

**Univerzita Pardubice**

**Fakulta ekonomicko-správní**

**Možnosti rekvalifikačních kurzů úřadu práce při řešení nezaměstnanosti na  
Chrudimsku**

**Kateřina Josková**

**Bakalářská práce**

**2017**

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní  
Akademický rok: 2016/2017

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kateřina Josková**  
Osobní číslo: **E14078**  
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**  
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa: Veřejná ekonomika**  
Název tématu: **Možnosti rekvalifikačních kurzů úřadu práce při řešení nezaměstnanosti na Chrudimsku**  
Zadávající katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cílem práce je analýza nabízených rekvalifikačních kurzů Úřadu práce v Chrudimi. Popis trendů nezaměstnanosti a poptávky na trhu práce na Chrudimsku. Na základě vyhodnocení zkoumaných dat bude určena vhodnost struktury rekvalifikačních kurzů vzhledem k požadavkům trhu práce a budou navrženy vhodné změny v portfoliu kurzů.

Osnova:

- Charakteristika pojmů týkajících se oblasti zaměstnanosti a trhu práce v ČR.
- Popis vývoje zaměstnanosti v ČR od roku 1993.
- Popis trhu práce v okrese Chrudim a postavení úřadu práce v systému české veřejné správy a jeho funkce.
- Analýza nezaměstnanosti v okrese Chrudim a popis portfolia nabízených rekvalifikačních kurzů Úřadu práce v Chrudimi.
- Posouzení vhodnosti portfolia nabízených rekvalifikačních kurzů vzhledem k požadavkům trhu práce a navržení možných zlepšení.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: cca 35 stran

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

HALÁSKOVÁ, R. Politika zaměstnanosti. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.

HENDRYCH, D. Správní věda: teorie veřejné správy. 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-561-0.

KOTÝNKOVÁ, M. Trh práce na přelomu tisíciletí. Vyd. 1. V Praze: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1149-5.

KUCHAŘ, P. Trh práce: sociologická analýza. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

PAVELKA, T. Makroekonomie: základní kurz. Vyd. 3. Slaný: Melandrium, 2007. ISBN 978-80-86175-58-4.

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Jan Fuka, Ph.D.

Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce:

4. září 2016

Termín odevzdání bakalářské práce:

29. dubna 2017

doc. Ing. Romana Provažníková, Ph.D.  
děkanka

L.S.

doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.  
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 4. září 2016

## **PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mě požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 74b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 9/2012, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 28. 4. 2017

Kateřina Josková

## **PODĚKOVÁNÍ:**

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce Ing. Janu Fukovi, Ph.D. za odborné vedení mé práce, cenné rady a doporučení, které mi pomohly při zpracování bakalářské práce. Dále děkuji Bc. Pavle Mikanové, poradkyni pro změnu povolání z Úřadu práce v Chrudimi, za odborný exkurs do problematiky rekvalifikací a ochotu při zpracování bakalářské práce. Na závěr děkuji své rodině za podporu a oporu během celého studia.

## **ANOTACE**

*Tato práce pojednává o nezaměstnanosti a významu Úřadu práce České republiky při řešení nezaměstnanosti pomocí rekvalifikací, důležitého nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Pozornost bude věnována rekvalifikacím zabezpečeným Úřadem práce České republiky a zvoleným rekvalifikacím, které byly realizovány v okrese Chrudim v letech 2014-2016. Výzkumná část bude zahrnovat praktické zkušenosti pracovníků Úřadu práce v Chrudimi v oblasti rekvalifikací, analýzu trhu práce v České republice a na Chrudimsku za dané období a konkrétní rekvalifikace na Chrudimsku. Záměrem práce je analýza portfolia nabízených rekvalifikačních kurzů Úřadu práce v Chrudimi. Posouzení, zda nabízené rekvalifikační kurzy Úřadu práce v Chrudimi odpovídají požadavkům trhu práce.*

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

*aktivní politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, trh práce, rekvalifikace*

## **TITLE**

*Options of Labour Office Retraining Courses to Resolving the Problem of Unemployment in Chrudim Region.*

## **ANNOTATION**

*This thesis deals with unemployment and the importance of the Labour Office of the Czech Republic in solving the unemployment problem through retraining, as an important instrument of the active employment policy. The attention will be focused on retraining courses financed and organised by the Labour Office of the Czech Republic and retraining courses chosen by clients of the Labour Office, which were implemented in Chrudim region from 2014 to 2016. The research part includes practical experience of employees working at the Labour Office in Chrudim specialised in retraining, the analysis of the labour market in the Czech Republic and in Chrudim region during the period and concrete retraining courses in Chrudim region. The aim is the analysis of portfolio of offered retraining courses of the Labour Office in Chrudim. Assessment, whether retraining courses of the Labour Office in Chrudim correspond to requirements of the labour market.*

## **KEYWORDS**

*active employment policy, unemployment, labour market, retraining*

# OBSAH

ÚVOD .....	12
1 METODOLOGIE A HYPOTÉZY .....	14
2 ZÁKLADNÍ POJMY A SOUČASNÝ STAV .....	16
2.1 Politika zaměstnanosti .....	16
2.1.1 Pasivní politika zaměstnanosti .....	17
2.1.2 Aktivní politika zaměstnanosti .....	18
2.2 Trh práce .....	19
2.3 Nezaměstnanost .....	20
2.3.1 Ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo, zaměstnaní a nezaměstnaní .....	20
2.3.2 Měření nezaměstnanosti .....	21
2.3.3 Přirozená míra nezaměstnanosti a registrovaná míra nezaměstnanosti .....	21
2.3.4 Typy nezaměstnanosti .....	22
2.3.5 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost .....	23
2.3.6 Rizikové skupiny nezaměstnaných .....	23
2.3.7 Dopady nezaměstnanosti .....	25
2.4 Současný stav na trhu práce .....	26
3 POSTAVENÍ ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY V SYSTÉMU VEŘEJNÉ SPRÁVY .....	27
3.1 Členění veřejné správy .....	27
3.2 Státní správa .....	27
3.3 Úřad práce České republiky a jeho postavení .....	28
4 REKVALIFIKACE .....	30
4.1 Rekvalifikace zabezpečovaná Úřadem práce České republiky .....	30
4.2 Zvolená rekvalifikace .....	32
4.3 Rekvalifikace od zaměstnavatelů .....	33
5 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI OD ROKU 1993 .....	34
5.1 Ekonomická transformace po roce 1989 .....	34
5.2 Nezaměstnanost po vzniku samostatné České republiky .....	35
6 CHARAKTERISTIKA OKRESU CHRUDIM .....	38

6.1	Základní informace o okrese .....	38
6.2	Vzdělávání na Chrudimsku.....	39
7	VÝVOJ TRHU PRÁCE V LETECH 2014-2016 .....	41
7.1	Situace na trhu práce v České republice v roce 2014 .....	41
7.1.1	Trh práce na Chrudimsku v roce 2014.....	42
7.2	Situace na trhu práce v České republice v roce 2015 .....	44
7.2.1	Trh práce na Chrudimsku v roce 2015.....	45
7.3	Situace na trhu práce v České republice v roce 2016 .....	47
7.3.1	Trh práce na Chrudimsku v roce 2016.....	48
8	PROBLEMATIKA REKVALIFIKACÍ V PRAXI .....	51
8.1	Rekvalifikace v systému veřejných zakázek .....	51
8.2	Problémy s rekvalifikacemi na Chrudimsku v roce 2016.....	53
8.3	Význam činnosti pracovníků úřadů práce při rekvalifikacích .....	54
8.4	Úspěšnost rekvalifikací.....	55
9	REKVALIFIKACE V OKRESU CHRUDIM.....	57
9.1	Rekvalifikace na Chrudimsku v roce 2014.....	57
9.2	Rekvalifikace na Chrudimsku v roce 2015.....	59
9.3	Rekvalifikace na Chrudimsku v roce 2016.....	61
10	VÝSLEDKY VÝZKUMU .....	63
	ZÁVĚR.....	67
	POUŽITÁ LITERATURA .....	70



## SEZNAM TABULEK A ILUSTRACÍ

Tabulka 1 - Věková struktura nezaměstnaných v roce 2014 v okrese Chrudim .....	42
Tabulka 2 - Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v roce 2014 v okrese Chrudim.....	42
Tabulka 3 - Rekvalifikace v okresech Pardubického kraje v roce 2014.....	42
Tabulka 4 - Volná pracovní místa v okrese Chrudim v roce 2014.....	43
Tabulka 5 - Věková struktura nezaměstnaných v roce 2015 v okrese Chrudim .....	45
Tabulka 6 - Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v roce 2015 v okrese Chrudim.....	46
Tabulka 7 - Rekvalifikace v okresech Pardubického kraje v roce 2015.....	46
Tabulka 8 - Volná pracovní místa v okrese Chrudim v roce 2015 .....	47
Tabulka 9 - Věková struktura nezaměstnaných v roce 2016 v okrese Chrudim .....	49
Tabulka 10 - Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v roce 2016 v okrese Chrudim.....	49
Tabulka 11 - Rekvalifikace v okresech Pardubického kraje v roce 2016.....	49
Tabulka 12 - Volná pracovní místa v okrese Chrudim v roce 2016.....	50
Tabulka 13 - Zabezpečené rekvalifikace na Chrudimsku v roce 2014.....	58
Tabulka 14 - Porovnání zabezpečených rekvalifikačních kurzů vzhledem k volným pracovním místům dle klasifikace zaměstnání v roce 2014 .....	59
Tabulka 15 - Zabezpečené rekvalifikace na Chrudimsku v roce 2015.....	60
Tabulka 16 - Porovnání zabezpečených rekvalifikačních kurzů vzhledem k volným pracovním místům dle klasifikace zaměstnání v roce 2015 .....	61
Tabulka 17 - Zabezpečené rekvalifikace na Chrudimsku v roce 2016.....	62
Tabulka 18 - Porovnání zabezpečených rekvalifikačních kurzů vzhledem k volným pracovním místům dle klasifikace zaměstnání v roce 2016 .....	62
Tabulka 19 - Úspěšnost zabezpečených rekvalifikací v letech 2014-2016 .....	64
Tabulka 20 - Úspěšnost zvolených rekvalifikací v letech 2014-2016.....	64
Tabulka 21 - Vyřazení klientů po úspěšném absolvování zabezpečené rekvalifikace z evidence ve sledovaném období 2014-2016 .....	65
Tabulka 22 - Vyřazení klientů po úspěšném absolvování zvolené rekvalifikace z evidence ve sledovaném období 2014-2016.....	65
Obrázek 1 - Graf znázorňující vývoj míry registrované nezaměstnanosti v ČR .....	36
Obrázek 2 - Graf znázorňující průměrný vývoj nového ukazatele podílu nezaměstnaných osob v ČR.....	37

Obrázek 3 - Graf znázorňující průměrný podíl nezaměstnaných osob podle okresů v Pardubickém kraji v roce 2014 .....	43
Obrázek 4 - Graf znázorňující průměrný podíl nezaměstnaných osob podle okresů v Pardubickém kraji v roce 2015 .....	46
Obrázek 5 - Graf znázorňující průměrný podíl nezaměstnaných osob podle okresů v Pardubickém kraji v roce 2016 .....	50

## **SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK**

ČR – Česká republika

EUROSTAT – Statistický úřad Evropského společenství

EU – Evropská unie

IT – informační technologie

## ÚVOD

*Jim Rohn: „Budete-li se tvrdě věnovat své práci, vyděláte si na živobytí, ale jestliže budete pracovat tvrdě na sobě, vyděláte si celé jmění.“*

Ztráta zaměstnání je v životě člověka velice obtížnou situací. Každý prožívá tuto situaci jinak. Někdo hůře, jiný lépe. Pro někoho to může být nejvíce traumatizující událost v jeho životě, pro jiného jakási výzva k tomu se zlepšit a začít na sobě pracovat. V této situaci jedinci přemýšlí, co bude s jejich životy dále, jelikož nemohou dopředu vědět, jak bude dlouho nezaměstnanost trvat. Navíc tato událost neovlivňuje jen samotné jedince, ale i jejich rodiny, na které je nyní přenesen velký díl finanční zodpovědnosti, a neméně důležitá je jejich morální podpora. Situace je to sice těžká, není však neřešitelná.

V první řadě je zde stát, aby se o osoby zasažené touto nelehkou životní událostí postaral. Ten realizuje tzv. pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti pomáhá nezaměstnanému překlenout finančně toto náročné období formou různých podpor a úlev. Aktivní politika však nabízí různé možnosti, jak znovu uspět na trhu práce. Jedním z nástrojů jsou právě rekvalifikace.

Důležité je uchopit tento problém, ztrátu zaměstnání, za správný konec a nenechat se ovlivnit momentálními pocity méněcennosti či ztrátou sebedůvěry. Přestat se litovat a snažit se pro sebe a svoji budoucnost něco udělat, to je správný krok vpřed. Rekvalifikace jsou správnou volbou, pokud je potřeba rozšířit kvalifikaci nezaměstnaného, případně získat kvalifikaci v novém oboru. To, že jste ztratili zaměstnání kuchaře, přeci neznamená, že nemůžete být šikovný řemeslník. Rekvalifikace otevírají spoustu nových možností, jak uspět na trhu práce. Navíc umožňují objevit i netušený potenciál a doposud skryté silné stránky pro něco, co si jedinec v životě nemyslel, že by mohl dělat.

Toto téma bakalářské práce jsem zvolila proto, že z vlastní zkušenosti vím, jak vnímaly nezaměstnanost mně blízké osoby, když se v této situaci nacházely. Ráda bych tedy v této práci poukázala na smysl rekvalifikací a přiblížila tak tuto problematiku těm, kteří o nich uvažují.

Cílem této bakalářské práce je analýza nabízených rekvalifikačních kurzů Úřadu práce v Chrudimi a posouzení vhodnosti portfolia kurzů vzhledem k požadavkům trhu práce a navržení možných zlepšení.

Úvodní kapitoly bakalářské práce budou věnovány především vysvětlení základních pojmů z oblasti politiky zaměstnanosti a popisu současného stavu na trhu práce. Jelikož jsou úřady práce nejdůležitějším pomocníkem pro uchazeče o zaměstnání, následující kapitola upřesní postavení Úřadu práce České republiky v systému veřejné správy.

Čtvrtá kapitola se zabývá problematikou rekvalifikací a přiblíží možnosti různých typů rekvalifikací. Navazující pátá část se bude věnovat vývoji nezaměstnanosti po vzniku samostatné České republiky včetně dopadů předchozího režimu na trh práce a ekonomiku.

V praktické části této bakalářské práce bude provedena analýza trhu práce na Chrudimsku a bude zde reflektována i situace v celé České republice. Okres Chrudim pro účely této práce bude stručně představen a budou zde zmíněny jeho silné a slabé stránky.

Výzkumná část se bude týkat konkrétních typů rekvalifikačních kurzů na Chrudimsku a poznatků pracovníků Úřadu práce v Chrudimi. Na základě analýzy portfolia kurzů, a již zmíněných poznatků pracovníků, bude posouzena vhodnost nabízených rekvalifikačních kurzů a budou navržena možná zlepšení.

# 1 METODOLOGIE A HYPOTÉZY

Tato práce byla vytvořena na základě rešerše literatury a zpracování sekundárních dat. Při analýze vývoje nezaměstnanosti a situace na trhu práce bylo využito dat Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Převážně bylo čerpáno ze statistických ročenek, tiskových zpráv a měsíčních statistik.

Dále bylo užito narativního interview jako základu pro získání informací o praktických zkušenostech pracovníků Úřadu práce v Chrudimi. Narativní interview představuje nestandardizované kvalitativní dotazování. Z narativních interview se můžeme dozvědět o osobních zkušenostech informátora. „*Nejedná se o nic jiného než o rozhovory (nejčastěji polo-strukturované) badatele s informátorem. Cílem badatele je udržovat tyto rozhovory u tématu, jež je předmětem jeho zájmu. Narativní interview sestávají z plynulého vyprávění interviewovaného vypravěče, během něhož ten, kdo vede rozhovor, omezuje své zásahy na minimální projevy nutné k tomu, aby udržely tok vyprávění, z části věnované otázkám, jimiž se vedoucí rozhovoru snaží rozvinout problémy navozené vyprávěním a zavést řeč na další, vedlejší témata.*“ [33, s. 4-5]

Interview bylo realizováno na základě osobního setkání na kontaktním pracovišti Úřadu práce České republiky se zaměstnankyní Úřadu práce v Chrudimi, paní Bc. Pavlou Mikanovou, poradkyní pro změnu povolání. Informace získané z tohoto setkání jsou pro tuto práci významné především díky několikaletým praktickým zkušenostem pracovnice Úřadu práce v Chrudimi v oblasti rekvalifikací.

V této práci bylo využito kombinace kvalitativního a kvantitativního výzkumu. Kvalitativní výzkum byl proveden pomocí interview, kvantitativní výzkum byl pak založen převážně na analýze interních dat z informačního systému Úřadu práce v Chrudimi týkajících se rekvalifikací zvolených a zabezpečených v daných letech na Chrudimsku.

Při zpracování této práce jsem si stanovila následující cíle a hypotézy s nimi související.

**Cíl 1:** Analýza nabízených rekvalifikačních kurzů Úřadu práce v Chrudimi a posouzení vhodnosti portfolia rekvalifikačních kurzů vzhledem k požadavkům trhu práce v Chrudimi.

**Hypotéza 1:** Více než 80 % zájemců o zabezpečené rekvalifikační kurzy se rekvalifikovalo na ty profese, které měly v daném roce volná pracovní místa.

**Cíl 2:** Navržení vhodných změn v portfoliu rekvalifikačních kurzů.

**Hypotéza 2:** Více než 80 % zájemců o rekvalifikace úspěšně dokončilo rekvalifikační kurz a odešlo z evidence nejdéle do 1 roku od ukončení kurzu.

## 2 ZÁKLADNÍ POJMY A SOUČASNÝ STAV

Tato kapitola se zabývá vysvětlením základních pojmů z oblasti politiky zaměstnanosti a současným stavem trhu práce.

### 2.1 Politika zaměstnanosti

Hospodářská a sociální politika státu si klade za jeden z hlavních cílů dosáhnout plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání mají všichni lidé bez ohledu na jejich pohlaví, náboženství, rasu, barvu pleti, jazyk, příslušnost k politickým hnutím, majetek, zdravotní stav, apod. Toto právo na zaměstnání je jedním ze základních práv, které občan má, přičemž právo platí pro ty fyzické osoby, které chtějí, mohou pracovat a o práci se aktivně ucházejí. Právo na zaměstnání je vymezeno zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [1]

Státní politika zaměstnanosti je nástrojem k zabezpečování práva na zaměstnanost. Primárně usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách na trhu práce, o produktivní využití zdrojů pracovních sil, a jak již bylo zmíněno, stará se o zabezpečení práva občanů na zaměstnání. [1]

Dalšími úkoly politiky zaměstnanosti vymezené zákonem o zaměstnanosti, které jsou vzhledem k zaměření této práce vhodné zmínit, jsou kromě jiného například sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, tvorba a koordinace jednotlivých programů a opatření tak, aby byly zajištěny priority v oblasti zaměstnanosti a rozvíjely se lidské zdroje na úseku trhu práce, a další. [6, s. 2]

Dosažení všech výše zmíněných úkolů a cílů zajišťuje v České republice Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky (dále jen ČR). Úřadu práce ČR, jako správnímu úřadu zabezpečujícímu oblast státní politiky zaměstnanosti, bude věnována jedna z následujících kapitol.

Politika zaměstnanosti ovlivňuje situaci na trhu práce rozdílně, a to podle toho, jakým způsobem se snaží na nezaměstnanost působit. Buď je uplatňována tzv. pasivní politika zaměstnanosti, nebo aktivní politika zaměstnanosti. O problematice politik bude pojednáno dále.



