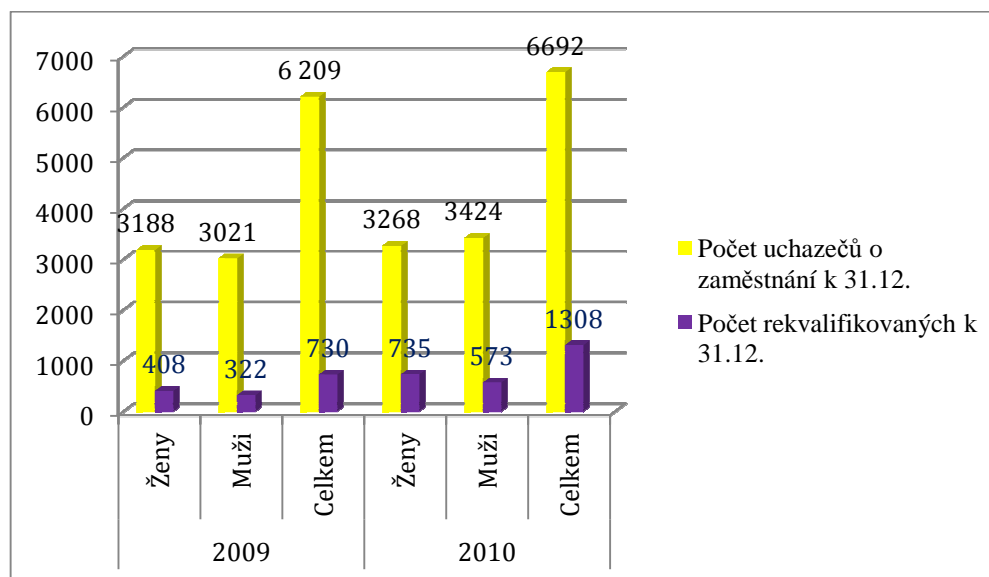
vypočítat procento zastoupení žen a mužů ve skupině osob, kteří se zúčastnili rekvalifikace.

Tab. č. 10 – Poměr rekvalifikovaných mužů a žen vůči všem uchazečům o zaměstnání k 31. 12. 2009 a k 31. 12. 2010

	2009			2010		
	Ženy	Muži	Celkem	Ženy	Muži	Celkem
Počet uchazečů o zaměstnání k 31.12.	3188	3021	6 209	3268	3424	6692
Počet rekvalifikovaných k 31.12.	408	322	730	735	573	1308
Poměr rekvalif. vůči celkovému počtu uchazečů v %	12,8	10,66	11,76	22,49	16,73	19,55

Zdroj: Statistické údaje MPSV pro rok 2009 a 2010

Graf č. 1 – Grafické znázornění poměru rekvalifikovaných mužů a žen vůči všem uchazečům o zaměstnání k 31. 12. 2009 a k 31. 12. 2010 v okrese České Budějovice



Zdroj: Statistické údaje MPSV pro rok 2009 a 2010

V roce 2009, kdy se rekvalifikovalo celkem 730 osob (11,76 % z celkového počtu nezaměstnaných k 31.12.), byl poměr rekvalifikovaných žen a mužů velmi podobný. Rekvalifikovalo se 408 žen (12,80 %) a 322 mužů (10,66 %) z celkového počtu nezaměstnaných. Rekvalifikovaných žen bylo pouze o 2,14 % více než mužů.

Větší rozdíl nastal v roce 2010, kdy stoupl jak celkový počet nezaměstnaných (6 692 osob), tak i počet osob, které vstoupili do rekvalifikací. Počet rekvalifikovaných se téměř zdvojnásobil na 1308 osob (19,55 % z celkového počtu nezaměstnaných). Do rekvalifikačních kurzů se v roce 2010 přihlásilo 735 žen (22,49 %) a pouze 573 mužů (16,73 %). Rekvalifikovaných žen tedy bylo o 5,76 % více.

Hypotéza č. 2: Rekvalifikují se spíše lidé s vyšším stupněm vzdělání

Podkladem k ověření této hypotézy mi byly opět statistiky MPSV, které obsahují počet nezaměstnaných i rekvalifikovaných osob k 31.12. strukturovaných podle nejvyššího dosaženého vzdělání. Statistiky pracují s podrobným členěním na 9 kategorií: bez vzdělání, základní vzdělání, vyučení, střední vzdělání bez maturity, vyučení s maturitou, ÚSV, ÚSO, vyšší odborné a poslední kategorií je vzdělání bakalářské a VŠ. Pro účely mého výzkumu jsem po konzultaci s pracovníkem ÚP, zaměřujícím se na statistiku, sloučila některé kategorie a vznikly 4 základní kategorie:

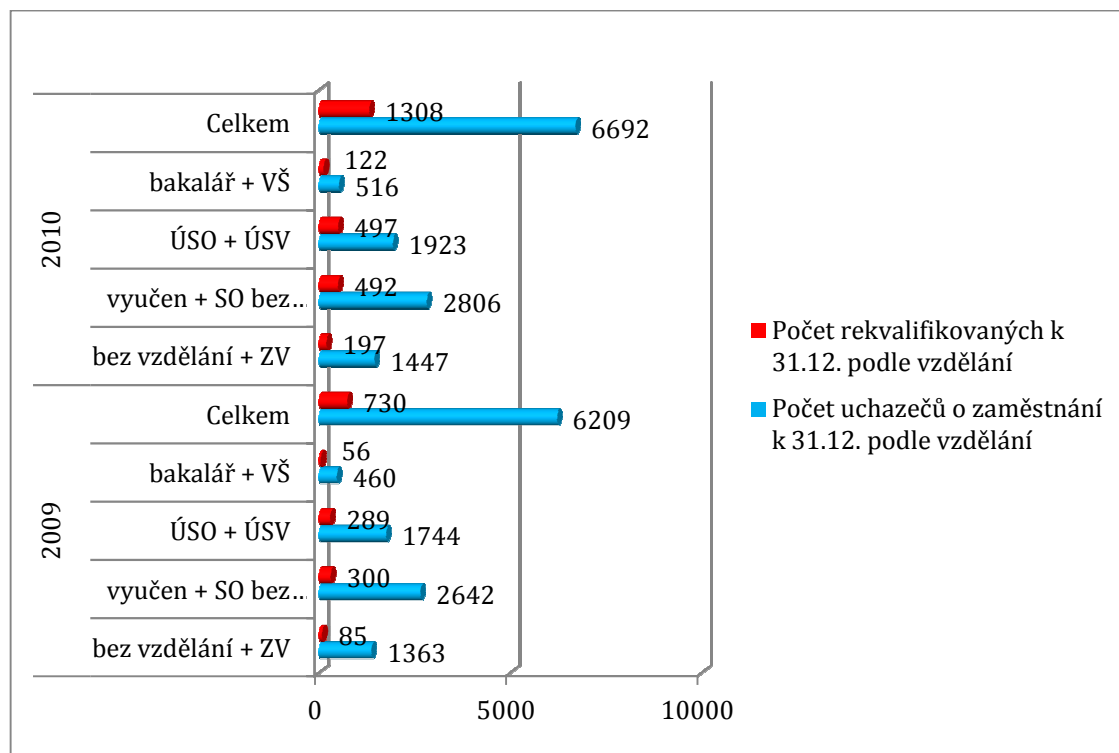
1. bez vzdělání + základní vzdělání
2. vyučení + střední vzdělání bez maturity
3. ÚSV + ÚSO + vyšší odborné vzdělání
4. bakalář + VŠ

