

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra statistiky**



**Diplomová práce**

**Vývoj rekvalifikací jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti  
pro Královéhradecký kraj**

Bc. Marcela Vodičková

**ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE**

Provozně ekonomická fakulta

# **ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE**

**Bc. Marcela Vodičková**

Veřejná správa a regionální rozvoj – c.v. Hradec Králové

Název práce

**Vývoj rekvalifikací jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pro Královéhradecký kraj**

Název anglicky

**Development of retraining as tool of active employment policy for the Hradec Králové region**

---

## **Cíle práce**

Cílem diplomové práce bude na základě statistické analýzy charakterizovat jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a to rekvalifikace v okresech Královéhradeckého kraje v období let 2006–2021.

## **Metodika**

Základem praktické části bude popis jedné z nejpodstatnějších statistických úloh zkoumání změn jevů v čase. Ve vlastním zpracování bude provedena statistická analýza pomocí vhodně vybraných metod časových řad.

**Doporučený rozsah práce**

50-60 stran

**Klíčová slova**

Časové řady, aktivní politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, trh práce, rekvalifikace, analýza, český statistický úřad, úřad práce.

---

**Doporučené zdroje informací**

BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav, SEVEROVÁ, Lucie, STARÁ, Dana. Makroekonomie. Makroekonomický přehled. Plzeň: Aleš Čeněk, 2018. s. 262. ISBN 978-80-7380-708-5

BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. s. 140. ISBN 80-86429-16-4

KREBS, Vojtěch. Sociální politika. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 504. ISBN 80-7357-050-5

SVATOŠOVÁ, Libuše, KÁBA, Bohumil. Statistické metody II.. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze Provozně ekonomická fakulta, 2020. s. 107 ISBN 978-80-213-1736-9

ŠIMEK, Milan. Trh práce. Ostrava: Vysoká škola podnikání. 2005. s. 75 ISBN 80-86764-26-5

---

**Předběžný termín obhajoby**

2022/23 LS – PEF

**Vedoucí práce**

Ing. Andrea Jindrová, Ph.D.

**Garantující pracoviště**

Katedra statistiky

---

Elektronicky schváleno dne 22. 6. 2022

**prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 2. 11. 2022

**doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 30. 11. 2022

---

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Vývoj rekvalifikací jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pro Královéhradecký kraj" jsem pod vedením vedoucí diplomové práce zpracovala samostatně a je v ní uvedena veškerá použitá odborná literatura a další informační zdroje, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka této diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne: 29.3.2023

\_\_\_\_\_

## **Poděkování**

Mé poděkování na tomto místě patří Ing. Andree Jindrové Ph.D. za odborné konzultace a cenné rady při psaní této diplomové práce.

# Vývoj rekvalifikací jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pro Královéhradecký kraj

## Abstrakt

Diplomová práce je zaměřena na vývoj všech ukazatelů jednoho ze stěžejních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji, a to rekvalifikací. Analýza je zaměřena na vývoj rekvalifikací v období let 2006–2021 jak v celém kraji, tak jeho jednotlivých okresech. Tento vývoj byl posuzován za pomoci elementárních charakteristik časových řad, které jsou uvedeny v jednotlivých tabulkách sledujících množství podaných žádostí o proplacení rekvalifikací, skutečně realizovaných rekvalifikací, zamítnutých žádostí o proplacení rekvalifikací a nedokončených rekvalifikací. Prognóza těchto ukazatelů pro rok 2022 byla stanovena za pomoci průměrného koeficientu růstu pro zjištěnou kolísavost v jejich vývoji, díky čemuž nebylo možné vymezit dlouhodobou tendenci vývoje.

**Klíčová slova:** časové řady, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, zvolené rekvalifikace, Český statistický úřad, Úřad práce České republiky, iRekvalifikace, národní plán obnovy, projekt, vzdělávání

# **Development of retraining as tool of active employment policy for the Hradec Králové region**

## **Abstract**

The diploma thesis focuses on the development of all indicators of one of the key instruments of active employment policy in the Hradec Králové Region, namely retraining. The analysis focuses on the development of retraining in the period 2006-2021 both in the whole region and in its individual districts. This development was assessed using elementary time series characteristics, which are presented in individual tables tracking the number of applications for retraining reimbursement, actual retraining, rejected applications for retraining reimbursement and incomplete retraining. The forecast of these indicators for 2022 was determined using an average growth factor for the observed volatility in their development, which made it impossible to define a long-term trend.

**Keywords:** time series, unemployment, active employment policy, selected retraining, Czech Statistical Office, Labour Office of the Czech Republic, iRekvalifikace, national recovery plan, project, education

# Obsah

<b>1 Úvod</b> .....	<b>5</b>
<b>2 Cíl práce a metodika</b> .....	<b>7</b>
2.1 Cíl práce .....	7
2.2 Metodika zpracování .....	7
2.2.1 Analýza časových řad.....	7
2.2.2 Charakteristika časových řad .....	8
2.2.3 Druhy časových řad.....	11
2.2.4 Klasické modely trendových funkcí.....	12
2.2.5 Prognóza časových řad.....	12
<b>3 Literární rešerše</b> .....	<b>13</b>
3.1 Úřad práce České republiky .....	13
3.1.1 Historie úřadů práce v České republice.....	13
3.1.2 Organizační struktura krajských a kontaktních pracovišť úřadů práce .....	15
3.1.3 Jednotlivá oddělení úřadů práce .....	15
3.2 Nezaměstnanost.....	18
3.3 Státní politika zaměstnanosti.....	21
3.3.1 Pasivní politika zaměstnanosti .....	22
3.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....	24
3.4 Rekvalifikace jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti.....	27
3.4.1 Rekvalifikace zabezpečené Úřadem práce ČR.....	28
3.4.2 Výběr vzdělávacího zařízení v rámci zabezpečené rekvalifikace .....	28
3.4.3 Zájem o zvolenou rekvalifikaci .....	28
3.4.4 Posuzování jednotlivých žádostí zvolené rekvalifikace.....	30
3.4.5 Úhrada zvolené rekvalifikace .....	32
3.4.6 Rekvalifikace pro zaměstnance .....	33
3.4.7 Financování rekvalifikací .....	35
3.4.8 Cíle rekvalifikace .....	35
3.5 Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II .....	36
3.6 Národní plán obnovy .....	37
3.7 iRekvalifikace.....	38
<b>4 Vlastní zpracování</b> .....	<b>39</b>
4.1 Počty rekvalifikací jednotlivých pozorovaných hodnot v celém kraji.....	39
4.2 Porovnání pozorovaných hodnot jednotlivých okresů Královéhradeckého kraje.....	49
<b>6 Závěr</b> .....	<b>57</b>
<b>7 Seznam literatury</b> .....	<b>60</b>
7.1 Internetové zdroje.....	60
7.2 Právní předpisy .....	58



<b>9 Seznam grafů.....</b>	<b>58</b>
<b>10 Seznam tabulek.....</b>	<b>59</b>
<b>11 Seznam zkratk.....</b>	<b>59</b>
<b>12 Přílohy.....</b>	<b>61</b>

## 1 Úvod

Nezaměstnanost je neustále a velmi diskutované téma s dopadem nejenom na Českou republiku. Přes snahu státu, ale i jednotlivých zaměstnavatelů, stále přetrvávají bariéry, které v naší republice k nezaměstnanosti vedou. S jednou z mnoha bariér se denně potýkáme na Úřadu práce ČR a je jí nízká nebo žádná kvalifikace. V minulosti byly na trhu práce požadované takové obory, které byly moderní strojovou technikou postupně nahrazovány a dosažené kvalifikace lidí postupně zanikaly. Narůstající nezaměstnanost tak začala být řešena v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti je uskutečňovaná Ministerstvem práce a sociálních věcí a Úřadem práce ČR. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti napomáhají ke zvýšení pracovních příležitostí lidí, kteří jsou na trhu nezaměstnatelní z různých důvodů, a snaží se v co nejkratším možném intervalu tyto osoby pomoci opětovně zaměstnat.

Jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti pomáhající k nápravě chybných rozhodnutí lidí v jejich cestě za vzděláním a zaměstnáním jsou rekvalifikace. V mnohých případech si lidé po ukončení základního vzdělání vybírají další studium, protože „musí“ a tato neuspokojivá volba „nějaké“ školy či oboru zcela jistě absolventům nezajistí následující uplatnění na trhu práce v budoucnu. Rekvalifikace však podporují nápravu situace, do kterých se člověk může dostat nejenom při ztrátě práce v důsledku ekonomické situace společnosti či důsledku rozdílných ekonomických úrovní regionů a s tím souvisejícího zanikání mnoha oborů. Jinak řečeno mají rekvalifikace za úkol zajistit právo občanů na práci dosažením rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Toho by bylo možné dosáhnout jenom za předpokladu, že samotné chápání vlastní situace a postoj k ní změní i člověk sám.

Posláním úřadů práce je pomáhat všem klientům, kteří dobrovolně vstoupí do evidence Úřadu práce ČR a do pozice nezaměstnaného se dostali z různých důvodů. Společně s klienty pak vyhledává, za pomoci různých nástrojů, takové zaměstnání, které je pro klienta přiměřené i z hlediska dlouhodobého uplatnění na trhu práce. Vhodným zaměstnáním pro uchazeče je takové zaměstnání, které nejenom koresponduje s jeho kvalifikací, ale je přiměřené k jeho schopnostem takové zaměstnání vykonávat s ohledem na jeho zdravotní stav.

Jedním ze zásadních úkolů Úřadu práce ČR je nabízení a realizace, v rámci poradenství nezaměstnaným, ale i zaměstnavatelům, nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

a různých příspěvků s tím souvisejících, jako jsou např. příspěvky na zřízení pracovních míst či příspěvky na rekvalifikace.

## 2 Cíl práce a metodika

V diplomové práci bude na základě statistické analýzy charakterizován jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a to v kraji jako celku a v každém z okresů Královéhradeckého kraje v období let 2006–2021 zvlášť.