### 2.1.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pro existenci člověka je práce důležitým faktorem v jeho životě. Přináší mu materiální prospěch, jelikož prostřednictvím práce si člověk vydělává peníze na svou obživu, zajišťuje tak uspokojení svých základních potřeb jako je hlad, žízeň, teplo, ale také uspokojuje další potřeby, například potřebu seberealizace a společenské užitečnosti. Práce tedy významně působí i na psychiku člověka. [3, s. 49]

Neočekávaná ztráta zaměstnání je velkým zásahem do života lidí. Rozsáhlé výzkumy prokázaly také negativní důsledky ztráty zaměstnání, a to jak sociální, tak i psychologické a zdravotní. Člověk se přirozeně stará o svoji budoucnost, hmotné zajištění nejen sebe, ale i své rodiny. Dlouhodobá ztráta zaměstnání může způsobovat, že se člověka zmocní pochyby a strach, kdy pochybuje nejen o své budoucnosti, ale i o svých schopnostech. Aby tato situace nenastala, je zde stát, který se v případě ztráty zaměstnání o člověka postará. [3, s. 49-50]

Pokud stát provádí pasivní politiku zaměstnanosti, v širším pojetí tedy kompenzuje nejruznějšími formami ztrátu výdělku v nezaměstnanosti. Pasivní politika se snaží zlepšit životní situaci nezaměstnaných formou různých podpor a úlev. Existují zde dvě formy podpory příjmu v nezaměstnanosti, a to:

- pojištění v nezaměstnanosti (vyplácení podpor v nezaměstnanosti),
- státní podpora v nezaměstnanosti (vyplácení ze systému sociálních dávek). [8, s. 9-10]

V případě, že nezaměstnaný občan požádá o pomoc při zprostředkování zaměstnání, kterou zabezpečuje Úřad práce ČR a splní zároveň zákonem stanovené podmínky, vzniká mu tím nárok na podporu v nezaměstnanosti. Tato podpora mu pomáhá překlenout finančně nezbytnou dobu nezaměstnanosti. Uchazeči o zaměstnání je podpora poskytována ode dne podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Podpůrčí doba, po kterou je podpora vyplácena, se liší podle věku uchazeče o zaměstnání. Výše vyplácené podpory není fixní po celou dobu podpůrčí doby, ale mění se v závislosti na délce vyplácení podpory a podle výše průměrného měsíčního čistého výdělku, které uchazeč dosáhl ve svém posledním ukončeném zaměstnání, nebo podle posledního vyměřovacího základu přepočteného na kalendářní měsíc v případě osob samostatně výdělečně činných. [34]

Podpora v nezaměstnanosti je poskytována pouze v podpůrčí době, která tedy představuje nezbytnou dobu nezaměstnanosti. To znamená, že by nezaměstnaný měl mít dostatečný potřebný čas na to, aby si v této době našel práci. Pokud tak neučiní, po uplynutí této podpůrčí

doby již nemá nárok na vyplácení podpory. Může to být určitým způsobem motivace pro nezaměstnané, aby si práci našli co nejdříve a zároveň opatření, aby někteří jedinci nezneužívali podpor v nezaměstnanosti pouze jako snadného prostředku k získání finančních prostředků bez práce.

### **2.1.2 Aktivní politika zaměstnanosti**

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti je kladen důraz na podporu zřizování nových pracovních míst. Stimulem pro vytváření míst jsou příspěvky zaměstnavatelům, na které mají nárok, pokud zaměstnají uchazeče o zaměstnání. [1]

Aktivní politika zaměstnanosti používá následující nástroje:

- rekvalifikace (získání nové kvalifikace/rozšíření stávající kvalifikace)
- investiční pobídky (hmotná podpora tvorby nových pracovních míst)
- společensky účelná pracovní místa (na základě dohody Úřadu práce ČR a zaměstnavatele, pro uchazeče Úřadu práce ČR, kterým nelze jiným způsobem zajistit pracovní uplatnění)
- veřejně prospěšné práce (časově omezené pracovní příležitosti pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané)
- příspěvek na zapracování (na podporu zaměstnávání uchazeče o zaměstnání se zvýšenou péčí ze strany Úřadu práce ČR)
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. [1]

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství, které zajišťují právě úřady práce. [1]

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je učinit trh práce pružnější, odstranit bariéry, které by mohly omezovat určité skupiny osob v tom, aby vstoupily na volný trh práce a přispět ke sladění mezi poptávkou a nabídkou po pracovní síle a její kvalifikaci. Dále podpořit sladění pracovního a osobního či rodinného života a začlenit většinově vyloučené na trh práce. [28]

Obě politiky zaměstnanosti jsou tedy pro nezaměstnané významné. Pasivní politika se snaží postarat se o finanční stránku nezaměstnaných a řeší tak již následky nezaměstnanosti. Význam aktivní politiky zaměstnanosti je daleko hlubší, jelikož se snaží nezaměstnanost řešit přímo a financuje pouze její nástroje, které mají přispět k rychlému navrácení nezaměstnaného na trh práce, ne nezaměstnaného jako takového.

## 2.2 Trh práce

Práce je takový výrobní faktor, který je nezastupitelný při výrobě statků. Trh práce je místo, kde se střetává nabídka práce a poptávka po práci. „Práce je vynakládání výrobního faktoru, který se nakupuje, a tím ovlivňuje náklady výroby, a mzdy, vyplácené za vynakládání práce, jsou současně základním segmentem na straně poptávky v ekonomice.“ [4, s. 59]

Nabídku práce zastupují domácnosti, které na trh práce vstupují s ochotou pracovat. Za vynaloženou práci náleží mzda, neboli peněžní ocenění vynaložené práce. Zde rozlišujeme nominální a reálnou mzdu. Nominální mzda je suma peněžních prostředků, které za vykonanou práci domácnosti obdrží. Reálná mzda vyjadřuje koupěschopnost nominální mzdy, tedy kolik zboží a služeb si mohou domácnosti (příjemci) nakoupit. Domácnosti se rozhodují mezi volným časem a prací. Obecně platí, že čím více obětují práci, tím méně budou mít volného času a naopak. [4, s. 63] Jedinci vstupují na trh práce s cílem uspět se svou nabídkou práce. Jejich šance na úspěch se zvyšuje, pokud je nabízena specializovaná, kvalifikovaná a flexibilní práce, která je pro podniky (zaměstnavatele) atraktivní vzhledem k možnosti dosažení vyšších zisků díky této práci. [16, s. 21, 27-28]

Poptávku po práci reprezentují podniky, tedy zaměstnavatelé. Jejich hlavním cílem je dosáhnout maximálního zisku. Rozsah poptávky po práci závisí na několika faktorech. Pokud podniky přijmou novou pracovní sílu, zvýší se tím celková produkce, ale zároveň se zvýší mzdové náklady. Optimální je, pokud se zvýšení produkce rovná reálné mzdě. Pokud reálná mzda klesá, pak se vyplatí zvyšovat zaměstnanost. [16, s. 14]

Obecně platí, že nejnákladnější položkou podniků jsou právě mzdy zaměstnanců. Zaměstnavatelé by si měli s ohledem na tuto skutečnost počínat při plánování pracovní síly obezřetně a dobře si spočítat, kolik korun zisku jim přinese každý další zaměstnanec tak, aby se jim další pracovní síla vyplatila.

Společným cílem nabídky a poptávky je rovnováha na trhu práce, ke které dochází, když se agregátní nabídka rovná agregátní poptávce. Domácnosti nabízejí při dané reálné mzdě tolik práce, kolik chtějí a podniky najíímají tolik pracovní síly, kolik jich při dané reálné mzdě mohou a chtějí najmout. [16, s. 15]

Rovnováha na trhu práce je podmíněna ekonomickými a mnoha dalšími faktory. Systém sociální politiky nastavuje hranice ve sféře zaměstnanosti, ale i ve mzdové oblasti. Tento systém by měl chránit ty, kteří se ne vlastní vinou ocitli bez zaměstnání, a na druhé straně by měl motivovat k hledání nového zaměstnání. [16, s. 16]

Významnou roli na trhu práce hraje dosažené vzdělání, které souvisí se schopností adaptovat se na měnící se podmínky trhu práce. Jedinci s vyšším vzděláním jsou ekonomicky aktivnější a nesou nižší míru rizika nezaměstnanosti. Méně kvalifikovaní jedinci se více potýkají s problémy při nalezení odpovídajícího zaměstnání, což souvisí i s nižší úrovní adaptability. Nejsou toliko ochotni cestovat za prací nebo se rekvalifikovat, jako jsou jedinci s vyšší úrovní kvalifikace. [16, s. 27]

Téměř každý zaměstnavatel by měl rád ve svém podniku pouze vysoce kvalifikovanou pracovní sílu, vzhledem k výše zmíněným výhodám. V některých profesích však kvalifikovaní zaměstnanci chybí, nebo nejsou potřeba a zaměstnavatelé se tak musí spokojit i s nekvalifikovanou pracovní silou. I pro tu jsou na trhu práce volná pracovní místa v klasifikaci [24] Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.

## **2.3 Nezaměstnanost**

Nezaměstnanost je bezesporu v současné době nejsledovanějším a nejdiskutovanějším jevem tržních hospodářství. Některé skupiny pracovníků jsou ohroženy nezaměstnaností více, jiné méně.

Z hlediska nezaměstnanosti zde existují rizikové skupiny, jako jsou ženy, absolventi škol, handicapovaní, lidé předdůchodového věku, ale především také pracovníci s nižší kvalifikací či vzděláním. Je důležité, jak dlouho nezaměstnanost trvá, zda je krátkodobá či dlouhodobá. Dlouhodobá nezaměstnanost, která je delší než jeden rok, má samozřejmě horší dopady, jelikož dlouhodobě nezaměstnaní ztrácejí pracovní návyky, dovednosti, ale také tato situace může mít vliv na jejich psychiku a chování. [15, s. 287]

Ne všichni lidé, kteří nemají zaměstnání, se však počítají do nezaměstnaných. Makroekonomie z tohoto důvodu rozlišuje pojmy jako ekonomicky aktivní obyvatelstvo, zaměstnaní, nezaměstnaní.

### **2.3.1 Ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo, zaměstnaní a nezaměstnaní**

Obyvatelstvo můžeme rozdělit na ekonomicky aktivní a neaktivní. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo, které můžeme nazvat i pracovní silou, se dále dělí na zaměstnané a nezaměstnané. *Zaměstnanými* označujeme ty osoby, které jsou starší 15 let a mají placené zaměstnání, nebo mohou být zaměstnány ve svém vlastním podniku. *Nezaměstnanými* jsou osoby starší 15 let, které jsou bez práce a současně splňují 3 podmínky. Těmito podmínkami jsou nutnost evidence

na úřadu práce (nejsou tedy zaměstnaní, nebo sebezaměstnaní), jedinec aktivně hledá práci a je schopen a ochoten nastoupit na nové místo do 14 dnů, pokud se objeví a je tedy „dosažitelným uchazečem“. [27, s. 116-117]

Do ekonomicky neaktivního obyvatelstva patří osoby mimo pracovní sílu, jako jsou děti, studenti, osoby na rodičovské dovolené, důchodci, osoby na rekvalifikačních, dlouhodobě nemocné a invalidní osoby, které jsou bez práce a práci aktivně nehledají. [27, s. 117]

### 2.3.2 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se měří nejčastěji pomocí makroekonomického ukazatele tzv. míry nezaměstnanosti. Ta vyjadřuje procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva. Vypočítáme ji podle následujícího vzorce:

$$u = \frac{U}{L+U} * 100 (v \%) \quad (1)$$

kde:

u – míra nezaměstnanosti v procentech,

U – počet nezaměstnaných,

L – počet zaměstnaných. [27, s. 117]

### 2.3.3 Přirozená míra nezaměstnanosti a registrovaná míra nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je obecně vnímána jako negativní jev. Z ekonomického hlediska je však nutné rozlišit pojmy jako přirozená míra nezaměstnanosti a registrovaná míra nezaměstnanosti.

*Přirozená míra nezaměstnanosti* je taková úroveň nezaměstnanosti, při níž jsou jednotlivé segmenty trhu práce v průměru v rovnováze. V průměru znamená, že některé segmenty vykazují převahu poptávky a volných pracovních míst, ale jiné naopak převahu nabídky na trhu práce, tudíž nezaměstnanost. „Jako taková je „určitá nezaměstnanost“ nutná, je spojena s mobilitou pracovní síly a je výrazem toho, že část pracovních sil se přizpůsobuje technologickým změnám (rekvalifikuje se, hledá si nové pracovní místo, stěhuje se za prací apod.).“ [15, s. 289]

Ministerstvo práce a sociálních věcí v ČR zveřejňuje tzv. *registrovanou míru nezaměstnanosti*. Za nezaměstnané jsou v tomto případě brány osoby registrované na úřadech

práce, ale ne všichni nezaměstnaní se snaží aktivně hledat nové zaměstnání právě přes úřady práce, ale například prostřednictvím různých agentur, nebo sami aktivně hledají, případně jsou nezaměstnanými pouze na krátkou dobu. Český statistický úřad pak provádí tzv. Výběrové šetření pracovních sil, kdy zjišťuje počet nezaměstnaných v domácnostech. Tyto údaje využívá především EUROSTAT pro mezinárodní porovnání míry nezaměstnanosti členských států Evropské unie (dále jen EU). [27, s. 118]

### **2.3.4 Typy nezaměstnanosti**

Makroekonomie rozlišuje tři základní typy nezaměstnanosti, a to frikční, strukturální a cyklickou nezaměstnanost.

#### **a) Frikční nezaměstnanost**

Nezaměstnaní potřebují k vyhledání nového místa určitý čas. Pokud například zaměstnanec dostane výpověď, pracovník opustí své dosavadní pracovní místo a hledá si lepší, student dokončí studium a hledá své první zaměstnání, trvá určitou dobu než takové místo naleznou. Frikční nezaměstnanost je tedy spojena s životem každého člověka. Můžeme sem zahrnout i sezónní nezaměstnanost. V ekonomice jsou sice volná místa, ale určitou dobu trvá, než si nezaměstnaný vybere. Proto je považována za dočasnou, protože má pouze přechodný charakter a v ekonomice bude určitá frikční nezaměstnanost existovat vždy. [27, s. 119]

Tuto nezaměstnanost bychom proto neměli chápat jako zcela negativní jev, ale jako jev přirozený právě proto, že má dočasný charakter a po uplynutí určité doby jedinci zaměstnání nachází.

#### **b) Strukturální nezaměstnanost**

V jednotlivých segmentech trhu práce vzniká nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. Je to tím, že některá odvětví, regiony, profese či oblasti se rozvíjejí, avšak ne všude stejně. Někde nabídka poptávka po práci roste, zatímco jinde klesá. [15] Dochází tedy k útlumu některých odvětví, zatímco jiná expandují, a to vede k situaci, že někteří pracovníci ze zanikajících odvětví mohou mít jinou kvalifikaci, než by bylo potřeba v expandujících odvětvích. Strukturálně nezaměstnaný pracovník potřebuje tedy změnit svou kvalifikaci, například rekvalifikací, což může být více časově náročné. Z důvodu nedostatečné mobility pracovních sil však nedochází k vyrovnání rozdílů mezi regiony, oblastmi, apod. Strukturální nezaměstnanost vzniká buď z důvodu kvalifikačního, nebo místního nesouladu mezi poptávkou a nabídkou práce, avšak stále jsou v ekonomice volná pracovní místa. [27, s. 119]

Právě u tohoto typu nezaměstnanosti jsou zcela vhodné rekvalifikace, které ji pomáhají řešit, když lidé nejsou schopni mobility za prací. Pokud dosavadní kvalifikace jedinců neodpovídá požadavkům současného trhu práce, jsou vhodným nástrojem pro získání nové či rozšíření stávající kvalifikace. Jedinec se poté může opět vrátit na trh práce, jelikož jeho kvalifikace bude opět odpovídat současným požadavkům poptávky po práci.

### c) Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost, jak již název napovídá, souvisí s ekonomickým cyklem. Pokud je celková poptávka po práci nízká (pokles poptávky na celém trhu práce), výkonnost ekonomiky klesá a nezaměstnanost roste. Cyklická nezaměstnanost vzniká v důsledku nedostatečné agregátní poptávky a jsou jí postižena všechna odvětví v ekonomice. [15, s. 288]

### 2.3.5 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Zaměstnanci si volí mezi svým volným časem a dobou strávenou v práci. Jejich rozhodování je ovlivněno mzdovou sazbou, na kterou za dobu strávenou v práci mají nárok. Pokud tedy mzdová sazba roste, pak se nabídka práce zvyšuje. V případě, že při dané mzdové sazbě nejsou lidé ochotni pracovat, jsou dobrovolně nezaměstnaní. [27, s. 123] Pracovní místa tedy existují, ale při dané mzdové sazbě o ně není zájem, nebo nechtějí pracovat vůbec, protože upřednostňují volný čas. [15, s. 288]

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká v důsledku toho, že při dané mzdové sazbě lidé chtějí pracovat, ale místo neseženou, protože existuje více pracovníků než pracovních míst. [27, s. 125] Poptávka po práci je nižší než celková nabídka a část pracovníků při běžné mzdové sazbě proto práci nenachází. [15, s. 288]

### 2.3.6 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Aby se člověk uplatnil na trhu práce, musí splňovat určité charakteristiky. Věk, vzdělání, pohlaví, zdravotní stav, apod., to jsou charakteristiky, které významně ovlivňují šance jedince na uplatnění na trhu práce a zároveň vyčleňují ty skupiny lidí, které nesou větší riziko ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou, případně opakovanou nezaměstnanost. Nezaměstnanost více ohrožuje určité skupiny populace. Právě na tyto skupiny musí být politika zaměstnanosti zaměřena. V ČR k nim patří mladí lidé, zdravotně postižení, ženy s dětmi, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a v současné době velmi aktuální téma - přicházející imigranti. [4, s. 109]

Mladí lidé jsou většinou čerství absolventi středních či vysokých škol a ucházejí se o své první zaměstnání. Postrádají pracovní návyky, nemají praktické zkušenosti a chybí jim pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. Pro tuto „cílovou skupinu“ politiky zaměstnanosti jsou vhodné nabídky rekvalifikačních i jazykových kurzů zejména z toho důvodu, že se tím prodlouží období vzdělávání a dojde k postupnému přechodu ze studií do práce. [4, s. 110]

U lidí se zdravotním postižením vystupují do popředí ekonomické, sociální, psychické a další problémy související s nezaměstnaností. V současné době je kladen stále větší důraz na produktivitu práce a výkon, s čímž mají tyto lidé problém a jejich šance na uplatnění na trhu práce se tím snižují. [4, s. 113]

Zaměstnanost žen je celosvětově diskutovaným problémem. Ženy mají nelehkou úlohu, a to skloubit pracovní a mateřské povinnosti. Vedle pracovních povinností ženy řeší zajištění dítěte v nemoci, organizaci jeho volného času po škole a další problémy. Zaměstnavatelé proto upřednostňují mnohdy mužskou pracovní sílu pro její nezatíženost starostmi o děti a domácnost a pro větší územní mobilitu a adaptabilitu novým podmínkám. [4, s. 113]

Starší lidé prožívají ztrátu zaměstnání nejhůře. Jsou to lidé ve věku 41-50 let. Obecně platí, že čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho návykové stereotypy. Je pro něj obtížné se přizpůsobit novým životním situacím. I toto jsou jedny z důvodů, proč zaměstnavatelé dávají přednost mladým lidem před zaměstnáváním této věkové skupiny. [4, s. 111-112]

Největší skupinou dlouhodobě nezaměstnaných jsou v současné době lidé bez kvalifikace. Do této skupiny řadíme i absolventy základních škol, lidi s nežádoucím deviantním chováním (lidé propuštění z nápravných zařízení, alkoholici, recidivisté). Tito lidé jsou obtížně vzdělavatelní a často mají o zaměstnání jen malý zájem. Pracovníci s nízkou kvalifikací budou vzhledem k vyspělejší technologiím stále více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji, o jejich pracovní sílu nebude zájem. [4, s. 113]

Na trhu práce se stále zvyšují nároky na uplatnění pracovní síly. Kvalifikace a kvalita dovedností hrají významnou roli, avšak většina Romů absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci. Jsou ovlivněni zejména tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot i skutečností, že se zatím plně neintegrovali do společnosti, ve které žijí. [4, s. 115-116]



### 2.3.7 Dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost s sebou přináší negativní dopady, které můžeme rozdělit na ekonomické a sociální. Z toho tedy vyplývá, že je potřeba nezaměstnanost řešit nejen s ohledem na ekonomiku, ale také na jedince jako takové.

