

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ

FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ

Institut mezioborových studií Brno

Účinnost rekvalifikace v aktivní politice zaměstnanosti

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Lenka Pipová

Vypracoval:

Jan Habrda

Brno 2010

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Účinnost rekvalifikace v aktivní politice zaměstnanosti“ zpracoval samostatně a použil jen literaturu uvedenou v seznamu literatury.

Brno 26.02.2010

.....
Jan Habrda

Poděkování

Děkuji paní Mgr. Lence Pipové za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce.

Také bych chtěl poděkovat svému otci Mgr. Janu Habrdovi za morální podporu a cenné rady, které mi poskytl při zpracování mé bakalářské práce.

Jan Habrda

OBSAH

Úvod.....	6
1. Vymezení základních pojmů a jejich charakteristika.....	7
1.1. Státní politika zaměstnanosti.....	7
1.2. Postavení uchazeče a zájemce o zaměstnání.....	8
1.3. Nezaměstnanost a její typy.....	10
1.4. Zaměstnanost.....	13
1.5. Úřady práce.....	13
1.6. Dílčí závěr	16
2. Vývoj nezaměstnanosti v České republice	17
2.1. Nezaměstnanost v období 1989 - 1999.....	17
2.2. Nezaměstnanost v období 2000 – 2009.....	18
2.3. Porovnání nezaměstnanosti v období 2008-2009 v ČR a EU.....	21
2.4. Prognóza vývoje s ohledem na současnou celosvětovou krizi.....	23
2.5. Dílčí závěr.....	24
3. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání.....	25
3.1. Občané se zdravotním postižením	25
3.2. Fyzické osoby starší 50 let věku.....	26
3.3. Fyzické osoby do 20 let věku.....	26
3.4. Fyzické osoby které potřebují zvláštní pomoc.....	27
3.5. Osoby pečující o dítě do věku 15 let.....	27
3.6. Dílčí závěr.....	28
4. Rekvalifikace a poradenství	29
4.1. Rekvalifikace.....	30
4.2. Uskutečněné rekvalifikace na okrese Vyškov v období 2007-2009.....	31
4.3. Motivace uchazečů o zaměstnání.....	37
4.4. Hodnocení rekvalifikačních kurzů v sledovaném období 2007-2009.....	38
4.5. Dílčí závěr	41

5. Evropský sociální fond.....	42
5.1. Dílčí závěr.....	44
Závěr.....	45
Resumé.....	46
Anotace.....	47
Seznam informačních zdrojů.....	48

Úvod

Politický polistopadový zlom roku 1989 vnesl do naší společnosti mnoho změn, které měly svůj odraz také v oblasti ekonomické a sociální. Právě díky rozvoji těchto tržně-hospodářských vztahů a rozvoji soukromé podnikatelské sféry dochází ke zrušení monopolu v organizaci a poskytování sociálních služeb, zrušení povinnosti pracovat a rovněž zrušení „práva na práci“ jako právní nárok každého občana.

Od roku 1990, tedy od doby transformace plánovité ekonomiky na ekonomiku tržní, se Česká republika zařadila mezi země, v nichž se nezaměstnanost stala reálnou skutečností, tak jak tomu bylo v období tzv. první republiky. Do roku 1997 nezaměstnanost u nás stagnovala, ale po tomto roce docházelo k jejímu nárůstu. Současný celosvětový vývoj v souvislosti s hospodářskou krizí doslova vymrštil nezaměstnanost v některých zemích EU za hranici 15%, u nás pak k hranici kolem 10%.

Problém nezaměstnanosti a hledání způsobů jejího úspěšného řešení se stalo nejen celospolečenským ale rovněž také tématem politickým.

Záměrem diplomové práce je snaha na základě literárních pramenů, oficiálních dokumentů a statistických údajů podchytit problematiku nezaměstnanosti a zejména vyjádřit úlohu úřadů práce v procesu plnění státní politiky zaměstnanosti. Úřady práce ve spolupráci s jinými státními i soukromými institucemi napomáhají stabilizovat zaměstnanost v naší zemi a tato hlavní úloha není v současné době nikterak jednoduchá.

Hlavní myšlenkou práce je tvrzení, že úspěšnost při řešení nezaměstnanosti závisí zejména na komplexnosti v přístupu k tomuto složitému problému, přičemž klíčovou roli zde hraje státní politika zaměstnanosti státu.

1. Vymezení základních pojmů a jejich charakteristika

Pro celkové sjednocení pojmosloví jsem použil definice uvedené v zákonu Č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

1.1. Státní politika zaměstnanosti

Dá se s jistotou říci, že jedním z prioritních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a rovněž svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk, je jedním ze základních práv občana.

Zákon č. 435/2004Sb o zaměstnanosti nabyl účinnost 01.10.2004. Obsahuje základní právní normy stanovující postupy k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti usiluje především o:

- zabezpečení práva občanů na zaměstnání,
- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- produktivní využití zdrojů pracovních sil.

V České republice státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a úřady práce (ÚP).

V rámci státní politiky zaměstnanosti všechny úřady práce soustavně sledují a vyhodnocují situaci na celém trhu práce, zpracovávají prognózy a koncepce zaměstnanosti, provádějí rovněž bezplatnou informační poradenskou a zprostředkovatelskou činnost, podporují zřizování společensky účelných pracovních míst, provádějí rekvalifikace a poradenství pro volbu povolání, dbají

na realizaci opatření pro zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, zajišťují systém evidence volných pracovních míst a občanů hledajících zaměstnání, hmotně zabezpečují uchazeče o zaměstnání a provádějí kontrolní činnost v oblasti předpisů.

Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na zprostředkování dalších služeb za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti.

Legislativa zaměstnanosti dlouhodobě zdůrazňuje zákaz diskriminace při zprostředkování zaměstnání. Okruh diskriminačních důvodů je poměrně široký a bude znamenat určité problémy najít zejména vhodný způsob nabídky volných pracovních míst (to znamená i zákaz činit nabídky zaměstnání v rozporu s požadavkem nediskriminace). Zákon nabízí ovšem zainteresovaným zaměstnavatelům i “ polehčující okolnosti “ tzn. stanoví, že o diskriminaci nejde tam, kde jiný zákon stanoví určité předpoklady pro výkon práce (soudce může být jen státní příslušník ČR) nebo jde o věcný důvod nezbytný k výkonu určitého povolání (horník, baletka, mladiství, jazykové znalosti, ...).

Normativní charakter zákazu diskriminace v podstatě znamená, že občan může své právo na zaměstnání bez diskriminačního omezení vymáhat (soudně, prostřednictvím úřadu práce; ÚP mohou za zaviněné porušení zákazu diskriminace zaměstnavatele postihovat).

1.2. Postavení uchazeče a zájemce o zaměstnání

„Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.“⁽²⁷⁾

Jestliže uchazeči o zaměstnání není zprostředkováno zaměstnání, při splnění

zákonem stanovených podmínek mu náleží podpora v nezaměstnanosti.

„Podmínkou poskytnutí podpory v nezaměstnanosti je, že:

- ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatелеm starobního důchodu,
- požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti,
- získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců; překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká uplynutím podpůrní doby, ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání.“⁽²⁷⁾

Podpora v nezaměstnanosti plní dvě závažné funkce:

→ má zajistit uchazeči alespoň po nějakou dobu základní životní úroveň a zároveň má svou výší uchazeče vést k tomu, aby se sám snažil získat zaměstnání nebo se requalifikovat.

„Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných závažných důvodů potřebují.

Jsou to zejména:

1. fyzické osoby se zdravotním postižením,
2. fyzické osoby do 20 let věku,

3. těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
4. fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
5. fyzické osoby starší 50 let věku,
6. fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců.
7. fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.“⁽²⁷⁾

Novým a velmi zajímavým institutem, který novelizovaný zákon o zaměstnanosti zavádí, je institut tzv. zájemce o zaměstnání.

„Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci. Zájemce o zaměstnání je na základě písemné žádosti zařazen a veden v evidenci zájemců o zaměstnání.“⁽²⁷⁾

1.3. Nezaměstnanost a její typy

„Nezaměstnanost je sociálně-ekonomický jev, kdy osoby schopné práce jsou z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazeny, ale se svým vyřazením se neuspokojují a hledají si nové placené zaměstnání. Nezaměstnanost je spojena s existencí trhu, konkrétně trhu práce. Nezaměstnanost představuje důsledek a současně projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce.“⁽⁴⁾

Nezaměstnanost představovala nejen historicky ale i v současnosti jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržních hospodářství a demokracie. Její existence primárně vyplývá a je ospravedlňována potřebami celé společnosti. Pro občany a jejich rodiny je skutečně neštěstím. Má své ekonomické a sociální konsekvence, ale zejména je frustrující – ničí osobnost. Ubírá sebevědomí a motivaci, ničí iniciativu, podkopává zdravé stereotypy.

V ekonomii se za nezaměstnané považují osoby produktivního věku, které splňují dvě podmínky:

- nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány,
- aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit.

Nezaměstnaným se rozumí ten, kdo nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání, přitom práci aktivně shání a je ochoten v určitém časovém horizontu do práce nastoupit.

Nezaměstnanost se dělí na různé typy podle odlišných stavů, příčin a charakteristik. Z hlediska charakteru můžeme nezaměstnanost rozdělit na:

- Nezaměstnanost strukturální vyplývá z rozporu mezi strukturou poptávky a nabídky na trhu práce. Často je spojována s technologickou nezaměstnaností, při které dochází k nenávratné ztrátě pracovních míst („job reduction“) jako důsledku nahrazování živé práce technikou. Indikátorem této formy nezaměstnanosti v ekonomice je její relativně delší doba trvání a existence osob bez zaměstnání při současné existenci volných pracovních míst.
- Nezaměstnanost cyklická je především spojená s cyklickým charakterem ekonomického vývoje a objevující se v období ekonomické recese. Je spojena s „work reduction“, nebo-li ztrátou práce zejména v důsledku nedostatečného odbytu. Má dlouhotrvající charakter. Vstupy do

a výstupy z ní jsou prakticky nulové. Pokud je tato cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o ní jako o sezónní nezaměstnanosti.

- Nezaměstnanost frikční je v klasickém liberalistickém pojetí jediná forma nezaměstnanosti, pokud funguje nerušeně tržní mechanismus. Nezaměstnaní jsou „pouze“ lidé, kteří hledají a relativně rychle nacházejí nové pracovní místo. Délka nezaměstnanosti je v tomto případě relativně krátká a počet osob, které do nezaměstnanosti vstupují je takřka identický počtu osob, které nezaměstnanost v krátkém časovém období opouštějí. Výstižně ji charakterizuje anglický pojem „people between two jobs“ – lidé mezi dvěma zaměstnáními.
- Skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaný práci nehledá a ani se jako nezaměstnaný neregistruje. Jde tedy o fakticky nezaměstnané osoby, které nejsou vedeny ve statistikách. Do tohoto typu nezaměstnanosti patří lidé, kteří na hledání práce rezignovali, např. z důvodu, že našli řešení své situace mimo trh práce únikem do jiného statusu – mateřství, předčasný odchod do důchodu aj.
- Nezaměstnanost dlouhodobá znamená přetrvávající nezaměstnanost v individuálních případech, kdy jedinec nemůže získat nové zaměstnání a zůstává proto nezaměstnaným déle než jeden rok. Je charakteristická pro určité sociální kategorie a vytváří specifické problémy jak pro nezaměstnané osoby (životní strategie), tak i pro společnost (nároky na sociální stát).
- Nezaměstnanost masová je stav, kdy nezaměstnanost zasahuje značný počet ekonomicky aktivních osob (obvykle se bere hranice kolem 15 %).

1.4 Zaměstnanost

„Pod pojmem zaměstnanost se rozumí skutečnost, že část ekonomicky aktivního obyvatelstva si prostřednictvím svého zapojení se do pracovního procesu zabezpečuje prostředky pro zajištění své existence a uspokojování svých potřeb.“⁽¹⁾

Práce zaujímá v životě každého člověka nezastupitelné místo. Přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence. Rovněž začleňuje každého člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby, sebeuplatnění a sebeúcty.

Zaměstnání, nebo-li práce neslouží pouze k výrobě statků nebo vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství

Dospělá populace se v podstatě rozděluje do tří skupin:

1. nezaměstnaní (práci nemají, ale hledají ji)
2. zaměstnaní (ti, kteří mají práci)
3. ekonomicky neaktivní (nemají práci a nehledají ji, např. důchodci).

Za pracovní síly se tedy považují jak zaměstnaní, tak nezaměstnaní. Tyto dvě složky tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo

1.5. Úřady práce

„Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Přitom mimo jiné úkoly řídí úřady práce.“⁽²⁷⁾

„Úřad práce je správním úřadem, který v rámci své působnosti zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce ve svém správním obvodu. Správní obvody úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů; správním obvodem Úřadu práce hlavního města Prahy je území obvodů hlavního města Prahy.“⁽²⁰⁾

„V současnosti je v České republice celkem 77 úřadů práce, které jsou vymezeny do 77 územních obvodů. V rámci jednotlivých krajů pak určité specializované funkce vykonávají tzv. pověřené (koordinační) úřady práce – např. evropské služby zaměstnanosti EURES, administrace evropských sociálních fondů apod. Ředitel pověřeného úřadu práce je ve své činnosti řízen tzv. Radou ředitelů, tvořenou všemi řediteli úřadů práce v kraji.“⁽²³⁾

Činnost úřadů práce můžeme – byť do jisté míry zjednodušeně - označit za informační, poradenskou, evidenční, organizační, zprostředkovatelskou, rozhodovací a kontrolní.

„Do působnosti úřadů práce, které jsou řízeny Ministerstvem práce a sociálních věcí, například patří:

- úřad práce zpracovává **koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu**, soustavně sleduje a vyhodnocuje **situaci na trhu práce** a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce; za tím účelem spolupracuje s koordinačními úřady práce a může vyžadovat od zaměstnavatelů informace o jejich záměrech ve vývoji zaměstnanosti,
- **spolupracuje** se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících **s rozvojem trhu práce** a se zaměstnaností,
- přijímá opatření na podporu a dosažení **rovného zacházení s muži**

a **ženami**, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají **ztížené postavení** na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob,

- dále zabezpečuje a podporuje **projekty** a opatření související s **rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce** uskutečňované v jeho správním obvodu, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech, programech a projektech s mezinárodní účastí a na programech financovaných z Evropských strukturálních fondů a v rámci programů zaměstnanosti a programů Evropského společenství, ověřuje nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti,
- provádí **zprostředkování zaměstnání** uchazečům o zaměstnání a dále zájemcům o zaměstnání, poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti,
- poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům **poradenské, informační** a další služby v oblasti zaměstnanosti,
- zabezpečuje uplatňování nástrojů **aktivní politiky zaměstnanosti**, poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí **podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci**,
- **poskytuje** zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, **příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**,
- vede pro účely zaměstnanosti **evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání, evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí**; údaje z těchto evidencí předává do centrálních evidencí vedených ministerstvem,

- **potvrzuje občanovi Evropské unie** pro účely udělení povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a sezónnímu zaměstnanci existenci pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce,
- vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném zákonem o zaměstnanosti , včetně ukládání pokut.“⁽²⁷⁾

1.6. Dílčí závěr

Kapitola je zaměřena na vysvětlení základních pilířů vztahující se k bakalářské práci. Jejich charakteristika je prospěšná pro samotný úvod do problematiky a snadnějšímu pochopení .

2. Vývoj nezaměstnanosti v České republice

Nezaměstnanost měla i v naší zemi určitý vývoj. Byla tu určitá její historie, kterou si pamatují naši prarodiče v období tzv. první republiky. Po roce 1948 následovalo období socialismu a to až do roku 1989, kdy byla tzv. plná zaměstnanost. V roce 1990 došlo ke změně politického systému a slovo nezaměstnanost se začalo stále více „usazovat“ v našem každodenním slovníku.

2.1. Nezaměstnanost v období 1989 - 1999

Po změně politického systému v naší federativní republice již nebyla uzákoněna povinnost být zaměstnán.