### 2.1 Cíl práce

Data ke zpracování této práce byla z velké části získána z veřejně dostupných dat Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce ČR. Dalším zdrojem dat pro záměry vlastního zpracování jsou přístupná data Českého statistického úřadu.

Vysvětlení pojmů, jakými jsou státní politika zaměstnanosti, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, nezaměstnanost, a především rekvalifikace, bude, na základě odborné literatury uvedené v závěrečné části práce, v teoretické části práce.

K vyhodnocení vývoje realizace rekvalifikací ve zvoleném období je vybrán jeden z nejpodstatnějších statistických úkolů zkoumání změn jevů v čase. Ve vlastním zpracování, za pomoci vhodně vybraných metod časových řad, bude provedena statistická analýza. Pro vypracování analýzy, výpočet získaných dat a grafické výstupy bude použit převážně program Microsoft Excel. Každá z metod analýzy vývoje realizace rekvalifikací je popsána v úseku Metodika zpracování.

### 2.2 Metodika zpracování

Základem praktické části je detailní popis vhodně vybraných metod časových řad.

#### 2.2.1 Analýza časových řad

Časová řada je řada, ve které pozorovaná data uspořádáváme v čase, a to od nejstarších po současné. Analýzou časových řad pak rozumíme souhrny postupů sloužících k popisu těchto řad a případně k odhadu jejich vývoje (Minařík, 2013, s. 196).

Používá se k popisování ekonomických jevů, ovlivněných časem. Jejich významem je mimo určení současného vývoje i odhad budoucího vývoje, tzv. prognózy. Tuto metodu lze

použít pouze v případě, pracujeme-li s prostorově a věcně shodnými daty. Tato data musí být uspořádána postupně od nejstarších po nejaktuálnější (Svatošová, Kába, 2020, s. 38).

V případě, že zkoumaná data tyto dispozice splňují, můžeme je považovat za časové řady. S chronologicky uspořádanými daty se člověk denně setkává v mnoha oblastech života

a běžně se s nimi setkáváme i v odvětvích jakými jsou fyzika, biologie aj. Obvykle se s časovými řadami v životě setkáváme při sledování vývoje nezaměstnanosti, inflace, ale také např. u záznamu z EKG (Hindls, Hronová, Seger, Fischer, 2007, s. 246).

Časové řady členíme podle charakteristiky ukazatelů a periodicity ukazatele.

Z pohledu charakteru ukazatele rozdělujeme časové řady na:

**Okamžikové časové řady**, zaměřené na daný časový úsek. Kupříkladu sumář provedených rekvalifikačních kurzů v okrese Trutnov v roce 2019 za měsíce leden až březen, uvedených vždy k poslednímu dni měsíce.

**Úsekové časové řady**. V tomto případě se jedná o takové řady, kdy porovnáváme velikost ukazatele v návaznosti k porovnávanému časovému úseku. Jejich výsledkem je porovnání počtu událostí, popřípadě počtu věcí se v určitém čase spotřebovalo, vyrobilo, zaniklo či vzniklo (Minařík, 2013, s. 196).

Z hlediska periodicity ukazatele rozlišujeme:

**Krátkodobé časové řady**, u nichž je periodičita ukazatele menší než jeden rok.

**Dlouhodobé časové řady**, u nichž je periodičita ukazatele minimálně roční (Svatošová, Kába, 2020, s. 38).

## 2.2.2 Charakteristika časových řad

Při určování vývoje časové řady používáme různé charakteristiky. Nejčastěji používané jsou charakteristiky relativní a absolutní.

**Absolutní charakteristika.** Tato charakteristika nám umožní absolutní porovnání jednotlivých složek v časové řadě. Nejpoužívanější v porovnávání je absolutní přírůstek – **první diference** (Svatošová, Kába, 2020, s. 38). První diferenci používáme pro určení rozdílu v úbytcích či přírůstcích porovnávaných dat v určeném čase oproti předcházejícímu období.

V případě, že data v časové řadě označíme jako  $y_t$ , definujeme první diferenci takto:

$$dy_t = y_t - y_{t-1}, \quad t = 2, 3, \dots, n \quad [2.1]$$

Kde vyjadřuje:

$dy_t$  ... označení první diference

$y_t$  ... hodnota časové řady v určitém období,  $t=1, 2, \dots, n$

$y_{t-1}$  ... hodnota časové řady v období přímo předcházejícím

Adekvátním způsobem můžeme stanovit absolutní diference vyšších stupňů, jejichž řady se postupně pokaždé zkracují o jeden člen roční (Svatošová, Kába, 2020, s. 39).

**Relativní charakteristiky.** Tyto růstové / poklesové charakteristiky jsou dalšími často využívanými charakteristikami časových řad. Mezi ně řadíme například koeficient růstu či tempo růstu (Svatošová, Kába, 2020, s. 39).

**Koeficienty růstu** charakterizuje relativní postupná rychlost změn hodnot v čase.

$$k_t = \frac{y_t}{y_{t-1}} \quad t=2, 3, \dots, n \quad [2.2]$$

Kde vyjadřuje:

$k_t$  ... koeficient růstu

$y_{t-1}$  ... hodnota předchozího období

$y_t$  ... hodnota sledovaného období,  $t=1, 2, \dots, n$

**Tempo růstu** je v procentech vyjádřený koeficient růstu vynásobený stem (Svatošová, Kába, 2020, s. 39).

Ve chvíli, kdy časová řada vykazuje jednotvárný vývoj, kdy hodnoty ukazatele pořád klesají / rostou, můžeme počítat způsobem průměrného **koeficientu růstu**, definovaného jako geometrický průměr jednotlivých koeficientů (Svatošová, Kába, 2020, s. 39).

$$\bar{k} = \sqrt[n-1]{\frac{y_2}{y_1} \cdot \frac{y_3}{y_2} \cdot \dots \cdot \frac{y_n}{y_{n-1}}} = \sqrt[n-1]{\frac{y_n}{y_1}} \quad [2.3]$$

Kde vyjadřuje:

$\bar{k}$  ... průměrný koeficient růstu

$y_t$  ... vyjadřuje hodnoty sledovaného období,  $t=1, 2, \dots, n$

Vzorec nám ukazuje, že průměrný koeficient růstu závisí na hraničních hodnotách dané řady. To nám vyjadřuje schopnost získání zcela stejného průměrného růstu pro řady shodující se jenom ve svých krajních úrovních, které ale jinak mají zcela rozdílný průběh (Svatošová; Kába, 2020, str. 40).

**Bazický index.** Jedná se jednoduchý individuální index vyskytující se v časových řadách a porovnává hodnoty ukazatele vzhledem ke stejné bázi (období). U bazického indexu je jeden z ukazatelů považován za základní (např. nejstarší hodnota časové řady) a s ním jsou porovnávány všechny ostatní běžné hodnoty. Za základní období volíme jakékoliv, ale musí to být jediné sledované období (Fischer a kol., 2019, s. 38).

$$I_{n/0} = \frac{y_n}{y_0} \quad n = 1, 2, \dots \quad [2.4]$$

Kde vyjadřuje:

$I_{n/0}$  ... bazický index

$y_n$  ... běžná hodnota

$y_0$  ... základní hodnota, výchozí období

### 2.2.3 Druhy časových řad

Při vyhodnocování řad je základním předpokladem, že řady obsahují rozdílné hodnoty.

Mezi tři základní složky dle Svatošové, Káby (2020, s. 41) patří:

- 1. Trend**  $T_t$  – charakterizuje celkovou dlouhodobou a hlavní tendenci vývoje hodnot analyzovaného ukazatele v čase. Trend může být stálý či měnlivý, rostoucí nebo klesající.
- 2. Periodická složka**  $P_t$  – je pravidelnou fluktuací pozorovaných hodnot časové řady kolem hlavního trendu.

Podle délky periody v časových řadách rozeznáváme:

- **Sezónní kolísání** je charakteristické roční periodou, příkladem může být prodej sezónního oblečení v průběhu roku.
- **Krátkodobé kolísání**, kdy délka této periody je kratší než jeden rok.
- **Cyklické kolísání** vystihuje, naopak od krátkodobého kolísání, opakování pravidelných výkyvů okolo trendu s přesahem delším než jeden rok (Minařík, 2013, s. 204).



**3. Náhodné kolísání**  $\varepsilon_t$  – je vyvoláno vlivem vedlejších faktorů, které nelze předvídat. Projevují se drobnými, ojedinělými či nepravidelnými výkyvy (Svatošová, Kába, 2020, s. 41).

Pokud obsahuje časová řada všechny tři základní složky, tak mluvíme o časové řadě periodické a následujícím vzorcem můžeme vyjádřit proces utváření hodnoty daného ukazatele v čase.

$$y_t = T_t + P_t + \varepsilon_t \quad [2.5]$$

Je-li však periodická složka rovna nule  $P_t=0$ , pak mluvíme o neperiodické časové řadě. V případě, že je trendová složka konstantní  $T_t=k=konst.$ , hovoříme o časové řadě stacionární (Svatošová, Kába, 2020, s. 41).

#### 2.2.4 Klasické modely trendových funkcí

Modely trendových funkcí využíváme při analýze vývoje neperiodických časových řad a je od nich z matematického pohledu vyžadovaná jednoduchost. Správný výběr trendových funkcí je podmíněn znalostí, jaká z využitých funkcí nejlépe vyjadřuje vývoj sledované hodnoty v minulosti a také znalostí objektivních tendencí chování této veličiny do budoucna. Pomocným prostředkem pro volbu vhodného modelu je provedení grafické analýzy pozorovaných hodnot sledované veličiny. Ta však bývá často nepřesná a subjektivní a je potřeba doplnit ji přesnějšími prostředky (Svatošová, Kába, 2020, s. 46).

Pro diplomovou práci nebyla vybrána žádná z trendových funkcí.