Ekonomické důsledky souvisí s tím, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je skutečně schopna vyrábět. Tím dochází k plýtvání zdrojů, které ekonomika má k dispozici a k jejich neefektivnímu využití. [15, s. 290]

Nezaměstnanost má ale vliv i na sociální situaci jedinců, jejich společenský život, chování a postoje, přičemž každý jedinec nezaměstnanost pociťuje a prožívá různě. Především ovlivňuje životní úroveň nezaměstnaných, jejich rodinu, fyzické i psychické zdraví a jejich vnímání času. Pokud člověk přijde o zaměstnání, znamená to pro něj i ztrátu příjmu, je odkázán na podpory či sociální dávky a dojde tak k poklesu jeho životní úrovně a výrazné zvýšení finanční zátěže pro něj i jeho rodinu. Rodiny se tato nelehká životní situace dotkne finančně, ale má vliv i na partnerské vztahy, sociální kontakty rodiny, výchovnou funkci a další. [15, s. 290-291]

Z výše uvedeného vyplývá, že nezaměstnanost představuje vysoce traumatizující událost pro většinu lidí. Může vyvolat pocity nepotřebnosti, neschopnosti, neužitečnosti a může vést až ke ztrátě důvěry ve svou vlastní osobu. Čas pro nezaměstnané ztrácí na své důležitosti, je narušen obvyklý denní režim, časový harmonogram dne a celkové vnímání času je jiné než u zaměstnaných jedinců. Stres plynoucí z nezaměstnanosti může také velmi negativně a významně ovlivňovat zdravotní stav jedinců. Rozsáhlé výzkumy prokázaly zvýšenou míru onemocnění imunitního, mozkového, kardiovaskulárního a cévního systému a také vyšší míru psychických onemocnění. [15, s. 291]

Každý jedinec se s nezaměstnaností vyrovnává jinak, některý lépe a jiný hůře. Vše ale záleží na jeho aktivním přístupu k hledání nového zaměstnání, životním stylu, podpoře rodiny a dalších faktorech. [15, s. 292]

Je však důležité, aby si jedinci uvědomili, že být nezaměstnaný je situace obtížná, není však neřešitelná. Vše závisí na tom, jak se nezaměstnaný ke své situaci postaví, a jak se ji rozhodne řešit. Důležitá je podpora rodiny a okolí, ale především odhodlání a trpělivost jedince, jelikož může určitý čas trvat, než najde na trhu práce pro něj vhodné volné pracovní místo. Pokud se tak delší dobu nedaří, je na místě se zamyslet nad tímto problémem hlouběji a přemýšlet o dalších možnostech, např. o rekvalifikaci.

## 2.4 Současný stav na trhu práce

Současný trh práce se liší od toho, který zde byl před desítkami let. Zatímco dříve byly na trhu práce velice populární manuální profese a učiliště se pyšnily plnými kapacitami tříd, dnes dochází k upřednostňování těch pracovníků, kteří mají specifické znalosti a vědomosti. Stále jsou ale tyto manuální profese na trhu práce žádané. Zájem o řemesla a technické obory upadá a mladší generace dávají přednost ekonomickým a jiným oborům. Je to i díky tomu, že vysokoškolské studium bylo dříve dostupné pouze v menší míře. Proto bylo vyučení nejběžnějším způsobem dosaženého vzdělání, kdy po dokončení studia bylo možné nastoupit do zaměstnání, a v tomto oboru pak mnohdy pracovali celý život.

Jak uvádí personální agentura AC JOBS [22], dnes má mladší generace manuální profese spojené s nízkým platovým ohodnocením, jak tomu bylo dříve a raději dávají přednost „pohodlnějším“ oborům, kde se tolik manuálně nenamáhají a kancelářské práce jsou pro ně atraktivnější. Aktuálně je na trhu práce velký počet volných pracovních míst právě pro řemeslníky a technické obory. Již neplatí to, že by byly tyto obory hůře platově ohodnoceny, právě naopak. Zaměstnavatelé kvůli nedostatku kvalifikovaných řemeslníků nabízí zajímavější platové ohodnocení než kdy jindy. Malý zájem českých pracovníků o řemeslnické profese tak někteří zaměstnavatelé kompenzují najímáním levnější pracovní síly z ostatních států.

Poptávka na trhu práce nejvíce roste po pracovnících v oblasti informačních technologií (dále jen IT). Je to dáno dobou, ve které žijeme. Stále větší digitalizace našeho okolního světa si žádá více IT specialistů. I když zájem o IT obory na školách roste, na trhu je IT odborníků stále nedostatek. To vysvětluje i to, proč jsou tyto pozice finančně lépe ohodnoceny než jiné profese. [22]

## **3 POSTAVENÍ ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY V SYSTÉMU VEŘEJNÉ SPRÁVY**

Úkolem veřejné správy je především spravování záležitostí ve veřejném zájmu. Primárně vykonává veřejnou správu stát. Ten ale může na základě delegace svěřit výkon veřejné správy územní samosprávě. Následující kapitola se věnuje systému veřejné správy, jeho členění a postavení Úřadu práce ČR v systému veřejné správy jako specializovaného úřadu.

### **3.1 Členění veřejné správy**

Podle toho kdo veřejnou správu vykonává, chápeme veřejnou správu jako systém tvořený dvěma subsystemy, a to státní správou a samosprávou. Státní správu vykonává stát buď přímo prostřednictvím souhrnu institucí, nebo zprostředkovaně pomocí územní samosprávy. Veřejná samospráva je proto výsledkem delegování správy na jiné než státní subjekty a je výrazem decentralizace a demokracie. Samospráva je oprávněna vykonávat svoje záležitosti samostatně, vlastním jménem a prostředky, avšak v rámci zákonem stanovených předpisů. Rozlišujeme územní samosprávu, která zastupuje zájmy určitého území a zájmovou samosprávu zastupující zájmy skupiny osob, které spojují určité společné zájmy. Územní samospráva vykonává veřejnou správu na území menším než stát, tedy na úrovni obcí a krajů. [29, s. 11-12]

Dle geografického hlediska rozlišujeme, zda se jedná o ústřední, územní, či místní správu. Územní veřejná správa je ta část veřejné správy, která je vykonávána v rámci příslušných územně administrativních jednotek, na které je stát rozdělen a tvoří ji ty instituce, které nemají charakter ústředních orgánů. Místní správa je nejnižší úroveň územní veřejné správy. [29, s. 12]

V ČR funguje veřejná správa na několika úrovních, konkrétně na ústřední, krajské, okresní, obecní a na úrovni hlavního města Prahy. Ústřední úroveň reprezentuje vláda a ministerstva a jiné ústřední orgány (např. Český statistický úřad, Úřad pro ochranu hospodářské soutěže), krajskou úroveň tvoří odvětvové správní úřady (např. finanční ředitelství), detašovaná pracoviště ústředních správních úřadů (např. Český statistický úřad) a krajské úřady. Na okresní úrovni působí jiné správní úřady (např. úřady práce a finanční úřady), na obecní fungují obce s rozšířenou působností, obecní úřady, městské úřady a magistrátní úřady. [29, s. 24]

### **3.2 Státní správa**

Státní správu v ČR vykonávají vláda, ministerstva, jiné správní úřady s celostátní působností řízené vládou, nebo řízené ministerstvy, veřejné sbory, nezávislé státní úřady a územní odborné

správní úřady jako přímí vykonavatelé. Orgány územní samosprávy a jiné subjekty veřejného nebo soukromého práva, pokud je na ně výkon státní správy zákonem nebo rozhodnutím na základě zákona delegován, vykonávají státní správu nepřímou a jsou tedy nepřímými vykonavateli. Úřady, které vykonávají státní správu a nejsou řízeny v této činnosti vládou, ani jí nejsou ze své činnosti odpovědny, mají zvláštní postavení a označujeme je jako správní úřady mimo soustavu státní správy. [9, s. 138-141]

Zvláštním druhem správního úřadu je *územní odborný správní úřad*. Vykonává přímo státní správu v územních obvodech a je výrazem vertikální dekoncentrace státní správy. Mají omezenou věcnou působnost a někdy též územní. Tyto správní úřady mohou vydávat správní akty, vykonávat dozorní a kontrolní činnost, vybírat poplatky, ukládat pokuty, apod. Zákon stanovuje, který úkon je oprávněn vykonávat konkrétní územní odborný úřad a vůči komu. Územním odborným správním úřadem jsou například úřady práce či finanční úřady. [9, s. 141]

### **3.3 Úřad práce České republiky a jeho postavení**

Úřad práce ČR je správním úřadem s celostátní působností a organizační složkou státu. Byl zřízen zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů k 1. dubnu 2011, kdy úřady práce zásadně změnilly svou organizační strukturu a uspořádání. Nadřízeným správním úřadem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. [26]

Úřad práce ČR tvoří Generální ředitelství Úřadu práce ČR (dále jen generální ředitelství), síť krajských poboček, pobočka pro hlavní město Prahu, které souhrnně označujeme jako krajské pobočky, jejichž součástí jsou kontaktní pracoviště. Krajské pobočky zajišťují především nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a kontaktní pracoviště jsou odpovědné za agendu zprostředkování práce a státní sociální podpory. V čele Úřadu práce ČR stojí generální ředitel, v čele krajských poboček ředitel a v čele kontaktního pracoviště krajské pobočky je buď ředitel, nebo vedoucí. [26]

Úřad práce ČR rozhoduje ve správním řízení v I. stupni, tedy prvoinstančně. O odvoláních proti prvoinstančnímu rozhodnutí rozhoduje Ministerstvo práce a sociálních věcí. [26]

Významnou roli plní v politice zaměstnanosti, kterou zabezpečuje společně s Ministerstvem práce a sociálních věcí. Úřady práce jsou územními orgány státní správy na úseku zaměstnanosti, které byly do roku 2011 vybaveny vlastní právní subjektivitou. Jejich úkolem je sledovat a hodnotit stav na trhu práce, zpracování koncepcí vývoje zaměstnanosti, přijímat

opatření k ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce, dále poskytují občanům i zaměstnavatelům služby související se zaměstnaností. [13, s. 134-135]

Úřady práce mají řadu významných funkcí, sledují a hodnotí stav na trhu práce, informují občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání, poskytují poradenské služby občanů spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací, vedou evidence, rozhodují o vyřazení z evidencí, organizují, zabezpečují a usměrňují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání, podporují zřizování nových pracovních míst, vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání cizinců, spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce, kontrolují dodržování závazných právních předpisů o zaměstnanosti, hospodaří s finančními prostředky, atd. Služby, které úřady práce poskytují občanům a zaměstnavatelům, jsou bezplatné. [13, s. 135-137]

Základní činností úřadu práce je zprostředkovatelská činnost. V rámci této činnosti úřad práce porovnává předpoklady a schopnosti uchazeče o zaměstnání s požadavky zaměstnavatele. Pokud dojde k souladu mezi těmito dvěma stranami, vhodní uchazeči o zaměstnání jsou průběžně vysílání k zaměstnavateli na základě dohody se zaměstnavatelem a úřadem práce. [13, s. 138]

Vedle zprostředkování zaměstnání plní úřady práce také významnou úlohu v oblasti pomoci občanům při volbě povolání, výběru školy, poskytují informace o volných pracovních místech. Pomoc při volbě povolání je poskytována žákům, studentům a absolventům, uchazečům o zaměstnání i dalším zájemcům. Informace poskytnuté těmito osobám jsou důležité a mohou mít zásadní vliv na to, jak se výše zmínění rozhodnou vstoupit a působit na trhu práce. Při výběru škol jsou významné informace především o současném uplatnění absolventů na trhu práce, možnost studia v zahraničí či o krátkodobých pracovních příležitostech. O volných pracovních místech jsou uchazeči a zájemci o zaměstnání informováni prostřednictvím pracovníků úřadu práce. [13, s. 137-138]

## **4 REKVALIFIKACE**

Úřady práce zabezpečují mnoho významných funkcí pro občany. Kromě jiného také organizují, zabezpečují a usměrňují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání. Rekvalifikace umožňuje získat novou kvalifikaci, či rozšířit stávající kvalifikaci uchazeče a zájemce o zaměstnání. Rekvalifikací je i získání kvalifikace pro ty osoby, které doposud žádnou kvalifikaci neměly. Z toho vyplývá, že rekvalifikace je zapotřebí tehdy, pokud je třeba zvýšit šance těchto zájemců a uchazečů o zaměstnání na trhu práce, jelikož jejich stávající kvalifikace neodpovídá požadavkům na současném trhu práce. Již při plánování rozsahu a zaměření rekvalifikace je nutné vycházet dosavadní kvalifikace, schopností, zkušeností a zdravotního stavu právě té osoby, která má být rekvalifikována a má získat nové teoretické znalosti, praktické dovednosti, které umožní další profesní vzdělávání. [20, s. 133]

Existují 3 varianty pro rekvalifikaci, a to rekvalifikace zabezpečovaná Úřadem práce ČR, rekvalifikace zvolená a kurzy od zaměstnavatelů.

### **4.1 Rekvalifikace zabezpečovaná Úřadem práce České republiky**

Rekvalifikace, které zajišťuje Úřad práce ČR, jsou nabízeny podle potřeb trhu práce. Pracovníci kontaktních pracovišť se věnují problematice rekvalifikací na základě požadavků trhu práce a stanoví potřebné rekvalifikační kurzy. Při stanovování potřebných kurzů vychází z analýz trhu práce, z dlouhodobé situace na trhu, zájmu uchazečů a zájemců o zaměstnání a poptávce od zaměstnavatelů. Sestavují nabídku rekvalifikací v rámci krajské pobočky, kdy kontaktní pracoviště krajské pobočky musí mezi sebou komunikovat a spolupracovat, jelikož se nabídka zajištěných rekvalifikačních kurzů sestavuje za kraj jako celek. Pokud se všechny kontaktní pracoviště domluví na rekvalifikacích, které mají být zajištěné, je nutné rozhodnout o poskytovateli, tedy o akreditovaném vzdělávacím zařízení. [12]

Rekvalifikace mají charakter veřejných zakázek, proto se jednotliví poskytovatelé soutěží a je nutné při výběru realizátora postupovat podle zákona č. 134/2016 Sb. o zadávání veřejných zakázek, platných směrnic Úřadu práce a metodického pokynu Evropského sociálního fondu. Úřad práce ČR je zde v pozici jednoho veřejného zadavatele, stanovuje hodnotu veřejné zakázky. Výběrové řízení na poskytovatele je však zdlouhavé, náročné jak časově, tak administrativně. Může tím dojít ke zpoždění, kdy se s otevřením kurzů musí vyčkat do konce výběrového řízení a tato zdlouhavost znemožňuje včasné reagovat na aktuální potřeby zaměstnavatelů. [12]

Po úspěšném ukončení výběrového řízení je vybráno zařízení, s kterým je uzavřena rámcová smlouva. Finanční prostředky na rekvalifikace poskytuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, jsou poskytovány dále z rozpočtu EU, státního rozpočtu a Operačního programu Zaměstnanost. [12]

Aby mohla být fyzická osoba zařazena do rekvalifikačního kurzu, musí splňovat určité podmínky. Musí být v evidenci úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání, mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje, být zdravotně způsobilý/lá pro rekvalifikaci. Dále musí být rekvalifikace potřebná a účelná, aby po ukončení rekvalifikačního kurzu měl uchazeč či zájemce o zaměstnání reálnou šanci uspět na trhu práce a získat zaměstnání. [7]

Zájemci o účast v rekvalifikačním kurzu jsou podrobeni profesně-poradenskému pohovoru, který provádí útvar zaměstnanosti kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR. Na základě pohovoru tento útvar podává návrh na zařazení do rekvalifikace referátu zprostředkování a poradenství Úřadu práce ČR, který má konečné stanovisko k návrhu o zařazení do rekvalifikačního kurzu. [30]

Rekvalifikace provádějí akreditovaná zařízení, soukromá vzdělávací nebo zdravotnická zařízení, která mají akreditované vzdělávací programy a vyhrála ve výběrových řízeních. Po dohodě s Úřadem práce ČR provádí rekvalifikační zařízení rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání a Úřad práce ČR mu může hradit náklady spojené s touto rekvalifikací. Tato dohoda musí být uzavřena písemně a obsahovat náležitosti jako identifikační údaje účastníků dohody, pracovní činnost, která bude předmětem rekvalifikace, místo a způsob provedení rekvalifikace, doba zahájení a ukončení rekvalifikace, apod. [20, s. 133]

Za účastníka rekvalifikace hradí náklady na rekvalifikaci Úřad práce ČR, který může také poskytnout účastníkovi příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. [20, s. 133]

Kurz je Úřadem práce ČR zaplacen i v případě, že klient úřadu práce zkoušky úspěšně neabsolvuje či kurz úspěšně nedokončí. V ceně je i druhý pokus u zkoušky. Pokud klient v kurzu neuspěje, je to považováno za „chybu“ úřadu práce. V průběhu rekvalifikace má účastník kurzu nárok na podporu při rekvalifikaci, která představuje 60 % předchozího příjmu. [7]

Rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce ČR mají tedy své výhody. Během nich je uchazečům a zájemcům o zaměstnání vyplácena podpora, hrazena je při rekvalifikaci cena

kurzu, ale i vedlejší náklady. Navíc většinu práce za klienty udělají právě pracovníci kontaktních pracovišť. Ti určí, které kurzy je vhodné zabezpečit, udělají tedy jakýsi předvýběr pro uchazeče a zájemce o zaměstnání. Dále po skončení výběrového řízení jsou s konkrétními dodavateli sepsány smlouvy, kde jsou smlouveny podmínky. Klienti pak musí pouze absolvovat profesně-poradenský pohovor a úspěšně dokončit rekvalifikační kurz.

## **4.2 Zvolená rekvalifikace**

Zvolená rekvalifikace je určena pro ty zájemce, kteří si nevybrali ze zabezpečených rekvalifikací. Většinou tito zájemci mají specifické požadavky na rekvalifikaci, jsou motivováni k rekvalifikaci a je zde patrná jejich aktivita (chtějí podnikat, mají vytvořený strategický plán, mají představu o nákladech, apod.). Iniciativa přichází ze strany uchazečů, kteří mají sami zájem na tom, aby úspěšně dokončili rekvalifikační kurz. V opačném případě jsou povinni vrátit peněžní prostředky vynaložené Úřadem práce ČR na účast na rekvalifikaci. Dle zkušeností zaměstnanců Úřadu práce v Chrudimi o tento druh rekvalifikace mají zájem většinou ti, kterým na rozšíření či získání nové kvalifikace skutečně záleží. Zájemci o zvolenou rekvalifikaci jsou aktivní při hledání vhodných kurzů, vybírají si druh pracovní činnosti, na kterou se chtějí rekvalifikovat a zajišťují si je u akreditované organizace. [12]

Pro zájemce o zvolenou rekvalifikaci je vyčleněn objem finančních prostředků v celkové výši až 50 000 Kč, které mohou být na rekvalifikaci zájemce použity v následujících třech kalendářních letech od nástupu na první rekvalifikaci. Tyto prostředky je možné použít i na jeden dražší kurz, případně je rozložit na více levnějších kurzů během následujících 3 let. [7] Před přiznáním těchto finančních prostředků se u každého uchazeče individuálně posuzuje zdravotní stav uchazeče, vzdělání, předchozí praxe, dovednosti, apod., aby byly prostředky vynaloženy co nejúčelněji. Pracovníci příslušného úřadu práce také musí brát při rozhodování o přiznání prostředků v úvahu to, jestli jsou zde předpoklady uchazeče k úspěšnému uplatnění po absolvování kurzu na trhu práce. Všechny žádosti o zvolenou rekvalifikaci podléhají schválení pracovníků úřadu práce na těch pracovištích, která se vztahují k místu bydliště uchazeče. [12]

Náklady na rekvalifikaci jsou uhrazeny Úřadem práce ČR přímo rekvalifikačnímu zařízení jen tehdy, pokud zájemci v kurzu uspějí. Hrazena je pouze cena rekvalifikace za dobu, po kterou je zájemce o zvolenou rekvalifikaci veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání. V případě, že by rekvalifikační kurz úspěšně nedokončili bez vážných důvodů, případně by odmítli nastoupit do zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci,



povinnost uhradit cenu rekvalifikace přísluší zájemci o zvolenou rekvalifikaci. Zájemci o zvolenou rekvalifikaci však nemají nárok na podporu při rekvalifikaci, ani na proplacení dalších nákladů souvisejících s rekvalifikací (např. jízdné), jako je tomu u zajištěné rekvalifikace. [30]

Zájemce musí podat žádost u příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR alespoň 30 dnů před termínem zahájení kurzu. Tato lhůta je nutná především pro posouzení a administrativní zpracování požadavku Úřadem práce ČR. Zájemce tedy vyplní a doloží formulář „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“ a požadavek posoudí odborná komise s ohledem na účelnost zvolené rekvalifikace. Dále zájemce o rekvalifikaci doloží „Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu“, kde bude reflektována cena, která obsahuje i náklady na závěrečnou zkoušku a od Úřadu práce ČR obdrží formulář „Potvrzení o úhradě ceny rekvalifikačního kurzu po úspěšném absolvování rekvalifikace“. Zájemce podepisuje „Poučení zájemce o zvolenou rekvalifikaci“ a tento formulář pak Úřad práce ČR založí k dokumentaci. [30]

Zvolené rekvalifikace si vzhledem k výše uvedeným skutečnostem volí především ti klienti, kteří si nevybrali ze zabezpečených rekvalifikačních kurzů, a přesto mají o rekvalifikaci opravdu zájem. Je vyžadována jejich iniciativa, jelikož si sami vybírají vzdělávací zařízení, které kurzy realizuje. Nevýhodou však pro zájemce o zvolené rekvalifikace zůstávají skutečnost, že během rekvalifikace nemají nárok na podporu, ani na úhradu vedlejších nákladů a omezenost finančních prostředků, které mohou být na rekvalifikace vynaloženy během 3 let. Pokud zájemci a uchazeči o zaměstnání mohou, volí si rekvalifikace zabezpečené, které jsou pro ně v jistých ohledech výhodnější a pohodlnější.

