

Zájem uchazečů o zaměstnání o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a trhu práce ve Zlínském kraji

Ing. Bc. Jana Smolková

Diplomová práce
2017



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2016/2017

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Ing. Bc. Jana Smolková**

Osobní číslo: **H140346**

Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Zájem nezaměstnaných o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve Zlínském kraji**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti problematiky nezaměstnanosti a způsobů jejího řešení.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvantitativního výzkumu v oblasti zájmu nezaměstnaných o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti formou studia a analýzy dokumentů.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

HALÁSKOVÁ, Renáta. Politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. Spisy Filozofické fakulty Ostravské univerzity, č. 177/2008. ISBN 978-80-7368-522-5.

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství Slon, 2002. Studijní texty, sv. 6. ISBN 80-86429-08-3.

SIROVÁTKA, Tomáš, Jiří WINKLER a Martin ŽIŽLAVSKÝ. Nejistoty na trhu práce. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, Boskovice, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6.

Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-921-2.

Vedoucí diplomové práce:

doc. PhDr. Lenka Haburajová Ilavská, PhD.

Ústav pedagogických věd

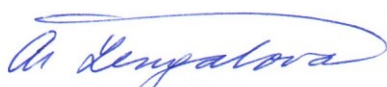
Datum zadání diplomové práce:

22. listopadu 2016

Termín odevzdání diplomové práce:

20. dubna 2017

Ve Zlíně dne 22. listopadu 2016



doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.
děkanka



Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

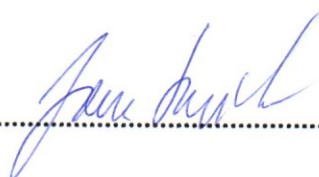
Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 24.2.2014

.....


1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevdělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledků obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Práce pojednává o nezaměstnanosti - jejím vývojem a dopady na sociální, ekonomickou a politickou situaci ve společnosti. Rozměr nezaměstnanosti se různými způsoby pravidelně měří a o získaných číslech a možnostech, jak je dále snižovat, se vedou rozsáhlé diskuse na všech úrovních společnosti. K ovlivnění její úrovně se používají různé nástroje, které cílí na stranu poptávky i na stranu nabídky na trhu práce. Jedním z těchto nástrojů, konkrétně rekvalifikacemi a zájmem uchazečů o zaměstnání o ně, se zabývá praktická část práce. Při zjišťování existence vztahu mezi zájmem uchazečů o zaměstnání o rekvalifikace a některými jejich charakteristikami byla v kvantitativně orientovaném výzkumu použita metoda studia a analýzy dostupných dokumentů a informací. Při zpracování získaných dat pro ověření stanovených hypotéz je využita frekvenční statistika typu chí-kvadrát, znaménkové schéma kontingenční tabulky a výpočet procent. Zjištěné výstupy jsou uvedeny v grafech a tabulkách. Potvrzují vztah mezi zájmem uchazečů o zaměstnání o rekvalifikace a jejich pohlavím, věkem a vzděláním. Zájem o rekvalifikace je prokázán absolvováním kurzu.

Klíčová slova:

Nezaměstnaná osoba, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti, nástroje politiky zaměstnanosti, trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, typy nezaměstnanosti, dopady nezaměstnanosti, měření nezaměstnanosti, rekvalifikace

ABSTRACT

Thesis deals with unemployment - its development and impacts on social, economic and political situation in the society. Dimension of unemployment is in various ways regularly measured and about the received data and the options, how to further reduce the unemployment, are held the extensive discussions at all levels of society. To influence its levels are used different tools that target on the side of demand and supply of the labour market. One of these tools, particularly retraining and job seekers interested in it, is the subject of practical part. In detectioning the existence of a relationship between the interest of jobseekers on retraining and some of their characteristics was in quantitatively oriented

research used the method of study and analysis of the available documents and information. To verify the defined hypotheses, when processing the acquired data, is used frequency statistics of type chi-square, the sign diagram contingency tables and percent calculation. Detected outputs are presented in graphs and tables. They confirm the relationship between the interests of jobseekers in retraining and their gender, age and education. The interest in retraining is established by completing the course.

Keywords:

An unemployed person, active and passive employment policy instruments of employment policy, labour market, employment, unemployment, types of unemployment, impacts of unemployment, measurement of unemployment, retraining

Poděkování

Děkuji své rodině za stálou podporu a trpělivost a vedoucí mé práce doc. PhDr. Lence Haburajové Ilavské, PhD. děkuji za spolupráci a pomoc při zpracování diplomové práce.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	11
I TEORETICKÁ ČÁST	13
1 TRH PRÁCE A NEZAMĚSTNANOST	14
1.1 TRH PRÁCE – DEFINICE, POPIS, FUNKCE.....	16
1.2 NEZAMĚSTNANOST, TYPY NEZAMĚSTNANOSTI	17
1.3 SOCIÁLNÍ, EKONOMICKÉ A POLITICKÉ ASPEKTY NEZAMĚSTNANOSTI.....	18
1.3.1 Trochu historie	18
1.3.2 A trochu budoucnosti	19
1.3.3 Sociální aspekty nezaměstnanosti	20
1.3.4 Ekonomické aspekty nezaměstnanosti	22
1.3.5 Politické aspekty nezaměstnanosti	25
2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	27
2.1 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	28
2.2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	31
2.3 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	31
2.3.1 Rekvalifikace.....	32
2.3.2 Investiční pobídky	34
2.3.3 Veřejně prospěšné práce.....	35
2.3.4 Společensky účelná pracovní místa.....	35
2.3.5 Překlenovací příspěvek	35
2.3.6 Příspěvek na zapracování	36
2.3.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	36
2.3.8 Podmínky poskytnutí příspěvků.....	36
2.3.9 Příspěvek na dojížděku a příspěvek na přestěhování	37
2.4 OHROŽENÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH OSOB.....	37
3 STATISTICKÉ ÚDAJE	39
II PRAKTICKÁ ČÁST	44
4 ZLÍNSKÝ KRAJ	45
4.1 STRUČNÝ POPIS A SPECIFIKA REGIONU	45
4.2 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE V LETECH 2005 – 2016.....	47
4.3 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI V LETECH 2012 – 2016 A AKTUÁLNÍ SITUACE.....	48
4.4 VÝCHODISKA VÝZKUMU ZÁJMU UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ O REKVALIFIKACE	54
4.4.1 Charakteristika techniky sběru dat	54
4.4.2 Charakteristika výzkumného souboru	55
5 VÝZKUMNÝ PROJEKT	56

5.1	VLIV POHLAVÍ UoZ NA ZÁJEM O ABSOLVOVÁNÍ REKVALIFIKAČNÍHO KURZU.....	57
5.2	VLIV VZDĚLÁNÍ UoZ NA ZÁJEM O ABSOLVOVÁNÍ REKVALIFIKAČNÍHO KURZU	61
5.3	VLIV VĚKU UoZ NA ZÁJEM O ABSOLVOVÁNÍ REKVALIFIKAČNÍHO KURZU.....	70
5.4	VLIV DÉLKY EVIDENCE UoZ DO DOBY ZAHÁJENÍ REKVALIFIKAČNÍHO KURZU NA DÉLKU EVIDENCE PO UKONČENÍ KURZU	78
5.5	ČETNOST VÝSKYTU OPAKOVANÉ EVIDENCE	85
ZÁVĚR		89
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY		90
INTERNETOVÉ ZDROJE.....		91
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK		92
SEZNAM OBRÁZKŮ		93
SEZNAM TABULEK.....		94
SEZNAM GRAFŮ		95
SEZNAM PŘÍLOH.....		97

ÚVOD

Nepříznivý vývoj ekonomiky v několika uplynulých letech s sebou nesl rovněž nárůst nezaměstnanosti. Roční průměr podílu nezaměstnanosti, což je podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let k obyvatelstvu ve stejném věku (v %), rostl v České republice v letech 2008 – 2014 od 4,1 % do 7,7 %. Rostoucí nezaměstnanost zvyšovala výdaje na nástroje pasivní i aktivní politiky zaměstnanosti, které pomáhají občanům k překlenutí nepříznivého období při ztrátě zaměstnání a při jejich návratu na trh práce.

Tato práce se zabývá zájmem nezaměstnaných o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a trhu práce ve Zlínském kraji. Téma jsem si vybrala z důvodu zájmu o tuto oblast, v níž také profesně působím.

Cílem práce je zhodnocení účinnosti vybraného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a posouzení, zda a v jaké míře je zájem uchazečů o zaměstnání o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ovlivněn věkem, dosaženým vzděláním a délkou evidence.

V teoretické části se budu zabývat trhem práce a nezaměstnaností, politikou zaměstnanosti a sledovanými statistickými údaji. V její první kapitole definicí, popisem a funkcemi trhu práce, definicí a typy nezaměstnanosti, a také sociálními, ekonomickými a politickými aspekty nezaměstnanosti. Ve druhé kapitole rozeberu politiku zaměstnanosti, jednak pasivní a hlavně aktivní politiku zaměstnanosti a používané nástroje pro řešení problematiky nezaměstnanosti. Ve třetí kapitole teoretické části proberu statistické údaje používané při sledování vývoje nezaměstnanosti.

Na teoretickou část navážu částí praktickou, kde se zaměřím na celkovou situaci v nezaměstnanosti a její vývoj a strukturu ve Zlínském kraji. Dále zde popíšu metodologii výzkumu a poslední kapitola bude věnována vyhodnocení a interpretaci zjištěných výsledků výzkumu.

V současné době je ekonomická krize minulostí, nicméně v globálně propojeném světě není žádná ekonomika imunní vůči cyklickému vývoji. Otázka nezní zda, ale kdy dojde opět k poklesu jejího výkonu a jak bude hluboký. Navíc určitý počet obyvatel země bude vždy nezaměstnaný a bude potřeba tyto osoby aktivovat, aby doba jejich nezaměstnanosti byla co nejkratší. Nástroje aktivní politiky tedy budou potřeba v každém období.

Smyslem práce je ověřit, jak určité charakteristiky uchazečů ovlivňují jejich zájem o konkrétní nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, a navrhnout nejvhodnější využití tohoto nástroje.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE A NEZAMĚSTNANOST

Trh práce a s ním související nezaměstnanost neexistují sami o sobě. Jsou součástí hospodářství, jsou ovlivňovány všemi procesy, které v ekonomice probíhají, a sami tyto procesy ovlivňují.

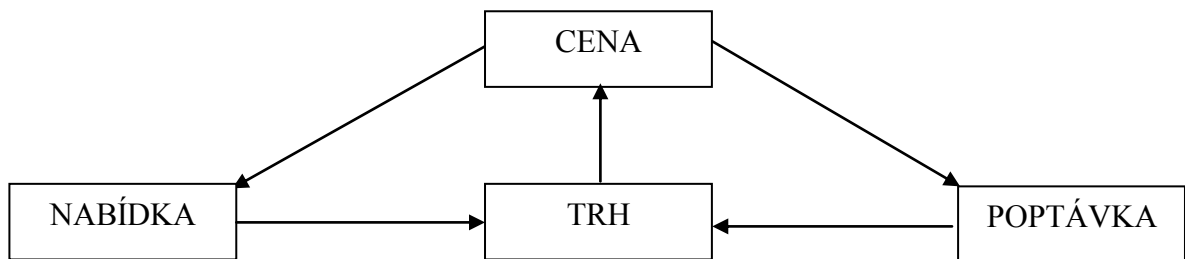
„Ekonomie jako věda o lidské činnosti zkoumá, jak lidé a společnost rozhodují o využití vzácných zdrojů, které mají alternativní užití, za účelem výroby různých statků a služeb a jak jsou tyto komodity rozdělovány pro současnou i budoucí spotřebu mezi jednotlivé osoby a skupiny ve společnosti.“ (Fuchs, 1996, str. 18)

V národním hospodářství, v ekonomice, k tomuto rozhodování dochází neustále.

Ekonomika je velmi složitý systém, ve kterém působí mnoho různorodých vlivů. Její hnací silou je ekonomická potřeba, což je pocit určitého nedostatku, a spotřeba ekonomických statků a služeb, které jsou produktem hospodářské činnosti.

Produkce ekonomických statků není možná bez využití zdrojů, které jsou v ekonomii označovány jako výrobní faktory. Výrobními faktory jsou půda, kapitál a práce. V případě půdy a práce hovoříme o prvotních výrobních faktorech. Kapitál je druhotným výrobním faktorem, protože je výsledkem dřívější výroby. Všechny jsou považovány za vzácné, protože jsou dostupné v omezeném množství.

Za použití se jejich vlastníkům, kteří je prodávají nebo pronajímají, platí. Výnos se v případě půdy nazývá renta, u kapitálu se jedná o úrok a u práce jde o mzdu. Cena výrobních faktorů se odvíjí od jejich kvality a od množství, které je k dispozici, přičemž většinou platí, že s rostoucí kvalitou a zároveň klesajícím počtem volných jednotek roste cena výrobního faktoru. Cena, kterou určuje vztah nabídky a poptávky a která má zároveň na nabídku a poptávku zpětný vliv, se vytváří na trzích výrobních faktorů.



Obrázek 1: Znázornění tržního mechanismu

Zdroj: Fuchs, 1996, str. 60

Základní funkcí trhu je optimalizace rozdělení výrobních faktorů mezi různé možnosti využití tak, aby jejich omezené množství bylo co nejúčelněji spotřebováno s ohledem na potřeby společnosti.

Trh lze rozdělit na dvě tržní roviny:

- Trh výrobků a služeb
- Trh výrobních faktorů

Subjekty vstupující na trh můžeme rozlišit na tři základní skupiny:

- Domácnosti
- Firmy
- Stát

Domácnosti jsou na trhu výrobků a služeb v pozici nakupujícího na straně poptávky. Jejich cílem je pořízení statků a služeb a uspokojení svých potřeb. Protože však také zároveň vlastní výrobní faktory, na trhu výrobních faktorů se nacházejí na straně nabídky.

Naopak firmy, jejichž cílem je prodat své výrobky a služby, nalezneme na trhu výrobků a služeb v pozici prodávajícího na straně nabídky, ale na trhu výrobních faktorů jsou na straně poptávky.

1.1 Trh práce – definice, popis, funkce

Práce je cílevědomá lidská činnost. Vedle půdy a kapitálu je jedním z výrobních faktorů. Na rozdíl od půdy a kapitálu však tento výrobní faktor neexistuje sám o sobě. Jeho nositelem a vlastníkem je člověk, který práci vykonává a který za svou práci požaduje mzdu.

Na trhu práce působí stejné zákonitosti jako na ostatních trzích. Střetává se zde poptávka po práci, kterou reprezentují zaměstnavatelé, s její nabídkou. Na straně nabídky jsou zastoupeny domácnosti. Na obou stranách platí, že ochota nabízet či nakupovat je spojena s vyšší přínosu pro všechny zúčastněné.

Zaměstnavatel zvažuje přijetí dalšího pracovníka jen tehdy, pokud jsou náklady spojené s jeho zaměstnáním nižší než příjem z mezního produktu práce, což je přírůstek celkového fyzického objemu produkce založený na zapojení dodatečného pracovníka do výroby, aniž se přitom mění množství ostatních výrobních faktorů.

Člověk, resp. domácnosti zvažují, zda oběť, kterou podstoupí přijetím práce, bude adekvátně oceněna a zda jimi získaná mzda pokryje všechny náklady s tím související. Při tomto rozhodování hraje roli tzv. reálná mzda, která vyjadřuje koupěschopnost nominální mzdy, tj. kolik statků a služeb by si mohl jako její příjemce pořídit.

Přesto se trh práce vyznačuje určitými zvláštnostmi oproti trhům s ostatními výrobními faktory, kde se v podstatě udržuje tržní rovnováha, tzn. vyrovnaní nabídky s poptávkou při rovnovážné ceně. Tržní rovnováha je stav, kdy se poptávané množství rovná nabízenému a nevzniká ani nedostatek ani přebytek zboží, statku či výrobního faktoru.

- Trh práce je specifický trvalým přebytkem nabídky práce nad poptávkou po práci.
- Trh práce, resp. mzdovou oblast, ovlivňuje činnost odborů a zákonem stanovená minimální mzda. Projevuje se nepružnost mezd u jejich poklesu.
- Práce je jedním z mála legálních způsobů, jak si domácnost může zajistit prostředky nutné k uspokojení potřeb.
- Nabídka práce závisí na demografickém a sociálním vývoji.
- Poptávka po práci je určena situací v ekonomice, vývojem technologií a možností využívat práci v kombinaci s ostatními výrobními faktory.

1.2 Nezaměstnanost, typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je projevem poruch na trhu práce. Literatura uvádí několik typů nezaměstnaností:

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost souvisí s běžným pohybem pracovních sil. Lidé stále mění pracovní místa, zaměstnavatele, obory působení v závislosti na svých preferencích a životních situacích. Určitá fluktuace se projevuje na trhu práce vždy bez ohledu na aktuální stav nezaměstnanosti. Její výše závisí také na úrovni informovanosti o volných pracovních místech. O tomto typu nezaměstnanosti se hovoří jako o nezaměstnanosti dobrovolné.

Cyklická nezaměstnanost

O cyklické nezaměstnanosti hovoříme v souvislosti s vývojem hospodářského cyklu. V průběhu hospodářského cyklu se střídá období, kdy skutečný produkt roste (expanze), s obdobími, kdy tento produkt klesá (kontrakce). Body zvratu mezi těmito obdobími se nazývají vrchol a sedlo. Při poklesu se obecně používá termín krize, podle délky také hovoříme o recesi nebo o depresi. S klesajícím produktem a klesajícími celkovými výdaji se také snižuje zaměstnanost, dochází k rušení pracovních míst a propouštění zaměstnanců. Podle amerického ekonoma Arthura Okuna (tzv. Okunův zákon) připadá na každá dvě až tři procenta, o která poklesne hrubý domácí produkt oproti potenciálnímu produktu, zvýšení míry nezaměstnanosti o jedno procento.

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost se projevuje ve chvíli, kdy je na trhu práce nesoulad mezi nabídkou pracovní síly a poptávkou po pracovních pozicích. Profesní struktura volné pracovní síly neodpovídá žadaným kvalifikacím a její nabídka se požadavkům přizpůsobuje pomalu. K této situaci dochází ve chvíli, kdy klesá zaměstnanost jen v určitých hospodářských odvětvích nebo oblastech a naopak v jiných je pracovních sil nedostatek.

Sezonní nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti se vztahuje k poklesu poptávky po práci v určitém období roku, zejména v zimě. Typicky jde zejména o práci ve stavebnictví a zemědělství, kdy přírodní podmínky neumožňují provádění pracovních operací. Jde o součást frikční nezaměstnanosti.

Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolně nezaměstnaný člověk preferuje před prací jiné aktivity, případně má možnost do zaměstnání nastoupit, ale hledá lépe placené nebo vhodnější pracovní místo. Může jít také o situaci, kdy je počet nezaměstnaných stejný nebo nižší než je počet volných pracovních míst. Každý, kdo hledá práci, ji také najde.

Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolně nezaměstnaní jsou lidé, kteří, ačkoliv jsou ochotní při daných mzdových podmínkách pracovat, nemohou nalézt práci, protože pro ně není dostatek pracovních příležitostí. Nedobrovolnou nezaměstnanost způsobují nepružné mzdy.

1.3 Sociální, ekonomické a politické aspekty nezaměstnanosti

Práce a vše, co s ní souvisí, se stále častěji stává námětem odborných diskusí ekonomů, sociologů, filozofů, psychologů i futurologů. Důvod je zřejmý. Práce provází člověka od úsvitu jeho dějin, je pevnou součástí života každého jedince. Nebo, mluvíme-li o zaměstnání, placené práci, alespoň ještě relativně donedávna byla.

Problematika nezaměstnanosti je v centru pozornosti nejen ekonomie a dalších věd. Situaci na trhu práce a stavem zaměstnanosti se zabývají evropské instituce, národní vlády, vládní i nevládní instituce.

1.3.1 Trochu historie

Nezaměstnanost není novinkou posledních let ani posledního století. Přechod od manuální výroby k výrobě strojní během tzv. průmyslové revoluce (18. - 19. století) umožnil zvětšení objemu výroby, skokové zvýšení produktivity práce. Význam kvalifikované práce klesl, zavádění strojů vedlo k masovému propouštění dělníků a následné nezaměstnanosti. Také se prodloužila průměrná délka života. Během 19. století se počet obyvatel zdvojnásobil, čímž vzrostl počet práce schopného obyvatelstva.

Ve zhruba desetiletých intervalech vznikaly krize z nadvýroby. Krach na burze v říjnu 1929 a následná světová hospodářská krize nezasáhla pouze jediný stát - Sovětský svaz. Nezaměstnanost postihla 30 milionů lidí.

Buchtová (2002) ve své knize zmiňuje několik sociálněpsychologických výzkumů z té doby na téma nezaměstnanosti, jejichž závěry jsou i dnes v mnohém platné a inspirativní. Z nich zřejmě nejznámější je Marienthalská studie z roku 1932 nazvaná podle vesnice Marienthal v Dolním Rakousku, kde se v podstatě všichni obyvatelé stali hromadně nezaměstnanými po uzavření jediné místní továrny. Je zde velmi podrobně popsána následná situace a její prožívání lidmi, proces vývoje postojů až k totální apatii.

Jedna ze studií probíhala také na území „Velkého Brna“ (název užívaný od roku 1919, kdy se k Brnu připojila sousední města Královo Pole a Husovice) pod vedením Inocence Arnošta Bláhy, žáka Émila Durkheima, řádného profesora sociologie, zakladatele brněnské sociologie a ředitele sociologického semináře Filozofické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. Ve studii je zdůrazněn pojem „pracovní vůle“, který je spojený s postupnou ztrátou odborné kvalifikace a s celkovým odvykáním si od práce.

Ve společnosti té doby vznikalo nebezpečné sociální napětí a nebezpečí vzniku revolucí. Jedním z důsledků bylo i vypuknutí druhé světové války.

1.3.2 A trochu budoucnosti

Díky dalšímu rozvoji vědy a techniky v dějinách lidstva nastává doposud v podstatě nevídaný jev – technika už nejen pomáhá při práci a mění její formu, ale také postupně vytlačuje člověka v mnoha oborech z jeho pracovního místa. Podle některých scénářů lidstvo směřuje k dvoutřetinové společnosti, což je situace, kdy jedna třetina všech průběžných lidí bude trvale bez práce.

V souvislosti s konceptem čtvrté průmyslové revoluce (tzv. průmysl 4.0) se již nyní uvádějí seznamy profesí, které do dvaceti let zcela zaniknou, protože výkon rutinních a jednoduchých činností převezmou stroje. Pro obsazení nově vzniklých pracovních příležitostí bude potřeba disponovat vysokou kvalifikací, což bude pro osoby s nedostatečným vzděláním ohrožující. Důsledky tohoto stavu, nejen vzhledem k významu práce pro člověka, by mohly být pro lidstvo velmi destruktivní. Masovost a chronický výskyt nezaměstnanosti mohou být velkou hrozbou.

1.3.3 Sociální aspekty nezaměstnanosti

Ztráta zaměstnání je nepříjemnou zkušeností, které by se lidé v naprosté většině případů raději vyhnuli. Často však mají jen minimální možnosti, jak mohou ovlivnit či odvrátit tuto skutečnost, pokud situace u zaměstnavatele dospěla do fáze, kdy je nutné počet zaměstnanců snižovat. Výpovědi ze zaměstnání mnohdy začínají vážné problémy dotčeného jedince i jeho rodiny.