#### 2.2.5 Prognóza časových řad

Analýza časových řad je určena nejenom k popisu vývoje daného indikátoru v minulosti, ale především k odhadování vývoje ukazatele v budoucnosti. Jako výchozí statistická

metoda odhadování je extrapolace, která spočívá v určení základní tendence ve vývoji veličiny, která je sledovaná v rámci zvoleného časového období a prognózou je pak extrapolovaný trend (Svatošová, Kába, 2020, s. 52). U v čase stabilních procesů lze tento princip uplatnit, nicméně pokud při odhadování jistého období probíhají podstatné kvalitativní změny, je naopak použití explorační metody velmi problematická. Nicméně i přes to má explorační klasických modelů vývoje řadu předností a nesporný význam, kterými je např. relativně jednoduchý matematickostatistický aparát (Hindls, Hronová, Seger, Fischer, 2007, s. 319).

### 3 Literární rešerše

V následující kapitole diplomové práce se věnuji popisu několika základních pojmů z odborné literatury a odkazů na internetových stránkách, jakými jsou nezaměstnanost, Úřad práce České republiky, státní politika zaměstnanosti, ale zejména pojmům rekvalifikace jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

#### 3.1 Úřad práce České republiky

Úřad práce České republiky (dále jen „ÚP ČR“) je úřadem podřízeným Ministerstvu práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) a je správním orgánem úředního typu a organizační složkou státu s celostátní působností zabezpečující státní politiku zaměstnanosti.

##### 3.1.1 Historie úřadů práce v České republice

Předchůdcem úřadů práce byly instituce, které byly běžně nazývané jako veřejné zprostředkovatelny práce, a na českém území je lze datovat již od roku 1919, kdy Ministerstvo sociální péče projednávalo celostátní úpravu všeobecného zprostředkování práce (Janák, 2001, s. 133). Za Protektorátu Čech a Moravy spadaly tyto instituce pod Ministerstvo sociální a zdravotní správy a byly systémem řízené práce. V letech 1939–1945 se zprostředkovatelny práce staly efektivním prostředkem pro zužitkování hospodářského potenciálu Protektorátu a bylo maximálně využíváno pracovních sil pro potřeby válečného hospodářství. Společně s Gestapem se „pracáky“, jak byly běžně úřady pro zprostředkování práce nazývané, staly nejobávanější ikonou nacistického okupačního režimu.

K 8. lednu 1940 se pro Královéhradecký kraj staly hlavními úřadovnými pobočky úřadů práce ve Dvoře Králové nad Labem, Kostelci nad Orlicí, Náchodě, Dobrušce a Žamberku (Tauchen, 2016, s. 91).

Protektorátní systém postupně nahradily úřady ochrany práce. Ty se dělily na zemské a dále na okresní. Úřady ochrany práce spadaly do pravomoci Ministerstva ochrany práce a sociální péče a byly považovány za politické úřady. Proto se jejich rozhodování odvíjelo od vládního nařízení č. 8/1928 o správním řízení (Tauchen, 2016, s. 153).

Na základě událostí, které se odehrály v roce 1948, přechází povinnost zajišťování zaměstnání na okresní úřady. V této době neexistuje nezaměstnanost, a tak úřad ochrany práce zaniká a opětovně vzniká až po roce 1989 (Tauchen, 2016, s. 153).

Jako vrchní úřad zabývající se zaměstnaností v České republice (dále jen „ČR“) vzniká ÚP ČR v roce 1990 přijetím zákonného opatření č. 306/199 Sb., o zřízení úřadů práce Českou národní radou. V tom roce převzal ÚP ČR veškeré pravomoci od okresních národních výborů. Do 1.2.1992, než vešel v platnost zákon o zaměstnanosti, byl tímto způsobem trh práce ČR zabezpečen. Po roce 1996 působilo v České republice 76 úřadů práce a v roce 2004 se jich 14 z nich stalo krajskými úřady práce zaměřující se na státní politiku zaměstnanosti a koordinátory kontaktních pracovišť. V témže roce byla převzata úřady práce kompletní agenda státní sociální podpory od obcí s rozšířenou působností, kde výjimku tvořilo hlavní město Praha, ve kterém k této změně došlo až v roce 2009 (Úřad práce ČR, 2021).

Zásadním pro změny ÚP ČR a jejich organizační strukturu se stal rok 2011, který dal vzniknout, na základě zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR, centralizovanému úřadu vedenému generálním ředitelstvím. Pod generální ředitelství bylo dále zařazeno 14 krajských poboček, které mimo obstarávání státní politiky zaměstnanosti kontrolují činnost kontaktních pracovišť úřadů práce. Kontaktní pracoviště mají na starost zprostředkovat práci nezaměstnaným a dále se starají o veškeré agendy spojené s nepojistnými sociálními dávkami (Úřad práce ČR, 2021).

### 3.1.2 Organizační struktura krajských a kontaktních pracovišť úřadů práce

Hierarchicky stojí na vrcholu krajské pobočky ÚP ČR ředitel. Ten jedná za celou krajskou pobočku ve věcech navazujících na kompetence této pobočky. Jedinou výjimkou jsou činnosti, které má v pravomocí pouze generální ředitel, nebo jsou pokynem generálního ředitele krajskému řediteli odebrány (MS2014+, 2015, s. 17).

Ředitel krajské pobočky řídí a kontroluje provoz útvarů krajské pobočky. Dále pak řídí a kontroluje jednání ředitelů a vedoucích kontaktních pracovišť ve vymezené působnosti, na jejichž návrhy plánuje změnu organizační struktury a roztrídění kontaktních pracovišť. V rámci své územní působnosti ředitel zastupuje a reprezentuje ÚP ČR, a vydává vnitřní řídicí směrnice. Ve vztahu k pracovníkům krajských poboček jednají jejich ředitelé jako zaměstnavatelé. Rozsah pravomocí ředitelům určuje generální ředitel. Ředitelé mají povinnost spolupracovat se samosprávnými celky a dalšími celky v rámci krajských působností. Zaměřují se hlavně na politiku zaměstnanosti (MS2014+, 2015, s. 17).

Pod krajského ředitele spadají jemu podřízené kontaktní pracoviště, řízené řediteli či vedoucími kontaktních pracovišť, a zároveň řídí i místní kontaktní pracoviště. Pod ředitele či vedoucího kontaktního pracoviště spadají dále i detašovaná pracoviště. Uspořádání detašovaných pracovišť závisí na územním uspořádání celého okresu. Výjimku tvoří Praha. Zde kontaktní pracoviště spadají pod ředitele pobočky pro Prahu (MS2014+, 2015, s. 19).

### 3.1.3 Jednotlivá oddělení úřadů práce

Působnost kontaktních pracovišť dělíme na sedm různých oddělení:

**1, Oddělení evidence a podpor v nezaměstnanosti** zaměřující se na evidování každé fyzické osoby, která chce na ÚP ČR osobně požádat o zprostředkování zaměstnání, a těmto osobám poskytuje podporu v nezaměstnanosti (dále jen „PvN“). Oddělení evidence a podpor v nezaměstnanosti také zajišťuje vyplácení podpory za dobu, kdy klient absolvuje rekvalifikaci (MS2014+, 2015, s. 62).

**2, Oddělení zprostředkování,** jehož hlavní činností je zajišťování evidence zájemců a uchazečů o zaměstnání. Tím však jeho činnost nekončí, protože dalším jeho úkolem je aktualizace databáze volných pracovních míst, o kterých pak podává informace klientům, žádajícím o pomoc při vyhledávání zaměstnání, rozhoduje o vyloučení klientů porušujících zákonnou součinnost s úřadem a o nezařazení do evidence těch klientů, kterým z různých důvodů nevzniká na zařazení nárok. Pomáhá vyhledávat uchazečům o zaměstnání (dále jen „UoZ“) uplatnění na trhu práce vzhledem k jejich možnostem. Jedná s UoZ o možnostech pracovního uplatnění skrze veřejně prospěšné práce a zjišťuje možný zájem klienta o rekvalifikaci, kdy v případě zájmu odkazuje tyto klienty na oddělení poradenství a dalšího vzdělávání. Vyhotovuje správní rozhodnutí v oblasti zprostředkování zaměstnání, také ověřuje a vypracovává a sjednává individuální akční plány. (MS2014+, 2015, s. 61).

**3, Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání** poskytuje, prostřednictvím svých zaměstnanců, poradenství ve výběru vhodného povolání. Zaměřuje se na aktivaci dlouhodobě nezaměstnaných a formou různých workshopů se snaží navrátit sociální návyky především negativně nastaveným klientům. Dále se zaměřuje na získávání a rozšiřování profesních znalostí formou rekvalifikací a zprostředkovává rehabilitační činnosti. Oddělení poradenství je dále pověřeno zajištěním agendy Evropské služby zaměstnanosti (EURES). V neposlední řadě také realizuje skupinové informační poradenskou činnost (MS2014+, 2015, s. 63).

**4, Oddělení trhu práce** je oddělení, které obstarává aktivní politiku zaměstnanosti. Monitoruje a analyzuje trh práce a řídí veškeré činnosti s tím spojené. Uděluje a eviduje pracovní povolení cizincům. Pomáhá osobám se zdravotním postižením s umístěním na pracovní trh. Spolupracuje se samosprávnými celky a zaměstnavateli. V kooperaci s nimi navrhuje a schvaluje programy vedoucí k vytváření nabídek a poptávek na trhu práce (MS2014+, 2015, s. 64).

**5, Oddělení státní sociální podpory a dávek pěstounské péče.** Zabezpečuje finanční pomoc takovým rodinám, které se starají o nezaopatřené děti zejména v době, kdy nezvládnou sami řešit finanční nebo sociální situaci. Obtížnou situací rozumíme např. péči o novorozence nebo nezletilé děti v neúplné rodině nebo nedosahuje-li rodina na dostatečné příjmy (Úřad práce ČR, 2021).