### **4.3 Rekvalifikace od zaměstnavatelů**

Když zaměstnavatel provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců a má zájem na jejich dalším pracovním uplatnění, na základě písemné dohody s příslušným úřady práce mu mohou být uhrazeny náklady spojené s touto činností. Náklady jsou hrazeny plně nebo částečně a jsou uhrazeny pouze náklady na realizaci rekvalifikačního kurzu. Náhrada mzdy, která přísluší zaměstnanci po dobu rekvalifikace uskutečňované v pracovní době, ani cestovné či náklady na ochranné pracovní prostředky hrazeny nejsou. Zaměstnavatelé podávají žádosti o finanční příspěvek na rekvalifikaci zaměstnanců referátu zprostředkování a poradenství Úřadu práce ČR. [30]

## **5 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI OD ROKU 1993**

Rok 1993 je pro nás významný především proto, že vznikla samostatná Česká republika. Tato událost ovlivnila fungování naší společnosti, ekonomiky a také měla dopady na nezaměstnanost. Tato kapitola přiblíží vývoj nezaměstnanosti po roce 1993. Než se ale budeme věnovat vývoji nezaměstnanosti po vzniku samostatné ČR, je třeba zmínit důležité události, které předcházely jejímu vzniku.

### **5.1 Ekonomická transformace po roce 1989**

V listopadu 1989 došlo k zásadní změně ve všech oblastech života společnosti tehdejšího Československa. Významně se změnily politické poměry, budovala se demokratická společnost, ekonomika se transformovala z centrálně řízené na tržní, což souviselo také se změnou vlastnických vztahů, ale i se změnou postavení a důležitosti úlohy jedince ve společnosti vůbec. [15, s. 296]

Díky ekonomické transformaci došlo také k otevření trhu práce. Před transformací fungovala centrální řízená výroba a distribuce, kdy na trhu výrobků a služeb měli výsadní postavení domácí výrobci a vnější konkurence prakticky neexistovala. Pracovně-právní vztahy byly silně regulovány proto, aby byl zaměstnancům zajištěn vysoký stupeň jistoty zaměstnání a stabilita pracovního místa. Hlavním problémem této regulace byla nízká výkonnost zaměstnanců a nízká efektivnost využívání pracovní síly. Mzdy byly centrálně regulovány a záměrně udržovány na dlouhodobě nízké úrovni, což nepodněcovalo k zavádění technických inovací a výroba zaostávala oproti ostatním zemím po technické i technologické stránce. [14, s. 110]

V počátcích transformace existovala plná zaměstnanost, poptávka po pracovní síle převažovala nad nabídkou. Začátkem 90. let došlo k ekonomickým, sociálním a politickým reformám, které se vzájemně doplňovaly. Ekonomická reforma se zaměřovala na vytvoření efektivně fungující tržní ekonomiky a fungující trh práce. Díky ní se otevřela česká ekonomika světovým trhům, na trhu práce došlo k poklesu zaměstnanosti a tím vznikla a postupně se vyvíjela nezaměstnanost. Ekonomickou reformu doprovázela sociální reforma, která si za cíl kladla zajištění sociální průchodnosti ekonomických přeměn a zaměřovala se na ochranu sociálně zranitelných skupin. Jednalo se právě o ty skupiny obyvatelstva, které byly ohroženy, případně již čelily nezaměstnanosti. Úkolem sociální reformy bylo zabránit propadu ohrožených skupin obyvatelstva do chudoby. Aby byl cíl sociální reformy naplněn, bylo potřeba vytvořit chybějící sociální instituce, jako například úřady práce a byla přijata řada

chybějících zákonů. Zákonem byla stanovena minimální mzda, životní minimum, systém sociálních dávek (např. podpory v nezaměstnanosti, dávky sociální péče, apod.). [14, s. 110-111]

Změny po roce 1990 vedly k prudkému nárůstu nezaměstnanosti. V roce 1990 byla míra registrované nezaměstnanosti 0,7 %, v následujícím roce došlo k prudkému zvýšení na přibližně 4 %. Bylo to dáno podstatným zpomalením ekonomického růstu a poklesem počtu pracovních míst. [14, s. 111]

## **5.2 Nezaměstnanost po vzniku samostatné České republiky**

Rok 1993 je pro naši českou společnost významným mezníkem. K 1. 1. 1993 vznikla samostatná ČR, která se vyznačovala velmi nízkou úrovní nezaměstnanosti. Bylo to způsobeno především významným růstem české ekonomiky. Od vzniku republiky do roku 1996 se obecná míra nezaměstnanosti pohybovala okolo 4 %. Toto období bylo charakteristické vysokou zaměstnaností osob v produktivním věku, což mohlo souviset s dozníváním socialistického režimu a jeho modelu trhu práce. Mladí lidé s vysokoškolským vzděláním nacházeli poměrně snadno uplatnění na trhu práce, jelikož vysoké školy byly dostupné pouze pro úzký okruh lidí a hodnota těchto vzdělaných lidí pro trh práce byla vysoká. [25]

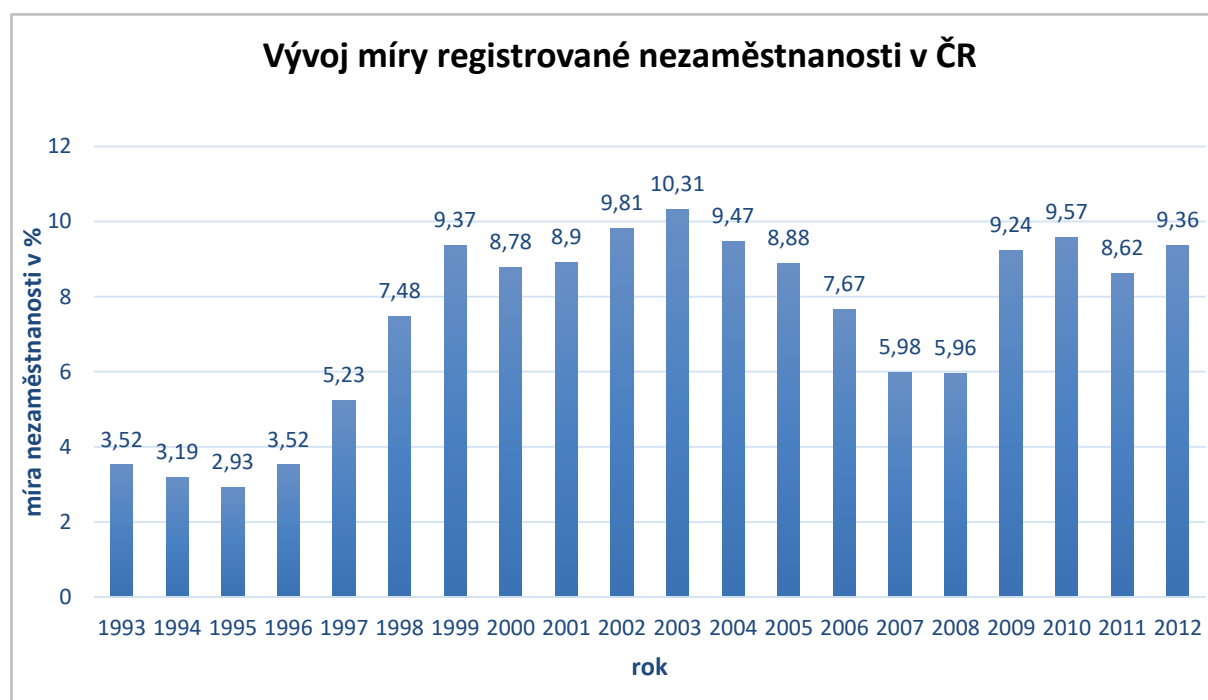
V roce 1997 nastala recese a nezaměstnanost se začala zvyšovat. S hospodářským poklesem klesala i schopnost ekonomiky absorbovat pracovní sílu. Tyto problémy nejvíce postihly hůře zaměstnatelné skupiny, kterými jsou mladiství, absolventi, pracovníci bez kvalifikace, ženy po mateřské dovolené a zdravotně postižení. Následně se také začaly projevovat ve větší míře i regionální rozdíly, kdy některé oblasti byly nezaměstnaností zasaženy více, jiné méně. Přetrvávaly zejména problémy strukturální v oblasti severních Čech a Moravy, protože před rokem 1989 zde bylo vyšší procento zaměstnaných v zemědělství. Nezaměstnanost poprvé překročila hranici 5 % a následující roky se dále zvyšovala a v roce 1999 přesáhla 9 %. [35, s. 125]

Po roce 1999 došlo k oživení ekonomiky, avšak nezaměstnanost se nesnížila. Ukazatel nezaměstnanosti po 2 následující roky stagnoval a poté došlo opět k jeho zvýšení v roce 2002 na 9,81 %. Důvodem byla omezená absorpční schopnost české ekonomiky, ale svůj podíl na tom měla také malá motivace k hledání zaměstnání. Sociální dávky byly relativně vysoké v poměru k minimální mzdě, proto někteří nezaměstnaní dali přednost čerpání těchto dávek před aktivním přístupem k hledání a získání nového zaměstnání. Na českém trhu práce se začala více objevovat také zahraniční pracovní síla. [35, s. 125-126]

V roce 2003 nezaměstnanost přesáhla 10 %, stejně tomu tak bylo až do konce června roku 2004. Od července roku 2004 došlo ke změně metodiky pro výpočet míry nezaměstnanosti. Následující období od roku 2005 do roku 2008 bylo charakteristické dynamickým růstem hrubého domácího produktu. Důvodem ekonomického růstu byl především průmysl a jeho rozvoj. Pro trh práce to znamenalo také zvýšení zaměstnanosti a nezaměstnanost po dlouhé době začala klesat postupně až pod 6 %. [25]

Rok 2009 je obdobím nastupující hospodářské krize. Krize se podepsala především na agenturních pracovnících a došlo k zastavení přílivu zahraničních pracovníků do ČR. Nezaměstnanost v tomto roce překročila hranici 9 %. [25]

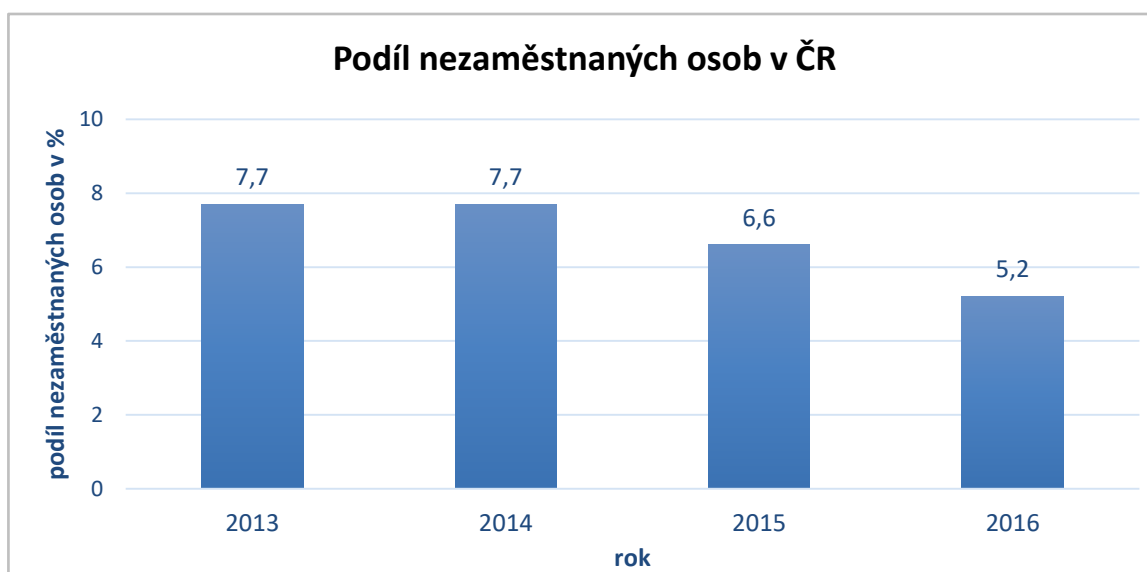
Období let 2010-2013 se vyznačovalo úspornými rozpočty, poklesem reálných příjmů a nejistými výhledy české společnosti. Nečekaně poklesla úroveň plodnosti. V důsledku posouvání hranice odchodu do důchodu se zvýšila úroveň zaměstnanosti a nezaměstnanost se snížila. ČR tak měla v porovnání s ostatními zeměmi EU čtvrtou nejnižší nezaměstnanost. [25]



**Obrázek 1** - Graf znázorňující vývoj míry registrované nezaměstnanosti v ČR (stav k 31.12.)

*Zdroj: upraveno podle [21]*

Do konce roku 2012 se zveřejňovala tzv. *registrovaná míra nezaměstnanosti*. Ta vyjadřovala podíl registrovaných uchazečů na úřadech práce na ekonomicky aktivních osobách. V roce 2013 Ministerstvo práce a sociálních věcí přešlo na nový ukazatel nezaměstnanosti, tzv. *podíl nezaměstnaných osob*. Tento ukazatel vyjadřuje podíl nezaměstnaných osob ve věku 15-64 let na obyvatelstvu ve věku 15-64 let. Na změně výpočtu se dohodli Ministerstvo práce a sociálních věcí a Český statistický úřad. Do této doby obě instituce zveřejňovaly výsledky podle dvou různých šetření a nový ukazatel má vést tedy ke sjednocení zveřejňovaných výsledků. [10]



**Obrázek 2** - Graf znázorňující průměrný vývoj nového ukazatele podílu nezaměstnaných osob v ČR

*Zdroj: vlastní zpracování*

Jak znázorňuje Obrázek 2, od roku 2014 dochází ke stále většímu poklesu podílu nezaměstnaných osob v ČR. V roce 2016 byla nezaměstnanost na rekordně nízké úrovni 5,2 %. Poptávka po práci převyšovala nabídku na trhu práce, zaměstnavatelé v některých regionech měli dokonce problém obsadit volná pracovní místa z důvodu nedostatku nových zaměstnanců. Celkově se v předcházejícím roce v ČR zvyšoval počet zaměstnanců a rostly průměrné mzdy.

## 6 CHARAKTERISTIKA OKRESU CHRUDIM

V této kapitole bude stručně představen okres Chrudim. Budou zde zmíněny základní informace o okrese, orientace výroby, silné a slabé stránky Chrudimska, apod. Protože ve výzkumné části bude pozornost zaměřena i na strukturu nezaměstnaných podle dosaženého vzdělání, část v této kapitole je věnována i možnosti vzdělávání přímo v okrese.

### 6.1 Základní informace o okrese

Chrudim patří, stejně tak jako Pardubice, Svitavy a Ústí nad Orlicí, mezi okresy Pardubického kraje. Okres Chrudim vznikl jako územní a správní celek v roce 1960. Svojí rozlohou 993 km<sup>2</sup> a počtem obyvatel přes 104 tisíc patří ke středně velkým okresům a tvoří 22 % rozlohy kraje. Chrudimský okres sousedí s okresem Žďár nad Sázavou (kraj Vysočina), se kterým sdílí jižní hranici, z jihozápadu s okresem Havlíčkův Brod (kraj Vysočina) a na západě hraničí s okresem Kutná Hora (Středočeský kraj). [11]

Poslední změny administrativních hranic okresů, které byly realizovány k 1. 1. 2007, rozdělily okres Chrudim na 108 obcí. Z celkového počtu 108 obcí je 13 měst a 5 městysů. Od roku 2010 se v okrese projevuje populační úbytek jako důsledek převahy úmrtnosti nad porodností, ale také vlivem převahy vystěhovalých nad přistěhovalými. [11]

Okres Chrudim je oblastí především průmyslově-zemědělskou. V severní části okresu převažuje v zemědělství rostlinná výroba, která se orientuje na pěstování obilnin a cukrové řepy. V samotném středu okresu je zemědělství soustředěno na pěstování brambor a jižní podhorská část je vzhledem ke svému charakteru půdy vhodná k pěstování méně náročných obilovin a brambor. Co se týče živočišné výroby, zde převládá produkce vepřového masa. [11]

Průmysl se pyšní pestrou strukturou oborů. Přímo v Chrudimi je rozvinuto ve značné míře strojírenství (především díky společnosti Transporta Czech Republic a.s.) a textilní průmysl reprezentovaný společností Evona a.s., která se zabývá výrobou kvalitního punčochového a textilního zboží. V dalších městech okresu je významné například i potravinářství, kožešnictví, stavební hmoty, apod. Ve velkém rozsahu je v Chrudimi stále využívána průmyslová zóna v bývalé Transportě. Společnost Transporta pokračuje v tradiční strojírenské výrobě v Chrudimi. Pro významnější ekonomické aktivity jsou využívány i nové zóny v jiných částech města. Strojírenství, stavební, dřevozpracující, textilní a obuvnické firmy jsou tedy významnou a silnou stránkou okresu Chrudim. Mezi slabé stránky naopak patří poměrně slabé podnikatelské zázemí v některých obcích a doznívající vliv hospodářské recese, který způsobil

nízký počet volných pracovních míst. Zejména okrajové části okresu se potýkají s problémem nedostatečné dopravní obslužnosti. [11]

Investiční činnost byla na Chrudimsku zaměřena na výstavbu nových objektů, dále také na rekonstrukce a opravy. Pozornost byla věnována především výstavbě nových bytových domů, sociálních bytů a domů s pečovatelskou službou. Největší investiční akcí ale zůstává výstavba severovýchodního obchvatu, která má zlepšit dopravní situaci v Chrudimi. [11]

Okres Chrudim je turisticky velmi oblíbenou oblastí s bohatou nabídkou kulturních a historických památek. Atraktivní je i řada možností pro sportovní vyžití, turistiku a rekreaci. [11]

## **6.2 Vzdělávání na Chrudimsku**

Na Chrudimsku si mohou zájemci o středoškolské vzdělání vybrat ze 13 středních škol. Mohou vybírat ze tří gymnázií, konkrétně v Chrudimi, Hlinsku a ve Skutči. Většina škol je soustředěna přímo v městě Chrudim. Zde se také nachází druhá nejstarší obchodní akademie v ČR, která byla založena v roce 1893, nabízející nejen ekonomické vzdělání, ale také možnost získání různých mezinárodních jazykových certifikátů, certifikátů v oblasti průvodcovství, státní zkoušky z grafických disciplín a další. [32]

V Chrudimi dále sídlí i Hotelová škola Bohemia s.r.o., kde je možné studovat hotelnictví a cestovní ruch, Základní škola a Střední škola Bohemia s.r.o. nabízí pedagogické lyceum. Pro zájemce o technické obory je zde Střední průmyslová škola, případně Střední odborná škola a Střední odborné učiliště technické v Třemošnici. Obory zemědělské, ale i ekonomické nabízí Vyšší odborná škola a Střední zemědělská škola v Chrudimi. [32]

Nejen zdravotnické, ale i sociální obory se vyučují na Střední škole zdravotnické a sociální v Chrudimi, kde je nově možnost i večerního studia oboru Zdravotnický asistent. Zájemci zde mají možnost získat živnostenské oprávnění či se účastnit masérských kurzů. Střední odborná škola a Střední odborné učiliště obchodu a služeb v Chrudimi se stará o vzdělání zájemců v oboru kuchař, číšník, cukrář, apod., ale nabízí také obor Informatika s důrazem na výuku jazyků. Atraktivní je i možnost nástavbového studia na této škole. [32]

Opravdu velký výběr oborů nabízí Odborné učiliště Chroustovice. Kromě dvouletého oboru Pekař jsou zde i tříleté obory jako Zámečník, Autoopravář, Cukrář, Módní dekoratérka, Prodavač, Chovatel zvířat, Zahradník, Truhlář, Zedník a další. [32]

V Nasavrkách se nachází Střední odborné učiliště včelařské. Obor Včelař je určený jak pro studenty denního studia, tak i dálkového studia. Učiliště pořádá zajímavé rekvalifikační kurzy jako Chovatel včel a Zpracovatel včelích produktů. [32]

Přímo v okrese Chrudim se sice nenachází žádná univerzita, ale přibližně 15 km od Chrudimi najdeme Univerzitu Pardubice, další relativně dostupnou je asi 35 km vzdálená Univerzita Hradec Králové. I zájemci o vysokoškolské vzdělání si tedy v okolí Chrudimska vyberou.