Petr Mareš (1998, str. 70) cituje ve své knize Anthonyho Giddense, významného britského sociologa, který ve svém díle *Sociology* z roku 1989 shrnul šest charakteristik placené práce, které mají pro člověka zásadní význam:

1. Peníze. Mzda nebo plat jsou hlavním zdrojem uspokojování potřeb a určují i to, jaké potřeby člověk vůbec má.
2. Úroveň činnosti. Zaměstnání je základnou pro získávání a zdokonalování dovedností a schopností člověka, dokonce i tehdy, když jde o práci rutinní.
3. Rozmanitost žití. Zaměstnání představuje vstup do kontextu kontrastujícího s domácím prostředím. Nezaměstnanost omezuje člověka jen na prostředí jeho domácnosti.
4. Struktura času. Pro osoby v zaměstnání je den obvykle organizován podle rytmu práce. I když někdy může být ubíjející, přináší smysluplné uspořádání denních aktivit (tato strukturace denního režimu je předávána v procesu socializace a má tak hluboké zakotvení).
5. Sociální kontakt. Pracovní prostředí často přináší přátelství a příležitost participovat na širších aktivitách s ostatními lidmi.
6. Osobní identita. Zaměstnání je obvykle ceněno i pro stabilní sociální identitu, kterou nabízí. Pro muže je jeho sebeúcta většinou založena na jeho finančním příspěvku (plynoucím ze zaměstnání) pro jeho rodinu.

Ztráta zaměstnání, zejména je-li dlouhodobá, postihuje všechny tyto oblasti. Nezaměstnanost přináší člověku ztrátu sociálního statusu, negativně ovlivňuje jeho ekonomickou, společenskou, sociální a psychickou rovnováhu. Je-li nezaměstnanost společností stigmatizována, propad je o to horší. Členové společnosti, kteří do systému přispívají, se na osoby dlouhodobě bez zaměstnání, které ze systému naopak berou, dívají velmi negativně.

Člověk postupně ztrácí, pokud je ze strany zaměstnavatelů odmítán, sebedůvěru, sebevědomí, odvahu o práci se dále ucházet, pracovní návyky, profesní dovednosti a časem také potřebu pracovat vůbec. Uvykne své životní situaci a nakonec třeba ani nemá důvod něco měnit, až se stane fakticky nezaměstnatelným. Čím je stát sociálněji, sociální dávky vyšší a případně získaná mzdy nižší, tím menší motivaci k návratu do legálního pracovního procesu člověk může mít. Pokud se člověk z různých důvodů zadluží nad rámec svých možností závazky splácet, pak následná/následné exekuce je/jsou rovněž výrazným demotivujícím prvkem k opuštění evidence Úřadu práce České republiky. Stav anomie, nedostatečné sociální integrace individua spojený s pocitem bezmoci, ke kterému je možné dlouhodobou nezaměstnanost přirovnat, se prohlubuje.

Každý jedinec se na dlouhodobou nezaměstnanost a na rozpor mezi cíli, které existují ve společnosti, a mezi svými možnostmi těchto cílů dosáhnout, adaptuje jinak.

Mareš (1998, str. 107-108) uvádí studii nizozemských sociologů Engbersena, Schuyta a Timmera z roku 1990, v níž modifikovali klasické Mertonovo schéma pěti typů individuální adaptace a rozlišují mezi nezaměstnanými následující skupiny:

- Konformisté – ti stále hledají placenou práci a snaží se zajistit si svoji životní úroveň společensky přijatelnými způsoby. Dochází na úřady práce, zvedají si kvalifikaci, téměř nejsou zapojeni v nelegální práci, nezneužívají sociální podpory.
- Ritualisté – vzdali naději na nalezení práce a na vyšší životní úroveň. Setrvačně dodržují zvyklosti, rituály a povinnosti spojené s evidencí na úřadu práce. Sociální podpory nezneužívají a „na černo“ pracují zřídka.
- Lidé unikající z reality – rezignovali na práci i na zajištění lepší životní úrovně, práci nehledají ani fakticky, ani rituálně, nezapojují se do nelegální pracovní činnosti sociální dávky, nezneužívají, mohou být závislí na nějaké návykové látce.
- Podnikaví – chtějí stále pracovat a dosáhnout vyšší životní úrovně, ale tyto cíle naplňují v šedé ekonomice.
- Kalkulující – lidé v této skupině nemají příliš zájem pracovat, ani legálně ani nelegálně, ale mají velmi dobrý přehled o všech dostupných možnostech, jak využít sociálního státu a poskytovaných podpor a dalších alternativních příjmů k zajištění své úrovně spotřeby.

- Autonomní – životní styl osob v této skupině nevyžaduje ani práci ani rostoucí životní úroveň, mají odlišné hodnoty od většinové společnosti. Své potřeby přizpůsobí svým možnostem. Stačí jim jednorázová práce.

Nezaměstnanost a s ní spojený propad do chudoby může stát na počátku mnoha sociálně patologických jevů – různých druhů závislostí, agresivity, kriminality, prostituce, bezdomovectví, může vést k rozvodům a zdravotním problémům. Všechny tyto jevy, u nichž hrozí i generační přenos, nežádoucím způsobem zatěžují všechny systémy státu.

1.3.4 Ekonomické aspekty nezaměstnanosti

Rostoucí nezaměstnanost s sebou nese ztráty plynoucí z nevyužívání ekonomických zdrojů, klesá efektivita ekonomického systému, kupní síla obyvatelstva, klesají daňové výnosy, zatěžují se sociální systémy a roste deficit státního rozpočtu.

Zaměstnavatelé, zaměstnanci i osoby samostatně výdělečně činné podle příslušných zákonů (zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejném zdravotním pojištění, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu) odvádějí do státního rozpočtu z vyměřovacích základů pojistné na zdravotní a sociální pojištění. Zaměstnanci pak dále odvádějí daň z příjmu ve výši 15 %, která se vypočítává z tzv. superhrubé mzdy, což je hrubá mzda zaměstnance zvýšená o náklady zaměstnavatele na zaměstnance, tj. jeho povinné odvody zdravotního a sociálního pojištění ve výši 34 %. Osoby samostatně výdělečně činné odvádějí daň z příjmu ve výši 15 % z daňového základu.

	Zdravotní pojištění	Sociální pojištění
Zaměstnavatel	9,0 %	25,0 % (= 2,3 % nemocenské pojištění + 21,5 % důchodové pojištění + 1,2 % příspěvek na státní politiku zaměstnanosti)
Zaměstnanec	4,5 %	6,5 % (= 6,5 % důchodové pojištění)
OSVČ	13,5 %	29,2 % (= 28 % důchodové pojištění + 1,2 % příspěvek na státní politiku zaměstnanosti)

Tabulka 1: Sazby pojistného odváděného ze mzdy/platu

Ztráta zaměstnání nebo ukončení činnosti osoby samostatně výdělečně činné vedou k výpadku těchto odvodů do státního rozpočtu. Evidence na Úřadu práce České republiky znamená další tlak na státní rozpočet.

Zaměstnanec s hrubou měsíční mzdou 20000 korun, pokud podepsal prohlášení k dani a uplatňuje pouze základní slevu na dani na poplatníka, a jeho zaměstnavatel odvedou do státního rozpočtu následující částky:

Jednotka: koruna	Zdravotní pojištění	Sociální pojištění	Daň z příjmu	Celkem za měsíc	Celkem za rok
Zaměstnavatel	1800	5000	X	6800	81600
Zaměstnanec	900	1300	1950	4150	49800
Celkem za měsíc	2700	6300	1950	10950	131400
Celkem za rok	32400	75600	23400	131400	

Tabulka 2: Modelový příklad – odvody ze mzdy do státního rozpočtu

Jestliže tato osoba přijde o zaměstnání a zaeviduje se na Úřadě práce jako uchazeč o zaměstnání, stává se z tohoto titulu státním pojištěncem, za kterého je po celou dobu trvání evidence povinen odvádět zdravotní pojištění stát. Výše odvodu činí 13,5 % z vyměřovacího základu, který byl nařízením vlády č. 181/2016 Sb. s účinností od 1. ledna 2017 zvýšen na 6814 korun. Výše hrazeného pojistného je tedy 920 korun měsíčně.

Jde-li o uchazeče s nárokem na podporu v nezaměstnanosti, pak mu bude přiznána podpora v nezaměstnanosti zhruba v této výši:

- 10445 Kč měsíčně po dobu prvních dvou měsíců
- 8035 Kč měsíčně po dobu dalších dvou měsíců
- 7232 Kč měsíčně po zbývající podpůrní dobu

Jestliže tento uchazeč o zaměstnání v průběhu evidence absolvuje rekvalifikační kurz zabezpečovaný Úřadem práce České republiky, vznikne mu nárok na podporu při rekvalifikaci ve výši 9642 Kč za měsíc. Tato podpora bude vyplácena po celou dobu konání rekvalifikačního kurzu. Pokud bude rekvalifikační kurz úspěšně dokončen, hradí Úřad práce České republiky náklady na jeho absolvování a případné doprovodné aktivity.

Jestliže má uchazeč nedostatečné příjmy, má dále možnost, podle zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi a podle dalších právních předpisů, zejména zákona č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu a vyhlášky č. 389/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o pomoci v hmotné nouzi., případně podle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, podat žádost o přiznání některé ze sociálních dávek. V případě splnění stanovených podmínek jde zejména o příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení, mimořádnou okamžitou pomoc, nebo o příspěvek na bydlení.

Další případné náklady vznikají při využití nástrojů aktivní politiky spojených s vyplácením příspěvků zaměstnavateli při umístění uchazeče na vyhrazené či zřízené pracovní místo. Nicméně zde již dochází k částečné kompenzaci díky tomu, že zaměstnavatel i zaměstnanec opět přispívají do systému prostřednictvím povinných plateb a je zde předpoklad udržitelnosti pracovního místa v delším období.

Jednotka: koruna	Uchazeč o zaměstnání dle věku		
	Do 50 let	50 – 55 let	Nad 55 let
Podpora v nezaměstnanosti			
Za první dva měsíce	20890	20890	20890
Za další dva měsíce	16070	16070	16070
Za zbytek podpůrní doby	7232	28928	50624
Celkem za podpůrní dobu	44192	65888	87584
Podpora v případě ukončení zaměstnání bez vážného důvodu ze strany zaměstnance, nyní uchazeče, nebo po vzájemné dohodě se zaměstnavatelem			
Celkem za podpůrní dobu	36160	57856	79552

Tabulka 3: Modelový příklad – výpočet výše podpory v nezaměstnanosti

1.3.5 Politické aspekty nezaměstnanosti

Jednou ze základních otázek, kterou je nutné se zabývat, je udržení pořádku a souladu mezi lidmi ve společnosti. Politikové, ekonomové i vědci hledají způsoby, jak se vyhnout chaosu a konfliktům a jak udržet relativní řád, klid a sociální smír.

Vysoká nezaměstnanost, jak už bylo výše řečeno, s sebou nese mnoho negativních jevů, které zatěžují celou společnost. Vznikající sociální rozdíly a rostoucí sociální napětí vytváří zdroje konfliktních situací a nestabilitu, což je potřeba řešit na úrovni státní správy i samosprávy, na úrovni obcí, krajů, vládních institucí, výkonné i zákonodárné moci.

Podle § 78 odst. 1 zákona č. 129/2000 Sb., o krajích, zastupitelstvo kraje vždy zřizuje výbor pro výchovu, vzdělávání a zaměstnanost. Tento výbor musí být nejméně pětičlenný. Mimo jiné činnosti v návaznosti na demografický vývoj a vývoj zaměstnanosti posuzuje a vyjadřuje se k síti škol a školských zařízení, studijních a učebních oborů a k jejich změnám v působnosti kraje. Stejný výbor, pokud uzná za vhodné, má možnost zřídit i obec.

Stavem zaměstnanosti se průběžně zabývá Rada hospodářské a sociální dohody ČR (tzv. tripartita), která, dle schváleného statutu, působí jako společný dobrovolný, dohadovací a iniciativní orgán vlády, odborů a zaměstnavatelů pro tripartitní vyjednávání s cílem dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje. Tripartita se vyjadřuje k hospodářské politice, pracovněprávním vztahům, kolektivnímu vyjednávání a zaměstnanosti, sociálním otázkám a zdravotnictví, mzdám a platům, veřejné službě a veřejné správě, bezpečnosti práce, rozvoji lidských zdrojů a vzdělávání a k postavení České republiky v rámci Evropské unie.

Plenární schůzi RHSD ČR - nejvyšší orgán tripartity - tvoří předseda vlády ČR a 7 zástupců vlády, 7 zástupců odborů a 7 zástupců zaměstnavatelů. V současné době jsou sociálními partnery vlády za odbory Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odborů, za zaměstnavatele Svaz průmyslu a dopravy České republiky a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky.

Zaměstnaností se zabývají parlament i senát ve svých výborech a podvýborech a samozřejmě vláda České republiky.

Akční plán vlády České republiky na podporu hospodářského růstu a zaměstnanosti shrnuje vládní opatření legislativní i nelegislativní povahy k zajištění priorit vlády. Jednou z nich je právě podpora zaměstnanosti prostřednictvím účinného restrukturalizačního plánu pro strukturálně znevýhodněné regiony, pomoc dlouhodobě nezaměstnaným i usnadněním sladění pracovního a rodinného života, či posílení souladu vzdělávacího systému a trhu práce.

Vzájemná spolupráce a dialog mezi politickou reprezentací, zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců nabírá na ještě větší důležitosti v situaci, kdy je očekáváno masivní propouštění v rámci jednoho sektoru, což je v současné době případ uhelných dolů na Ostravsku a na Mostecku.

Cílem všech aktivit je dlouhodobé udržení stabilního ekonomického, sociálního i politického prostředí.

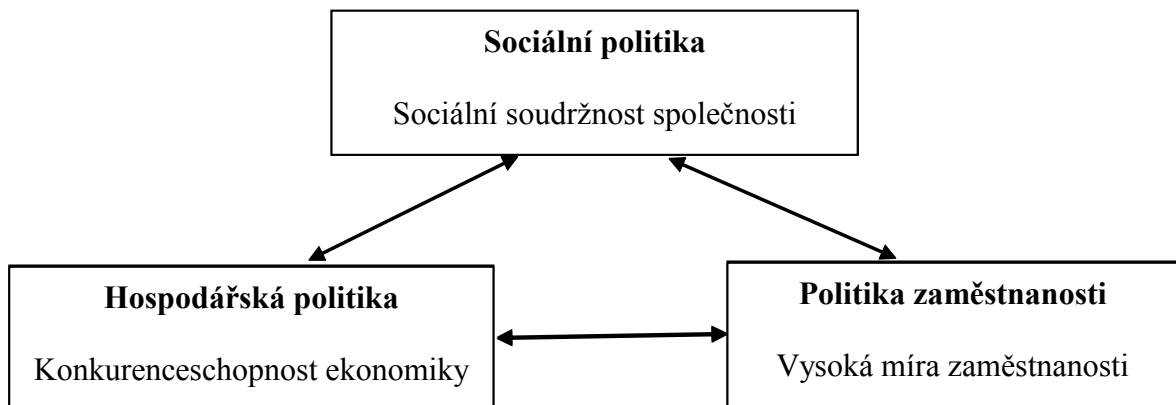
2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Akademický slovník cizích slov (2001, str. 602) definuje termín politika několika následujícími způsoby:

1. Oblast obecných státních záležitostí; věda o vnitřní a zahraničních cílech a úkolech státu; aktivní účast občanů ve státním životě (např. světová, mírová, hospodářská, monetární, stabilizační)
2. Péče o záležitosti určitého oboru (např. cenová, úvěrová, jazyková)
3. Hanlivě chytračení, vychytralost

Stát, resp. vláda a instituce veřejné správy, zajišťuje svou činností řadu různých politik. Mnohé z nich se výrazně doplňují či ovlivňují.

Politika zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti, hospodářská politika a sociální politika jsou ve vzájemném vztahu, existuje mezi nimi závislost, vzájemné působení.



Obrázek 2: Trojúhelník vzájemných vztahů mezi jednotlivými politikami

Další důležitou politikou se vztahem k politice zaměstnanosti je také vzdělávací politika, která cílí na rozvoj člověka, a regionální politika. Jedním z jejich společných cílů je zajištění vysoké úrovně zaměstnanosti.

Ústředním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, mzdy a jiné odměny za práci je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Toto ministerstvo se dále zabývá důchodovým a nemocenským zabezpečením, nemocenským pojištěním, sociální péčí, péčí o pracovní podmínky žen a mladistvých, právní ochranou mateřství, péčí o rodinu a děti, péčí o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc, a dalšími otázkami mzdové a sociální politiky.

Spolu s Ministerstvem práce a sociálních věcí vykonává státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti také Úřad práce České republiky, který byl zřízen zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů a nahradil tak soustavu 77 samostatných úřadů práce fungujících na okresním principu. Při své činnosti se řídí právě zákonem č. 73/2011 a zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen zákon).

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 vychází z materiálu Koncepce politiky zaměstnanosti 2013 – 2020 a jejich příloh. Vymezuje problémy českého trhu práce a jejich příčiny, hlavní cílové skupiny, které budou cílem opatření a nástrojů aktivní a státní politiky zaměstnanosti.

2.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a také sleduje materiální zajištění člověka při ztrátě zaměstnání pomocí podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Pomáhá lidem překlenout složité období v počátku, případně v průběhu, nezaměstnanosti.

Pokud osoba, která přijde o práci, osobně podá písemnou žádost o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočkou Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a pokud zároveň splňuje zákonem stanovené podmínky, pak je zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Je nutné zdůraznit, že při skončení posledního zaměstnání není stanovena povinnost se do evidence přihlásit, ale jako uchazeč o zaměstnání má osoba bez zaměstnání možnost jednak požádat o podporu v nezaměstnanosti a také využívat dalších služeb této instituce.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nevzniká automaticky zároveň s podáním žádosti o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Uchazeč musí podat písemnou žádost o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a opět musí splnit zákonem stanovené podmínky.

Pro schválení této žádosti je potřeba, aby uchazeč o zaměstnání v rozhodném období posledních dvou let ke dni jejího podání odváděl ze svého příjmu po dobu minimálně 12 měsíců pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a nebyl poživitelem starobního důchodu. Také nesmí být s tímto uchazečem o zaměstnání v posledních šesti měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání skončen pracovní poměr ze strany zaměstnavatele z důvodů porušení povinností zvláště hrubým způsobem, nesmí mít nárok na výsluhový příspěvek vyšší než by byla případná podpora v nezaměstnanosti, nesmí vykonávat tzv. nekolidující zaměstnání nebo je hmotně zabezpečen z jiného důvodu (vazba, výkon trestu odnětí svobody, pobírání podpory při rekvalifikaci).

Podpora při nezaměstnanosti se vyplácí měsíčně během trvání podpůrčí doby, jejíž délka je odstupňovaná podle věku uchazeče, jehož dosáhl ke dni podání žádosti.

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

Nárok na podporu při rekvalifikaci mají uchazeči o zaměstnání, kteří se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce a ke dni přiznání této podpory např. nejsou poživiteli starobního důchodu nebo ve vazbě.

Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci závisí na průměrném měsíčním čistém výdělku z posledního zaměstnání, který byl naposledy používán u uchazeče o zaměstnání pro pracovněprávní účely.

První dva měsíce podpůrčí doby náleží uchazeči 65 %, další dva měsíce 50 % a po její zbytek 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku. Pokud uchazeč ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem bez vážného důvodu, náleží mu po celou dobu trvání podpůrčí doby jen 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku.

Podpora při rekvalifikaci se vyplácí měsíčně po celou dobu trvání rekvalifikace ve výši 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku.

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci je omezena horními limity, které vycházejí z průměrné mzdy v národním hospodářství. Tato průměrná mzda se zjišťuje za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku a používá se po celý ná-

sledující kalendářní rok. Používá se i v případě, že uchazeč do evidence na Úřadu práce přichází po ukončení tzv. náhradní doby zaměstnání, jako je např. doba pobírání plného invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo doba osobní péče o dítě ve věku do 4 let, jako základ pro výpočet podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.

Výpočet podpory v nezaměstnanosti						
Výpočtový základ	Podíl v procentech	Délka vypláčení	Výpočtový základ	Podíl v procentech	Výše podpory	Délka vypláčení
PMČV	65 %	2 měsíce	PMNH	15 %	4050 Kč	2 měsíce
PMČV	50 %	2 měsíce	PMNH	12 %	3240 Kč	2 měsíce
PMČV	45 %	Zbytek podpůrčí doby	PMNH	11 %	2970 Kč	Zbytek podpůrčí doby
Maximální výše podpory v nezaměstnanosti			PMNH	58 %	15660 Kč	Po celou podpůrčí dobu
Výpočet podpory při rekvalifikaci						
PMČV	60 %	Po dobu trvání rekvalifikace	PMNH	14 %	3780 Kč	Po dobu trvání rekvalifikace
Maximální výše podpory při rekvalifikaci			PMNH	65 %	17550 Kč	Po dobu trvání rekvalifikace
Vyplácená kompenzace			PMNH	15 %	4050 Kč	Dle nároku na odstupné

Tabulka 4: Výpočet podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci

PMČV – průměrný měsíční čistý výdělek

PMNH - průměrná mzda v národním hospodářství

Průměrná mzda v národním hospodářství zjištěná za 1. až 3. čtvrtletí roku 2016 používaná od 1. 1. 2017 činí 27000 Kč.

2.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření, která směřují k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Maximálně možná úroveň zaměstnanosti ovšem neznamená nulovou nezaměstnanost nebo rovnováhu na trhu práce. Jde o stav, kdy zaměstnanost odpovídá plnému využití zdrojů v dané sociální realitě.

Výchozími dokumenty pro její realizaci jsou:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- Normativní instrukce Ministerstva práce a sociálních věcí,
- Směrnice generálního ředitelství Úřadu práce České republiky,
- Regionální programy aktivní politiky zaměstnanosti pro daný rok, které vycházejí ze situace na trhu práce v jednotlivých regionech a z místních poměrů a zvyklostí.

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství a cílené programy k řešení nezaměstnanosti.

2.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Mezi nástroje, které jsou definovány v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon), a kterými je realizována aktivní politika zaměstnanosti, náleží:

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

- Nově také příspěvek na dojížděku a příspěvek na přestěhování

Financování aktivní politiky zaměstnanosti probíhá ze státního rozpočtu České republiky, případně částečně ze zdrojů aktuálního operačního programu v rámci Evropského sociálního fondu. Hospodaření s přidělenými prostředky se řídí zákonem č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech.

Příspěvky se neposkytují organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím a také nejsou poskytovány automaticky, o jejich přiznání vždy rozhoduje komise. Proto příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě dle § 78 zákona nespadá do aktivní politiky zaměstnanosti. Na tento příspěvek je při splnění stanovených podmínek právní nárok.

2.3.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace je možností pro všechny osoby, které mají zájem si rozšířit nebo prohloubit stávající kvalifikaci, nebo získat kvalifikaci novou, jak naplnit tento záměr. Jde rovněž o způsob, jak může osoba bez vzdělání a zcela bez kvalifikace získat určité znalosti a dovednosti potřebné pro pracovní uplatnění. Rekvalifikaci může absolvovat kdokoli, ale uchazeči a zájemci o zaměstnání mohou mít, na rozdíl od jiných frekventantů, hrazeny náklady na rekvalifikační kurz a také mohou obdržet příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů, které jsou s rekvalifikací spojeny. Jde například o jízdné nebo příspěvek na péči.

V zákoně je stanoveno, jaká zařízení mohou rekvalifikace provádět, které programy jsou považovány za rekvalifikace, je zde definována náplň dohody mezi Úřadem práce České republiky a rekvalifikačním zařízením. Písemná dohoda s jasně stanovenými náležitostmi je před nástupem na rekvalifikaci uzavírána také mezi Úřadem práce České republiky a uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání.