Tab. č. 11 – Poměr rekvalifikovaných osob vůči celkovému počtu uchazečů o zaměstnání podle nejvyššího dosaženého vzdělání k 31. 12. 2009 a k 31. 12. 2010 v okrese České Budějovice

	2009					2010				
	bez vzdělání + ZV	vyučen + SO bez maturit y	ÚSO + ÚSV	bakalář + VŠ	Celkem	bez vzdělání + ZV	vyučen + SO bez maturit y	ÚSO + ÚSV	bakalář + VŠ	Celkem
Počet uchazečů o zaměstnání k 31.12. podle vzdělání	1363	2642	1744	460	6209	1447	2806	1923	516	6692
Počet rekvalifikovaných k 31.12. podle vzdělání	85	300	289	56	730	197	492	497	122	1308
Poměr vůči celkovému počtu uchazečů podle vzdělání v %	6,23	11,36	16,57	12,17		13,61	17,53	25,85	23,64	

Zdroj: Statistické údaje MPSV za rok 2009 a 2010

Graf č. 2 – Grafické znázornění poměru rekvalifikovaných osob vůči celkovému počtu uchazečů o zaměstnání podle nejvyššího dosaženého vzdělání k 31. 12. 2009 a k 31. 12. 2010 v okrese České Budějovice



Zdroj: Statistické údaje MPSV za rok 2009 a 2010

Z výše uvedené tabulky a grafu je patrné, že nejmenší zájem o rekvalifikaci byl v roce 2009 v kategorii uchazečů o zaměstnání, kteří jsou bez vzdělání nebo mají vzdělání pouze základní. Z celkového počtu 1363 uchazečů v této kategorii, mělo o rekvalifikaci zájem pouze 85 osob (6,23 %). Naopak největší zájem o rekvalifikační kurzy byl v kategorii ÚSO + ÚSV, kde z celkového počtu 1744 uchazečů o zaměstnání, absolvovalo některý z kurzů 289 osob (16,57 %) a v kategorii bakalář a VŠ, kde ze 460 uchazečů mělo o rekvalifikaci zájem 56 osob (12,17 %)

Podobná situace nastala i v roce 2010, kdy byl nejmenší zájem o rekvalifikaci opět v kategorii uchazečů bez vzdělání nebo se základním vzděláním. Z celkového počtu 1447 osob, se rekvalifikací zúčastnilo pouze 197 osob (13,61 %). Kategorie s nejvyšším poměrem rekvalifikovaných vůči všem uchazečům byl v kategorii ÚSO+ÚSV, kde se z celkového počtu 1923 uchazečů rekvalifikovalo celkem 497 osob (25,85 %) a dále kategorie bakalář + VŠ, kde se z celkového počtu 516 uchazečů rekvalifikace zúčastnilo celkem 122 osob (23,64 %).

Hypotéza č. 3: Zájem o rekvalifikaci klesá u nezaměstnaných nad 50 let

Při zkoumání této hypotézy jsem upravila kategorie věkové struktury rekvalifikovaných z původních 11 (do 19 let, 20 - 24 let, 25 - 29 let, 30 - 34 let, 35 - 39 let, 40 - 44 let, 45 - 49 let, 50 - 54 let, 55 - 59 let, 60 - 64 let a 65 a více) na 4 věkové kategorie a to:

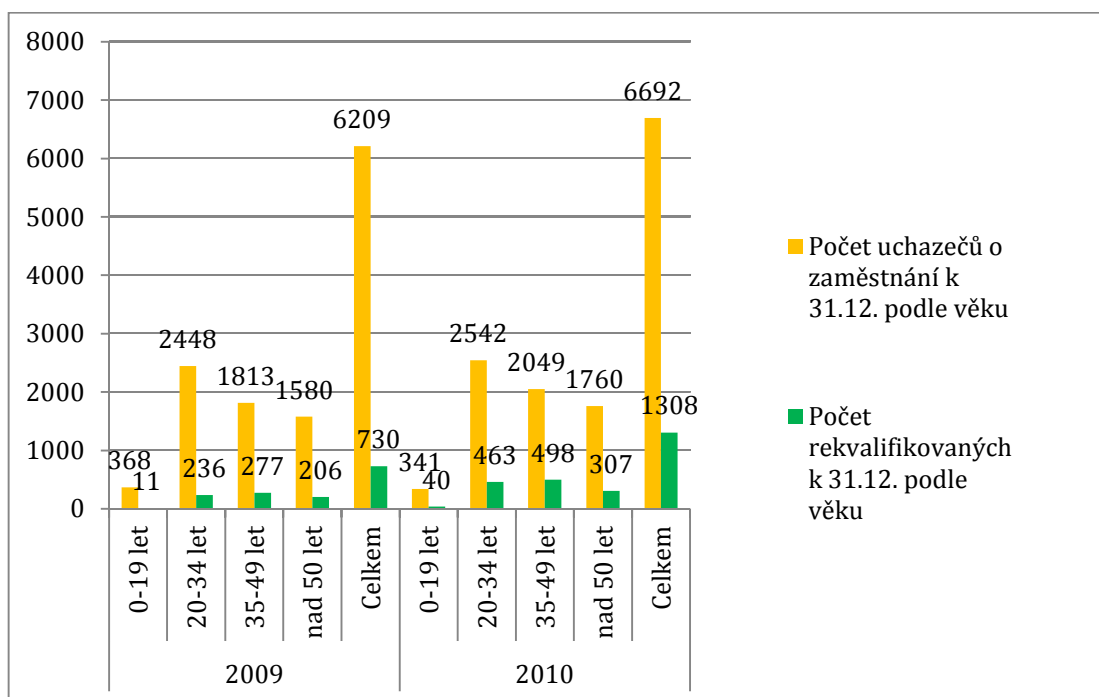
1. do 19 let
2. 20 – 34 let
3. 35 – 49 let
4. nad 50 let

