

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

**Rekvalifikace jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti
v Plzeňském regionu**

Bc. Romana Váchová

© 2017 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Romana Váchová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Rekvalifikace jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti v Plzeňském regionu

Název anglicky

Retraining as an instrument of active employment policy in the Pilsen

Cíle práce

Cílem diplomové práce je komplexní zpracování problematiky aktuální právní úpravy rekvalifikací zabezpečovaných úřady práce v Plzeňském regionu. Praktická část je aplikací teoretických poznatků v praxi.

Metodika

1. shromažďování a prostudování podkladů pro zpracování práce
2. roztřídění dle klíčových znaků
3. shromažďování podkladů pro praktickou část práce – sběr dat
4. zpracování praktické části práce
5. diskuze, vyhodnocení, závěr

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

aktivní politika nezaměstnanosti, nezaměstnanost, rekvalifikace, Trh práce, Úřad práce

Doporučené zdroje informací

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

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. ISBN 80-7079-635-9.

KOTÝNKOVÁ, M. – NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce : vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

SIROVÁTKA, T. – MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

ÚSTAV PRO INFORMACE VE VZDĚLÁVÁNÍ, – ČESKO. MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice : bílá kniha*. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2001. ISBN 80-211-0372-8.

Předběžný termín obhajoby

2017/18 ZS – PEF (únor 2018)

Vedoucí práce

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 13. 11. 2016

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 14. 11. 2016

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 19. 10. 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Rekvalifikace jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti v Plzeňském regionu" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce, s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 27.11.2017

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí diplomové práce JUDr. Janě Borské, Ph.D., za odborné vedení, cenné rady a připomínky, které mi velice pomohly při psaní diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat Ing. Ivaně Šatrové, vedoucí oddělení zprostředkování a poradenství na ÚP ČR Plzeň, za poskytnuté informace a materiály, které mi pomohly s jejím vypracováním.

Rekvalifikace jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti v Plzeňském regionu

Abstrakt

Diplomová práce zpracovává problematiku rekvalifikací z pohledu platné právní úpravy jako významného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v Plzeňském regionu. Hlavním cílem bylo pomocí komplexní právní analýzy oblasti rekvalifikací na trhu práce a získaných dat formou rozhovorů s pracovníky oddělení zaměstnanosti, Úřadu práce České republiky, kontaktních pracovišť v Plzeňském regionu provést souhrnné zhodnocení dané problematiky v teorii a praxi. Teoretická část obsahuje vymezení základních pojmů jako rozdělení trhu práce, nezaměstnanost, specifikuje pojem uchazeč a zájemce o zaměstnání a charakterizuje cílové skupiny ohrožené nezaměstnaností. Následující kapitoly se věnují státní politice zaměstnanosti a vymezení jejich nástrojů, z nichž je pozornost zaměřena na rekvalifikace, jejich cíle, význam, účinky a legislativní úpravu. V závěru teoretické části je definováno financování rekvalifikací.

Praktická část zpracovává problematiku aktivní politiky zaměstnanosti formou komparativní studie období 2012 – 2016 s využitím nástroje kvantitativní sekundární analýzy dat, statistického vyhodnocení, sledování vazeb a zodpovězení hypotéz. Druhým nástrojem je kvalitativní strukturovaný rozhovor, kde byli dotazováni pracovníci oddělení zprostředkování a poradenství, kteří pracují na vedoucí pozici, nebo na pozici odborného pracovníka rekvalifikací.

V závěru diplomové práce jsou navržena opatření, která by mohla zefektivnit vybraný nástroj a jeho realizaci v rámci Plzeňského regionu, konkrétně změnou právní úpravy.

Klíčová slova: trh práce, státní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, rekvalifikace, Úřad práce, uchazeč o zaměstnání, zájemce o zaměstnání

Retraining as an active policy instrument for employment in the Region of Plzeň

Abstract

The degree thesis deals with the issues of re-training from the view of legislation as a significant active policy instrument of employment in the Region of Plzeň. The main objective is, based on a comprehensive legal analysis of the re-training issues on the labour market and the data obtained in the form of interviews with clerks of the Labour Office of the Czech Republic, Employment Department branches in the Region of Plzeň, to evaluate the given issues both from the theoretical and practical point of view. The theoretical part contains definitions of basic terms such as segregation of labour market and unemployment, specifying the term of job candidate and job seeker and defining unemployment vulnerable target groups. The subsequent chapters address the state employment policy and definition of its instruments with special attention paid to re-training, its objectives, significance, impacts and legislation. The final chapter of the theoretical part defines financing of re-training.

The practical part addresses the issues of employment active policy as a comparative study comparing the periods 2012–2016 using the tool of quantitative secondary data analysis, statistical evaluation, monitoring of links and answering hypotheses. The second tool is a qualitative structured interview through which the clerks of the department of mediation and consultancy were questioned, working on a department head position or a re-training specialist position.

The final part of the degree thesis suggests measures which could make the selected instrument and its implementation efficient within the Region of Plzeň, specifically in amendment of legislation.

Key words: labour market, state employment policy, passive employment policy, active employment policy, unemployment, requalification, Labour Office, job candidate, job seeker

Obsah

1 ÚVOD.....	11
2 CÍL PRÁCE A METODIKA	12
2.1 Cíl práce.....	12
2.2 Metodika	12
3 TEORETICKÁ VÝCHODISKA.....	16
3.1 Trh práce a jeho funkce	16
3.1.1 Trh práce v České republice v 90 letech 20 století	17
3.2 Nezaměstnanost a nezaměstnaný	18
3.2.1 Druhy nezaměstnanosti.....	19
3.2.2 Uchazeč o zaměstnání.....	20
3.2.3 Práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání	21
3.2.4 Zájemce o zaměstnání.....	22
3.2.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných osob	23
3.3 Státní politika zaměstnanosti	23
3.3.1 Pasivní politika zaměstnanosti.....	25
3.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti	25
3.4 Rekvalifikace a celoživotní vzdělávání	27
3.4.1 Legislativní úprava rekvalifikací	28
3.4.2 Rekvalifikace	29
3.4.3 Druhy rekvalifikací.....	30
3.4.4 Vzdělávací zařízení.....	31
3.4.5 Předčasné ukončení rekvalifikace.....	32
3.4.6 Financování rekvalifikací	32
4 PRAKTICKÁ ČÁST	34
4.1 Způsob realizace a průběh výzkumu	34
4.2 Charakteristika Plzeňského regionu.....	37
4.3 Úřad práce České republiky a jejich činnost	38
4.4 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na ÚP ČR v Plzeňském regionu	39
4.5 Realizace rekvalifikace na ÚP ČR v Plzeňském regionu	40
4.6 Aktuální úprava rekvalifikací	41
4.7 Dílčí cíl 1: Analyzovat problematiku trhu práce v období 2012 - 2016.....	42

4.8 Dílčí cíl 2: Zhodnotit negativní a pozitivní stránky, které mají vliv na zařazení a průběh rekvalifikace.....	58
4.9 Dílčí cíl 3: Zjistit zájem a motivace účastníků o rekvalifikační kurzy	60
4.10 Výsledky a diskuse.....	69
5 ZÁVĚR.....	73
7 SEZNAM TABULEK	81
8 SEZNAM GRAFŮ	82
9 SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	83
10 SEZNAM PŘÍLOH.....	83

1 Úvod

Uplatnění na trhu práce a dosažení úspěchu v zaměstnání nás naplňuje, uspokojuje a je v dnešní dynamicky rozvíjející společnosti velice důležité. Trh práce je postaven na stejném principu jako trh spotřebních předmětů, výrobních prostředků či trh finanční a je ovlivněn zaměstnavateli a uchazeči o zaměstnání stejně jako kupujícími či prodávajícími, tj. nabídkou a poptávkou.

Zaměstnavatel si vybírá uchazeče o zaměstnání podle vzdělání, schopností a dovedností. Konkurence je v dnešní době veliká, je velice náročné a složité v konkurenci ostatních uchazečů uspět.

Dle statistických ukazatelů nejvíce nezaměstnaných tvoří lidé, kteří mají nižší kvalifikaci. Absolventi středních a vysokých škol mají větší šanci uspět na trhu práce. Do značné míry závisí uplatnění na trhu práce právě na poptávce po konkrétní profesi v daném regionu. S tím souvisí, že není již nejdůležitější, zda člověk ukončil studium na střední či vysoké škole. Vzhledem k rychlým změnám a rozvoji společnosti je důležité si uvědomit, jaké požadavky jsou kladeny na trhu práce a stále se jim přizpůsobovat dalším studiem a vzděláváním.

Před nástupem do svého prvního zaměstnání předchází volba vhodného studijního oboru, který je závislý na našich předpokladech, prospěchu, nadání a různých školních a mimoškolních aktivitách. S výběrem vhodného studijního oboru mohou pomoci odborníci a poradci pro výběr povolání ve školách, poradenských centrech či na úřadech práce. Právě úřady práce, které se školskými zařízeními často spolupracují, mohou nabídnout informace, jež se týkají lokální situace na trhu práce, poptávky po profesích a nabídky volných pracovních míst.

Důležitý faktorem při výběru povolání je posouzení možností uplatnění na trhu práce, výše výdělku a možného profesního postupu. Nemalou měrou je volba profese ovlivněna charakterem pracovního prostředí a vlastními osobnostními rysy jedince. Pokud je někdo samotář a nevyhledává společnost lidí, nebude pro něho vhodná profese, která se bez komunikace s lidmi neobejde.

Jak již bylo výše zmíněno, trh práce jako každý jiný trh se mění, vyvíjí se spolu se společností a kladenými požadavky zaměstnavatelů. Je proto velice důležité se v průběhu celého profesního života neustále vzdělávat a přizpůsobovat se novým nárokům zaměstnavatelů.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je komplexní zpracování problematiky rekvalifikací na trhu práce z pohledu platné právní úpravy primárně se zaměřením na rekvalifikace. Praktická část aplikuje teoretické poznatky z praxe v Plzeňském regionu a zpracovává problematiku rekvalifikací z pohledu realizovaného objemu, četnosti a nejčastěji využívaných typů dostupných rekvalifikací v tomto regionu, kde sledované období je 2012 - 2016.

Dílčí cíle diplomové práce jsou stanoveny:

DC1:

Na základě provedené analýzy míry nezaměstnanosti, struktury uchazečů a četnosti rekvalifikací zmapovat období od roku 2012 do roku 2016.

DC2:

Zkoumání různých vlivů na zařazení do rekvalifikace a na její průběh.

DC3:

Zjistit zájem a motivace uchazečů o rekvalifikační kurzy.

2.2 Metodika

Diplomová práce bude rozdělena na dvě části, na teoretickou a praktickou. Pro vypracování teoretické části bude nutné nejprve shromáždit potřebnou odbornou literaturu, související právní předpisy, vhodné elektronické zdroje, informační brožury, letáčky a další podklady, které tuto problematiku vystihují. Autorka shromáždí především podklady, které spočívají v právní úpravě: vyhl. č. 518/2004 Sb., kterou provádí zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, vyhl. č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, která stanovuje formy vzdělávání, jimiž jsou rekvalifikace realizovány, a určuje její náklady. Dále shromáždí odborné publikace, mezi které patří např. *Trh práce a politika zaměstnanosti* od autorky R. Haláskové, *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika* od autorů P. Mareše

a T. Sirovátka a jiné. Veškeré zdroje, které byly použity v diplomové práci, budou uvedeny v příslušné kapitole.

Dalším postupem bude shromážděné zdroje prostudovat, roztrždit podle právní síly a analyzovat právní texty. Z těchto zdrojů bude metodou vypisování zpracována teoretická část. Na základě prostudování shromážděných zdrojů a klíčových znaků si autorka zvolí metodu analýzy právních textů. Mezi klíčové znaky patří: trh práce, státní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, rekvalifikace, úřad práce, uchazeč o zaměstnání, zájemce o zaměstnání.

Následným krokem bude zpracování praktické části. Pro splnění cíle této diplomové práce bude zvolena kvantitativní metoda a kvalitativní výzkumná metoda.

Výzkumnou kvantitativní metodou bude sekundární analýza dat, která bude významným zdrojem informací a poznatků, které přispějí k následnému vyhodnocení dané problematiky. Pro získání statistických údajů budou využity statistické údaje z Integrovaného portálu MPSV a ČSÚ, které jsou významným zdrojem potřebných informací. Obsahují relevantní statistické informace o obyvatelstvu v jednotlivých okresech Plzeňského regionu, vzdělanostní struktuře, podílu nezaměstnanosti, struktuře uchazečů o zaměstnání a informace o jednotlivých druzích rekvalifikací ve sledovaném období od roku 2012 do roku 2016. Výsledkem bude získání informací k problematice rekvalifikací ve sledovaném období, které nebyly dosud vyhodnoceny.

„Vlastní analýza dokumentů se opírá především o správné porozumění analyzovaných dokumentům. Za vodítko pro takové porozumění slouží otázky, na které by si měl výzkumný pracovník odpovědět.“ (Surynek, 2001, s. 130)

Jako kvalitativní výzkumná technika bude zvolena forma polostrukturovaného rozhovoru, který bude veden s cílovou skupinou, jež bude reprezentována jedním vzorkem z jednotlivých kontaktních pracovišť v Plzeňském regionu, tj. Plzeň – město, Plzeň – sever, Plzeň – jih, Rokycany, Domažlice, Klatovy a Tachov, odbor zaměstnanosti, oddělení zprostředkování a poradenství. Cílem kvalitativní metody není na prvním místě kvantifikace dat, ale jejich kvalitní analýza. Dle názoru autorky je tato metoda vhodná právě pro podrobnější pochopení a rozebrání daného tématu a skutečnosti. Odborní pracovníci, kteří se s touto problematikou denně zabývají, nám mohou poskytnout cenné informace ze své praxe, především jejich zkušenosti s klienty, s hledisky, které ovlivňují schválení či zamítnutí rekvalifikace, se zájmem o rekvalifikace samotnými klienty či upřednostňováním skupiny uchazečů o zaměstnání, kteří o rekvalifikaci žádají.

Kvalitativní výzkum je specifický tím, že sběr dat, třídění a následné vyhodnocení není na základě žádného standardu, ale je různorodý a nepředvídatelný. Při zpracování kvalitativního výzkumu je využíváno mých poznámek, audionahrávek, osobních komentářů a také výpisků z dokumentů. Tento druh výzkumu se nedoporučuje při velkém množství respondentů, protože je velmi časově náročný.

Jak již bylo zmíněno, bude kvalitativní výzkum proveden pomocí rozhovoru. *„Interview je výzkumnou metodou, která umožňuje zachytit nejen fakta, ale i hlouběji proniknout do motivů a postojů respondentů.“* (Gavora, 2000, str. 110) Před rozhovorem budou vytvořeny okruhy otázek, které se týkají dané problematiky. *„Způsob, forma odpovědí na tyto otázky zůstává nadále více méně volná. Respondent si sám může vybrat styl odpovědi.“* (Ferjenčík, 2000, s. 175) Vlastní průběh rozhovoru bude veden individuálně s každým pracovníkem samostatně.

Závěrem bude provedena sumarizace, analýza a interpretace dat zjištěných při výzkumu a pomocí dílčích cílů zkoumání zodpovězeny výzkumné otázky.

Tabulka č. 1 – Přehled dílčích cílů

Dílčí cíle	Výzkumná technika	Zdroj zjištění	Tazatelské otázky
<p>DC1 - Analyzovat míru nezaměstnanosti, strukturu uchazečů a četnost rekvalifikací ve sledovaném období od roku 2012 do roku 2016</p>	<p>Analýza dokumentů</p>	<p>Integrovaný portál MPSV, vnitřní dokumenty ÚP</p>	<p>Jaká byla situace na trhu práce ve sledovaném období?</p> <p>Jaká byla struktura VPM podle vzdělání, vzdělanostní struktura UoZ a struktura UoZ podle klasifikace zaměstnání?</p> <p>Jaký byl celkový počet realizovaných rekvalifikačních kurzů u UoZ a ZoZ?</p> <p>Volí si UoZ a ZoZ častěji zvolenou nebo zabezpečenou rekvalifikaci?</p> <p>Jaký byl odliv UoZ po rekvalifikaci ve sledovaném období?</p> <p>Jaká byla vzdělanostní struktura UoZ ve srovnání s UoZ, kteří nastoupí na rekvalifikační kurzy?</p>
<p>DC2 - Zhodnotit negativní a pozitivní stránky, které mají vliv na zařazení a průběh rekvalifikace.</p>	<p>Rozhovor</p>	<p>Pracovníci ÚP ČR, kontaktní pracoviště PM, PS, PJ, RO, D, TC, KT, odd. zprostředkování a poradenství</p>	<p>Můžete specifikovat hlediska, která ovlivňují schválení či zamítnutí rekvalifikace?</p> <p>Jsou při rozhodování o schválení rekvalifikace upřednostňovány některé specifické skupiny uchazečů o zaměstnání?</p> <p>Je ÚP omezen výší finančních prostředků na rekvalifikace?</p>
<p>DC3-Zjistit zájem a motivace uchazečů o rekvalifikační kurzy</p>	<p>Analýza dokumentů</p>	<p>Dostupná data KrP ÚP Plzeň</p>	<p>O jaké rekvalifikační kurzy projevují uchazeči nejčastěji zájem ve sledovaném období?</p>
	<p>Rozhovor</p>	<p>Pracovníci ÚP ČR, kontaktní pracoviště PM, PS, PJ, RO, D, TC, KT, odd. zprostředkování a poradenství</p>	<p>Kteří uchazeči o zaměstnání žádají o rekvalifikace?</p> <p>Je nutné uchazečům o zaměstnání rekvalifikace nabízet nebo o ně projevují zájem sami?</p> <p>Pokud si uchazeč sám zvolí rekvalifikaci, je mu zpravidla schválena?</p>

3 Teoretická východiska

V následující kapitole považuje autorka za důležité vysvětlit několik podstatných a základních pojmů, které jsou důležité k uvedení do dané problematiky.

3.1 Trh práce a jeho funkce

Trh práce lze zjednodušeně charakterizovat jako místo, kde zaměstnavatelé hledají pracovní sílu a zaměstnanci svoji pracovní sílu nabízejí, zejména své vzdělání, znalosti, zkušenosti s cílem získání prostředků nutných pro svou existenci. Trh práce je založen na principu střetu nabídky a poptávky a je nedílnou součástí národní a světové ekonomiky. Proto se na základě vyváženosti trhu současně vytváří i cena práce. V případě rostoucí poptávky po práci a snížení nabídky ze strany zaměstnavatelů je uplatnění na trhu práce a nalezení vhodného pracovního místa složitější. V tomto případě se nezaměstnanost zvyšuje. V případě, kdy se nabídka ze strany zaměstnavatelů zvyšuje, je příležitost na trhu vyšší, zaměstnanci si mohou své zaměstnavatele vybírat a cena práce roste. „*Aby bylo možné pružně reagovat na měnící se potřeby a požadavky společnosti (trh zboží a služeb), je třeba, aby vedle výrobce (trh výrobních činitelů) existovala také odpovídající nabídka pracovních sil (trh práce), která co do kvalifikační úrovně a profesní struktury bude schopna potřeby a požadavky realizovat*“. (Halásková, 2001, str. 5). Na trhu práce je, ale rovnováha dosahována složitěji než na ostatních druzích trhů, a to z důvodu dlouhé doby profesní přípravy, která je nutná pro získání poptávané kvalifikace. Rovnováha na tomto trhu vzniká především při tzv. rovnovážné mzdě. (Kolibová, Kubicová, 2005, s. 40)

Trh je segmentován a má několik dimenzí“ (Mareš, 1994, s. 59)

Na základě teorie duálního trhu rozlišujeme primární a sekundární trh práce. Na primárním trhu práce se soustřeďují lepší pracovní příležitosti s možností profesionálního růstu, lepšími zaměstnaneckými podmínkami a relativní jistotou stálého zaměstnání. Práce je lépe finančně ohodnocena a zajištěna růstem mzdy.

Sekundární trh práce je charakterizován pracovními místy s menší prestiží a není o ně takový zájem, protože jsou hůře finančně ohodnoceny, jsou bez možnosti kariérního růstu a jistoty stálého zaměstnání.

Přejít ze sekundárního trhu na primární je pro mnoho lidí prakticky nemožné z důvodu požadované kvalifikace pro danou profesi v primárním sektoru. (Mareš, 1994, s. 60)

Segmentace trhu je rozlišena také na formální a neformální trh práce. Formální trh práce nabízí oficiální pracovní příležitosti, které jsou registrovány společenskými institucemi sloužící k jeho regulaci. Neformální trh je naopak mimo kontrolu těchto institucí (např. daňové úřady) a zahrnuje nelegální podnikání obcházející pracovní a daňové zákony. Mezi tento typ podnikání řadíme např. domácí práce, nebo nelegální zaměstnávání cizinců. Dle Mareše upozorňuje Pahl na fakt, „že oba trhy jsou propojeny a lepší možnosti na neformálním trhu jsou většinou dány postavením na trhu formálním.“ (Mareš, 1994, s. 62)

Dále rozlišujeme interní trh práce uvnitř jednotlivých podniků a externí trh práce, kde si tyto podniky vzájemně konkurují. Oba rozdílné trhy se podílejí na snižování nezaměstnanosti. (Mareš, 1994, s. 62)

3.1.1 Trh práce v České republice v 90. letech 20. století

Před rokem 1989 trh práce v České republice fungoval centrálně řízenou ekonomikou a zaměstnavatelé byli izolováni od vlivu světových trhů. Většina podniků měla i svá učiliště, pomocí kterých si vychovávala své budoucí zaměstnance, kteří často pracovali v jednom podniku celý život. Silná regulace pracovních - právních vztahů zajišťovala silnou jistotu zaměstnání a odrážela se v nízké efektivnosti využívání pracovní síly a motivace, produktivita práce tak byla velmi nízká. Teprve po roce 1989 přinesly politické, ekonomické a sociální reformy zásadní změny a trh se začal postupně měnit přechodem k tržní ekonomice. V důsledku toho byla provedena sociální reforma, která měla hlavní význam k zajištění ochrany sociálně zranitelných skupin obyvatelstva, protože došlo k poklesu poptávky po pracovní síle, což mělo vliv na vznik nezaměstnanosti.

Pojem nezaměstnanost se objevil jako úplně nový sociálně ekonomický a společenský jev, kterému občané České republiky musí čelit a naučit se s ním žít.

3.2 Nezaměstnanost a nezaměstnaný

Nezaměstnanost lze z obecného hlediska definovat jako nerovnováhu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Projevem narušení rovnováhy na trhu práce je nezaměstnanost. Je to stav, kdy nezaměstnaný v produktivním věku je schopen pracovat, chce pracovat, ale v daný okamžik je bez zaměstnání. Tyto tři podmínky musí platit současně. Podobně definuje nezaměstnaného náš právní řád jako fyzickou osobu, která není v pracovněprávním vztahu, osobou samostatně výdělečně činnou, nepřipravuje se soustavně na budoucí povolání a osobně požádá krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, o zprostředkování vhodného zaměstnání. (zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti)

Dle Sirovátky jsou příčiny nezaměstnanosti vždy odrazem ekonomické situace ve společnosti. Mezi hlavní příčinu označuje nízkou motivaci nezaměstnaných osob, která je způsobena minimálními rozdíly mezi mzdou a sociálními podporami. Mezi další příčiny patří strukturální změny v ekonomice, nízká kvalifikace nezaměstnaných osob, věk, dopravní obslužnost a vysoké nároky zaměstnavatele. V oblastech s vysokou mírou nezaměstnanosti je považována za příčinu celková nerozvinutost regionu. (Sirovátka, 2013, s. 19)

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení, je důležitou podmínkou pro jeho důstojnou existenci, seberealizaci, dodává mu pocit společenské užitečnosti, sebeuplatnění, sebeúcty a hlavně mu přináší materiální prospěch. Proto ztráta zaměstnání představuje ztrátu určitého statusu ve společnosti, což se projevuje i na jeho psychickém stavu a zdraví. Mareš uvádí, že dle Warra lze identifikovat způsoby, kterými nezaměstnanost může ovlivňovat psychické zdraví: (Mareš dle Warr, 1998, s. 85)

- ✓ finanční obtíže, pokles příjmů
- ✓ změna společenského chování, omezení společenských kontaktů
- ✓ nedostatek možností a příležitostí k vlastnímu rozvoji
- ✓ výskyt negativních zkušeností při hledání nového uplatnění
- ✓ strach a úzkost z budoucnosti

Přijetí statusu nezaměstnaného je přesvědčení řady nezaměstnaných, že jejich situace není způsobena vlastním selháním a neschopností, ale důsledkem vnějších okolností, které nemohli sami ovlivnit. Tento negativní postoj se vyskytuje spíše u dlouhodobě nezaměstnaných a uplatnění na trhu práce je pak obtížnější. U jedince může nezaměstnanost

vyvolávat duševní deprese, nadměrné pití alkoholu, krizi v rodině, kriminalitu. V případě masové nezaměstnanosti není negativní dopad jen na jedince, ale na celou společnost. Může způsobit problémy, ovlivnit rozdělení společnosti, změnu životních hodnot, a proto ji nelze chápat jako nerovnováhu na trhu práce. (Mareš, 1994, s. 91)

3.2.1 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze také vymezit podle dalších charakteristik a příčin.