Rekvalifikační kurzy, které připravují k výkonu konkrétní pracovní činnosti uplatnitelné na trhu práce nebo připravují k získání konkrétních pracovních dovedností, akredituje na základě zákona Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

Jde o tento typ vzdělávacích programů:

- vzdělávací programy k získání plné kvalifikace k výkonu konkrétní pracovní činnosti uplatnitelné na trhu práce (např. holičské a kadeřnické práce, počítačový grafik...)
- vzdělávací programy k získání konkrétních pracovních dovedností (např. PC kurzy, základy podnikání...)
- vzdělávací programy vedoucí k profesním kvalifikacím v NSK dle zákona č. 179/2006 Sb. (např. malíř, manažer prodeje, příprava teplých pokrmů...)
- vzdělávací programy vedoucí k závěrečné zkoušce dle zvláštních právních předpisů
- nespecifické rekvalifikační kurzy - zaměřené na počítačovou uživatelskou gramotnost, management, marketing, účetnictví, bankovníctví, systém práce s lidmi a přípravu na soukromé podnikání v kombinaci s intenzivní jazykovou přípravou.

Uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání mají možnost využít buď rekvalifikací zajišťovaných Úřadem práce České republiky, nebo si mohou zajistit rekvalifikaci sami – v tomto případě hovoříme o zvolené rekvalifikaci.

Rekvalifikace zajišťované Úřadem práce České republiky

Úřad práce České republiky vyhlašuje veřejnou soutěž na dodavatele konkrétních rekvalifikačních kurzů. Jde například o kurzy z oblasti obsluhy osobního počítače, z oblasti IT technologií, účetnictví, strojírenství, svařování, atd. Vítězové po stanovené období zajišťují realizaci kurzů v souladu se zákonem.

Na rozdíl od zvolené rekvalifikace má frekventant nárok na podporu při rekvalifikaci a na příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (např. jízdné). Pokud bez vážných důvodů kurz nedokončí nebo odmítne nastoupit do zaměstnání, které odpovídá nově získané kvalifikaci, musí uhradit náklady na kurz a jeho evidence končí sankčním vyřazením.

Zvolená rekvalifikace

Rekvalifikace zajišťované Úřadem práce České republiky se zaměřují na nejčastěji požadované dovednosti a znalosti, ale vzdělávací potřeby jsou mnohem rozsáhlejší. Absolvování jiných druhů rekvalifikačních kurzů umožňují právě zvolené rekvalifikace. Uchazeč si

sám zvolí pracovní činnost, na kterou se potřebuje requalifikovat a také si sám vybere requalifikační zařízení, ve kterém requalifikační kurz absolvuje. Na zvolenou requalifikaci jednoho uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání může být použito maximálně 50000 Kč v průběhu tří po sobě následujících kalendářních let, počínaje dnem prvního nástupu na zvolenou requalifikaci. O zařazení do kurzu zvolené requalifikace rozhoduje komise na základě žádosti uchazeče či zájemce o zaměstnání, kde žadatel zdůvodňuje svou volbu. Může také přiložit příslib zaměstnavatele, kterým potvrdí možnost svého nástupu do zaměstnání po absolvování kurzu a účelné využití získaných znalostí. Kurzovné je ze strany Úřadu práce České republiky uhrazeno až po úspěšném ukončení kurzu.

Při schvalování o zařazení žadatele do requalifikačního kurzu a při stanovení druhu a rozsahu kurzu se přihlíží k žadatelově dosavadní kvalifikaci, k jeho schopnostem, zkušenostem, zdravotnímu stavu. Requalifikace musí být účelná, což znamená, že žadatel má po jejím ukončení reálnou šanci získat zaměstnání s ohledem na situaci na trhu práce.

Kromě requalifikací zajišťovaných Úřadem práce České republiky a requalifikací zvolených mohou být na základě dohody hrazeny náklady na requalifikaci i zaměstnavatelům, pokud je requalifikace zaměstnanců prováděna v zájmu jejich dalšího pracovního uplatnění.

2.3.2 Investiční pobídky

Investičními pobídkami se zaměstnavateli, který umístí nebo rozšíří svou investici na území České republiky, poskytuje hmotná podpora pro vytváření nových pracovních míst a pro requalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Tomuto zaměstnavateli musí být nejprve vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, což upravuje zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách. Mezi podporované oblasti aktuálně patří zpracovatelský průmysl, technologická centra a centra strategických služeb. V rámci center strategických služeb se podpora rozšíří i na datová centra a call centra.

Výši hmotných podpor, formu jejich poskytnutí a okruh osob, které mohou být na podpořených nových pracovních místech zaměstnány, stanovuje vláda České republiky nařízením v závislosti na situaci na trhu práce, která je vyjádřena podílem nezaměstnanosti, případně dalšími ukazateli.

2.3.3 Veřejně prospěšné práce

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti se vztahuje na časově omezené pracovní příležitosti, kterými jsou zejména nekvalifikované práce při úklidu a údržbě veřejných budov, veřejného prostranství, veřejné zeleně a komunikací, při sněhových a jiných kalamitách.

Nástroj obvykle slouží k umístění nejsložitěji zaměstnatelných uchazečů o zaměstnání a je také prevencí proti ztrátě pracovních návyků. Zaměstnavatel tyto pracovní příležitosti vytváří nejdéle 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně.

Žadatelé o tento typ příspěvku mohou být obce, města, státní nebo jiné obecně prospěšné organizace. Příspěvek je možné na základě dohody poskytnout až do výše skutečně vynaložených nákladů na mzdy nebo platy, což zahrnuje mzdu či plat zaměstnance, zdravotní pojištění a sociální pojištění včetně příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, které odvádí zaměstnavatel za sebe z vyměřovacího základu zaměstnance.

Prostřednictvím tohoto nástroje nelze obsadit systemizované pracovní místo.

2.3.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa mohou být buď zřízená, nebo vyhrazená. Může to být také pracovní místo, které zřídil přímo uchazeč o zaměstnání za účelem zahájení činnosti osoby samostatně výdělečně činné.

Tato pracovní místa jsou obsazována uchazeči, kteří mají z různých důvodů na trhu práce složitější pozici.

U zřízených společensky účelných pracovních míst se příspěvek poskytuje na vytvoření a vybavení nového pracoviště. U vyhrazených pracovních míst se příspěvek poskytuje na mzdy. Tento příspěvek je možné, stejně jako u veřejně prospěšných prací, na základě dohody poskytnout až do výše skutečně vynaložených nákladů na mzdy nebo platy.

2.3.5 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek je možné poskytnout uchazeči o zaměstnání, který se stal po ukončení evidence osobou samostatně výdělečně činnou a získal příspěvek na společensky účelné pracovní místo zřízené za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Příspěvek je jednorázový a poskytuje se na úhradu provozních nákladů vzniklých a hrazených v období, na které je poskytnut, nejvýše jde o dobu pěti měsíců.

2.3.6 Příspěvek na zapracování

Jestliže zaměstnavatel přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, jemuž je věnována ze strany Úřadu práce zvýšená péče, může mu být na základě dohody poskytnut příspěvek na jeho zapracování. Ten slouží k podpoře zvýšené péče a jejímu pokračování i v době, kdy se nový zaměstnanec začleňuje do pracovního procesu. Cílem je udržení této osoby v pracovním procesu.

2.3.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí zásadní změna činnosti podniku, razantní technologické změny, výrazná modernizace stávající výroby nebo stávajících služeb. Probíhá změna technologií a také změna organizační struktury. Zaměstnavatel proto není z tohoto důvodu schopen přidělovat zaměstnancům práci podle stanovené týdenní pracovní doby.

2.3.8 Podmínky poskytnutí příspěvků

Na výše uvedené příspěvky není automatický ani právní nárok. Vždy je potřeba, aby případný příjemce podal žádost včetně potřebných příloh. Vždy přikládá:

Doklady, kterými potvrzuje informace uvedené v žádosti

Doklad o existenci bankovního účtu

Potvrzení o bezdlužnostech od finančního úřadu, celního úřadu, České správy sociálního zabezpečení a všech zdravotních pojišťoven, u nichž jsou pojištěni všichni jeho zaměstnanci, které nesmí být starší třiceti dnů ke dni podání žádosti. V případě existence dluhu je možné doložit schválený a dodržovaný splátkový kalendář.

Příspěvky nelze poskytnout v případě existence dluhu u některé z výše uvedených institucí nebo v případě, že zaměstnavateli byla uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce, a to po dobu tří let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o pokutě. Příspěvek není možné přiznat také tehdy, když vybraný uchazeč, jehož zaměstnavatel zamýšlí za využití příspěvku aktivní politiky zaměstnanosti přijmout do zaměstnání, nesplňuje stanovené podmínky nebo je s tímto uchazečem vedeno sankční řízení o vyřazení z evidence uchazečů pro porušení některé z jeho povinností vůči Úřadu práce České republiky.

O poskytnutí příspěvku rozhoduje odborná komise. V případě schválení žádosti podepisuje žadatel s Úřadem práce České republiky dohodu, v níž jsou stanoveny všechny podmínky, práva, povinnosti a sankce při jejich porušení. Teprve poté je možné uzavřít pracovní smlouvu s uchazečem o zaměstnání, respektive s budoucím zaměstnancem nebo získat jiné plnění, dle typu příspěvku. Příspěvky jsou účelově vázané. Není jich možné využít odlišným způsobem, než je stanoveno v dohodě, a není možné souběžné čerpání různých příspěvků na stejný účel.

Konkrétní podmínky aktivní politiky zaměstnanosti se každoročně upravují v závislosti na vývoji ekonomiky, situaci na trhu práce, výši podílu nezaměstnaných osob nebo podle struktury nezaměstnaných osob. Jde o skupiny podporovaných osob, výši poskytovaných příspěvků a délku jejich vyplácení, délku udržitelnosti pracovního místa. V každém kraji mohou být podmínky odlišné, jelikož program respektuje regionální rozdíly ve stavu trhu práce.

2.3.9 Příspěvek na dojížděku a příspěvek na přestěhování

Nově jsou zavedeny nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a to příspěvek na dojížděku a příspěvek na přestěhování.

Po pilotním testování v několika krajích České republiky jsou tyto příspěvky v současné době poskytovány na celém území státu. Cílem je podpora mobility uchazečů o zaměstnání a zvýšení jejich motivace dojíždět za prací. Tato motivace je zde obecně nízká.

Příspěvek na dojížděku se poskytuje maximálně 12 měsíců a jeho výše se pohybuje v rozmezí od 1 000 Kč do 3 500 Kč měsíčně podle dojezdové vzdálenosti. Příspěvek na přestěhování se poskytuje jednorázově ve výši 50 000 Kč.

Jsou stanoveny podmínky (délka evidence uchazeče, dojezdová vzdálenost, zkrácení dojezdové vzdálenosti do zaměstnání v případě přestěhování) jejich poskytnutí, bez jejichž splnění není příspěvek žadateli přiznán.

2.4 Ohrožené skupiny nezaměstnaných osob

Skupina uchazečů o zaměstnání není stejnorodá. Pravděpodobnost nalezení zaměstnání není u každého z uchazečů stejná. Na základě zkušeností pracovníků Úřadu práce České

republiky i na základě statistických čísel je možné stanovit skupiny osob, které jsou více než jiné ohroženy jak dlouhodobou, tak opakovanou evidencí, a tím pádem také chudobou.

Lidem spadajícím do těchto skupiny je při zprostředkování zaměstnání věnována za strany pracovníků Úřadu práce České republiky zvýšená péče a také na ně cílí nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

V § 33, odst. 1, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je uvedeno: „*Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.*“

K tomu slouží individuální akční plán, v němž se stanovují jednotlivá opatření a časový harmonogram jejich plnění tak, aby se zvýšila konkurenceschopnost uchazeče na trhu práce. Vždy se bere v potaz zdravotní stav uchazeče, jeho kvalifikace, dovedností, schopností a možností. Tento plán se vypracovává nejpozději po 5 měsících uchazeče v evidenci. Uchazeči jsou povinni plnit podmínky v plánu stanovené a jejich porušení může vést k sankčnímu vyřazení uchazeče z evidence.

Mezi osoby, jejichž postavení na trhu práce je složité, patří zejména:

- osoby mladé bez pracovních zkušeností a praxe – typicky jde o absolventy po škole
- osoby pečující o děti – rodič s malými dětmi, např. po skončení mateřské dovolené
- osoby se zdravotním omezením a postižením
- osoby starší 50 let
- osoby se základním vzděláním nebo bez vzdělání, případně s „prošlou“ kvalifikací
- osoby dlouhodobě nezaměstnané
- osoby po výkonu trestu odnětí svobody

Často se tyto handicapy kumulují. Situace uchazeče je o to složitější a jejich umístění do zaměstnání komplikovanější.

3 STATISTICKÉ ÚDAJE

Pro sledování stavu nezaměstnanosti se používají různé ukazatele, které jsou ovšem vzájemně nesrovnatelné, protože používají různé vstupní údaje.

Míra nezaměstnanosti (u)

Ekonomická teorie pracuje s ukazatelem míra nezaměstnanosti, který měří rozsah nezaměstnanosti jako poruchy na trhu práce.

$$u = \frac{U}{L} \times 100 (\%)$$

u – míra nezaměstnanosti (%), U – počet nezaměstnaných, L – celkový počet praceschopných, tzn. ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Podíl nezaměstnaných osob (PNO)

Ministerstvo práce a sociálních věcí používá na základě dohody s Českým statistickým úřadem od ledna roku 2013 ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR s názvem podíl nezaměstnaných osob.

$$PNO = \frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP ČR ve věku 15 – 64 let}}{\text{počet všech obyvatel ve věku 15 – 64 let}}$$

Dosažitelnými uchazeči se rozumí všichni uchazeči o zaměstnání podle zákona o zaměstnanosti, kteří nemají objektivní překážku pro přijetí zaměstnání a mohou bezprostředně nastoupit do vhodného zaměstnání. Za dosažitelného se nepovažuje uchazeč o zaměstnání po dobu, po kterou je uznán dočasně neschopným práce, je na mateřské nebo rodičovské dovolené, vykonává krátkodobé zaměstnání podle §25 odst. 6 zákona o zaměstnanosti, je zařazen do rekvalifikačního kurzu a dále uchazeč o zaměstnání po dobu 6 měsíců ode dne vzetí do vazby. (MPSV)

Jmenovatel vzorce zahrnuje kromě pracovní síly i ekonomicky neaktivní osoby.

Míra registrované nezaměstnanosti (ru)

Do prosince roku 2012 se, zejména pro národní účely, používala tzv. míra registrované nezaměstnanosti, se kterou je nový ukazatel nesrovnatelný. Tento ukazatel poměřoval všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám, tj. k pracovní síle.

$$ru = \frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP ČR}}{\text{pracovní síla}}$$

Pracovní silou se zde rozumí součet zaměstnaných a nezaměstnaných osob. Počet zaměstnaných osob vznikl ze dvou zdrojů. Z dat výběrového šetření pracovních sil, které provádí Český statistický úřad, a z dat Ministerstva práce a sociálních věcí, které ze své evidence dodávalo počet zaměstnaných cizinců a počet nezaměstnaných osob.

Obecná míra nezaměstnanosti (ou)

Český statistický úřad pro výpočet tohoto mezinárodně srovnatelného ukazatele používá data z kontinuálně prováděného výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). Používaná jednotná metodika výpočtu odpovídá doporučení Eurostatu a Mezinárodní organizace práce (ILO).

Hlavním cílem VŠPS je získávání pravidelných informací o situaci na trhu práce, umožňujících její analýzu z různých hledisek, zejména ekonomických, sociálních a demografických.

$$ou = \frac{\text{počet nezaměstnaných osob}}{\text{ekonomicky aktivní obyvatelstvo}}$$

Populace je členěna podle vztahu k trhu práce do následujících základních kategorií (tzv. ekonomický status):

- Ekonomicky neaktivní

- Ekonomicky aktivní (pracovní síla)
 - Zaměstnaní
 - Nezaměstnaní

Za nezaměstnané se podle metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO) považují všechny osoby 15leté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňovaly dále uvedené tři podmínky:

1. nebyly zaměstnané,
2. hledaly aktivně práci. Formou aktivního hledání práce se rozumí hledání prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, dále hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce, podnikání kroků pro založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení a licence nebo hledání zaměstnání jiným způsobem,
3. byly připraveny k nástupu do práce, tj., během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo zaměstnání ve vlastním podniku.

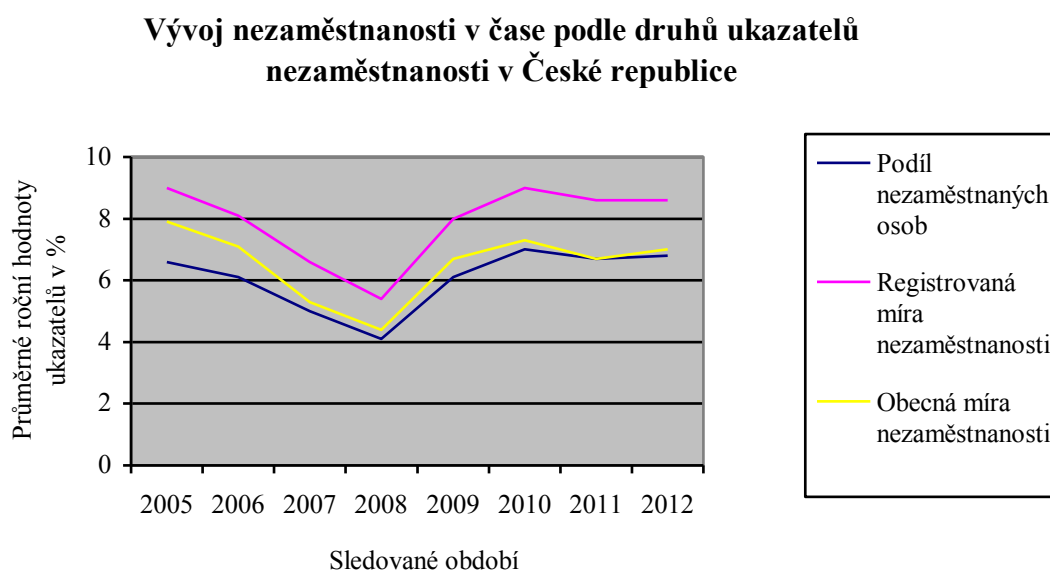
Pokud osoby nespĺňují alespoň jednu ze tří uvedených podmínek, jsou klasifikovány jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní.

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo (osoby mimo pracovní sílu) tvoří všechny osoby, které během referenčního období nebyly zaměstnány a nejsou současně charakterizovány ani jako nezaměstnané, tj. nespĺňují 3 základní podmínky nezaměstnanosti definované ILO. Ekonomicky neaktivní populace je tvořena např. dětmi předškolního věku, osobami navštěvujícími různé vzdělávací instituce, nepracujícími starobními důchodci, dlouhodobě nemocnými nebo invalidními osobami apod. Patří sem i uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce, ale neschopní nastoupit práci do 14 dnů. Do této skupiny dále patří i osoby na rodičovské dovolené, pokud nespĺňují podmínky pro zařazení mezi zaměstnané či nezaměstnané

Za zaměstnané se považují všechny osoby patnáctileté a starší, obvykle bydlící na sledovaném území, které v průběhu referenčního týdne pracovaly alespoň 1 hodinu za mzdu, plat nebo jinou odměnu, nebo sice nebyly v práci, ale měly formální vztah k zaměstnání; hlavním kritériem pro zařazení mezi zaměstnané je tedy vyvíjení jakékoliv odměňované pra-

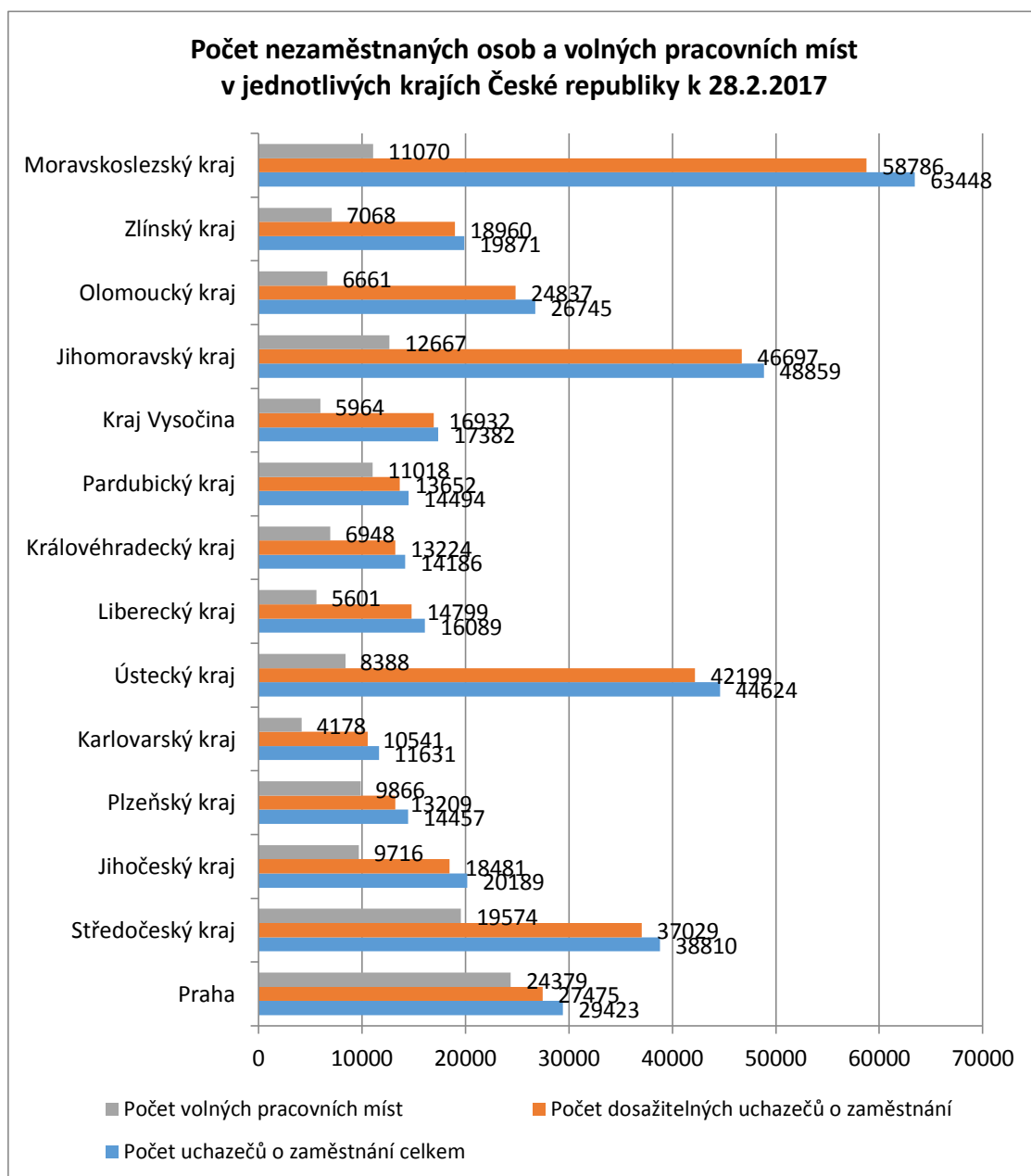
covní aktivity. Není proto rozhodující, zda pracovní aktivita těchto osob měla trvalý, dočasný, sezónní či příležitostný charakter a zda měly jen jedno nebo více souběžných zaměstnání, nebo zda současně studovaly, pobíraly nějaký důchod apod.

Ministerstvo práce a sociálních věcí v době přechodu na ukazatel podíl nezaměstnaných osob provedlo zpětně až do roku 2005 přepočítání podle nových pravidel, aby bylo možné sledovat vývoj tohoto ukazatele v čase. V níže uvedeném grafu je možné sledovat rozdílné hodnoty jednotlivých ukazatelů. Chování křivek v čase (růst/pokles) je v podstatě stejného charakteru, jen se každá z nich nalézá v jiné úrovni grafu.



Graf 1: Vývoj nezaměstnanosti v čase podle druhů ukazatelů nezaměstnanosti v České republice

Zdroj dat: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps



Graf 2: Počet nezaměstnaných osob a volných pracovních míst v jednotlivých krajích České republiky k 28.2.2017

Zdroj dat: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 ZLÍNSKÝ KRAJ

Zlínský kraj je jedním ze čtrnácti územně samosprávných celků České republiky a tvoří jej okresy Zlín, Uherské Hradiště, Kroměříž a Vsetín. Východní okraj Zlínského kraje tvoří hranici se Slovenskou republikou. Na jihozápadě sousedí Zlínský kraj s krajem Jihomoravským, na severozápadě s krajem Olomouckým a v severní části s krajem Moravskoslezským.