Tabulka č. 12 – Poměr rekvalifikovaných osob vůči celkovému počtu uchazečů o zaměstnání podle věkových kategorií k 31. 12. 2009 a k 31. 12. 2010 v okrese České Budějovice

	2009					2010				
	0-19 let	20-34 let	35-49 let	nad 50 let	Celkem	0-19 let	20-34 let	35-49 let	nad 50 let	Celkem
Počet uchazečů o zaměstnání k 31.12. podle věku	368	2448	1813	1580	6209	341	2542	2049	1760	6692
Počet rekvalifikovaných k 31.12. podle věku	11	236	277	206	730	40	463	498	307	1308
Poměr vůči celkovému počtu uchazečů podle věku v %	2,99	9,64	15,28	13,04		11,73	18,21	24,3	17,44	

Zdroj: Statistické údaje MPSV za rok 2009 a 2010

Graf č. 3 – Grafické znázornění poměru rekvalifikovaných osob vůči celkovému počtu uchazečů o zaměstnání podle věkových kategorií k 31. 12. 2009 a k 31. 12. 2010 v okrese České Budějovice



Zdroj: Statistické údaje MPSV za rok 2009 a 2010

Podle vypočtených údajů se v roce 2009 nejméně rekvalifikovali osoby ve věkové struktuře do 19 let, z celkového počtu 368 evidovaných uchazečů k 31. 12. 2009 se rekvalifikace zúčastnilo pouze 11 osob (2,99 %). Ve věkové kategorii 20 – 34 let se rekvalifikováno 236 osob (9,64 %) z celkového počtu 2448 registrovaných uchazečů. Největší zájem byl o zvyšování kvalifikace ve věkových kategoriích 35 – 49 let, 277 (15,28 %) osob z celkového počtu 1813 uchazečů a v kategorii nad 50 let, kdy se rekvalifikovalo 206 osob (13,04 %) z celkového počtu 1580 uchazečů

V roce 2010 je nejméně rekvalifikovaných opět ve věkové kategorii do 19 let a to 40 osob (11,73 %) z celkového počtu 341 uchazečů. Naopak ve věkové kategorii 20 – 34 let se zájem rapidně zvýšil, z celkového počtu 2542 uchazečů v této kategorii se některého z rekvalifikačních kurzů zúčastnilo 463 osob (18,21 %). Velký zájem i nadále zůstal ve věkové kategorii 35 – 49 let, kdy se počet rekvalifikovaných přiblížil téměř jedné čtvrtině všech uchazečů. Z celkového počtu 2049 registrovaných uchazečů bylo rekvalifikováno 498 osob (24,3 %). V kategorii nad 50 let se rekvalifikováno 307 osob (17,44 %) z celkových 1760 registrovaných uchazečů.

2.6 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

Výsledek zkoumání první hypotézy, která měla dokázat, že se ženy rekvalifikují ve větším počtu než muži mě nepřekvapil, i když jsem předpokládala, že výsledek bude jednoznačnější. Vycházela jsem z předpokladu, že ženy jsou většinou ochotnější si připustit potřebu dalšího vzdělávání, častěji navštěvují i různé zájmové kurzy ve svém volném čase a častěji také v období po několikaleté mateřské dovolené řeší svůj opětovný návrat do pracovního procesu a chtějí si oživit své původní vědomosti nebo nabýt nové. V roce 2009 byl rozdíl mezi počtem rekvalifikovaných žen a mužů velmi nepatrný, pouze o 2,14 % ve prospěch žen. V roce 2010 je již rozdíl poměrně markantní, i přesto, že celkový počet registrovaných nezaměstnaných žen byl menší, rekvalifikovalo se jich 22,49 % oproti 16,73 % rekvalifikovaných mužů. Hypotézu č. 1 lze tedy potvrdit a konstatovat, že ženy se rekvalifikují ve větším počtu než muži. Bylo by jistě zajímavé sledovat, zda tento vývoj pokračuje i v dalších letech.

Druhá hypotéza vycházela z předpokladu, že lidé, kteří dosáhli ve svém životě vyššího vzdělání, přistupují obecně k jakémukoliv dalšímu zvyšování kvalifikace aktivněji, než lidé s nízkým vzděláním. Vysokoškolsky vzdělaný člověk sice na rekvalifikačním kurzu již nedosáhne vyššího vzdělání, ale chápe rekvalifikaci jako rozšíření svých vědomostí a kompetencí a snaží se pomocí dalšího vzdělání rozšířit síť potencionálních zaměstnavatelů. V roce 2009 se rekvalifikovalo nejvíce osob v kategorii ÚSO + ÚSV a to 16,57 % a dále pak v kategorii bakalář + VŠ, kde se kurzů zúčastnilo 12,17 % osob z celkového počtu. Rekvalifikovaných v kategorii ZV + vyučen bylo pouze 6,23 %. V roce 2010 byla situace obdobná, největší zájem o rekvalifikace byl v kategorii ÚSO + ÚSV, kdy se počet absolventů dostal na 25,85 % a v kategorii bakalář + VŠ, kde se rekvalifikovalo 23,64 % osob z celkového počtu uchazečů. Nejmenší zájem byl v kategorii ZV+vyučen a to pouze 13,61 % osob z celkového počtu uchazečů v této kategorii. Z těchto údajů lze potvrdit hypotézu č. 2, že rekvalifikace absolvují ve větší míře nezaměstnaní, kteří dosáhli vyššího stupně vzdělání (ÚSO, ÚSV, bakalář, VŠ). Naopak uchazeči bez vzdělání nebo s nižším stupněm vzdělání (ZV, vyučen, odborné vzdělání bez maturity) mají o rekvalifikace daleko menší zájem.