Lidem, kteří mají malé příjmy a podají na ÚP ČR žádost, vyplácí finančním, příspěvky spojené s bydlením. Podle zákona o státní sociální podpoře se na tomto oddělení zpracovávají dávky, kterými jsou např. **přídavky na dítě**. Tento příspěvek přísluší na každé nezaopatřené dítě, které žije v rodině s rozhodnými příjmy (za předchozí kalendářní čtvrtletí) nedosahujícími 3,4násobku životního minima (Zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 17). Dalším příspěvkem, který má na starost oddělení Státní sociální podpory a dávek pěstounské péče je **příspěvek na bydlení**, žádat může vlastník (případně druhý z manželů, je-li vlastníkem jen jeden z manželů), nájemce, podnájemce. Za vlastníka se považuje i ten, kdo nemovitost užívá na základě služebnosti a v roce 2023 může vzniknout nárok i vlastníkovu rekreačního zařízení, pokud ho používá k trvalému bydlení. Musí však splnit podmínku, že příjem a koeficient 0,3 musí být nižší než normativní náklady, který určuje zákon. Uhrazené náklady na bydlení v rozhodném období musí přesahovat částku součinu příjmu všech společně posuzovaných osob a koeficientu 0,3. Při udělení příspěvku se nebere zřetel na druh nemovitosti, ke které je žadatel přihlášen (Zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 24). Dalším z poskytovaných příspěvků je rodičovský **příspěvek**. Žádost o tento příspěvek podávají rodiče a uplatňují ho na nejmladší dítě žijící ve společné domácnosti. O toto dítě se musí starat denně, řádně, a to po celý kalendářní měsíc. Pakliže rodiče splní tyto podmínky, mohou čerpat tuto pomoc do maximální výše částky 300.000 Kč. Věková hranice dítěte však nesmí překročit čtyři roky. V případě, kdy dojde k narození většího počtu dětí současně, zvyšuje se tento příspěvek na 400.000 Kč. V obou případech nerozhodují příjmy rodičů. Za osobní celodenní péči se považuje i případ, kdy rodič zabezpečí péči o dítě jinou osobou starší 18 let, po dobu, kdy provádí pracovní činnost nebo se věnuje studiím (Zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 30). Oddělení řeší i jednorázové příspěvky jakými jsou **porodné a pohřebné**. Nárok na porodné vzniká pouze rodinám, ve kterých nepřesáhnou příjmy 2,7násobek za předchozí kalendářní čtvrtletí, počítaných také ze životního minima rodiny. Částka při splnění všech požadovaných podmínek činí 13 000 Kč za první narozené dítě a 10 000 Kč za druhé narozené dítě (Zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 44).

Osobě, která vypravila pohřeb ke dni smrti nezaopatřenému dítěti, nebo byla ke dni smrti rodičem nezaopatřeného dítěte, vyplácí stát příspěvek na pohřebné neboli na náklady spojené s výpravou pohřbu. Zároveň musí být splněna podmínka trvalého pobytu v ČR. Dávka na pohřebné je vyplacena pouze jednou, a to i v případě, že podmínku nároku na jedno

pohřebné splnilo více osob. V tomto případě se vyplácí osobě, která uplatnila nárok na dávku jako první. Nárok na dávku vzniká dnem vypravení a úhradou pohřbu, zaniká pak po uplynutí jednoho roku od vzniku nároku (Zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 47).

**6, Oddělení hmotné nouze**, jehož hlavní činností je přijímání žádostí o pomoc v hmotné nouzi. Rozhodováno je ve správním řízení, ale není to z moci úřední, když je to zahájeno na základě žádosti. (Úřad práce ČR, 2022).

Oddělení hmotné nouze zpracovává a vyplácí tyto druhy dávek:

**Příspěvek na živobytí** je nejčastěji vypláceným příspěvkem hmotné nouze. Pomáhá nejenom jednotlivcům, ale i osobám společně hodnoceným, s nedostatečnými příjmy. Řídí se zákonem o životním a existenčním minimu a výše pomoci je určována individuálně. Posuzuje se snaha a možnosti jednotlivých žadatelů. Dalším faktorem k určení výše příspěvku je zadluženost a zdravotní stav žadatele. Nárok na tento příspěvek nevzniká automaticky, ale záleží vždy na posouzení každého z žadatelů. Pro výpočet výše pomoci se od celkového příjmu všech společně žijících osob v jedné domácnosti odečtou náklady na bydlení (Zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi, §21).

**Doplatek na bydlení** je určen k pomoci úhrady opodstatněných nákladů na bydlení. Jako zdroj financování těchto příspěvků slouží fond státní sociální podpory. Jedná se o doplňující dávku k vlastním příjmům a dávce udělené v hmotné nouzi. Částkou doplatku je rozdíl mezi náklady spojenými s platbou nájmu a platbou za služby spojenými s bydlením (elektrina, plyn, vodné...) a částkou na živobytí. O doplatek na bydlení můžou žádat pouze ty osoby, které využívají příspěvku na živobytí. Výjimkou jsou osoby či domácnosti, které svým příjmem nepřekročí 1,3násobek částky na živobytí (Zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi, §33).

**Mimořádná okamžitá pomoc** se poskytuje v mimořádných a nepříznivých případech, kdy je nutné podporu poskytnout okamžitě. Její poskytnutí je ustanoveno zákonem, který vymezuje případy, kdy je možno tento příspěvek poskytnout. Podpora nevyžaduje zvláštní podmínky, které jsou jinak potřebné pro přidělení dávek hmotné nouze a je udělována jedincům ohroženým na zdraví či jinou újmu. O mimořádnou okamžitou pomoc žádají

i osoby, které zasáhnou vážné neobvyklé situace, jakými jsou živelní pohromy, ale také např. platby správních poplatků v případech ztrát osobních dokladů. Osoby, které jsou ohroženy vyloučením ze společenského života, na příspěvek mají nárok. Jedná se zejména o propuštěné z vězení, z léčeben pro chorobně závislé či o osoby bez útulku, které nemají uspokojivě naplněné životně nezbytné potřeby. Poslední situací, kdy lze vyplatit příspěvek mimořádné okamžité pomoci, je u situace, kterou nebylo možné předvídat. Výše příspěvku se stanovuje u každé situace individuálně, a to až do výše dvanáctinásobku životního minima jednotlivce (Zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi, §36).

**7, Oddělení příspěvku na péči a dávek pro osoby se zdravotním postižením.** Poskytuje příspěvek podle zákona č. 108/2006 o sociálních službách osobě závislé na pomoci jiné osoby. Osobě mladší, než jeden rok nárok na tento příspěvek nevzniká, neboť se předpokládá, že péče o dítě do jednoho roku věku je v podstatě stejně náročná ať již se jedná o dítě zdravé, nebo takové, které má nějaké zdravotní postižení. Před přidělením výše uvedeného příspěvku se posuzuje schopnost zvládat základní životní potřeby, jakými jsou pohyb, orientace v prostoru, dorozumívání, stravování, oblékání a obouvání se, péče o domácnost a mnoho dalších. V případě podání žádosti o tento příspěvek vykoná oprávněný pracovník sociální šetření, na jehož základě je zjištěna schopnost samostatného života a na tomto základě vydá krajská pobočka ÚP ČR, ve spolupráci s Českou správou sociálního zabezpečení, rozhodnutí o přiznání a výši příspěvku. Oddělení neřeší jen příspěvek na péči dle 105/2006, ale i další dávky dle 329/2011 - příspěvek na mobilitu, příspěvek na zvláštní pomůcku + průkazky OZP (Úřad práce ČR, 2022).

### 3.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je obtížný sociální problém s celospolečenskými důsledky. Pojmem nezaměstnaný se rozumí takový člověk, který nedostává za svoji činnost plat, je však ochotný práci aktivně hledat a vykonávat. Za nezaměstnaného považujeme člověka, který je v evidenci ÚP ČR a s jeho pomocí hledá jiné zaměstnání nebo se jedná o člověka, který obdržel nebo sám dal výpověď, ale v krátké době nastoupí k jinému zaměstnavateli (Brožová, 2003, s. 77).



Nezaměstnanost jako celek je celospolečenský ekonomický stav, který se Československu začal řešit po převratu v roce 1989. Pojmem nezaměstnanost se zaobírá každá tržní ekonomika (Brčák, Sekera, Severová, Stará, 2018, s. 168).

Jako aktivní jsou pro ekonomiku státu bráni všichni zaměstnaní i nezaměstnaní jedinci. Do skupiny neaktivních jedinců řadíme jedince, kteří studují, čerpaní mateřskou dovolenou, jsou ve starobním či invalidním důchodu, ale také osoby, které se zaměstnání záměrně vyhýbají (Jírová, 1999, s. 18).

Nezaměstnanost kvalifikujeme a dělíme podle daných kritérií. Dle zapříčinění nezaměstnanosti rozlišujeme nezaměstnanost takto:

**STRUKTURÁLNÍ** – nastává v případě změny na pracovním trhu, nebo migrací výroby do jiných lokalit. Dále při snížení výroby, nebo ukončení činnosti výroby. Dochází ke změně poptávky po pracovní činnosti na daném území nebo odvětví. Tato změna poptávky následně vyžaduje změnu pracovního zařazení zaměstnanců k čemuž slouží rekvalifikace. Jako strukturální bereme i nezaměstnanost způsobenou technologickým rozvojem, kdy stroj nahradí člověka (Brčák, Sekera, Severová, Stará, 2018, s. 166).

**FRIKČNÍ** – projevuje se pouze v krátkém časovém úseku zapříčiněném mobilitou zaměstnanců. Často pracovníci ukončí své současné zaměstnání a neuvědomí si, že sehnat si novou práci vyžaduje čas. Toto platí často po ukončení vzdělávání, přestěhování a přechodu k novému zaměstnavateli. Frikční nezaměstnanost je běžná a přirozená (Brčák, Sekera, Severová, Stará, 2018, s. 166).