Po roce 1989 byly stanoveny tyto úkoly vztahující se k politice zaměstnanosti:

- Vytvořit trh práce a uzákonit odpovídající právní normy (Zákon o zaměstnanosti 1/1991, Zákon o kolektivním vyjednávání)
- Přizpůsobit existující pracovně právní normy (Zákoník práce, vyhlášky)
- Vytvořit instituce trhu práce (úřady práce)
- Vytvořit nástroje k usměrňování vývoje na trhu práce (aktivní politika zaměstnanosti)
- Uvádět politiku zaměstnanosti do života.

Postupně jsme se začali seznamovat s nezaměstnaností a jejími důsledky. V 1. polovině 90. let byla míra nezaměstnanosti značně nižší než v okolních postkomunistických zemích „(ČR 4 %, Polsko, Maďarsko 10-15 %)“.⁽¹⁵⁾

K tomuto jevu došlo z několika důvodů – jako jeden z nejdůležitějších bych viděl pomalejší (oproti zahraničnímu očekávání) restrukturalizaci mnoha podniků

– přezaměstnanost se uvolňovala postupně. Dalším důvodem bylo to, že možnost soukromého podnikání nalákala nejednoho propuštěného zaměstnance. Vytvářející se trh byl s to absorbovat velké množství ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Posledním důvodem byla snaha po zachování sociálního smíru.

2.2. Nezaměstnanost v období 2000 - 2009

V tomto počátku období se na trhu práce a to plošně po celé republice ve větší míře projevuje nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou. Tato nerovnováha se projevuje na jedné straně přebytkem pracovníků v některých profesích a na druhé straně jejím nedostatkem – snižuje se počet pracovních míst v tradičních profesích, některé profese zanikají a naopak nové profese vznikají. Zhoršil se poměr mezi počty nezaměstnaných a volných míst. Jestliže v letech 1995 –1996 připadali na jedno volné místo asi 2 žadatelé, pak na počátku roku 2001 to byli více než 3.5 žadatele. ⁽²²⁾

„Na konci roku 1998 byla průměrná míra nezaměstnanosti na hranici 7,5 %, což představovalo již více jak 387 tisíc nezaměstnaných.

Nezaměstnanost se začala projevovat nerovnoměrně v jednotlivých regionech republiky. Severní Čechy a Morava měla více nezaměstnaných jak např. Praha nebo Střední Čechy.

Celorepublikový trend nárůstu míry nezaměstnanosti včetně regionálních nerovností pokračoval až do konce roku 2005. Na konci tohoto roku dosáhla míra nezaměstnanosti 8,9 %.

Porovnáme-li tyto statistické údaje v následující tabulce, uvidíme jak strmě se nezaměstnanost v jednotlivých sledovaných obdobích vyvíjela. Je ovšem znovu nutné upozornit na skutečnost, že tak malá ekonomika v centru Evropy nemůže být izolovaná a že se na ní nutně projevují vlivy celoevropské, potažmo

celosvětové. I za tohoto vývoje jsme se totiž pohybovali kolem průměru nezaměstnanosti v zemích států EU.“⁽¹⁵⁾

Tabulka č.1: Vývoj nezaměstnanosti v ČR

Rok	Míra nezaměstnanosti v %
1990	0,7
1997	5,2
1998	7,5
1999	7,9
2000	8,2
2001	8,5
2002	8,6
2003	8,8
2004	9,1
2005	8,9

Zdroj: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR, ČSÚ, 2006,⁽¹³⁾

Celková nezaměstnanost se v žádném státu nepodaří v současné době dosáhnout. Sami ekonomové uvádějí, že nezaměstnanost kolem 3 % v naší republice by byla normálním jevem společnosti

Nezaměstnanost od roku 2005 do 2009 v číslech nebyla stejnoměrná. Následující tabulka zřetelně uvádí, kolik bylo evidováno osob bez práce a kolik v daném období bylo volných pracovních míst.

Jako nejpříznivější rok ve sledovaném období se jasně ukazuje rok 2007. Na úřadech práce bylo k datu 31.12.2007 v ČR evidováno celkem „pouze“ 354.878 osob bez práce, avšak nabídka volných míst byla ve sledovaném období nejvyšší a to 141.066.

V opačném případě nejhorším rokem v tomto sledovaném období byl rok 2009, kdy bylo k datu 31.12.2009 celkem 539.136 evidovaných osob na úřadech práce a pouze 30.923 volných pracovních míst.

Pokud by jsme teoreticky všechny volná pracovní místa obsadili, respektive odečetli z počtu osob bez práce, pak by se nám potvrdilo výše uvedené shrnutí. V roce 2007 by bylo tedy celkem „pouze“ 213.812 osob evidovaných bez práce, rok 2009 by ovšem ukázal obrovský nárůst a to na celkový počet **508.213** evidovaných osob bez práce. Rozdíl mezi těmito dvěma roky činí celkem 294.401 osob bez práce.

A co bylo tomu příčinou? Z převážné míry celosvětová hospodářská krize, která zasáhla celý svět. Když dlouhodobě není odbyt, klesá výroba a zvyšuje se nezaměstnanost. Hospodářská krize zasáhla západní část Evropy o několik měsíců dříve jak naše území, a ekonomové předpovídají, že jakmile odezní útlum na západě, zákonitě se toto klad promítne i do naší ekonomiky. Bude odbyt, bude práce a začne se snižovat počet nezaměstnaných. Kdy k tomu ovšem dojde, budeme muset počkat na další pololetní nebo roční srovnání.

V současné době se již objevují první příznaky oživení ekonomiky a to jak na západě tak i u nás. Je to sice mírné oživení, ale již nemá tendenci nadále klesat nebo stagnovat, nýbrž se promítat do kladných čísel různých hospodářských ukazatelů.

	Evidováno bez práce	Počet volných míst
k 31.12.2005	510.416	52.164
k 31.12.2006	448.545	93.425
k 31.12.2007	354.878	141 066
k 31.12.2008	352.250	91.189
k 31.12.2009	539.136	30.923

Zdoj: www.noviny-mpsv.cz ⁽¹⁹⁾

2.3. Nezaměstnanost v období 2008 – 2009 v ČR a EU

„Na konci roku 2009 bylo v EU 23 miliónů nezaměstnaných. Kde je míra nezaměstnanosti nejnižší? Kdo má největší problém sehnat práci?

Míra nezaměstnanosti ve všech evropských zemích nadále mírně stoupá. Na konci roku 2009 byla nezaměstnanost v zemích EU 10 %, v listopadu 2009 to bylo 9,9 %. Na konci roku 2008 činila míra nezaměstnanosti 7,6 %. Míra nezaměstnanosti za 27 členských zemích EU je tak v současné době nejvyšší od ledna 2000.“⁽²¹⁾

Nizozemí - nejnižší nezaměstnanost

„Na konci loňského roku byla nejnižší nezaměstnanost v Nizozemí (4,0 %), Rakousku (5,4 %). Nejvyšší nezaměstnanost je v Lotyšsku (22,8 %) a Španělsku (19,5 %). Jenom pro doplnění, míra nezaměstnanosti v USA činí 10 %, v Japonsku 5,2 %. Nezaměstnanost v Česku je dvanáctá nejnižší (8,0 %).“⁽²¹⁾

Německo – nejmenší nárůst

„Aktivní německá politika na trhu práce, zavedení „kurzarbeitu“ a další opatření jsou hlavním důvodem, proč míra nezaměstnanosti v Německu stoupla během roku nejméně ze všech členských zemí EU. V Německu se nezaměstnanost za posledních 12 měsíců zvýšila pouze o 0,4 % (ze 7,1 % na 7,5 %). Následuje Lucembursko (z 5,3 % na 6,2 %) a Belgie (ze 7,1 % na 8,2 %). Naopak nejvíce míra nezaměstnanosti vzrostal v Pobaltských zemích, o více než 10 %. Nejvíce pak v Lotyšsku (z 11,3 % na 22,8 %), Estonsku (z 6,5 % na 15,2 %).“⁽²¹⁾

Míra nezaměstnanosti ve vybraných zemích EU (v %)

Země	Prosinec 2008	Prosinec 2009
Nizozemí	2,8	4,0
Rakousko	4,2	5,4
Slovinsko	4,2	6,8
Rumunsko	5,9	7,2
Dánsko	4,1	7,4
Německo	7,1	7,5
Velká Británie	6,5	7,8
Bulharsko	5,4	7,9
Česko	4,7	8,0
Itálie	7,0	8,5
Finsko	6,9	8,8
Polsko	7,0	8,9
Švédsko	7,0	8,9
Řecko	7,9	9,7
Francie	8,5	10,0
Portugalsko	8,1	10,4
Maďarsko	8,5	10,7
Irsko	8,3	13,3
Slovensko	9,3	13,6
Litva	8,2	14,6
Estonsko	7,7	15,2
Španělsko	14,8	19,5
Lotyšsko	11,3	22,8

Pramen: Eurostat: Pressemitteilungen /nr. 16/2010. ⁽¹⁸⁾

2.4. Prognóza vývoje s ohledem na současnou krizi

Ještě na rozhraní roku 2008 a 2009 by se dalo konstatovat, že vývoj v naší republice se v dalším období nebude výrazně lišit od průměru členských států EU. I v těchto zemích se potýkají s nárůstem nezaměstnanosti a sociálních nejistot. Každá členská země se snaží v rámci svých možností stlačovat nezaměstnanost a nebo alespoň ji nezvyšovat a udržet ji na stávající úrovni. K tomuto slouží řada celonárodních programů včetně investičních pobídek.