4.1 Stručný popis a specifika regionu

V kraji je celkem 307 obcí včetně třiceti měst. Nejvýznamnějšími městskými a průmyslovými aglomeracemi jsou aglomerace Zlín-Otrokovice-Napajedla, v níž je koncentrováno přes 100 tisíc obyvatel, dále aglomerace Uherské Hradiště-Kunovice-Staré Město s téměř 40 tisíci obyvateli a konečně města Kroměříž, Vsetín a Valašské Meziříčí, z nichž každé má 25–30 tisíc obyvatel. Příhraniční oblasti (Velké Karlovice, Slavičín, Valašské Klobouky, Uherskobrodsko) trpí špatnou dopravní dostupností a nedostatkem pracovních příležitostí, chybí zde významní zaměstnavatelé.

Ekonomický potenciál Zlínského kraje tvoří podniky zpracovatelského průmyslu. Převládá zejména strojírenský, gumárenský a plastikářský průmysl. Rozvíjí se také letecký průmysl a stále se udržuje výroba obuvi. V kraji není zaměstnavatel, který by měl více než 5000 zaměstnanců.

Okres Zlín – dominantními zaměstnavateli jsou podniky zabývající se výrobou pryžových a plastových výrobků, strojírenstvím a obuvnickou výrobou.

Okres Vsetín – nejvíce zaměstnanců pracuje ve strojírenských, elektrotechnických a dřevařských podnicích, v okrese je soustředěn také průmysl sklářský a gumárenský.

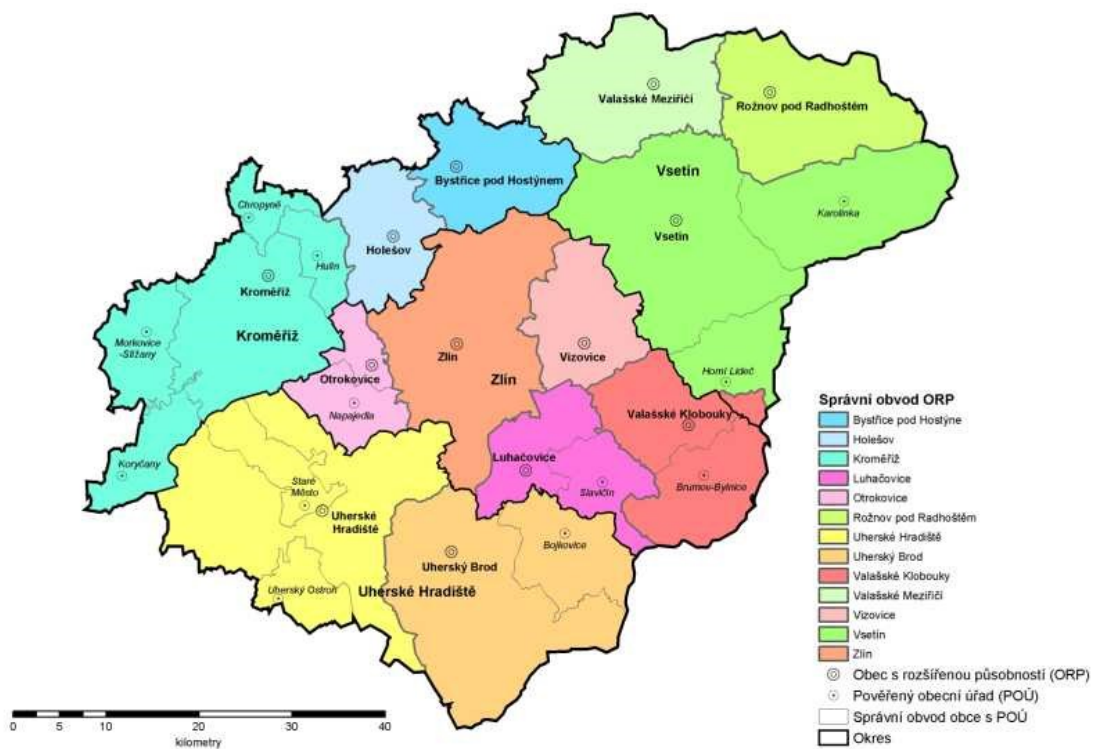
Okres Kroměříž - zhruba třetina pracovníků je zaměstnána ve strojírenském, potravinářském, dřevařském a ostatním zpracovatelském v průmyslu.

Okres Uherské Hradiště – nejvíce obyvatel pracuje ve strojírenství a ve zbrojařské výrobě, velkými zaměstnavateli jsou také podniky na výrobu potravin a zpracování ovoce a zeleniny.

Větší podíl obyvatel kraje pracuje v oblasti obchodu, stravování a ubytování, v sociální činnosti a ve stavebnictví. Počet osob zaměstnaných v zemědělství a lesnictví má klesající tendenci.

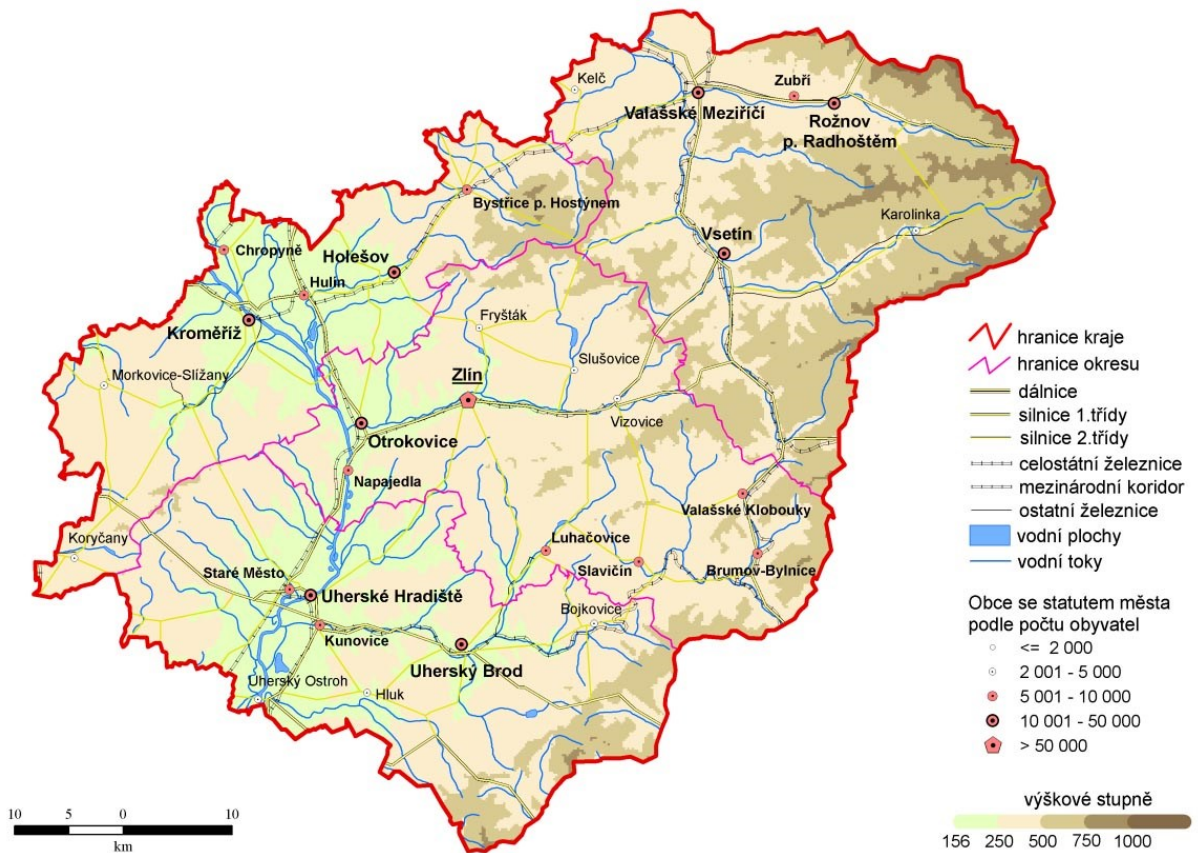
Ve srovnání se zbytkem republiky se v regionu udržuje nízká úroveň mezd, což podporuje odchod lidí, zejména kvalifikovaných, z regionu.

Podle informací Českého statistického úřadu se kraj pomalu vyloidňuje a stárne. Téměř pětinu obyvatelstva tvoří senioři starší 65 let. Podle prognóz bude v kraji v roce 2050 průměrný věk 50,2 roku oproti dnešní hodnotě 42,2 roku, ve věku 65 let a více bude dvojnásobek dnešního počtu. Mortalita je vyšší než natalita, což vede ke stárnutí populace.



Obrázek 3: Administrativní mapa Zlínského kraje

Zdroj: <https://www.czso.cz/documents/10180/23219388/13-720108m42.jpg/9c325741-5964-4102-ad8f-fc36f97b4e51?version=1.0&t=1418381791921>



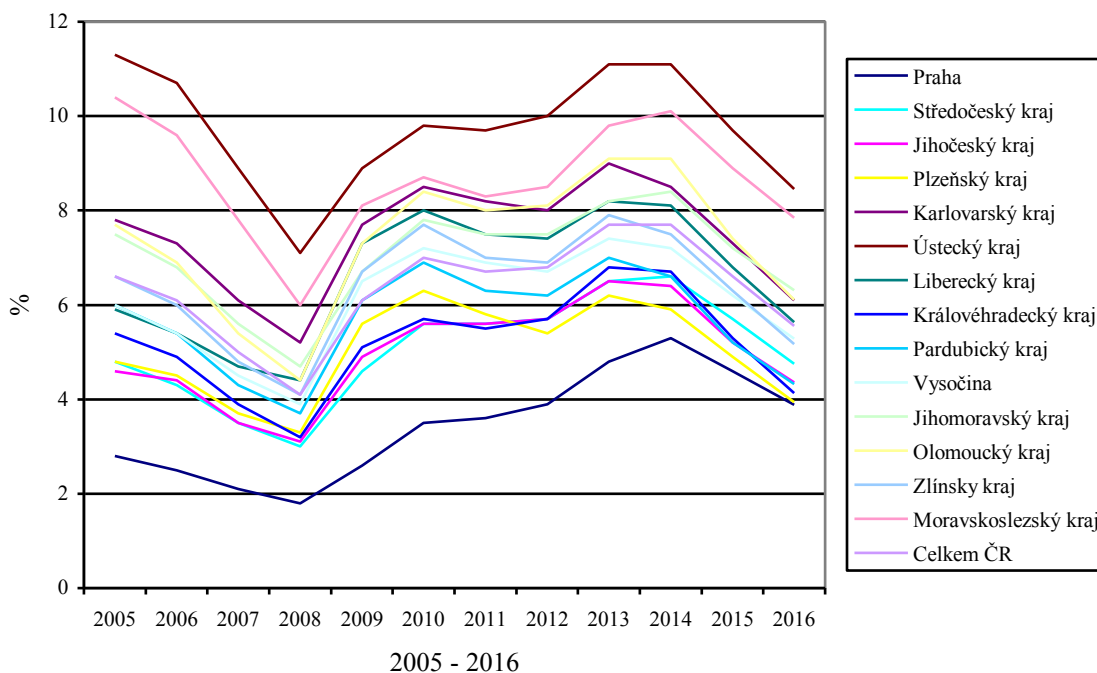
Obrázek 4: Geografická mapa kraje

Zdroj: <https://www.czso.cz/documents/10180/23219388/13-720108m41.jpg/c3b81840-a910-4ad8-9471-1a28d3addfbf?version=1.0&t=1418381955869>

4.2 Vývoj nezaměstnanosti v České republice v letech 2005 – 2016

Níže uvedený graf a tabulka PI v příloze dokumentují vývoj nezaměstnanosti v České republice v letech 2005 – 2016. Jak vidíme, Zlínský kraj se pohybuje zhruba v polovině „pe-lotonu“.

Podíl nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR v letech 2005 - 2016 (roční průměry)



Graf 3: Podíl nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky v letech 2005 – 2016 (roční průměry)

Zdroj dat: Statistické ročenky trhu práce v České republice

(<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>)

4.3 Vývoj nezaměstnanosti ve Zlínském kraji v letech 2012 – 2016 a aktuální situace

V tabulce jsou zobrazeny počty uchazečů o zaměstnání, počty volných pracovních míst a hodnoty podílu nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Zlínského kraje, Zlínském kraji a České republice v letech 2012 – 2016.

	Kroměříž	Uherské Hradiště	Vsetín	Zlín	Zlínský kraj	Česká republika
2012	Počet UoZ	7421	9122	9039	32100	545311
	Počet VPM	245	320	502	1269	34893
	PNO	7,5	9,1	6,7	7,8	7,4
2013	Počet UoZ	7710	9538	9796	33978	596833
	Počet VPM	335	339	1252	2217	35178
	PNO	7,8	9,7	7,3	8,3	8,2
2014	Počet UoZ	6249	8320	8494	29439	541914
	Počet VPM	819	545	955	2749	58739
	PNO	6,4	8,5	6,5	7,4	7,5
2015	Počet UoZ	5060	6798	6709	23874	453118
	Počet VPM	1700	1620	1692	5810	102545
	PNO	5,20	7,00	5,14	5,98	6,24
2016	Počet UoZ	4396	5698	5321	19848	381373
	Počet VPM	1918	1940	1739	6528	132496
	PNO %	4,52	5,89	3,98	4,92	5,19
ROK						

Tabulka 5: Vývoj nezaměstnanosti ve Zlínském kraji v letech 2012-2016

Zdroj dat: Statistické ročenky trhu práce v České republice

(http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro)

Aktuální situace

Ukazatel registrované nezaměstnanosti - podíl nezaměstnaných osob - se v posledních letech vyvíjí velmi příznivě. Ekonomika roste. Zaměstnavatelé masivně investují a získávají nové zakázky. A k jejich zajištění také potřebují nové zaměstnance, což se projevuje na poklesu počtu osob v evidenci ÚP ČR.

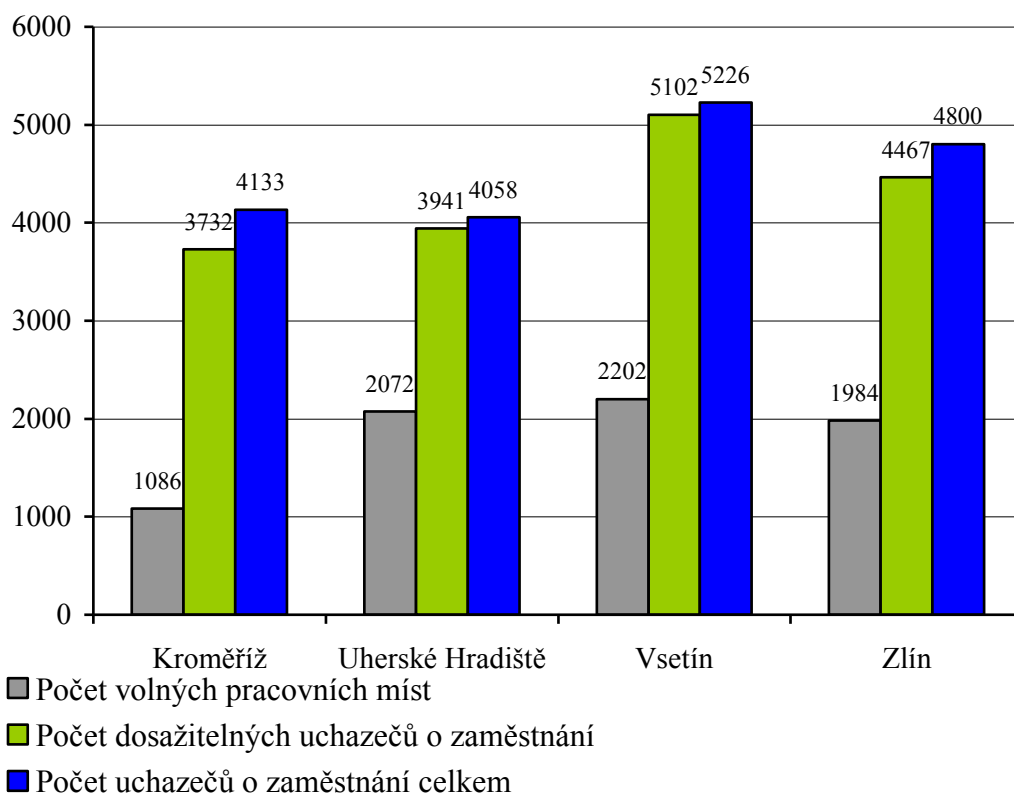
V současné době se trh práce ve Zlínském kraji nalézá v situaci, kdy není možné obsadit spoustu nabízených volných pracovních míst. K 31.3.2017 bylo v kraji evidováno celkem 7 344 volných pracovních míst, což bylo o 276 více než v předchozím měsíci a o 352 více než ve stejném měsíci minulého roku. Na jedno volné pracovní místo připadalo v průměru 2,7 uchazeče. Je nutné říci, že jde pouze o místa evidovaná v systému ÚP ČR. Zaměstnavatelé nemají již několik let stanovenou povinnost hlásit Úřadu práce České republiky svá volná pracovní místa. K jejich inzerci využívají i jiných kanálů, proto skutečný počet volných pracovních míst bude pravděpodobně vyšší.

Mezi nejvíce poptávané, s ohledem na převažující zpracovatelský průmysl v kraji a významnou závislost na sektoru automotive, připadají obecně technicky zaměřené pozice zejména operátor a seřizovač v plastikářské a gumárenské výrobě, všechny pozice ze strojírenství, dále pozice skladník, řidič mezinárodní kamionové dopravy, kuchař nebo šička. Je velká poptávka po obsazení míst z oblasti zdravotnictví a sociální péče i po řemeslnících (instalatéri, svářeči, elektrikáři).

Zájem o studium technicky zaměřených oborů v uplynulých letech klesal nebo stagnoval a absolventi po ukončení studia často do praxe nenastoupili. Nejen v technických oborech se začíná projevovat také stárnutí populace, kdy kvalifikovaní lidé odcházejí do důchodu, opouštějí pracovní trh a nemá je kdo nahradit. Zaměstnavatelé se tedy potýkají jednak s potřebou získat zaměstnance nové a také s potřebou řešit substituční fluktuaci.

Zaměstnavatelé mnohdy rezignovali na kvalifikaci zájemců o zaměstnání a nové pracovníky zaučují, což s sebou nese zvýšené náklady spojené s obsazením volného místa (vyšší chybovost, zmetkovitost, požadavky na dohled a zácvik, delší doba do dosažení požadované výkonnosti, zmaření již vložených nákladů v případě odchodu zaučovaného pracovníka od zaměstnavatele). V současné době k obsazení mnoha pracovních míst stačí spolehlivost a pracovitost. S trochou nadsázky lze říci, že nyní si zaměstnanci vybírají své zaměstnavatele.

**Volná pracovní místa a počet uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji
k 31.3.2017**



Graf 4: Nezaměstnanost ve Zlínském kraji k 31.3.2017

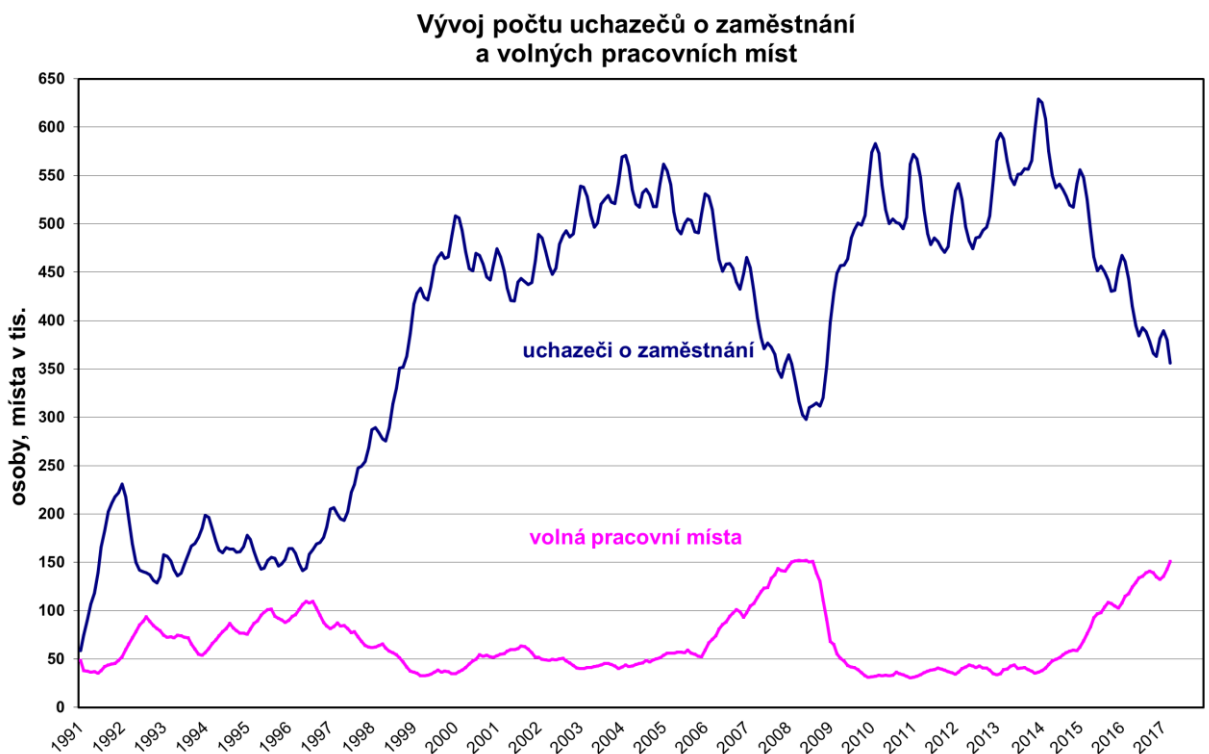
Zdroj dat: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Některá z nabízených volných pracovních míst není snadné obsadit také z důvodů umístění místa výkonu práce (složitá dopravní dostupnost), nabízené nízké mzdy, požadované směnnosti (třísměnné a nepřetržité provozy). Často jde o kombinaci více z výše uvedených důvodů. Ochota nastoupit do těchto provozů roste s rostoucím podílem nezaměstnanosti.

Jak můžeme vidět v tabulkách a také v níže uvedeném grafu, stávající situace je v mnoha ohledech výjimečnou. Na vývoji v počtu UoZ a v počtu volných pracovních míst lze dokumentovat průběh ekonomického cyklu. V průběhu periody dochází k růstu i poklesu ekonomiky, křivky se vzájemně přibližují, což je ta lepší varianta, a zase vzdalují v situaci,

kdy ekonomika zpomaluje a tím pádem klesá počet volných pracovních míst a roste počet uchazečů o zaměstnání.

Je jisté, že časem stávající dobré časy v nezaměstnanosti skončí, na trhu práce vzroste konkurence mezi uchazeči o práci a zaměstnavatelé si budou moci vybírat budoucí zaměstnance podle více kritérií, jedním z nich je a bude kvalifikace člověka.



Graf 5: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst 1991-2017

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Nástrojem, který může pomoci řešit situaci UoZ a zlepšit jeho pozici na trhu práce v každé fázi ekonomického cyklu, jsou rekvalifikace. Díky nim může člověk získat kvalifikaci novou, případně „restartovat“ kvalifikaci získanou v rámci studia, nicméně již zastaralou. Význam celoživotního vzdělávání do budoucna poroste s ohledem na rychlý technický a technologický vývoj, automatizaci, robotizaci a digitalizaci. Jen se znalostmi získanými ve škole si lidé nevystačí už dnes a očekávaný nástup tzv. průmyslu 4.0 bude klást ještě větší

nároky na průběžné vzdělávání člověka, protože některé profese zcela zaniknou, nové vzniknou, a tento cyklus změn bude poměrně rychlý. Pracovní místa budou v ohrožení ve chvíli, kdy bude možné práci člověka nahradit automatem, robotem nebo IT systémem a kdy taková náhrada bude rentabilní. Nově vzniklé pracovní pozice naopak budou vyžadovat vyšší kvalifikaci pracovníků, proto budou moci nabídnout uplatnění jen části osob z rušených pracovních pozic.