**CYKLICKÁ** – jak již samotný název napovídá je neustále se opakující a není možné ji ovlivnit. Můžeme ji popsat i tak, že nabízený počet pracovních pozic je nižší nežli počet zájemců (Mareš, 2002, s. 20).

**SEZÓNNÍ** – vyskytuje se pouze v určitém čase a v určitém segmentu. Je to neustále se opakující cyklus, kdy například pracovníci v horských střediscích nastoupí se začátkem zimní sezony a na jaře po jejím ukončení zaměstnání ukončí a nahlásí se na Úřadu práce ČR. Toto je platné i v oblasti stavebnictví či zemědělství. Jedná se o obvyklou nezaměstnanost dnešní doby (Mareš, 2002, s. 20).

**DOBROVOLNÁ** – tuto nezaměstnanost nejčastěji ovlivní motivace ve formě nízké odměny za vykonanou práci. Tito pracovníci nabývají dojmu, že jejich odměna za vykonanou činnost je nízká oproti stejné pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele (Brožová, 2003, s. 86).

**NEDOBROVOLNÁ** – do této kategorie zahrnujeme práceschopné lidi, kteří jsou schopni a ochotni provádět pracovní činnost, ale nejsou schopni si ji najít (Brožová, 2003, s. 86).

**DLOUHODOBÁ** – jedná se o nezaměstnanost trvající déle jak 1 až 2 roky. Je zde důležitý časový faktor o době trvání pro zaměření na regionální a sociální určení. To, že nezaměstnanost nedosahuje vysokých hodnot neznamena, že je vše v pořádku. S dlouhodobou nezaměstnaností je spojen i velký výskyt neustále se opakující nezaměstnanosti v průběhu pracovní kariéry člověka. Neustále se opakující nezaměstnanost se týká především takových sociálních skupin, jakými jsou imigranti, nekvalifikovaní dělníci či ženy. Zátěž způsobená dlouhodobou nezaměstnaností má své následky jak z ekonomického pohledu (vysoké náklady na podpory), tak sociální, spojené s obtížností znovuzařazení zpět na trh práce (Mareš, 2002, s. 24). V případě dlouhodobé ztráty zaměstnání může docházet i k psychickým problémům, problémům se sebeurčením a začleněním do společnosti. Naprostá většina všech lidí bere své zaměstnání jako koníček, který jim zabezpečuje kvalitnější žití. To, jakou má pro jedince jeho zaměstnání hodnotu je schopen poznat pouze v případě, že o něj přijde (Buchtová, Šmajš, Boubelický, 2013, s. 50).

### 3.3 Státní politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky státu, jejíž činnost směřuje k dosažení stability mezi nabídkou pracovních sil a poptávkou po nich a k zabezpečení základního lidského práva na práci. Můžeme ji popsat jako souhrn nástrojů státu pro ovlivňování pracovního trhu (Ministerstvo vnitra ČR, 2020, s. 103). Jinými slovy, tvoří souhrn prostředků, jejichž uskutečnění motivuje zaměstnavatele, osoby nezaměstnané a osoby v pracovním poměru k určitému chování na trhu práce.

Podle Krebse (2010, s. 292) se politika zaměstnanosti snaží o soulad mezi poptávkou po práci a nabídkou práce. V dnešní době má nezastupitelné místo v mnoha vyspělých zemích, otázkou však zůstávají vynaložené náklady na ni a s tím i efektivnost prostředků.

Politika zaměstnanosti se orientuje zejména na:

1, **Podporu tvorby nových pracovních míst a činností** v rámci poskytovaných finančních prostředků na nová pracovní místa vytvořená malými podnikateli, zaměstnavateli, což pomáhá uplatnit např. hendikepované lidi.

2, **Zaměření na zvýšenou přizpůsobivost pracovních sil** organizací mnoha rekvalifikačních programů a peněžní pomocí.

3, **Rozvoj infrastruktury na trhu práce** za pomoci např. zprostředkovatelské, poradenské a informační činnosti ÚP ČR.

4, **Zabezpečení podmínek pro dočasně nezaměstnané osoby**. S pomocí financování podpor v nezaměstnanosti či příspěvků na živobytí (Krebs a kol., 2005, s.293).

Státní politiku zaměstnanosti zajišťuje MPSV společně s ÚP ČR a lze ji rozdělit na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti (Šimek, 2005, s. 60).

### 3.3.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pokud hovoříme o pasivní politice zaměstnanosti, tak hovoříme především o vyplácení podpor v nezaměstnanosti (dále jen „PvN“) a podpor při rekvalifikaci (dále jen „PpR“). Pasivní politika zaměstnanosti je významnou oblastí státní politiky zaměstnanosti. Smyslem této podpory je výpomoc s finančním zajištěním po přechodnou dobu a v určité míře nezaměstnaným osobám, a tím jim vynahradit ztrátu vlastních příjmů a poskytnout oporu ve vyhledávání práce, která bude splňovat jejich ekonomické požadavky (Krebs a kol., 2005, s.302).

Úkolem PvN je poskytování určité náhrady příjmu osobě, která z různých důvodů přišla o zaměstnání a současně má vytvářet motivaci k nalezení zaměstnání nového (Ministerstvo vnitra ČR, 2020, s. 39). Výše PvN závisí na výdělcích z předchozího období žadatele a nárok na ní vzniká takové osobě, která *„získala dobu důchodového pojištění výdělečnou činností v délce 12 měsíců v období posledních dvou let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání“* (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, §39, §41) neboli v rozhodném období

a podala písemnou žádost o PvN na krajské pobočce ÚP ČR. V případě, že nebyla možnost dodržet dobu důchodového pojištění zaměstnáním rozhodné období např. díky čerpání rodičovského příspěvku, plní žádající osoba tuto podmínku takzvanou dobou náhradní. Za dobu náhradní považujeme dle zákona o zaměstnanosti zmíněnou péči o osobu do věku 4 let, péči o osobu v II., III. a IV. stupni závislosti na jiné fyzické osobě atd. Zároveň s podáním žádosti nesmí ke dni, ke kterému má být PvN přiznaná, pobírat starobní důchod (Ministerstvo vnitra ČR, 2020, s. 40). Doba, po kterou se PvN poskytuje, je nazývána podpůrní doba a je časově omezena od 5 do 11 měsíců. Toto časové období se odvíjí podle věku klienta, kdy do věku 50 let je podpora vyplacená po dobu 5 měsíců, mezi lety 50–55 po dobu 8 měsíců a od 55 let výše pak po dobu 11 měsíců. Hodnota podpory se ale snižuje v závislosti na délce a to tak, že v prvních dvou měsících čerpání PvN je stanovena 65 % průměrného měsíčního výdělku, třetí a čtvrtý měsíc nezaměstnaný pobírá 50 % průměrného měsíčního výdělku a po zbytek podpůrní doby je podpora pobírána ve výši 45 %. V případě, že došlo k rozvázání pracovního poměru dohodou, nebo klient podal výpověď sám a bez vážných důvodů, tak po celou podpůrní dobu je podpora stanovena ve výši 45 % z průměrného měsíčního výdělku za poslední odpracované kalendářní čtvrtletí (Ministerstvo vnitra ČR, 2020, s. 41). Po uplynutí doby, kdy je podpora vyplacená, však může klient požádat o dávky sociální podpory (Krebs a kol., 2005, s. 302).

Podpora se však může vypočítat i z tzv. doby náhradní, kterou je myšlena např. evidence UoZ po vyčerpání rodičovského příspěvku. Z tohoto období je podpora vypočítávaná z prvních tří čtvrtletí roku předchozího za pomoci průměrné mzdy v národním hospodářství (Ministerstvo vnitra ČR, 2020, s. 41), která v roce 2021 byla MPSV stanovena ve výši 37 047 Kč. Proto podpora, kterou bylo nutné vypočítat z doby náhradní, dosáhla v roce 2022 výše 5 557 Kč a tuto částku klient pobíral první dva měsíce podpůrní doby, během třetího a čtvrtého měsíce byla výše podpory 4 446 Kč a po zbytek podpůrní doby ve výši 4 075 Kč měsíčně (Esipa, 2021).

Nárok na PvN nevzniká v případě, že se uchazeč do evidence registruje do šesti měsíců po ukončení pracovního poměru z důvodu hrubého porušení pracovní kázně či nelnění pokynů nadřízeného a neplnění spolupráce s ostatními zaměstnanci. Dále pak nevzniká nárok na PvN jedinci, který má nárok na výsluhový příspěvek a suma této výsluhy převyšuje sumu PvN vypočítané z průměrného měsíčního výdělku (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, §39).

Zaměstnání, které osoba vykonává na základě dohody o pracovní činnosti a na základě služebního či pracovního poměru, kdy výdělek za tyto činnosti nepřesáhne polovinu minimální mzdy či je osobou v pozici jednatele, společníka firmy v den přiznání podpory, je dalším důvodem toho, že nárok na PvN nevzniká (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, §39).

Druhou významnou složkou finanční výpomoci pasivní politiky je podpora při rekvalifikaci, o které je rozhodováno ve správním řízení a nárok na ní vzniká takovému uchazeči, který v průběhu evidence UoZ nastoupí na sjednanou a ÚP ČR zabezpečenou rekvalifikaci (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, § 40).

Úřad práce po celé období trvání rekvalifikace tuto podporu poskytuje všem účastníkům, se kterými je podepsaná vzájemná dohoda o rekvalifikaci. Stejně jako u PvN se výše PpR vypočítává z rozhodného období ve výši 60 % vyměřovacího základu nebo průměrného čistého výdělku za jeden měsíc a vyplácí se i účastníkům, kteří již nemají nárok na PvN. V roce 2022 byla maximální výše podpory při rekvalifikaci 24081 Kč (65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství) (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, §40).