Třetí a poslední hypotéza vycházela z obecné domněnky, že lidé ve starším věku nad 50 let, již nemají o další vzdělávání takový zájem jako mladší osoby. Výsledky mne překvapily, a má na ně jednoznačně vliv současná situace na trhu práce, kdy se prodlužuje věk odchodu do důchodu a dále pak zcela jistě i speciální péče Úřadů práce o tuto věkovou skupinu lidí, kteří jsou v případě ztráty zaměstnání již velmi těžko nachází práci. V roce 2009 se rekvalifikovalo nejvíce osob z věkové kategorie 35 – 49 let, a to 15,28 % z celkového počtu uchazečů. Jen o málo menší počet osob se rekvalifikovalo právě v kategorii nad 50 let, z celkového počtu to bylo 13,04 %. Naopak nejmenší zájem se projevil ve věkové kategorii do 19 let a to pouze 2,99 % z celkového počtu uchazečů. V roce 2010 je i nadále největší procento rekvalifikovaných z kategorie 35 – 49 let a to 24,3 % z celkového počtu uchazečů. Výrazně se zvýšil zájem v kategorii 20 – 34 let. Některým z rekvalifikačních kurzů prošlo v roce 2010 18,21 % všech uchazečů v této kategorii. V kategorii nad 50 let se kurzů zúčastnilo 17,44 % z celkového počtu uchazečů, což je pouze o necelé procento méně než v kategorii velmi mladých lidí 20 – 34 let. Mohu tedy konstatovat, že hypotéza č. 3 se nepotvrdila, lidé nad 50 let se v současné době snaží pomocí rekvalifikací doplňovat své dříve nabyté vzdělání a stát se konkurenceschopným na trhu práce. Tito lidé mají většinou dostatek

praxe, kterou postrádají například absolventi, ale často cítí, že nelze ustrnout v rychlém světě nových technologií.

3. ZÁVĚR

Tématem bakalářské práce je rekvalifikace jako jedna z forem celoživotního vzdělávání v celkovém kontextu politiky zaměstnanosti a trhu práce v ČR. V úvodu teoretické části je věnován prostor základním pojmům jako je nezaměstnanost a její druhy, míra nezaměstnanosti a rekvalifikace. V další části se věnuje především trhu práce v České republice a rozboru situace v roce 2010, který byl, tak jako všechny evropské ekonomiky, stále ještě postižen hospodářskou krizí a jejími důsledky. Česká republika, stejně jako ostatní země Evropské unie usiluje o zlepšení celkové situace nezaměstnaných a sociálně slabých obyvatel. Práce dále popisuje hlavní cíle a směry Evropské strategie zaměstnanosti a především pak strategii pro zaměstnanost Evropa 2020. Náš stát naplňuje tyto evropské strategie prostřednictvím Aktivní politiky zaměstnanosti, která má za úkol formou různých nástrojů pomoci nezaměstnaným k rychlému návratu zpět do pracovního procesu. Další část se zabývá Evropským sociálním fondem, který je klíčovým nástrojem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Jako jednu z hlavních aktivit, které Evropský sociální fond prosazuje, je program Lidské zdroje a zaměstnanost, který si dal za cíl předcházet nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do rozvoje lidských zdrojů a moderních systémů jejich řízení. Závěr teoretické části práce je věnován charakteristice okresu České Budějovice, jak z hlediska sociálního a demografického, tak z hlediska situace na trhu práce.

Cílem praktické části práce bylo zjistit, do jaké míry ovlivňuje uchazeče o zaměstnání, kteří se rozhodnou pro rekvalifikaci, jejich věk, pohlaví a nejvyšší dosažené vzdělání. Zkoumaným vzorkem byly uchazeči o zaměstnání, kteří se v letech 2009 a 2010 zúčastnili rekvalifikačních kurzů v okrese České Budějovice. Podkladem byly statistické údaje Ministerstva práce a sociálních věcí, které nabízí podrobné informace o počtech rekvalifikovaných a dále je strukturuje podle věkových kategorií, nejvyššího dosaženého vzdělání, pohlaví a dalších hledisek. V závěru práce je provedena analýza výsledků, dvě hypotézy byly potvrzeny, třetí hypotéza se nepotvrdila.

4. RESUMÉ

Tato bakalářská práce se zabývá rekvalifikací, jako jednou z forem celoživotního vzdělávání. Je zaměřena na problematiku trhu práce v České republice, popisuje evropské i národní projekty a programy aktivní politiky zaměstnanosti, které se zaměřují na podporu nezaměstnaných. Dále se věnuje popisu situace v okrese České Budějovice z hlediska zaměstnanosti, nezaměstnanosti a dalších ekonomických ukazatelů.

V praktické části je práce zaměřena na zkoumání souvislostí mezi věkem, pohlavím a vzděláním uchazečů o zaměstnání, kteří se účastnili rekvalifikačních kurzů v roce 2009 - 2010

5. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie , Základní kurz*. Praha: Melandrium, 2006, ISBN 80-86175-45-6

HOBZA, Vladimír., ASSENZA, Dora., ZLÁMAL, Jaroslav. *Základy ekonomie*, Univerzita Palackého v Olomouci, 2006, ISBN 80-244-1295-0

Kolektiv autorů, *Jsmo v Evropě zaměstnatelní?* Praha: Národní vzdělávací fond, 2005. ISBN 80-86728-27-7

Kolektiv autorů, *Lidské zdroje v České republice 2003*. Praha: Národní vzdělávací fond, 2003. ISBN 80-86728-06-4.

Kolektiv autorů, *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice Bílá kniha*. Praha: Nakladatelství Tauris, 2001. ISBN 80-211-0372-8.

Kolektiv autorů, *Strategie celoživotního učení ČR*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2007. ISBN 978-80-254-2218-2

Kolektiv autorů. *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku*, Praha: Národní vzdělávací fond, 2003, ISBN 80-86734-02-1

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

Kolektiv autorů, *Memorandum o celoživotním učení*, Pracovní manuál Evropské komise, listopad 2000, dostupný také na <http://www.nvf.cz/archiv/memorandum/obsah.htm>

Kolektiv autorů. *Statistická ročenka trhu práce v České republice v roce 2010*, MPSV – odbor analýz a statistik, únor 2011, dostupná také na adrese: http://www.mpsv.cz/files/clanky/11679/text_rocenky.pdf

BERAN, J. *Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2010*, Úřad práce v Českých Budějovicích, únor 2011

GAVORA, Petr. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Vydání první. Brno: Paido, 2000, 207 s. ISBN 80-85931-79-6.

ČESKO. Zákon č. 435/2004 ze dne 13.května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, dostupný z <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2004/sb143-04.pdf>

ČESKO, Vyhláška 519/2004 Sb. o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců zed ne 23.9.2004, MPSV,2004, dostupný take z http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=v519_2004o

6. PŘÍLOHY

Příloha č. 1

435/2004 Sb.
ZÁKON
ze dne 13. května 2004
o zaměstnanosti

(výňatek)

ČÁST PÁTÁ
AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI
HLAVA I
OPATŘENÍ A NÁSTROJE

§ 104

(1) Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.

Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci sdalšími subjekty.

(2) Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,
- f) příspěvek na zapracování,
- g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

§ 105

(1) Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž

- a) poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- b) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedená v části třetí, s výjimkou příspěvku podle § 78,
- c) sdílené zprostředkování zaměstnání (§ 119a),
- d) cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 120).

(2) Krajská pobočka Úřadu práce může na základě dohody zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení, například pedagogicko-psychologických poraden a bilančně diagnostických pracovišť, a hradit náklady spojené s touto činností.

(3) Dohoda mezi Úřadem práce a odborným zařízením o provedení poradenské činnosti musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) obsah a rozsah poradenské činnosti,
- c) místo a způsob provedení poradenské činnosti,
- d) termín provedení poradenské činnosti,
- e) náklady poradenské činnosti, termín a způsob jejich úhrady,
- f) závazek odborného zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,
- g) ujednání o vypovězení dohody.

(4) Charakteristiku jednotlivých poradenských činností a forem poradenství a druhy nákladů s ním spojených, kteréhradí Úřad práce, stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

§ 106

V souladu s potřebami trhu práce může Úřad práce ověřovat nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Podmínky ověřování a náklady na nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti schvaluje ministerstvo.

§ 107

(1) Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem.⁴⁶⁾ Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

(2) Příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti poskytované podle částí třetí a páté nelze zaměstnavateli poskytovat na stejný účel. Příspěvky nelze poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím.

HLAVA II REKVALIFIKACE

§ 108

(1) Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

(2) Rekvalifikaci může provádět pouze

- a) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona,
- b) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu^{52d)},

- c) škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení^{52e)} nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu^{52f)}, nebo
- d) zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu ^{52g)}, (dále jen „rekvalifikační zařízení“).

(3) Vzdělávacím programem akreditovaným podle odstavce 2 písm. a) se rozumí program, kterému byla na základě potřeb trhu práce rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy udělena akreditace. Akreditace se uděluje na základě písemné žádosti, jejíž součástí je vymezení obsahu a rozsahu vzdělávání, forem a metod výuky a způsobů ověřování výsledků vzdělávání v rekvalifikaci. Vzdělávací program musí být v souladu s cíli a obsahem vzdělávání podle zvláštních právních předpisů^{52f)}. O udělení akreditace je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy povinno rozhodnout nejpozději do 90 dnů ode dne doručení žádosti o akreditaci. K posouzení žádosti o akreditaci si Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy může zřídit akreditační komisi jako svůj poradní orgán a může si vyžádat stanovisko ministerstva k situaci na trhu práce

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

(4) Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy rozhodne o odejmutí akreditace, jestliže rekvalifikační zařízení uvedené v odstavci 2 písm. a)

- a) nedodrží akreditovaný vzdělávací program,
- b) není schopno zabezpečit odpovídající úroveň vzdělávání, nebo
- c) požádá o odejmutí akreditace.

(5) Rekvalifikační zařízení uvedené v odstavci 2 písm. a) je oprávněno vydávat osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností.

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

(7) Dohoda mezi Úřadem práce a rekvalifikačním zařízením o rekvalifikaci uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

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

(8) Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v dohodě s ministerstvem stanoví prováděcím právním předpisem náležitosti žádosti o akreditaci a organizace vzdělávání podle rekvalifikačního programu, způsob ukončení vzdělávání a náležitosti osvědčení o rekvalifikaci.

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

(1) Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí Úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.

(2) Dohoda o rekvalifikaci podle odstavce 1 musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zabezpečována,
- c) způsob a doba rekvalifikace, místo jejího konání,
- d) podmínky poskytování příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací,
- e) způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- f) závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, a druhy nákladů, které bude povinen Úřadu práce uhradit,
- g) závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit poměrnou část ceny rekvalifikace, pokud v průběhu rekvalifikace přestane být uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání,
- h) ujednání o vypovězení dohody.

(3) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku, jejichž nesplnění není porušením rozpočtové kázně, a podmínky, jejichž nesplnění bude postihováno odvodem podle zvláštního právního předpisu⁴⁶).

(4) Porušení povinnosti vrácení příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací je porušením rozpočtové kázně⁴⁶).

(5) Formy rekvalifikace, druhy nákladů rekvalifikace a nákladů s ní spojených, které hradí Úřad práce, stanoví ministerstvo v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy prováděcím právním předpisem.

§ 109a

(1) Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání si může zabezpečit rekvalifikaci sám a za tím účelem si zvolit

- a) druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat,
- b) rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést (§ 108 odst. 2).

(2) Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání je povinen doložit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání cenu zvolené rekvalifikace.

(3) V případě, že zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání na trhu práce a je pro něj vzhledem k jeho zdravotnímu stavu vhodná, může Úřad práce po jejím úspěšném absolvování uhradit cenu rekvalifikace rekvalifikačnímu zařízení.

(4) V případě, že bude Úřad práce cenu rekvalifikace hradit, vydá uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání před zahájením rekvalifikace potvrzení o tom, že po předložení dokladu o úspěšném absolvování této rekvalifikace uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace. Úřad práce může hradit cenu rekvalifikace pouze po dobu, po kterou je uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání.

(5) Úřad práce uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace nebo její poměrnou část, pokud uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání z vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci.

(6) Úřad práce uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace podle odstavce 4 do 30 kalendářních dnů po předložení dokladu o úspěšném absolvování rekvalifikace.

(7) Rekvalifikační zařízení je povinno neprodleně oznámit krajské pobočce Úřadu práce, že uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání neplní studijní nebo výcvikové povinnosti stanovené rekvalifikačním zařízením.

(8) Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání je povinen uhradit Úřadu práce cenu rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů odmítne nastoupit do zaměstnání, odpovídajícího nově získané kvalifikaci.

(9) Celková finanční částka, kterou může Úřad práce vynaložit na zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, nesmí v období 3 po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50 000 Kč.

§ 110

Rekvalifikace zaměstnanců

(1) Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O rekvalifikaci zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace může Úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu.

Pokud je rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody s Úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, Úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. Jestliže pro zaměstnavatele zabezpečuje rekvalifikaci zaměstnanců rekvalifikační zařízení, uzavírá se dohoda mezi zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením, popřípadě mezi Úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením.