- ✓ **frikční nezaměstnanost** - z ekonomického hlediska se jedná o nezaměstnanost, která je nejméně problémová. Jedná se o nezaměstnanost krátkodobou a přechodovou. Vzniká při změně zaměstnání, nebo hledání prvního zaměstnání (např. u absolventů škol). Je prakticky nevyhnutelná a nalezneme ji v každém systému
- ✓ **sezónní nezaměstnanost** - její příčinou je střídání ročních období a nastává vzhledem k nepravidelné poptávce po práci, která je závislá na ročním období. Je běžná např. ve stavebnictví, zemědělství, lesnictví, nebo v cestovním ruchu (Kotýnková, Němec, 2003, s. 122)
- ✓ **skrytá nezaměstnanost** - tato nezaměstnanost je specifická tím, že nezaměstnaný není v evidenci úřadu práce i přes to, že žádnou práci nemá, nesnaží se o její nalezení a je s úrovní svého života spokojen. Převážnou část skryté nezaměstnanosti tvoří ženy na mateřské dovolené, v domácnosti, mladiství, nebo osoby, které si práci vyhledávají sami bez registrace na úřadu práce. Tato nezaměstnanost není nikde evidována, a nelze ji proto do absolutní míry nezaměstnanosti promítnout (Sojka, Pellešová, 2011, s. 83 – 84)
- ✓ **strukturální a technologická nezaměstnanost** - představuje nerovnováhu na trhu práce, tedy nesoulad mezi poptávkou a nabídkou volných pracovních míst. Je zapříčiněna např. zaváděním nových technologií, a tím i změnou profesní struktury na trhu práce. Při tomto druhu nezaměstnanosti je vhodným řešením situace např. využití rekvalifikačních kurzů, které budou zaměřeny na nově vznikající pracovní místa

Z výše uvedených druhů nezaměstnanosti je rekvalifikace jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti využívána nejvíce u strukturální a technologické nezaměstnanosti.

Tato nezaměstnanost představuje nerovnováhu na trhu práce, tedy nesoulad mezi poptávkou a nabídkou volných pracovních míst. Je zapříčiněna např. zaváděním nových technologií, a tím i změnou profesní struktury na trhu práce. Při tomto druhu nezaměstnanosti je vhodným řešením situace např. využití rekvalifikačních kurzů, které budou zaměřeny na nově vznikající pracovní místa.

Na trhu práce dále rozlišujeme **dlouhodobou a krátkodobou nezaměstnanost**. Dlouhodobá nezaměstnanost je nežádoucí a nelze ji v žádné ekonomice zcela odbourat. Z časového hlediska se za dlouhodobou nezaměstnanost považuje půlroční období bez zaměstnání, v některých případech je za tuto hranici považován 1 rok. Lze konstatovat, že dlouhodobě nezaměstnaní lidé představují významný problém z hlediska společnosti, protože ztrácejí pracovní návyky a jsou trvale závislé na sociálních dávkách. Řada těchto lidí má problém s alkoholem, propadají do depresí, stupňují se jejich nároky a výdaje státu na ně.

V současnosti se dlouhodobá nezaměstnanost značně rozšířila a stává se sociálně politickým problémem. Zjednodušeně řečeno, čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím mají menší naději se opět zapojit do pracovního procesu.

Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje především osoby, které pracují více let na stabilním místě a při ztrátě zaměstnání se hůře orientují na pracovním trhu, dále osoby s nízkou kvalifikací, nebo jen se základním vzděláním, osoby s kumulovanými a sociálními handicapy, příslušníci etnických minorit, osoby se zaostávajících a venkovských oblastí, zdravotně postižení a mladiství. (Mareš, 2002, s. 46 – 47)

3.2.2 Uchazeč o zaměstnání

Uchazeč o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku úřadu práce, v jejímž obvodu má bydliště. Uchazeč o zaměstnání musí splňovat některé podmínky, např. nesmí být v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, či být osobou samostatně výdělečně činnou. (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., § 24)

Z důvodu návaznosti zdravotního a sociálního pojištění by měla fyzická osoba zažádat příslušný úřad práce o zařazení do evidence. Uchazeč o zaměstnání si vyplní „Žádost o zprostředkování zaměstnání“ a „Žádost o podporu v nezaměstnanosti“, které je možné si stáhnout z portálu Ministerstva práce a sociálních věcí. Uchazeč kromě vyplněných žádostí při prvotní evidenci předkládá průkaz totožnosti a další dokumenty, které dokládají jeho

poslední pracovní činnost, tj. potvrzení o ukončení pracovněprávního vztahu, zápočtový list, potvrzení o výši průměrného měsíčního výdělku nebo evidenční list důchodového pojištění, doklad o vzdělání, nebo doklad o zdravotním znevýhodnění apod. (Integrovaný portál MPSV, 2017)

3.2.3 Práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání

Povinností každého uchazeče je spolupracovat s úřadem práce a plnit povinnosti, které vyplývají ze zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Rovněž je třeba sdělit zprostředkovateli veškeré údaje o zdravotním stavu, a zda je osobou se zdravotním postižením nebo omezením. Pokud je osoba pracovně omezena ze zdravotního důvodu, musí tento důvod doložit lékařským posudkem od svého praktického lékaře. Pokud uchazeč o zaměstnání žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace, poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa, nebo jsou uvedeny důvody, které brání uchazeči v plnění některých povinností vyplývajících ze zákona o zaměstnanosti č. 435/2008 Sb., může si úřad práce vyžádat prohlídku za účelem vyšetření zdravotního stavu a vydání lékařského posudku.

Po dobu evidence na úřadu práce platí za uchazeče o zaměstnání zdravotní pojištění stát. Náhradní doba pojištění je započítána do důchodového pojištění za období, kdy je pobírána podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci.

Uchazeči o zaměstnání náleží podpora v nezaměstnanosti, pokud pracoval alespoň 12 měsíců na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti a platil důchodové pojištění. Doba výplaty v nezaměstnanosti je ovlivněna věkem uchazeče o zaměstnání, který dosáhl při podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti:

- do 50 - ti let věku – 5 měsíců
- nad do 55 let věku – 8 měsíců
- nad 55 let věku – 11 měsíců

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká při vyřazení uchazeče o zaměstnání z důvodu neplnění povinností a podmínek vyplývajících ze zákona o zaměstnanosti, kdy uchazeč si najde zaměstnání, nebo začne podnikat. Podporu v nezaměstnanosti nevyplácí úřad práce v době, kdy člověk pobírá starobní důchod, dávky nemocenského pojištění,

nebo podporu při rekvalifikaci, vykonává nekolidující zaměstnání.¹ Během rekvalifikace, kterou zabezpečuje úřad práce je nárok na podporu v rekvalifikaci 60% předchozího měsíčního příjmu, tj. max. 17 550 Kč, což je 0,65 násobek průměrné mzdy oproti podpoře v nezaměstnanosti, která činí 0,58 násobek průměrné mzdy, max. 15 660 Kč. Můžeme tedy konstatovat, že rekvalifikace je pro uchazeče o zaměstnání výhodnější. Po skončení doby, kdy má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu získá nezaměstnaný jen sociální dávku ve výši životního minima, tj. 3420 Kč, a nevykazuje-li žádnou aktivitu, např. není zařazen v rekvalifikačním kurzu, dostane existenční minimum, tj. 2200 Kč. Doba podpory, na kterou má uchazeč nárok, se prodlužuje o dobu konání rekvalifikace. Tyto peněžní formy podpory v nezaměstnanosti, či podpory v době konané rekvalifikace patří do pasivní politiky zaměstnanosti, která bude přiblížena dále. (Aktuálně.cz, 2017)

3.2.4 Zájemce o zaměstnání

Zájemce o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a požádá o zařazení do evidence uchazečů kteroukoliv pobočku úřadu práce na území České republiky. Zájemcem o zaměstnání může být matka na mateřské či rodičovské dovolené, student, nebo osoba, která je zaměstnaná. Prostřednictvím úřadu práce může být zájemci zprostředkováno vhodné zaměstnání, kariérové poradenství nebo rekvalifikace. Zájemce o zaměstnání může tedy pracovat, ale z nějakého důvodu si hledat nové zaměstnání. Zájemce o zaměstnání nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti. (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., § 22)

Zájemce o zaměstnání musí být rovněž zaevidován na základě „Žádosti o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání“. Tato žádost je rovněž ke stažení z portálu Ministerstva práce a sociálních věcí. S případným ukončením evidence nejsou spojeny žádné sankce v oblasti zdravotního a důchodového pojištění. Zájemce má povinnost spolupracovat s úřadem práce a reagovat na jeho výzvy spojené s novým zaměstnáním.

¹ Poznámka: Novela zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti nově upravuje nekolidující zaměstnání, zjednodušeně řečeno, přívýdělek, který je možný získat pracovní činností na základě dohody o provedení práce, v průběhu evidence uchazeče o zaměstnání na Úřadu práce ČR. Tato změna již od 29. 7. 2017 neumožňuje současně pracovat na základě dohody o provedení práce a současně zažádat o evidenci uchazeče o zaměstnání na Úřadu práce v České republice. Pokud je uchazeč o zaměstnání zařazen před touto stanovenou dobou, musí činnost ukončit do 3 měsíců od platnosti novely, tj. do 28. 10. 2017. V případě neukončení pracovní činnosti, bude z evidence vyřazen. Nekolidující zaměstnání se netýká zájemce o zaměstnání, který je v době evidence zaměstnán.

3.2.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných osob

Na trhu práce jsou jedinci, nebo skupiny osob, které nenacházejí plnou poptávku ze strany zaměstnavatelů. Jsou to osoby, které vzhledem ke své životní a sociální situaci nejsou pro zaměstnavatele atraktivní. Tyto skupiny uchazečů o zaměstnání se nazývají rizikové.

Jsou takto označovány, protože vyžadují určitou podporu při svém uplatnění na trhu práce ze strany státu, v tomto případě úřadu práce.

Příčina nezaměstnanosti těchto osob na trhu práce je důsledkem mnoha charakteristik, jako např. věk (vyšší nebo naopak nižší), nevyhovující zdravotní stav, nebo nedostatečná či nevhodná kvalifikace.

Na základě dlouhodobého sledování situace na trhu práce byly vyčleněny tyto rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání:

(Kolibová, Kubicová, 2005, s. 169 - 170)

- ✓ *Fyzické osoby se zdravotním postižením*
- ✓ *Mladiství uchazeči o zaměstnání*
- ✓ *Absolventi škol*
- ✓ *Uchazeči společnosti nepřizpůsobiví*
- ✓ *Nekvalifikovaní uchazeči*
- ✓ *Fyzické osoby pečující o děti do věku 15 let*
- ✓ *Fyzické osoby starší 50 let*
- ✓ *Osoby bydlící v okrajových částech okresu s minimální dopravní obslužností*

K odstranění, nebo snížení tohoto problému je třeba správného uplatnění nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, mezi které řadíme rekvalifikace, dále především pružný systém mezd a různé pomoci při začleňování osob na pracovní místa a zvyšování mobility pracovních sil, mzdové dotace určené pro zlevnění pracovní síly a další opatření. (Kotýnková, Němec, 2003, s. 123)

3.3 Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti je zastřešující pojem pro fungování státu ve veřejné sféře v oblasti zabezpečování zaměstnanosti.. Státní politiku vytváří stát a úřady práce,

kteřé jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou. Jejich nadřizeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Na státní politice zaměstnanosti se podílejí také další subjekty např. zaměstnavatelé, odborové organizace apod. Jejím hlavním úkolem je podle ustanovení prvního paragrafu ZoZ: „Zabezpečování státní politiky zaměstnanosti s cílem dosažení plné nezaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti“. Stát se podílí na financování podpory na celostátní úrovni a podporuje rizikové skupiny osob a oblasti, kde je vysoká míra nezaměstnanosti. (Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti)

Dle zákona č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti zahrnuje v rámci státní politiky České republiky:

- zajišťování práva na zaměstnání
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce a zpracování predikcí vývoje trhu práce
- kordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce
- tvorbu a koordinaci jednotlivých programů v oblasti zaměstnanosti
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci
- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a dalšími skupinami lidí, které mají ztížené postavení na trhu práce

Politiku zaměstnanosti v užším smyslu dále dělíme na tzv. pasivní politiku zaměstnanosti, která zahrnuje především poskytování dávek, a aktivní politiku zaměstnanosti, která zahrnuje řadu opatření, jež souvisí s aktivní tvorbou nových pracovních sil, které sami požádali o pomoc při získání nové možnosti pracovat.

3.3.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Jak již bylo zmíněno, pasivní politika zaměstnanosti představuje hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání formou podpory v nezaměstnanosti, nebo zabezpečení těch, kteří se z důvodu nízkého příjmu dostávají do kategorie sociálně slabých. Čím je vyšší nezaměstnanost, tím jsou vynakládány vyšší prostředky na pasivní politiku zaměstnanosti, které mají přednost před výdaji na aktivní politiku zaměstnanosti.

Výše vyplácené podpory by však nikdy neměla přesáhnout úroveň, která by přestala být pro nezaměstnané motivací k hledání nového pracovního uplatnění. (Jírová, 1999)

Do kategorie pasivní politiky zaměstnanosti patří: (Kolibová, Kubicová, 2005, s. 133)

- ✓ *Podpora v nezaměstnanosti*
- ✓ *Podpora při rekvalifikaci*
- ✓ *Evidence uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání*
- ✓ *Evidence volných pracovních míst*

3.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrnný pojem, podřazený pod státní politiku zaměstnanosti směřující k maximální možné úrovni zaměstnanosti. Zabezpečuje ji Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR. Realizaci zajišťují krajské pobočky úřadu práce dle aktuální situace na trhu práce. (Zákon č. 435/2004 Sb., § 104).

Mezi nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, patří: (Zákon č. 435/2004 Sb., § 117)

- a) **Rekvalifikace** – získání nové kvalifikace nebo její rozšíření, prohloubení dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Podrobněji se bude autorka zabývat rekvalifikacemi v samostatné kapitole.
- b) **Veřejně prospěšné práce** – krátkodobá pracovní příležitost, nejdéle však po dobu dvanácti po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Spočívá v údržbě veřejných prostranství, úklidu veřejných budov a komunikací ve prospěch obcí a státních či jiných obecně prospěšných institucí.
Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, kterému může být poskytnut příspěvek.

- c) **Společensky účelná pracovní místa** – jde o pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje (SÚPM - nové pracovní místo) nebo vyhrazuje (SÚPM – vyhrazené pracovní místo) po dohodě s úřadem práce. Na tato místa jsou umístováni uchazeči o zaměstnání, kterým nelze jiným způsobem zajistit pracovní uplatnění na trhu práce. Společensky účelné pracovní místo může být po dohodě s úřadem práce zřízeno uchazečem o zaměstnání za účelem samostatné výdělečné činnosti (SÚPM – SVČ).
- d) **Investiční pobídky** – jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti a řídí se zákonem č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách. Jedná se o hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení zaměstnanců pro zaměstnavatele, kterým bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky.
- e) **Překlenovací příspěvek** – může úřad práce poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která už není uchazečem o zaměstnání a úřad práce jí schválil příspěvek na společensky účelné pracovní místo. Překlenovací příspěvek se poskytuje na dobu nejdéle 5 měsíců na úhradu provozních nákladů (např. nájemné, služby, náklady na dopravu), které vznikly v době, na kterou byl tento příspěvek poskytnut.
- f) **Příspěvek na zapracování** - může úřad práce poskytnout na základě uzavřené dohody v případě, pokud přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvláštní péči, vymezeno v § 33 (např. těhotné ženy, osoby nad 50 let). Příspěvek lze poskytnout na částečnou úhradu mzdy, maximálně na dobu 6 - ti měsíců a může činit nejvýše polovinu minimální mzdy. (Zákon č. 435/2004 Sb., § 116).
- g) **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** – příspěvek poskytuje Úřad práce na základě dohody se zaměstnavatelem, pokud přechází na nový podnikatelský program a potřebuje zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytnout jen na částečnou úhradu mzdy maximálně na dobu 6 – ti měsíců. (Zákon č. 435/2004 Sb., § 117).

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou uplatňována i tato opatření: (Zákon č. 435/2004 Sb., § 105)

- ✓ **poradenství** – provádění krajské pobočky úřadu práce za možné účasti a podpory odborných zařízení (např. pedagogicko-psychologické poradny, bilančně diagnostických pracovišť), které provádí analýzu a určí nejlépe vyhovující nástroj pro dosažení nejvhodnějšího zaměstnání.
- ✓ **podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením**
- ✓ **sdílené zprostředkování zaměstnání**
- ✓ **cílené programy k řešení zaměstnanosti**

Její financování je prováděno z prostředků státního rozpočtu, jejichž určitá výše je přidělena, příp. z prostředků Evropského sociálního fondu, operačního programu Zaměstnanost.

V době, kdy uchazeč o zaměstnání nastoupí do nového zaměstnání, vrací část prostředků, které byly použity na aktivní politiku zaměstnanosti zpět do státního rozpočtu formou daní, mezd, nebo úspor na zdravotním pojištění, což má kladný vliv na státní rozpočet. Z tohoto důvodu by měl stát stále více usilovat o nalezení dalších nástrojů ke zvýšení zaměstnanosti.

3.4 Rekvalifikace a celoživotní vzdělávání

Celoživotní učení zahrnuje veškeré vzdělávání během života, a představuje tak nepřetržitý proces získávání a rozvoje vědomostí od dětství až do zralého věku.

Celoživotní vzdělávání zahrnuje:

- **Formální vzdělávání**, které je realizováno ve vzdělávacích institucích, zpravidla ve školách. Jeho funkce, cíle obsahy, organizační formy a způsoby hodnocení jsou definovány a legislativně vymezeny. Zahrnuje získávání na sebe navazující stupně vzdělávání (základní, střední, vysokoškolské), jejichž absolvování je potvrzováno vysvědčením, maturitním vysvědčením, diplomem apod.
- **Neformální vzdělávání**, které je zaměřeno na získání vědomostí, dovedností a kompetencí, které mohou respondentovi zlepšit jeho společenské a pracovní uplatnění. Kurzy neformálního vzdělávání mohou být poskytovány zpravidla

v zařízeních zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucích, neziskových organizacích i ve školských zařízeních. Zahrnujeme sem např. kurzy cizích jazyků, počítačové kurzy, rekvalifikační kurzy, ale také přednášky a školení. Realizace tohoto typu vzdělávání probíhá pod vedením odborného lektora či učitele. Nevede k získání uceleného stupně vzdělání.

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

Jednou z možností je rozšíření znalostí u každého uchazeče, nebo zájemce o práci pomocí rekvalifikace, která dává prostor lidem, aby na sobě mohli pracovat v oboru, který je žádán, a k tomu účelu slouží.

3.4.1 Legislativní úprava rekvalifikací

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti definuje v páté části aktivní politiku zaměstnanosti, mezi kterou patří i rekvalifikace, jako souhrn všech opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Zabezpečuje ji ministerstvo a úřad práce, jež podle situace spolupracují na trhu práce při její realizaci s dalšími subjekty.

Dle zákona je součástí opatření APZ také poradenství, podpora zaměstnání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení nezaměstnanosti.

Základní definice rekvalifikací a obecné podmínky jsou uvedeny v § 108 Zákona o zaměstnanosti. Rekvalifikace mohou provádět pouze zařízení, které mají akreditaci z oblasti vzdělávání podle tohoto zákona nebo podle zvláštního přepisu. Akreditace je udělena na dobu tří let a rozhoduje o tom Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem, nebo zájemcem o zaměstnání, který musí plnit kvalifikační předpoklady potřebné pro zařazení do rekvalifikace. Veškeré náklady spojené s rekvalifikací hradí úřad práce.

Zákon dále definuje v § 109 podmínky pro rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a v samostatném §110 rekvalifikace zaměstnanců.

Pravidla pro zabezpečování rekvalifikací upravují i následující právní normy:

- ✓ vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- ✓ vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, která stanoví formy vzdělávání, jimiž jsou rekvalifikace realizovány, a určuje jejich náklady
- ✓ zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů
- ✓ vyhláška č. 176/2009 Sb., stanovuje náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizaci vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a stanoví způsob jeho ukončení
- ✓ nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek
- ✓ zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, kterým jsou upraveny postupy zadávání zakázek veřejnými zadavateli, dotovanými zadavateli a sektorovými zadavateli
- ✓ Dalšími právními předpisy na oddělení rekvalifikací jsou vyhlášky ministerstva zdravotnictví o cenových předpisech za lékařský výkon, tabulky hodinových dotací, kterými MŠMT stanoví potřebný počet hodin pro jednotlivé kurzy, zvláštní vyhlášky, např. vyhláška č. 50/1078 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice, svářečský kurz, řidičské průkazy

3.4.2 Rekvalifikace

Rekvalifikace jsou jedním z nejvyužívanějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou v České republice realizovány, a jsou účinné zejména při řešení strukturální nezaměstnanosti. (Mareš, Sirovátka, 2003). Je to jedno z opatření aktivní politiky zaměstnanosti, které významně přispívá ke zvyšování zaměstnanosti, protože kolem 70% jeho absolventů u nás nachází zaměstnání. (Národní program vzdělávání v ČR, 2001)

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikace se považuje i získání kvalifikace pro uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází

z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“ (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 108)

Cílem rekvalifikace je pomoci uchazeči nebo zájemci o zaměstnání zvýšit jeho šance na trhu práce a umožnit mu, aby si udržel, nebo našel nové zaměstnání. Důležité je, aby stát, který vynakládá na rekvalifikaci peníze, zaručil, že rekvalifikovaná osoba, která má o danou profesi zájem, najde práci, stát tak vytvoří reálný předpoklad, že rekvalifikace splní svůj účel a bude v budoucnu využita pro své uplatnění na trhu práce. (Kaszor, 2011, s. 222)

Rekvalifikovaný může být uchazeč o zaměstnání, nebo zájemce o zaměstnání. To znamená, že se za určitých podmínek může rekvalifikovat osoba, která je zaměstnaná, ale je na Úřadu práce ČR evidována jako zájemce o zaměstnání. (Kaszor, 2011, s. 222)

3.4.3 Druhy rekvalifikací

Rekvalifikace můžeme rozdělovat podle různých hledisek. Např. dle cílové skupiny, dle obsahu, dle délky trvání apod.

Podle cílové skupiny můžeme rekvalifikace rozdělit:

➤ Rekvalifikace zabezpečovaná ÚP ČR

Rekvalifikaci zabezpečuje příslušné kontaktní pracoviště ÚP ČR podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Příslušná pracovnice na základě profesně poradenského rozhovoru zjistí, zda je splněna podmínka pro zařazení do vybraného rekvalifikačního kurzu a pokud ano, je sepsána písemná dohoda, která je uzavřena mezi Úřadem práce ČR a uchazečem či zájemcem o zaměstnání. Za účastníka rekvalifikace hradí Úřad práce ČR náklady na rekvalifikaci a může mu poskytnout i příspěvek na úhradu prokázaných nutných výdajů, které jsou spojeny s rekvalifikací, např. jízdné. Limit ceny za rekvalifikaci není stanoven. Během této rekvalifikace má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu při rekvalifikaci - 60% předchozího čistého měsíčního příjmu. Pro rok 2017 maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65 násobek průměrné mzdy, tj. 17 693 Kč.

(Příspěvky.cz, 2017)

➤ Zvolená rekvalifikace

Pojem zvolená rekvalifikace vznikl 1. ledna 2012. Zvolená rekvalifikace není zabezpečována ÚP ČR. Uchazeč nebo zájemce o zaměstnání si rekvalifikaci zařizuje sám

a volí si druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat a rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. Vzdělavatelem musí být akreditované vzdělávací zařízení. Zájem o zvolenou rekvalifikaci musí uchazeč projednat se svým zprostředkovatelem a poté vyplnit formulář s názvem „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“, která je ke stažení na portálu MPSV. (Příloha č. 1) Formulář musí být předložen nejpozději 14 dní před zahájením vybraného kurzu na příslušném kontaktním pracovišti ÚP ČR. Zájem o zvolenou rekvalifikaci posoudí odborná komise ÚP ČR. Úřad práce ČR hradí cenu zvolené rekvalifikace (kurzovné a zkoušku) po úspěšném absolvování rekvalifikace přímo rekvalifikačnímu zařízení. Cena zvolené rekvalifikace nesmí přesáhnout v období 3 let částku 50 000 Kč na osobu. Proplacení rekvalifikace není nárokové a lze ho využít pouze, pokud je osoba v evidenci Úřadu práce ČR a rekvalifikaci ukončí úspěšně. V tomto případě oproti rekvalifikaci, která je zabezpečována Úřadem práce ČR, není vyplácena podpora v nezaměstnanosti, ani vedlejší náklady s tím spojené. (Integrovaný portál MPSV, 2017)

➤ **Rekvalifikace zaměstnanců**

Tento typ rekvalifikace je určen pro zaměstnavatele, kteří požadují pro své zaměstnance rekvalifikaci z důvodu získání, zvýšení, obnovení nebo rozšíření kvalifikace svých pracovníků. Zaměstnavatel musí písemně požádat ÚP na formuláři „Žádost o úhradu nákladů na zabezpečení rekvalifikace zaměstnanců“. Žádost je posouzena odbornou komisí ÚP ČR a v případě kladného posouzení, hradí Úřad práce ČR plné nebo částečné náklady spojené s touto činností. Rekvalifikace se uskutečňuje v pracovní době a zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 110)

3.4.4 Vzdělávací zařízení

Úřad práce ČR zabezpečuje rekvalifikace prostřednictvím dodavatelů, které vybírá dle zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách.

Rekvalifikaci může provádět:

- ✓ zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem např. MSMT, MPSV
- ✓ škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení, nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem

- ✓ zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního předpisu (předpis upravuje obsah vzdělávání pro vybranou činnost – např. autoškoly provádí rekvalifikace mj. dle zákona o získávání a zdokonalování odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel)

3.4.5 Předčasné ukončení rekvalifikace

V případě, že uchazeč o zaměstnání nenastoupí na dohodnutou rekvalifikaci, neúčastní se rekvalifikačního kurzu ve stanoveném rozsahu a nesplní povinnosti, které mu byly v rámci rekvalifikace uloženy, bude vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., § 30)

Bez sankce může být předčasně ukončena jen z vážných důvodů, které musí být prokazatelně doloženy, např. péče o osobu blízkou, zdravotní důvody apod.

3.4.6 Financování rekvalifikací

Veškeré náklady spojené s rekvalifikacemi jsou hrazeny buď z prostředků státního rozpočtu, který se řídí Zákonem č. 218/2000 sb., o rozpočtových pravidlech, ve znění pozdějších předpisů, nebo z prostředků Evropského sociálního fondu.