## **7 VÝVOJ TRHU PRÁCE V LETECH 2014-2016**

Tato kapitola se zabývá analýzou trhu práce v letech 2014-2016. Analýza bude provedena za účelem získání číselných hodnot, které budou následně využity pro potřeby výzkumu dále. Pro lepší pochopení souvislostí a situace na trhu práce bude analyzován nejdříve trh práce v celé ČR, následně bude pozornost zaměřena na konkrétní trh práce na Chrudimsku. Toto období let 2014-2016, které je předmětem výzkumu, bylo zvoleno zejména z důvodu, že Úřad práce v Chrudimi v minulosti změnil informační systém. Potřebná data pro tuto práci za roky 2012 a 2013 buď nejsou zveřejněna v dostatečném rozsahu, nebo nejsou dostupná vůbec, protože byla uložena v jiném systému. Období posledních tří let navíc poskytuje aktuálnější pohled na situaci na trhu práce.

### **7.1 Situace na trhu práce v České republice v roce 2014**

Oproti předchozímu období se vývoj trhu práce v ČR v roce 2014 výrazně zpožďoval. Projevilo se to především poklesem registrované nezaměstnanosti, který byl výraznější ve druhém pololetí roku 2014. Ke konci roku 2014 bylo na úřadech práce registrováno 541,9 tisíc uchazečů o zaměstnání. Nový ukazatel, který se používá od roku 2013 - podíl nezaměstnaných osob, v roce 2014 dosáhl stejné hodnoty jako v předchozím roce 2013, a to 7,7 %. [18, s. 8]

Průměrný počet volných pracovních míst, která byla nahlášena na pracovištích Úřadu práce ČR, za tento rok vzrostl oproti předchozímu roku, a to na 48,7 tisíc. Nabídka pracovní síly na trhu práce výrazně převyšovala poptávku. Problémem však v tomto roce zůstává zvyšující se počet dlouhodobě nezaměstnaných osob, kteří tvoří 43,8 % ze všech registrovaných nezaměstnaných na úřadech práce. Jednalo se o 237,2 tisíc osob. [18, s. 8-9]

Ze všech nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti byly nejvíce využívány rekvalifikace. Celkem se rekvalifikací zúčastnilo v ČR 25 849 uchazečů o zaměstnání, kteří byli zařazeni do rekvalifikací, včetně uchazečů zařazených v rámci projektů Evropského sociálního fondu. V průběhu roku byly využívány specifické rekvalifikace, zabezpečované na základě požadavků zaměstnavatelé a vycházející z analýzy trhu práce, které většinou vedly ke konkrétnímu pracovnímu uplatnění, ale také nespécifické rekvalifikace rozšiřující znalosti a prohlubující možnost všeobecného uplatnění. Z celkového počtu 25 849 rekvalifikovaných osob využilo 20 605 osob rekvalifikaci zvolenou. [18, s. 10]

### 7.1.1 Trh práce na Chrudimsku v roce 2014

Průměrný podíl nezaměstnaných osob na Chrudimsku za rok 2014 činil 7,0 %. Okres Chrudim měl tedy vůči ostatním okresům druhou nejvyšší průměrnou nezaměstnanost za rok 2014 v kraji. Nejvyšší nezaměstnanost v okrese evidujeme v lednu, kdy přesáhla 9 %, postupně se ale snižovala až na 5,9 % a v prosinci téhož roku došlo k mírnému zvýšení na 7 %. Ke konci roku bylo v evidenci Úřadu práce v Chrudimi evidováno 5 027 uchazečů. Nezaměstnanost nejvíce postihla věkovou kategorii 20-34 let. Přibližně 45 % nezaměstnaných bylo pouze vyučeno. Celkem bylo v tomto roce 487 volných neobsazených pracovních míst. Nejvyšší poptávka na trhu práce byla po řemeslnících a opravářích. [18, s. 162]

Za rok 2014 se na Chrudimsku rekvalifikovalo celkem 445 uchazečů. Zvolenou rekvalifikaci využilo přibližně 20 %, tedy 91 uchazečů, zajištěné rekvalifikaci dalo přednost 354 osob. V okrese Chrudim se v rámci Pardubického kraje rekvalifikovalo nejvíce uchazečů hned po Pardubicích. [18, s. 163]

**Tabulka 1** - Věková struktura nezaměstnaných v roce 2014 v okrese Chrudim

Věková skupina	Počet nezaměstnaných
do 19 let	193
20-34 let	1 677
35-49 let	1 608
nad 50 let	1 549
<b>Celkem</b>	<b>5 027</b>

*Zdroj: upraveno podle [18]*

**Tabulka 2** - Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v roce 2014 v okrese Chrudim

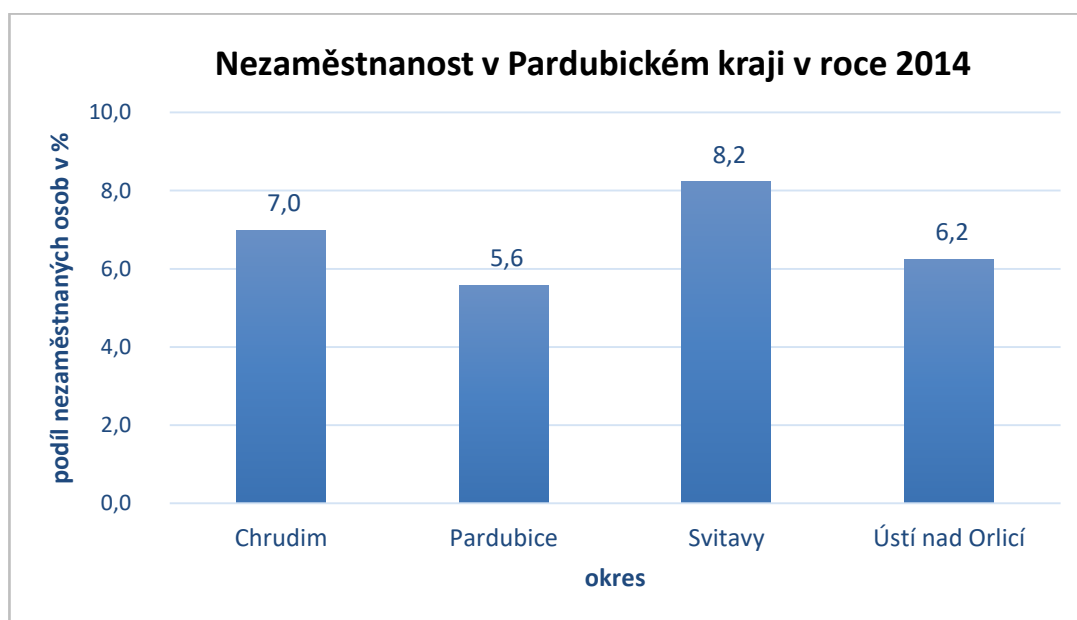
Dosažené vzdělání	Počet nezaměstnaných
bez vzdělání/neúplné	49
základní	1 083
vyučení	2 278
střední bez maturity	223
vyučení s maturitou	252
úplné střední	107
úplně střední odborné	777
vyšší odborné	36
bakalářské + VŠ	222
<b>Celkem</b>	<b>5 027</b>

*Zdroj: upraveno podle [18]*

**Tabulka 3** - Rekvalifikace v okresech Pardubického kraje v roce 2014 (stav k 31.12.)

Okres	Rekvalifikace celkem	Zvolená rekvalifikace	Zajištěná rekvalifikace
Chrudim	445	91	354
Pardubice	450	118	332
Svitavy	326	72	254
Ústí nad Orlicí	413	81	332
<b>Celkem za kraj</b>	<b>1 634</b>	<b>362</b>	<b>1 272</b>

*Zdroj: vlastní zpracování*



**Obrázek 3** - Graf znázorňující průměrný podíl nezaměstnaných osob podle okresů v Pardubickém kraji v roce 2014

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Tabulka 4 - Volná pracovní místa v okrese Chrudim v roce 2014**

Klasifikace zaměstnání	Volná pracovní místa				
	1. čtvrtletí	2. čtvrtletí	3. čtvrtletí	4. čtvrtletí	průměr
Zákonodárci a řídicí pracovníci	12	9	16	11	12
Specialisté	104	30	38	46	55
Techničtí a odborní pracovníci	100	65	64	62	73
Úředníci	7	16	23	41	22
Pracovníci ve službách a prodeji	78	95	53	60	72
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví, rybářství	1	3	2	2	2
Řemeslníci a opraváři	97	112	127	157	123
Obsluha strojů a zařízení, montéři	34	64	79	56	58
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	115	131	118	52	104
<b>Celkem</b>	<b>548</b>	<b>525</b>	<b>520</b>	<b>487</b>	<b>520</b>

*Zdroj: upraveno podle [24]*

## 7.2 Situace na trhu práce v České republice v roce 2015

Registrovaná nezaměstnanost v ČR od druhé poloviny roku 2014 dále klesala i v roce 2015. Ke konci roku 2013 bylo v evidenci Úřadu práce ČR 453,1 tisíc uchazečů o zaměstnání, což je oproti předchozímu roku o 88,8 tisíc méně. Průměrný podíl nezaměstnaných osob klesl v roce 2015 ze 7,7 % na 6,6 %. [19, s. 8]

Průměrný počet volných pracovních míst se oproti předchozímu roku 2014 také zvýšil, a to na 90,3 tisíc. Dále převládala nabídka pracovní síly nad poptávkou. Pozitivně je v tomto roce vnímáno snížení počtu dlouhodobě nezaměstnaných, kteří jsou v evidenci déle než 12 měsíců. V roce 2015 jejich počet klesl na 187,6 tisíc. Na druhou stranu ale narůstá podíl nezaměstnaných déle než 24 měsíců. [19, s. 8-9]

Rekvalifikace byly v roce 2015 druhým nejvyužívanějším nástrojem politiky zaměstnanosti, hned po společensky účelných pracovních místech. Celkem se rekvalifikací zúčastnilo 38 078 osob. Z tohoto celkového počtu využilo rekvalifikaci zajištěnou Úřadem práce ČR 20 437 osob,

zvolené se účastnilo 17 641 zájemců. V úhrnu bylo na rekvalifikace vynaloženo Úřadem práce ČR přibližně 380,4 milionu korun. [19, s. 10]

### 7.2.1 Trh práce na Chrudimsku v roce 2015

V roce 2015 došlo na Chrudimsku k výraznému poklesu průměrného podílu nezaměstnaných osob na 5,4 %. Okres tak ale i přes výrazné snížení měl druhou nejvyšší nezaměstnanost v kraji. Nejvyšší nezaměstnanost byla registrována v prvních měsících nového roku, poté se postupně snižovala a s koncem roku evidujeme mírné zvýšení na 5,6 %. [19, s. 162]

Na Úřadu práce v Chrudimi bylo k 31. 12. evidováno 4 095 uchazečů. Tento rok nezaměstnanost nejvíce postihla věkovou skupinu 35-49 let. Přibližně 45 % nezaměstnaných bylo pouze vyučeno. Počet neobsazených volných pracovních míst se výrazně zvýšil oproti předchozímu roku, a to na 981 míst. V tomto roce se opět setkáváme s nejvyšší poptávkou po řemeslnících a opravářích, která vzrostla o 44 % ve srovnání s předchozím obdobím. [19, s. 162]

Na Chrudimsku poklesl zájem o rekvalifikace. Uchazeči opět dali přednost zajištěné rekvalifikaci Úřadem práce ČR před zvolenou. Pouze přibližně 21 % zájemců využilo rekvalifikaci zvolenou. Na Chrudimsku byl opakovaně zájem o rekvalifikace druhý nejvyšší v porovnání s ostatními okresy Pardubického kraje. [19, s. 163]

**Tabulka 5** - Věková struktura nezaměstnaných v roce 2015 v okrese Chrudim

<b>Věková skupina</b>	<b>Počet nezaměstnaných</b>
do 19 let	138
20-34 let	1 309
35-49 let	1 391
nad 50 let	1 257
<b>Celkem</b>	<b>4 095</b>

*Zdroj: upraveno podle [19]*

**Tabulka 6** - Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v roce 2015 v okrese Chrudim

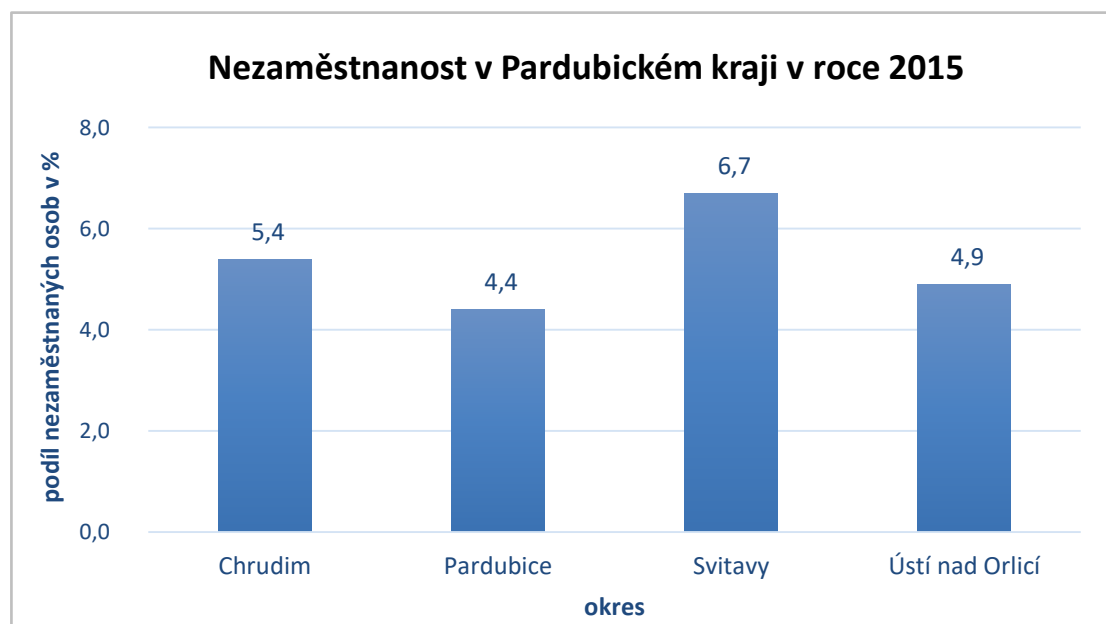
Dosažené vzdělání	Počet nezaměstnaných
bez vzdělání/neúplné	151
základní	804
vyučení	1 828
střední bez maturity	176
vyučení s maturitou	203
úplně střední	90
úplně střední odborné	627
vyšší odborné	37
bakalářské + VŠ	179
<b>Celkem</b>	<b>4 095</b>

Zdroj: upraveno podle [19]

**Tabulka 7** - Rekvalifikace v okresech Pardubického kraje v roce 2015 (stav k 31.12.)

Okres	Rekvalifikace celkem	Zvolená rekvalifikace	Zajištěná rekvalifikace
Chrudim	388	82	306
Pardubice	361	93	268
Svitavy	314	89	225
Ústí nad Orlicí	472	53	419
<b>Celkem za kraj</b>	<b>1 535</b>	<b>317</b>	<b>1 218</b>

Zdroj: vlastní zpracování



**Obrázek 4** - Graf znázorňující průměrný podíl nezaměstnaných osob podle okresů v Pardubickém kraji v roce 2015

Zdroj: vlastní zpracování

**Tabulka 8 - Volná pracovní místa v okrese Chrudim v roce 2015**

Klasifikace zaměstnání	Volná pracovní místa				
	1. čtvrtletí	2. čtvrtletí	3. čtvrtletí	4. čtvrtletí	průměr
Zákonodárci a řídicí pracovníci	17	24	20	23	21
Specialisté	46	59	58	47	53
Techničtí a odborní pracovníci	50	64	86	68	67
Úředníci	35	48	18	15	29
Pracovníci ve službách a prodeji	83	135	187	171	144
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví, rybářství	3	6	5	3	4
Řemeslníci a opraváři	244	286	424	357	328
Obsluha strojů a zařízení, montéři	156	174	185	185	175
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	129	172	188	112	150
<b>Celkem</b>	<b>763</b>	<b>968</b>	<b>1171</b>	<b>981</b>	<b>971</b>

*Zdroj: upraveno podle [24]*

### 7.3 Situace na trhu práce v České republice v roce 2016

K poslednímu dni roku 2016 bylo evidováno na Úřadu práce ČR celkem 381,4 tisíc uchazečů o zaměstnání. Oproti předchozímu roku 2015 se celkový počet uchazečů snížil téměř o 16 %. Od roku 2008 je to nejnižší hodnota za měsíc prosinec. Průměrný podíl nezaměstnaných osob se snížil na 5,2 % a dále se zvyšoval počet volných pracovních míst. V roce 2016 dokonce ČR dosáhla nejnižší míry nezaměstnanosti v celé Evropské unii. Trh práce se vyvíjel jako obvykle. V zimních měsících zapříčinil konec sezónních prací zvýšení počtu lidí, kteří se zaevidovali na úřadech práce. [2]

Příznivý vývoj trhu práce pozitivně ovlivnila také mimo jiné rostoucí ekonomika a proaktivní komunikace Úřadu práce ČR se zaměstnavateli. V uplynulém roce bylo evidováno ke konci roku celkem 132 496 volných a neobsazených pracovních míst. Jejich počet vzrostl o téměř 30 000 míst v porovnání s rokem 2015. Největší poptávka na trhu práce byla opět po technických profesích napříč všemi obory. [2]

Novinkou od dubna 2016 bylo zavedení tzv. příspěvku na dojížděku, který poskytuje Úřad práce ČR. Nejprve byla možnost nárokování příspěvku v 7 krajích, od listopadu 2016 ho však mohou využít uchazeči a zájemci o zaměstnání v rámci celé ČR. Během tohoto roku podalo žádost o příspěvek celkem 1 450 zájemců. [2]

Celkem 22 548 uchazečů a zájemců o zaměstnání se v roce 2015 zúčastnilo rekvalifikačních kurzů. Z tohoto celkového počtu projevil zájem o zvolenou rekvalifikaci 9 701 osob. Úspěšnost účastníků v těchto kurzech byla více než 80 %. Na rekvalifikace se v roce 2015 vynaložilo celkem 269,5 milionu korun. Z výše uvedeného vyplývá, že se rekvalifikací účastní stále méně osob. To ale souvisí se snižujícím se počtem uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce. Pokud zohledníme tuto skutečnost, poměr účastníků kurzů a nezaměstnaných v evidenci Úřadu práce ČR zůstává srovnatelný. [2]

### **7.3.1 Trh práce na Chrudimsku v roce 2016**

V roce 2016 dosáhlo Chrudimsko rekordně nízkého průměrného podílu nezaměstnaných osob. V tomto roce to bylo pouhých 4,3 %, což je nejnižší od roku 2013, kdy došlo k zavedení tohoto nového ukazatele. Přesto měl okres Chrudim opět druhou nejvyšší nezaměstnanost v kraji v porovnání s ostatními okresy. Vyšší nezaměstnanost byla registrována tradičně v prvních měsících nového roku, postupně se snižovala a ke konci roku došlo k jejímu mírnému zvýšení. [31]

V evidenci Úřadu práce v Chrudimi bylo evidováno k 31. 12. celkem 3 145 osob. Oproti předchozímu roku se tedy počet evidovaných uchazečů snížil téměř o tisíc. Co se týče počtu registrovaných uchazečů a zájemců o zaměstnání na Úřadu práce v Chrudimi, nejvíce bylo evidováno uchazečů nad 50 let. Většina nezaměstnaných osob byla pouze vyučena. [31]

Počet neobsazených volných pracovních míst se nepatrně snížil na 972 míst. Nejžádanější skupinou neobsazených volných pracovních míst byli opět řemeslníci a opraváři. [2]

Osob, které byly rekvalifikovány, výrazně ubylo. Jejich počet se snížil o více než tisíc oproti roku 2015. Je to dáno tím, že celkově se v roce 2016 snížil počet uchazečů a zájemců o zaměstnání v evidenci Úřadu práce v Chrudimi. Rekvalifikovat se mohou pouze ty osoby, které jsou v evidenci. Je tedy logické, že se snižujícím se počtem evidovaných uchazečů a zájemců o zaměstnání se sníží i počet rekvalifikovaných osob. Výrazně nižší počet rekvalifikací v tomto roce je tedy naprosto přirozený. Zvolenou rekvalifikaci na Chrudimsku zvolilo více osob než zajištěnou. To bylo dáno především tím, že v tomto roce byly podepsané rámcové smlouvy s dodavateli rekvalifikačních kurzů zajištěných Úřadem práce ČR pouze na



profesi obsluha počítačem řízených obráběcích strojů (CNC) a strážného. Zájemci o rekvalifikace na jiné profese tedy museli zvolit rekvalifikace zvolené, protože jiné kurzy nebyly nabízeny. Tato problematika bude podrobněji vysvětlena v následující kapitole.