Jenže v Americe vypukla krize. Na počátku se zdálo, že tato krize neopustí americký kontinent, že se nebude rozšiřovat do celého světa. Opak byl pravdou.

V souvislosti s dopady krize na české hospodářství se nejčastěji mluví o ztrátách automobilového průmyslu, který je lídrem české ekonomiky. Většina automobilek (např. Škoda Auto, Hyundai, Tatra) musela kvůli nízké poptávce propouštět a omezit výrobu, což výrazně poznamenalo i jejich dodavatele, z nichž mnozí museli propouštět, omezit výrobu či ji dočasně zastavit. Zpomalení krize v tomto průmyslu pomohlo tzv. šrotovné, které bylo schváleno okolními státy a díky tomuto kroku výroba vozidel u nás neklesala.

Ano lze namítat, že se jedná o krátkodobý efekt z pohledu celku ale je jistě lepší pro ekonomiku státu když je zaměstnaný jedinec v pracovním procesu než nezaměstnaný jedinec na úřadu práce. Proto každá iniciativa nebo program směřující ke zpomalení nebo jen ke krátkodobému snížení nezaměstnanosti je vítaný a neměl by být zatracován.

Evropská unie v důsledku celosvětové hospodářské krize připravila dokument, který nastiňuje vizi, jak se strategie do roku 2020 zaměří na konsolidaci po krizi, aby se předešlo podobné krizi v budoucnosti.

Předseda Komise José Manuel Barroso k nové strategii řekl: „*Strategie EU do roku 2020 znamená, že EU bude příštích deset let společně pracovat na překonání jednoho z nejtěžších hospodářských úkolů, kterým Evropa kdy čelila.*“ Dále uvedl: „*Během deseti let před rokem 2008 snížila Evropa nezaměstnanost z 12 % na 7 %. V současnosti potřebujeme nové zdroje růstu, které by nahradily pracovní*

místa ztracená v krizi. V tomto dokumentu jsou obsaženy klíčové prvky, které mohou uvolnit evropský potenciál.“⁽¹⁵⁾

V dokumentu Komise vytýčila tři tematické cíle:

1. vytváření hodnot prostřednictvím znalostí
2. posílení úlohy občanů ve společnostech vstřícných vůči začlenění
3. budování konkurenceschopného, propojeného a ekologičtějšího hospodářství.

Tyto dokumenty jsou zaměřeny na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.

2.5. Dílčí závěr

Je zřejmé, že krize, která zachvátila celý svět jen tak sama od sebe nezmizí. Pozitivní na tom je, že téměř všechny vlády mají snahu čelit této krizi svými opatřeními aby tak zmírnili její dopad na své občany. Je snaha o znovu oživení průmyslu, o udržení stávající pracovních míst a současně snaha o vytváření nových pracovních příležitostí, jen aby nezaměstnanost dále geometricky nerostla, nýbrž se zastavila a v co nejkratším čase začala klesat.

3. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání

Uchazeči o zaměstnání se často setkávají s nezájmem firem z důvodu, že úplně nevyhovují požadavkům na dané pozice nebo kvalifikaci splňují, mají mnohdy i potřebné zkušenosti, přesto práci nedostanou z důvodu, že by jejich zaměstnání mohlo firmě přinést jistá rizika. S takovými problémy se někdy setkávají například mladé ženy s malými dětmi, občané se zdravotním postižením nebo také studenti, kteří jsou čerstvými absolventy škol.

3.1 Občané se zdravotním postižením

„Zdravotně postižení tvoří významnou skupinu občanů v České republice. Uvádí se, že se jedná přibližně o 10% obyvatel ČR.“⁽¹⁷⁾

„Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni, orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni a dále rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými.“⁽²⁷⁾

V této oblasti je věnována zvýšená pozornost nejen lidem se zdravotním postižením s přiznanou částečnou nebo i plnou invaliditou ale také osobám se zdravotním znevýhodněním.

Přiznání tohoto statusu bylo do 30.června 2006 plně v kompetenci příslušné okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ). Od 01.07.2006 tuto činnost převzaly úřady práce, ovšem od 01.07.2009 přešly posudkové služby opět pod správu OSSZ. Pro případné žadatele se toho moc nezměnilo. Občané, kteří žádají o přiznání statusu osoby zdravotně znevýhodněné, musí tak jako dříve podat žádost, ovšem již ne na svém příslušném úřadu práce, nýbrž na OSSZ. Ta posoudí ve spolupráci s posudkovým lékařem na základě lékařského vyšetření zdravotní stav žadatele a ve věci rozhodne o přidělení či nepřidělení statusu osoby zdravotně znevýhodněné.

3.2. Fyzické osoby starší 50 let věku

Do této kategorie se počítá fyzický věk uchazeče nad 50 let. Proč ale jsou problémy s umístěním těchto uchazečů do pracovního procesu?

U starších zaměstnanců je vyšší předpoklad zdravotních problémů, omezené pracovní dovednosti a zkušenosti díky dlouhodobě trvajícím setrváním v jedné profesi. Praxe úřadů práce ukazuje, že možnost pracovního umístění osob vyšší věkové kategorie je závislá na kvalifikaci a schopnosti adaptovat se na současné požadavky trhu práce – nesoulad jejich kvalifikace se strukturou pracovních příležitostí.

3.3 Fyzické osoby do 20 let věku

Platný zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti uvádí, že zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání je poskytována mimo jiné osobě fyzickým osobám do 20 let věku.

Charakteristické pro tuto skupinu uchazečů je ve většině případů nízká kvalifikace, absence pracovních návyků, neochota hledat jakékoliv zaměstnání a dávání přednosti sociálním dávkám před pracovním poměrem. Často si kladou nereálné požadavky na druh práce, úpravu pracovní doby, pracovního režimu a na mzdu. Projevuje se tu i určitá nechuť pracovat v oboru, na který se studiem připravovali.

Ale to neplatí u všech. Někteří se snaží získat práci i tu méně placenou. Tato snaha se o sebe postarat pak přetrvává po celý život. Pak se nezdá stává, že tito zaměstnanci pokud ztratí práci se v krátké době rychle přeorientují na druhou profesi a mají úspěch. Na druhou stranu se velice často stává, že kdo si jednou zvykne na to, že žije pouze na sociálních dávkách, pak na nich přetrvává a svou situaci dál neřeší. Tento svůj negativní vzor takto často předávají svým dětem.

3.4. Fyzické osoby které potřebují zvláštní pomoc

„Těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí“.⁽²⁷⁾

Tyto výše uvedené skupiny osob zahrnují v převážné míře osoby, které mají nízkou kvalifikaci spojenou s nedostatečnými zkušenostmi.

U těchto skupin je poměrně často sledováno spoléhání se na cizí pomoc, neschopnost samostatného řešení osobních problémů, často nereálné mzdové požadavky a požadavky na trh práce.

Je nutné ovšem připomenout, že problém je rovněž i na straně samotných zaměstnavatelů. Z jejich strany je sledován předsudek o nízké kvalitě a motivaci této pracovní síly což není vždy zcela tak pravda.