(2) Dohoda o rekvalifikaci zaměstnanců mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem, případně rekvalifikačním zařízením musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) pracovní činnost, na kterou budou zaměstnanci rekvalifikováni,
- c) základní kvalifikační předpoklady zaměstnanců potřebné pro zařazení do rekvalifikace,
- d) rozsah teoretické a praktické přípravy,
- e) místo a způsob provedení rekvalifikace,
- f) doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- g) náklady rekvalifikace, doba a způsob jejich úhrady,

- h) závazek zaměstnavatele nebo rekvalifikačního zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,
- i) ujednání o vypovězení dohody.

(3) Dohoda o rekvalifikaci zaměstnanců mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) pracovní činnost, na kterou má být zaměstnanec rekvalifikován,
- c) rozsah teoretické a praktické přípravy,
- d) doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností.

(4) Rekvalifikace zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance; za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje, jen pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení.

(5) O rekvalifikaci podle odstavce 1 nejde v případě účasti zaměstnance na teoretické nebo praktické přípravě, kterou

- a) je zaměstnavatel povinen zabezpečovat pro zaměstnance podle příslušných právních předpisů a které je zaměstnanec povinen se zúčastnit v souvislosti s výkonem svého zaměstnání, nebo
- b) zaměstnanec absolvuje z vlastního zájmu, aniž by z hlediska jím vykonávané práce u zaměstnavatele byla nezbytná potřeba změny jeho dosavadní kvalifikace. V tomto případě se postupuje podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů upravujících účast zaměstnanců na školení a studiu při zaměstnání.⁵⁴⁾

(6) Formy rekvalifikace zaměstnanců, druhy nákladů rekvalifikace a nákladů s ní spojených, které hradí Úřad práce, stanoví ministerstvo v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy prováděcím právním předpisem.

HLAVA III INVESTIČNÍ POBÍDKY

§ 111

(1) Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, ⁵⁵⁾ hmotně podporuje

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

(2) Školením se pro účely investičních pobídek rozumí teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům stanoveným zaměstnavatelem. Školení může být zajišťováno i zaměstnavatelem.

(3) Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti

za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky⁵⁵) nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice. Do celkového počtu nově vytvořených míst se zahrnují místa vytvářená ode dne předložení záměru získat investiční pobídky.

(4) Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců může být poskytnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců skutečně vynaloženy. Podmínka minimální míry nezaměstnanosti v územní oblasti, uvedená v odstavci 3, platí i pro poskytnutí hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců. Do celkového počtu rekvalifikovaných nebo školených zaměstnanců se zahrnují zaměstnanci rekvalifikovaní nebo školení ode dne předložení záměru získat investiční pobídky.

(5) Hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců poskytuje Úřad práce. Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst nebo hmotná podpora rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců se zaměstnavateli neposkytnou po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3.

(6) Dohoda o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst musí obsahovat

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) počet a profesní strukturu pracovních míst, která budou vytvořena,
- c) datum, do kterého budou místa obsazena dohodnutým počtem zaměstnanců,
- d) druhy nákladů, na jejichž úhradu lze hmotnou podporu použít,
- e) výši a termín poskytnutí hmotné podpory,
- f) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- g) způsob a termín zúčtování hmotné podpory,
- h) závazek zaměstnavatele vrátit hmotnou podporu nebo její poměrnou část, pokud hmotnou podporu nevyčerpá v dohodnutém termínu, nebo pokud mu byla jeho zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela, a lhůtu a podmínky vrácení hmotné podpory,
- i) závazek zaměstnavatele neprodleně vrátit hmotnou podporu v případě, že mu byla poskytnuta v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3, a lhůtu a podmínky vrácení hmotné podpory,
- j) ujednání o vypovězení dohody.

(7) Dohoda o poskytnutí hmotné podpory rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců obsahuje

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) počet zaměstnanců, kteří budou zařazeni do rekvalifikace nebo školení,
- c) obsah rekvalifikace nebo školení, způsob a dobu jejího zabezpečení,
- d) předpokládanou výši nákladů na rekvalifikaci nebo školení,
- e) datum, do kterého bude dohodnutý počet zaměstnanců rekvalifikován nebo školen,
- f) druhy nákladů, na jejichž úhradu lze hmotnou podporu použít,
- g) výši a termín poskytnutí hmotné podpory,
- h) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- i) způsob a termín zúčtování hmotné podpory,
- j) závazek zaměstnavatele vrátit hmotnou podporu nebo její poměrnou část, pokud hmotnou podporu nevyčerpá v dohodnutém termínu, nebo pokud mu byla jeho zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela, a lhůtu a podmínky vrácení hmotné podpory,

- k) závazek zaměstnavatele neprodleně vrátit hmotnou podporu v případě, že mu byla poskytnuta v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3, a lhůtu a podmínky vrácení hmotné podpory,
l) ujednání o vypovězení dohody.

(8) Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst a hmotná podpora rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců jsou účelově určeny a nemohou být použity na jiný účel, než je uvedený v dohodě o jejich poskytnutí.

(9) Nedodržení podmínek sjednaných v dohodě podle odstavců 6 a 7 nebo nevrácení hmotné podpory ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně a bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu.46)

(10) Územní oblastí se rozumí území okresu,11) v němž je investiční akce umístěna, nebo spádová oblast. Do spádové oblasti patří kromě okresu, v němž je investiční akce umístěna, i okresy, z jejichž území do obce, v níž je umístěna investiční akce, netrvá doba dojíždění prostředky hromadné dopravy více než jednu hodinu.

(11) Průměrná míra nezaměstnanosti ve spádové oblasti se pro účely poskytnutí hmotné podpory použije pouze pro zaměstnavatele, který vytvoří více než 1 000 nových pracovních míst, a to v případě, že průměrná míra nezaměstnanosti ve spádové oblasti je vyšší než v okrese, v němž je investiční akce umístěna.

(12) Výši hmotné podpory na jedno nově vytvořené pracovní místo a výši hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců v závislosti na situaci na trhu práce, vyjádřenou mírou nezaměstnanosti nebo dalšími ukazateli, okruh osob, které mohou být umístěny na podpořených nových pracovních místech, a formu poskytnutí hmotné podpory stanoví vláda nařízením.

(13) Zaměstnavateli, kterému byla poskytnuta hmotná podpora podle odstavce 1, nelze po dobu účinnosti dohod sjednaných s ministerstvem nebo s Úřadem práce poskytnout další příspěvek z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti na stejný účel, na jaký byla poskytnuta hmotná podpora.