### 3.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

O aktivní politice zaměstnanosti (dále jen „APZ“) můžeme hovořit jako o jednom z nejúčinnějších způsobů boje s nezaměstnaností. Má nejen ekonomické, ale i sociální pojetí. „Úmluvou o politice zaměstnanosti“ z roku 1964 se každý stát Mezinárodní organizace práce zavazuje uskutečňovat takovou aktivní politiku zaměstnanosti, která podporuje plnou zaměstnanost a svobodnou volbu zaměstnání (Šimek, 2005, s. 62).

Základní složkou uskutečňující APZ jsou úřady práce, které v postavení orgánů státní správy mají za úkol zabezpečit služby zaměstnanosti. Povinností úřadů práce je plnit mnoho úloh, jakými jsou především úloha informační, poradenská, zprostředkovatelská a podnikatelská, z čehož právě podnikatelská činnost je z důvodu, že k zajištění rovnováhy na pracovním trhu v ní spočívá těžiště aktivní politiky zaměstnanosti, svým způsobem nejvýznamnější. I přes to, že nástroje APZ jsou v současné době brány prioritně jako nejefektivnější nástroje pro pohodlnější vstup na trh práce a udržení se na něm, tak jsou ve velké míře omezeny finančními prostředky, které lze na tyto účely v dané době použít (Krebs a kol., 2005, s. 302).

Úřady práce v rámci APZ podporují a finančně se účastní na vytváření nových pracovních míst u zaměstnavatelů, nebo podporují ty uchazeče, kteří se rozhodnou pro samostatně výdělečnou činnost. Pomáhá k již zmíněnému růstu zaměstnanosti zdravotně postižených osob, ale i např. absolventů škol. Dále pak úřady práce v rámci APZ organizují a finančně se podílejí na zabezpečování rekvalifikací (Krebs a kol., 2005, s. 302).

Mezi hlavní nástroje APZ řadíme:

a) **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.** Jestliže zaměstnavatel přechází na zcela novou výrobu či nové výrobní technologie, díky čemuž nemůže svým stávajícím zaměstnancům zabezpečit práci v rozsahu týdenní pracovní doby, může podat na ÚP ČR žádost o zmíněný příspěvek (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, §117).

b) **společensky účelná pracovní místa,** jsou taková pracovní místa, které zakládá zaměstnavatel pro UoZ, jimž není možné úřadem práce zprostředkovat zaměstnání jinak. Po dohodě s ÚP ČR jsou však taková místa zřizovaná i pro zájemce, kteří se chystají k výkonu samostatně výdělečné činnosti (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, §113).

c) **Veřejně prospěšné práce.** U tohoto nástroje APZ jde o pracovní možnost, kterou může ÚP ČR realizovat opakovaně a je vytvořená ke krátkodobé činnosti v maximální délce dvou let. Veřejně prospěšné práce jsou vytvořené ku prospěchu obcí a obecně prospěšných institucí a jejich základem je především údržba veřejných prostranství, veřejných budov, komunikací atd. (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, § 112).

d) **Investiční pobídky.** Tento nástroj byl vytvořen k finanční podpoře zaměstnavatelů, kteří tvoří nová pracovní místa, ale také k podpoře rekvalifikací na nově vytvořených pracovních místech v případě, že zaměstnavateli bylo dle zákona vydáno rozhodnutí o příslibu (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, §111).

e) **Překlenovací příspěvek,** smyslem tohoto nástroje APZ je pokrytí vzniklých provozních nákladů, kterými jsou myšleny především náklady na nájemné a služby s tím spojené, náklady na přepravu hotových produktů a materiálů, ale také náklady vynaložené na opravu či údržbu provozovny, pokud je tato provozovna určena k samostatné výdělečné činnosti a je ve vlastnictví žadatele (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, §114).

f) **Příspěvek na zapracování**, o tento příspěvek mohou žádat zaměstnavatelé, kteří přijímají do pracovního poměru osoby, kterým byla úřadem práce věnována zvýšená péče pro jejich věk, péči o dítě, zdravotní stav atd. (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, §116).

g) **Rekvalifikace**, které budou rozepsané dále v samostatné kapitole.

Příspěvky APZ se řídí nejenom zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a jeho vyhláškou č. 518/2004 Sb., ale také směrnicí generální ředitelky č. 4/2019 „Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a zaměstnávání OZP“, dále pak i instrukcí MPSV č. 1/2019 „Realizace aktivní politiky zaměstnanosti“.

Nástroje APZ jsou vymezeny přednostně, podle daných měřítek, klientům, kterým nemůže ÚP ČR pomoci pro jejich individuální bariéry jiným způsobem a slouží tedy i k boji se sociálním vyloučením osob evidovaných na úřadech práce (Úřad práce ČR, 2021, s. 55).

ÚP ČR hodnotí žádosti o finanční příspěvky APZ individuálně a při projednávání jednotlivých žádostí přihlíží ke splnění kritérií uchazeče, mezi které patří hlavně délka evidence, zdravotní omezení a faktory dle § 33 zákona o zaměstnanosti. Další posuzovaným faktorem je budoucí vznik pracovního vztahu a reálná zaměstnatelnost uchazeče. ÚP ČR ještě přihlíží k aktivitě samotného uchazeče, tj. k součinnosti, ke které dochází mezi úřadem a UoZ a k jeho projevu při řešení jeho uplatnění na trhu práce, a následně je pak vyhodnocovaná uplatnitelnost UoZ s příspěvkem i bez příspěvku (Úřad práce ČR, 2021, s. 55).

Přihlédnuto je i k míře nezaměstnanosti v požadovaném oboru a v dané oblasti a k výši vyhrazených finančních prostředků na daný nástroj APZ. Nástroje APZ byly od března roku 2020 ovlivněny průběhem pandemické situace s COVID-19, kdy vláda vydávala opatření k restrikci šíření nemoci, jejichž následkem bylo omezení podnikatelských činností, kdy největší dopad na zaměstnavatele byl na jaře a následně na podzim zmíněného roku. To mělo vyšší dopad na získání práce s finanční podporou ÚP ČR, než bylo původně plánováno (Úřad práce ČR, 2021, s. 56).

### 3.4 Rekvalifikace jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti

Rekvalifikace lze v České republice chápat jako preventivní nástroj APZ. Její preventivní charakter lze řadit do dvou rovin, a to jednak jako prevenci pro dlouhodobou nezaměstnanost, kdy jsou rekvalifikace cílené na krátkodobě nezaměstnané a pak také jako prevence nezaměstnanosti jako „celoživotní kariéry“, která je cílena především na mladé lidi (Syróvátka, Kulhavý, Horáková, Rákoczyová, 2003, s. 15).

Podle zákona o zaměstnanosti lze rekvalifikaci chápat jednak jako nástroj k získání kvalifikace nové a jednak ke zvýšení si, prohloubení si či rozšíření si kvalifikace získané studiem na střední škole, a to včetně jejího obnovování a udržování. Rekvalifikace dovoluje fyzické osobě získat způsobilost, díky níž lze získat nové zaměstnání nebo si udržet zaměstnání současné. A dále se za rekvalifikaci považuje i získání vzdělání vedoucí k pracovnímu uplatnění takové fyzické osoby, která doposud žádné vzdělání nezískala (Úřad práce ČR, 2022).

Výběr vhodné rekvalifikace se pro klienta posuzuje v rámci poradenství na ÚP ČR, které uskutečňuje oprávněný zaměstnanec oddělení poradenství a dalšího vzdělávání nebo v rámci diskuse o vhodném zaměstnání zaměstnanec zprostředkování. Při výběru se vychází z již dosaženého vzdělání, nadání a pracovních zkušeností, ale i ze zdravotního stavu nezaměstnaného požadujícího zařazení do nabízené rekvalifikace. Zvýšená pozornost při výběru je dávana právě těm uchazečům, kteří se bez rekvalifikace neobejdou pro svůj vyšší věk, již zmíněný zdravotní stav, ale i pro jiné vážné důvody, které brání k návratu na trh práce (Úřad práce ČR, 2022).

Klienti, kteří jsou vyhodnoceni ÚP ČR jako vhodní pro vstup do rekvalifikace, jsou takoví evidovaní UoZ či zájemci o zaměstnání (dále je „ZoZ“), kteří sami projeví zájem o rekvalifikaci nebo jim je rekvalifikace navržena po absolvovaném poradenském rozhovoru se zaměstnancem poradenství a dalšího vzdělávání či zprostředkování. Dále jde ve výběru o nezaměstnané, kteří se z různých důvodů nemohou na trhu práce uplatnit, protože nemají žádnou kvalifikaci nebo jejich vzdělání v oboru již neodpovídá požadavkům na trhu práce (Úřad práce ČR, 2022).



Rekvalifikace jako jeden z nejefektivnějších nástrojů APZ, které ÚP ČR může nabídnout a jsou tedy zabezpečované dle platné legislativy a vnitřních řídicích aktů. Mezi tyto legislativní prvky řadíme především:

- \* 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,
- \* Vyhláška 176/2009 Sb., náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení,
- \* Směrnice generálního ředitele č. 3/2022 „Postup při zajišťování rekvalifikací uchazečům o zaměstnání, zájemcům o zaměstnání a osobám se zdravotním postižením a při úhradě nákladů rekvalifikace zaměstnanců“,
- \* Směrnice generální ředitelky č. 4/2019 „Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a zaměstnávání OZP“ (Úřad práce ČR, 2022).

### 3.4.1 Rekvalifikace zabezpečené Úřadem práce ČR

Zabezpečené rekvalifikace se provádějí po podpisu dohody o provedení rekvalifikace, což je smlouva podepsaná mezi ÚP ČR a rekvalifikačním zařízením a dále pak na základě dohody

o rekvalifikaci, smluvená mezi ÚP ČR a UoZ či ZoZ. Tyto dohody jsou zpracované za pomoci § 108 zákona o zaměstnanosti (Úřad práce ČR, 2022). Zájemci zařazení do rekvalifikace jsou pozváni pracovníkem ÚP ČR k podpisu dohody formou individuální či skupinové schůzky a jsou poradcem pro rekvalifikace seznámeni s informacemi o průběhu kurzu a jejich povinnostmi v průběhu rekvalifikace. Účastník rekvalifikace se v Dohodě o rekvalifikaci zavazuje, že řádně nastoupí na sjednanou rekvalifikaci, bude plnit studijní povinnosti a předpisy stanovené rekvalifikačním zařízením, podrobí se závěrečné zkoušce o získání znalostí a dovedností a nejpozději do 8 kalendářních dnů oznámí ÚP ČR a rekvalifikačnímu zařízení důvody bránící mu v účasti na rekvalifikaci (Úřad práce ČR, 2022).