**Tabulka 9** - Věková struktura nezaměstnaných v roce 2016 v okrese Chrudim

Věková skupina	Počet nezaměstnaných
do 19 let	141
20-34 let	936
35-49 let	1 025
nad 50 let	1 043
<b>Celkem</b>	<b>3 145</b>

*Zdroj: upraveno podle [31]*

**Tabulka 10** - Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v roce 2016 v okrese Chrudim

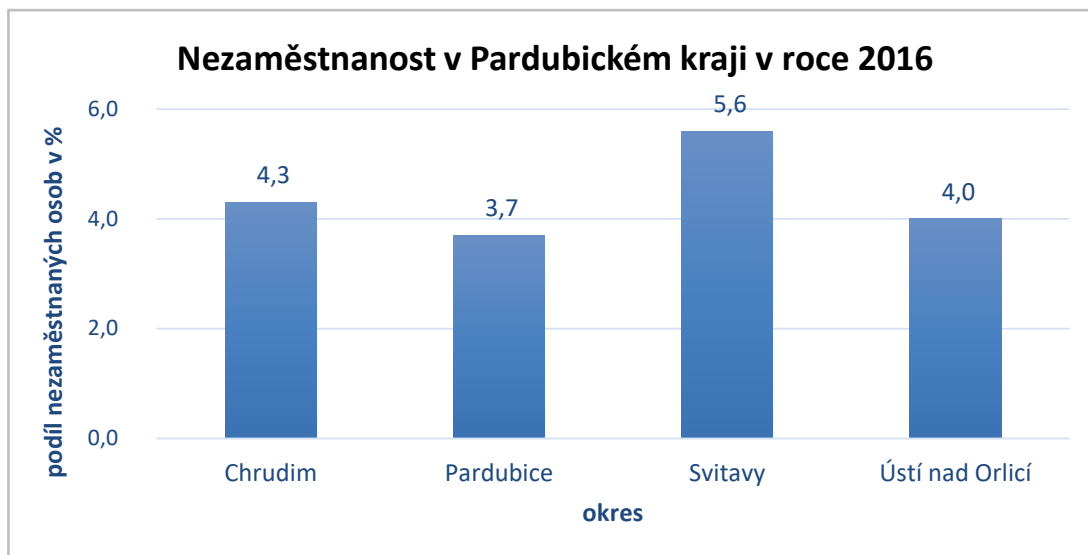
Dosažené vzdělání	Počet nezaměstnaných
bez vzdělání/neúplné	104
základní	669
vyučení	1 374
střední bez maturity	13
vyučení s maturitou	116
úplné střední	63
úplně střední odborné	633
vyšší odborné	34
bakalářské + VŠ	139
<b>Celkem</b>	<b>3 145</b>

*Zdroj: upraveno podle [31]*

**Tabulka 11** - Rekvalifikace v okresech Pardubického kraje v roce 2016 (stav k 31.12)

Okres	Rekvalifikace celkem	Zvolená rekvalifikace	Zajištěná rekvalifikace
Chrudim	108	80	26
Pardubice	143	121	22
Svitavy	139	67	72
Ústí nad Orlicí	121	64	57
<b>Celkem za kraj</b>	<b>511</b>	<b>334</b>	<b>177</b>

*Zdroj: vlastní zpracování*



**Obrázek 5** - Graf znázorňující průměrný podíl nezaměstnaných osob podle okresů v Pardubickém kraji v roce 2016

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Tabulka 12** - Volná pracovní místa v okrese Chrudim v roce 2016

Klasifikace zaměstnání	Volná pracovní místa				
	1. čtvrtletí	2. čtvrtletí	3. čtvrtletí	4. čtvrtletí	průměr
Zákonodárci a řídicí pracovníci	20	15	6	30	18
Specialisté	47	68	42	39	49
Techničtí a odborní pracovníci	94	65	50	59	67
Úředníci	24	36	34	23	29
Pracovníci ve službách a prodeji	185	243	139	130	174
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví, rybářství	4	3	1	5	3
Řemeslníci a opraváři	340	374	356	333	351
Obsluha strojů a zařízení, montéři	195	143	198	190	182
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	141	190	184	163	170
<b>Celkem</b>	<b>1050</b>	<b>1137</b>	<b>1010</b>	<b>972</b>	<b>1 042</b>

*Zdroj: upraveno podle [24]*

## **8 PROBLEMATIKA REKVALIFIKACÍ V PRAXI**

Při osobním setkání s paní Bc. Pavlou Mikanovou [12], poradkyní pro změnu povolání z Úřadu práce v Chrudimi, byla diskutována problematika rekvalifikací nejen na Chrudimsku, ale také v praxi jako takové. Setkání se uskutečnilo 7. března 2017 v kanceláři paní Mikanové, v prostorách Úřadu práce v Chrudimi. Účelem tohoto interview bylo získat informace vysvětlující fungování rekvalifikací v praxi, aby mohly být číselné hodnoty uvedené v předcházející sedmé kapitole odůvodněny. Na základě tohoto setkání byly zjištěny následující skutečnosti, které vycházejí z dlouholetých praktických zkušeností pracovníků úřadů práce, kteří jsou v přímém kontaktu s praxí. Podstatným skutečným zjištěným z interview s paní Mikanovou je věnována celá osmá kapitola.

### **8.1 Rekvalifikace v systému veřejných zakázek**

V současné době se využívají především rekvalifikace zajištěné a zvolené. Zvolené rekvalifikace tu ale nebyly pro zájemce a uchazeče o zaměstnání vždy. Do konce roku 2011 se mohli uchazeči a zájemci o zaměstnání rekvalifikovat pouze v rámci rekvalifikace zabezpečené Úřadem práce ČR. S novelou zákona o zaměstnanosti ale došlo také ke změnám v oblasti rekvalifikací. Od roku 2012 se nově uchazeči a zájemci o zaměstnání mohli rekvalifikovat prostřednictvím tzv. zvolené rekvalifikace. Sami si vybrali kurz (vzdělávací program) a konkrétní vzdělávací zařízení.

Účinností zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky došlo k reorganizaci úřadů práce, kterých bylo tehdy 77, a vznikl jediný Úřad práce ČR. Do této doby měl každý okresní úřad práce přidělené své identifikační číslo osoby a dodavatele vzdělávacích akcí (rekvalifikačních kurzů) se vybírali v rámci tzv. veřejných zakázek. Veřejné zakázky se vyhlášovaly v rámci tzv. „zakázek malého rozsahu“. Tento systém vyhlásování veřejných zakázek měl jednodušší průběh schvalování, lhůty pro schválení a podepsání rámcových smluv s konkrétními dodavateli byly kratší (k podepsání smluv došlo přibližně do 2 měsíců), jelikož si to zajišťovali okresní úřady práce samy. Na dodavatele se vyhlásilo výběrové řízení, Výzva k podání nabídky se vyvěsila na internetových stránkách a okresní úřady práce poslaly také Výzvu k podání nabídky konkrétním dodavatelům ve svém okrese. Veřejné zakázky malého rozsahu nepodléhaly takové kontrole, jako dnešní nadlimitní veřejné zakázky. Tím, že si okresy samy řešily problematiku na trhu práce a v oblasti rekvalifikací, včetně dodavatelů vzdělávacích akcí, mohly lépe reagovat na požadavky trhu práce, celý proces byl daleko rychlejší a soutěžilo se toho méně.

Účinností zákona o veřejných zakázkách [5], od roku 2012, ale funguje Úřad práce ČR jako jeden zadavatel pro rekvalifikace za celou ČR. Zařízení realizující rekvalifikační kurzy pak je v pozici dodavatele služeb. Podle ustanovení zákona o veřejných zakázkách jsou všechny soutěžené zabezpečené rekvalifikace nadlimitní veřejnou zakázkou. Nadlimitní veřejné zakázky jsou dle nařízení vlády takové veřejné zakázky, jejichž hodnota přesahuje zákonem stanovenou částku (od roku 2016 je to 3 686 000 Kč).

Výhodou veřejných zakázek je, že prosazují rovné příležitosti dodavatelů vzdělávacích akcí, dále podněcují vývoj společensky prospěšných služeb, které jsou poptávány. V systému zadávání veřejných zakázek je využíváno ekonomických zájmů dodavatelů o získání veřejné zakázky k prosazování sociálních cílů. Dále veřejné zakázky přispívají k hospodárnějšímu využití veřejných prostředků, transparentnosti celého procesu a rovnému přístupu k dodavatelům. [23]

Nadlimitní veřejné zakázky ale souvisí také s velkou administrativní náročností. V rámci administrativy je potřebné udělat několik kroků. Na základě analýzy trhu práce kontaktní pracoviště krajských poboček Úřadu práce ČR pro jednotlivé okresy navrhnou rekvalifikační kurzy, které by měly být zabezpečené. Tyto návrhy se zasílají na generální ředitelství za kraj jako celek. Po vyhlášení veřejné zakázky však může dojít k několika situacím. Dodavatel, který se přihlásil do výběrového řízení, například nepodepíše rámcovou smlouvu po vítězství ve výběrovém řízení, nedodá všechny potřebné dokumenty, apod. Musí se tedy vyloučit z veřejné zakázky. Jakmile jiný dodavatel není, ruší se celá část daných rekvalifikací, dodavatelé se znovu vyzvou a opět se přihlásí do výběrového řízení. Záleží i na tom, kdy se k rámcovým smlouvám dostane generální ředitelství, jelikož každou rekvalifikaci posuzuje zvlášť. Tímto vzniká ona časová proluka, kdy se podepsání rámcových smluv odkládá a tím i zahájení rekvalifikačních kurzů, které bez podepsání smlouvy nemohou být realizovány.

Ve srovnání se situací před rokem 2011 jsou dnes zabezpečené rekvalifikace levnější. Cílem dodavatelů je vyhrát ve výběrovém řízení, proto nabízejí kurzy za velice nízké ceny. Nízkou cenu zdůvodňují tím, že realizace rekvalifikačních kurzů je pro ně jakési „životní poslání“ a neslouží jim jako hlavní zdroj příjmů, ten vidí ve své jiné činnosti. Toto odůvodnění je pro zadavatele, Úřad práce ČR, dostačující a nabídka s nejnižší cenou vyhrává. Mnohdy to je však na úkor kvality kurzu, protože tak nízké ceny kurzu nejsou často reálné pro zajištění kvalitních lektorů a rekvalifikace jako takové.

Díky veřejným zakázkám prakticky zanikli malí dodavatelé vzdělávacích akcí. Ti nemohli do nekonečna odolávat tlaku a konkurenci ze stranu velkých dodavatelů, kteří dorovnávali svůj zisk v jiných podnikatelských aktivitách než v realizacích rekvalifikačních kurzů. Pro znázornění, před rokem 2011 se cena za určitý kurz pohybovala kolem 7 000 Kč, dnes někteří velcí dodavatelé nabízejí ty samé kurzy už za 2 000 Kč. Tato cena se samozřejmě odráží i na kvalitě kurzu.

A proč vyhraje téměř vždy nabídka s nejnižší cenou? Jakmile v minulosti vyhrál veřejnou zakázku dodavatel díky nabídce kvalitních kurzů, na základě podnětu ostatních účastníků výběrového řízení, kteří nevyhráli ani s nižší cenou, se věc předala na Úřad pro ochranu hospodářské soutěže. Dodavatel kvalitních kurzů pak svou nabídku málokdy obhájil před tímto Úřadem.

Již dříve se přemýšlelo o vyjmutí rekvalifikací ze zákona o veřejných zakázkách. Okresy by si o rekvalifikacích rozhodovaly samy, stejně jako tomu bylo v minulosti. Tato myšlenka však nebyla nikdy realizována. Důvodem byla obava z toho, že některé úřady práce by mohly zvýhodňovat určité dodavatele vzdělávacích akcí.

## **8.2 Problémy s rekvalifikacemi na Chrudimsku v roce 2016**

Situace, která nastala na Chrudimsku v roce 2016, jen potvrzuje výše zmíněné nevýhody nadlimitních veřejných zakázek. V tomto roce totiž došlo k tomu, že stále nedoběhla všechna výběrová řízení, jelikož generální ředitelství se k návrhům zabezpečených rekvalifikací za kraje a rámcovým smlouvám dostává postupně. Trvalo přibližně 2 roky od rozhodnutí, které kurzy chce kraj soutěžit, než mohly být kurzy skutečně nabídnuty zájemcům.

Mimo pár rekvalifikací, které měly uzavřenou rámcovou smlouvu dříve a lhůty ještě dobíhaly, mohly být v tomto roce zabezpečeny pouze 2 rekvalifikační kurzy, a to na obsluhu CNC strojů a strážného. Pokud měli zájemci a uchazeči o zaměstnání zájem o jiné kurzy, museli si je sami aktivně zabezpečit v rámci zvolené rekvalifikace. To vysvětluje i fakt, proč v roce 2016 byl na Chrudimsku větší zájem o rekvalifikace zvolené. Uchazeči jednoduše neměli jinou možnost pro získání nové či rozšíření stávající kvalifikace, pokud si nevybrali z neobvykle chudé nabídky zabezpečených kurzů, u kterých bylo ukončeno výběrové řízení a podepsána rámcová smlouva s dodavatelem, nebo kterým lhůty pro plnění stále dobíhaly. Zvolené rekvalifikace tak v roce 2016 výrazně pomohly k tomu, aby mohly být rekvalifikace vůbec uskutečňovány. Vyplnily tím určitou mezeru, která vznikla dlouhým administrativním procesem u rekvalifikací zabezpečených, když nebylo co nabízet.

Rekvalifikace zvolené však nemusí být dostupné pro lidi, kteří mají méně finančních prostředků a jsou na tom s hmotným zabezpečením hůře než ostatní. Není jim totiž vyplácena podpora při rekvalifikaci, jako tomu je u zabezpečených rekvalifikací. Pokud uchazeči mohou, volí si zabezpečenou rekvalifikaci i z tohoto důvodu. Během té jim je zajištěno vyplácení podpory. Pro uchazeče, kteří jsou v evidenci úřadu práce dobu kratší než půl roku, to sice není rozhodující, jelikož dostávají podporu v rámci prvních 6 měsíců v evidenci. Ale pro ty, kteří již podporu vyčerpali, protože jsou v evidenci déle, to má zásadní význam. Pokud si vyberou z rekvalifikací zajištěných, mohou pobírat podporu při rekvalifikaci i po 6 měsících v evidenci a jsou jim uhrazeny i vedlejší náklady (např. lékařské prohlídky, psychologické vyšetření, cestovné), které představují nemalé částky. V případě zvolené rekvalifikace je jim hrazena pouze cena kurzu při jeho úspěšném dokončení, ale vedlejší náklady nese zájemce o rekvalifikaci sám.

Zpravidla je na Chrudimsku ve větší míře požadována rekvalifikace na sváření, řídiče a počítačové kurzy.

### **8.3 Význam činnosti pracovníků úřadů práce při rekvalifikacích**

O zvolenou rekvalifikaci se zajímají uchazeči a zájemci o zaměstnání sami a pro účast na nich musí prokázat určitou aktivitu a dokázat, že o ně mají opravdu zájem. O možnosti využití rekvalifikaci zabezpečenou klienty příslušného úřadu práce informuje zprostředkovatelka z Oddělení zprostředkování zaměstnání. Klient se o zabezpečené rekvalifikace může zajímat i sám. Představa většiny klientů je ale taková, že existuje jakýsi seznam zabezpečovaných rekvalifikací, ze kterého si mohou vybrat. Skutečností je však jiná. Klient musí vědět, na co by se chtěl rekvalifikovat, aby nedocházelo k tomu, že bude zabezpečenou rekvalifikaci využívat jen jako prostředek k získání podpory během rekvalifikace.

Zprostředkovatelka zařazuje zájemce a uchazeče o zaměstnání na kurz dle uvážení. Soudí tak podle toho, zda má s uchazečem dlouhodobé plány týkající se například zařazení do určitého projektu, či jeho umístění na konkrétní volné pracovní místo, apod., ale posuzuje i účelnost rekvalifikace. Pokud usoudí, že by rekvalifikace nebyla účelná u uchazeče, který již byl několikrát vyřazen z evidence a nespolupracuje, na rekvalifikaci ho nezařadí. V případě, že se například změní zdravotní stav klienta a pro ten již nemůže vykonávat stávající zaměstnání, posoudí, jestli s jeho dosavadním vzděláním a praxí má pro něj vhodné volné pracovní místo. Nejdříve se ho pokusí umístit s tím, co umí. Pokud se jeho umístění na trh práce nedaří, je na

místě ho rekvalifikovat na jinou profesi. Je však důležité si uvědomit, že na rekvalifikace není právní nárok.

Při rozhodování o rekvalifikacích se pracovníci úřadu práce dívají na to, jaká je situace na trhu práce. Konkrétně se zajímají o počet volných pracovních míst, tedy jestli je o dané profesi na trhu práce zájem. Když se chce klient rekvalifikovat na profesi, kde je větší počet volných pracovních míst, zprostředkovatelka je ve většině případů rekvalifikaci otevřena a zařadí ho na ni. Pokud v dané profesi však není volné pracovní místo, může si vyžádat tzv. příslib zaměstnání od potenciálního budoucího zaměstnavatele, který je ochotný klienta zaměstnat po absolvování kurzu. Tím se dokládá důvod zařazení klienta na rekvalifikace i přes skutečnost, že na současném trhu práce nejsou pro tyto profese volná místa – jde o posouzení účelnosti rekvalifikací. U řidičských průkazů je příslib zaměstnání vyžadován vždy. Obstarání tohoto příslibu nutí uchazeče, aby si volná místa osobně obešli a zjistili, jaké jsou podmínky na trhu práce u konkrétních zaměstnavatelů. Ověřuje se tím, že je jejich zájem o rekvalifikaci skutečný a opravdu chtějí pracovat v daném oboru. Dále může zprostředkovatelka navrhnout klientovi, aby nejdříve zkusil dobrovolnickou práci v daném oboru, aby byla vidět jeho aktivita a získal praktické zkušenosti v této oblasti, apod.

Určitě ale nemá cenu do rekvalifikace tlačit klienty, kteří o ni nestojí. Nepsaným pravidlem je, že pokud klient sám chce, pak je rekvalifikace úspěšná.