Formy příspěvků a způsob jejich poskytování stanoví Ministerstvo práce a sociálních věcí prováděcím předpisem. Generální ředitelství úřadu práce pak rozhoduje o výši finančních prostředků pro jednotlivé pobočky. Výše finančních prostředků je pro jednotlivé ÚP přidělena podle vybraných ukazatelů, např. počet uchazečů v evidenci ÚP, míra nezaměstnanosti, počet zdravotně postižených osob v evidenci ÚP, počet volných pracovních míst apod. Příspěvky na jednotlivé nástroje APZ poskytují úřady práce zaměstnavatelům nebo fyzickým osobám na základě písemné dohody. Příspěvky lze poskytnout i rozpočtovým nebo příspěvkovým organizacím, jejichž zřizovatelem je obec nebo kraj. (Integrovaný portál MPSV, 2016)

Dalším zdrojem je financování rekvalifikací pomocí Evropského sociálního fondu (ESF).

Evropský sociální fond je jedním z Evropských strukturálních fondů. Jeho hlavním posláním je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Podpora z Evropského sociálního fondu je rozdělována prostřednictvím operačních programů. Jedním z nich je operační program Zaměstnanost, jehož řídicím

orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Z tohoto operačního programu jsou hrazeny náklady na rekvalifikace.

(Evropský sociální fond ČR.cz, 2016)

Příslušná pobočka úřadu práce pak rozhoduje o konkrétní výši a délce poskytovaných prostředků. Vychází ze situace na trhu práce v daném regionu a také stanovených priorit na daný rok včetně prostředků z ESF.

4 Praktická část

V teoretické části byla zpracována komplexně problematika právní úpravy daného tématu. V aplikační části budou podrobně zpracovány rekvalifikace jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti v Plzeňském regionu. Rekvalifikace jsou analyzovány v Plzeňském regionu, které proběhly v období od roku 2012 do roku 2016. Bylo vybráno období, které zachycuje změnu právní úpravy² formou sledování možnosti vlivu rekvalifikace na trhu práce v době hospodářské krize a vývoje míry nezaměstnanosti v regionu v reakci na aktuálně řešené otázky.

4.1 Způsob realizace a průběh výzkumu

Pro naplnění 1. dílčího cíle byla zpracována data charakterizující podíl nezaměstnaných osob v Plzeňském regionu, počet nezaměstnaných, množství volných pracovních míst, věkovou strukturu uchazečů o zaměstnání, vzdělanostní strukturu uchazečů o zaměstnání a skladbu uchazečů podle délky evidence, tak aby bylo možné provést komparaci s realizovanými rekvalifikacemi v období 2012 – 2016 a zjistit k jakým změnám došlo.

Dílčí cíl č. 2 a část dílčího cíle č. 3 bude naplněn na základě provedených rozhovorů s jedním pracovníkem z každého kontaktního pracoviště v Plzeňském regionu. Cílem bude zjistit hlediska ovlivňující počet rekvalifikací, motivaci a zájem uchazečů a zájemců o rekvalifikace. Pro zjištění počtu nejvíce žádaných rekvalifikačních kurzů v dílčím cíli 3 budou kromě rozhovorů analyzována data získaná z informačního systému úřadu práce.

Rozhovory s jednotlivými pracovníky agendy rekvalifikací z kontaktního pracoviště Plzeň – město, Plzeň – sever, Plzeň – jih, Rokycany, Domažlice, Klatovy a Tachov se konaly v prostoru krajské pobočky v Plzni. Před zahájením výzkumného šetření jsem požádala ředitele krajské pobočky v Plzni Ing. Zdeňka Novotného a Ing. Ivanu Šatrovou, vedoucí oddělení zprostředkování a poradenství, o souhlas s provedením zmíněných rozhovorů, které byly na základě získaného souhlasu uskutečněny.

Rozhovory s jednotlivými pracovníky agendy rekvalifikací na kontaktních pracovištích byly realizovány ve dnech 9. 10. 2017 a 10. 10. 2017, kdy na krajské pobočce

² Poznámka: Novela zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. zavádí od 1. 1. 2012 zvolenou rekvalifikaci.

v Plzni probíhalo školení pracovníků rekvalifikací z Plzeňského regionu. Cílem bylo z každého kontaktního pracoviště v Plzeňském regionu získat alespoň jeden rozhovor, což se podařilo uskutečnit bez vážných problémů. Autorka předem vytvořila schéma otázek, na které pracovnice odpovídali. Otázky byly pro lepší přehlednost uvedeny nejen v tabulce č. 1, ale také na konci této kapitoly. Co se týká vlastního průběhu rozhovorů, byl každý z nich proveden v předem domluvené místnosti, individuálně, aby byla zachována originalita odpovědí. Všichni dotazovaní ústně souhlasili se zvukovým záznamem na diktafon. Doba jednotlivých rozhovorů byla individuální a pohybovala se v rozmezí 20 – 50 minut. Získaný zvukový záznam jednotlivých pracovníků byl doslovně přepsán a je součástí diplomové práce přílohy č. 1 – 7. V rámci zachování anonymity všech sedmi pracovníků byl sdělen každým pracovníkem počet let praxe v oblasti rekvalifikací a nejvyšší dosažené vzdělání. Realizace rozhovorů s pracovníky rekvalifikací jednotlivých kontaktních pracovišť v Plzeňském regionu byla pro přehlednost zpracována v následující tabulce.

Tabulka č. 2 – Realizace rozhovorů s pracovníky rekvalifikací KoP v Plzeňském regionu

Zaměstnanci odboru zaměstnanosti	Pracovní pozice	Vzdělání	Počet let praxe v oblasti rekvalifikací	Datum a čas realizace rozhovoru
ZR č. 1	vedoucí odd. zprostředkování a poradenství	vysokoškolské	18	9. 11. 2017, 50 minut
ZR č. 2	vedoucí odd. poradenství a dalšího vzdělávání	vysokoškolské	16	9. 11. 2017, 40 minut
ZR č. 3	poradce pro volbu povolání	středoškolské	5	9. 11. 2017, 30 minut
ZR č. 4	odborný pracovník rekvalifikací	vyšší odborné	5	10. 11. 2017, 25 minut
ZR č. 5	odborný pracovník rekvalifikací	středoškolské	6	10.11.2017, 20 minut
ZR č. 6	poradce pro rekvalifikace	vysokoškolské	8	10. 11. 2017, 30 minut
ZR č. 7	poradce pro změnu povolání	středoškolské	3	10. 11. 2017, 35 minut

Tazatelské otázky:

- ✓ Můžete specifikovat hlediska, která ovlivňují schválení či zamítnutí rekvalifikace?
- ✓ Jsou při rozhodování o schválení rekvalifikace upřednostňovány některé specifické skupiny uchazečů o zaměstnání?
- ✓ Je ÚP omezen výší finančních prostředků na rekvalifikace?
- ✓ Kteří uchazeči o zaměstnání žádají o rekvalifikace?
- ✓ Je nutné uchazečům o zaměstnání rekvalifikace nabízet nebo o ně projevují zájem sami?
- ✓ Pokud si uchazeč sám zvolí rekvalifikaci, je mu zpravidla schválena?

4.2 Charakteristika Plzeňského regionu

Plzeňský region leží na jihozápadě České republiky. Na západě tvoří státní hranici se Spolkovou republikou Německo (Bavorskem), na severozápadě sousedí s Karlovarským krajem, na severovýchodě se Středočeským krajem a na jihovýchodě s Jihočeským krajem. Se svojí rozlohou 7561 km² patří mezi třetí největší kraj v České republice.

Plzeňský region představuje sedm bývalých okresů: **Plzeň – město, Plzeň – jih, Plzeň – sever, Domažlice, Klatovy, Rokycany a Tachov**. Okresy se odlišují výrazně svým počtem i skladbou obyvatelstva, velikostí i hustotou osídlení.

Plzeňský kraj se z hlediska počtu obyvatel řadí v České republice na šesté místo s hustotou obyvatel 76,3 na 1 km². K 31. 12. 2016 žilo v Plzeňském regionu 576 616 obyvatel, což řadí tento kraj až na deváté místo v ČR. Meziročně se počet obyvatel mírně zvýšil, a to o 1 493 osob. Na celkovém přírůstku se nejvíce podílely okresy Plzeň – město a Plzeň – sever, částečně tak kompenzovaly úbytky v okresech Klatovy a Tachov.

Z hlediska hustoty osídlení jsou nejméně osídleny právě okresy Domažlice, Klatovy a Tachov, pohraniční okresy s velmi nízkou obaleností (Šumava, Český les). Poměrně hustě osídleny jsou okresy sousedící s okresem Plzeň – město, tj. Plzeň – sever, Plzeň – jih a Rokycany. Sídlní struktura je značně nevyvážená, je zde velký počet malých obcí a chybí města střední velikosti. Plzeňský region je jedním ze šesti regionů, kde se počet obyvatel zvýšil. Důvodem byla především migrace. Na území Plzeňského kraje v roce 2015 žilo 27 304 cizinců, tj. 4,7% z celkového počtu obyvatel. Z hlediska státní příslušnosti, jsou nejvýše zastoupeni Slováci, dále Ukrajinci a Vietnamci. Z celkového počtu jich polovina žije v okrese Plzeň – město. Z hlediska věkové skladby patří Plzeňský region k územím s nejstarším obyvatelstvem v České republice (muži – 41,1; ženy – 43,5). Před ním jsou Královéhradecký a Zlínský kraj. V rámci Plzeňského regionu byl nejvyšší průměrný věk zaznamenán v okrese Klatovy (43,0) a Plzeň - město (42,9).

K významným průmyslovým odvětvím patří v regionu především strojírenský průmysl, který je spojován se jménem Škoda. Dále hutnictví, potravinářský průmysl (Plzeňský prazdroj a.s.), průmysl stavebních hmot a keramiky, výroba alkoholických nápojů (Stock Plzeň a.s.), elektrotechnický průmysl, automobilový (výroba komponentů). Dalšími důležitými průmyslovými podniky, které ovlivňují ekonomiku kraje, jsou např. DIOSS Nýřany a.s., orientující se na výrobky z plechů a trubek, Okula Nýrsko a.s.

zaměřena na zpracování plastických hmot a LASSELSBERGER a.s., reprezentující keramický průmysl.

Plzeňský region je díky své poloze zajímavý pro zahraniční investory, kterým dominuje např. japonský závod Panasonic AVC Networks Czech s.r.o., který vyrábí panely s plochými zobrazovacími displeji. Mezi významné firmy se dále řadí např. YAZAKI Wiring Technologies Czech s.r.o. s výrobou komponentů pro automobilový průmysl, firma VISHAY ELECTRONIC s.r.o. zabývající se výrobou elektronických součástek, BORGERS CS spol. s.r.o. s výrobou tkanin a textilních podlahových krytin pro automobilový průmysl, MD ELEKTRONIK spol. s.r.o. s výrobou kabelových propojek a Daikin Industries Czech Republic s.r.o. s výrobou tepelných čerpadel, klimatizační techniky a ventilačních systémů.

V rámci euroregionů přispívá ke zmírňování sociálně ekonomických rozdílů příhraniční spolupráce se sousedním Bavorskem. (Český statistický úřad, 2016)

4.3 Úřad práce České republiky a jejich činnost

Úřad práce je správním úřadem s celostátní působností, který byl zřízen dne 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. Nadřízeným úřadem je Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Úřad práce tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. Součástí poboček jsou kontaktní pracoviště.

V čele úřadu práce je generální ředitel, kterým je v současné době PhDr. Kateřina Sadílková, MBA. V čele krajské pobočky je ředitel a pod jednotlivé krajské pobočky spadají kontaktní pracoviště. V čele kontaktního pracoviště krajské pobočky stojí vedoucí, nebo ředitel.

Krajská pobočka ÚP Plzeň je organizačním útvarem Úřadu práce ČR a zároveň kontaktním pracovištěm, které je organizační složkou ÚP ČR – krajské pobočky v Plzni. Na Úřadu práce v Plzni sídlí také kontaktní pracoviště pro okresy Plzeň – sever a Plzeň – jih. Další kontaktní pracoviště krajské pobočky ÚP v Plzni jsou ve městech Klatovy, Domažlice, Rokycany, Stříbro, Sušice a Tachov.

Organizační strukturu krajské pobočky v Plzni:

- ✓ ředitel krajské pobočky
- ✓ oddělení ekonomické

- ✓ oddělení ICT
- ✓ oddělení majetku a investic
- ✓ oddělení právní
- ✓ oddělení exekucí
- ✓ oddělení trhu práce
- ✓ oddělení zprostředkování a poradenství
- ✓ oddělení projektů EU
- ✓ oddělení nepojistných sociálních dávek

4.4 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na ÚP ČR v Plzeňském regionu

Realizace aktivní politiky zaměstnanosti se uskutečňuje v souladu s Instrukcí MPSV č. 15/2014 č. 15/2014 „ Realizace aktivní politiky zaměstnanosti“ a Směrnicí generální ředitelky č. 1/2015 „ Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti“. Promítnutí do regionálních podmínek bylo specifikováno ve Směrnici ředitele krajské pobočky č. 1/2016 „Finanční příspěvky APZ“. Hlavním cílem APZ v Plzeňském regionu bylo zaměřit se na snižování nezaměstnanosti a na řešení konkrétních problémů, které se v oblasti trhu práce vyskytují. Byl dodržován princip hospodárnosti, efektivnosti a účelnosti vynakládání finančních prostředků na APZ, a to jak ze státního rozpočtu České republiky, tak z prostředků ESF – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost a Operační program Zaměstnanost. Nástroji APZ nelze bez vážného důvodu opakovaně podpořit téhož uchazeče o zaměstnání.

Žádosti o finanční prostředky, které se používají na APZ včetně rekvalifikací, jsou přijímány a vyřizovány na jednotlivých kontaktních pracovištích Oddělení trhu práce. Na jednotlivých kontaktních pracovištích jsou zřízeny hodnotící komise k nástrojům a opatřením APZ a odborné komise ke zvoleným rekvalifikacím. Hodnotící komise musí mít nejméně 5 členů a po projednávání jednotlivých žádostí o nástroje APZ vypracovává stanovisko o doporučení či nedoporučení poskytnutí příspěvku na realizaci jednotlivých nástrojů APZ. Pokud komise nedojde ke shodnému stanovisku, přísluší rozhodnutí řediteli jednotlivých kontaktních pracovišť. Na tzv. pojednávacím listu je vyjádření všech

pracovníků, kteří jsou členy hodnotící komise. Ve vyjádření je zdůvodnění rozhodnutí členů komise. Hodnotící komise přihlíží např. ke vzdělání, věku, zdravotnímu stavu, počtu dětí, dopravní obslužnosti apod. Proces schvalování probíhá alespoň jednou v měsíci. Pokud je žádost o konkrétní nástroj APZ schválena, je nutné uzavřít dohodu před nástupem uchazeče do pracovního poměru či rekvalifikace. Tyto zásady se uplatňují pro všechny nástroje APZ na jednotlivých kontaktních pracovištích v Plzeňském regionu.

Nástroje APZ, které jsou nabízeny:

- ✓ společensky účelná místa zřízená či vymezená zaměstnavatelem (SÚPM)
- ✓ chráněné pracovní místa zřízená zaměstnavatelem či SVC osob se ZP
- ✓ rekvalifikace dané či zvolené
- ✓ poradenské činnosti
- ✓ pracovní rehabilitace
- ✓ příspěvek na zapracování
- ✓ překlenovací příspěvek
- ✓ regionální mobilita – příspěvek na dojížděku

4.5 Realizace rekvalifikace na ÚP ČR v Plzeňském regionu

Požadavky na rekvalifikace přijímá a vyřizuje Oddělení zprostředkování a poradenství na všech kontaktních pracovištích úřadu práce v Plzeňském regionu. Pracovníci oddělení zprostředkování a poradenství spolupracují pro tento účel s pracovníky útvaru zaměstnanosti. V případě potřeby mají kontaktní pracoviště metodické vedení krajskou pobočkou v Plzni – město. Na úrovni krajské pobočky se vyhlašuje výběrové řízení na dodavatele rekvalifikačních kurzů, tzv. veřejná zakázka. Jednotlivé druhy rekvalifikačních kurzů se volí podle poptávky zaměstnavatelů a projeveného zájmu uchazečů, nebo zájemců o zaměstnání. Zabezpečené rekvalifikace jsou podmíněny vyšším zájmem ze strany zaměstnavatelů, UoZ a ZoZ. Je to z důvodu maximálního naplnění kapacity rekvalifikačního kurzu a jejího efektivního využívání. Rekvalifikační kurzy, o které není projev větší zájem, jsou zařazovány do zvolených rekvalifikací.

Žádosti o rekvalifikace projednává komise pro rekvalifikace, která je složena s jednoho pracovníka útvaru zaměstnanosti každého kontaktního pracoviště, nebo se účastní vedoucí a dva pracovníci referátu zprostředkování a poradenství. Komise se mohou zúčastnit i další pracovníci kontaktního pracoviště nebo krajské pobočky. Rada pro projednávání rekvalifikací bývá většinou tříčlenná. Projednávání a schvalování rekvalifikace vždy vyplývá z aktuální situace a vyřizování jednotlivých žádostí na zařazení do rekvalifikace probíhá operativně.

Komise z jednání pořizuje zápis, kde jsou uvedeny jednotlivé žádosti o rekvalifikace a vyjádření k zařazení nebo nezařazení do konkrétního rekvalifikačního kurzu. Zápis je podepsán pracovníky komise. Komise může také požádat o písemné nebo telefonické stanovisko poradce pro zprostředkování, který s daným zájemcem aktivně pracuje. Stejný postup je také při zvolené rekvalifikaci.

4.6 Aktuální úprava rekvalifikací

Výběr dodavatele pro realizaci rekvalifikací se aktuálně řídí zákonem č. 137/2006 Sb. o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů a platnou směrnicí generálního ředitele ÚP ČR k zadávání veřejných zakázek. Směrnice č. 20/2015 je účinná od 15. 1. 2016 na dobu neurčitou. Předchozí právní úprava s účinností od 1. 11. 2008, která byla považována za počátek výběrových řízení, byla Informace MPSV č. 7/2008 – Zadávání veřejných zakázek úřadem práce v rámci APZ.

Na základě uskutečněného rozhovoru s Ing. Ivanou Šatrovou, vedoucí oddělení zprostředkování a poradenství, bylo zjištěno, že dříve byly veřejné zakázky za Plzeňský region realizovány v rámci krajské pobočky v Plzni bez dalšího schvalování vyšším orgánem, vše probíhalo na úrovni krajské pobočky. Nová Směrnice č. 20/2015, která je účinná od 15. 1. 2016, nově upravuje tento postup. Zpracované zadání veřejné zakázky musí být podle nové směrnice postoupeno ke schválení řídicímu orgánu Ministerstva práce a sociálních věcí, a tím je prodloužena doba výběrového řízení.

Dalším právním předpisem, který upravuje oblast rekvalifikací s účinností od 8. 9. 2017, je Dodatek č. 1 a 2 ke Směrnici ředitele Krajské pobočky v Plzni č. 4/2014. Tyto dodatky nově upravují specifické podmínky při zařazování uchazečů a zájemců o zaměstnání do rekvalifikačních kurzů. Pro zařazení do kurzu pracovník v sociálních službách je nad rámec vstupních předpokladů pro zařazení do vzdělávacího programu stanovených vzdělávacím zařízením požadováno očkování proti hepatitidě typu B, čistý

trestní rejstřík a zdravotní způsobilost. Pro zařazení do kurzu k získání řidičských oprávnění je požadován výpis z registru řidičů o záznamech bodového hodnocení, který nesmí být vyšší než 6 trestních bodů. U kurzů k zahájení vlastního podnikání je požadován stručný podnikatelský záměr. Při zařazení do kurzu chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky je požadován čistý trestní rejstřík a pro zařazení do kurzu strážný je požadován čistý trestní rejstřík a zdravotní způsobilost.

Dříve byly některé podmínky pro zařazení do zmíněných kurzů požadovány od uchazečů a zájemců na základě předpokladů určených pouze některými vzdělávacími zařízeními a nebyly upraveny právním předpisem úřadu práce. Tento právní předpis byl vydán z důvodu sjednocení podmínek pro všechny nabízené rekvalifikace a je interním předpisem, který se vztahuje na rekvalifikace, které jsou uskutečňovány v rámci Plzeňského regionu.

4.7 Dílčí cíl 1: Analyzovat problematiku trhu práce v období 2012 - 2016

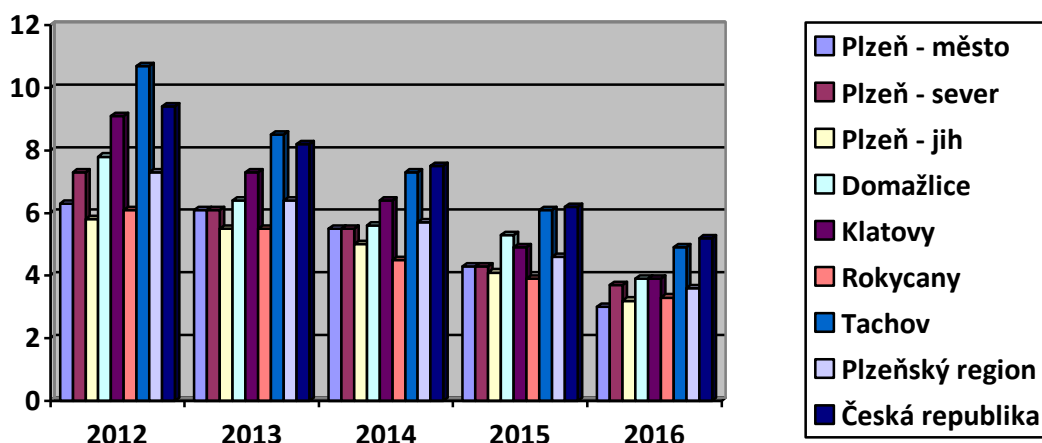
V této kapitole byla provedena analýza problematiky trhu práce se zaměřením na rekvalifikace v uvedeném období vztahující se na pobočky úřadu práce v Plzeňském regionu. Dostupná data byla získána z Integrovaného portálu MPSV, kde byly použity statistické zprávy z krajské pobočky Úřadu práce v Plzni. Dále byla použita data z oblasti rekvalifikací, která byla poskytnuta Ing. Ivanou Šatrovou, vedoucí oddělení zprostředkování a poradenství na krajské pobočce ÚP v Plzni, která statisticky eviduje oblast rekvalifikací za celý Plzeňský region. Získaná data byla dále analyzována a pro lepší přehlednost zpracována do následujících tabulek a grafů.

Tabulka č. 3 - Podíl nezaměstnaných v Plzeňském regionu a ČR v letech 2012-2016³(%)

Region	2012	2013	2014	2015	2016
Plzeň - město	6,3	6,1	5,5	4,3	3,0
Plzeň - sever	7,3	6,1	5,5	4,3	3,7
Plzeň - jih	5,8	5,5	5	4,1	3,2
Domažlice	7,8	6,4	5,6	5,3	3,9
Klatovy	9,1	7,3	6,4	4,9	3,9
Rokycany	6,1	5,5	4,5	3,9	3,3
Tachov	10,7	8,5	7,3	6,1	4,9
Plzeňský region	7,3	6,4	5,7	4,6	3,6
Česká republika	9,4	8,2	7,5	6,2	5,2

Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

Graf č. 1 - Podíl nezaměstnaných v Plzeňském regionu a ČR v letech 2012-2016 (%)



Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

Z výše uvedené tabulky a grafu vyplývá, že podíl nezaměstnaných osob v Plzeňském regionu za období 2012 - 2016 nebyl vyšší než republikový průměr a nezaměstnanost se stále snižuje. V roce 2016 dosáhla nezaměstnanost v Plzeňském kraji rekordního podílu nezaměstnaných osob 3,6 %. Nejvyšší nezaměstnanost v Plzeňském regionu dosahuje dlouhodobě okres Tachov. Naopak nejnižší nezaměstnanost si udržuje okres Plzeň – město a Plzeň – sever.

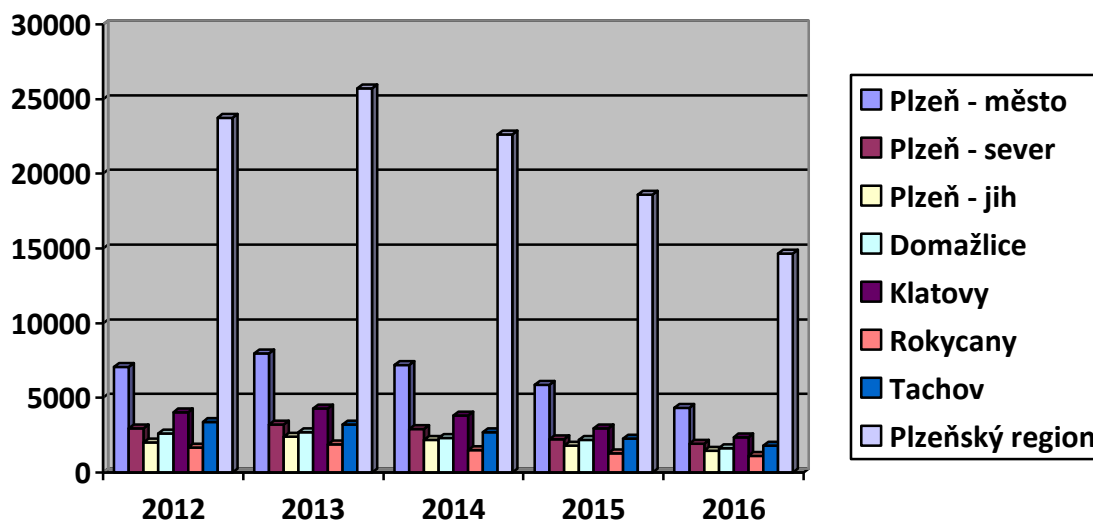
³ Poznámka: Od 1. 1. 2013 je platný nový ukazatel měření nezaměstnanosti v ČR s názvem „podíl nezaměstnaných osob“, před rokem 2013 byla zjišťována tzv. „míra nezaměstnanosti“.