V případě, že jsou v dohodě o rekvalifikaci sjednané prokazatelně nutné vedlejší výdaje (např. jízdné), je účastník seznámen současně s povinnostmi s tímto souvisejícími, se způsobem dokládání těchto výdajů a jejich úhradou (Úřad práce ČR, 2022).

V období 2020 až 2023 Úřad práce ČR, krajská pobočka v Hradci Králové zajišťuje, na základě uzavřených veřejných zakázek, rekvalifikační kurzy:

- obsluhy počítačů,
- svařování ZK 111, ZK 135, ZK 141,
- kurzy účetnictví a daňové evidence,
- pracovníka v sociálních službách nebo kurzy strážného (Úřad práce ČR, 2022).

UoZ, který je zařazen do zabezpečené rekvalifikace, vzniká nárok na podporu při rekvalifikaci v době trvání celého kurzu. Při podpisu dohody o rekvalifikaci je každý účastník o této skutečnosti informovaný a je mu stanovený termín na oddělení zprostředkování, kde přebírá a podepisuje rozhodnutí o podpoře při rekvalifikaci (Úřad práce ČR, 2022).

### 3.4.2 Výběr vzdělávacího zařízení v rámci zabezpečené rekvalifikace

ÚP ČR zabezpečuje rekvalifikace prostřednictvím vzdělávacích zařízení. Výběr vhodných zařízení spadá pod platnou legislativu, jakými jsou vnitřní řídicí akty Generálního ředitelství ÚP ČR k zadávání veřejných zakázek (dále jen „VZ“), zákon č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek a závazné aktuální příručky, pokyny a manuály pro realizaci projektů Evropských sociálních fondů (dále jen „ESF“).

Před vyhlášením VZ je nutné zmapovat potřeby UoZ, ZoZ, a to krajskou pobočkou ÚP ČR. Na tomto procesu se podílejí pracovníci poradenství a dalšího vzdělávání společně se specialisty veřejných zakázek. Specialisté veřejných zakázek zajišťují proces zadávání VZ a dalších činností spojených s jejich průběhem. Spolupracuje se také s poradci pro rekvalifikace při sestavování obsahu a objemu VZ. Poradce pro rekvalifikace ve spolupráci se zprostředkováním zjišťuje požadavky, které mu umožňují definovat potřeby UoZ a ZoZ.

Po ukončení výběru vzdělávacích zařízení a po podpisu rámcových smluv je poradce pro rekvalifikace seznámen s nabídkami, které byly vysoutěženy a dále jedná s dodavateli rekvalifikací a s jejich pomocí realizuje vybrané kurzy pro UoZ či ZoZ (Ministerstvo financí ČR, 2016, s. 51).

### 3.4.3 Zájem o zvolenou rekvalifikaci

V případě zájmu o zvolenou rekvalifikaci si UoZ nebo ZoZ může zvolit a následně i zabezpečit rekvalifikaci sám a ÚP ČR ji, v případě splnění všech požadovaných podmínek, proplatí. Za tímto účelem si žadatel o proplacení rekvalifikace volí takovou vhodnou činnost, ve které se chce vzdělávat. Dále si pak sám vybírá i rekvalifikační zařízení, které požadovanou rekvalifikaci realizuje. Zájemce o zvolenou rekvalifikaci na pobočce ÚP ČR, kde je evidovaný, podá kompletně vyplněný a podepsaný tiskopis „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“. Tiskopis se skládá celkově ze tří hlavních dokumentů. Prvním dokumentem, část A je „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“, který je důležité vlastnoručně vyplnit. Poté se seznámí s částí B „Poučení zájemce o zvolenou rekvalifikaci“ a posledním dokumentem, který musí na ÚP ČR doložit je část C „Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu“. Tento poslední dokument mu vyplní jím vybrané vzdělávací zařízení. Domluva o realizaci vybrané rekvalifikace je zcela v kompetenci zájemce a na dokumentu musí být zapsán termín konání kurzu, a to včetně termínu závěrečné zkoušky (Úřad práce ČR, 2021).

Klientovi je, při individuálním rozhovoru na oprávněném pracovišti ÚP ČR, objasněna nutnost žádat o proplacení zvolené rekvalifikace s dostatečným časovým předstihem, a to minimálně 14 dnů před stanoveným termínem zahájení rekvalifikace, a to z toho důvodu, aby bylo možné jeho žádost úřadem práce administrativně zpracovat a komise měla čas tuto žádost posoudit (Úřad práce ČR, 2021).

Na zvolenou rekvalifikaci nevzniká zákonný nárok a každá podaná žádost o zvolenou rekvalifikaci je posuzovaná odbornou komisí pro rekvalifikace, která rozhodne o uplatnitelnosti a účelnosti požadovaného kurzu na trhu práce a na základě takového posouzení žádost buď schválí nebo zamítne. Okamžikem, kdy je požadovaný kurz schválen,

vzniká zájemci závazek k plnění studijních závazků po celou dobu kurzu a tyto závazky jsou jasně vymezené vzdělávacím zařízením. Nastane-li změna související s účastí na kurzu, tak je povinností zájemce oznámit tuto změnu na ÚP ČR v co nejkratším možném termínu. V případě, že vznikne pochybení ze strany zájemce, je povinností oznámit tuto skutečnost o nesoučinnosti na ÚP ČR na straně zařízení. Zaměstnanec ÚP ČR, který má na starost realizaci rekvalifikací, po posouzení vypracuje sdělení o zamítnutí či schválení žádosti komisí a v případě, že je rekvalifikace vzhledem k různým posuzovaným aspektům vhodná (i s ohledem na potřebu efektivního a hospodárného nakládání s finančními prostředky), pak je schválena a zaměstnanec připraví účastníkovi kurzu formulář „Potvrzení o úhradě ceny rekvalifikace“. Účastník má povinnost tento formulář předat vzdělávacímu zařízení k potvrzení (Úřad práce ČR, 2021).

Po úspěšném ukončení kurzu zaplatí ÚP ČR vzdělávacímu zařízení domluvenou cenu kurzu, která byla uvedena v dokumentu typu C „Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu“. Podmínkou pro zaplacení kurzu úřadem práce je, aby byl UoZ či ZoZ po celou dobu konání rekvalifikace v evidenci ÚP ČR, v opačném případě je kurz hrazen pouze po dobu jeho evidence, tedy částečně, poměrnou částkou (Úřad práce ČR, 2021).

U zvolených rekvalifikací nemají zájemci zákonný nárok na PpR, ale je jim vplácená (za předpokladu vzniku nároku) Pvn. U tohoto druhu rekvalifikace pak nevzniká nárok ani na proplácení vedlejších výdajů, jakými jsou jízdné či lékařská prohlídka. Proto je zájemce o zvolenou rekvalifikaci seznámen před podáním žádosti na úřadu práce s faktem, že nutnou lékařskou prohlídku, vyžadovanou rekvalifikačním zařízením, si musí hradit sám.

Po dokončení kurzu klient na ÚP ČR dodá kopii osvědčení o úspěšném ukončení zkoušky nejpozději do 8 kalendářních dnů. Je-li rekvalifikace ze strany klienta ukončena bez vážných důvodů předčasně, ÚP ČR z tohoto závazku vystupuje a cenu kurzu neuhradí (BFZ, 2022).

Zákon o zaměstnanosti v § 109 dále stanovuje, že pokud po ukončení kurzu zájemce odmítne bez vážných důvodů nastoupit do zprostředkovaného zaměstnání, které odpovídá nově nabyté kvalifikaci, musí úřadu práce zaplatit kompletní částku vynaloženou na rekvalifikaci (MPSV, 2022, s. 3).

### 3.4.4 Posuzování jednotlivých žádostí zvolené rekvalifikace

Poradce z oddělení dalšího vzdělávání ověří, zda klientem zvolené vzdělávací zařízení splňuje podmínky stanovené zákonem. Mezi tyto podmínky řadíme např. platnost akreditace vydané Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy (dále jen „MŠMT“). Provede kontrolu, zda u konkrétního zájemce schválením žádosti nedojde k přečerpání finanční částky stanovené zákonem a provede přípravu všech potřebných podkladů, které jsou předané odborné komisi k posouzení (MPSV, 2022).

Odborná komise pro rekvalifikace, jmenovaná ředitelem krajské nebo kontaktní pobočky ÚP ČR, zasedá neprodleně po shromáždění a přípravě podkladů pracovníkem rekvalifikací a zhodnotí, zda klientem zvolená rekvalifikace přispěje k jeho zařazení a dlouhodobému udržení se na trhu práce. V rámci hospodaření se státním rozpočtem také posuzuje jeden z hlavních aspektů, a tím je vhodnost zvoleného kurzu klientem vzhledem k již dosažené kvalifikaci, zdravotnímu stavu atd. Výsledek posouzení odborné komise je zaznamenán na formuláři D „Stanovisko odborné komise“ (MPSV, 2022).

Odborná komise oznamuje výsledek z jednání klientovi prostřednictvím pracovníka rekvalifikací a v případě zamítnutí klientovi žádosti je výsledek sdělen prokazatelně písemnou formou (MPSV, 2022).