3.5. Osoby pečující o dítě do věku 15 let věku

Pracovní místa se zvláštní úpravou pracovní doby a pracovního režimu požadují nezaměstnané osoby v evidenci úřadů práce pečující o děti do věku 15 let věku. Tyto osoby zaměstnavatelé v převážné míře odmítají zaměstnávat zejména vzhledem k možnosti časté absence z důvodu péče o dítě v nemoci, dále také proto, že tyto osoby (jedná se zejména o ženy) obvykle potřebují upravit pracovní dobu tak, aby mohly skloubit plnění povinností pracovních s povinnostmi rodičovskými, resp. pečovatelskými.

Rovněž nemohou akceptovat práci přesčas, časově náročné dojíždění nebo práci ve směnném provozu.

3.6. Dílčí závěr

Kapitola věnující se rizikovým skupinám o zaměstnání sumarizuje převážně negativní nedostatky vyskytující se u těchto uchazečů.

Pro uvedené skupiny uchazečů o zaměstnání se v současné době, která je poznamenaná celosvětovou hospodářskou krizí jen velice obtížně hledá pracovní uplatnění. Částečně mohou vypomoci jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti uplatňované úřady práce a realizované v praxi za výrazného přispění jednotlivých zaměstnavatelských subjektů.

4. Rekvalifikace a poradenství

Součástí politiky zaměstnanosti je podpora vyhrazování nebo zřizování pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným.

U vyhrazených míst úřadem práce se v daném případě nemusí jednat o nově vytvořené pracovní místo, u zřizovaného pak vždy.

V oblasti zaměstnanosti se vytváří různá opatření, která vedou ke snížení nezaměstnanosti.

Jedná se zejména o následující opatření:

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

Součástí je i poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Nerovnováhu mezi kvalifikační strukturou uchazečů o zaměstnání a požadavky na kvalifikaci pracovní síly ze strany zaměstnavatelů, ale i zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti pracovní síly na trhu práce řeší úřady práce rekvalifikační a poradenskými programy.

Jedná se o vzájemně se doplňující opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Zaměstnatelnost uchazečů a zájemců o zaměstnání lze zvýšit buď změnou jejich kvalifikační struktury, která již neodpovídá požadavkům trhu práce, nebo zdokonalením technik vyhledávání zaměstnání, motivací a aktivizací uchazečů a zájemců o zaměstnání.

4.1. Rekvalifikace

Úřady práce zabezpečují rekvalifikaci pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání.

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“⁽²⁷⁾

Pokud se uchazeč účastní rekvalifikace, vzniká mu nárok na podporu při rekvalifikaci. Tento nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce, přičemž ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není požívatelem starobního důchodu. O podpoře při rekvalifikaci rozhodne opět úřad práce. Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace, s výjimkou dob požívání starobního důchodu, doby poskytování dávek nemocenského pojištění a doby, kterou tráví osoba ve vazbě.

Klasická rekvalifikace je účinným nástrojem, avšak neumožňuje získání středního vzdělání, které posune absolventy do kategorie lidí s výučním listem v určitém oboru. V této kategorii je míra nezaměstnanosti výrazně nižší a postupem do této kategorie se výrazně zvyšují šance na získání zaměstnání. Zaměstnavatelé v současnosti vyžadují mnohem více kvalifikované pracovníky než v minulosti a tento trend bude nepochybně pokračovat. Zvýšení kvalifikace získáním výučního listu v určitém dvouletém oboru je zásadním krokem k odstranění nerovnosti na trhu práce.

Reálný přínos rekvalifikací na pracovní trh je bezesporu pozitivní a efektivní. Může být ovšem hodnocen nejen v přímé souvislosti s nezaměstnaností, ale také zde lze hovořit o přínosu ve sféře psychosociální, kdy u těchto absolventů rekvalifikačních kurzů se zvyšuje motivace k práci, úspěch stimuluje jejich sebedůvěru, dokáží se začlenit do širších sociálních skupin, rozšiřují se jejich dovednosti, znalosti atd.

4.2. Uskutečněné rekvalifikace na okrese Vyškov v období

2007 - 2009

Rekvalifikační kurz jde v samotné podstatě vytvořit, respektive sestavit na téměř jakoukoliv profesi nebo i dílčí kvalifikaci (kompetenci).

Vzhledem k tomu, že samotná problematika rekvalifikací a poradenství je velmi obsáhlá kapitola ve vztahu k celorepublikovým statistikám, zaměřil jsem se proto na okres Vyškov odkud pocházím. Zdejší Úřad práce mi poskytl základní údaje potřebné k provedení mého následného srovnání.

Rok 2007

„V roce 2007 se rekvalifikačních kurzů pořádaných úřadem práce ve Vyškově zúčastnilo celkem 721 klientů. Samotná nabídka těchto kurzů byla opravdu různorodá, což dokazuje i tabulka č.1, která názorně zobrazuje přehled uskutečněných kurzů s počty klientů, kteří se těchto kurzů účastnili.

Z celkového počtu 721 klientů, kteří absolvovali rekvalifikační kurzy ukončilo úspěšně 646 klientů. Z různých důvodů nedokončilo 75 klientů.

Náklady na rekvalifikaci činily celkem 3,243.962,-Kč.“⁽²⁸⁾

Tabulka č.1 - Přehled rekvalifikačních kurzů a počty klientů

Základy obsluhy PC	118
Holičské a kadeřnické práce	1
Kosmetické služby	4
Obsluha PC pokročilí	32
Manikúra, pedikúra, nehtová modeláž	8
Masér	2
Pracovník ve skladovém hospodářství	46
Obsluha PC dle osnov ECDL	51
Programování a obsluha CNC strojů	16
Pomocnice v domácnosti	16
Pracovník v sociálních službách, sanitář, pečovatelka	85
Pracovník grafického studia (Corel, Photoshop)	21
Pracovník hypermarketu a prodavač	4
Ekonomické kurzy	66
Projektový manažer	8
Elektrotechnické práce	1
Řidič motorového vozíku a řidičské průkazy	36
Truhlářské a zámečnické práce	5
Svařování	52
Vizážista	7
Správce počítačové sítě a web designer	24
Základní kurz jeřábníků a vazačů	37
Obchodní zástupce	9
Montér sádkartonových desek	1
Projektant v AutoCADu	11
Základy podnikání	24
Plastikář	10
Pracovník personálního oddělení	9
Celkem	721
muži	285
ženy	436
Osoby zdravotně znevýhodněné	80
Osoby s částečným invalidním důchodem	32

Zdroj: Úřad práce Vyškov. ⁽²⁸⁾

Rok 2008

Tabulka č.2 - Přehled rekvalifikačních kurzů a počty klientů

Základy obsluhy PC	96
Holičské a kadeřnické práce	1
Kosmetické práce	2
Kuchařské práce	2
Manikúra, pedikúra, nehtová modeláž	20
Masér	4
Administrativně technický pracovník	48
Obsluha PC dle osnov ECDL	25
Programování a obsluha CNC strojů	24
Pomocnice v domácnosti	17
Pracovník v sociálních službách a sanitář	49
Pracovník grafického studia (Corel, Photoshop)	44
Obsluha PC pro pokročilé	22
Programátor www aplikací	16
Projektový manažer	24
Obsluha strojů a zařízení-plastikář	22
Řidič motorového vozíku a řidičské průkazy	33
Pečovatelka o děti od 3 do 15 let	1
Svařování	25
Manažer malého a středního podniku	20
Správce počítačové sítě	11
Základní kurz jeřábníků a vazačů	9
Obchodník s nemovitostmi	1
Keramické práce	1
Projektant v AutoCADu	3
Základy podnikání	18
Prodavač	2
Cukrář	1
Celkem	550
muži	167
ženy	383
Osoby zdravotně znevýhodněné	18
Osoby s částečným invalidním důchodem	46

Zdroj: Úřad práce Vyškov.⁽²⁸⁾

Výše uvedená tabulka č.2 zobrazuje celkové počty zájemců a klientů, kteří se v roce 2008 účastnili rekvalifikace organizované prostřednictvím úřadu práce ve Vyškově . Různorodost nabídky rekvalifikačních kurzů v roce 2008 byla bohatá a zúčastnilo se jich celkem 550 klientů.

Z tohoto počtu jich úspěšně absolvovalo kurzy pouze 492 klientů.