## **8.4 Úspěšnost rekvalifikací**

Někteří uchazeči nebo zájemci o zaměstnání, kteří úspěšně rekvalifikaci dokončili, najdou uplatnění na trhu práce za krátký čas, jiným se to nedaří ani po delší době. Obtížně se hodnotí, jestli opravdu rekvalifikace přispěly k tomu, že byl klient vyřazen z evidence a vstoupil opět na trh práce. Je to dáno tím, že po vyřazení z evidence se zaznamenávají informace jako datum vyřazení z evidence, důvod vyřazení (např. jestli si klient práci našel sám, případně zda byl sankčně vyřazen) apod., ale už se nezjišťuje, na kterou konkrétní pozici klient nastoupil. Může se stát, že najde uplatnění v úplně jiném oboru, než na co se rekvalifikoval.

Je vhodné připomenout, že nezaměstnanost negativně ovlivňuje člověka jako takového. Ztrácí pracovní návyky, čím déle je nezaměstnaný, tím více jeho snažení a aktivita v hledání nového místa klesá, časem oslabují jeho schopnosti a dovednosti, apod. Pro takového člověka je účast na rekvalifikačním kurzu vytržením ze stereotypu. Opět se dostane mezi lidi, kteří navíc mají něco, co je spojuje. Jsou také nezaměstnaní a musí se nyní naučit něčemu společně. Nezaměstnaný si dokáže, že se umí ještě naučit něčemu novému, dodá mu to sebedůvěru a opět

získá ztracené návyky, jelikož na kurzy musí pravidelně docházet. Naučí se tedy nějakému režimu a zodpovědnosti. Už jen komunikace s ostatními a učení se na závěrečnou zkoušku ho posouvá někam dál. I kdyby rekvalifikovaný nenastoupil na pozici v profesi, na kterou se rekvalifikoval, je úspěch, že se uplatnil i v jiném oboru. Mohla k tomu přispět i ona získaná sebedůvěra díky absolvování rekvalifikace, či rozvíjení komunikace s ostatními na kurzu.

Je tedy těžké říci, co je přesně úspěch rekvalifikací. Poslední rok se ale snaží zaměstnanci Úřadu práce v Chrudimi sledovat, zda zájemce a uchazeč o zaměstnání zůstává po absolvování kurzu v evidenci déle než 3 měsíce. Za úspěch rekvalifikací je pro účely této práce považována skutečnost, že uchazeč dokončil rekvalifikační kurz a zároveň opustil evidenci nejdéle do 1 roku od ukončení kurzu.



## 9 REKVALIFIKACE V OKRESU CHRUDIM

Po osobním setkání s paní Mikanovou byly pro tuto práci poskytnuty materiály týkající se rekvalifikací. Data měla podobu extrahovaných tabulek z informačního systému Úřadu práce v Chrudimi. Tabulky obsahovaly konkrétní výčet všech rekvalifikací zabezpečených a zvolených, které byly pro sledované období let 2014-2016 schválené. Obsahem tabulek byl konkrétní název daného kurzu, datum zahájení a ukončení kurzu, datum a důvod vyřazení klienta z evidence, způsob ukončení kurzu, náklady na kurz, aj. Pro potřeby této práce byly vytvořeny kategorie kurzů podle jejich příbuznosti a jednotlivé kurzy následně zařazeny do těchto kategorií. **Vzhledem k velké podrobnosti dat týkajících se zvolených rekvalifikací, budou konkrétně uvedeny pouze rekvalifikace zabezpečené.**

Část v kapitole 7 byla věnována volným pracovním místům v okrese Chrudim pro jednotlivé sledované roky. Volná pracovní místa zde byla zařazena do tzv. klasifikace zaměstnání podle Českého statistického úřadu. Pro zjištění, zda zabezpečené rekvalifikační kurzy odpovídají požadavkům trhu práce, byly tyto kurzy rovněž zařazeny do klasifikací zaměstnání podle metodiky Českého statistického úřadu. Následuje porovnání počtu rekvalifikací zabezpečených a průměrného počtu volných pracovních míst ve sledovaném období 2014-2016 v daných klasifikacích zaměstnání.

Na základě poskytnutých materiálů byl vyjádřen počet osob, které byly zařazeny na kurz a úspěšně jej dokončily, důvod nedokončení kurzu, za jak dlouho klienti opustili evidenci od úspěšného absolvování kurzu, případně kolik klientů i po rekvalifikaci zůstává stále v evidenci a nepodařilo se je vyřadit. Tato kapitola shrnuje výsledek šetření, které bylo realizováno na základě vlastního zpracovaných dat z informačního systému Úřadu práce v Chrudimi, poskytnuté zaměstnankyní Úřadu práce v Chrudimi, paní Mikanovou [17].

### 9.1 Rekvalifikace na Chrudimsku v roce 2014

#### a) Rekvalifikace zabezpečené v roce 2014

Z celkového počtu 354 osob zařazených k rekvalifikaci úspěšně kurz dokončilo 338 osob, tedy přibližně 95 %. Rekvalifikační kurz nedokončilo 16 zájemců a uchazečů o zaměstnání, z toho předčasně kurz ukončilo 13 osob z vážných důvodů a 3 osoby bez vážného důvodu. Nejoblíbenějším kurzem byl u klientů kurz Obsluha osobního počítače.

Celkem 188 lidí z těch, kteří úspěšně ukončili rekvalifikaci, opustilo evidenci do 90 dnů od absolvování kurzu. Do 1 roku od absolvování kurzu opustilo evidenci 309 klientů, 27 jich

zůstalo v evidenci déle než 1 rok od absolvování rekvalifikace, ale poté evidenci opustili. Pouze 2 lidé doposud nebyli vyřazeni z evidence i po úspěšném absolvování kurzu.

Důvodem vyřazení z evidence je většinou skutečnost, že uchazeč a zájemce o zaměstnání opět vstoupil na trh práce a byl zaměstnán či sebezaměstnán, umístěn Úřadem práce ČR na společensky účelné pracovní místo či veřejně prospěšné práce, mohl být vyřazen z evidence na vlastní žádost či dokonce sankčně vyřazen z důvodu porušení podmínek Úřadu práce ČR, apod. Sankčně vyřazených bylo v tomto roce 28 klientů.

**Tabulka 13 - Zabezpečené rekvalifikace na Chrudimsku v roce 2014**

Název kurzu	Klasifikace zaměstnání	Osoby zařazené k rekvalifikaci
Obsluha osobního počítače	Úředníci	101
Obsluha elektrovozíku a motovozíku	Obsluha strojů a zařízení, montéři	37
Pracovník/pracovnice v sociálních službách	Pracovníci ve službách a prodeji	36
Řidičské oprávnění	Obsluha strojů a zařízení, montéři	33
Přípravný kurz k úřední zkoušce a úřední zkouška svařování	Řemeslníci a opraváři	27
Účetnictví a daňová evidence	Techničtí a odborní pracovníci	26
Kurz svařování	Řemeslníci a opraváři	23
Školení pro získání profesního průkazu řidiče	Obsluha strojů a zařízení, montéři	18
Počítačová gramotnost	Úředníci	13
Základy podnikání	Techničtí a odborní pracovníci	8
Čtení a kreslení technické dokumentace	Specialisté	8
Obnovení úřední zkoušky svařování	Řemeslníci a opraváři	7
Webdesigner/tvorba www stránek	Specialisté	4
Pracovník grafického studia	Specialisté	3
Referent internetového obchodu	Specialisté	2
Hospodyně	Pracovníci ve službách a prodeji	2
Kurz přípravný k výkonu činnosti Pracovník pro činnost v elektrotechnice	Techničtí a odborní pracovníci	2
Řezání a drážkování kyslíkem	Řemeslníci a opraváři	1
Kosmetické služby	Pracovníci ve službách a prodeji	1
Holičské a kadeřnické práce	Pracovníci ve službách a prodeji	1
Pracovník pro řízení činnosti prováděné dodavatelským způsobem	Techničtí a odborní pracovníci	1
<b>Celkem osob zařazených k rekvalifikaci</b>	<b>x</b>	<b>354</b>

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Tabulka 14 - Porovnání zabezpečených rekvalifikačních kurzů vzhledem k volným pracovním místům dle klasifikace zaměstnání v roce 2014**

<b>Klasifikace zaměstnání</b>	<b>Průměrný počet volných pracovních míst</b>	<b>Počet rekvalifikovaných</b>
Úředníci	22	114
Obsluha strojů a zařízení, montéři	58	88
Pracovníci ve službách a prodeji	72	40
Řemeslníci a opraváři	123	58
Techničtí a odborní pracovníci	73	37
Specialisté	55	17
<b>Celkem</b>	<b>403</b>	<b>354</b>

*Zdroj: vlastní zpracování*

#### **b) Rekvalifikace zvolené v roce 2014**

V roce 2014 úspěšně rekvalifikace zvolené dokončilo z 91 klientů 88 osob, což je téměř 97 %. Jeden člověk musel z vážných důvodů předčasně kurz ukončit a dvěma lidem se nepodařilo kurz úspěšně dokončit. Nejvíce měli uchazeči zájem rekvalifikovat se na profesi strážného. Do 90 dnů od úspěšného dokončení kurzu bylo vyřazeno z evidence 58 uchazečů. Do jednoho roku odešlo z evidence celkem 84 klientů Úřadu práce v Chrudimi. Více než 1 rok zůstali v evidenci 3 klienti, kteří nakonec evidenci opustili, a pouze 1 klient je v evidenci stále zařazen. Z evidence se podařilo za rok 2014 vyřadit téměř 99 % úspěšně rekvalifikovaných.

## **9.2 Rekvalifikace na Chrudimsku v roce 2015**

#### **a) Rekvalifikace zabezpečené v roce 2015**

Z celkového počtu 306 osob zařazených k rekvalifikaci úspěšně dokončilo kurz 287 osob, téměř 94 % účastníků. Kurz nedokončilo 19 osob, z toho 12 ukončilo kurz předčasně z vážných důvodů, 6 lidí bez vážného důvodu a 1 účastník kurz úspěšně neabsolvoval.

Z 287 osob, které úspěšně dokončili kurz, 175 bylo vyřazeno z evidence do 90 dnů od absolvování rekvalifikace, 271 klientů opustilo evidenci do 1 roku od ukončení kurzu. Déle než jeden rok od absolvování kurzu zůstalo v evidenci 13 lidí, kteří poté z evidence odešli. Celkem 3 lidé doposud neopustili evidenci. V tomto roce bylo 14 klientů vyřazeno z evidence sankčně.

Tabulka 15 - Zabezpečené rekvalifikace na Chrudimsku v roce 2015

Název kurzu	Klasifikace zaměstnání	Osoby zařazené k rekvalifikaci
Obsluha osobního počítače	Úředníci	57
Řidičské oprávnění	Obsluha strojů a zařízení, montéři	52
Účetnictví a daňová evidence	Techničtí a odborní pracovníci	34
Pracovník/pracovnice v sociálních službách	Pracovníci ve službách a prodeji	34
Školení pro získání profesního průkazu řidiče	Obsluha strojů a zařízení, montéři	32
Přípravný kurz k úřední zkoušce a úřední zkouška svařování	Řemeslníci a opraváři	26
Obsluha elektrovozíku a motovezíku	Obsluha strojů a zařízení, montéři	23
Strážný	Pracovníci ve službách a prodeji	13
Kurz svařování	Řemeslníci a opraváři	9
Počítačová gramotnost	Úředníci	9
Obnovení úřední zkoušky svařování	Řemeslníci a opraváři	4
Webdesigner/tvorba www stránek	Specialisté	3
Lektor dalšího vzdělávání	Specialisté	2
Čtení a kreslení technické dokumentace	Specialisté	2
Obsluha stavebních strojů	Obsluha strojů a zařízení, montéři	2
Obsluha CNC obráběcích strojů	Obsluha strojů a zařízení, montéři	1
Řezání a drážkování kyslíkem	Řemeslníci a opraváři	1
Kosmetické služby	Pracovníci ve službách a prodeji	1
Pracovník pro řízení činnosti prováděné dodavatelským způsobem	Techničtí a odborní pracovníci	1
<b>Celkem osob zařazených k rekvalifikaci</b>	<b>x</b>	<b>306</b>

Zdroj: vlastní zpracování

**Tabulka 16** - Porovnání zabezpečených rekvalifikačních kurzů vzhledem k volným pracovním místům dle klasifikace zaměstnání v roce 2015

<b>Klasifikace zaměstnání</b>	<b>Průměrný počet volných pracovních míst</b>	<b>Počet rekvalifikovaných</b>
Úředníci	29	66
Obsluha strojů a zařízení, montéři	175	110
Techničtí a odborní pracovníci	67	35
Pracovníci ve službách a prodeji	144	48
Řemeslníci a opraváři	328	40
Specialisté	53	7
<b>Celkem</b>	<b>796</b>	<b>306</b>

*Zdroj: vlastní zpracování*

#### **b) Rekvalifikace zvolené v roce 2015**

Celkem bylo v roce 2015 zařazeno 82 klientů do rekvalifikací zvolených. Dvěma z nich byl zájem o rekvalifikaci zamítnut. Všech 80 klientů úspěšně dokončilo rekvalifikační kurz, můžeme tedy říci, že jinak by jejich úspěšnost, co se týče dokončování kurzů, byla 100%. V tomto roce se nejvíce rekvalifikovalo v kurzu Řidičské oprávnění. Do 3 měsíců od úspěšného absolvování kurzu bylo z evidence vyřazeno 71 uchazečů. Do jednoho roku evidenci opustilo celkem 79 klientů a pouze 1 klient zůstal v evidenci déle než 1 rok, než byl vyřazen. Z evidence bylo tedy vyřazeno 100 % klientů a nikdo v evidenci nezůstal.

### **9.3 Rekvalifikace na Chrudimsku v roce 2016**

#### **a) Rekvalifikace zabezpečené v roce 2016**

Z celkového počtu 26 osob zařazených k rekvalifikaci úspěšně dokončilo kurz 25 osob, tedy více než 96 % účastníků. Kurz ukončila předčasně 1 osoba bez vážného důvodu, jelikož zatajila podstatné skutečnosti. Z evidence proto byla tato osoba následně sankčně vyřazena.

Z 25 úspěšně rekvalifikovaných osob odešlo z evidence 19 osob do 3 měsíců od ukončení kurzu, 21 lidí bylo vyřazeno do 1 roku. V evidenci stále zůstávají 4 osoby, které se nepodařilo umístit na trh práce, ani na společensky účelné pracovní místo či umístit jinak. V tomto roce nebyl nikdo z evidence vyřazen sankčně.

**Tabulka 17 - Zabezpečené rekvalifikace na Chrudimsku v roce 2016**

Název kurzu	Klasifikace	Osoby zařazené k rekvalifikaci
Strážný	Pracovníci ve službách a prodeji	12
Řidičské oprávnění	Obsluha strojů a zařízení, montéři	7
Školení pro získání profesního průkazu řidiče	Obsluha strojů a zařízení, montéři	5
Obsluha CNC obráběcích strojů	Obsluha strojů a zařízení, montéři	2
<b>Celkem osob zařazených k rekvalifikaci</b>	<b>x</b>	<b>26</b>

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Tabulka 18 - Porovnání zabezpečených rekvalifikačních kurzů vzhledem k volným pracovním místům dle klasifikace zaměstnání v roce 2016**

Klasifikace zaměstnání	Průměrný počet volných pracovních míst	Počet rekvalifikovaných
Pracovníci ve službách a prodeji	174	12
Obsluha strojů a zařízení, montéři	182	14
<b>Celkem</b>	<b>356</b>	<b>26</b>

*Zdroj: vlastní zpracování*

#### **b) Rekvalifikace zvolené v roce 2016**

K rekvalifikaci zvolené bylo v roce 2016 zařazeno 82 klientů. Třem z nich byl zájem o rekvalifikaci zamítnut. Celkem úspěšně dokončilo kurzy 77 zájemců a uchazečů o zaměstnání, 2 jej totiž museli předčasně ukončit z vážných důvodů. V tomto roce se opakoval největší zájem o kurzy Řidičské oprávnění. Celkem 71 uchazečů, kteří úspěšně dokončili kurz, bylo vyřazeno z evidence Úřadu práce v Chrudimi do 3 měsíců od ukončení kurzu. Do jednoho roku z evidence odešlo 74 klientů a 3 klienti jsou stále v evidenci. Přes 96 % uchazečů bylo tedy již z evidence vyřazeno.

## 10 VÝSLEDKY VÝZKUMU

Tato závěrečná kapitola shrnuje důležité číselné hodnoty a praktické informace uvedené v předchozích třech kapitolách. Kapitoly byly na sebe záměrně vázány, aby zde bylo možné vyhodnotit zvolené cíle a potvrdit či vyvrátit k nim se vztahující hypotézy.

**Cíl 1:** Analýza nabízených rekvalifikačních kurzů Úřadu práce v Chrudimi a posouzení vhodnosti portfolia rekvalifikačních kurzů vzhledem k požadavkům trhu práce v Chrudimi.

**Hypotéza 1:** Více než 80 % zájemců o zabezpečené rekvalifikační kurzy se rekvalifikovalo na ty profese, které měly v daném roce volná pracovní místa.

Na základě analýzy trhu práce, z hlediska volných pracovních míst a jejich porovnání s rekvalifikacemi úspěšně dokončenými, můžeme konstatovat, že **se klienti Úřadu práce v Chrudimi vždy rekvalifikovali na ty profese, které měly volná pracovní místa.** Dle uvedených skutečností můžeme Hypotézu 1 potvrdit a konstatovat, že **více než 80 % zájemců o zabezpečené rekvalifikační kurzy se rekvalifikovalo na ty profese, které měly v daném roce volná pracovní místa.** Z tohoto pohledu **bylo portfolio rekvalifikačních kurzů zabezpečených sestaveno vhodně vzhledem k požadavkům trhu práce.** V roce 2014 se rekvalifikovalo více osob v klasifikaci Úředník a Obsluha strojů a zařízení, než bylo volných pracovních míst. V roce 2015 došlo ke stejné situaci v klasifikaci Úředník. V klasifikaci zaměstnání označované jako Úředníci může za vyšší počet rekvalifikovaných oproti volným pracovním místům skutečnost, že se jednalo převážně o kurzy týkající se počítačů. Nově získaná kvalifikace v těchto kurzech je však uplatitelná i v jiných klasifikacích, například u Specialistů, apod. Stejně tomu je tak u Obsluhy strojů, kde získaná kvalifikace by mohla být využitelná například v klasifikaci Řemeslníci a opraváři, apod.

Můžeme říci, že pracovníci Úřadu práce v Chrudimi tak správně zařadili klienty k rekvalifikaci a umožnili rekvalifikaci zájemců a uchazečů o zaměstnání pouze na ty profese, které měly volná pracovní místa. Tím by měla být zaručena vysoká šance klientů na uplatnění na trhu práce po dokončení rekvalifikace.

**Cíl 2:** Navržení vhodných změn v portfoliu rekvalifikačních kurzů.

**Hypotéza 2:** Více než 80 % zájemců o rekvalifikace úspěšně dokončilo rekvalifikační kurz a odešlo z evidence nejdéle do 1 roku od ukončení kurzu.

Z analýzy interních dat Úřadu práce v Chrudimi vyplývá, že úspěšnost rekvalifikací zabezpečených i zvolených v daných letech vždy přesáhla vždy hranici 90 %. Úspěšností zde myslíme zdárné dokončení rekvalifikačního kurzu. Za poslední tři roky je celková úspěšnost při dokončování zabezpečených rekvalifikací téměř 95 % a u zvolených přibližně 96 %.

**Tabulka 19 - Úspěšnost zabezpečených rekvalifikací v letech 2014-2016**

Rok	Zabezpečené rekvalifikace		
	osoby zařazené k rekvalifikaci	úspěšně rekvalifikováno	úspěšnost rekvalifikací v %
2014	354	338	95,48
2015	306	287	93,79
2016	26	25	96,15
<b>Celkem</b>	<b>686</b>	<b>650</b>	<b>94,75</b>

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Tabulka 20 - Úspěšnost zvolených rekvalifikací v letech 2014-2016**

Rok	Zvolené rekvalifikace		
	osoby zařazené k rekvalifikaci	úspěšně rekvalifikováno	úspěšnost rekvalifikací v %
2014	91	88	96,70
2015	82	80	97,56
2016	82	77	93,90
<b>Celkem</b>	<b>255</b>	<b>245</b>	<b>96,08</b>

*Zdroj: vlastní zpracování*

Většina klientů byla z evidence vyřazena do 1 roku od absolvování kurzu. U zabezpečených rekvalifikací bylo do 1 roku vyřazeno více než 92 % klientů a téměř 97 % klientů, kteří absolvovali rekvalifikaci zvolenou.