Tabulka č. 4 - Počet uchazečů o zaměstnání v Plzeňském regionu v letech 2012 – 2016

Region	2012	2013	2014	2015	2016
Plzeň - město	7056	7984	7212	5877	4341
Plzeň - sever	2942	3222	2906	2238	1913
Plzeň - jih	2025	2395	2169	1788	1458
Domažlice	2600	2705	2316	2177	1647
Klatovy	4042	4305	3808	2951	2364
Rokycany	1673	1888	1520	1292	1117
Tachov	3386	3210	2710	2264	1815
Plzeňský region	23724	25709	22641	18587	14655
Česká republika	545311	596833	541914	453118	381373

Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

Graf č. 2 - Počet uchazečů o zaměstnání v Plzeňském regionu 2012 - 2016



Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

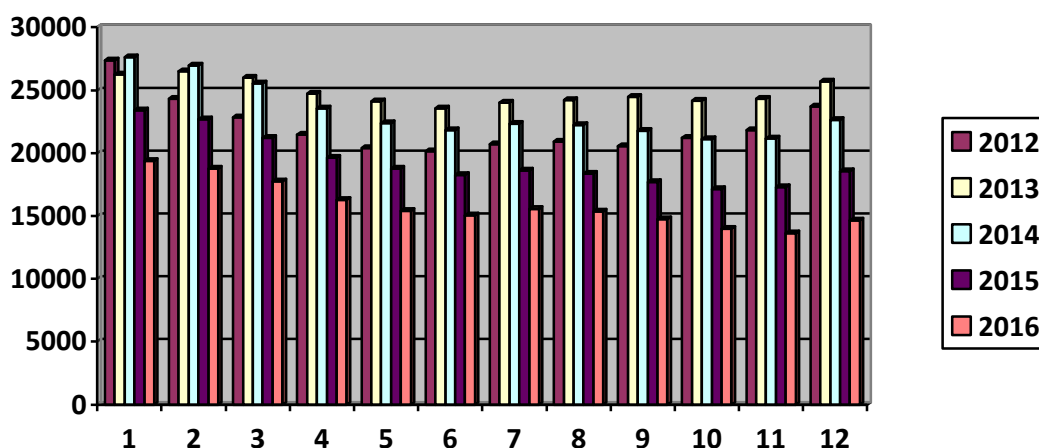
Z výše uvedené tabulky a grafu plyne, že počet uchazečů o zaměstnání se v České republice snížil o 163 938, v Plzeňském regionu o 9 069. Nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání je v okrese Plzeň – město a Plzeň – sever, nejméně uchazečů je v okrese Rokycany. Z tabulky a grafu také vyplývá, že nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání bylo v roce 2013. Od tohoto období se počet žadatelů stále snižuje. V porovnání s rokem 2012 a 2016 se počet uchazečů o zaměstnání v okrese Plzeň – město snížil o 2715.

Tabulka č. 5 - Počet uchazečů o zaměstnání v Plzeňském regionu v jednotlivých měsících v roce 2012 až 2016

Plz. reg.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2012	27352	24344	22855	21482	20424	20156	20701	20907	20547	21204	21829	23724
2013	26271	26531	25992	24724	24113	23580	24011	24203	24451	24182	24296	25709
2014	27624	26990	25545	23567	22400	21814	22333	22222	21750	21113	21151	22641
2015	23383	22697	21210	19650	18768	18244	18630	18363	17720	17149	17272	18587
2016	19356	18786	17730	16293	15384	15031	15544	15363	14723	13971	13643	14655

Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

Graf č. 3 - Počet uchazečů o zaměstnání v Plzeňském regionu v jednotlivých měsících v roce 2012 až 2016



Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

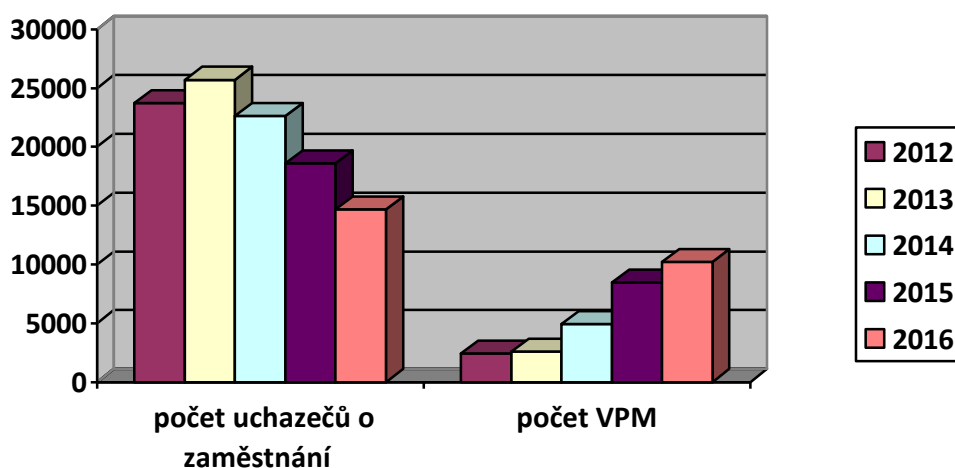
Porovnáním počtu uchazečů o zaměstnání v Plzeňském regionu, kteří byli v jednotlivých měsících ve sledovaném období evidováni na úřadu práce, je patrný vliv působení sezónních faktorů, které se vyskytují zejména v zemědělství, lesnictví a stavebnictví. Od roku 2012 až do roku 2015 se jejich počet postupně snižoval až do měsíce června. V měsíci červenci se tento počet zvýšil. V roce 2016 se počet nezaměstnaných spíše snižoval, což bylo podmíněno zejména nižší nezaměstnaností v regionu.

Tabulka č. 6 - Vývoj nezaměstnanosti a počet UoZ na 1 VPM v letech 2012-2016

rok	počet uchazečů o zaměstnání	počet VPM	počet UoZ na 1 VPM	z počtu UoZ		
				ženy	mladiství a absolventi	Osoby ZTP
2012	23724	2417	9,8	12023	1676	3116
2013	25709	2575	10	13057	1668	3240
2014	22641	4927	4,6	11619	1123	3187
2015	18587	8458	2,2	9675	934	3045
2016	14655	10210	1,4	7631	699	2825

Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

Graf č. 4 - Vývoj nezaměstnanosti a počet UoZ na 1 VPM v letech 2012-2016



Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

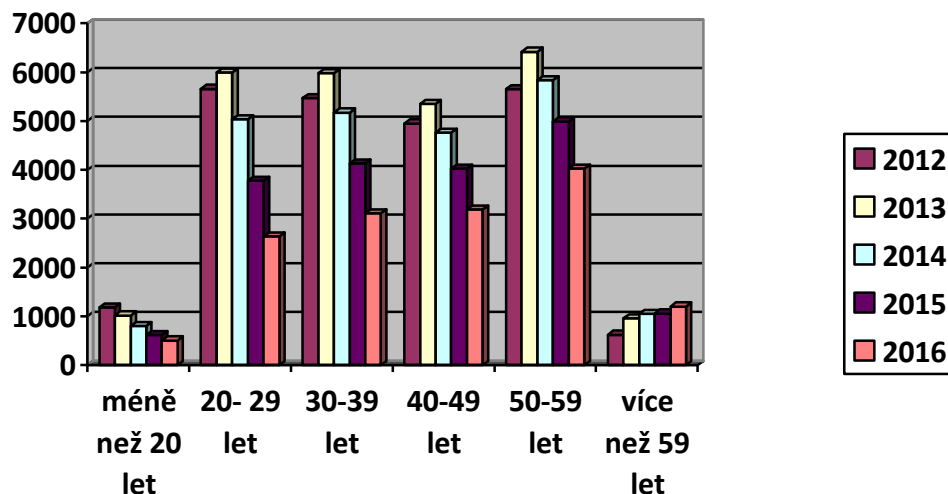
K 31. 12. 2016 evidoval Úřad práce ČR v Plzeňském regionu 10210 volných pracovních míst, což je o 7793 více než v roce 2012. Míra nezaměstnanosti byla k 31. 12. 2016 o 3,7% nižší než ve stejném období roku 2012. K 31. 12. 2016 bylo v Plzeňském regionu 23724 uchazečů o zaměstnání, což je o 9069 méně než v roce 2012. Z dat získaných obsahovou analýzou bylo zjištěno, že v důsledku snižování nezaměstnanosti dochází k navýšení počtu volných pracovních míst na 1 uchazeče o zaměstnání. V roce 2012 bylo téměř 10 uchazečů na 1 volné pracovní místo, v roce 2013 se tento počet mírně zvýšil na 10 uchazečů o zaměstnání. V roce 2016 byl tento počet snížen na 1,4 uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo. V důsledku snižování nezaměstnanosti se počet volných pracovních míst úměrně zvyšoval.

Tabulka č. 7 - Věková struktura uchazečů o zaměstnání v letech 2012 – 2016

rok	méně než 20 let	20- 29 let	30-39 let	40-49 let	50-59 let	více než 59 let
2012	1176	5658	5468	4951	5650	621
2013	1016	5994	5981	5347	6419	952
2014	795	5033	5173	4757	5839	1044
2015	616	3774	4127	4026	4989	1055
2016	501	2635	3110	3189	4024	1196

Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

Graf č. 5 – Věková struktura uchazečů o zaměstnání v letech 2012 - 2016



Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

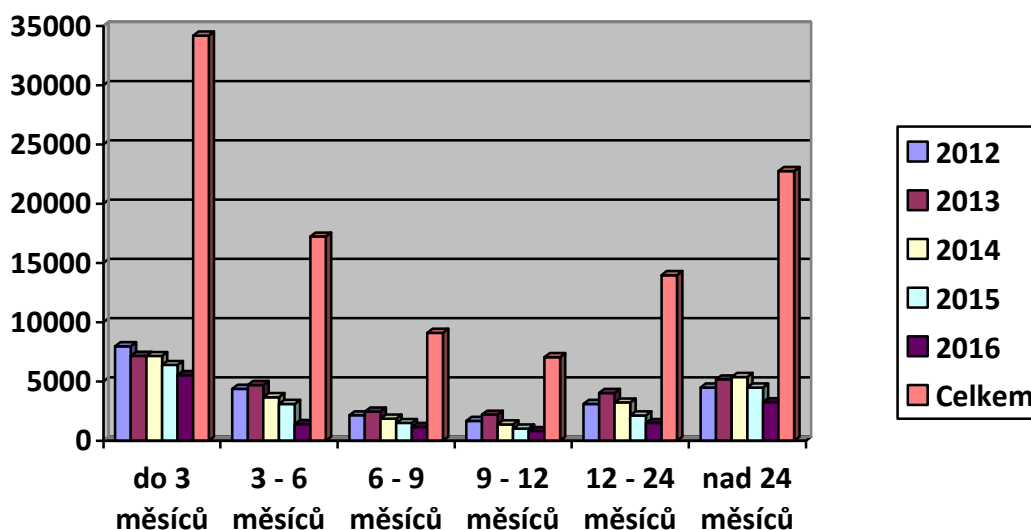
Analýzou výše uvedených údajů vyplývá, že **nejnižší počet uchazečů o zaměstnání je v Plzeňském regionu u věkové skupiny do 20 let a nad 59 let.** Nejvyšší skupinu nezaměstnaných osob tvoří dlouhodobě osoby od 50 do 59 let. Ve srovnání s rokem 2012 a 2016 je počet uchazečů o zaměstnání o 1626 menší. Pokles uchazečů o zaměstnání je zřetelný i u ostatních věkových skupin s výjimkou u osob nad 59 let.

Tabulka č. 8 - Struktura uchazečů v Plzeňském regionu podle délky evidence v letech 2012 – 2016

Rok	do 3 měsíců	3 - 6 měsíců	6 - 9 měsíců	9 - 12 měsíců	12 - 24 měsíců	nad 24 měsíců
2012	7971	4365	2143	1661	3108	4476
2013	7160	4698	2456	2194	4026	5175
2014	7149	3665	1864	1364	3222	5377
2015	6384	3095	1489	1019	2124	4476
2016	5533	1405	1152	817	1494	3254
Celkem	34197	17228	9104	7055	13974	22758

Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

Graf č. 6 - Struktura uchazečů o zaměstnání v Plzeňském regionu podle délky evidence v letech 2012 - 2016



Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

Podle délky evidence je **nepočtenější skupinou uchazečů o zaměstnání, která je v evidenci zapsána do 3 měsíců a nad 24 měsíců**. Nejméně početnou skupinou je kategorie uchazečů od 9 – 12 měsíců a od 6 – 9 měsíců. Z uvedeného grafického znázornění je také zřejmé, že počet evidovaných uchazečů o zaměstnání do 1 roka setrvání v evidenci klesá, naopak po této době počet evidovaných uchazečů prudce stoupá.

Tabulka č. 9 - Struktura volných pracovních míst podle vzdělání v letech 2012 - 2016 v Plzeňském regionu

stupeň vzdělání	stav k									
	31. 12. 2012		31. 12. 2013		31. 12. 2014		31. 12. 2015		31. 12. 2016	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
bez vzdělání a neúplné vzdělání	5	0,2	18	0,7	186	3,8	288	3,4	463	4,5
základní vzdělání	706	29,2	650	25,2	1702	34,5	3541	419	4305	42,2
nižší střední vzdělání	7	0,3	34	1,3	112	2,3	87	1	122	1,2
nižší střední odborné	8	0,3	18	0,7	92	1,9	394	4,7	752	7,4
střední odborné s výučním listem	1045	43,2	1161	45,1	1985	40,3	3036	35,9	3123	30,6
stř. nebo stř. odb. bez mat i výuč. listu	10	0,4	35	1,4	44	0,9	42	0,5	47	0,5
ÚSV	54	2,2	55	2,1	59	1,2	117	1,4	140	1,4
ÚSO s vyučením i s maturitou	73	3	55	2,1	128	2,6	170	2	228	2,2
ÚSO s maturitou (bez vyuč.)	351	14,5	445	17,3	452	9,2	548	6,5	712	7
vyšší odborné vzdělání	13	0,5	9	0,3	25	0,5	38	0,4	50	0,5
bakalářské vzdělání	47	1,9	23	0,9	17	0,3	38	0,4	49	0,5
vysokoškolské	97	4	68	2,6	122	2,5	158	1,9	214	2,1
doktorské	1	0	4	0,2	3	0,1	1	0	5	0
CELKEM	2417	100	2575	100	4927	100	8458	100	10210	100

Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

Z uvedených údajů vyplývá, že struktura volných pracovních míst z hlediska vzdělání byla v Plzeňském regionu evidována **nejvíce pro uchazeče se středním odborným vzděláním (s výučním listem), základním vzděláním a ÚSO s maturitou**

(bez vyučení). Naopak nejméně pracovních nabídek je pro uchazeče se středním nebo se středním odborným bez maturity a výučního listu, s vyšším odborným vzděláním a bakalářským vzděláním.

Tabulka č. 10 – Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v letech 2012 - 2016

STUPEŇ VZDĚLÁNÍ	2012	2013	2014	2015	2016
bez vzdělání a neúplné vzdělání	105	103	101	86	83
základní vzdělání	6803	7506	6701	5400	4337
nižší střední vzdělání	21	24	23	16	13
nižší střední odborné	295	253	505	388	324
střední odborné s výučním listem	9711	10340	8626	7011	5593
stř. nebo stř. odb. bez mat i výuč. listu	106	106	159	130	93
ÚSV	352	314	510	442	330
ÚSO s vyučením i s maturitou	729	663	930	779	576
ÚSO s maturitou (bez vyuč.)	4205	4872	3657	3072	2287
vyšší odborné vzdělání	160	190	168	152	117
bakalářské vzdělání	283	324	341	317	246
vysokoškolské	934	986	894	778	635
doktorské	20	28	26	16	21

Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

Z uvedených údajů vyplývá, že ve sledovaném období je **nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání se středním odborným s výučním listem, se základním vzděláním a s úplně středním vzděláním s maturitou (bez vyučení)**. Nárůst u zmíněných stupňů vzdělání je viditelný v roce 2013, kdy byl ve sledovaném období nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání v Plzeňském regionu. Ostatní stupně vzdělání mají nízké zastoupení.

Naopak nejméně volných pracovních míst měly úřady práce pro uchazeče bez vzdělání, s nižším středním odborným, středním nebo středním odborným (bez maturity i výučního listu) vzděláním. Dále pro uchazeče s doktorským a vyšším odborným vzděláním.

Tabulka č. 11 - Struktura uchazečů o zaměstnání podle klasifikace zaměstnání CZ - ISCO v letech 2012 - 2016

Struktura uchazečů o zaměstnání podle klasifikace zaměstnání CZ - ISCO v letech 2012 - 2016										
CZ-ISCO	2012	v %	2013	v %	2014	v %	2015	v %	2016	v %
1 - Zákonodárci a řídící pracovníci	129	0,5	180	0,7	217	1,0	175	0,9	136	0,9
2 - Specialisté	800	3,4	962	3,7	869	3,8	772	4,2	599	4,1
3 - Techničtí a odborní pracovníci	1101	4,6	1675	6,5	1527	6,7	1297	7,0	991	6,8
4 - Úředníci	2378	10,0	2995	11,6	2675	11,8	2289	12,3	1715	11,7
5 - Pracovníci ve službách a prodeji	3919	16,5	5034	19,6	4246	18,8	3511	18,9	2785	19,0
6 - Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	351	1,5	423	1,6	299	1,3	277	1,5	217	1,5
7 - Řemeslníci a opraváři	2641	11,1	3619	14,1	2950	13,0	2290	12,3	1760	12,0
8 - Obsluha strojů a zařízení, montéři	2569	10,8	3505	13,6	2679	11,8	2347	12,6	2002	13,7
9 - Pomocní nekvalifika- ční pracovníci	4998	21,1	6578	25,6	6242	27,6	5196	28,0	4191	28,6
0 - Zaměstnanci v ozbrojených silách	8	0,0	2	0,0	2	0,0	4	0,0	7	0,0
nezadáno	4830	20,4	736	2,9	935	4,1	429	2,3	252	1,7
Celkem	23724	100,0	25709	100,0	22641	100,0	18587	100,0	14655	100,0

Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

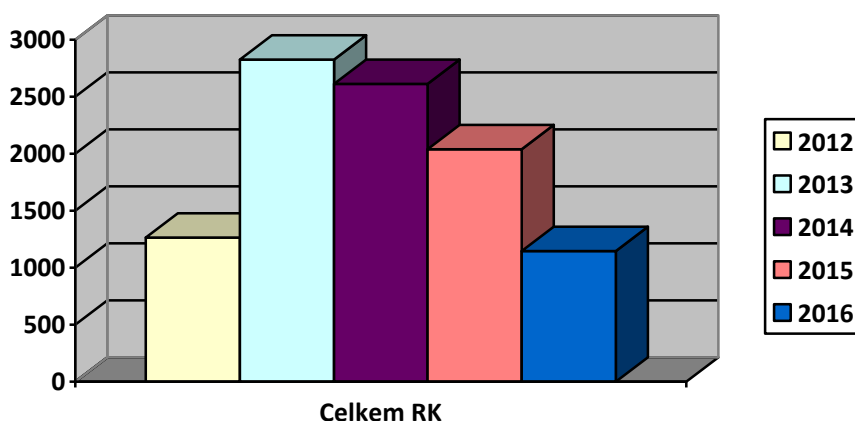
Z výše uvedených údajů vyplývá, že **nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání byli nekvalifikovaní pracovníci, druhou největší skupinu tvořili provozní ve službách a prodeji a třetí nejpočetnější skupinu uchazeči o zaměstnání zařazení do kategorie řemeslníci a opraváři.** Naopak nejnižší skupinu uchazečů tvořili zákonodárci a řídící pracovníci, kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství, specialisté a techničtí pracovníci.

Tabulka č. 12 – Počet rekvalifikací u uchazečů a zájemců v letech 2012 - 2016

rok	počet uchazečů v RK		počet zájemců v RK		Celkem RK
	zabezp.	zvolená	zabezp.	zvolená	
2012	771	450	16	25	1262
2013	2433	308	58	29	2828
2014	2157	333	73	48	2611
2015	1345	411	146	138	2040
2016	670	259	108	108	1145

Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

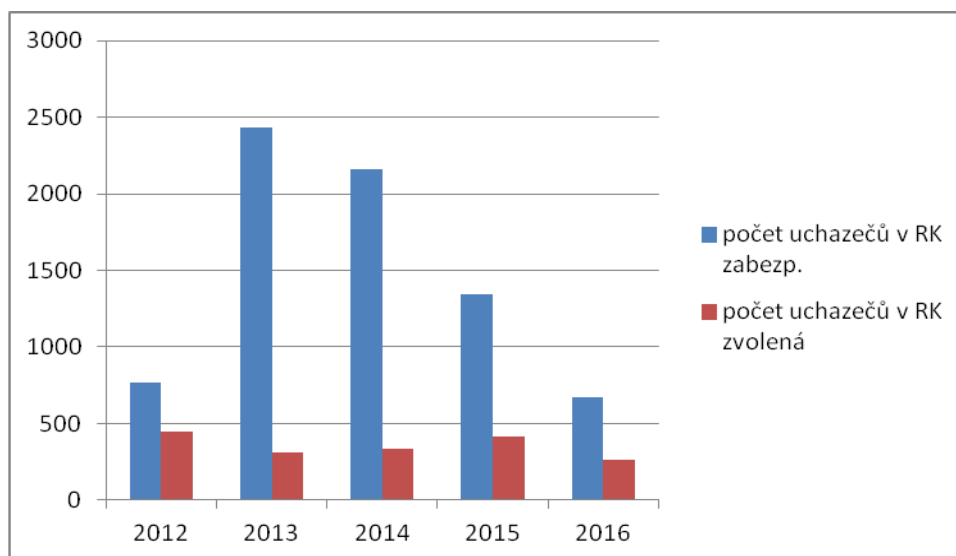
Graf č. 7 – Celkový počet rekvalifikací v Plzeňském regionu v letech 2012 - 2016



Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

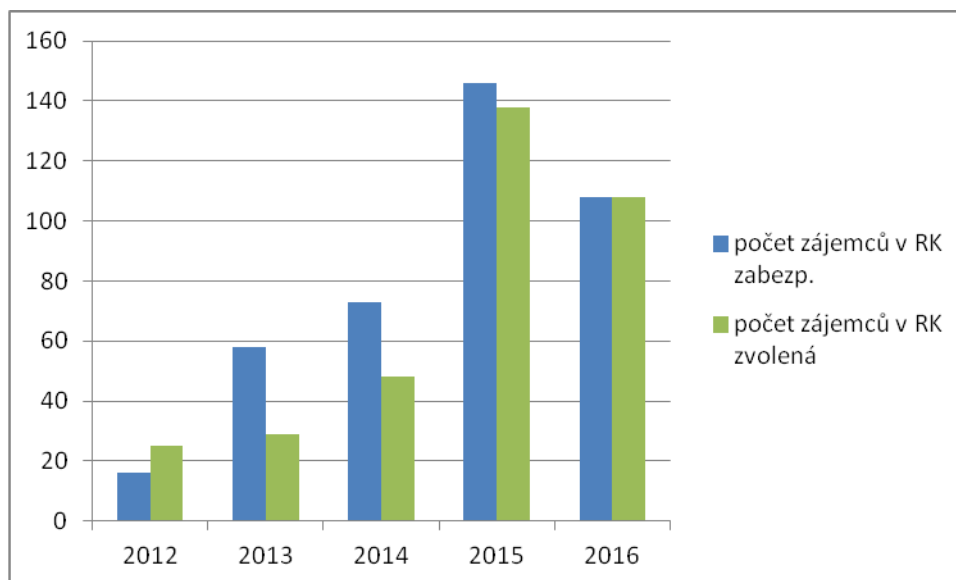
Hledáním odpovědi na otázku celkového počtu rekvalifikací v Plzeňském regionu za sledované období bylo zjištěno, že nejvíce realizovaných rekvalifikačních kurzů s počtem 2828 byl v roce 2013. Do roku 2016 se tento počet snižoval v závislosti na příznivém vývoji nezaměstnanosti v Plzeňském regionu. V roce 2016 byl tento počet nejnižší za sledované období.

Graf č. 8 – Celkový počet uchazečů o zaměstnání ve zvolené a zabezpečované rekvalifikaci v letech 2012 – 2016 v Plzeňském regionu



Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

Graf č. 9 – Celkový počet zájemců o zaměstnání ve zvolené a zabezpečované rekvalifikaci v letech 2012 – 2016 v Plzeňském regionu



Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

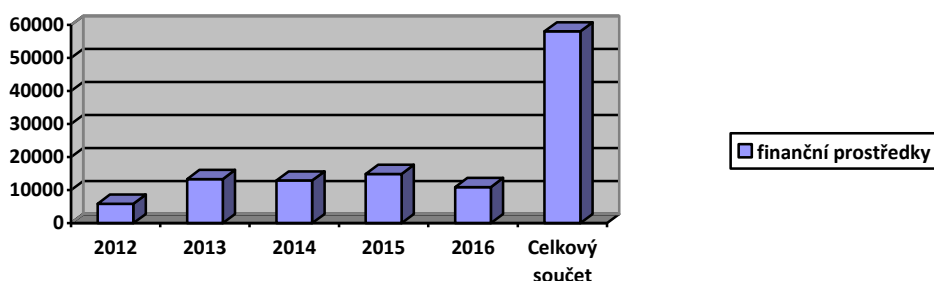
Odpovědí na otázku, jakou rekvalifikaci volí nejčastěji UoZ a ZoZ bylo zjištěno, že UoZ volí nejčastěji zabezpečovanou rekvalifikaci ÚP ČR a ZoZ volí ve větším počtu zvolenou rekvalifikaci než UoZ.

Tabulka č. 13 – Výdaje vynaložených finančních prostředků na rekvalifikace v letech 2012 – 2016 v Plzeňském regionu

výdaje k 31.12. v tis.	2012	2013	2014	2015	2016	Celkem
	5892	13353	12925	14945	10936	58051

Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

Graf č. 10 – Výdaje vynaložených finančních prostředků na rekvalifikace v Plzeňském regionu letech 2012 - 2016



Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

V souvislosti s počtem rekvalifikací byl zjišťován také objem finančních prostředků ve sledovaném období. Nejméně finančních prostředků bylo vynaloženo v roce 2012. Nejvíce finančních prostředků bylo vynaloženo v roce 2013, 2014 a 2015. V roce 2016 se tento objem snížil. Objem finančních prostředků na vynaložené rekvalifikace byl úměrný s počtem uskutečněných rekvalifikačních kurzů.