„Náklady na rekvalifikaci činily celkem 3,983.277,-Kč.“⁽²⁸⁾

Rok 2009

Následující tabulka č.3 zobrazuje celkové počty zájemců a klientů, kteří se v roce 2009 účastnili rekvalifikace organizované prostřednictvím úřadu práce ve Vyškově. Pokud by jsme chtěli hovořit o jednotlivých kurzech co do obsahu nebo náplně činnosti, některé se neustále opakují, je o ně zájem vyšší nebo-li neustálý, jiné nové vznikají jako např. dřevorubec.

Největší zájem přetrvává u kurzu Základy obsluhy PC, kde ve sledovaném období tří let jsou nejvyšší počty účastníků. Tento trend nebo-li již dnešní nutnost ovládat alespoň základní prvky PC je vyžadováno v mnoha podmínkách nabídky práce.

Na tento základní kurz obsluhy PC lze navázat zdokonalovacím kurzem Obsluha PC dle osnov ECDL (European Computer Driving Licence). Jedná se o mezinárodně uznávanou, objektivní, standardizovanou metodu pro ověření počítačové gramotnosti. Zjišťuje pomocí praktických testů, zda je uchazeč schopen efektivně využívat základní informační technologie.

Jmenovitá nabídka rekvalifikačních kurzů v roce 2009 byla opravdu různorodá a zúčastnilo se jich celkem 707 klientů.

Z tohoto celkového počtu úspěšně rekvalifikační kurz ukončilo 668 klientů.

„Náklady na rekvalifikaci činily celkem 2,559.340,-Kč.“⁽²⁸⁾

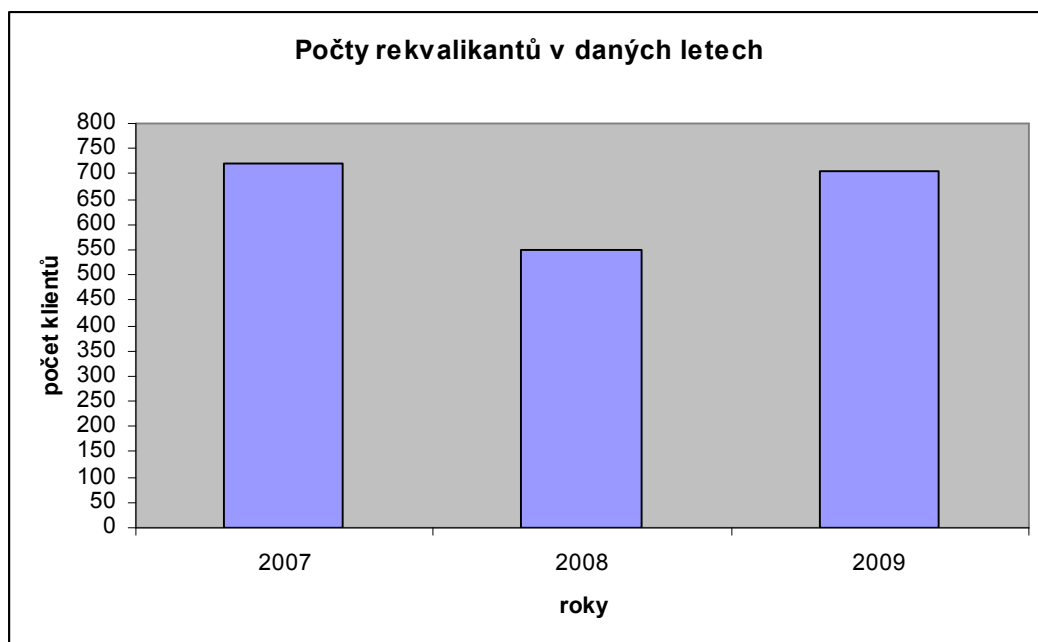
Tabulka č.3 - Přehled rekvalifikačních kurzů a počty klientů

	Celkem
Čtení a kreslení technické dokumentace (AutoCAD)	18
Holičské a kadeřnické práce	2
Kosmetické práce	3
Kuchařské práce	1
Manikúra, pedikúra, nehtová modeláž	9
Masér	7
Obsluha elektro a motovozíku	33
Obsluha PC dle osnov ECDL	80
Vyhláška č.50/1978 Sb.	2
Pomocnice v domácnosti	33
Pracovník v sociálních službách	32
Pracovník grafického studia (Corel, Photoshop)	44
Telemarketing (Operátor Call Centra)	7
Programátor www aplikací	38
Projektový manažer	37
Realitní makléř	2
Řidičské průkazy	8
Úprava psů	2
Svařování	70
Technicko administrativní pracovník s obsluhou VZV	35
Účetnictví s využitím výpočetní techniky	50
Úřední zkouška svařování	2
Vazba a aranžování květin	1
Všeobecný sanitář	9
Základy obsluhy PC	166
Základy podnikání	13
Dřevorubec	1
Obsluha motorové pily	2
Celkem	707
muži	261
ženy	446
Osoby zdravotně znevýhodněné	40
Osoby s částečným invalidním důchodem	40

Zdroj: Úřad práce Vyškov.⁽²⁸⁾

Výše uvedené rekvalifikační kurzy mají ovšem určité obecné podmínky, které je nutné splnit. Uchazeče a zájemce o zaměstnání lze zařazovat do rekvalifikačních kurzů a poradenských aktivit na základě individuálního posouzení jejich potřeb se zřetelem na aktuální situaci na trhu práce. Dále rekvalifikace budou zabezpečovány individuálně podle konkrétní situace na trhu práce a budou pružně reagovat na aktuální nabídku volných pracovních míst. Úspěšný absolvent rekvalifikačního kurzu získá kromě dlouhé řady nových vědomostí i certifikát s platností na území celé ČR. Tento certifikát postačuje k získání živnostenského listu v dané profesi, tedy ve vázané živnosti.

Na grafickém znázornění počtů rekvalifikantů ve sledovaném období, nelze jednoznačně říci, že by celosvětová hospodářská krize měla na tyto počty zvlášť vysoký vliv. Podíváme-li se na rok 2007 kdy krize ještě nebyla a na rok 2009, kdy již celosvětová hospodářská krize byla v plném proudu je zcela zřejmé, že tato krize na počty rekvalifikantů neměla velký vliv.



Zdroj: ÚP Vyškov.⁽²⁸⁾

Rekvalifikace tedy představují jeden z mála bodů, které můžeme zařadit na stranu výhod pro nezaměstnané. Aby ovšem rekvalifikace proběhla úspěšně, musí najednou působit společně celá řada faktorů, z nichž jsou velmi důležité např. schopnost školitele a ochota školeného uchazeče věnovat se danému tématu. Pokud některá z těchto dvou hlavních podmínek není splněna, jedná se pak pouze o formální papírovou záležitost, která při konečném hledání dalšího zaměstnání uchazečům mnoho nepomůže.

Pokud bych se měl vyjádřit jak zefektivnit rekvalifikaci, pak jako jeden z možných postupů v řešení vidím ten, aby u časově kratších rekvalifikačních kurzů část výuky kurzu probíhala u zaměstnavatele a část ve školicím středisku, tak jak je tomu u kurzů s časově náročnější (delší) dobou. Takto by si rekvalifikanti sami vyzkoušeli částečně svou činnost v praxi a tím by mohli zvýšit své šance na trhu práce u nového zaměstnavatele.

Cílem rekvalifikačních kurzů a poradenské činnosti je udržení pracovních míst, návrat do pracovního procesu či zvýšení zaměstnatelnosti daného jedince.

4.3. Motivace uchazeče o zaměstnání

„Lidé se nezřídka zamýšlejí nad tím, proč ten či onen člověk učinil to, co učinil, jaký k tomu měl důvod, proč např. dobrovolně odešel ze svého zaměstnání, proč se rozvádí, proč se chová tak agresivně vůči svému okolí, proč chce získat lepší zaměstnání atd. Psychologie na tyto otázky po důvodech lidského chování odpovídá v termínech motivace.“⁽⁷⁾

Samotná motivace uchazečů o zaměstnání se nedá shrnout do jedné věty ale jedná se vždy o souhrn určitých znaků, které popohánějí – motivují jednotlivé uchazeče.