HLAVA IV DALŠÍ NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

§ 112

Veřejně prospěšné práce

(1) Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

(2) Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a

příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.

§ 113

Společensky účelná pracovní místa

(1) Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.

Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek.

(2) Má-li být zřízeno více než 5 pracovních míst, je Úřad práce povinen vyžádat si vypracování odborného posudku.

(3) Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice, může maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně šestinásobek této průměrné mzdy.

(4) Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice nebo je vyšší, může maximálně činit šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně osminásobek této průměrné mzdy.

(5) Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytován až do výše vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.

(6) Vrácení příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti nelze požadovat, pokud osoba samostatně výdělečně činná přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.

(7) Vyšší průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

§ 114

Překlenovací příspěvek

(1) Překlenovací příspěvek může Úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek podle § 113 odst. 1. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut.

(2) Překlenovací příspěvek se poskytuje nejdéle na dobu 5 měsíců. Měsíční výše příspěvku činí nejvýše 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o překlenovacím příspěvku. O poskytnutí příspěvku lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody podle § 113 odst. 1. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

(3) Překlenovací příspěvek se poskytuje jednorázově za celé dohodnuté období a je splatný do 30 kalendářních dnů od uzavření dohody o poskytnutí tohoto příspěvku.

(4) Za provozní náklady, na které lze osobě samostatně výdělečně činné poskytnout překlenovací příspěvek, se považují

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

(5) Je-li součástí nákladů uvedených v odstavci 4 daň z přidané hodnoty a osoba samostatně výdělečně činná není plátcem této daně, považuje se daň z přidané hodnoty za provozní náklad.

§ 115

Zrušen

§ 116

Příspěvek na zapracování

(1) Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči (§ 33).

(2) Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která zapracovává může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

§ 117

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

(1) Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.22)

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

Poskytování příspěvků

§ 118

(1) O poskytnutí příspěvků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zaměstnavatel nebo fyzická osoba žádá. Žádost o příspěvek na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti musí obsahovat

- a) identifikační údaje právnické nebo fyzické osoby,
- b) místo a předmět podnikání,
- c) druh příspěvku, o který se žádá.

(2) K žádosti o příspěvek na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti je nutné přiložit

- a) doklady osvědčující skutečnosti uvedené v žádosti,
- b) potvrzení o tom, že žadatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené příslušným finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně, pokud žadatel nedá souhlas k tomu, aby si tyto údaje zjistil podle § 147b Úřad práce sám a pokud za tímto účelem nezproští příslušný finanční nebo celní úřad mlčenlivosti vůči Úřadu práce,
- c) doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu.

(3) Krajská pobočka Úřadu práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti.

(4) Místně příslušná pro uzavření dohody a poskytování příspěvku na zřízení (§ 113 odst. 1 věta druhá) nebo vyhrazení (§ 113 odst. 5) společensky účelného pracovního místa je krajská pobočka Úřadu práce, v jejíž evidenci je veden uchazeč o zaměstnání, který bude na společensky účelné pracovní místo umístěn.

(5) Příspěvky podle § 112 až 114, 116 nebo 117 se zaměstnavateli neposkytnou po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3.

§ 119

(1) O poskytnutí příspěvku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti uzavírá Úřad práce se zaměstnavateli, s jinými právnickými a fyzickými osobami a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů) písemnou dohodu.

(2) Dohoda o poskytnutí příspěvku musí obsahovat

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) účel poskytnutí příspěvku,
- c) podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,
- d) výši a termín poskytnutí příspěvku,
- e) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- f) podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,

- g) závazek příjemce vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu jeho zaviněním byl příspěvek poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce, než náležel, a lhůtu a podmínky vrácení příspěvku,
- h) závazek zaměstnavatele neprodleně vrátit příspěvek podle § 112 až 114, 116 nebo 117 v případě, že mu byl poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3, lhůtu a podmínky vrácení příspěvku,
- i) ujednání o vypovězení dohody.

(3) V závislosti na charakteru jednotlivých příspěvků poskytovaných v rámci aktivní politiky zaměstnanosti lze v dohodě sjednat i další ujednání, na kterých mají účastníci zájem.

(4) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku, jejichž nesplnění není porušením rozpočtové kázně, a podmínky, jejichž nesplnění bude postihováno odvodem podle zvláštního právního předpisu⁴⁶).

(5) Nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně⁴⁶).

(6) Formy příspěvků a způsob poskytování příspěvků stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

HLAVA V SDÍLENÉ ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

§ 119a

(1) Krajská pobočka Úřadu práce může zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím agentury práce (dále jen „sdílené zprostředkování zaměstnání“).

(2) Do sdíleného zprostředkování zaměstnání může krajská pobočka Úřadu práce zařadit uchazeče o zaměstnání na základě individuálního akčního plánu (§ 33 odst. 2) a s jeho předchozím písemným souhlasem. Při výběru uchazečů o zaměstnání přihlíží zejména k situaci na trhu práce.

(3) O sdíleném zprostředkování zaměstnání uzavírá Úřad práce s agenturou práce písemnou dohodu, na jejímž základě může agentuře práce poskytnout příspěvek

a) na sdílené zprostředkování zaměstnání ve výši 5 000 Kč na každého uchazeče o zaměstnání, kterému bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání,

b) za umístění uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru na dobu neurčitou ve výši 1 250 Kč a

c) za setrvání umístěného uchazeče o zaměstnání v pracovním poměru na dobu neurčitou po dobu nejméně 6 měsíců ve výši 500 Kč.

(4) Za zprostředkování zaměstnání se nepovažuje, pokud agentura práce přijme do pracovněprávního vztahu uchazeče o zaměstnání, kterému zprostředkovává zaměstnání podle této dohody.