Tabulka č. 14 - Odliv absolventů rekvalifikací z nezaměstnanosti v letech 2012 – 2016 v Plzeňském regionu

rok	počet rekvalifikací celkem	z toho umístění				umístění v %
		celkem	do 3 měsíců	od 4 do 6 měsíců	od 7 do 12 měsíců	
2012	1262	595	372	164	59	47
2013	2828	1465	777	422	266	52
2014	2611	987	607	228	152	38
2015	2040	1198	859	220	119	59
2016	1145	845	631	140	74	74

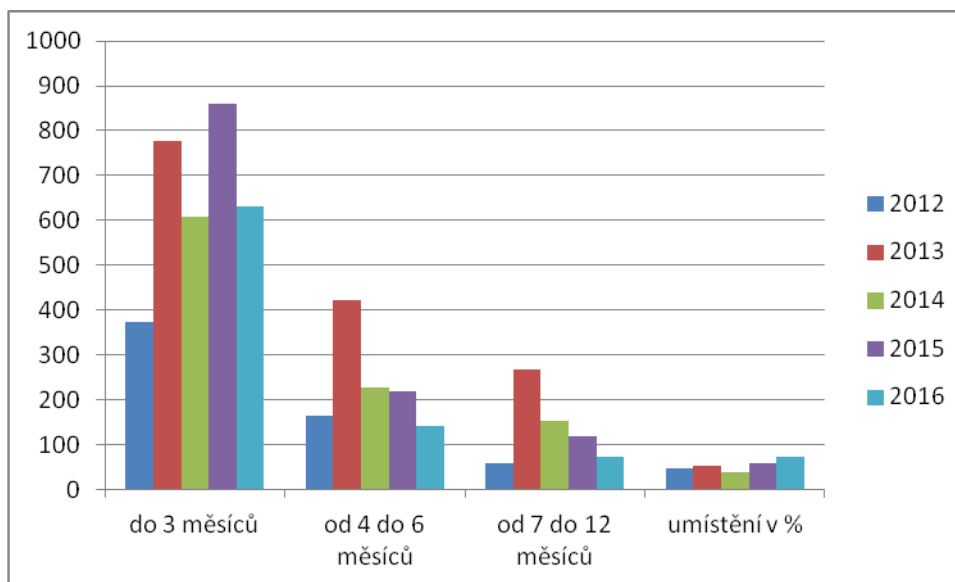
Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

Graf č. 11 - Celkový počet rekvalifikací a umístěných UoZ v letech 2012 – 2016 v Plzeňském regionu



Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

Graf č. 12 – Délka evidence od absolvování rekvalifikace do ukončení evidence na ÚP ČR



Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

V tabulce č. 11 a grafického znázornění č. 11 a 12 je uveden odliv uchazečů o zaměstnání, kteří po ukončené rekvalifikaci odešli z evidence nezaměstnanosti. Ze získaných dat ve sledovaném období bylo zjištěno, že nejvíce absolventů rekvalifikací odešlo z evidence v roce 2016 a v roce 2015. Nejméně jich bylo v roce 2014.

Z hlediska délky evidence bylo nejvíce umístěných uchazečů do 3 měsíců od absolvování rekvalifikace. S délkou evidence klesá počet uchazečů, kteří se umístili na trhu práce.

Tabulka č. 15 - Vzdělanostní struktura UoZ zájemců o rekvalifikace zabezpečované ÚP ČR v letech 2012 – 2016 v Plzeňském regionu

stupeň vzdělání	2012	2013	2014	2015	2016	celkem
bez vzdělání a neúplné vzdělání	0	0	0	0	0	0
základní vzdělání	340	0	324	215	80	635
nižší střední vzdělání	0	0	0	1	0	1
nižší střední odborné	3	0	38	28	10	41
střední odborné s výučním listem	176	0	643	440	279	895
stř. nebo stř. odb. bez mat i výuč. Listu	2	0	11	3	3	8
ÚSV	4	0	86	68	39	111
ÚSO s vyučením i s maturitou	5	0	185	141	56	202
ÚSO s maturitou (bez vyuč.)	250	0	707	443	251	944
vyšší odborné vzdělání	2	0	23	21	9	32
bakalářské vzdělání	3	0	61	45	14	62
vysokoškolské	2	0	150	85	36	123
doktorské	0	0	2	1	1	2
celkem	787	0	2230	1491	778	3056

Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

Z hlediska vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání bylo zjištěno, že nejvíce projevují zájem o zabezpečované rekvalifikační kurzy UoZ s ÚSO s maturitou (bez vyučení), se středním odborným s výučním listem a se základním vzděláním.

Tabulka č. 16 - Vzdělanostní struktura UoZ o rekvalifikace zvolené ÚP ČR v letech 2012 – 2016 v Plzeňském regionu

stupeň vzdělání	2012	2013	2014	2015	2016	celkem
bez vzdělání a neúplné vzdělání	0	0	0	0	2	2
základní vzdělání	180	0	66	61	51	292
nižší střední vzdělání	0	0	0	0	0	0
nižší střední odborné	2	0	2	8	0	10
střední odborné s výučním listem	133	0	163	196	105	434
stř. nebo stř. odb. bez mat i vyuč. Listu	1	0	1	1	0	2
ÚSV	1	0	6	27	22	50
ÚSO s vyučením i s maturitou	3	0	19	47	34	84
ÚSO s maturitou (bez vyuč.)	150	0	91	160	98	408
vyšší odborné vzdělání	2	0	5	12	7	21
bakalářské vzdělání	1	0	14	18	18	37
vysokoškolské	2	0	14	18	30	50
doktorské	0	0	0	1	0	2
celkem	475	0	381	549	367	1391

Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

Z hlediska vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání bylo zjištěno, že nejvíce projevují zájem o zvolené rekvalifikační kurzy UoZ s ÚSO s maturitou (bez vyučení), se středním odborným s výučním listem a se základním vzděláním.

Tabulka č. 17 – Počet uchazečů o zaměstnání a počet rekvalifikací v letech 2012 – 2016 v Plzeňském regionu

Rok	2012			2013 ⁴			2014			2015			2016		
	UoZ	RK	%	UoZ	RK	%	UoZ	RK	%	UoZ	RK	%	UoZ	RK	%
základní vzdělání	6803	520	7,64	7507	0	100	6701	390	5,82	5400	276	5,11	4337	131	3,02
střední odborné s VL	9711	309	3,18	10340	0	100	8626	806	9,34	7011	636	9,07	5593	384	6,87
ÚSO s maturitou (bez vyuč.)	4205	400	9,51	4872	0	100	3657	798	21,8	3072	603	19,6	2287	349	15,3

Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

V porovnání vzdělanostní struktury, která byla nejvíce zastoupena u registrovaných uchazečů o zaměstnání a zájemců o rekvalifikace sledovaném období, bylo zjištěno, že v roce 2012 byl projevem největší zájem o rekvalifikační kurzy uchazeči s ÚSO s maturitou (bez vyučení) a uchazeči se základním vzděláním. V roce 2014 - 2016 byl projevem největší zájem uchazeči o zaměstnání s ÚSO s maturitou (bez vyučení) a se středním odborným vzděláním s výučním listem.

4.8 Dílčí cíl 2: Zhodnotit negativní a pozitivní stránky, které mají vliv na zařazení a průběh rekvalifikace

V této kapitole byly zjišťovány pozitivní a negativní stránky, které ovlivňují zařazení uchazeče, nebo zájemce o zaměstnání do rekvalifikace. Výsledná zjištění budou vyjadřovat stávající zkušenosti jednotlivých kontaktních pracovišť v Plzeňské regionu a budou analyzovat stávající stav.

Z rozhovorů se zaměstnanci oddělení zprostředkování a poradenství kontaktních pracovišť v Plzeňském regionu vyplynulo, že při schvalování rekvalifikace přihlíží hodnotící komise na všech kontaktních pracovištích k jejímu využití na trhu práce. „*Nejdůležitější je pro nás především účelnost, ne zdravotní stav*“.(ZR č. 1). „*Rekvalifikace musí být potřebná, tzn.*

⁴ Poznámka: Z důvodu přechodu z aplikace OKpráce k systému AIS, nebyla vzdělanostní struktura UoZ rekvalifikací sledována.

dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa.“ (ZR č. 6).

Někdy se stane, že má obor, který je uplatnitelný na trhu práce, ale z důvodu zdravotního postižení, který během života získá, má třeba 1. stupeň invalidity, tak se hledají jiné varianty, co by mohl dělat, s tím mu pomáhá také zprostředkovatelka, která vymýšlí, jak by se mohl jinak uplatnit. Také jaká je nabídka na trhu práce, ale zase se musí zohledňovat jeho zdravotní stav. Pokud je od začátku evidence jasné, že nemůže dělat, co doted' dělal, tak nemůžeme zohledňovat délku evidence.“ (ZR č. 2). Uchazeči o zaměstnání mohou absolvovat i více rekvalifikací, „hlavně je důležité, aby rekvalifikace souvisela s předchozí rekvalifikací. Běžně děláme více kurzů např. na řidičské oprávnění C a B, pak další rekvalifikace může být např. na řidičské oprávnění z C na CE, nebo na profesní průkaz. Dále např. po skončené rekvalifikaci na kuchaře, žádají uchazeči, nebo zájemci o kurz na studenou a teplou kuchyni“. (ZR č. 1). Krajským ředitelem Plzeň – město byl vydán dne 8. 9. 2017 dodatek ke Směrnici č. 4/14, který specifikuje vstupní podmínky u každého rekvalifikačního kurzu. Tento dodatek je platný pro všechny kontaktní pracoviště v Plzeňském regionu. „U některých kurzů se posuzuje trestní rejstřík např. u rekvalifikace na sociálního pracovníka, nebo u řidičského oprávnění se sleduje bodové ohodnocení, nesmí mít ztrátu více jak 6 – ti bodů.“ (ZR č. 3). Hodnotící komise na kontaktním pracovišti hodnotí i jiné kritéria, např. „zdravotní způsobilost pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese“. (ZR č. 5).

Na otázku, zda jsou upřednostňovány při schvalování rekvalifikace některé skupiny osob, odpovídali zaměstnanci různě. Na kontaktním pracovišti Tachov, Plzeň – město a Klatovy při schvalování rekvalifikace nejsou zvýhodňovány žádné skupiny uchazečů. „Každá žádost je řešena individuálně v odborné komisi, žádné skupiny upřednostňovány nejsou. Pouze určitým skupinám se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování zaměstnání. Platí výše uvedené, pokud uchazeči nebo zájemci neumožňuje zdravotní stav nebo dosažená kvalifikace získání vhodného pracovního místa, je možnost jeho situaci řešit rekvalifikací.“ (ZR č. 6). Na kontaktním pracovišti Plzeň – sever, Plzeň – jih, Rokycany a Domažlice se při schvalování přihlíží k některým skupinám, „se zdravotním omezením, maminky s malými dětmi a osoby bez kvalifikace,“ (ZR č. 4) „nebo i kategorie nad 50 let, tedy starší.“ (ZR č. 2).

Finanční prostředky přiděluje krajská pobočka v Plzni pro jednotlivé kontaktní pracoviště. „Prostředky dostáváme na základě předchozího čerpání, pokud finance někde

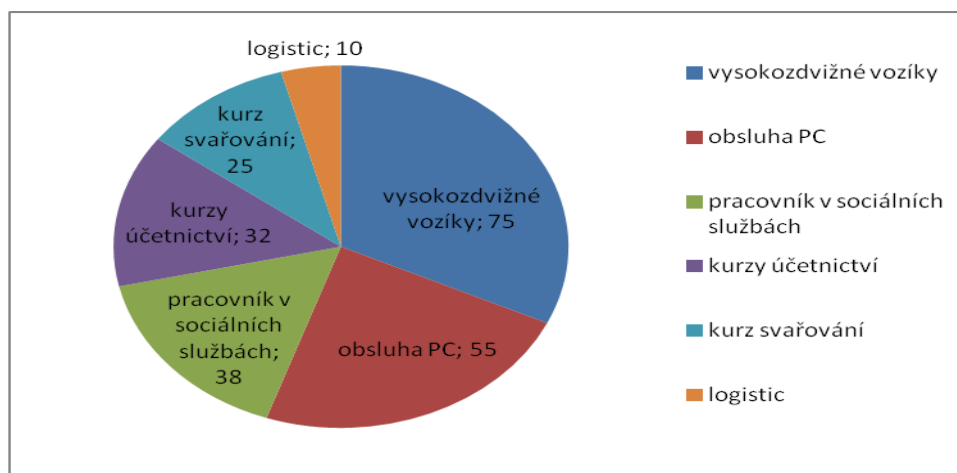
na kontaktním pracovišti v regionu dojdou, tak se běžně rozdělí, kam je potřeba, přibližně 3 krát do roka. V případě potřeby vše řešíme s krajskou pobočkou. Za dobu, co zde pracuji, tak si nepamatuji, že by byl nějaký problém s financováním. Limit je pouze u zvolené rekvalifikace, během tří let nesmí přesáhnout 50 000 Kč, pokud je částka vyšší, tak si ji nad tento limit doplatí. Limit u zabezpečené rekvalifikace žádný není.“ (ZR č. 7). Shodně odpovídali všichni respondenti. Financování rekvalifikací probíhá z národních a evropských zdrojů (ESF). „V současné době se rekvalifikace hradí především z evropského projektu Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II. Na každý rok máme předem stanovený finanční rozpočet, který musíme dodržet.“ (ZR č. 6).

4.9 Dílčí cíl 3: Zjistit zájem a motivaci účastníků o rekvalifikační kurzy

Účelem této kapitoly je zjistit o jaké rekvalifikační kurzy projevují uchazeči a zájemci o zaměstnání největší zájem. Byla provedena analýza standardních a zvolených rekvalifikací za sledované období z dat, které byly poskytnuty Ing. Ivanou Šatrovou, vedoucí oddělení zprostředkování a poradenství krajské pobočky v Plzni. U zvolené rekvalifikace je rekvalifikační kurz hrazen v plné výši vč. dalších náhrad, např. dopravy apod. Pokud není kurz úspěšně dokončen, není částka kurzovného požadována. U zvolené rekvalifikace je v případě neúspěšného dokončení kurzu požadována plná výše. Další náhrady spojené s rekvalifikací nejsou hrazeny. U standardních rekvalifikací je vrácení plné výše kurzovného v případě, že uchazeč, nebo zájemce nenastoupí na schválený rekvalifikační kurz a nemá k tomu vážné důvody, např. pracovní neschopnost apod.

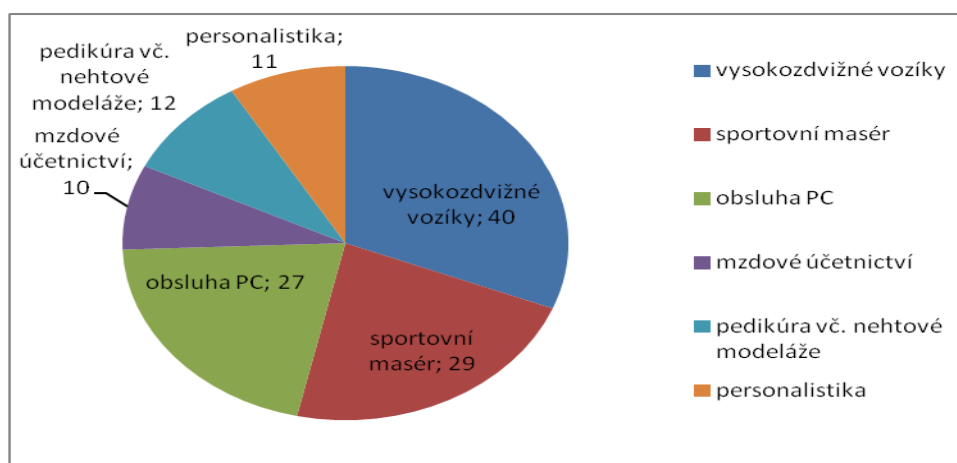
Odpověď na otázku: „O jaké rekvalifikační kurzy projevují nejčastěji zájem?“
jsem zjišťovala z poskytnutých dat, které jsem analyzovala a převedla pro lepší přehlednost do grafického znázornění.

Graf č. 13 – Realizované rekvalifikační kurzy v roce 2012 - standardní



Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

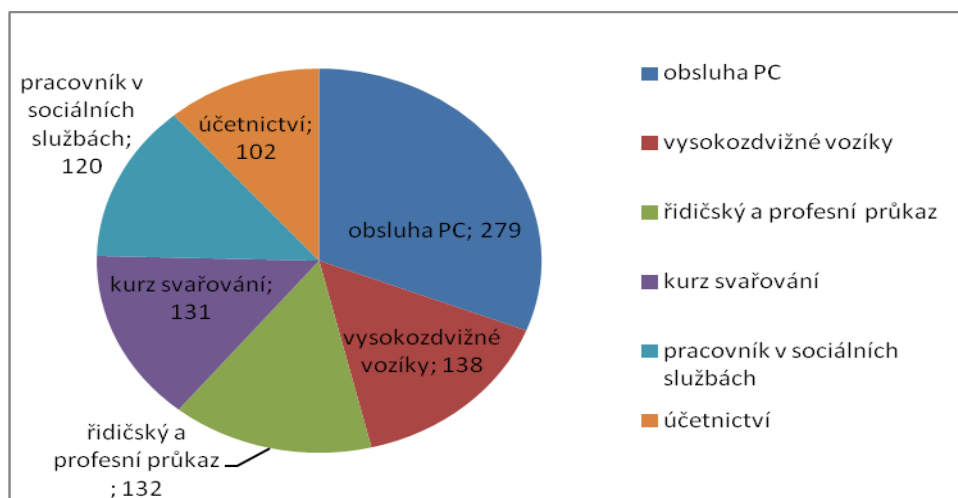
Graf č. 14 – Realizované rekvalifikační kurzy v roce 2012 - zvolené



Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

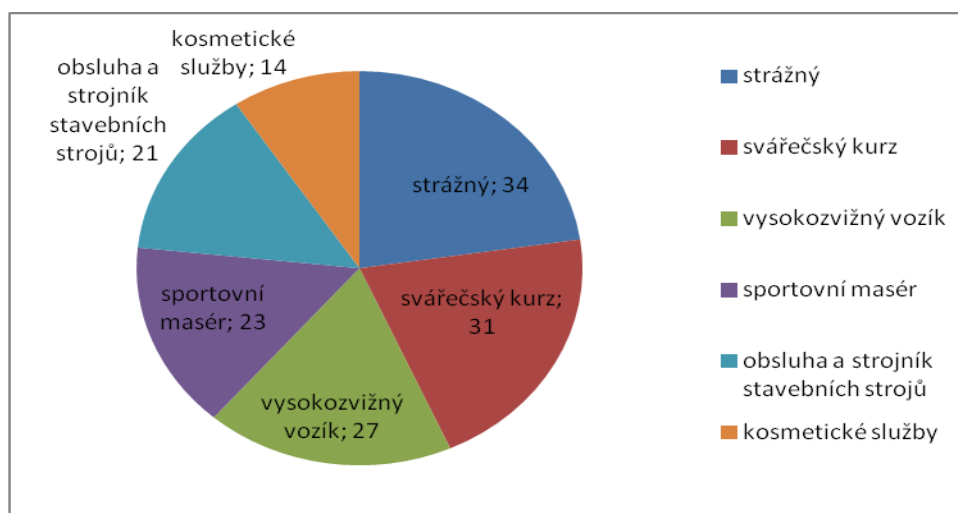
V roce 2012 byl v Plzeňském regionu u standardních rekvalifikací největší zájem jednoznačně o kurz na vysokozdvížené vozíky a obsluha PC. Následovaly kurzy na sociálního pracovníka, kurzy účetnictví a kurzy svařování. U zvolených rekvalifikací byl největší zájem stejný jako u standardních rekvalifikací, navíc byl zájem také o kurz sportovního maséra. Dále následovaly kurzy pedikúry a nehtové modeláže, personalistika a účetnictví.

Graf č. 15 – Realizované rekvalifikační kurzy v roce 2013 - standardní



Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

Graf č. 16 – Realizované rekvalifikační kurzy v roce 2013 - zvolené



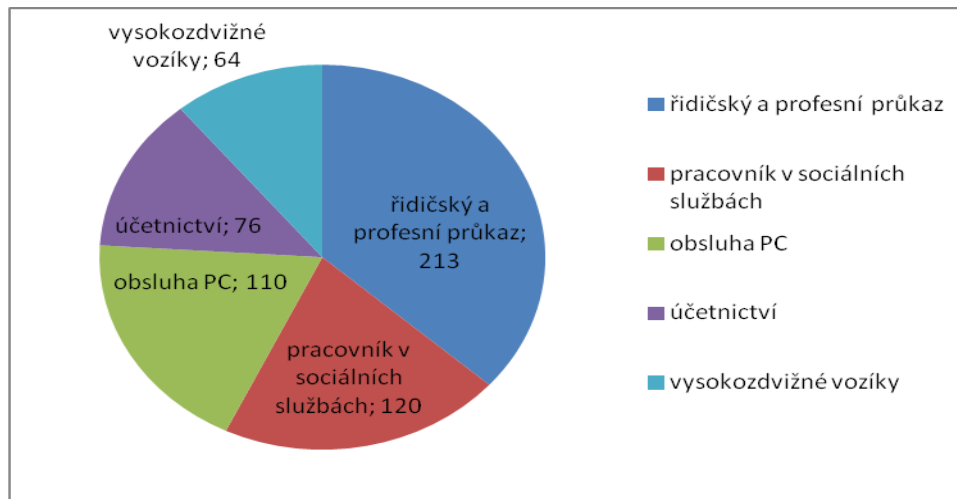
Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

V roce 2013 byl v Plzeňském regionu u standardních rekvalifikací největší zájem jednoznačně o počítačový kurz a následoval kurz na vysokozdvížné vozíky. Veliký zájem byl projeven o kurz na řidičské a profesní oprávnění, tato obliba trvá do současné doby. Dále největší pozornost jako v roce 2012 měly kurzy svařování, účetnictví a kurz na sociálního pracovníka.

U zvolených rekvalifikací byl poprvé projeven zájem o kurz na strážného, který absolvují většinou osoby se zdravotním omezením. Dále podle počtu následovaly kurzy téměř stejné jako v předchozím roce, tj. svářečský kurz, kurz na vysokozdvížný vozík.

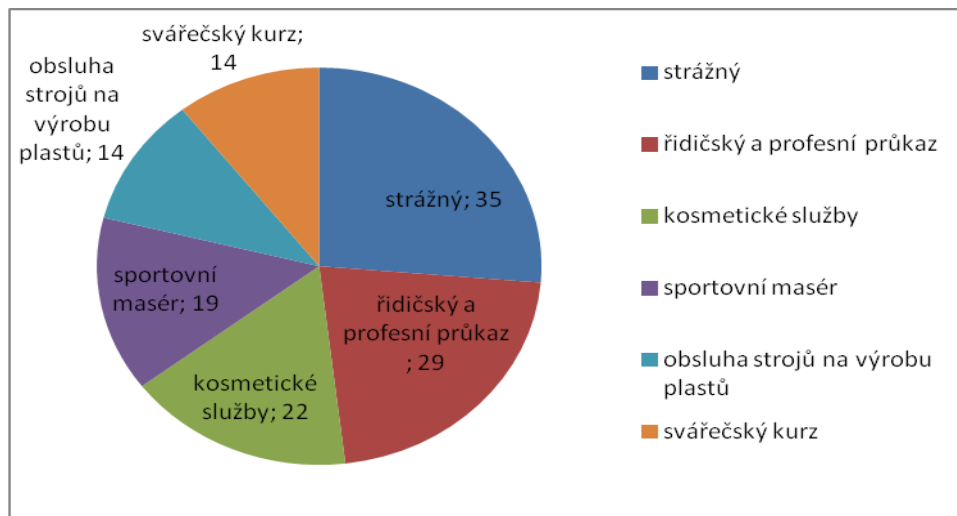
Poprvé byl projeven zájem o kurz sportovního maséra, strojníka stavebních strojů a kurz na kosmetické služby.

Graf č. 17 – Realizované rekvalifikační kurzy v roce 2014 - standardní



Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

Graf č. 18 – Realizované rekvalifikační kurzy v roce 2014 - zvolené



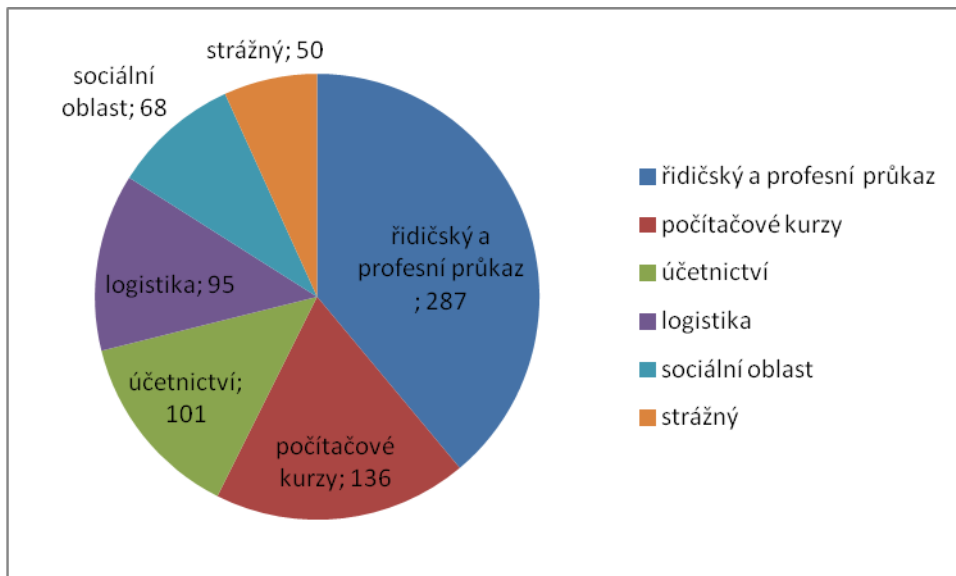
Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

V roce 2014 byl projeven z hlediska počtu standardních rekvalifikací největší zájem o řidičské a profesní průkazy. Dále následují kurzy, o které je zájem již od počátku sledovaného období, tj. na sociálního pracovníka, kurz PC, účetnictví a kurz na vysokozdvížené vozíky.