Školský systém vzdělávání, jehož zaměření je širší a jehož změny vyžadují delší čas, není a nebude schopný tuto rychlost zvládat, proto vzrostou také požadavky na specializační re-kvalifikační kurzy. Důležité bude jich zaměření, obsah, úroveň, aktuálnost a využitelnost v praxi, technické zajištění, důležitá bude také osoba samotného lektora.

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Zlínský kraj (tis. Kč)	30 171	27 025	20 089	21 300	31 895	42 907	26 317	24 236	32 232	31 469	34 943	31 593
Počet zařazených osob		4529	4208	2188	3131	4448	3254	2144	3899	3298	2880	2332
Z toho v okrese Zlín	991	1146	1170	605	566	1022	872	637	1086	1037	838	753

Tabulka 6: Výdaje na rekvalifikace (v tis. Kč)

Zdroj dat: Statistické ročenky a měsíční statistiky trhu práce v České republice
(<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>; <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>)

4.4 Východiska výzkumu zájmu uchazečů o zaměstnání o rekvalifikace

K výběru tohoto tématu mne vedl profesní zájem. V oblasti zaměstnanosti působím a zajímalo mne, zda lze vysledovat vztah mezi určitými charakteristikami uchazečů o zaměstnání (dále UoZ) a jejich zájmem o absolvování rekvalifikačního kurzu. Cílem výzkumu bylo nalezení odpovědí na následující výzkumné otázky:

- Má příslušnost UoZ k určitému pohlaví vliv na zájem o absolvování rekvalifikačního kurzu?
- Mění se podle úrovně dosaženého vzdělání také zájem UoZ o rekvalifikace?
- Ovlivňuje věk UoZ jeho zájem o absolvování rekvalifikace?
- Ovlivňuje délka evidence UoZ do zahájení rekvalifikačního kurzu délku jeho evidence po ukončení rekvalifikace?
- Je četnost výskytu opakované evidence u absolventů rekvalifikačního kurzu (dále ARK) a u ostatních UoZ odlišná?

4.4.1 Charakteristika techniky sběru dat

V tomto kvantitativním výzkumu bylo provedeno získání dat formou studia a analýzy dokumentů. Předmětem analýzy byly dostupné materiály, které vznikly na základě dat v systému OKpráce.

Data byla získána ze zpráv o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji a v okrese Zlín z období let 2012 a 2013 a ze systému OKpráce. Dále byly využity statistické výkazy zveřejněné na integrovaném portálu MPSV.

Při zpracování získaných nominálních dat bylo využito frekvenční statistiky typu chí-kvadrát, znaménkového schématu a výpočtu procent. Statistické výpočty byly provedeny v tabulkovém kalkulátoru MS Excel.

4.4.2 Charakteristika výzkumného souboru

Základní výzkumný soubor zahrnuje všechny osoby, které se v letech 2012 a 2013 v České republice zaevidovaly na Úřadu práce České republiky jako UoZ.

Do výběrového výzkumného souboru jsou zařazeny osoby, které se v letech 2012 a 2013 zaevidovaly jako UoZ na Úřadu práce České republiky v okrese Zlín.

Způsobem výběru bude dostupný výběr.

K analýze byla použita data pouze o (UoZ), jejichž evidence započala v období 1.1.2012 – 31.12.2012 a 1.1.2013 – 31.12.2013. Je nutné říci, že v dostupném výběru se část UoZ vyskytuje opakovaně, protože se ve sledovaných obdobích také opakovaně evidovali, ať v průběhu jednoho roku, případně opakovaně v obou letech anebo meziročně. Sledovala se data vztahující se k pohlaví UoZ, jejich věku v době zahájení evidence, nejvyššímu dosaženému vzdělání, celkové délce evidence. Dále se zaznamenávala délka evidence do zahájení rekvalifikace, délka evidence po ukončení rekvalifikace a výskyt opakované evidence. Sledovali se 2 základní skupiny – UoZ, kteří absolvovali rekvalifikaci a UoZ, kteří se do rekvalifikace nezapojili. Zahájení a absolvování rekvalifikace, ať byla dokončena úspěšně či neúspěšně, je v této práci považováno za projevení zájmu uchazečů o tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti.

Do výzkumného souboru byli zařazeni všichni UoZ, kteří splňovali zadané parametry. Celkem bylo analýze podrobena 400 UoZ – absolventů jednoho či více rekvalifikačních kurzů (dále ARK) v rámci sledované evidence, a dalších 19312 UoZ, resp. evidencí, kteří v daném období rekvalifikací neabsolvovali.

Zjištěné závěry jsou platné pouze pro výběrový výzkumný soubor.

5 VÝZKUMNÝ PROJEKT

V následující části diplomové práce se budeme věnovat ověření stanovených věcných hypotéz. Ty byly pro tyto účely převedeny na hypotézy statistické. Oproti tzv. nulové hypotéze H_0 testujeme tzv. alternativní hypotézu H_1 .

Formulace výzkumné hypotézy č. 1:

Ženy a muži projevují rozdílný zájem o absolvování rekvalifikace.

H_0 : Ženy a muži mají stejný zájem o absolvování rekvalifikace.

H_1 : Zájem o absolvování rekvalifikace je u žen a mužů rozdílný.

Formulace výzkumné hypotézy č. 2:

Zájem UoZ o absolvování rekvalifikace se mění podle úrovně dosaženého vzdělání.

H_0 : Dosažené vzdělání nemá na zájem UoZ o absolvování rekvalifikace vliv.

H_1 : Zájem o absolvování rekvalifikace je odlišný podle úrovně dosaženého vzdělání UoZ.

Formulace výzkumné hypotézy č. 3:

Věk UoZ ovlivňuje jeho zájem o absolvování rekvalifikace.

H_0 : Věk nemá na zájem UoZ o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti vliv.

H_1 : S věkem UoZ se zájem o absolvování rekvalifikace mění.

Formulace výzkumné hypotézy č. 4:

Délka evidence UoZ do zahájení rekvalifikačního kurzu ovlivňuje délku jeho evidence po ukončení rekvalifikace.

H_0 : Délka evidence UoZ do zahájení rekvalifikačního kurzu nemá na délku jeho evidence po ukončení rekvalifikace vliv.

H1: S rostoucí délkou evidence UoZ do zahájení rekvalifikačního kurzu se mění také délka jeho evidence po ukončení rekvalifikace.

Formulace výzkumné hypotézy č. 5:

Absolvování rekvalifikačního kurzu má vliv na opakovanou evidenci.

H0: Četnost výskytu opakované evidence je u absolventů rekvalifikačních kurzů i u ostatních uchazečů o zaměstnání stejná.

H1: Četnost výskytu opakované evidence je u absolventů rekvalifikačních kurzů méně častá než u ostatních uchazečů o zaměstnání.

5.1 Vliv pohlaví UoZ na zájem o absolvování rekvalifikačního kurzu

Má příslušnosti člověka k určitému pohlaví vliv na zájem o absolvování rekvalifikačního kurzu?

Formulace a zdůvodnění výzkumné hypotézy č. 1:

Ženy a muži projevují rozdílný zájem o absolvování rekvalifikace.

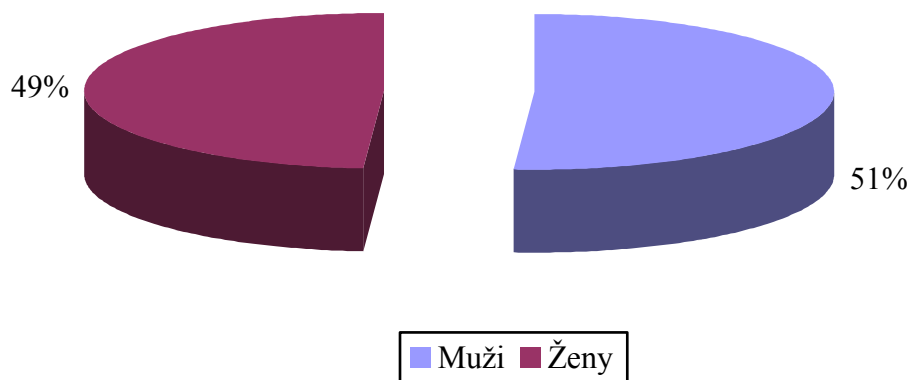
H0: Ženy a muži mají stejný zájem o absolvování rekvalifikace.

H1: Zájem o absolvování rekvalifikace je u žen a mužů rozdílný.

Rok 2012

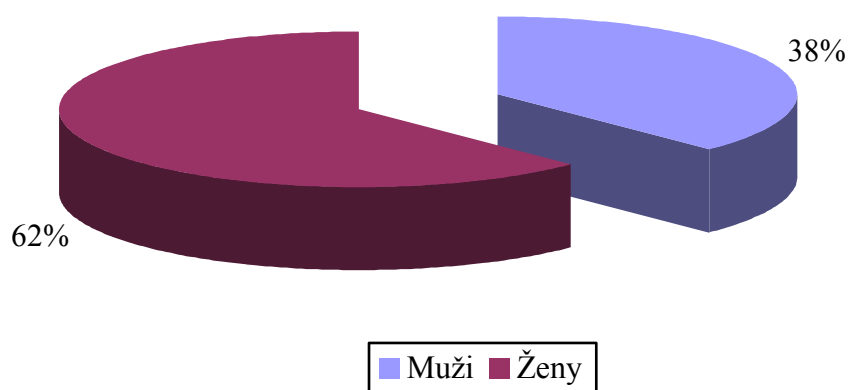
V databázi ÚP ČR v okrese Zlín bylo zaneseno 4637 evidencí žen a 4849 evidencí mužů, kteří se do evidence UoZ přihlásili v období od 1.1.2012 do 31.12.2012. Z nich v průběhu této evidence absolvovalo rekvalifikační kurz 65 žen a 39 mužů.

UoZ s dobou zahájení evidence na ÚP ČR v okrese Zlín v období
1.1.2012 - 31.12.2012



Graf 6: Podíl mužů a žen ve sledované skupině UoZ (2012)

UoZ-ARK s dobou zahájení evidence na ÚP ČR v okrese Zlín v období
1.1.2012 - 31.12.2012



Graf 7: Podíl mužů a žen ve sledované skupině UoZ-ARK (2012)

Čtyřpolní tabulka pro test nezávislosti chí-kvadrát

	α	non α	Σ
β	a	b	a + b
non β	c	d	c + d
Σ	a + c	b + d	n

	Absolvent rekvalifikačního kurzu		
2012	Ano	Ne	Σ
Ženy	65	4572	4637
Muži	39	4810	4849
Σ	104	9382	9486

$$\chi^2 = n \times \frac{(ad - bc)^2}{(a+b) \times (a+c) \times (b+d) \times (c+d)}$$

$$\chi^2 = 7,803$$

$$\chi^2_{0,01}(1) = 6,635$$

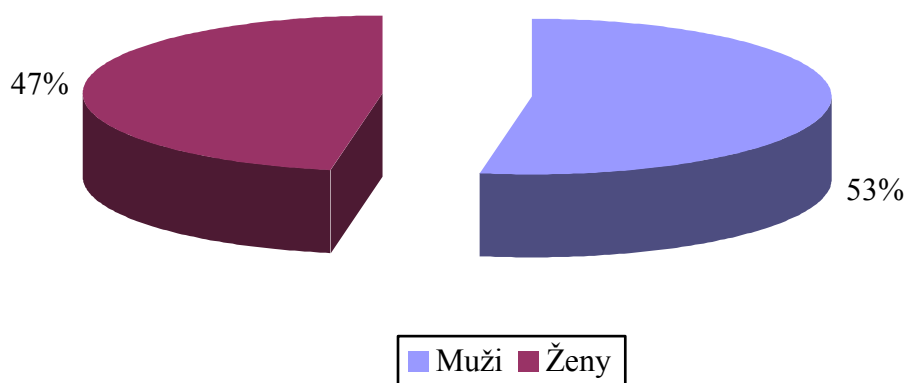
Vypočítaná hodnota χ^2 je větší než hodnota kritická $\chi^2_{0,01}(1) = 6,635$ pro čtyřpolní tabulku s jedním stupněm volnosti a při hladině významnosti 0,01. Proto odmítáme nulovou hypotézu a přijímáme hypotézu alternativní.

Ženy ve sledované skupině mají větší zájem o rekvalifikační kurzy než muži.

Rok 2013

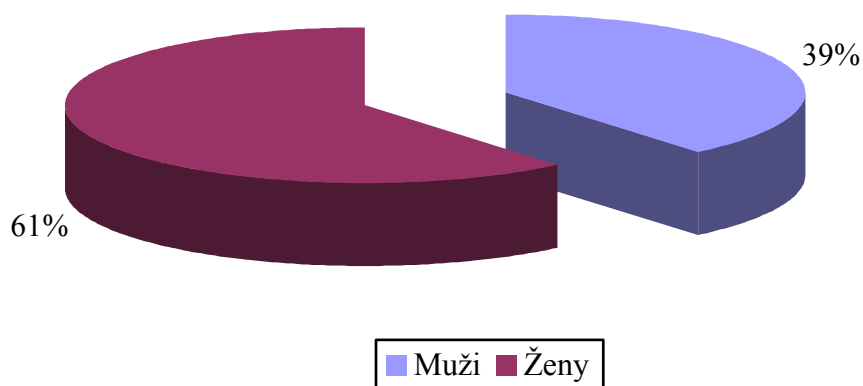
V databázi ÚP ČR v okrese Zlín bylo zaneseno 4829 evidencí žen a 5397 evidencí mužů, kteří se do evidence UoZ přihlásili v období od 1.1.2013 do 31.12.2013. Z nich v průběhu této evidence absolvovalo rekvalifikační kurz 181 žen a 115 mužů.

UoZ s dobou zahájení evidence na ÚP ČR v okrese Zlín v období
1.1.2013 - 31.12.2013



Graf 8: Podíl mužů a žen ve sledované skupině UoZ (2013)

UoZ-ARK s dobou zahájení evidence na ÚP ČR v okrese Zlín v období
1.1.2013 - 31.12.2013



Graf 9: Podíl mužů a žen ve sledované skupině UoZ-ARK (2013)

Čtyřpolní tabulka pro test nezávislosti chí-kvadrát

2013	Absolvent rekvalifikačního kurzu		Σ
	Ano	Ne	
Ženy	181	4648	4829
Muži	115	5282	5397
Σ	296	9930	10226

$$\chi^2 = n \times \frac{(ad - bc)^2}{(a+b) \times (a+c) \times (b+d) \times (c+d)}$$

$$\chi^2 = 23,72$$

$$\chi^2_{0,01}(1) = 6,635$$

Vypočítaná hodnota χ^2 je větší než hodnota kritická $\chi^2_{0,01}(1) = 6,635$ pro čtyřpolní tabulku s jedním stupněm volnosti a při hladině významnosti 0,01. Proto odmítáme nulovou hypotézu a přijímáme hypotézu alternativní.

I v této sledované skupině mají ženy větší zájem o rekvalifikační kurzy než muži.

Podíl žen a mužů se meziročně změnil v jednotkách procent. V případě UoZ-ARK jde o změnu +/- 1 %, u všech UoZ jde o změnu +/- 2 %.

Zájem žen o rekvalifikační kurzy je dán také tím, že mnohé z nich (cca 20 %) se vracejí na trh práce po delší pauze, kdy pečovaly o dítě nebo osobu blízkou. Během této doby se změnilly požadavky zaměstnavatelů, pro výkon některých profesí je potřeba absolvovat akreditovaný kurz, dříve nabyté znalosti zastaraly nebo je ženy zapoměly. Absolvování vhodně zvolené rekvalifikace umožňuje tento deficit eliminovat.

Největší počet uchazečů o zaměstnání absolvoval kurzy se zaměřením na obsluhu PC, dále účetnické kurzy, kurzy pracovníka v sociálních službách, obsluha elektrovozíku, motovozíku a VZV, grafické programy a tvorba www stránek.

5.2 Vliv vzdělání UoZ na zájem o absolvování rekvalifikačního kurzu

Mění se podle úrovně dosaženého vzdělání také zájem UoZ o rekvalifikace?

Formulace a zdůvodnění výzkumné hypotézy č. 2:

Zájem UoZ o absolvování rekvalifikace se mění podle úrovně dosaženého vzdělání.

H0: Dosažené vzdělání nemá na zájem UoZ o absolvování rekvalifikace vliv.

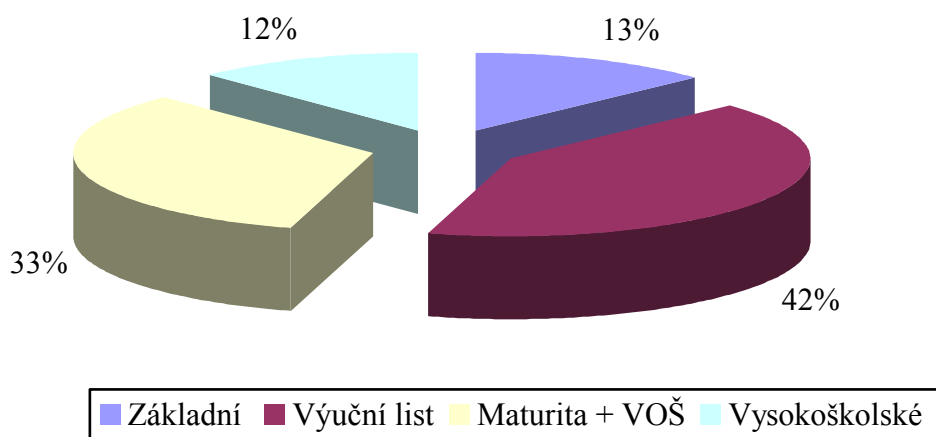
H1: Zájem UoZ o absolvování rekvalifikace se liší podle úrovně dosaženého vzdělání UoZ.

Rok 2012

V tabulce je uvedeno nejvyšší dosažené vzdělání osob, které se v období 1.1.2012 – 31.12.2012 zaevidovali na ÚP ČR jako UoZ.

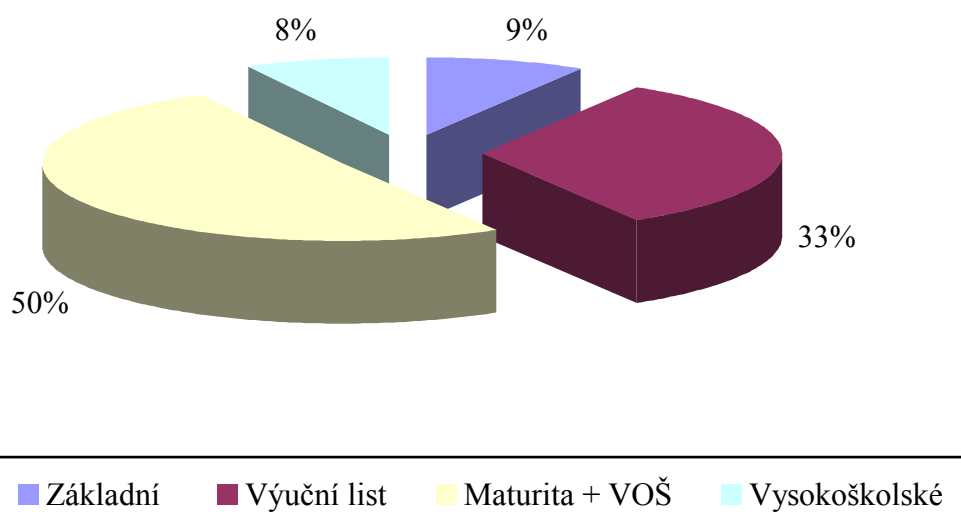
UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ 2012	Dosažené vzdělání				Σ
	Základní vzdělání	Výuční list	Maturita + VOŠ	Vysokoškolské vzdělání	
UoZ - absolventi rekvalifikačního kurzu	9	34	53	8	104
UoZ bez rekvalifikačního kurzu	1234	3877	3111	1160	9382
Σ	1243	3911	3164	1168	9486

UoZ s dobou zahájení evidence na ÚP ČR v okrese Zlín v období
1.1.2012 - 31.12.2012 podle dosaženého vzdělání



Graf 10: Rozdělení UoZ ve sledované skupině podle dosaženého vzdělání (2012)

UoZ-ARK s dobou zahájení evidence na ÚP ČR v okrese Zlín v období
1.1.2012 - 31.12.2012 podle dosaženého vzdělání



Graf 11: Rozdělení UoZ-ARK ve sledované skupině podle dosaženého vzdělání
(2012)

UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ 2012	Dosažené vzdělání								
	Základní vzdělání		Výuční list		Maturita + VOŠ		Vysokoškolské vzdělání		Σ
Četnost (P – pozorovaná, O- očekávaná)	P	O	P	O	P	O	P	O	
UoZ-ARK	9	13,6	34	42,9	53	34,7	8	12,8	104
UoZ bez rekvalifikačního kurzu	1234	1229	3877	3868	3111	3129	1160	1155	9382
Σ	1243	1243	3911	3911	3164	3164	1168	1168	9486

$$\chi^2 = \sum \frac{(P-O)^2}{O}$$

$$\chi^2 = 15$$

$$f = (r-1) * (s-1) = (2-1) * (4-1) = 3$$

$$\chi^2_{0,05} (3) = 7,815$$

Vypočítaná hodnota χ^2 je větší než hodnota kritická $\chi^2_{0,05} (3) = 7,815$ pro kontingenční tabulku se třemi stupni volnosti a při hladině významnosti 0,05. Proto odmítáme nulovou hypotézu a přijímáme hypotézu alternativní.

Úroveň dosaženého vzdělání UoZ se projevuje i v jejich zájmu o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, tj. v účasti na rekvalifikačním kurzu.

Pro ověření tohoto vztahu bylo sestaveno znaménkové schéma kontingenční tabulky.

Testové kritérium z bylo vypočítáno ze vztahu

$$z = \frac{P\% - O\%}{\sqrt{O\% \times (100 - O\%)}} \times \sqrt{n}$$

UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ 2012	Dosažené vzdělání			
	Základní vzdělání	Výuční list	Maturita + VOŠ	Vysokoškolské vzdělání
UoZ-ARK	-1,3	- 1,4	3,11	-1,3
UoZ bez rekvalifikač- ního kurzu	0,14	0,19	-0,40	0,15

Hodnoty z-skóre pro kontingenční tabulku

UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ 2012	Dosažené vzdělání			
	Základní vzdělání	Výuční list	Maturita + VOŠ	Vysokoškolské vzdělání
UoZ-ARK	0	0	++	0
UoZ bez rekvalifikač- ního kurzu	0	0	0	0
	Σ1243	Σ3911	Σ3164	Σ1168

Znaménkové schéma kontingenční tabulky

Význam znamének:

++	pozorovaná četnost je významně větší než četnost očekávaná na hladině významnosti 0,01
0	mezi pozorovanou četností a četností očekávanou není statisticky významný rozdíl

Interpretace:

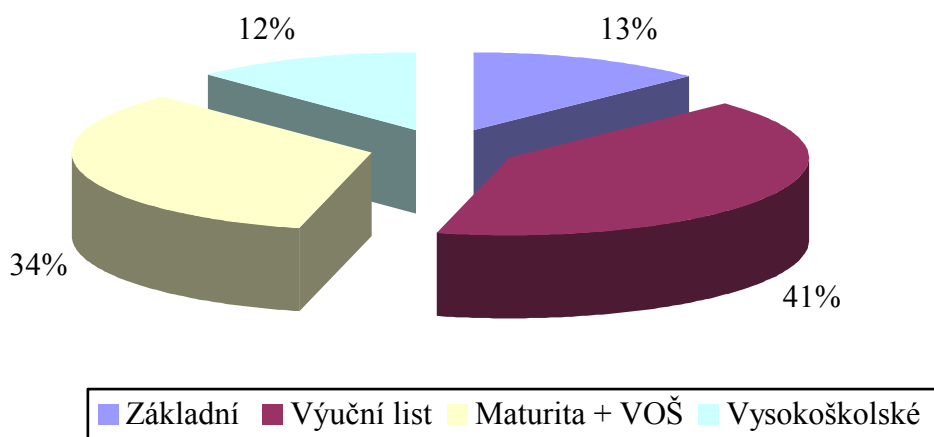
Absolventy rekvalifikačních kurzů jsou nejčastěji lidé, jejichž nejvyšším dosaženým vzděláním je vzdělání maturitní.