„**Motivace** je určitý psychický proces vedoucí k energetizaci organismu. Motivace usměrňuje naše chování a jednání pro dosažení určitého cíle. Vyjadřuje souhrn všech skutečností – radost, zvědavost, pozitivní pocity, radostné očekávání,

kteřé podporují nebo tlumí jedince, aby něčo konal nebo nekonal.^{“(21)}

Motivy jsou osobní příčiny určitého chování – jsou to pohnutky, psychologické příčiny reakcí, činností a jednání člověka zaměřené na uspokojování určitých potřeb. Za základní formu motivů jsou pokládány potřeby, ostatní formy se vyvíjejí z potřeb. Potřeba je stav nedostatku nebo nadbytku něčeho, co nás vede k činnostem, jimiž tuto potřebu uspokojujeme.

„C. Aldrefet lidské potřeby dělí na:

- existenční (veškeré fyziologické a materiální potřeby)
- vztahové (potřeby kontaktu, odezvy, začlenění atp.)
- růstu (seberealizace a tvořivého zasahování do světa)^{“(10)}

Z výše uvedeného vyplývá, že každého uchazeče o zaměstnání nevede k získání zaměstnání stejná motivace, nýbrž ta, která je pro něj v dané chvíli prioritní a důležitá.

4.4 Hodnocení rekvalifikačních kurzů v sledovaném období 2007-2009

Hodnocení rekvalifikačních kurzů hrazených z prostředků Úřadu práce ve Vyškově je rozděleno do tří samostatných částí. Každá část shrnuje jeden kalendářní rok sledovaného období.

Hodnocení za rok 2007

V roce 2007 se poradenská činnost a následné zařazení klientů do rekvalifikačních kurzů zaměřilo hlavně na možnosti, které nabízely projekty ESF. Rekvalifikace hrazené ÚP byly realizovány v případech, kdy nebyla možnost

využít výše uvedených možností. Velký důraz jsme kladli na oblast zvyšování počítačové gramotnosti, jak v kurzech základů obsluhy osobního počítače, tak i v kurzech pro pokročilejší uživatele se zkouškou ECDL. Další kurzy obsluhy osobního počítače byly zaměřeny na grafické programy, web designer a obsluhu CNC strojů.

Klienti také využili možnosti rozšířit si své vědomosti v ekonomických oblastech a skladovém hospodářství. V dělnických oborech jsme se zaměřili na profese, po kterých je na trhu práce velká poptávka: kurzy svařování, jeřábník, vazač, řidič motorových vozíků, plastikář. Dobře hodnotíme i efektivitu kurzu Pomocnice v domácnosti, mnohé absolventky kurzu zahájily podnikání v této činnosti nebo se zaměstnaly v úklidových službách.

Hodnocení za rok 2008

Možnost zařazení klientů do kurzů hrazených z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti byla ovlivněna povinností respektovat pokyny Normativní instrukce 14/2007. Zastoupení účastníků v kurzech navíc potvrdilo trend z předchozích let, rekvalifikačních kurzů se v roce 2008 zúčastnilo 70% žen a 30% mužů.

Na základě požadavků trhu práce na všeobecné počítačové znalosti uchazečů o zaměstnání reagoval Úřad práce ve Vyškově nabídkou kurzů s různou úrovní vstupních znalostí klientů. V kurzech základů obsluhy osobního počítače se zařazení uchazeči naučili pracovat v MS WINDOWS, WORD, EXCEL, Internet. Pro pokročilejší uživatele byla připravena nabídka kurzů rozšiřující znalosti obsluhy počítače v grafických programech, tvorbě webových stránek, projektování v AutoCADu atd. Klientům byla také nabídnuta možnost absolvovat kurz končící mezinárodní zkouškou počítačové gramotnosti – ECDL.

Velký zájem klientů také patřil kurzům základy obsluhy osobního počítače s rozšířením na skladové hospodářství nebo s ekonomickým zaměřením. Kurz projektový manažer reagoval na aktuální nedostatek těchto pracovníků na trhu práce.

Další kurzy v oblasti sociální péče reagovaly na novelu zákona v oblasti sociálních služeb a absolventi těchto kurzů tak mohli nadále pracovat ve svých pozicích v sociálních službách. Mnohé kurzy také směřovaly do oblasti poskytování služeb, např. pedikúra, manikúra, nehtová modelář, masér, kosmetické služby atd. Absolventky těchto kurzů většinou využily nabídky další rekvalifikace v oblasti základů podnikání a po ukončení těchto aktivit začaly pracovat jako osoby samostatně výdělečně činné.

Hodnocení za rok 2009

Největší zájem klientů se soustředil na kurzy obsluhy osobního počítače, které byly nabízeny pro různé úrovně vstupních znalostí klientů. Velmi žádaný byl kurz obsluhy počítače dle osnov ECDL, končící mezinárodní zkouškou počítačové gramotnosti. Větší šanci na trhu práce v oblasti strojírenství mělo také 70 absolventů základních kurzů svařování různými technologiemi a 18 techniků po kurzu čtení a kreslení technické dokumentace. Rozšíření vědomostí v oblasti účetnictví, skladového hospodářství a projektového managementu pomohlo při hledání zaměstnání více jak 120 klientům. Mimo tyto oblasti byly také realizovány kurzy na specifické profese, např. úprava a střihání psů, aranžování a vazba květin, dřevorubec, holičské a kadeřnické práce, masér atd. Tyto kurzy probíhaly na základě žádostí jednotlivců s možností podnikání nebo zaměstnání v jednotlivých profesích. Někteří klienti využili možnosti absolvovat specifickou rekvalifikaci a kurz základy podnikání k zahájení samostatně výdělečné činnosti.

Nabídka kurzů se také odvíjela od konkrétních požadavků zaměstnavatelů. Takto byl například realizován kurz Prodejní a komunikační dovednosti v telemarketingu s navazující nabídkou zaměstnání.

Úřad práce ve Vyškově také pomohl absolvováním konkrétní rekvalifikace k udržení zaměstnání několika zájemcům o zaměstnání. Jednalo se o zabezpečení kurzů v oblasti sociální péče, svařování, řídičského oprávnění a realizaci kurzů na pozici sanitáře.

4.5. Dílčí závěr

Poradenské služby působí jednak relativně samostatně při vyhledávání zaměstnání a jednak jako nástroj vedoucí klienty k výběru optimální a efektivní cesty k dosažení cílů. Ty by měly být v souladu se schopností a kapacitou jednotlivých uchazečů a zájemců o zaměstnání a s požadavky trhu práce. Rekvalifikační aktivity se zaměřují zejména na získání klíčových dovedností, obecně vyžadovaných na trhu práce a jsou zaměřeny zejména na zvýšení zaměstnatelnosti a na získání kvalifikačních dovedností vyplývajících z požadovaných nebo očekávaných potřeb trhu práce. Nezanedbatelnou součástí obou nástrojů je aktivizace a motivace uchazečů a zájemců o zaměstnání k vyhledání zaměstnání a jejich pracovní a společenské integraci. Samotná motivace u jednotlivého uchazeče pak je tím stimulem pro získání zaměstnání.

5. Evropský sociální fond

„Evropský sociální fond (ESF) je strukturální fond Evropské unie a je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti.

Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí a je zároveň řídicím orgánem Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost – jednoho ze tří českých operačních programů pro čerpání finanční pomoci z Evropského sociálního fondu v ČR.

Dalším řídicím orgánem je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, které má v gesci Operační program vzdělávání pro konkurenceschopnost. Třetí Operační program Praha – Adaptabilita řídí Magistrát hlavního města Praha. Dalšími partnery realizace jsou Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy.

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

Objem finančních prostředků z ESF určených pro ČR na programovací období 2007-2013 činí 3,8 mld. EUR.^{«(15)}

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

- rekvalifikace nezaměstnaných,
- speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel,
- tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance,
- podpora začínajícím OSVČ,
- rozvoj institucí služeb zaměstnanosti,

- rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání,
- zlepšování podmínek pro využívání ICT pro žáky i učitele,
- zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky,
- zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia,
- stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru a další.

Cíle Evropského sociálního fondu:

- pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce,
- rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce,
- sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce,
- celoživotní vzdělávání,
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání,
- zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce,
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.