Nejvíce žádaným zvoleným kurzem byl jednoznačně kurz na strážného a řidičské a profesní průkazy. Dále následovaly kosmetické služby, sportovní masér, menší zájem byl

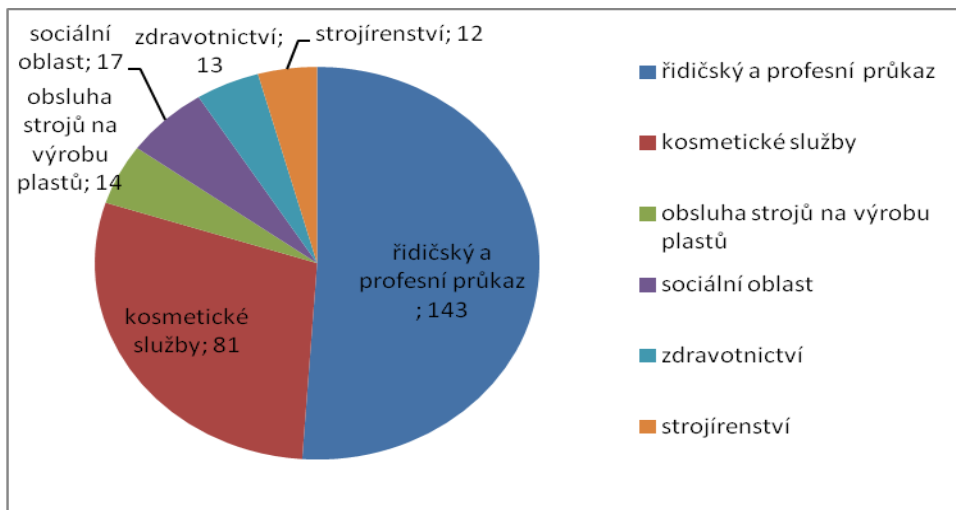
projeven o svářečský kurz. Nově byl projeven zájem o kurz obsluhy strojů na výrobu plastů.

Graf č. 19 – Realizované rekvalifikační kurzy v roce 2015 - standardní



Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

Graf č. 20 – Realizované rekvalifikační kurzy v roce 2015 - zvolené



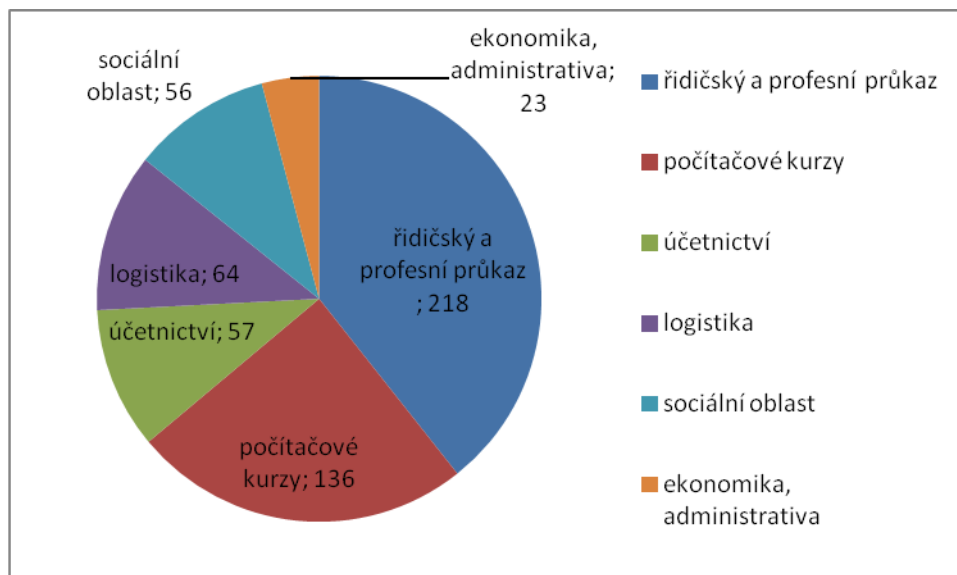
Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

V roce 2015 u standardních rekvalifikací nejvíce vzrostl zájem o řidičské a profesní oprávnění. Dále následovaly kurzy počítačové, účetnictví, logistiky, ze sociální oblasti. Menší zájem byl projeven o kurz zdravotnictví a strojírenství.

U zvolených rekvalifikací byl jak u standardních rekvalifikací jednoznačně největší zájem o řidičské a profesní průkazy, následovaly kurzy kosmetických služeb, v menším

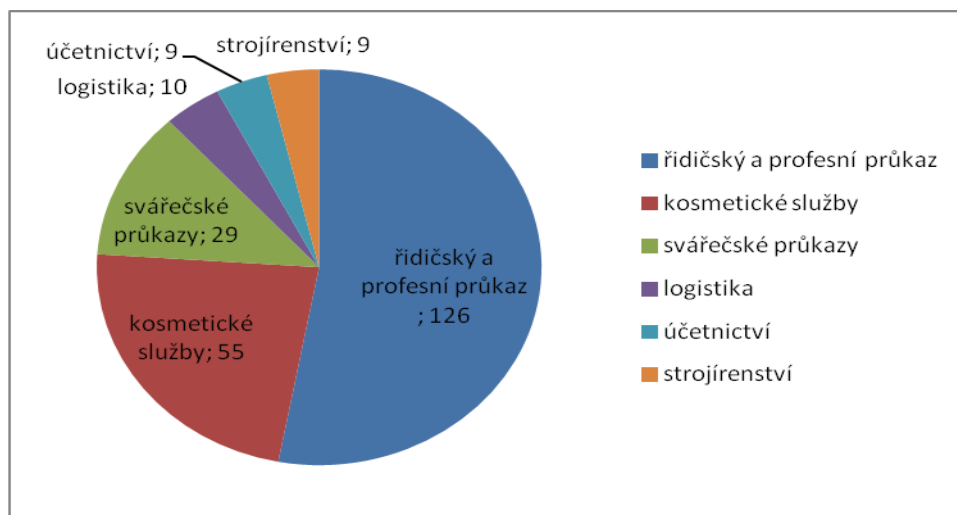
počtu byl projeven zájem o kurz ze sociální oblasti, obsluha strojů na výrobu plastů, zdravotnictví a strojírenství.

Graf č. 21 – Realizované rekvalifikační kurzy v roce 2016 - standardní



Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

Graf č. 22 – Realizované rekvalifikační kurzy v roce 2016 - zvolené



Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

V roce 2016 u standardních rekvalifikací trval největší zájem o řídičské a profesní oprávnění a počítačové kurzy. V počtu rekvalifikací byl projeven velký zájem o kurz logistiky, účetnictví a ze sociální oblasti. Menší pozornost měl kurz administrativy.

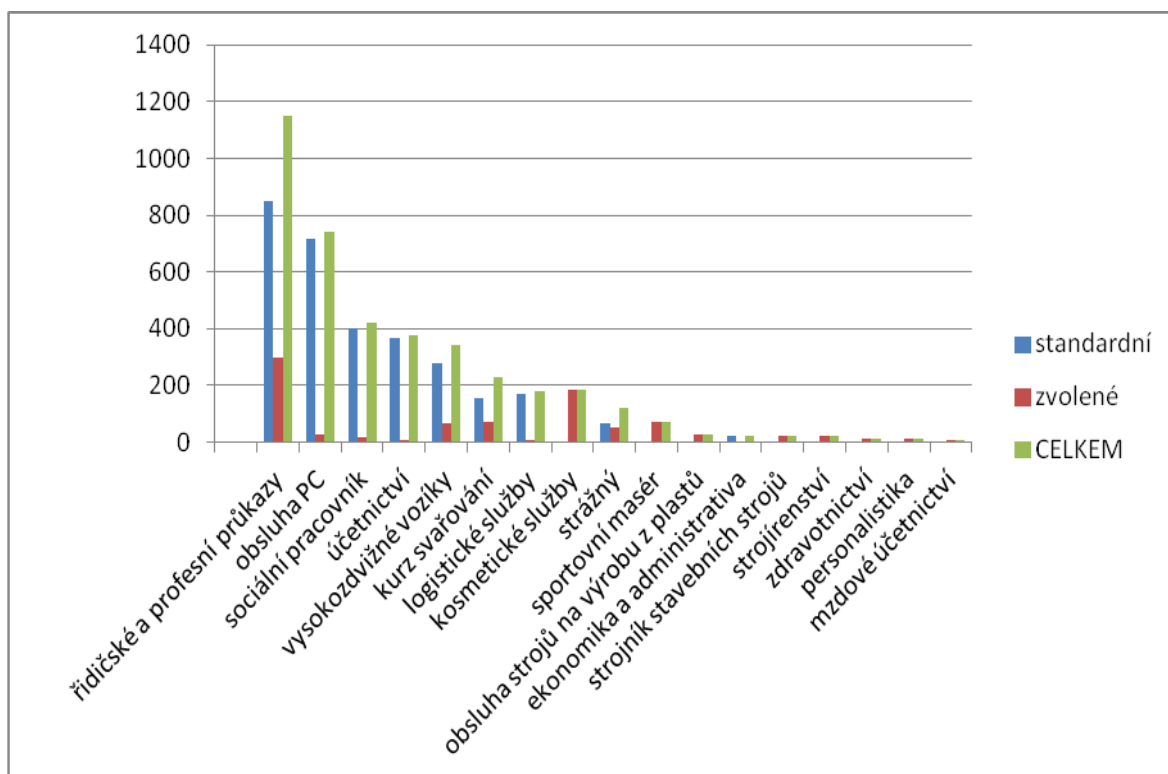
Kurz řídičského a profesního oprávnění byl v největším počtu zastoupen také u zvolené rekvalifikace. Stále byl velký zájem o kosmetický kurz a svářečské průkazy. V menším počtu byl zastoupen kurz logistiky, účetnictví a strojírenství.

Tabulka č. 18 – Realizované standardní a zvolené rekvalifikační kurzy v roce 2012 - 2016

Realizované RK - standardní a zvolené 2012-2016			
RK	standardní	zvolené	CELKEM
řídičské a profesní průkazy	850	298	1148
obsluha PC	716	27	743
sociální pracovník	402	17	419
účetnictví	368	9	377
vysokozdvížené vozíky	277	67	344
kurz svařování	156	74	230
logistické služby	169	10	179
kosmetické služby	0	184	184
strážný	69	50	119
sportovní masér	0	71	71
obsluha strojů na výrobu z plastů	0	28	28
ekonomika a administrativa	23	0	23
strojník stavebních strojů	0	21	21
strojírenství	0	21	21
zdravotnictví	0	13	13
personalistika	0	11	11
mzdové účetnictví	0	10	10

Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

Graf č. 23 – Realizované standardní a zvolené rekvalifikační kurzy v roce 2012 - 2016



Zdroj: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP krajské pobočky v Plzni

Dle grafického znázornění byl ve sledovaném období u standardních a zvolených rekvalifikací největší zájem o řidičské a profesní průkazy. U standardního typu rekvalifikace byl veliký zájem také o kurz obsluhy PC, sociálního pracovníka, účetnictví, kurz na vysokozdvížné vozíky a svařování. Ostatní kurzy mají menší zastoupení. U zvolené rekvalifikace byl podle počtu kromě kurzu řidičských a profesních průkazů největší zájem o kosmetické služby, kurz svařování, sportovního maséra, vysokozdvížných vozíků a strážného.

Některé kurzy se uskutečňovaly pouze v rámci standardní, nebo zvolené rekvalifikace. V rámci standardní rekvalifikace se uskutečňoval pouze kurz ekonomiky a administrativy. V rámci zvolených kurzů se uskutečňoval již výše zmíněný kosmetický kurz, který byl z celkového počtu uskutečněných rekvalifikací na druhém místě. Dále kurz obsluhy strojů na výrobu plastů, strojníka stavebních strojů, strojírenství, zdravotnictví, personalistiky a mzdového účetnictví.

Odpovědi na otázku, kteří uchazeči o zaměstnání nejčastěji žádají o rekvalifikace, přinesly různé informace. Respondent z kontaktního pracoviště Rokycany uvedl, že nelze specifikovat danou skupinu, „je to různé, také hodně záleží na zprostředkovatelce, která

s uchazečem pracuje a může zhodnotit, jaká by byla rekvalifikace pro něj vhodná a účelná. Ale klienti se hodně zajímají sami, hlavně ti, kteří jsou aktivní a nechtějí být nečinně v evidenci.“ (ZR č. 4). Respondenti z ostatních kontaktních pracovišť shodně odpovídali, že je zájem o rekvalifikace podmíněn vzděláním, „Řekla bych, že všechny možné skupiny uchazečů, ale asi hlavně se středoškolským vzděláním. Ve výjimečných případech se nám stalo, že uchazeč s vysokoškolským vzděláním žádal o rekvalifikaci řidiče, ale komise rekvalifikaci neschválila.“ (ZR č. 3).

Na položenou otázku, zda je nutné uchazečům o zaměstnání rekvalifikace nabízet odpovídali dotazovaní respondenti shodně, o rekvalifikaci projevují uchazeči většinou zájem sami. Uchazeči o zaměstnání jsou také dostatečně informováni různými způsoby. *„Bud' přijdou na doporučení zprostředkovatelky, nebo se chodí ptát sami. Mají zájem hlavně o řidičské průkazy, kurzy na CNC stroje. Pro nové uchazeče jsou pořádány informační schůzky, které se konají cca 1 krát za měsíc, kde je informujeme, jaké nástroje lze využít, SÚPM, rekvalifikace a další. Poskytneme jim veškeré informace, na základě kterých žádají také o rekvalifikace apod.“ (ZR č. 4).*

Na otázku zda je zvolená rekvalifikace zpravidla schválena, odpovídali respondenti shodně, komisí je schváleno cca 80% žádostí. Komise přistupuje ke každé žádosti individuálně. *„Pokud přinese uchazeč příslib od zaměstnavatele, kde je uvedeno, že k výkonu dané profese je nutný určitý rekvalifikační kurz a bez něho nemůže být zaměstnán, tak rekvalifikaci většinou schválíme, jedná se o různá rozšíření řidičského oprávnění, svářečský kurz, rozšíření kvalifikace např. u kuchaře na studenou kuchyni apod.“ (ZR č. 7). Při rozhodování komise, jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, je důležitý účel, „hlavně musí vědět, proč tu rekvalifikaci chtějí a jestli ji využijí, pokud se komise shodne, že není možné se na trhu práce s touto rekvalifikací uplatnit, tak ji neschválíme.“ (ZR č. 4). Z hlediska financování, „uchazeči mají více zájem o dané rekvalifikace a to z důvodu toho, že ji hradí úřad práce, u zvolené rekvalifikace chce některé rekvalifikační středisko peníze předem, fa Trigon s.r.o. ji chce ve 3 splátkách.“ (ZR č. 3).*

4.10 Výsledky a diskuse

Podíl nezaměstnaných osob v Plzeňském regionu za období 2012 – 2016 nebyl vyšší než republikový průměr a postupně docházelo ke snižování nezaměstnanosti. V roce 2012 dosahoval podíl nezaměstnaných osob v Plzeňském regionu 7,3%, který ke dni 31. 12. 2016 klesl na hodnotu 3,6%. S porovnáním podílu nezaměstnaných v České republice, která dosahovala v roce 2016 hodnoty 5,2%, lze situaci v Plzeňském regionu vyhodnotit za nejpříznivější ve sledovaném období. V porovnání jednotlivých regionů byl podíl nezaměstnaných za sledované období nejvyšší na Tachovsku a nejnižší v letech 2012 – 2014 na Plzni – jihu, roce 2015 na Rokycansku a v roce 2016 v Plzni - městě. Po celou dobu, kdy se zmírnil nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce a vlivem zvýšení počtu volných pracovních míst začala klesat nezaměstnanost, došlo ke snížení o 9 069 uchazečů o zaměstnání v Plzeňském regionu. V roce 2012 bylo v Plzeňském regionu 23 724 uchazečů o zaměstnání a do roku 2016 se tento počet snížil na 14 655. Porovnáním počtu uchazečů o zaměstnání v Plzeňském regionu, kteří byli v jednotlivých měsících ve sledovaném období evidováni na úřadu práce, byl patrný vliv působení sezónních faktorů, které se vyskytují zejména v zemědělství, lesnictví a stavebnictví. V období 2012 - 2015 se jejich počet postupně snižoval až do měsíce června a v měsíci červenci se tento počet opět mírně zvýšil. V roce 2016 se počet nezaměstnaných spíše snižoval, což bylo podmíněno zejména nižší nezaměstnaností v regionu.

Ve sledovaném období se začaly zlepšovat také další ukazatele. Například podíl uchazečů o zaměstnání na jedno pracovní místo. V roce 2012 bylo téměř 10 uchazečů na 1 volné pracovní místo a v roce 2016 byl tento počet snížen na 1,4 uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo. Věková struktura uchazečů o zaměstnání byla ovlivněna demografickým stárnutím populace. Plzeňský kraj patří k územím s nejstarším obyvatelstvem v České republice. (muži – 41,1; ženy – 43). Největší skupinu dlouhodobě nezaměstnaných osob tvořili právě lidé od 30 – 39 let a od 50 do 59 let. Podle délky evidence byla nepočetnější skupinou uchazečů o zaměstnání zapsána v evidenci úřadu práce do 3 měsíců a nad 24 měsíců. Z tohoto zjištění je patrné, že uchazeči o zaměstnání, kteří se neumístí zpět na trhu práce do 3 měsíců od evidence, ztrácí pracovní návyky a stávají se dlouhodobě nezaměstnanými. Právě tyto uchazeči by měli nejvíce využívat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, resp. rekvalifikace, které jim usnadní návrat zpět do pracovního procesu.

Struktura volných pracovních míst a vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání byla nejvíce zastoupena se středním odborným vzděláním (s výučním listem), základním vzděláním a ÚSO s maturitou (bez vyučení). V porovnání u registrovaných žadatelů o zaměstnání a uchazečů, kteří nejvíce projeví zájem o rekvalifikaci, byla zastoupena skupinou ÚSO s maturitou (bez vyučení). Na základě provedených rozhovorů s pracovníky oddělení zprostředkování a poradenství kontaktních pracovišť v Plzeňském regionu bylo zjištěno, že nejvíce projevuje zájem právě tato skupina uchazečů, kteří jsou také dostatečně informováni buď zprostředkovatelkami, nebo formou informačních schůzek pro nové uchazeče.

Zařazení uchazeče do rekvalifikačního kurzu je ovlivněno řadou faktorů. Nejdůležitějším faktorem pro schválení rekvalifikace je dle všech pracovníků rekvalifikací důležitá především účelnost a vstupní předpoklady. Dalším důležitým faktorem je potřebnost z hlediska situace na trhu práce, pokud není o určitou pracovní pozici na trhu zájem, nemůže se uchazeč na danou pracovní pozici rekvalifikovat a není mu zpravidla schválena. Také příslib zaměstnání od potenciálního zaměstnavatele výrazně ovlivňuje schválení rekvalifikace.

Od 8. 9. 2017, kdy byl vydán Dodatek č. 1 a 2 se Směrnicí č. 4/2014, který specifikuje vstupní podmínky u každého rekvalifikačního kurzu pro všechny kontaktní pracoviště v Plzeňském regionu, se komise řídí jeho požadavky, např. posuzuje trestní rejstřík u rekvalifikace na sociálního pracovníka, nebo u řidičského oprávnění sleduje bodové ohodnocení. Některá vzdělávací zařízení zmíněné podmínky požadovala před vydáním těchto dodatků, ale úřad práce je neměl upraven žádným právním předpisem. Tento právní předpis byl vydán z důvodu sjednocení podmínek pro všechny nabízené rekvalifikace a je interním předpisem pro rekvalifikace uskutečňované v rámci Plzeňského regionu. Autorka vyhodnotila z pohledu účinnosti rekvalifikačního kurzu tento předpis jako přínosný z důvodu rychlejšího průběhu výběrového řízení na základě již splněných požadavků zaměstnavatelů, ale zároveň limitující. Možnosti uchazečů pro zařazení do rekvalifikačního kurzu řidičského oprávnění jsou omezeny min. počtu bodů (6), což autorka považuje za neopodstatněné. Proč byla stanovena tato bodová hodnota? Jakým způsobem byla určena? Na tyto otázky lze těžko nalézt adekvátní odpověď, která by tento limit logicky odůvodnil. Tímto limitem může dojít např. k vyřazení některých uchazečů, kterým neúčast na tomto kurzu může zabránit k nástupu do předem přislíbeného

zaměstnání. Autorka navrhuje určení výjimek, které by zmírnily takto striktně nastavené pravidlo, např. při zmíněném příslibu zaměstnavatele.

Komise při schvalování rekvalifikace posuzuje veškeré žádosti individuálně a na základě rozhovoru, na kontaktním pracovišti Plzeň – město, Plzeň – jih a Tachov nejsou upřednostňovány žádné skupiny osob. Na kontaktním pracovišti bylo pracovníci sděleno, že je pouze některým skupinám věnována zvýšená pozornost, např. se zdravotním omezením, nebo maminkám s malými dětmi a osobám bez kvalifikace. Schváleno je na všech kontaktních pracovištích cca 80% zvolených rekvalifikací.

Objem finančních prostředků na rekvalifikace přiděluje Ministerstvo práce a sociálních věcí na krajskou pobočku v Plzni, která je dále rozděluje podle předchozího čerpání na nástroje aktivní politiky nezaměstnanosti, mezi které patří také rekvalifikace. V roce 2012 byla na rekvalifikace vynaložena částka 5 892 000 Kč, která byla nejnižší za sledované období. Naopak nejvíce prostředků bylo vynaloženo v roce 2015, kdy bylo použito 14 945 000 Kč, což představuje téměř trojnásobek od počátku sledovaného období. Určitou výhodou při pevně dané výši rozpočtu je možnost přesunu finančních prostředků v rámci APZ mezi jednotlivými nástroji, nebo přesunu financí vyčleněných na rekvalifikace v rámci regionu mezi jednotlivými kontaktními pracovišti. Financování rekvalifikací je hrazeno především z evropského projektu „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II.“ Finanční limit na rekvalifikace je stanoven zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. pouze u rekvalifikací zvolených částkou 50 000 Kč, která nesmí být překročena v období tří let.

Ze statistických dat, která byla poskytnuta Ing. Ivanou Šatrovou, vedoucí oddělení zprostředkování a poradenství na krajské pobočce v Plzni bylo zjištěno, že v Plzeňském regionu ve sledovaném období byl největší počet uskutečněných rekvalifikací v roce 2013 s počtem 2828. Do roku 2016 se tento počet snižoval v závislosti příznivého vývoje nezaměstnanosti v Plzeňském regionu. V roce 2016 s počtem 1145 uskutečněných rekvalifikačních kurzů byl tento počet nejnižší za sledované období. Provedenou analýzou sledovaného období průzkum ukázal, že uchazeči o zaměstnání primárně volili rekvalifikaci zabezpečovanou úřadem práce z hlediska hmotných výhod. Naopak zájemci o zaměstnání projeví vyšší zájem o rekvalifikace zvolené. Například v roce 2012 byl zájem o zvolené rekvalifikace vyšší než zabezpečované úřadem práce. Nejvíce umístěných uchazečů je do 3 měsíců od absolvování rekvalifikace, s délkou evidence klesá počet uchazečů, kteří se umístili na trhu práce. Z hlediska počtu uskutečněných rekvalifikací byl

projeven největší zájem o řidičské a profesní průkazy. U zabezpečeného typu rekvalifikace byl projeven veliký zájem také o kurz obsluhy PC, sociálního pracovníka, účetnictví, kurz svařování a na vysokozdvizné vozíky. U zvolené rekvalifikace byl podle počtu kromě kurzu řidičských a profesních průkazů největší zájem o kosmetické služby, kurz svařování, sportovního maséra, vysokozdvizných vozíků a strážného.

V současné době probíhá na krajské pobočce v Plzni výběrové řízení na dodavatele rekvalifikačních kurzů, které budou zabezpečovány úřadem práce v Plzeňském regionu v období od 1. 7. 2017 do 30. 6. 2020. Předchozí výběrové řízení, které proběhlo v roce 2012 na krajské pobočce v Plzni v souladu s předchozí právní úpravou, byla veřejná zakázka realizována v rámci krajské pobočky v Plzni bez dalšího schvalování nadřízeným orgánem. Současná platná právní úprava, Směrnice č. 20/2015 s účinností od 15. 1. 2016, nově upravuje tento postup. Zpracované zadání veřejné zakázky musí být podle nové směrnice postoupeno ke schválení řídicímu orgánu Ministerstva práce a sociálních věcí, a tím je prodloužena doba výběrového řízení. Na základě rozhovoru s Ing. Ivanou Šatrovou, vedoucí oddělení zprostředkování a poradenství na krajské pobočce v Plzni bylo zjištěno, že výběrové řízení stále probíhá a veřejná zakázka nebyla zatím schválena nadřízeným orgánem Ministerstvem práce a sociálních věcí a rekvalifikační kurz lze realizovat pouze formou zvolené rekvalifikace.

Autorka vyhodnotila, že se jedná o velice omezující pravidlo, které velmi zpomaluje schvalovací proces veřejné zakázky. Dlouhá doba k realizaci rekvalifikačních kurzů je příčinou nereflexování změn na trhu práce, požadavků zaměstnavatelů na poptávku uchazečů s určitým rekvalifikačním kurzem, který již není uplatnitelný na trhu práce. Autorka navrhuje návrat k předchozí právní úpravě a schvalování veřejných zakázek ponechat v kompetenci jednotlivých krajských poboček Úřadu práce ČR.

5 Závěr

Zpracováním klíčových dílčích cílů dosáhla autorka naplnění hlavního cíle, kterým je zmapovat problematiku rekvalifikací jako významného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v Plzeňském regionu z pohledu platné právní úpravy. Hlavním cílem bylo na základě komplexní právní analýzy problematiky rekvalifikací na trhu práce a získaných dat formou rozhovorů s pracovníky oddělení zaměstnanosti, Úřadu práce České republiky, kontaktních pracovišť v Plzeňském regionu provést komplexní zhodnocení dané problematiky v teorii a praxi.