**Tabulka 21 - Vyřazení klientů po úspěšném absolvování zabezpečené rekvalifikace z evidence ve sledovaném období 2014-2016**

<b>Zabezpečené rekvalifikace</b>	<b>do 3 měsíců</b>	<b>do 1 roku</b>	<b>po 1 roce</b>	<b>stále v evidenci</b>
2014	188	309	27	2
2015	175	271	13	3
2016	19	21	0	4
<b>Celkem</b>	<b>382</b>	<b>601</b>	<b>40</b>	<b>9</b>
<b>Celkem v %</b>	<b>58,77</b>	<b>92,46</b>	<b>6,15</b>	<b>1,38</b>

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Tabulka 22 - Vyřazení klientů po úspěšném absolvování zvolené rekvalifikace z evidence ve sledovaném období 2014-2016**

<b>Zvolené rekvalifikace</b>	<b>do 3 měsíců</b>	<b>do 1 roku</b>	<b>po 1 roce</b>	<b>stále v evidenci</b>
2014	58	84	3	1
2015	71	79	1	0
2016	71	74	0	3
<b>Celkem</b>	<b>200</b>	<b>237</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Celkem v %</b>	<b>81,63</b>	<b>96,73</b>	<b>1,63</b>	<b>1,63</b>

*Zdroj: vlastní zpracování*

Na základě výše uvedených informací můžeme Hypotézu 2 potvrdit. Více než 80 % zájemců o rekvalifikace úspěšně dokončilo rekvalifikační kurz a odešlo z evidence nejdéle do 1 roku od ukončení kurzu. Za celkový úspěch rekvalifikace tedy považují, pokud klient dokončil rekvalifikaci a zároveň odešel z evidence nejdéle do 1 roku od absolvování kurzu.

Jak bylo již v práci zmíněno, od roku 2016 se pracovníci Úřadu práce v Chrudimi snaží sledovat, zda uchazeči a zájemci o zaměstnání po absolvování kurzu opustili evidenci do 3 měsíců. Za sledované období 2014-2016 se vždy podařilo do 3 měsíců opustit evidenci více lidem než těm, co ji opustili nejdříve po 3 měsících a nejdéle do 1 roku. Důležité ale je, že pouze malé procento rekvalifikovaných zůstává v evidenci a nebylo stále vyřazeno (k 15. březnu 2017). Na základě těchto skutečností lze konstatovat, že výběr vhodných klientů pro zařazení k rekvalifikacím byl odpovídající požadavkům trhu práce. Zaměstnanci Úřadu práce v Chrudimi dokázali dobře posoudit schopnosti daných klientů pro úspěšné absolvování kurzu. Potvrdili tím, že klienty zařadili na správný kurz, jelikož jej úspěšně dokončili a více než 90 % klientů bylo vyřazeno z evidence do 1 roku.

Vzhledem k tomu, že pracovníci úřadu práce neví, na jaké pracovní místo klient po vyřazení z evidence nastoupil, je obtížné posoudit úspěšnost, co se týče uplatnění v oboru, na který se

klient requalifikoval. Pokud by se pracovníkům úřadů práce v budoucnu podařilo tyto informace získávat i po vyřazení klienta z evidence, mohlo by to být předmětem dalšího šetření, co se týče vztahu requalifikace a následná kariéra bývalých klientů úřadu práce.

Nutné je připomenout, že kurzy, které budou zabezpečené, navrhuje každý kraj na základě požadavků jednotlivých okresů. Okresy o requalifikacích zabezpečených rozhodují na základě analýzy trhu práce. **Zdlouhavý administrativní proces ovlivněný nadlimitními veřejnými zakázkami však znemožňuje pružné reakce na požadavky trhu práce, konkrétně na poptávku po pracovní síle.** Pokud by nastala nějaká zásadní změna na straně poptávky, než by se dokončila výběrová řízení na dodavatele a byly by podepsány rámcové smlouvy, je možné, že by určitá část zabezpečených kurzů neodpovídala požadavkům aktuálního trhu práce. Některé kurzy by nebyly zabezpečené i přes to, že by byl o pracovníky v určité klasifikaci velký zájem, jiné by byly zabezpečované i přes skutečnost, že o tuto klasifikaci je zájem pouze malý či žádný.

Zabezpečené requalifikační kurzy navrhované okresy jsou vhodné pro určité období, nicméně administrativní proces je příliš dlouhý a znemožňuje pružné reakce na trh práce. Již nyní tedy pracovníci Úřadu práce v Chrudimi přemýšlí, které requalifikační kurzy navrhnou pro rok 2019. Trh práce v roce 2019 se však může změnit oproti tomu současnému. Pokud by taková situace nastala, záchranou zůstávají zvolené requalifikace. Odradit by ale zájemce o zvolené requalifikace mohla skutečnost, že nemají nárok na vyplácení podpory a proplacení vedlejších nákladů. **Řešením tohoto problému by mohlo být vyjmutí requalifikací ze zákona o veřejných zakázkách.** Requalifikace by se staly zvláštní zakázkou pro klienty z konkrétních okresů a na jejich poskytování by se nehlásil stejný dodavatel vzdělávacích akcí. Administrativní procesy by nebyly tak náročné, celý proces by se stal rychlejším a byly by opět umožněny pružné reakce na trh práce. Na druhou stranu by se requalifikace mohly stát dražšími, jelikož by dodavatelé vzdělávacích akcí nebyli toliko motivováni upravovat ceny tak, aby měli reálnou šanci vyhrát ve výběrovém řízení. Otázkou je, zda by v důsledku případného zvýšení finanční náročnosti kurzů nemusel Úřad práce ČR podniknout patřičná opatření a například omezit využívání zabezpečených requalifikací pro klienty určitou částkou na stanovené období. Dále by teoreticky mohlo dojít k nerovnému přístupu a diskriminaci dodavatelů a menší transparentnosti. Jak by ale tato případná změna v requalifikacích působila v praxi je ale stále otázkou a možným předmětem dalšího výzkumu.

## ZÁVĚR

Rekvalifikace jsou jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Umožňují získat novou kvalifikaci, případně rozšířit stávající kvalifikaci uchazeče a zájemce o zaměstnání. Je vhodné je využít tehdy, pokud stávající kvalifikace jedince neodpovídá požadavkům současného trhu práce. Rozlišujeme 3 varianty rekvalifikací, a to rekvalifikace zabezpečené Úřadem práce ČR, rekvalifikace zvolené samotnými klienty úřadu práce a rekvalifikace od zaměstnavatelů. Vzhledem k zaměření této práce byla pozornost věnována prvním dvěma typům rekvalifikací.

Oba dva zmíněné typy rekvalifikací mají své výhody a nevýhody. Zabezpečované rekvalifikace jsou spojeny s činností pracovníků na kontaktních pracovištích. Ti na základě analýzy trhu práce, kdy je zajímavá, kde jsou na trhu práce volná pracovní místa a o které profese je zájem, a zájmu klientů stanoví, které rekvalifikační kurzy by měly být v rámci kraje zabezpečené. Je nutné realizovat výběrové řízení na dodavatele vzdělávacích akcí, který bude kurzy realizovat. Do roku 2011 měl každý okresní úřad práce svou právní subjektivitu a poskytovatelé rekvalifikačních kurzů byli vybíráni v rámci zakázek malého rozsahu. Celý administrativní proces byl jednodušší a rychlejší, jelikož si o rekvalifikacích rozhodovaly okresní úřady práce samy. Soustředily se trh práce ve svém okrese a lépe mohly reagovat na jeho požadavky.

Rekvalifikace jsou ale v současné době považovány za jednu nadlimitní veřejnou zakázku a Úřad práce ČR je v pozici jediného zadavatele rekvalifikací pro celou ČR. Návrhy, které kurzy mají být zabezpečené, podléhají schválení generálního ředitelství. To se ale dostává k jednotlivým částem zadávací dokumentace postupně a výběrová řízení pro jednotlivé kurzy tedy začínají a končí různě, stejně jako datum uzavření rámcových smluv s dodavateli vzdělávacích akcí. Navíc vše podléhá kontrole, jelikož se jedná o nadlimitní veřejnou zakázku. Vniká tím velká časová prodleva a je určitým způsobem znemožněna pružná reakce Úřadu práce ČR na situaci na trhu práce. V předchozích letech se zaměstnanci Úřadu práce v Chrudimi setkali s tím, že teprve po přibližně 2 letech od rozhodnutí, které kurzy chce Pardubický kraj soutěžit, byly rekvalifikace skutečně nabídnuty zájemcům.

Krátce po zavedení nadlimitních veřejných zakázek bylo klientům úřadů práce umožněno využít rekvalifikace zvolené. Ty jsou určeny pro ty zájemce a uchazeče o zaměstnání, kteří si nevybrali z „nabídky“ zabezpečené rekvalifikace. U tohoto typu rekvalifikací by však mohla zájemce odradit skutečnost, že je Úřadem práce ČR hrazena pouze cena kurzu a nemají během rekvalifikace nárok na vyplacení podpory, ani proplacení vedlejších nákladů, jak je tomu

u rekvalifikací zabezpečovaných. Navíc si klienti sami hledají vzdělávací zařízení, které kurzy realizuje a musí být zde patrný jejich aktivní přístup a zájem. Pokud klienti mohou, využívají z těchto důvodů spíše rekvalifikace zabezpečované.

V roce 2016 však došlo k situaci, že na Chrudimsku byly zabezpečované pouze 2 kurzy, u kterých bylo ukončeno výběrové řízení a podepsány rámcové smlouvy s dodavateli a několik málo kurzů, kterým dobíhaly lhůty rámcových smluv a mohly být ještě realizovány. Neobvykle chudá nabídka zabezpečených rekvalifikací byla způsobena právě zdlouhavým administrativním procesem. Pokud měli zájemci o rekvalifikace zájem o jiné kurzy, museli si je sami aktivně zabezpečit v rámci zvolené rekvalifikace. V roce 2016 tak byl na Chrudimsku větší zájem o zvolené rekvalifikace než o zabezpečené. Zvolené rekvalifikace výrazně pomohly tomu, aby mohly být rekvalifikace v roce 2016 vůbec uskutečňovány.

Po zkušenostech z předchozích let již nyní zaměstnanci Úřadu práce v Chrudimi přemýšlí, na které kurzy by se mělo vyhlášovat výběrové řízení v roce 2019. V tomto roce by totiž měly končit některé rámcové smlouvy. **Řešením této situace by mohla být novela zákona o veřejných zakázkách. Rekvalifikace pro celou ČR by se nepovažovaly za jednu veřejnou zakázku, ale za zvláštní zakázky pro klienty z konkrétního okresu** a na jejich poskytování by se nehlásil stejný dodavatel vzdělávacích akcí. Byla by tak úřadům práce umožněna pružná reakce na trh práce, kterou nyní nadlimitní veřejné zakázky dosti komplikují. Na druhou stranu by toto opatření mohlo způsobit vyšší náklady Úřadu práce ČR na rekvalifikace, jelikož by dodavatelé nebyli motivováni cenu kurzů upravit kvůli vítězství ve výběrovém řízení, nižší transparentnost a případně diskriminaci některých dodavatelů vzdělávacích akcí.

Ve své práci jsem si stanovila za cíl analýzu nabízených rekvalifikačních kurzů Úřadu práce v Chrudimi a posouzení portfolia rekvalifikačních kurzů vzhledem k požadavkům trhu práce a navržení možných zlepšení.

Na základě výsledků mého výzkumu mohu konstatovat, že klienti Úřadu práce v Chrudimi se vždy rekvalifikovali na ty profese, které měly volná pracovní místa. **Portfolio nabízených kurzů tedy odpovídalo požadavkům trhu práce.** V roce 2016 však portfolio nebylo příliš vhodné, jelikož si více lidí vybralo z rekvalifikací zvolených. Bylo to díky tomu, že v tomto roce bylo zabezpečených rekvalifikačních kurzů málo a nebylo z čeho vybírat.

Pro posouzení portfolia rekvalifikačních kurzů byla zkoumána také úspěšnost rekvalifikací. Je ale obtížné říci, co přesně je úspěch rekvalifikací. Po vyřazení uchazeče a zájemce o zaměstnání, který absolvoval kurz úspěšně, z evidence se uvádí pouze datum vyřazení, důvod

vyřazení, apod. Obtížně zjistitelná je informace, zda klient nastoupil na volné místo v té profesi, na kterou se rekvakifikoval. Je důležité si uvědomit, že svou účastí na kurzu klient opět získal určité návyky díky pravidelné docházce, byl nucen komunikovat, naučil se něčemu novému a získal sebedůvěru sám v sebe, protože si dokázal, že se umí naučit něčemu novému. I to mu mohlo pomoci k následnému uplatnění na trhu práce, i kdyby se rekvakifikace týkala jiné profese, než v které nyní pracuje. Zaměstnanci Úřadu práce v Chrudimi se snaží sledovat, zda uchazeč a zájemce o zaměstnání opustil evidenci po absolvování kurzů do 3 měsíců. Z výše uvedených důvodů za úspěch/úspěšnost rekvakifikací považují skutečnost, že se klientům podařilo dokončit rekvakifikační kurz a zároveň opustili evidenci nejdéle do 1 roku od ukončení kurzu. Výsledkem mého výzkumu je fakt, že více lidí bylo z evidence vyřazeno do 3 měsíců od úspěšného ukončení kurzu než těch, kteří evidenci opustili po více než 3 měsících, ale do 1 roku. **Jen malé procento rekvakifikovaných zůstává stále v evidenci a nebyli zatím vyřazení. Z tohoto pohledu jsou tedy rekvakifikace úspěšné.**

## POUŽITÁ LITERATURA

1. Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Integrovaný portál MPSV* [online]. 23.1.2012 [cit. 2017-03-12]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
2. BERÁNKOVÁ Kateřina. Nezaměstnanost v prosinci – 5, 2 %, nezaměstnaných je o téměř 72 tisíc méně než loni – Tisková zpráva. In: *Integrovaný portál MPSV* [online]. Úřad práce ČR, 9.1.2017 [cit. 2017-03-12]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2017/01/2017\\_01\\_09\\_tz\\_nezamestnanost\\_prosinec\\_2016.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2017/01/2017_01_09_tz_nezamestnanost_prosinec_2016.pdf)
3. BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
4. BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
5. ČESKO. Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 46. Dostupné z: <http://www.portal-vz.cz/getmedia/159c12a2-0827-4fd6-b462-952c55b29590/ZVZ-KZ-transparentni-novela>
6. ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/ZOZ\\_PLATNE\\_ZNENI\\_OD\\_1.9.2016.PDF](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.9.2016.PDF)
7. DLOUHÁ, Petra. Rekvalifikace 2015: Komu zaplatí kurz stát a jak vysokou podporu dostanete. In: *peníze.cz* [online]. 11.8.2015 [cit. 2017-03-28]. Dostupné: <http://www.penize.cz/podpora-v-nezamestnanosti/302865-rekvalifikace-2015-komu-zaplati-kurz-stat-a-jak-vysokou-podporu-dostanete>
8. HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. 145 s. ISBN 978-80-7368-522-5.
9. HENDRYCH, Dušan a kol. *Správní věda: teorie veřejné správy*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2014. 244 s. ISBN 978-80-7478-561-0.
10. HOLÝ, Dalibor a Viktorie PLÍVOVÁ. Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti: Společná tisková zpráva Českého statistického úřadu a Ministerstva

- práce a sociálních věcí ČR. In: *Český statistický úřad* [online]. 7.11.2012 [cit. 2017-03-12]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zmena\\_vypoctu\\_ukazatele\\_registrovane\\_nezamestnanosti20121107](https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107)
11. Charakteristika okresu Chrudim. In: *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2017-03-12]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xe/charakteristika\\_okresu\\_chrudim](https://www.czso.cz/csu/xe/charakteristika_okresu_chrudim)
  12. Interview s Bc. Pavlou MIKANOVOU, poradkyní pro změnu povolání z Úřadu práce v Chrudimi. Problematika rekvalifikací v praxi. Chrudim 7. 3. 2017.
  13. KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
  14. KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
  15. KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 3., přeprac. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2005. 504 s. ISBN 80-7357-050-5.
  16. KUCHARŤ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
  17. MIKANOVÁ, Pavla. Rekvalifikace zvolené a zabezpečované pro okres Chrudim. *Úřad práce ČR – Kontaktní pracoviště Chrudim*. Chrudim 7.3.2017.
  18. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY – ODBOR TRHU PRÁCE. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2014* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2015 [cit. 2017-03-28]. 256 s. ISBN 978-80-7421-093-8. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/20862/MPSV\\_rocenka\\_2014.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/20862/MPSV_rocenka_2014.pdf)
  19. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY – ODBOR TRHU PRÁCE. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2015* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2016 [cit. 2017-03-28]. 256 s. ISBN 978-80-7421-125-6. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/26023/rocenka2015.pdf>
  20. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Vyd. 5., upr. a dopl. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005. ISBN 80-86878-11-2.

21. Míra registrované nezaměstnanosti v ČR (stav k 31.12.). In: *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2017-03-12]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/cr\\_od\\_roku\\_1989\\_nezamestnanost](https://www.czso.cz/csu/czso/cr_od_roku_1989_nezamestnanost)
22. Mladým technické obory nevoní. Chtějí až 30 tisíc měsíčně a práci v kanceláři. In: *acjobs.cz* [online]. Advantage Consluting, s.r.o., 6.1.2016 [cit. 2017-03-12]. Dostupné z: <http://www.acjobs.cz/mladym-technicke-obory-nevoni-chteji-az-30-tisic-mesicne-a-p/>
23. MRAVCOVÁ Jana a Jaroslava ŠŤASTNÁ. Veřejné zakázky a jejich společensky odpovědné zadávání. In: *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 4.8.2014 [cit. 2017-03-12]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/verejne-zakazky-a-jejich-spolecensky-odpovedne-zadavani.aspx>
24. Nabídka a poptávka na trhu práce. In: *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2017-03-12]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh>
25. NÝVLT, Ondřej a Gabriela STRAŠILOVÁ. Trh práce 1993-2013 - Tisková zpráva. In: *Český statistický úřad* [online]. 4.8.2014 [cit. 2017-03-12]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/trh\\_prace\\_1993\\_2013\\_20140804](https://www.czso.cz/csu/czso/trh_prace_1993_2013_20140804)
26. O Úřadu práce České republiky. In: *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2017-03-12]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>
27. PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*. Vyd. 3. Slaný: Melandrium, 2007. 278 s. ISBN 978-80-86175-58-4.
28. Program a strategie aktivní politiky zaměstnanosti v JmK na rok 2017. In: *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2017 [cit. 2017-03-12]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>
29. PROVAZNÍKOVÁ, Romana. *Financování měst, obcí a regionů: teorie a praxe*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. 288 s. ISBN 978-80-247-5608-0.
30. Rekvalifikace. In: *Integrovaný portál MPSV* [online]. 11.2.2016 [cit. 2017-03-12]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>
31. Statistiky nezaměstnanosti: Měsíční statistiky nezaměstnanosti. In: *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2017-03-12]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>



32. Střední školy – Chrudim. In: *Atlas školství: kam na školu* [online]. P.F. art. spol. s.r.o., [cit. 2017-03-28]. Dostupné z: <http://www.atlasskolstvi.cz/stredni-skoly?district=chrudim&p=1>
33. SVOBODA, Michal. *Biografická metoda v antropologii: Přehledová studie 07/12* [online]. Plzeň: CAAT, 2007 [cit. 2017-03-28]. Dostupné z: [http://www.antropologie.org/sites/default/files/publikace/downloads/147\\_147\\_michal\\_svo\\_boda\\_biograficka\\_metoda\\_v\\_antropologii.pdf](http://www.antropologie.org/sites/default/files/publikace/downloads/147_147_michal_svo_boda_biograficka_metoda_v_antropologii.pdf)
34. Ztráta zaměstnání: Podpora v nezaměstnanosti. In: *Portál veřejné správy* [online]. Ministerstvo vnitra, 13.3.2012 [cit. 2017-03-12]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/209/223/4767.html>
35. ŽÍDEK, Libor. *Transformace české ekonomiky: 1989-2004*. Praha: C.H. Beck, 2006. 304 s. ISBN 80-7179-922-X.