- (5) Dohoda o sdíleném zprostředkování zaměstnání obsahuje
- a) identifikační údaje účastníků dohody,
 - b) počet uchazečů o zaměstnání, kterým bude agenturou práce zprostředkováváno zaměstnání,
 - c) dobu, po kterou bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání; tato doba nesmí překročit 6 měsíců,
 - d) počet uchazečů o zaměstnání, kterým agentura práce zprostředkuje zaměstnání v době sjednané podle písmene c),
 - e) závazek agentury práce informovat krajskou pobočku Úřadu práce ve sjednaných termínech o průběhu zprostředkování zaměstnání,
 - f) závazek agentury práce neprodleně informovat krajskou pobočku Úřadu práce o tom, že uchazeč o zaměstnání
 1. se nedostavil ve sjednaném termínu na jednání s agenturou práce nebo k zaměstnavateli k projednání možného nástupu do zaměstnání,
 2. odmítl zprostředkované zaměstnání,
 3. bude přijat do zprostředkovaného zaměstnání, včetně dne nástupu do zaměstnání,
 - g) způsob ověření zprostředkování zaměstnání krajskou pobočkou Úřadu práce,
 - h) druh příspěvku, který bude agentuře práce poskytnut,
 - i) výši, termín a způsob poskytnutí příspěvku,
 - j) závazek agentury práce vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud agentura práce nesplní závazky sjednané podle písmen b) až d), nebo pokud jí byl jejím zaviněním příspěvek poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce, než náležel, lhůtu pro vrácení a podmínky vrácení tohoto příspěvku a
 - k) ujednání o vypovězení dohody.
- (6) V závislosti na druhu příspěvků poskytovaných podle odstavce 3 lze v dohodě sjednat i další ujednání, na kterých mají účastníci zájem. Součástí dohody je jmenný seznam uchazečů o zaměstnání, kterým je agentura práce povinná zprostředkovávat zaměstnání.
- (7) Nevrácení příspěvku ve stanovené lhůtě je porušením rozpočtové kázně⁴⁶).
- (8) Ministerstvo stanoví prováděcím právním předpisem
- a) způsob předávání informací o průběhu zprostředkování zaměstnání a o spolupráci uchazeče o zaměstnání s agenturou práce,
 - b) termín a způsob úhrady příspěvků podle odstavce 3 a
 - c) způsob výběru agentury práce, se kterou bude uzavřena dohoda o sdíleném zprostředkování zaměstnání.

HLAVA VI CÍLENÉ PROGRAMY K ŘEŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI

§ 120

- (1) Problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů, včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropské unie a dalších programů Evropské unie.
- (2) Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce; součástí programu je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo.

(3) Cíleným programem je i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením; v rámci tohoto programu může být zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny tohoto majetku.

(4) Při plnění cílených programů může Úřad práce spolupracovat i s jinými subjekty nebo je mohou na základě smluvního vztahu zajišťovat prostřednictvím jiných právnických nebo fyzických osob. Součástí dohody o zajišťování cíleného programu je i ujednání o příspěvku právnické nebo fyzické osobě za zajištění cíleného programu.

519/2004 Sb.

Vyhláška

ze dne 23. září 2004

o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

Ministerstvo práce a sociálních věcí v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy stanoví podle § 109 odst. 5 a § 110 odst. 6 zákona č. 435/2004 Sb. , o zaměstnanosti, (dále jen "zákon"):

§ 1

Formy rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a zaměstnanců

(1) Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a zaměstnanců se uskutečňuje formou vzdělávání

- a) ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,
- b) ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- c) ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,
- d) ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání podle § 33 zákona,
- e) ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělání,
- f) v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace.

(2) Jednotlivé vzdělávací programy a aktivity podle odstavce 1 lze vzájemně kombinovat.

§ 2

Náklady rekvalifikace

(1) Náklady rekvalifikace jsou náklady rekvalifikačního zařízení 1) , za které se považují

- a) přímé náklady vynaložené na rekvalifikaci (materiál, mzdy a odměny zaměstnanců, ostatní přímé náklady),
- b) režijní náklady vynaložené při provádění rekvalifikace,

c) náklady na dílčí části rekvalifikace, které pro rekvalifikační zařízení zabezpečuje jiné rekvalifikační nebo vzdělávací zařízení,

d) přiměřený zisk, maximálně do výše 15 % vynaložených nákladů,

e) daň z přidané hodnoty, pokud součástí nákladů uvedených v písmenech a) až c) je i tato daň a rekvalifikační zařízení není plátcem daně z přidané hodnoty.

(2) Za náklady rekvalifikačního zařízení se dále, pokud nejsou zahrnuty v nákladech uvedených v odstavci 1, považují

a) náklady na potřebnou výbavu účastníků rekvalifikace, například nutné školní potřeby a učebnice, maximálně však do výše 2 000 Kč na jednoho účastníka,

b) náklady na osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje 2) poskytnuté účastníkům rekvalifikace,

c) pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví účastníků rekvalifikace, sjednané na dobu účasti na rekvalifikaci.

(3) V případě rekvalifikace, kterou zabezpečuje zaměstnavatel pro své zaměstnance podle § 110 zákona, se za náklady na rekvalifikaci nepovažují náklady uvedené v odstavci 2 písm. b) a c) a v případě, že je rekvalifikace zabezpečována ve vlastním rekvalifikačním zařízení zaměstnavatele, ani náklady uvedené v odstavci 1 písm. d).

§ 3

(1) Za náklady spojené s rekvalifikací se považují náklady hrazené uchazeči o zaměstnání, který byl úřadem práce vyslán na rekvalifikaci, a to v rozsahu

a) prokázaných jízdních výdajů na cestu hromadnými dopravními prostředky z místa bydliště 3) do místa konání rekvalifikace a zpět, pokud se rekvalifikace uskutečňuje mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání, včetně jízdních výdajů na cestu k přijímacímu řízení a na cestu na zahájení a ukončení rekvalifikace,

b) prokázaných výdajů za ubytování po dobu rekvalifikace, která se koná mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání, maximálně však do výše 1 000 Kč na den,

c) stravného podle zvláštního právního předpisu 4) ve dnech účasti na rekvalifikaci, která se koná mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání,

d) pojištění pro případ škody způsobené uchazečem o zaměstnání rekvalifikačnímu zařízení, případně další pojištění spojené s rekvalifikací v zahraničí.

(2) V případě, že při rekvalifikaci osoby se zdravotním postižením 5) , která se účastní rekvalifikace v rámci pracovní rehabilitace podle § 71 písm. c) zákona, je nezbytná účast jiné fyzické osoby, považují se za náklady spojené s rekvalifikací i náklady spojené s účastí této jiné fyzické osoby při rekvalifikaci, a to v rozsahu uvedeném v odstavci 1.

§ 4

Účinnost

Tato vyhláška nabývá účinnosti dnem 1. října 2004.

Ministr:

Ing. Škromach v. r.

-
- 1) § 108 zákona č. 435/2004 Sb. , o zaměstnanosti.
 - 2) § 133a zákoníku práce.
 - 3) § 5 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb.
 - 4) Zákon č. 119/1992 Sb. , o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů.
 - 5) § 67 zákona č. 435/2004 Sb.