Teoretická část je postavena na shrnutí dosavadních poznatků, které pojednávají o řešené problematice rekvalifikací, které jsou zajišťovány Úřadem práce v ČR z hlediska platné právní úpravy. Celá teoretická část je zpracována z odborné literatury a relevantních internetových zdrojů. Zmapováním této problematiky si autorka vytvořila podklad pro zpracování praktické části.

Praktická část se již zabývá zpracováváním problematiky situace na trhu práce a problematiky rekvalifikací jako komparativní studie porovnání období 2012 – 2016 s využitím analýzy dat a subjektivního hodnocení pracovníky z oddělení zaměstnanosti Úřadu práce České republiky, krajská pobočka v Plzni, kontaktní pracoviště Plzeňského regionu.

Z analýzy statistických dokumentů vyplynulo, že situace na trhu práce v letech 2012 – 2016 byla velice příznivá a míra nezaměstnanosti dosahovala ve srovnání s ostatními regiony ve sledovaném období nejnižších hodnot. V roce 2012 dosahoval podíl nezaměstnaných osob v Plzeňském regionu 7,3% a do roku 2016 se snížil na hodnotu 3,6%. V jeho důsledku docházelo ve sledovaném období ke snižování počtu uchazečů o zaměstnání. V roce 2012 byl počet nezaměstnaných v Plzeňském regionu 23 724 a roce 2016 byl tento počet 14 655, což představuje snížení o 9 069 uchazečů. Snížení nezaměstnanosti bylo příčinou zvýšení počtu volných pracovních míst téměř desetinásobně. Největší zájem o zaměstnání projeví uchazeči s ÚSO s maturitou (bez vyučení). Největší skupinu nezaměstnaných osob tvořili dlouhodobě osoby od 30 – 39 let a od 50 do 59 let a podle délky evidence byla nepočetnější skupinou uchazečů o zaměstnání zapsaných v evidenci úřadu práce do 3 měsíců a nad 24 měsíců. Právě tyto uchazeči by měli nejvíce využívat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, resp. rekvalifikace, které jim usnadní návrat zpět na trh práce.

Na základě analýzy rekvalifikací bylo v roce 2012 realizováno v Plzeňském regionu celkem 1262 rekvalifikací, v dalším období došlo k navýšení na téměř 2828 uskutečněných rekvalifikací. Tento počet byl nejvyšší za sledované období. Uchazeči o zaměstnání primárně volili rekvalifikaci zabezpečenou úřadem práce z hlediska hmotných výhod, naopak zájemci o zaměstnání projevili vyšší zájem o rekvalifikace zvolené. Nejvyšší odliv uchazečů o absolvování rekvalifikací a umístění na trhu práce byl zjištěn v roce 2016, celkem 74 %. Nejnižší odliv uchazečů po absolvování rekvalifikace byl v roce 2014, kdy umístění uchazeči představovali 38% z celkového počtu uskutečněných rekvalifikací v Plzeňském regionu. Z hlediska počtu uskutečněných rekvalifikací byl projeven největší zájem o řidičské a profesní průkazy, který vzhledem k vysoké poptávce řidičů nákladní či autobusové dopravy v Plzeňském regionu přetrvává, dle sdělení pracovníků rekvalifikací, také do současné doby.

Z komparace teoretické a praktické části práce vyplynula skutečnost, že právní úprava dané problematiky je nad rámec základní právní úpravy stanovené zákonem doplněna Směrnicí č. 20/2015 s účinností od 15. 1. 2016. Zpracované zadání veřejné zakázky na rekvalifikace musí být postoupeno ke schválení řídicímu orgánu Ministerstva práce a sociálních věcí, a tím je prodloužena doba výběrového řízení. Na krajské pobočce v Plzni bylo zjištěno, že výběrové řízení stále probíhá a veřejná zakázka nebyla zatím schválena nadřízeným orgánem a rekvalifikační kurz lze realizovat pouze formou zvolené rekvalifikace. Dle názoru autorky práce se jedná o velice omezující pravidlo, které zásadně zpomaluje schvalovací proces veřejné zakázky. Dlouhá doba k realizaci rekvalifikačních kurzů je příčinou nereflexování změn na trhu práce, požadavků zaměstnavatelů s ohledem na poptávku uchazečů s určitým rekvalifikačním kurzem, který již není uplatnitelný na trhu práce. Jeví se tedy za současné situace vhodnější návrat k předchozí právní úpravě a schvalování veřejných zakázek ponechat v kompetenci jednotlivých krajských poboček Úřad práce ČR s tím, že také tyto pobočky ponесou zodpovědnost za provedení výběru veřejné zakázky s platnou právní úpravou.

Za zpřísnění podmínek účasti na rekvalifikaci považuje autorka lokální úpravu Plzeňského regionu a to přijetí Dodatku č. 1 a 2 se Směrnicí č. 4/2014, který specifikuje vstupní podmínky u každého rekvalifikačního kurzu. Bodové hodnocení uchazečů neumožňuje jejich plné zapojení do těchto kurzů. Tato opatření jsou zbytečně limitující.

Autorka dále navrhuje, na základě provedené analýzy získaných dat a následného vyhodnocení výsledků výzkumného šetření realizaci níže uvedených doporučení:

- ✓ Vzhledem k narůstajícímu počtu nezaměstnaných osob nad 50 let a prodlužování věku odchodu do důchodu by byla nutná větší cílenost opatření na tuto ohroženou skupinu s tím, že do rekvalifikace budou zařazovány přednostně tyto skupiny osob.
- ✓ Zmírnit limity a určit výjimky pro zpřístupnění uchazečů a zájemců o některé rekvalifikační kurzy dle nového dodatku č. 1 a 2 Směrnice č. 4/2014.
- ✓ Ponechat kompetenci schvalování veřejných zakázek na jednotlivých krajských pobočkách Úřadu práce ČR.
- ✓ Vzhledem k účelnosti rekvalifikačních kurzů by byla vhodná sankční podmínka pro uchazeče nebo zájemce na využití rekvalifikačního kurzu nejdéle do 1 roku od jeho absolvování.

6 Seznam použitých zdrojů

Odborná literatura

- BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002.s.240. ISBN 80-247-9006-8
- FERJENČÍK, J. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. 255 s. ISBN 80-7178-367-6
- GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 1. vydání. Brno: Paido, edice pedagogické literatury, 2000. 207 s. ISBN 80-85931-79-6.
- HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostravská univerzita, katedra psychologie, 2001.s. 93. ISBN 80-7042-595-4
- JÍROVÁ ,H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE, 1999. s. 95. ISBN 80-7079-635-9
- KACZOR,P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005.s. 233. ISBN 80-7248-321-8
- KOLIBOVÁ, H.,KUBICOVÁ,A. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011.s. 240. ISBN 978-80-247-3651-8
- KOTÝNKOVÁ, M.,NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Professional Publishing, a.s., 2003. ISBN 80-86419-48-7
- MAREŠ,P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Sociologické nakladatelství, 2002. s. 172. ISBN 80-86429-08-3
- MAREŠ, P. SIROVÁTKA, T. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. s. 272. ISBN 80-210-3048-8
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Sociologické nakladatelství, 1998. s. 82. ISBN 80-901424-4

- MŠMT. *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: bílá kniha*. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2001. ISBN 80-211-0372-8
- SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity v Brně, 1995.s.171. ISBN 80-210-1251-X
- SOJKA, M.,PELLEŠOVÁ,P. *Malá encyklopedie moderní ekonomie: distanční studní opora*. 4. aktualizované vydání. Praha: Libri, Expert (Grada), 2001. ISBN 80-727-7032-2
- SURYNEK, A., KOMÁRKOVÁ, R., KAŠPAROVÁ, E. *Základy sociologického výzkumu*. 1. vydání. Praha: Management Press, 2001.s.160. ISBN 80-7261-038-4

Elektronické zdroje

- AKTUÁLNĚ. CZ. WIKI. FINANCE. *Podpora v nezaměstnanosti 2017*. [online]. 2016 [cit. 2017-09-26]. Dostupné z: <https://www.aktualne.cz/wiki/finance/podpora-v-nezamestnanosti-2013/r~i:wiki:3552/?redirected=1510225535>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, STATISTIKY. *Obyvatelstvo*. [online]. 2016 [cit. 2017-09-18]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/32853387/1300721601.pdf>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, VYDÁVÁME. ROČENKY. *Demografická ročenka okresů 2007-2016* [online]. 2016 [cit. 2017-09-18]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/32469030/33010816.pdf/54dcd2ba-fecf-4fc0-9ef8-2c7fc8b42ae4?version=1.7>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, STATISTIKY. *Charakteristika kraje*. [online]. 2016 [cit. 2017-09-18]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/32469030/33010816chcz.pdf/7c338080-a613-4e19-b85a-8830f9d66258?version=1.3>

- EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND. PROGRAMY. *OP Zaměstnanost 2014 – 2010*. [online]. 2016 [cit. 2017-09-26]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>
- EVROPSKÉ STRUKTURÁLNÍ A INVESTIČNÍ FONDY. *Programové období 2014-2020*. [online]. 2016 [cit. 2017-09-18]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020>
- INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. FORMULÁŘE. *Formuláře Ministerstva práce a sociálních věcí*. [online]. 2016 [cit. 2017-09-26]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/forms>
- INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. ÚP ČR. PRAKTICKÉ RADY, INFOR. LETÁKY. *Rekvalifikace*. [online]. 2016 [cit. 2017-09-26]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/letaky/mpsv_mikop_zap_letak_rekvalifikace.pdf
- INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. ÚP ČR. KRAJSKÉ POBOČKY. STATISTIKY. ARCHIV STATISTIK. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ 2012 a strategie APZ pro rok 2013* [online]. 2012 [cit. 2017-09-05]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/archiv_statistik/trh_prace_pk_2012_analyza.pdf
- INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. ÚP ČR. KRAJSKÉ POBOČKY. STATISTIKY. ARCHIV STATISTIK. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ 2013 a strategie APZ pro rok 2014* [online]. 2013 [cit. 2017-09-05]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/archiv_statistik/trh_prace_pk_2013_analyza.pdf
- INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. ÚP ČR. KRAJSKÉ POBOČKY. STATISTIKY. ARCHIV STATISTIK. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ 2014 a strategie APZ pro rok 2015* [online]. 2014 [cit. 2017-09-05]. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/archiv_statistik/trh_prace_pk_2014_analyza.pdf

- INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. ÚP ČR. KRAJSKÉ POBOČKY. STATISTIKY. ARCHIV STATISTIK. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ 2015 a strategie APZ pro rok 2016* [online]. 2015 [cit. 2017-09-05]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/archiv_statistik/trh_prace_pk_2015_analyza.pdf
- INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. ÚP ČR. KRAJSKÉ POBOČKY. PLZEŇSKÝ KRAJ. *Rekvalifikace*. [online]. 2016 [cit. 2017-09-26]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/rekvalifikace>
- INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. ÚP ČR. KRAJSKÉ POBOČKY. PLZEŇSKÝ KRAJ. *Aktivní politika zaměstnanosti*. [online]. 2016 [cit. 2017-09-26]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/aktivni_politika_zamestnanosti
- INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. ÚP ČR. KRAJSKÉ POBOČKY. PLZEŇSKÝ KRAJ. *Kontaktní pracoviště*. [online]. 2016 [cit. 2017-09-20]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/kop>
- INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. ÚP ČR. KRAJSKÉ POBOČKY. PLZEŇSKÝ KRAJ. *Rekvalifikace*. [online]. 2016 [cit. 2017-09-28]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/letaky/mpsv_mikop_zap_letak_rekvalifikace.pdf
- INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. ÚP ČR. KRAJSKÉ POBOČKY. PLZEŇSKÝ KRAJ. *Projekty evropského sociálního fondu*. [online]. 2016 [cit. 2017-10-11]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/projekty_esf
- INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. ZAMĚSTNANOST. STATISTIKY. *Výdaje na státní politiku*. [online]. 2016 [cit. 2017-10-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>
- INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. ZAMĚSTNANOST. STATISTIKY. *Výdaje na státní politiku*. [online]. 2017 [cit. 2017-11-19]. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/informace_o_up/verejne_zakazky/aktualni_verejne_zakazky/zd_rekvalifikacni_kurzy_pro_plzensky_kraj_iv.pdf

- PŘÍSPĚVKY V ROCE 2017, ZAMĚSTNÁNÍ. *Podpora při rekvalifikaci*. [online]. 2017 [cit. 2017-09-30]. Dostupné z: <https://.prispevky.cz/nezamestnani/podpora-pri-rekvalifikaci>

Ostatní zdroje

- SMĚRNICE č. 4/2014 ve znění Dodatku č. 1 a 2, ze dne 8.9.2017 *o podmínkách pro poskytování rekvalifikací*
- VYHLÁŠKA č. 519/2004 Sb., ze dne 23.9.2004 *o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání*
- VYHLÁŠKA č. 176/2009 Sb., ze dne 5.6.2009 *o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení*
- ZÁKON č. 435/2004 Sb., ze dne 13.5.2004 *o zaměstnanosti*, ve znění pozdějších předpisů
- ZÁKON č. 73/2011 Sb., ČR, ze dne 9.2.2011 *o Úřadu práce ČR*
- ZÁKON č. 136/2006 Sb., ČR, ze dne 9.2.2011 *o Úřadu práce ČR*

7 Seznam tabulek

Tabulka č. 1- Přehled dílčích cílů	14
Tabulka č. 2 – Realizace rozhovorů s pracovníky rekvalifikací KoP v Plzeňském regionu	34
Tabulka č. 3 - Podíl nezaměstnaných v Plzeňském regionu a ČR v letech 2012-2016 (%)	43
Tabulka č. 4 - Počet uchazečů o zaměstnání v Plzeňském regionu v letech 2012 – 2016 ..	44
Tabulka č. 5 - Počet uchazečů o zaměstnání v Plzeňském regionu v jednotlivých měsících v roce 2012 až 2016	45
Tabulka č. 6 - Vývoj nezaměstnanosti a počet UoZ na 1 VPM v letech 2012-2016.....	46
Tabulka č. 7 - Věková struktura uchazečů o zaměstnání v letech 2012 – 2016	47
Tabulka č. 8 - Struktura uchazečů v Plzeňském regionu podle délky evidence v letech 2012 – 2016	48
Tabulka č. 9 - Struktura volných pracovních míst podle vzdělání v letech 2012 - 2016 v Plzeňském regionu	49
Tabulka č. 10 – Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v letech 2012 - 2016	50
Tabulka č. 11 - Struktura uchazečů o zaměstnání podle klasifikace zaměstnání CZ - ISCO v letech 2012 - 2016.....	51
Tabulka č. 12 – Počet rekvalifikací u uchazečů a zájemců v letech 2012 - 2016.....	52
Tabulka č. 13 – Výdaje vynaložených finančních prostředků na rekvalifikace v letech 2012 – 2016 v Plzeňském regionu	54
Tabulka č. 14 - Odliv absolventů rekvalifikací z nezaměstnanosti v letech 2012 – 2016 v Plzeňském regionu	54
Tabulka č. 15 - Vzdělanostní struktura UoZ o rekvalifikace - zabezpečené ÚP ČR v letech 2012 – 2016 v Plzeňském regionu	56
Tabulka č. 16 - Vzdělanostní struktura UoZ o rekvalifikace - zvolené ÚP ČR v letech 2012 – 2016 v Plzeňském regionu	57
Tabulka č. 17 – Počet uchazečů o zaměstnání a počet rekvalifikací v letech 2012 – 2016 v Plzeňském regionu	58
Tabulka č. 18 – Realizované standardní a zvolené rekvalifikační kurzy v roce 2012 - 2016	66

8 Seznam grafů

Graf č. 1 - Podíl nezaměstnaných v Plzeňském regionu a ČR v letech 2012-2016 (%).....	43
Graf č. 2 - Počet uchazečů o zaměstnání v Plzeňském regionu 2012 - 2016.....	44
Graf č. 3 - Počet uchazečů o zaměstnání v Plzeňském regionu v jednotlivých měsících v roce 2012 až 2016	45
Graf č. 4 - Vývoj nezaměstnanosti a počet UoZ na 1 VPM v letech 2012-2016.....	46
Graf č. 5 – Věková struktura uchazečů o zaměstnání v letech 2012 - 2016	47
Graf č. 6 - Struktura uchazečů o zaměstnání v Plzeňském regionu podle délky evidence v letech 2012 - 2016.....	48
Graf č. 7 – Celkový počet rekvalifikací v Plzeňském regionu v letech 2012 - 2016.....	52
Graf č. 8 – Celkový počet uchazečů o zaměstnání ve zvolené a zabezpečené rekvalifikaci v letech 2012 – 2016 v Plzeňském regionu	53
Graf č. 9 – Celkový počet zájemců o zaměstnání ve zvolené a zabezpečené rekvalifikaci v letech 2012 – 2016 v Plzeňském regionu.....	53
Graf č. 10 – Výdaje vynaložené finančních prostředků na rekvalifikace v Plzeňském regionu letech 2012 - 2016.....	54
Graf č. 11 - Celkový počet rekvalifikací a umístěných UoZ v letech 2012 – 2016 v Plzeňském regionu	55
Graf č. 12 – Délka evidence od absolvování rekvalifikace do ukončení evidence na ÚP ČR	55
Graf č. 13 – Realizované rekvalifikační kurzy v roce 2012 - standardní.....	61
Graf č. 14 – Realizované rekvalifikační kurzy v roce 2012 - zvolené.....	61
Graf č. 15 – Realizované rekvalifikační kurzy v roce 2013 - standardní.....	62
Graf č. 16 – Realizované rekvalifikační kurzy v roce 2013 - zvolené.....	62
Graf č. 17 – Realizované rekvalifikační kurzy v roce 2014 - standardní.....	63
Graf č. 18 – Realizované rekvalifikační kurzy v roce 2014 - zvolené.....	63
Graf č. 19 – Realizované rekvalifikační kurzy v roce 2015 - standardní.....	64
Graf č. 20 – Realizované rekvalifikační kurzy v roce 2015 - zvolené.....	64
Graf č. 21 – Realizované rekvalifikační kurzy v roce 2016 - standardní.....	65
Graf č. 22 – Realizované rekvalifikační kurzy v roce 2016 - zvolené.....	65
Graf č. 23 – Realizované standardní a zvolené rekvalifikační kurzy v roce 2012 - 2016 ...	67

9 Seznam použitých zkratk

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

ČSÚ – Český statistický úřad

ESF – Evropský sociální fond

KrP ÚP ČR - Krajská pobočka Úřadu práce České republiky

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

RK – rekvalifikační kurz

SÚPM – společensky účelné pracovní místo

UoZ – uchazeč o zaměstnání

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

VPM – volné pracovní místo

ZoZ – zájemce o zaměstnání

10 Seznam příloh

Příloha č. 1: Záznam rozhovoru č. 1	84
Příloha č. 2: Záznam rozhovoru č. 2	86
Příloha č. 3: Záznam rozhovoru č. 3	89
Příloha č. 4: Záznam rozhovoru č. 4	91
Příloha č. 5: Záznam rozhovoru č. 5	93
Příloha č. 6: Záznam rozhovoru č. 6	95
Příloha č. 7: Záznam rozhovoru č. 7	97
Příloha č. 8: Formulář k podání zájmu o zvolenou rekvalifikaci.....	97

Příloha č. 1:

Záznam rozhovoru č. 1

Kop Plzeň - město

Respondent: č. 1, vzdělání vysokoškolské, délka praxe 18 let

Tazatel: „Můžete specifikovat hlediska, která ovlivňují schválení či zamítnutí rekvalifikace?“

Respondent: „Hlavně přihlížíme k tomu, jestli můžeme uchazeče umístit bez kurzu, který si vybral a jestli mu ten kurz hlavně pomůže k umístění a nalezení nového pracovního místa. Nejdůležitější je pro nás především účelnost, ne zdravotní stav. Uchazeči o zaměstnání mohou mít i více rekvalifikací, ale musí být rekvalifikace adekvátně zdůvodněná. Hlavně je důležité, aby rekvalifikace souvisela s předchozí rekvalifikací. Běžně děláme více kurzů např. na řídičské oprávnění C a B, pak další rekvalifikace může být např. na řídičské oprávnění z C na CE, nebo na profesní průkaz. Dále např. po skončené rekvalifikaci na kuchaře, žádají uchazeči, nebo zájemci o kurz na studenou a teplou kuchyni“.

Tazatel: „Jsou při rozhodování o schválení rekvalifikace upřednostňovány některé specifické skupiny uchazečů o zaměstnání?“

Respondent: „Jak jsem se již zmínila, tak při rozhodování o schválení rekvalifikace se rozhodujeme, aby byla rekvalifikace účelná, aby uchazeči či zájemci pomohla, k handicapu nepřihlížíme a k jiným kritériím zas tak nepřihlížíme.“

Tazatel: „Je Úřad práce omezen výší finančních prostředků na rekvalifikace?“

Respondent: „Podle zákona nesmí u zvolené rekvalifikace v období 3 let přesáhnout částku 50 000 Kč, takže se částka nasčítává z více kurzů. Kurz může být, ale i dražší, v tomto případě si částku nad tento limit doplatí uchazeč, nebo zájemce sám. U zabezpečované tento limit není, ale částka u těchto kurzů, které se soutěží, tak vysoká není. Ceny jsou opravdu nízké. Běžné kurzy tuto částku nepřekročí, např. u CNC rekvalifikace nepřesáhne tato rekvalifikace částku 15 – 20 tis. Kč.“

Tazatel: „Která skupina uchazečů o zaměstnání žádá nejčastěji o zařazení do rekvalifikačních kurzů?“

Respondent: „Je to různé, ochotni vzdělávat jsou se středoškolským vzdělání ve středním věku, starší osoby se rekvalifikací bojí a mladí uchazeči se základním vzděláním o rekvalifikace zájem nemají a ani je nemáme v evidenci, pracují většinou jako operátoři výroby.“

Tazatel: „*Je nutné uchazečům o zaměstnání rekvalifikace nabízet nebo o ně projevují zájem sami?*“

Respondent: „*Uchazeči, nebo zájemci jsou informováni většinou sami. O rekvalifikacích se dozvědí buď z různé propagandy, např. letáků, v případě zájemců o práci je informují např. zaměstnavatelé. To se týká např. zmíněných řidičských oprávnění. Uchazeče informují většinou zprostředkovatelky. Hodně se ptají sami. Pokud je to přes projekty Ripy, tak jim to tam sami nabízejí a na kurzy je rovnou zařazují.*“

Tazatel: „*Pokud si uchazeč sám zvolí rekvalifikaci, je mu většinou schválena?*“

Respondent: „*U zvolené rekvalifikace je stejné posuzování komisí jako u dané rekvalifikace. Nemohu říci, že je to nějaká výhoda. Výhoda je, když vědí, proč zvolenou rekvalifikace chtějí a zdůvodní si to, eventuálně má zaměstnavatele, nebo chce začít podnikat. Většinou zvolenou rekvalifikaci chtějí uchazeči o zaměstnání a přibližně třetinu zamítáme.*“

Příloha č. 2:

Záznam rozhovoru č. 2

Kop Plzeň - sever

Respondent: č. 2, vzdělání vysokoškolské, délka praxe 16 let

Tazatel: „*Můžete specifikovat hlediska, která ovlivňují schválení či zamítnutí rekvalifikace?*“

Respondent: „*Určitě musíme přihlížet k původní profesi toho dotyčného, který žádá, jestli je zaměstnatelný v té původní profesi, pak zdravotní hledisko je důležité, protože svůj původní obor nemůže vykonávat. Někdy se stane, že má obor, který je uplatnitelný na trhu práce, ale z důvodu zdravotního postižení, který během života získá, má třeba 1. stupeň invalidity, tak se hledají jiné varianty, co by mohl dělat, s tím mu pomáhá také zprostředkovatelka, která vymýšlí, jak by se mohl jinak uplatnit. Také jaká je nabídka na trhu práce, ale zase se musí zohledňovat jeho zdravotní stav. Pokud je od začátku evidence jasné, že nemůže dělat, co doted' dělal, tak nemůžeme zohledňovat délku evidence. Někdo když přijde do evidence, je kvalifikovaný, tak nějaké pokusy s hledáním místa se musí objevit. V zákoně není stanovena nějaká doba, kdy je možné nastoupit na rekvalifikaci, to je individuální.*“

Tazatel: „*Jsou při rozhodování o schválení rekvalifikace upřednostňovány některé specifické skupiny uchazečů o zaměstnání?*“

Respondent: „*To asi ano, se zdravotním omezením, nebo jakou profesí může vykonávat třeba maminka po mateřské dovolené, nebo i kategorie nad 50 let, tedy starší. Tyhle tři kategorie se zohledňují nejvíc.*“

Tazatel: „*Je Úřad práce omezen výší finančních prostředků na rekvalifikace?*“

Respondent: „*Ano, podle zákona u zvolených rekvalifikací do 50 000 během tří let, ty co se uzavírají na dohody, tak ty nehrají žádnou roli, ty se do toho nepočítají. Vždycky musíte mít individuální posouzení, např. když už měl před rokem jednu rekvalifikaci, tak proč se v tom neuplatnit, tak nemusí být hned schvalována další, kdyby to byla třeba navazující a předložil by, že to pro výkon té profese potřebuje, např. řidičské průkazy, ale musí se to vždy individuálně posoudit. Pokud žádá jinou rekvalifikaci, tak se posuzují ty hlediska a ta kritéria a musí to mít jiný význam, aby to byly účelně vynaložené prostředky.*“

Tazatel: „Která skupina uchazečů o zaměstnání žádá nejčastěji o zařazení do rekvalifikačních kurzů?“