Rok 2013

V tabulce je uvedeno nejvyšší dosažené vzdělání osob, které se v období 1.1.2013 – 31.12.2013 zaevidovali na ÚP ČR jako UoZ.

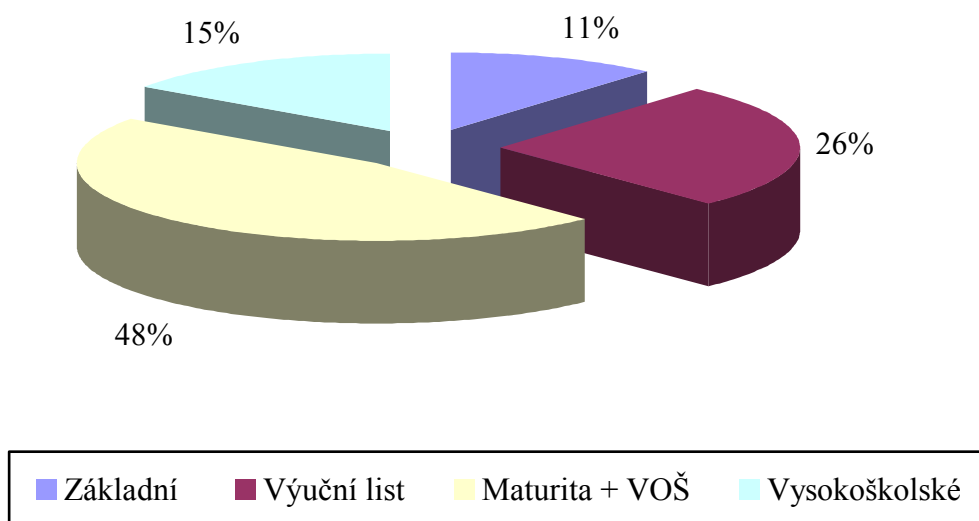
UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ 2013	Dosažené vzdělání				Σ
	Základní vzdělání	Výuční list	Maturita + VOŠ	Vysokoškolské vzdělání	
UoZ-ARK	34	78	139	45	296
UoZ bez rekvalifikačního kurzu	1274	4129	3312	1215	9930
Σ	1308	4207	3451	1260	10226

UoZ s dobou zahájení evidence na ÚP ČR v okrese Zlín v období 1.1.2013 - 31.12.2013 podle dosaženého vzdělání



Graf 12: Rozdělení UoZ ve sledované skupině podle dosaženého vzdělání (2013)

UoZ-ARK s dobou zahájení evidence na ÚP ČR v okrese Zlín v období
1.1.2013 - 31.12.2013 podle dosaženého vzdělání



Graf 13: Rozdělení UoZ-ARK ve sledované skupině podle dosaženého vzdělání
(2013)

UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ 2013	Dosažené vzdělání								Σ
	Základní vzdělání		Výuční list		Maturita + VOŠ		Vysokoškolské vzdělání		
Četnost (P – pozorovaná, O- očekávaná)	P	O	P	O	P	O	P	O	
UoZ-ARK	34	37,9	78	122	139	99,9	45	36,5	296
UoZ bez rekvalifikačního kurzu	1274	1270	4129	4085	3312	3351	1215	1224	9930
Σ	1308	1308	4207	4207	3451	3451	1260	1260	10226

Stupeň vzdělání a účast/neúčast v rekvalifikačním kurzu

$$\chi^2 = \sum \frac{(P-O)^2}{O}$$

$$\chi^2 = 34,4$$

$$f = (r-1) * (s-1) = (2-1) * (4-1) = 3$$

$$\chi^2_{0,05} (3) = 7,815$$

Vypočítaná hodnota χ^2 je větší než hodnota kritická $\chi^2_{0,05} (3) = 7,815$ pro kontingenční tabulku se třemi stupni volnosti a při hladině významnosti 0,05. Proto odmítáme nulovou hypotézu a přijímáme hypotézu alternativní.

Úroveň dosaženého vzdělání UoZ se projevuje i v jejich zájmu o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, tj. v účasti na rekvalifikačním kurzu.

Pro ověření tohoto vztahu bylo sestaveno znaménkové schéma kontingenční tabulky.

Testové kritérium z bylo vypočítáno ze vztahu

$$z = \frac{P\% - O\%}{\sqrt{O\% \times (100 - O\%)}} \times \sqrt{n}$$

UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ 2013	Dosažené vzdělání			
	Základní vzdělání	Výuční list	Maturita + VOŠ	Vysokoškolské vzdělání
UoZ - absolventi re- kvalifikačního kurzu	-0,6	-4,0	3,93	1,41
UoZ bez rekvalifikač- ního kurzu	0,12	0,88	-0,80	-0,3

Hodnoty z-skóre pro kontingenční tabulku

UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ 2013	Dosažené vzdělání			
	Základní vzdělání	Výuční list	Maturita + VOŠ	Vysokoškolské vzdělání
UoZ-ARK	0	---	+++	0
UoZ bez rekvalifikač- ního kurzu	0	0	0	0
	Σ1308	Σ4207	Σ3451	Σ1260

Znaménkové schéma kontingenční tabulky

Význam znamének:

+++	pozorovaná četnost je významně větší než četnost očekávaná na hladině významnosti 0,001 (tzn. pozorovaná četnost je značně vyšší než četnost očekávaná)
---	pozorovaná četnost je významně menší než četnost očekávaná na hladině významnosti 0,001 (tzn. pozorovaná četnost je značně menší než četnost očekávaná)
0	mezi pozorovanou četností a četností očekávanou není statisticky významný rozdíl

Interpretace:

Absolventy rekvalifikačních kurzů jsou nejčastěji lidé, jejichž nejvyšším dosaženým vzděláním je vzdělání maturitní. Lidé s výučním listem se do rekvalifikačních kurzů zapojují v mnohem menším počtu, než by odpovídalo jejich zastoupení ve sledované skupině. S vyšším vzděláním se v tomto výzkumu pojí také vyšší zájem UoZ o rekvalifikační kurzy.

Za nižším využíváním rekvalifikačních kurzů ze strany osob s výučním listem mohou stát například následující důvody: někteří z těchto UoZ o další vzdělávání nemají zájem proto, že už se vůbec nechtějí vzdělávat, dále se mohou obávat, že rekvalifikační kurz nezvládnou úspěšně ukončit, nechtějí nebo nemohou vykonávat činnosti, na jejichž výkon nabízené kurzy připravují, nesplňují kvalifikační nebo zdravotní předpoklady požadované pro zařa-

zení do rekvalifikačního kurzu, zvolenou rekvalifikaci si zajišťovat nechtějí, protože nemají příslib zaměstnavatele, o možnosti absolvovat kurzy nevědí, protože jim o tom nikdo neřekl. Jedním z důvodů však může být také to, že se domnívají, že jejich stávající kvalifikace nebo dovednosti a znalosti získané praxí odpovídají současným požadavkům trhu práce. Tomuto důvodu svědčí také fakt, že řada osob s výučním listem, zejména mužů, pracuje v profesích, kde hraje roli sezonnost. Po ukončení sezony se přes zimní měsíce přihlásí do evidence ÚP ČR a s příchodem jara evidenci ukončují. Tento druh pomoci nepotřebují. Potřebné znalosti a dovednosti získávají průběžně při výkonu své profese, „za pochodu“.

5.3 Vliv věku UoZ na zájem o absolvování rekvalifikačního kurzu

Ovlivňuje věk UoZ jeho zájem o absolvování rekvalifikace?

Formulace a zdůvodnění výzkumné hypotézy č. 3:

Věk UoZ ovlivňuje jeho zájem o absolvování rekvalifikace.

H0: Věk nemá na zájem UoZ o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti vliv.

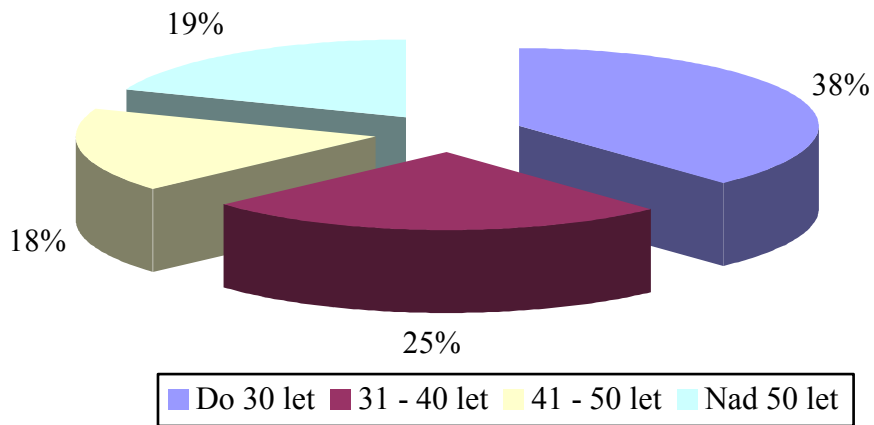
H1: S věkem UoZ se zájem o absolvování rekvalifikace mění.

Rok 2012

V tabulce je uveden věk osob, které se v období 1.1.2012 – 31.12.2012 zaevidovali na ÚP ČR jako UoZ.

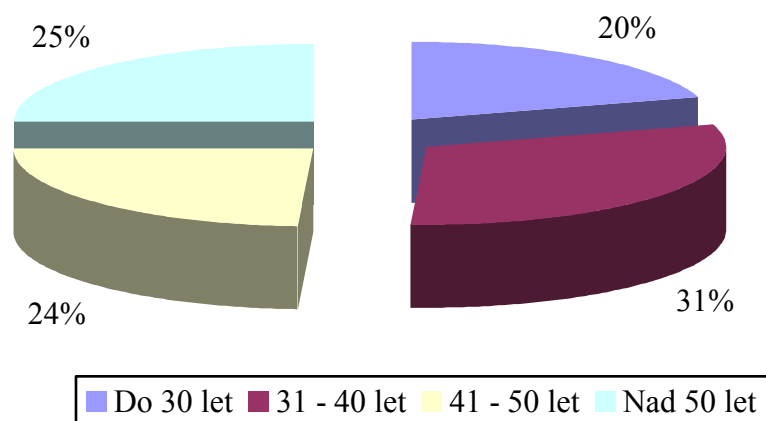
UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ 2012	Věk v době evidence				Σ
	Do 30 let	31 – 40 let	41 – 50 let	51 let a více	
UoZ-ARK	21	32	25	26	104
UoZ bez rekvalifikačního kurzu	3593	2353	1652	1784	9382
Σ	3614	2385	1677	1810	9486

UoZ s dobou zahájení evidence na ÚP ČR v okrese Zlín v období 1.1.2012 - 31.12.2012 podle dosaženého věku



Graf 14: Rozdělení UoZ ve sledované skupině podle věku v době evidence (2012)

UoZ-ARK s dobou zahájení evidence na ÚP ČR v okrese Zlín v období 1.1.2012 - 31.12.2012 podle dosaženého věku



Graf 15: Rozdělení UoZ-ARK ve sledované skupině podle věku v době evidence (2012)

UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ 2013	Věk v době evidence								Σ
	Do 30 let		31 – 40 let		41 – 50 let		51 let a více		
Četnost (P – pozorovaná, O- očekávaná)	P	O	P	O	P	O	P	O	Σ
UoZ-ARK	21	39,62	32	26,15	25	18,38	26	19,85	104
UoZ bez rekvalifikačního kurzu	3593	3574,38	2353	2358,85	1652	1658,62	1784	1790,15	9382
Σ	3614	3614	2385	2385	1677	1677	1810	1810	9486

$$\chi^2 = \sum \frac{(P-O)^2}{O}$$

$$\chi^2 = 14,51$$

$$f = (r-1) * (s-1) = (2-1) * (4-1) = 3$$

$$\chi^2_{0,05} (3) = 7,815$$

Vypočítaná hodnota χ^2 je větší než hodnota kritická $\chi^2_{0,05} (3) = 7,815$ pro kontingenční tabulku se třemi stupni volnosti a při hladině významnosti 0,05. Proto odmítáme nulovou hypotézu a přijímáme hypotézu alternativní.

Dosažený věk UoZ ovlivňuje jejich zájem o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, tj. účast v rekvalifikačním kurzu.

Pro ověření tohoto vztahu bylo sestaveno znaménkové schéma kontingenční tabulky.

Testové kritérium z bylo vypočítáno ze vztahu

$$z = \frac{P\% - O\%}{\sqrt{O\% \times (100 - O\%)}} \times \sqrt{n}$$

UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ 2012	Věk v době evidence			
	Do 30 let	31 – 40 let	41 – 50 let	51 let a více
UoZ - absolventi re- kvalifikačního kurzu	-2,96	1,15	1,54	1,38
UoZ bez rekvalifikač- ního kurzu	0,40	-0,14	-0,18	-0,16

Hodnoty z-skóre pro kontingenční tabulku

UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ 2012	Věk v době evidence			
	Do 30 let	31 – 40 let	41 – 50 let	51 let a více
UoZ - absolventi re- kvalifikačního kurzu	--	0	0	0
UoZ bez rekvalifikač- ního kurzu	0	0	0	0
	Σ3614	Σ2385	Σ1677	Σ1810

Znaménkové schéma kontingenční tabulky

Význam znamének:

--	pozorovaná četnost je významně menší než četnost očekávaná na hladině významnosti 0,01
0	mezi pozorovanou četností a četností očekávanou není statisticky významný rozdíl

Interpretace:

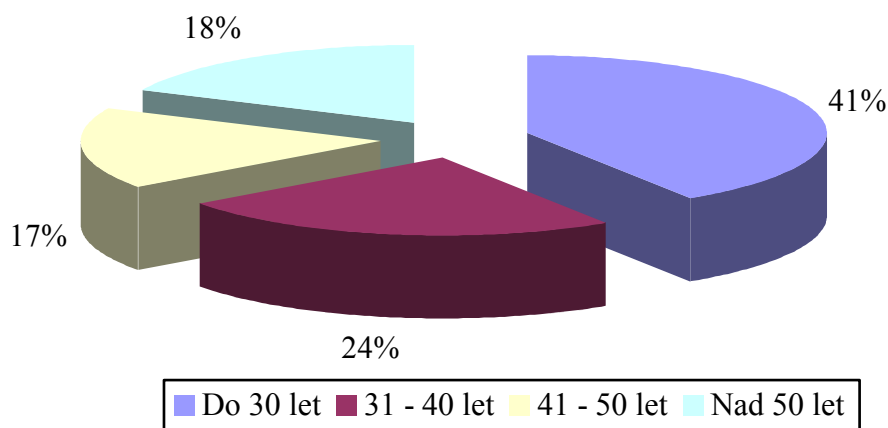
Ve věkové kategorii osob do 30 let je mnohem menší počet absolventů rekvalifikačních kurzů než by odpovídalo jejich zastoupení ve sledované skupině.

Rok 2013

V tabulce je uveden věk osob, které se v období 1.1.2013 – 31.12.2013 zaevidovali na ÚP ČR jako UoZ.

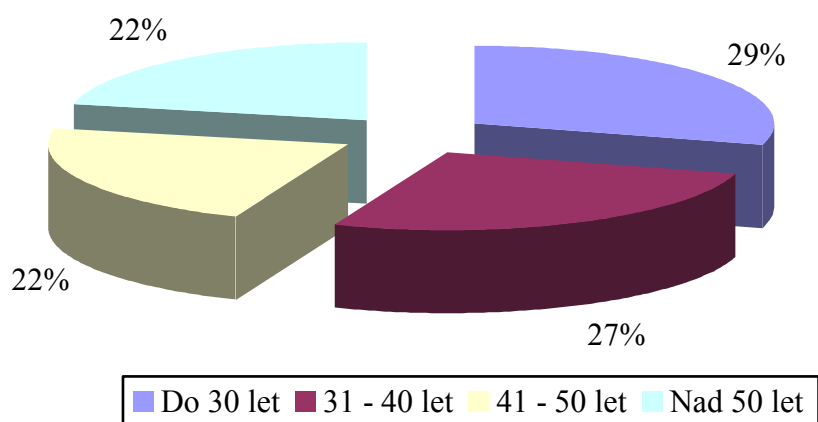
UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ 2013	Věk v době evidence				Σ
	Do 30 let	31 – 40 let	41 – 50 let	51 let a více	
UoZ-ARK	87	79	66	64	296
UoZ bez rekvalifikačního kurzu	4084	2405	1662	1779	9930
Σ	4171	2484	1728	1843	10226

UoZ s dobou zahájení evidence na ÚP ČR v okrese Zlín v období 1.1.2013 - 31.12.2013 podle dosaženého věku



Graf 16: Rozdělení UoZ ve sledované skupině podle věku v době evidence (2013)

UoZ-ARK o zaměstnání s dobou zahájení evidence na ÚP ČR v okrese Zlín v období 1.1.2013 - 31.12.2013 podle dosaženého věku



Graf 17: Rozdělení UoZ-ARK ve sledované skupině podle věku v době evidence (2013)

UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ 2013	Věk v době evidence								Σ
	Do 30 let		31 – 40 let		41 – 50 let		51 let a více		
Četnost (P – pozorovaná, O- očekávaná)	P	O	P	O	P	O	P	O	Σ
UoZ - absolventi rekvalifikačního kurzu	87	120,73	79	71,91	66	50,02	64	53,35	296
UoZ bez rekvalifikačního kurzu	4084	4050,27	2405	2412,1	1662	1677,98	1779	1789,65	9930
Σ	4171	4171	2484	2484	1728	1728	1843	1843	10226

$$\chi^2 = \sum \frac{(P-O)^2}{O}$$

$$\chi^2 = 17,877$$

$$f = (r-1) * (s-1) = (2-1) * (4-1) = 3$$

$$\chi^2_{0,05} (3) = 7,815$$

Vypočítaná hodnota χ^2 je větší než hodnota kritická $\chi^2_{0,05}(3) = 7,815$ pro kontingenční tabulku se třemi stupni volnosti a při hladině významnosti 0,05. Proto odmítáme nulovou hypotézu a přijímáme hypotézu alternativní.

Dosažený věk UoZ ovlivňuje jejich zájem o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, tj. účast v rekvalifikačním kurzu.

Pro ověření tohoto vztahu bylo sestaveno znaménkové schéma kontingenční tabulky.

Testové kritérium z bylo vypočítáno ze vztahu

$$z = \frac{P\% - O\%}{\sqrt{O\% \times (100 - O\%)}} \times \sqrt{n}$$

UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ 2013	Věk v době evidence			
	Do 30 let	31 – 40 let	41 – 50 let	51 let a více
UoZ-ARK	-3,09	0,84	2,27	1,46
UoZ bez rekvalifikač- ního kurzu	0,68	-0,17	-0,43	-0,28

Hodnoty z-skóre pro kontingenční tabulku

UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ 2013	Věk v době evidence			
	Do 30 let	31 – 40 let	41 – 50 let	51 let a více
UoZ-ARK	--	0	+	0
UoZ bez rekvalifikač- ního kurzu	0	0	0	0
	Σ4171	Σ2484	Σ1728	Σ1843

Znaménkové schéma kontingenční tabulky

Význam znamének:

--	pozorovaná četnost je významně menší než četnost očekávaná na hladině významnosti 0,01
+	pozorovaná četnost je významně větší než četnost očekávaná na hladině významnosti 0,05
0	mezi pozorovanou četností a četností očekávanou není statisticky významný rozdíl

Interpretace:

Ve věkové kategorii osob do 30 let je mnohem menší počet UoZ.ARK než by odpovídalo jejich zastoupení ve sledované skupině.

Lidé ve věkové kategorii 41 – 50 let mají větší zájem o absolvování rekvalifikačního kurzu než lidé v ostatních věkových kategoriích.

V obou letech je patrné, že lidé ve věkové kategorii do 30 let absolvují rekvalifikační kurzy ve výrazně menším počtu, než by odpovídalo jejich podílu na celkovém počtu. Možným důvodem může být skutečnost, že v této skupině jsou zastoupení lidé, kteří neúspěšně ukončili studium a čekají na nástup na jinou školu nebo obor, nebo úspěšní absolventi středních škol, kteří bezprostředně po maturitě nepokračují v dalším studiu, ale budou pokračovat studiem vysoké školy za rok anebo úspěšní absolventi, kteří již formální vzdělávání ukončili a vstupují na trh práce. První dvě skupiny se budou dále vzdělávat a ta třetí je vybavena znalostmi a dovednostmi čerstvě ze školy, proto necítí potřebu účastnit se rekvalifikačního kurzu.

Dle dohody mezi MŠMT a MPSV je pro potřeby statistického sledování používána následující definice: absolventem je uchazeč o zaměstnání evidovaný na ÚP ČR podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu (30.4. nebo 30.9. daného roku), u kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky.

5.4 Vliv délky evidence UoZ do doby zahájení rekvalifikačního kurzu na délku evidence po ukončení kurzu

Ovlivňuje délka evidence UoZ do zahájení rekvalifikačního kurzu délku jeho evidence po ukončení rekvalifikace?

Délka evidence UoZ do zahájení rekvalifikačního kurzu ovlivňuje délku jeho evidence po ukončení rekvalifikace.

Formulace a zdůvodnění výzkumné hypotézy č. 4:

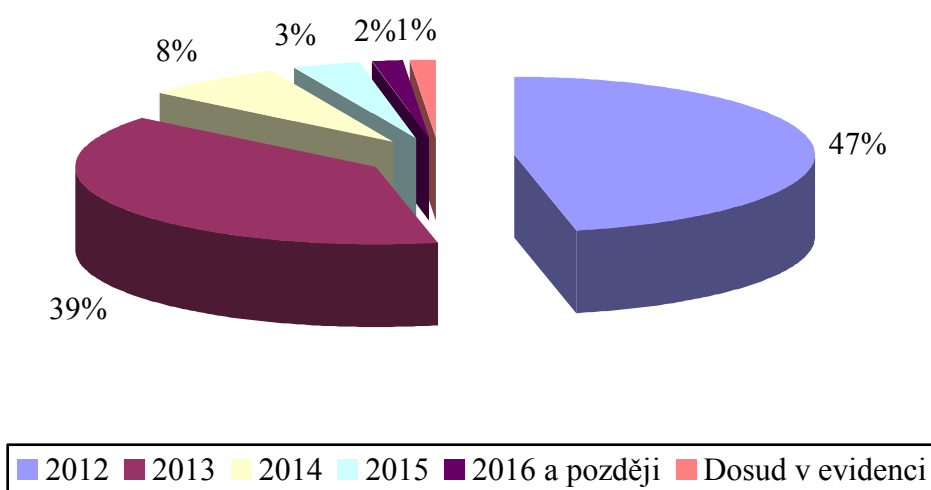
H1: Délka evidence UoZ do zahájení rekvalifikačního kurzu nemá na délku jeho evidence po ukončení rekvalifikace vliv.

H2: S rostoucí délkou evidence UoZ do zahájení rekvalifikačního kurzu se mění také délka jeho evidence po ukončení rekvalifikace.

V úloze bylo použito výpočtu procent a srovnávání jednotlivých podílů.