Projektu je zaměřen na tyto cílové skupiny:

- uchazeči o zaměstnání,
- osoby dlouhodobě nezaměstnané a osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností,
- zájemci o zaměstnání.

5.1. Dílčí závěr

Strukturální fondy jsou nástrojem politiky hospodářské a sociální soudržnosti k dosahování ekonomické a sociální soudržnosti (koheze) Evropské unie. Prostředky z těchto fondů jsou určeny na pomoc méně rozvinutým regionům, regionům potýkajícím se strukturálními problémy a na podporu adaptace a modernizace politik, systémů vzdělávání a odborné přípravy zaměstnanosti.

6. Závěr

Pojem nezaměstnanost se v posledních letech stal nemilou součástí života naprosté většiny všech lidí žijících v našem státě. Tomuto výrazným způsobem napomáhá současná celosvětová hospodářská krize.

Cílem práce byla snaha na základě literárních pramenů, oficiálních dokumentů a statistických údajů podchytit problematiku nezaměstnanosti, v krátkosti popsat úlohu úřadů práce v procesu plnění státní politiky zaměstnanosti se zaměřením se na problematiku rekvalifikací a významu Evropských sociálních fondů. Úřady práce svou činností výrazným způsobem napomáhají ve spolupráci s jinými státními i soukromými organizacemi k stabilizaci na trhu zaměstnanosti v naší zemi.

Je velice obtížné v této souvislosti hovořit o konkrétních opatřeních, jenž by mohly výrazně zvrátit zvyšování registrované nezaměstnanosti. V důsledku celosvětové hospodářské krizi došlo k zrušení mnoha tisíc pracovních míst v důsledku úpadku firem a bude ještě dlouhou dobu trvat, než se trend zvyšování počtu nezaměstnaných zastaví a bude směřovat opačným (kladným) směrem.

Myslím si ale, že například také výrazným snížením, zkrácením doby pobírání sociálních dávek, může výrazně klesnout počet registrovaných nezaměstnaných a zejména pak nových žadatelů. Tímto opatřením by mohli být nezaměstnaní motivováni k tomu, aby se skutečně zajímali o práci a nebyli tak závislí jen na tom, co jim dá stát. Je zřejmé, že pro řadu zejména dlouhodobě nezaměstnaných je evidence na úřadu práce jenom podmínkou pro získání sociálních dávek a je dobré, že nový zákon o zaměstnanosti, platný od 1.10.2004 dává úřadům práce více sankčních možností (alespoň částečně) postihovat neaktivitu a vedoucích v konečném důsledku k odebrání části sociálních dávek těmto osobám ze strany sociálních úřadů. Nicméně i zde platí, že tato intenzivnější kontrolní činnost by měla být vykazována poskytovatelem sociálních dávek, a tím úřad práce není.

7. Resumé:

Bakalářská práce na téma „Účinnost rekvalifikace v aktivní politice zaměstnanosti,“ se zabývá problematikou rekvalifikací a poradenství nezaměstnanosti v České republice. Práce se opírá o informace, které zveřejňují naše statistické i státní úřady a odborná literatura. Při zpracování této práce byla využita metoda sekundární analýzy dostupných informačních zdrojů spolu s konfrontací již hotových analýz, které jsou zpracována v odborné literatuře.

Hlavní myšlenkou bylo zhodnotit vliv jednotlivých aktérů na trhu práce, státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců i nezaměstnaných, na zaměstnanost i nezaměstnanost a potvrdit hypotézu, že úspěšnost při řešení nezaměstnanosti závisí zejména na aktivním přístupu osob hledajících své uplatnění na trhu práce, ze strany státu pak na komplexnosti přístupu k tomuto problému. Klíčovou roli zde tedy hraje praktická a realistická státní politika zaměstnanosti odpovídající plně požadavkům vývoje ekonomiky a trhu práce na jedné straně a na druhé straně aktivní působení připraveného jedince na trhu práce. K tomuto cíli pomáhají programy Evropského sociálního fondu. Úřady práce v tomto procesu sehrávají významnou a důležitou roli.

První část práce je věnována základním pojmům a jejich charakteristika. V druhé části je obsažena nezaměstnanost v ČR, EU a prognóza dalšího vývoje. Třetí část se věnuje rizikovým skupinám uchazečů o zaměstnání. Čtvrtá samotnou rekvalifikací a poradenstvím. Pátá část popisuje Evropský sociální fond.

V samotném závěru je provedeno celkové zhodnocení práce.

8. Anotace

Jan Habrda. Účinnost rekvalifikace v aktivní politice zaměstnanosti. Bakalářská práce. Brno: UTB, 2010, (str.49)

Bakalářská práce na téma „Účinnost rekvalifikace v aktivní politice zaměstnanosti“ rozebírá problematiku nezaměstnanosti v ČR a popisuje úlohu úřadů práce v procesu státní politiky zaměstnanosti, zejména v oblasti rekvalifikací a poradenství.

Klíčová slova: úřad práce, politika zaměstnanosti, ohrožené skupiny obyvatel, plán zaměstnanosti, rekvalifikace, poradenství, nezaměstnanost.

Annotation

Jan Habrda. Efficiency of requalification in state employment policy. Bachelor work. Brno: UTB, 2010, (str.49)

Bachelor work on topic „Efficiency of requalification in state employment policy“ is concentrated on problem of unemployment in CZ and describe task of Bureau of Labor in action state policy of employment, mainly in area of requalification and consultancy.

Keywords: public employment office, employment policy, vulnerable groups of inhabitants, Plan for Employment, requalification, unemployment.

Seznam informačních zdrojů

Monografie

- 1) BUCHTOVÁ, B., et al. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002, 64-65 s. ISBN 80-247-9006-8.
- 2) BUCHTOVÁ, B. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Brno: MU, 2000. ISBN 80-210-2425-9.
- 3) Kolektiv autorů. *Jsmo v Evropě zaměstnatelní?* 1. vyd. Praha : Národní vzdělávací fond; o. p. s., 2005. 128 s. ISBN 80-86728-27-7.
- 4) MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 151 s. ISBN 80-85850-60-5.
- 5) MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 1. vyd. Praha : Portál, s. r. o., 2003. 287 s. ISBN 80-7178-549-0.
- 6) MANKIW, G.N. *Zásady ekonomie*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing. 2000. 559 s. ISBN 80-7169-891-1.
- 7) NAKONEČNÝ, M. *Základy psychologie*. 1.vyd. Academia, 1998. 454 s. ISBN 80-200-0689-3.
- 8) PETRÁČKOVÁ, V. et al. *Akademický slovník cizích slov*. Praha: Academia, 2001. ISBN 80-200-0982-5.
- 9) RÁKOCZYOVÁ, M. *Rozsah a šílenost programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR, zájem o programy a motivace účastníků*. VÚPSV, Brno, 2002.
- 10) ŘEZÁČ, J. *Sociální psychologie*. Brno: PAIDO, 1998. 39 s. ISBN 80-85931-48-6.
- 11) SIROVÁTKA, T., ŘEZNÍČEK, I. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. Brno: MU, 1994. ISBN 80-210-1246-3.

Elektronické zdroje

- 11) [http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/87002C2C1B/\\$File/42080402t.pdf](http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/87002C2C1B/$File/42080402t.pdf)
- 12) <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/kalendar/2006-zam>
- 13) <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/kalendar/2009-zam>
- 14) <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/kalendar/2010-zam>
- 15) <http://www.ec.europa.eu/ceskarepublika/news/091216-konzultace-cs.htm>.
- 16) <http://www.finexpert.cz/rubriky/sc-17-a-25660/default.aspx>.
- 17) <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>
- 18) Eurostat: Pressemitteilungen /nr. 16/2010
- 19) <http://www.noviny-mpsv.cz>
- 20) http://www.portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up
- 21) <http://www.cs.wikipedia.org/wiki/Eurostat>
- 22) http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/vy_info

Zákonné normy, Interní předpisy

- 23) MPSV. *Právní předpisy o zaměstnanosti*. 4. vyd. Praha, 2004. ISBN 80-86878-01-5.
- 24) *Nářízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních nabídek.*
- 25) *Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.*
- 26) *Vyhláška č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání.*
- 27) *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. (§§ 6/d; 8; 22/1; 24; 29; 30; 33/1; 33/1b; 33/1g; 39/1; 67/2; 108/1)*