Respondent: „Úplně nyní, protože mám nejvíc řidičských průkazů, nebo profesních průkazů, ale mladší kategorie, do 30 let. Teď je veliká poptávka po řidičích a řidičské průkazy jsou poměrně drahé a je to pro ně proto výhodné. Proto mi tam požadujeme i ten příslib, je jich dost, kterým platíme všechny tři kurzy, na E, CE a profesní průkazy. Teď nově je dané směrnicí pana ředitele, že se musí u řidičských průkazů navíc požadovat i psychologické vyšetření. Je to v rámci kraje. Dále čistý trestní rejstřík u sociálních pracovníků. Směrnice je teď aktualizovaná z roku 2014 – Podmínky pro poskytování rekvalifikací č. 4/14, 1. dodatek ze dne 8. 1. 2015 a 2. Dodatek ze dne 8. 9. 2017, kde jsou specifické podmínky pro jisté typy rekvalifikací, např. z pracovníka v sociálních službách je tam povinné očkování proti hepatitidě typu B, psychická a zdravotní způsobilost. V rámci kraje se řídíme touto směrnicí, v jiném kraji to může být jinak. Je to dané z našich zkušeností v rámci kraje. Také je směrnice z generálního ředitelství, tím se řídí všechny ÚP ČR.“

Tazatel: „Je nutné uchazečům o zaměstnání rekvalifikace nabízet nebo o ně projevují zájem sami?“

Respondent: „Teď řešíme dlouhodobě zvolené rekvalifikace, tak tam to vzniká zájmem těch klientů, teď probíhá výběrové řízení, dané rekvalifikace byli do června tohoto roku. Teď to lidem nepodbízíme, ale zvolené rekvalifikace mají jiná úskalí, když by to např. neudělali, tak to musí zaplatit, tak se do toho nechtějí pouštět. Před tímto obdobím, když vidí ta zprostředkovatelka po nějaké době evidence, že se nemůže zaměstnat, uplatnit a stačil by třeba jen počítačový kurz, nebo něco jiného, tak mu nabídne rekvalifikaci, je to většinou oboustranné, zájemce nebo uchazeč. Novou nabídku rekvalifikací děláme podle toho, jak jsou stanoveny Rámcové smlouvy s těmi dodavateli, cca 2,5 roku. Vyhláší se to na kurzy, o které je zájem. Přihlížíme podle situace na trhu práce, podle poptávky, je krajská zakázka, ale ty okresy si mohou vytvářet svoji zakázku, např. aby nemuseli dojíždět třeba řidičáky.“

Tazatel: „Pokud si uchazeč sám zvolí rekvalifikaci, je mu většinou schválena?“

Respondent: „My ani ne, 20% se neschválí, když vidíme, že je to neúčelové, že to nezužítujeme na trhu práce, že je to vůbec nereálné se uplatnit. Právo si to podat má každý. Zájemce to většinou potřebuje k udržení místa, když má třeba pracovní smlouvu na dobu určitou a z nějakého profesního hlediska mu prodloužena nebude, tak se už se

zabezpečuje tím vzděláním, to je u zájemců. U doby neurčité to není důvod, proč hledá nové zaměstnání. Pokud ji požaduje, tak si ji může zaplatit sám. Jedině zdravotní důvody, ale to musí doložit. Někdy se někdo přijde jen tak zeptat, a když mu to vysvětlíme, tak už o ni ani tak nestojí. Ty informace mají často ty klienti zkreslené, od zaměstnavatelů, z inzerce, ale ta rekvalifikace není nároková a musí být účelně vynaložené prostředky na tu rekvalifikaci.“

Příloha č. 3:

Záznam rozhovoru č. 3

Kop Plzeň - jih

Respondent: č. 3, vzdělání středoškolské, délka praxe 5 let

Tazatel: „*Můžete specifikovat hlediska, která ovlivňují schválení či zamítnutí rekvalifikace?*“

Respondent: „*Při schvalování přihlížíme k délce evidence, ke vzdělání, nebo když je uchazeč sankčně vyřazen a není důvěryhodný, že by kurz dokončil. Někdy byla příčina i alkohol: U některých kurzů se posuzuje trestní rejstřík např. u rekvalifikace na sociálního pracovníka, nebo u řidičského oprávnění se sleduje bodové ohodnocení, nesmí mít ztrátu více jak 6 – ti bodů. Krajským ředitelem byla vydána směrnice, kde jsou podmínky uvedeny a informace jsou uvedeny i u vstupních podmínek u každého kurzu.*“

Tazatel: „*Jsou při rozhodování o schválení rekvalifikace upřednostňovány některé specifické skupiny uchazečů o zaměstnání?*“

Respondent: „*Upřednostňujeme uchazeče se základním vzděláním, aby měli větší šanci při hledání zaměstnání. Nabízíme jim např. základní počítačový kurz. Když jsou to osoby se zdravotním postižením, tak jim po domluvě se zaměstnavatelem nabízíme kurz strážného.*“

Tazatel: „*Je Úřad práce omezen výší finančních prostředků na rekvalifikace?*“

Respondent: „*U zvolené rekvalifikace je to do 50 000 tis. Kč během 3 let, u dané rekvalifikace se čerpání financí nesleduje. Finance se určují pro každý okres podle předešlého čerpání, a pokud peníze dojdou, tak se použijí z jiného nástroje, takhle se to dělá běžně cca 3 krát do roka.*“

Tazatel: „*Která skupina uchazečů o zaměstnání žádá nejčastěji o zařazení do rekvalifikačních kurzů?*“

Respondent: „*Řekla bych, že všechny možné skupiny uchazečů, ale asi hlavně se středoškolským vzděláním. Ve výjimečných případech se nám stalo, že uchazeč s vysokoškolským vzděláním žádal o rekvalifikaci řidiče, ale komise rekvalifikaci neschválila. Mohu říci, že nejvíce je zájem o řidičské průkazy a profesní průkazy. Plzeňský region má nově individuální poradenství kam chodí uchazeči a zájemci, kde se snaží*

kolegyně zjistit, jaký rekvalifikační kurz by byl pro ně vhodný s ohledem na jejich zdravotní stav a předpoklady.“

Tazatel: *„Je nutné uchazečům o zaměstnání rekvalifikace nabízet nebo o ně projevují zájem sami?“*

Respondent: *„Samozřejmě, že mají uchazeči povědomí z různých reklam, letáčků a jiné formy propagace. Informace k rekvalifikacím jsou i zde na ÚP na nástěnce, ale většinou se chodí ptát sami. Někteří uchazeči či zájemci jsou týden v evidenci a už mají zájem o rekvalifikaci např. na CNC stroje, profesní průkazy apod.“*

Tazatel: *„Pokud si uchazeč sám zvolí rekvalifikaci, je mu většinou schválena?“*

Respondent: *„U dané rekvalifikace je cca 90% kurz komisí schválen, u zvolené je to menší počet, přibližně 40%. Uchazeči mají více zájem o dané rekvalifikace a to z důvodu toho, že ji hradí Úřad práce, u zvolené rekvalifikace chce některé rekvalifikační středisko peníze předem, fa Trigon s.r.o. ji chce ve 3 splátkách. To většinou lidi odradí.“*

Příloha č. 4:

Záznam rozhovoru č. 4

Kop Rokycany

Respondent: č. 4, vzdělání středoškolské, délka praxe 5 let

Tazatel: „*Můžete specifikovat hlediska, která ovlivňují schválení či zamítnutí rekvalifikace?*“

Respondent: „*Při schvalování rekvalifikace přihlíží hodnotící komise k řadě faktorům, které jsou pro komisi rozhodující při chválení nebo zamítnutí rekvalifikace. Především přihlížíme k tomu, aby klient rekvalifikaci využil a pomohla mu k uplatnění na trhu práce. Komise se snaží přistupovat ke každému klientovi individuálně a je to různé. Určitě jsou rozhodující určité faktory, nebo nějaké znevýhodnění klienta, které mu neumožňuje snadno najít práci např. vyšší věk, nějaký handicap, či nízké vzdělání. Hlavně mu rekvalifikace musí pomoci k uplatnění na trhu práce.*“

Tazatel: „*Jsou při rozhodování o schválení rekvalifikace upřednostňovány některé specifické skupiny uchazečů o zaměstnání?*“

Respondent: „*Jak jsem již říkala, upřednostňujeme skupiny osob se zdravotním omezením, maminky s malými dětmi a osoby bez kvalifikace.*“ *Také je rozhodující, zda potřebuje rekvalifikaci k profesi, kterou už vykonává, např. profesní průkaz. To se teď hodně využívá.*“

Tazatel: „*Je Úřad práce omezen výší finančních prostředků na rekvalifikace?*“

Respondent: „*Rozhodně jsme limitováni finančními prostředky, ale nestalo se nám, že bychom kvůli tomu museli zamítnout rekvalifikaci. Při financování využíváme peníze prvotně z projektů a pak národní finance. Pokud finance na někde dojdou, tak se přerozdělí podle potřeby. Limit na rekvalifikace je pouze u zvolené, kde je to podle zákona do 50 000 Kč. Tyto rekvalifikace se sečtou a během tří let nesmí tuto částku přesáhnout. Jinak si nevybavuji, že by byl problém s financováním. Vše řešíme s Krajskou pobočkou v Plzni.*“

Tazatel: „*Která skupina uchazečů o zaměstnání žádá nejčastěji o zařazení do rekvalifikačních kurzů?*“

Respondent: „*Je to různé, také hodně záleží na zprostředkovateli, která s uchazečem pracuje a může zhodnotit, jaká by byla rekvalifikace pro něj vhodná a účelná. Ale klienti se hodně zajímají sami, hlavně Ti, kteří jsou aktivní a nechtějí být nečinně v evidenci.*“

Tazatel: „*Je nutné uchazečům o zaměstnání rekvalifikace nabízet nebo o ně projevují zájem sami?*“

Respondent: „*Řekla bych, že o ně projevují zájem sami. Myslím, že je dostatečně informujeme na schůzkách pro nové uchazeče, nebo pokud jsou zařazeni v nějakém projektu, tak je kolegyně také informují. Také přicházejí sami klienti, kteří se o rekvalifikaci dozvědí od svého zaměstnavatele, který je na úřad práce sám pošle. V poslední době se jedná hlavně o řidičské průkazy, profesní průkazy apod.*

Tazatel: „*Pokud si uchazeč sám zvolí rekvalifikaci, je mu většinou schválena?*“

Respondent: „*Většinou schválíme cca 70-80% rekvalifikací. Hlavně musí vědět, proč tu rekvalifikaci chtějí a jestli ji využijí, pokud se komise shodne, že není možné se na trhu práce s touto rekvalifikací uplatnit, tak ji neschválíme. Při schvalování musí komise dojít ke shodě.*“

Příloha č. 5:

Záznam rozhovoru č. 5

Kop Domažlice

Respondent: č. 5, vzdělání středoškolské, délka praxe 6 let

Tazatel: „Můžete specifikovat hlediska, která ovlivňují schválení či zamítnutí rekvalifikace?“

Respondent: „Určitě ano, hodnotící komise přihlíží k řadě faktorům, mezi které patří např.:

- vstupní rekvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje např. příslušný stupeň vzdělání, některé znalosti a dovednosti, ale záleží na typu rekvalifikace
- zdravotní způsobilost pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese
- rekvalifikace musí být potřebná a dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa
- rekvalifikace musí být účelná a po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání.“

Tazatel: „Jsou při rozhodování o schválení rekvalifikace upřednostňovány některé specifické skupiny uchazečů o zaměstnání?“

Respondent: „Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Tato kritéria se mohou promítnout při rozhodování u schválení zájmu o rekvalifikaci zvolenou či u podání návrhu do zařazení do rekvalifikace.“

Tazatel: „Je Úřad práce omezen výší finančních prostředků na rekvalifikace?“

Respondent: „Ano je, vynaložená finanční částka na zvolenou rekvalifikaci nesmí v období 3 let přesáhnout částku 50 000 Kč. Nepamatuji se, že by někdy nastal problém neschválení rekvalifikace z důvodu nedostatku finančních prostředků.“

Tazatel: „Která skupina uchazečů o zaměstnání žádá nejčastěji o zařazení do rekvalifikačních kurzů?“

Respondent: „Jsou to většinou středoškoláci, s nižším vzděláním zájem nemají, ale je to různé. Většinou žádají ti, kteří nechtějí jen tak nečinně být v evidenci a chtějí využít dobu,

kdy jsou nezaměstnaní se nějak vzdělávat, např. mají zájem po počítačové kurzy, účetnictví, základy podnikání apod.“

Tazatel: *„Je nutné uchazečům o zaměstnání rekvalifikace nabízet nebo o ně projevují zájem sami?“*

Respondent: *„Většinou o ně žádají sami a mají také informace od zprostředkovatelek, které s nimi pracují. Myslím, že sami uchazeči nebo zájemci mají velké povědomí o tom, že se lze rekvalifikovat.“*

Tazatel: *„Pokud si uchazeč sám zvolí rekvalifikaci, je mu většinou schválena?“*

Respondent: *„Je mu zpravidla schválena tak z 80 %, možná ze 75 %. Pokud to má dobře zdůvodněné, tak ano.“*

Příloha č. 6:

Záznam rozhovoru č. 6

Kop Klatovy

Respondent: č. 6, vzdělání vysokoškolské, délka praxe 8 let

Tazatel: „Můžete specifikovat hlediska, která ovlivňují schválení či zamítnutí rekvalifikace?“

Respondent: „Uchazeče nebo zájemce o zaměstnání na trhu práce, a zda je pro něho vzhledem k zdravotnímu stavu vhodná.

*Rekvalifikace musí být **potřebná**, tzn. dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa.*

*Rekvalifikace musí být **účelná** - po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání.“*

Tazatel: „Jsou při rozhodování o schválení rekvalifikace upřednostňovány některé specifické skupiny uchazečů o zaměstnání?“

Respondent: „Každá žádost je řešená individuálně v odborné komisi, žádné skupiny upřednostňovány nejsou. Pouze určitým skupinám se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování zaměstnání. Platí výše uvedené, pokud uchazeči nebo zájemci neumožňuje zdravotní stav nebo dosažená kvalifikace získání vhodného pracovního místa, je možnost jeho situaci řešit rekvalifikací.“

Tazatel: „Je Úřad práce omezen výší finančních prostředků na rekvalifikace?“

Respondent: „Rekvalifikace se mohou hradit jak z národních, tak z evropských prostředků. V současné době se rekvalifikace hradí především z evropského projektu Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II. Na každý rok máme předem stanovený finanční rozpočet, který musíme dodržet. „

Tazatel: „Která skupina uchazečů o zaměstnání žádá nejčastěji o zařazení do rekvalifikačních kurzů?“

Respondent: „Všichni uchazeči o zaměstnání jsou při skupinových schůzkách informováni o možnosti rekvalifikace. Žadatelé jsou jak uchazeči bez vzdělání, tak uchazeči kvalifikovaní, kteří nemohou nebo již nechtějí dále pracovat ve vystudovaném oboru. O rekvalifikaci žádají především ti, kterým jejich zdravotní stav či rodinná situace neumožňuje dále pracovat v dosavadní pozici.“

Tazatel: „*Je nutné uchazečům o zaměstnání rekvalifikace nabízet nebo o ně projevují zájem sami?*“

Respondent: „*Jak bylo již uvedeno, všichni uchazeči dostanou informaci o možnostech rekvalifikace. Někteří o ně projevují zájem sami, hlavně v případě, kdy mají jasnou představu o tom, v jakém oboru se chtějí rekvalifikovat. Ti, kteří mají zdravotní či jiné problémy se zařazením na trh práce, se přicházejí poradit a společně řešíme konkrétní situaci. A dále přicházejí uchazeči na doporučení od zprostředkovatelek v případě, že pro ně nemohou najít vhodné uplatnění a našlo by se pro ně uplatnění v jiném poptávaném oboru.*“

Tazatel: „*Pokud si uchazeč sám zvolí rekvalifikace, je mu většinou schválena?*“

Respondent: „*Z většího počtu rekvalifikace schvalujeme, přibližně 20 – 25 % neschválíme, ale to musí být špatně zdůvodněné a pro komisi nepřesvědčivé, že je rekvalifikace potřebná.*““

Příloha č. 7:

Záznam rozhovoru č. 7

Kop Tachov

Respondent: č. 7, vzdělání středoškolské, délka praxe 3 roky

Tazatel: „*Můžete specifikovat hlediska, která ovlivňují schválení či zamítnutí rekvalifikace?*“

Respondent: „*Je to individuální, pokud jsme schopni uchazeče umístit i bez rekvalifikace, tak ji neschválíme. V současné době je vzhledem k nízké nezaměstnanosti pracovních míst dostatek. Přihlížíme tedy hlavně k účelnosti, ani ne tak ke zdravotnímu stavu. Dále k odpovídajícím vstupním předpokladům – stupni vzdělání, čistému trestnímu rejstříku, zdravotní způsobilosti a poptávce na trhu.*“

Tazatel: „*Jsou při rozhodování o schválení rekvalifikace upřednostňovány některé specifické skupiny uchazečů o zaměstnání?*“

Respondent: „*Nepřihlížíme, rekvalifikace je hlavně nástroj, který má uchazeči umožnit se lépe uplatnit na trhu práce a nesmí být zneužíván, je nenáročný jak si mnoho uchazečů a zájemců myslí. Rozhodující slovo zda schválit rekvalifikaci má komise, která musí být přesvědčena, že rekvalifikaci dále využije.*“

Tazatel: „*Je Úřad práce omezen výší finančních prostředků na rekvalifikace?*“

Respondent: „*Určitě ano, dostaneme příděl z Krajské pobočky v Plzni na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, mezi které patří také rekvalifikace. Prostředky dostáváme na základě předchozího čerpání, pokud finance někde na kontaktním pracovišti v regionu dojdou, tak se běžně rozdělí kam je potřeba, přibližně 3 krát do roka. V případě potřeby vše řešíme s krajskou pobočkou. Za dobu, co zde pracuji, tak si nepamatuji, že by byl nějaký problém s financováním. Limit je pouze u zvolené rekvalifikace, během tří let nesmí přesáhnout 50 000 Kč, pokud je částka vyšší, tak si ji nad tento limit doplatí. Limit u zabezpečované rekvalifikace žádný není.*“

Tazatel: „*Která skupina uchazečů o zaměstnání žádá nejčastěji o zařazení do rekvalifikačních kurzů?*“

Respondent: „*Spíše středoškoláci, ale je to různé. Někdy projeví zájem také vysokoškoláci, ale to je výjimečné. Z věkového hlediska jsou to lidé spíše ve středním věku, ale přesně nevím, je to opravdu různé.*“

Tazatel: „*Je nutné uchazečům o zaměstnání rekvalifikace nabízet nebo o ně projevují zájem sami?*“

Respondent: „*Bud' přijdou na doporučení zprostředkovatelky, nebo se chodí ptát sami. Mají zájem hlavně o řidičské průkazy, kurzy na CNC stroje. Pro nové uchazeče jsou pořádány informační schůzky, které se konají cca 1 krát za měsíc, kde je informujeme, jaké nástroje lze využít, SÚPM, rekvalifikace a další. Poskytneme jim veškeré informace na základě, kterých žádají také o rekvalifikace apod. Myslím, že jsou rekvalifikace mezi uchazeči, ale i zájemci oblíbené a hojně využívány.*“

Tazatel: „*Pokud si uchazeč sám zvolí rekvalifikaci, je mu většinou schválena?*“

Respondent: „*Přihlížíme hlavně k efektivnosti a hospodárnosti. Žadatel musí rekvalifikaci řádně zdůvodnit a přesvědčit komisi, že ji využije. Nyní bych řekla, že je dostatek pracovních míst a lze uchazeče umístit i bez rekvalifikace. Pokud přinese uchazeč příslib od zaměstnavatele, kde je uvedeno, že k výkonu dané profese je nutný určitý rekvalifikační kurz a bez něho nemůže být zaměstnán, tak rekvalifikaci většinou schválíme, jedná se o různá rozšíření řidičského oprávnění, svářečský kurz, rozšíření kvalifikace např. u kuchaře na studenou kuchyni apod.*“

Příloha č. 8: Formulář k podání zájmu o zvolenou rekvalifikaci



ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

ZÁJEM O ZVOLENOU REKVALIFIKACI

uchazeče o zaměstnání - zájemce o zaměstnání¹

dle § 109a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

A. Vyplní uchazeč o zaměstnání* - zájemce o zaměstnání* (* nehodící se škrtněte):

Příjmení a jméno:		
Rodné číslo:		
Kontaktní spojení		
Telefon:		
E-mail		
Adresa:	Datová schránka:	
Vzdělání a dovednosti včetně jazykových znalostí, ŘP apod.:		
Absolvované rekvalifikace:	Absolvování v roce:	
Vykonávané profese a pracovní činnosti:	Počet roků (měsíců) praxe	
a)		
b)		
c)		
Mám zájem o zvolenou rekvalifikaci (napište název kurzu):		
Rekvalifikační zařízení:		

¹ Formuláře A,B, a C jsou přístupny ke stažení na adrese: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana>

Zdůvodnění požadované rekvalifikace – uveďte, jak rekvalifikace přispěje k Vašemu uplatnění na trhu práce:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Plánované uplatnění po rekvalifikaci – od kdy:	
Předpokládaný zaměstnavatel:	
Zahájení samostatné výdělečné činnosti, v jakém oboru:	
Datum:	
Podpis zájemce o zvolenou rekvalifikaci:	

- Povinné přílohy:**
 Uchazeč/zájemce o zaměstnání doloží Úřadu práce ČR:
1. Podepsané Poučení pro uchazeče/zájemce o zaměstnání.
 2. Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu.
 3. V případě, že rekvalifikační zařízení před vstupem do rekvalifikačního kurzu požaduje posouzení zdravotního stavu lékařem, je povinností uchazeče/zájemce o zaměstnání toto lékařské vyšetření doložit Úřadu práce ČR. Náklady na lékařská vyšetření hradí uchazeč/zájemce o zaměstnání.

B. Poučení pro uchazeče o zaměstnání / zájemce o zaměstnání (dále jen „zájemce o zvolenou rekvalifikaci“):

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci si může zvolit druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat, a rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. Podmínkou je, že rekvalifikační zařízení bude držitelem dokladu o oprávnění k poskytování vzdělávacích služeb na vybraný rekvalifikační kurz, který musí být ukončen závěrečnou zkouškou. Úřad práce České republiky (dále jen „Úřad práce“) pro zájemce o zvolenou rekvalifikaci nevyhledává ani nezajišťuje žádné potřebné dokumenty ani vhodné rekvalifikační zařízení.

Náklady na lékařská vyšetření v souvislosti se zvolenou rekvalifikací si hradí zájemce o zvolenou rekvalifikaci sám.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci předloží Úřadu práce formulář „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“ nejméně 30 dnů před uvažovaným termínem zahájení zvolené rekvalifikace, aby bylo možné jeho požadavek posoudit v odborné komisi, administrativně zpracovat. O výsledku jednání odborné komise bude informován, v případě zamítnutí zvolené rekvalifikace obdrží od Úřadu práce písemné zdůvodnění.

Úřad práce vydá zájemci o zvolenou rekvalifikaci potvrzení o úhradě ceny rekvalifikace v případě, že zvolená rekvalifikace je vzhledem ke zdravotnímu stavu, získané kvalifikaci a dalším schopnostem a pracovním zkušenostem, vhodná s ohledem na požadavek efektivního a hospodárného vynaložení finančních prostředků, a v případě úspěšného ukončení rekvalifikace uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikačního kurzu.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci je po dobu účasti na rekvalifikaci povinen plnit studijní nebo výcvikové povinnosti stanovené rekvalifikačním zařízením. Případné změny související s jeho účastí na rekvalifikaci neprodleně oznámí Úřadu práce.

Pokud zájemce o zvolenou rekvalifikaci rekvalifikační kurz nedokončí z vážných důvodů, Úřad práce uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace nebo její poměrnou část. Pokud zájemce o zvolenou rekvalifikaci rekvalifikační kurz nedokončí bez vážných důvodů, Úřad práce cenu rekvalifikace nehradí (dle § 109 odst. 2, písm. f) zákona o zaměstnanosti). Závažnost důvodů posoudí Úřad práce.

„Potvrzení Úřadu práce o úhradě ceny rekvalifikačního kurzu“ pozbývá platnost, pokud rekvalifikační kurz nebude zahájen do 60 kalendářních dnů od termínu zahájení kurzu uvedeného na „Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu“.

Úřad práce uhradí cenu rekvalifikace, pokud se změni termín ukončení kurzu (uvedený na formuláři „Informovaný souhlas rekvalifikačního zařízení“) o více než 30 kalendářních dnů jen v případě, pokud tuto změnu akceptuje.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci bere na vědomí, že Úřad práce může hradit cenu rekvalifikace pouze po dobu, po kterou je uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání souvisle veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání.

Úřad práce uhradí cenu rekvalifikace po předložení dokladu o úspěšném absolvování rekvalifikace. Tento doklad doloží absolvent zvolené rekvalifikace na Úřad práce do 14 dnů po ukončení rekvalifikace.

Pokud po ukončení rekvalifikace zájemce o zvolenou rekvalifikaci bez vážných důvodů odmítne nastoupit do zaměstnání, odpovídajícího nově získané kvalifikaci, je povinen Úřadu práce uhradit cenu rekvalifikace.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci bere na vědomí, že účastí na zvolené rekvalifikaci mu nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci a že jiné náklady, než cenu rekvalifikace (kurzovné) Úřad práce nehradí.

V dne

Podpis zájemce o zvolenou rekvalifikaci:.....

C. Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu

Rekvalifikační zařízení:

..... IČ:

Kontaktní osoba:

.....

tel.: e-mail:

www stránky:

bankovní spojení:

p o t v r z u j e

cenu rekvalifikačního kurzu (včetně závěrečné zkoušky) na pracovní činnost

Název:

ve výši Kč bez DPH (slovy.....).

Údaje o udělené akreditaci: udělil

č.j. ze dne platnost do

příp. název právního předpisu, popř. pověření příslušného orgánu, je-li rekvalifikace prováděna podle zvláštních právních předpisů

.....

Celkový rozsah rekvalifikace (v hodinách):, z toho:

Teorie:

Praxe:

Zkouška:

Termín rekvalifikačního kurzu: od do

Požadovaná lékařská prohlídka: ANO NE¹

V dne

.....

Podpis oprávněné osoby za rekvalifikační zařízení, otisk razítka

¹ nehodící se škrtněte