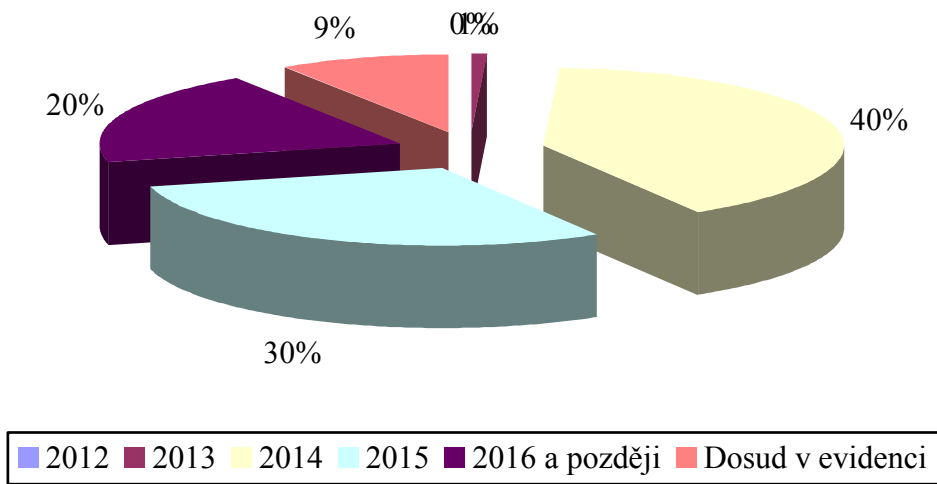
2012

UoZ s dobou zahájení evidence na ÚP ČR v okrese Zlín v období 1.1.2012 - 31.12.2012 a průběh ukončení evidencí v následujících letech



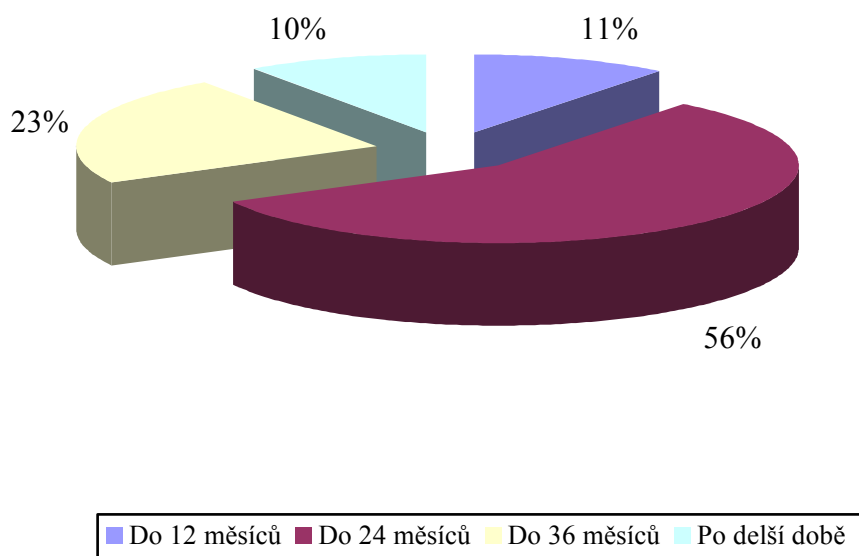
Graf 18: Rozdělení UoZ ve sledované skupině podle roku ukončení evidence (2012)

UoZ-ARK s dobou zahájení evidence na ÚP ČR v okrese Zlín v období 1.1.2012 - 31.12.2012 a průběh ukončení evidencí v následujících letech



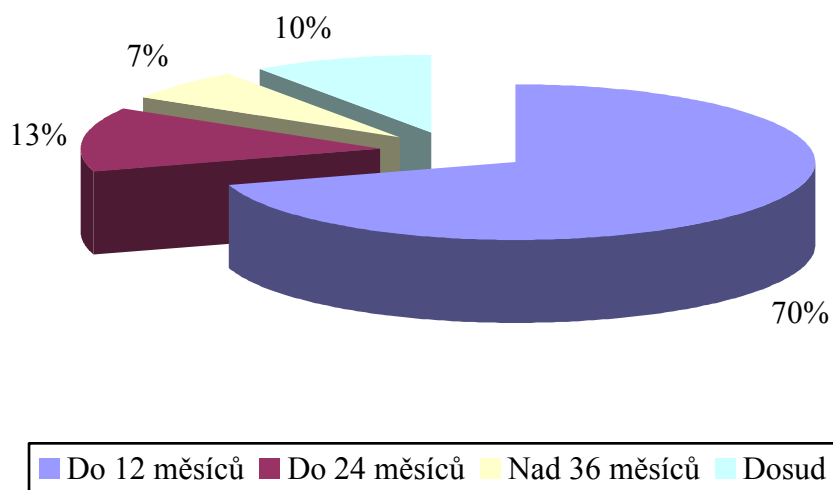
Graf 19: Rozdělení UoZ-ARK ve sledované skupině podle roku ukončení evidence (2012)

UoZ-ARK s dobou zahájení evidence na ÚP ČR v okrese Zlín v období 1.1.2012 - 31.12.2012 a průběh nástupu do rekvalifikačního kurzu v následujících měsících



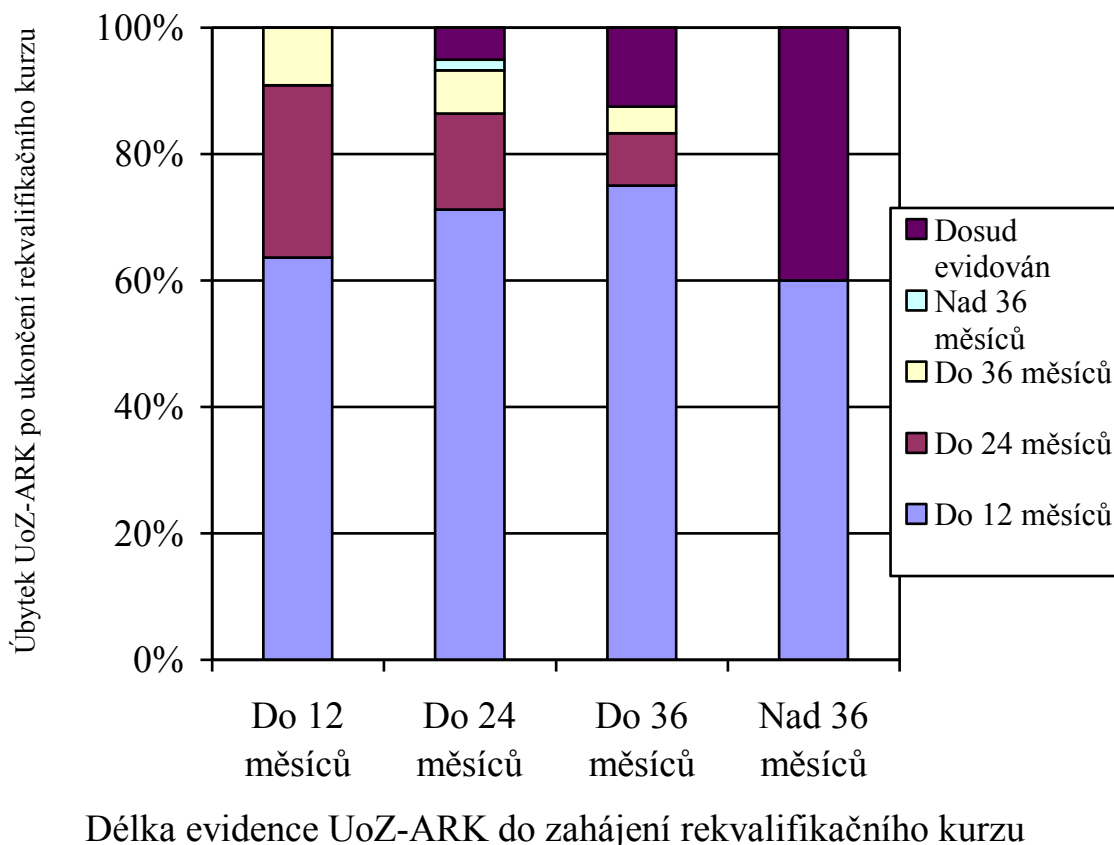
Graf 20: Rozdělení UoZ-ARK ve sledované skupině podle průběhu nástupu do rekvalifikace (2012)

Uchazeči o zaměstnání - absolventi rekvalifikačních kurzů s dobou zahájení evidence na ÚP ČR v okrese Zlín v období 1.1.2012 - 31.12.2012 a délka evidence po ukončení rekvalifikačního kurzu



Graf 21: Rozdělení UoZ ve sledované skupině podle délky evidence po ukončení rekvalifikace (2012)

UoZ-ARK s dobou zahájení evidence na ÚP ČR v okrese Zlín v období 1.1.2012 - 31.12.2012 podle délky evidence do zahájení a délky evidence po ukončení rekvalifikačního kurzu

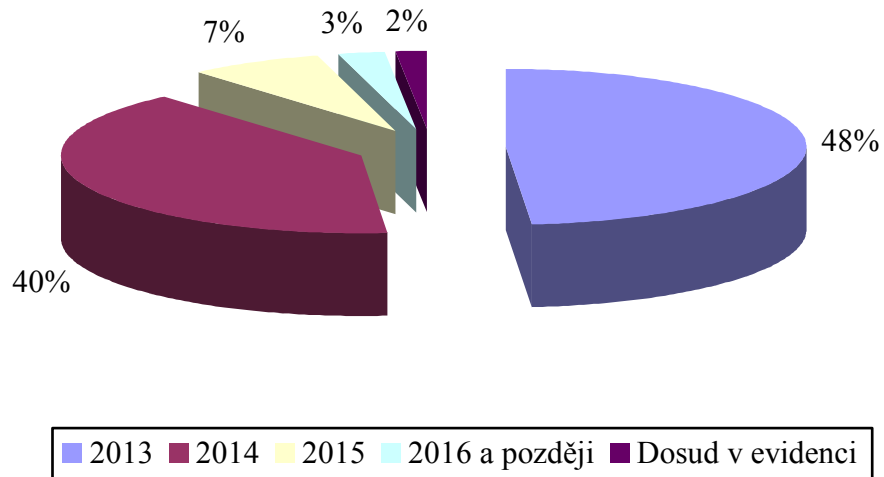


Graf 22: Úbytek UoZ po absolvování rekvalifikačního kurzu (2012)

Téměř polovina UoZ evidovaných v průběhu roku 2012 v tomto roce evidenci ukončila. Dalších 39 % UoZ ukončilo evidenci v roce 2013. U UoZ-ARK je ukončení evidence posunuto až na rok 2014, kdy ji ukončilo 40 % a dalších 30 % odešlo v roce 2015. Posun je daný dobou, která uplynula do zahájení rekvalifikace a dobou potřebnou na její samotné absolvování. Největší část UoZ-ARK zahajuje rekvalifikační kurz do 24 měsíců od začátku evidence (56 %). Největší část UoZ-ARK evidenci ukončuje do 12 měsíců po absolvování rekvalifikace (70 %), přičemž 40 % nastoupilo do kurzu mezi 13. – 24. měsícem evidence, 23 % po 24 měsíci evidence a 7 % do 12 měsíců od zahájení evidence.

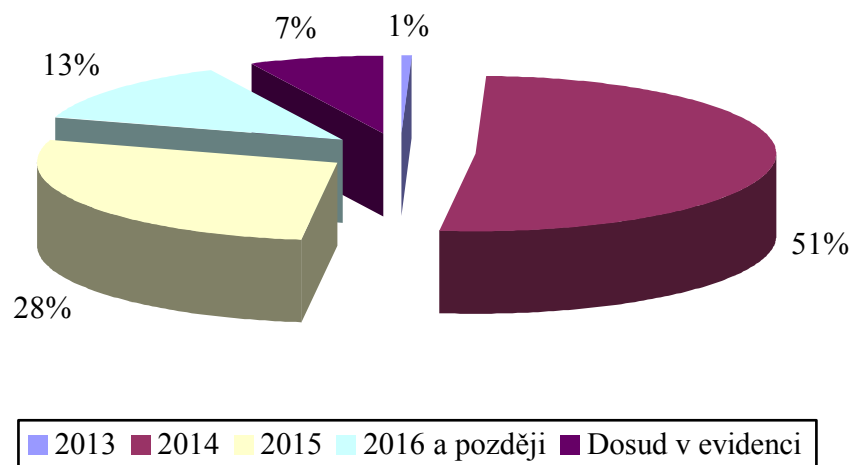
2013

UoZ s dobou zahájení evidence na ÚP ČR v okrese Zlín v období 1.1.2013 - 31.12.2013 a průběh ukončení evidencí v následujících letech



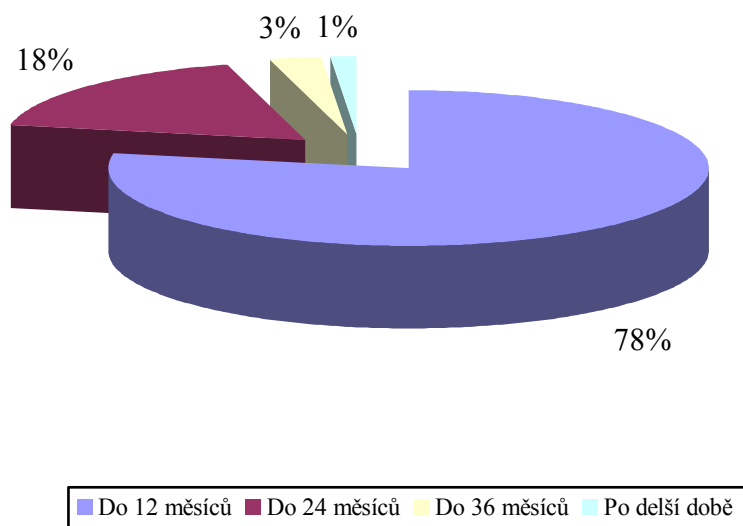
Graf 23: Rozdělení UoZ ve sledované skupině podle roku ukončení evidence (2013)

UoZ-ARK s dobou zahájení evidence na ÚP ČR v okrese Zlín v období 1.1.2013 - 31.12.2013 a průběh ukončení evidencí v následujících letech



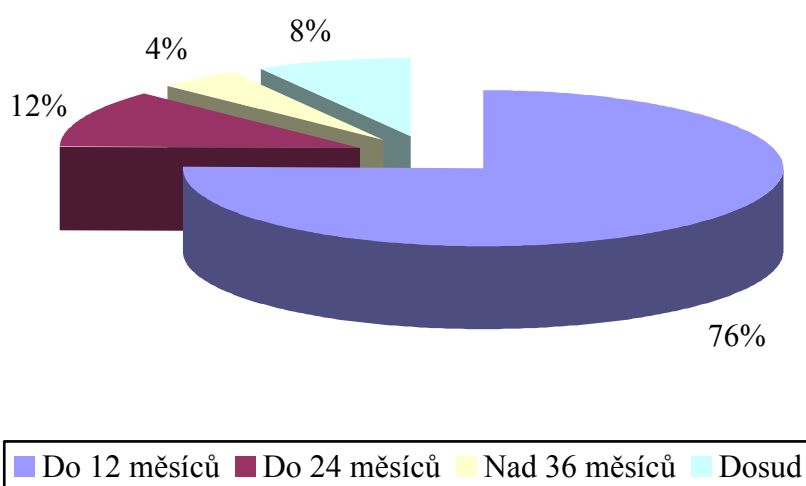
Graf 24: Rozdělení UoZ-ARK ve sledované skupině podle roku ukončení evidence (2013)

UoZ-ARK s dobou zahájení evidence na ÚP ČR v okrese Zlín v období 1.1.2013 - 31.12.2013 a průběh nástupu do rekvalifikačního kurzu v následujících letech



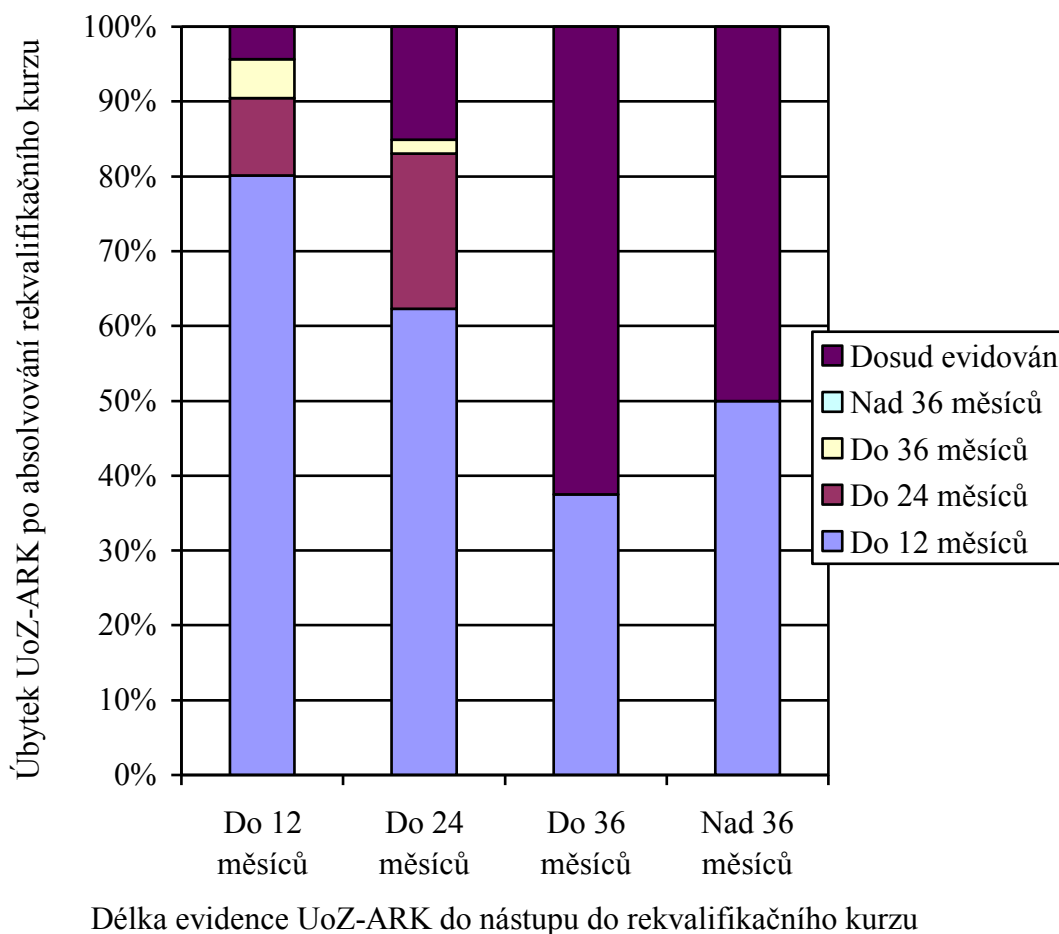
Graf 25: Rozdělení UoZ-ARK ve sledované skupině podle průběhu nástupu do rekvalifikace (2013)

UoZ-ARK s dobou zahájení evidence na ÚP ČR v okrese Zlín v období 1.1.2013 - 31.12.2013 a délka evidence po ukončení rekvalifikačního kurzu



Graf 26: Rozdělení UoZ-ARK ve sledované skupině podle délky evidence po ukončení rekvalifikace (2013)

Uchazeči o zaměstnání - absolventi rekvalifikačních kurzů s dobou zahájení evidence na ÚP ČR v okrese Zlín v období 1.1.2013 - 31.12.2013 podle délky evidence do zahájení a délky evidence po ukončení rekvalifikačního kurzu



Graf 27: Úbytek UoZ po absolvování rekvalifikačního kurzu (2013)

Téměř polovina UoZ evidovaných v průběhu roku 2013 v tomto roce evidenci ukončila. Dalších 40 % UoZ ukončilo evidenci v roce 2014. U UoZ-ARK je ukončení evidence posunuto na rok 2014, kdy ji ukončilo 51 % a dalších 28 % odešlo v roce 2015. Posun je daný dobou, která uplynula do zahájení rekvalifikace a dobou potřebnou na její samotné absolvování. Největší část UoZ-ARK zahajuje rekvalifikační kurz do 12 měsíců od začátku evi-

dence (78 %). Největší část UoZ-ARK evidenci ukončuje do 12 měsíců po absolvování rekvalifikace (76 %), přičemž 63 % nastoupilo do kurzu do 12 měsíců od začátku evidence, 11 % mezi 13. – 24. měsícem evidence a 2 % po delší době.

Pokud srovnáme hodnoty meziročně, pak postupný úbytek ve skupině všech UoZ v evidenci je podobný. Ve skupině UoZ-ARK (2012), kde nastupuje většina osob do kurzů mezi 13. -24. měsícem, je nižší podíl ukončených evidencí do 12 měsíců od absolvování rekvalifikace než ve skupině UoZ-ARK (2013), kde nastupuje většina UoZ do výuky již do 12 měsíců od zahájení evidence a většina z nich také evidenci do 12 měsíců od ukončení kurzu opouští. Můžeme tedy předpokládat, že dřívější nástup do rekvalifikace zkracuje následnou délku evidence po jejím ukončení, protože UoZ získá potřebné dovednosti, neustrne v nečinnosti, je připravený a motivovaný k návratu na trh práce.

5.5 Četnost výskytu opakované evidence

Je četnost výskytu opakované evidence u absolventů rekvalifikačního kurzu a u ostatních UoZ odlišná?

Formulace a zdůvodnění výzkumné hypotézy č. 5:

Absolvování rekvalifikačního kurzu má vliv na opakovanou evidenci.

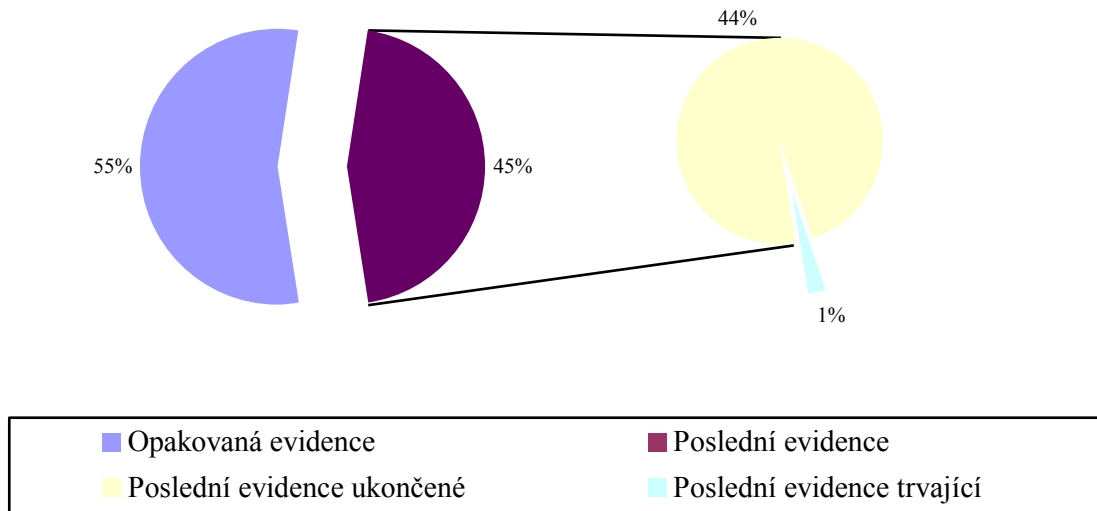
H1: Četnost výskytu opakované evidence je u absolventů rekvalifikačních kurzů i u ostatních uchazečů o zaměstnání stejná.

H2: Četnost výskytu opakované evidence je u absolventů rekvalifikačních kurzů méně častá než u ostatních uchazečů o zaměstnání.

Ve skupině poslední evidence jsou zaznamenáni UoZ, kteří v daném období evidenci zahájili, později ji ukončili, případně jsou nepřetržitě evidovanými UoZ, ale tato evidence byla ke dni 31.3.2017 jejich poslední. Opakovanou evidencí je myšlena další evidence následná po ukončení evidence zahájené v daném období.

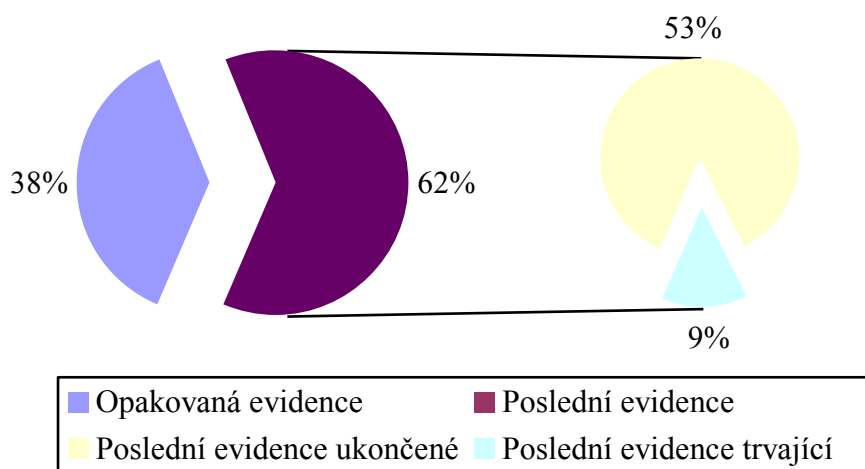
2012

UoZ s dobou zahájení evidence na ÚP ČR v okrese Zlín v období 1.1.2012 - 31.12.2012 a opakování evidence



Graf 28: Rozdělení UoZ podle opakované evidence (2012)

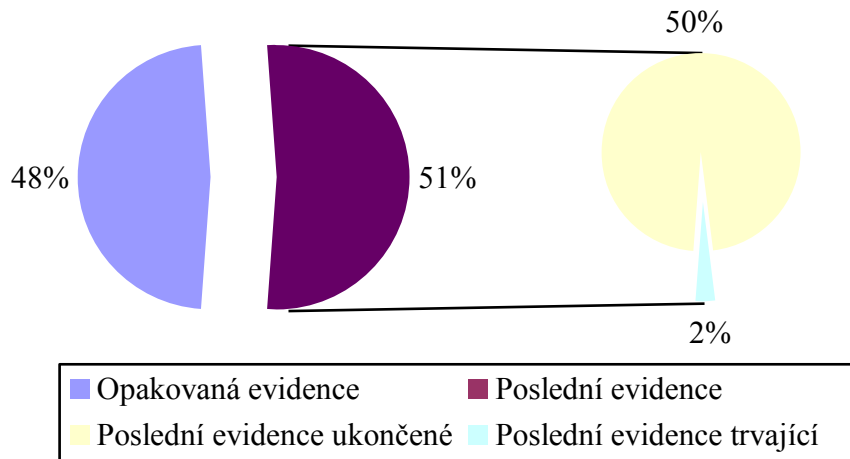
UoZ-ARK s dobou zahájení evidence na ÚP ČR v okrese Zlín v období 1.1.2012 - 31.12.2012 a opakování evidence



Graf 29: Rozdělení UoZ-ARK podle opakované evidence (2012)

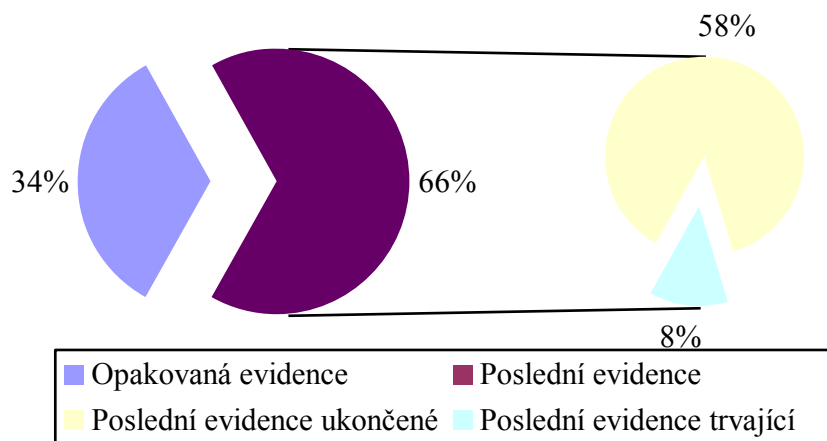
2013

UoZ s dobou zahájení evidence na ÚP ČR v okrese Zlín v období 1.1.2013 - 31.12.2013 a opakování evidence



Graf 30: Rozdělení UoZ podle opakované evidence (2013)

UoZ-ARK s dobou zahájení evidence na ÚP ČR v okrese Zlín v období 1.1.2013 - 31.12.2013 a opakování evidence



Graf 31: Rozdělení UoZ-ARK podle opakované evidence (2013)

Jestliže srovnáme skupinu absolventů rekvalifikačních kurzů s ostatními uchazeči v rámci sledovaného období i meziročně, pak je zřejmé, že podíl posledních ukončených evidencí je ve skupině absolventů rekvalifikace vyšší a meziročně stoupá. Z toho můžeme činit závěr, že umístění absolventů rekvalifikačních kurzů na trh práce je trvalejšího charakteru.

ZÁVĚR

V této práci jsem se zabývala trhem práce – definicí trhu práce, popisem a funkcí, kterou plní. Na tomto trhu, jakož i na jiných trzích, se také střetává nabídka s poptávkou, ale to, oč tu běží, je specifickým zbožím. Poptává a nabízí se lidská pracovní síla – člověk a jeho připravenost, schopnosti a dovednosti práci vykonávat. Situace na tomto trhu reflektuje situaci v ekonomice. Jestliže roste výkon hospodářství, roste poptávka po pracovní síle a klesá podíl nezaměstnanosti a naopak. Rostoucí nezaměstnanost má závažné důsledky, má nepříznivé sociální, ekonomické i politické dopady.

Pro zjišťování stavu v podílu nezaměstnanosti se používají různé poměrové ukazatele a pro řešení a zmírnění dopadů se využívají nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti, které byly v práci také zmíněny. Některé z nástrojů míří na zaměstnavatele, některé na osoby nezaměstnané. Cílem je podpořit obě tyto strany, jednat přispět k tvorbě nových pracovních míst vhodných pro uchazeče o zaměstnání a jednat pomoci zvýšit konkurenceschopnost evidovaných uchazečů.

Účinným nástrojem zvyšování konkurenceschopnosti nejen uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci ÚP ČR je vzdělávání. Absolvování vzdělávací aktivity člověka motivuje, aktivuje, dodá mu nové znalosti a zvýší jeho uplatnitelnost na trhu práce. Pokud samozřejmě sám chce a má zájem a potřebu vzdělávání podstoupit.

Výzkumný projekt byl zaměřen na zjištění, zda mezi některými charakteristikami UoZ a jejich zájmem o absolvování rekvalifikačního kurzu existuje vztah. Z výsledků šetření výzkumného výběrového souboru vyplynuly následující závěry: typickým účastníkem rekvalifikačních kurzů jsou ženy s maturitním vzděláním ve věku 41 – 50 let. Časný nástup do kurzu po zahájení evidence zkracuje dobu strávenou v evidenci po ukončení kurzu a u absolventů rekvalifikačních kurzů se v menší míře než u ostatních uchazečů vyskytuje opakovaná evidence. Tyto závěry jsou ovšem platné pro tento konkrétní výběrový soubor a toto příznivé období hospodářského růstu.

Pro efektivní využití investovaných prostředků a využití všech možností, které absolvování rekvalifikace nabízí, je potřeba, aby na vhodně připravené a zaměřené kurzy nastupovali vhodní studenti. Celoživotní vzdělávání bude nezbytnou součástí života, protože vývoj technologií pokračuje mílovými kroky. Lidé musí být na změny průběžně připravováni a tady může významnou roli sehrát právě vhodná rekvalifikace ve vhodný čas.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- Dějiny obyvatelstva českých zemí. Praha, Mladá fronta 1996, ISBN 80-204-0283-7.
- FUCHS, Kamil. Základy mikroekonomie. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 1996. ISBN 80-210-1218-8.
- HALÁSKOVÁ, Renáta. Politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. Spisy Filozofické fakulty Ostravské univerzity, č. 177/2008. ISBN 978-80-7368-522-5.
- CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu – Základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.
- Kolektiv autorů pod vedením Věry Petráčkové a Jiřího Krause. Akademický slovník cizích slov. Praha: Academia, nakladatelství AV ČR, 2000. ISBN 80-200-0607-9.
- MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství Slon, 2002. Studijní texty, sv. 6. ISBN 80-86429-08-3.
- SIROVÁTKA, Tomáš, Jiří WINKLER a Martin ŽIŽLAVSKÝ. Nejistoty na trhu práce. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, Boskovice, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6.
- Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-921-2.

INTERNETOVÉ ZDROJE

http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>

<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

<https://www.czso.cz/csu/xz/1-xz>

https://www.czso.cz/csu/xz/okres_zlin

<https://www.czso.cz/documents/10180/23219388/13-720108m41.jpg/c3b81840-a910-4ad8-9471-1a28d3addfbb?version=1.0&t=1418381955869>

<https://www.czso.cz/documents/10180/23219388/13-720108m42.jpg/9c325741-5964-4102-ad8f-fc36f97b4e51?version=1.0&t=1418381791921>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

UoZ-ARK	Uchazeč o zaměstnání -absolvent rekvalifikačního kurzu
ILO	International Labour Organization - Mezinárodní organizace práce
NSK	Národní soustava kvalifikací
PMČV	Průměrný měsíční čistý výdělek
PMHN	Průměrná mzda v národním hospodářství
PNO	Podíl nezaměstnaných osob
RHSD ČR	Rada hospodářské a sociální dohody České republiky
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP ČR	Úřad práce české republiky
VPM	Volná pracovní místa
ZoZ	Zájemce o zaměstnání

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Znázornění tržního mechanismu	15
Obrázek 2: Trojúhelník vzájemných vztahů mezi jednotlivými politikami	27
Obrázek 3: Administrativní mapa Zlínského kraje	46
Obrázek 4: Geografická mapa kraje.....	47

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Sazby pojistného odváděného ze mzdy/platu	23
Tabulka 2: Modelový příklad – odvody ze mzdy do státního rozpočtu.....	23
Tabulka 3: Modelový příklad – výpočet výše podpory v nezaměstnanosti	25
Tabulka 4: Výpočet podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.....	30
Tabulka 5: Vývoj nezaměstnanosti ve Zlínském kraji v letech 2012 2016	49
Tabulka 6: Výdaje na rekvalifikace (v tis. Kč)	53

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Vývoj nezaměstnanosti v čase podle druhů ukazatelů nezaměstnanosti v České republice	42
Graf 2: Počet nezaměstnaných osob a volných pracovních míst v jednotlivých krajích České republiky k 28.2.2017	43
Graf 3: Podíl nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky v letech 2005 – 2016 (roční průměry).....	48
Graf 4: Nezaměstnanost ve Zlínském kraji k 31.3.2017.....	51
Graf 5: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst 1991-2017.....	52
Graf 6: Podíl mužů a žen ve sledované skupině UoZ (2012)	58
Graf 7: Podíl mužů a žen ve sledované skupině UoZ-ARK (2012)	58
Graf 8: Podíl mužů a žen ve sledované skupině UoZ (2013)	60
Graf 9: Podíl mužů a žen ve sledované skupině UoZ-ARK (2013)	60
Graf 10: Rozdělení UoZ ve sledované skupině podle dosaženého vzdělání (2012).....	63
Graf 11: Rozdělení UoZ-ARK ve sledované skupině podle dosaženého vzdělání (2012)	63
Graf 12: Rozdělení UoZ ve sledované skupině podle dosaženého vzdělání (2013).....	66
Graf 13: Rozdělení UoZ-ARK ve sledované skupině podle dosaženého vzdělání (2013)	67
Graf 14: Rozdělení UoZ ve sledované skupině podle věku v době evidence (2012).....	71
Graf 15: Rozdělení UoZ-ARK ve sledované skupině podle věku v době evidence (2012)	71
Graf 16: Rozdělení UoZ ve sledované skupině podle věku v době evidence (2013).....	74
Graf 17: Rozdělení UoZ-ARK ve sledované skupině podle věku v době evidence (2013)	75
Graf 18: Rozdělení UoZ ve sledované skupině podle roku ukončení evidence (2012).....	78
Graf 19: Rozdělení UoZ-ARK ve sledované skupině podle roku ukončení evidence (2012)	79
Graf 20: Rozdělení UoZ-ARK ve sledované skupině podle průběhu nástupu do rekvalifikace (2012).....	79
Graf 21: Rozdělení UoZ ve sledované skupině podle délky evidence po ukončení rekvalifikace (2012).....	80

Graf 22: Úbytek UoZ po absolvování rekvalifikačního kurzu (2012).....	81
Graf 23: Rozdělení UoZ ve sledované skupině podle roku ukončení evidence (2013).....	82
Graf 24: Rozdělení UoZ-ARK ve sledované skupině podle roku ukončení evidence (2013)	82
Graf 25: Rozdělení UoZ-ARK ve sledované skupině podle průběhu nástupu do rekvalifikace (2013).....	83
Graf 26: Rozdělení UoZ-ARK ve sledované skupině podle délky evidence po ukončení rekvalifikace (2013).....	83
Graf 27: Úbytek UoZ po absolvování rekvalifikačního kurzu (2013).....	84
Graf 28: Rozdělení UoZ podle opakované evidence (2012).....	86
Graf 29: Rozdělení UoZ-ARK podle opakované evidence (2012).....	86
Graf 30: Rozdělení UoZ podle opakované evidence (2013).....	87
Graf 31: Rozdělení UoZ-ARK podle opakované evidence (2013).....	87

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha PI: Podíl nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR v letech 2005-2016 v % (roční průměry)

Příloha P II: Nejnovější ekonomické údaje – Zlínský kraj

Příloha P III: Vybrané ukazatele ve Zlínském kraji a jeho okresech

Příloha P IV: Rekvalifikační kurzy v okrese Zlín 2017

**PŘÍLOHA P I: PODÍL NEZAMĚSTNANOSTI V JEDNOTLIVÝCH
KRAJÍCH ČR V LETECH 2005-2016 V % (ROČNÍ PRŮMĚRY)**

Území	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Praha	2,79	2,48	2,05	1,77	2,60	3,50	3,63	3,85	4,80	5,27	4,64	3,88
Středočeský kraj	4,77	4,29	3,52	3,04	4,57	5,63	5,62	5,69	6,48	6,61	5,72	4,75
Jihočeský kraj	4,63	4,44	3,54	3,06	4,95	5,62	5,60	5,70	6,47	6,43	5,16	4,36
Plzeňský kraj	4,84	4,53	3,74	3,28	5,56	6,28	5,75	5,44	6,20	5,87	4,85	3,94
Karlovarský kraj	7,83	7,32	6,11	5,24	7,72	8,48	8,22	8,00	8,96	8,53	7,33	6,10
Ústecký kraj	11,3	10,6	8,89	7,07	8,93	9,83	9,66	10,0	11,1	11,0	9,68	8,46
Liberecký kraj	5,87	5,43	4,69	4,36	7,29	8,02	7,47	7,35	8,15	8,12	6,81	5,63
Královéhradecký	5,35	4,94	3,89	3,15	5,12	5,74	5,48	5,70	6,82	6,66	5,27	4,13
Pardubický kraj	6,04	5,41	4,27	3,75	6,11	6,90	6,33	6,22	7,02	6,63	5,23	4,32
Vysočina	5,96	5,44	4,53	3,93	6,51	7,22	6,90	6,72	7,41	7,19	6,21	5,28
Jihomoravský	7,46	6,81	5,61	4,65	6,68	7,83	7,47	7,48	8,24	8,37	7,24	6,31
Olomoucký kraj	7,74	6,85	5,35	4,39	7,31	8,40	8,04	8,08	9,12	9,06	7,45	6,11
Zlínský kraj	6,60	6,02	4,83	4,09	6,69	7,65	6,97	6,95	7,94	7,55	6,31	5,17
Moravskoslezský	10,4	9,60	7,84	6,03	8,09	8,73	8,33	8,47	9,77	10,1	8,93	7,85
Celkem ČR	6,64	6,09	4,97	4,11	6,10	6,96	6,70	6,76	7,68	7,70	6,57	5,55

Zdroj dat: Statistické ročenky trhu práce v České republice

<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>

PŘÍLOHA P II: NEJNOVĚJŠÍ EKONOMICKÉ ÚDAJE – ZLÍNSKÝ KRAJ

UKAZATEL	MĚŘÍCÍ JEDNOTKA	OBDOBÍ	HODNOTA UKAZATELE	RŮST/POKLES (v %) *	POSLEDNÍ AKTUALIZACE
Počet obyvatel ¹⁾		k 31.12.2016	583698	- 0,2	21.3.2017
Regionální HDP ²⁾	mil. Kč, b. c.	rok 2015	222918	+ 3,7	20.12.2016
Disponibilní důchod domácnosti na obyvatele	Kč, b. c.	rok 2015	201570	+5,2	20.12.2016
Průměrná hrubá mzda	Kč	1.–4. Q 2016	24342	+ 4,5	10.3.2017
PNO (na obyvatelstvu ve věku 15-64 let) ³⁾	%	k 28.2.2017	4,93	- 0,14	8.3.2017
Obecná míra nezaměstnanosti ⁴⁾	%	3. Q 2016	3,70	- 0,9	30.12.2016
Počet ekonomických subjektů ⁵⁾		k 31.12.2016	141070	+ 0,6	19.1.2017
Mzdy v průmyslu	Kč	1.–4. Q 2016	27436	+ 4,8	16.3.2017
Tržby v průmyslu	mil. Kč	1.–4. Q 2016	169055	+ 0,2	16.3.2017

* Oproti stejnému období předchozího roku.

¹⁾ Růst/pokles oproti stavu k 1.1.

²⁾ Růst/pokles ve srovnatelných cenách předchozího roku (reálný růst).

³⁾ Růst/pokles oproti předchozímu měsíci v procentních bodech.

⁴⁾ Růst/pokles v procentních bodech

⁵⁾ Aktualizováno daty z Registru osob (ROS) - viz metodika.

b. c. – běžné ceny

Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/xz/1-xz>

PŘÍLOHA P III: VYBRANÉ UKAZATELE VE ZLÍNSKÉM KRAJI A JEHO OKRESECH

	Kraj celkem	v tom okresy			
		Kroměříž	Uherské Hradiště	Vsetín	Zlín
ZÁKLADNÍ ÚDAJE (k 31. 12. 2016)					
Rozloha v km ²	3 963	796	991	1 143	1 034
Obce	307	79	78	61	89
Části obcí	437	128	98	85	126
OBYVATELSTVO					
Živě narození (1.1.2016 – 31.12.2016)	5 863	1 106	1 369	1 431	1 957
Zemřelí (1.1.2016 – 31.12.2016)	6 194	1 257	1 467	1 452	2 018
Přistěhovalí (1.1.2016 – 31.12.2016)	3 627	1 293	1 137	965	1 816
Vystěhovalí (1.1.2016 – 31.12.2016)	4 274	1 397	1 315	1 286	1 860
Počet obyvatel k 31.12.2016	583 698	106 039	142 554	143 380	191 725
NEZAMĚŠTNANOST (podle MPSV) k 28.2.2017					
Neumístění uchazeči o zaměstnání	19 871	4 444	4 498	5 644	5 285
z toho ženy	9 506	2 161	2 205	2 574	2 566
Volná pracovní místa	7 068	976	1 956	2 148	1 988
Podíl nezaměstnaných osob ¹⁾ (%)	4,9	5,8	4,7	5,8	3,9
Uchazeči na 1 volné pracovní místo	2,81	4,6	2,3	2,6	2,7
ORGANIZAČNÍ STATISTIKA k 31.12.2016					
Ekonomické subjekty	141 070	22 766	32 903	32 754	52 647
z toho: fyzické osoby	112 880	17 985	26 371	27 049	41 475
obchodní společnosti	15 463	2 347	3 744	2 781	6 591
družstva	275	64	74	42	95
BYTOVÁ VÝSTAVBA					
Dokončené byty (1.1.2015 – 31.12.2015)	934	103	283	238	310
Zahájené byty (1.1.2012 – 31.12.2012)	1 145	132	471	215	327

¹⁾ podíl počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let na obyvatelstvu ve věku 15–64 let

Zdroj: https://www.czso.cz/csu/xz/okres_zlin

PŘÍLOHA P IV: REKVALIFIKAČNÍ KURZY V OKRESE ZLÍN 2017

Rekvalifikační kurzy v oblasti Obsluha osobního počítače
Základy obsluhy osobního počítače (v rozsahu 60 hodin teoretické výuky)
Obsluha osobního počítače (v rozsahu 112 hodin teoretické výuky)
Počítačová gramotnost (dle sylabů ECDL Core; v rozsahu 80 hodin teoretické výuky)
Počítačová gramotnost (dle sylabů ECDL Core; v rozsahu 140 hodin teoretické výuky)
Rekvalifikační kurzy v oblasti IT technologie
Čtení a kreslení technické dokumentace (s využitím programu AutoCAD)
Tvorba www stránek
Správce sítí pro malé a střední organizace (26-002-M)
Pracovník/pracovnice grafického studia
Rekvalifikační kurzy v oblasti Sociální služby
Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách
Rekvalifikační kurzy v oblasti Účetnictví
Účetnictví a daňová evidence (s využitím výpočetní techniky; v rozsahu 200 hodin teoretické výuky)
Mzdové účetnictví (s využitím výpočetní techniky; v rozsahu 150 hodin teoretické výuky)
Rekvalifikační kurzy v oblasti Podnikání
Základy podnikání (v rozsahu 158 hodin teoretické výuky)
Rekvalifikační kurzy v Administrativní oblasti
Asistent/ka, sekretář/ka (62-008-M)
Organizačně technický pracovník (v rozsahu 50 hodin teoretické výuky a 100 hodin praktické výuky)
Rekvalifikační kurzy Nespecifická rekvalifikace
Nespecifický rekvalifikační kurz dle Usnesení vlády č. 238/1991 (v rozsahu 120 hodin teoretické a 580 hodin praktické)
Rekvalifikační kurzy v oblasti Právo, právní a veřejnosprávní činnost
Strážný (68-008-E)
Rekvalifikační kurzy v oblasti vysokozdvizných vozíků
Obsluha elektrovozíku a motovozíku (ručně vedený, plošinový a tahač, vysokozdvizný volantový do 5 tun)
Obsluha elektrovozíku a motovozíku (ručně vedený, plošinový a tahač, vysokozdvizný volantový do 5 tun; vstupním
Rekvalifikační kurzy v oblasti Svařování
Svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu ZK 135 1.1
Svařování obalenou elektrodou ZK 111 1.1
Svařování netavící elektrodou v inertním plynu ZK 141 8
Svařování netavící elektrodou v inertním plynu ZK 141 21
Svařování kyslíko-acetylenovým plamenem ZK 311 1.1
Svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu ZK 135 1.1 (doplňek)
Svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu ČSN EN ISO 9606-1 135
Svařování netavící se elektrodou v inertním plynu ČSN EN ISO 9606-1 141 8
Svařování netavící elektrodou v inertním plynu ČSN ISO 9606-2 141 21
Svařování kyslíko-acetylenovým plamenem ČSN EN ISO 9606-1 311
Svařování obalenou elektrodou ČSN EN ISO 9606-1 111
Rekvalifikační kurzy v oblasti Strojírenství
Obsluha CNC obráběcích strojů (23-026-H)
Základní kovoobráběčské práce (23-021-E)
Zámečnick (23-003-H)
Rekvalifikační kurzy v oblasti Stavebnictví
Zedník (36-020-H)
Montér zateplovacích systémů (36-022-H)
Montér suchých staveb (36-021-H)
Rekvalifikační kurzy v oblasti Řízení motorových vozidel
Řidičské oprávnění skupiny C
Řidičské oprávnění skupiny C+E
Vstupní školení dle vyhl. č.156/2008 Sb. o zdokonalování odborné způsobilosti řidičů pro sk. C, C+E - rozsah 140

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/rekvalifikace>