### 3.4.5 Úhrada zvolené rekvalifikace

Pokud odborná komise požadovanou rekvalifikaci schválí, vydá před zahájením rekvalifikace klientovi „Potvrzení o úhradě ceny rekvalifikace“ s tím, že po ukončení kurzu a dodání kopie dokladu o úspěšném složení zkoušky uhradí ÚP ČR vzdělávacímu zařízení požadovanou cenu za rekvalifikaci (Systém jakosti s.r.o., 2018). Potvrzení je vyhotoveno ve dvou stejnopisech a klient je povinen tyto stejnopisy předat vzdělávacímu zařízení. Je nutné ze strany ÚP ČR zájemce seznámit o nezbytnosti doručení do vzdělávacího zařízení nejpozději v den zahájení rekvalifikačního kurzu. Součástí potvrzení je tzv. „Informovaný souhlas rekvalifikačního zařízení“. Informovaný souhlas v jednom vydání je vzdělávacím zařízením potvrzen a vrácen zpět na ÚP ČR. Tímto potvrzením je prokazatelně doloženo

seznámení se s povinnostmi vůči ÚP ČR a podmínkami úhrady ceny rekvalifikace. Vzdělávací zařízení je prostřednictvím tohoto souhlasu seznámeno mj. s povinností oznámit příslušné pobočce ÚP ČR možné změny termínu ukončení kurzu, a to včetně důvodu nastalé změny. Toto písemné zdůvodnění se dokládá pouze v případě, že je kurz prodloužen o více jak 30 dnů od původně sjednaného ukončení. Informovaný souhlas však pozbývá platnosti v případě, pokud zvolená rekvalifikace nebude zahájena do 60 kalendářních dnů od termínu, který byl původně sjednán (MPSV, 2022, s. 3).

### 3.4.6 Rekvalifikace pro zaměstnance

Kromě rekvalifikací zabezpečených úřadem práce nebo rekvalifikací zvolených, kterých se UoZ či ZoZ zúčastní před nástupem do zaměstnání, případně se jich zúčastní v průběhu zaměstnání za účelem např. změny zaměstnavatele, dovoluje zákon o zaměstnanosti §110 tzv. rekvalifikaci zaměstnanců. Zaměstnanec má za úkol zajišťovat zvýšení si kvalifikace zaměstnance buď zaměstnavatelem nebo za pomoci akreditovaného vzdělávacího zařízení v rámci zaměstnání. Můžeme tedy říct, že se v tomto případě kurzu účastní již zaměstnaná osoba, která není evidovaná na ÚP ČR jako UoZ či ZoZ, a tudíž jí nevzniká nárok ani na PvN ani na PpR. Finanční náhrada mzdy a další vedlejší náklady spojené s rekvalifikací (jízdné, stravné atd.) řeší kompletně zaměstnavatel. ÚP ČR, v případě schválení žádosti a podepsání dohody obou stran, zaplatí zaměstnavateli pouze celé či částečné náklady, které se pojí s rekvalifikací (Úřad práce ČR, 2022).

Zaměstnanec je vhodná jak pro obtížně uplatnitelné UoZ, kteří mají díky zvyšování vzdělání lepší šanci na trvalejší změny své dosavadní situace, tak pro zaměstnavatele, kteří mají, v případě nedostatku pracovních sil, možnost získat stálého zaměstnance podle vlastních potřeb (Zaměstnavám CZ, 2022).

Podle paragrafu §110 definujeme rekvalifikace zaměstnanců podobně jako rekvalifikace zvolené a zabezpečené, a to jako získání nové kvalifikace nebo zvýšení či rozšíření si kvalifikace současné. Kurzy jsou uskutečňované převážně v pracovní době a jsou tedy považované za překážku v práci ze strany zaměstnance a za celou dobu trvání této překážky náleží zaměstnanci náhrada mzdy. Mimo pracovní dobu se kurzy pořádají

minimálně, jen pokud je to nezbytné vzhledem k jejímu zabezpečení (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).

Zaměstnavatelé mohou podat žádost o rekvalifikování současných zaměstnanců na ÚP ČR. Odborná komise pro posuzování tohoto typu rekvalifikace podanou žádost posoudí a v případě schválení ji ÚP ČR, na základě písemné dohody se zaměstnavatelem, může realizovat. Veškeré výdaje k požadované rekvalifikaci hradí poměrnou částí nebo plně ÚP ČR (Úřad práce ČR, 2022).

Rekvalifikace zaměstnanců se na úřadech práce v současné době uskutečňují v rámci projektu „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II.“ (dále jen „POVEZ II.“). V případě, že zaměstnavatel využije tohoto projektu, může mu být ÚP ČR proplacena i náhrada mzdy, která je vyplácená zaměstnanci v době rekvalifikace (Úřad práce ČR, 2022).

Projekt POVEZ II. je navazujícím projektem vzdělávání zaměstnanců, který je v České republice (dále jen „ČR“) úřady práce realizováno od roku 2009. Jeho předchůdcem byl projekt POVEZ, který byl účinným prostředkem nejenom v rozšiřování vzdělávání zaměstnanců, ale i v posilování konkurenceschopnosti pracovníků na trhu práce v ČR. Projekt se zaměřuje na zaměstnavatele a jejich potřeby k proškolení stávajících a nových pracovníků, ale i na fyzické osoby samostatně výdělečně činné (Úřad práce ČR, 2022).

ÚP ČR pak v rámci tohoto projektu všem žádajícím zaměstnavatelům a osobám samostatně výdělečně činným nabízí:

- zaplacení výdajů na rekvalifikaci a jiná vzdělávání ve výši 85 %,
- refundaci nákladů na mzdy do výše 100 % za dobu trvání rekvalifikace,
- uskutečnění vzdělávacích programů jak denní, tak dálkovou formou a
- podporu zaměstnanců starajících se v současné době o dítě mladší 4 let, podporu zaměstnanců i na dohodě o provedení pracovní činnosti, ale i podporu výuky Českého jazyka pro nové zaměstnance ze zahraničí (Úřad práce ČR, 2022).

### 3.4.7 Financování rekvalifikací

Rekvalifikace jsou financované z mnoha zdrojů ÚP ČR. Částečně se setkáváme s financováním z rozpočtu APZ, ale většinou jsou v současné době placené Operačním programem Zaměstnanost (dále jen „OPZ“). Program OPZ je financován ze státního rozpočtu ČR a Evropského sociálního fondu (dále jen „ESF“) (Evropský sociální fond, 2022).

ESF, jako jeden ze tří fondů Evropské unie, je hlavním prostředkem pro financování a uskutečňování Evropské strategie zaměstnanosti. Myšlenkou ESF je rozvoj zaměstnanosti a postupem času se mezi cíle tohoto projektu zařadily:

- pomoc a rovné příležitosti pro všechny nezaměstnané jedince při vstupu na trh práce,
- úsilí o likvidaci všech možných forem diskriminace, se kterými se můžeme na trhu práce setkávat,
- pomoc osobám ze sociálních skupin, které jsou na trhu práce znevýhodněné,
- pomoc celoživotním vzděláním v růstu i již kvalifikovaných a přizpůsobivých pracovníků prostředí (Evropský sociální fond, 2022).

ESF finančně vypomáhá zejména projektům neinvestičního charakteru a řadíme mezi ne především již zmíněné rekvalifikace. Jednou ze strategií OPZ v letech 2021–2027 je podpora takových činností, díky kterým nezaměstnaná osoba získá vhodné a udržitelné zaměstnání. Za účelem podpory různých rizikových skupin se považuje za vysoce prioritní zavedení souhrnné strategie pro dovednosti prostřednictvím rekvalifikací či kvalifikací, a tím podpoření přizpůsobivosti pracovníků na budoucí požadavky trhu práce a pracovní prostředí (Evropský sociální fond, 2022).

### 3.4.8 Cíle rekvalifikace

Všeobecně lze říct, že cílem rekvalifikace je snaha o zvýšení pružnosti pracovního trhu, ale i pracovní síly, díky které by se mohl usnadnit přístup nepracujícího člověka k dalším možnostem zaměstnání. Rekvalifikace jsou v současné době považované za nástroj ke krátkodobému uplatnění na pracovním trhu, přitom častěji je lze chápat jako investici do budoucna. Obecně se snaží rekvalifikace o přizpůsobivost pracovní síly na trhu práce, se



zaměření především na rizikové skupiny a ve speciálních programech pak především na návrat dlouhodobě evidovaných uchazečů na trh práce, a tím o snížení rizik opakované ztráty zaměstnání. Opětovné začlenění dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce je klíčovým prvkem programů zaměstnanosti většiny průmyslových zemí (Mareš, 2002, s. 107).

Rekvalifikace jsou obrovským prostředkem využívaným k boji proti nezaměstnanosti, ale mohou se stát bezpředmětnými v případě, že nejsou cílené a nemají žádaný efekt. Osobě, která získala novou kvalifikaci, ale i přesto stále zůstává v evidenci nezaměstnaných, může tato situace způsobit velice negativní psychické následky (Mareš, 2002, s. 107).

### 3.5 Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II

Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (dále jen „VDTP II“) je jeden z projektů ESF, do kterého spadá finanční podpora rekvalifikací. Projekt byl vytvořen především pro lidi evidované na ÚP ČR, kteří mají již zmíněné neodpovídající vzdělání a cílem je zajistit těmto lidem shodu mezi jejich možnostmi a potřebami trhu práce, a to doplněním kvalifikačních předpokladů splňujících nároky potencionálních zaměstnavatelů, nebo jim zajistit kvalifikaci potřebou pro zahájení samostatně výdělečné činnosti (Úřad práce ČR, 2022).

Z projektu VDTP II jsou finančně podporované takové rekvalifikace a poradenské činnosti, které pomáhají evidovaným na ÚP ČR plnit požadavky současného trhu práce. V evidenci ÚP ČR je četné množství nezaměstnaných osob, jejichž vzdělání v různých oborech již nejsou na trhu práce požadované, i z tohoto důvodu projekt řeší nerovnost poptávky a nabídky trhu práce tím, že přednostně podporuje rekvalifikace trhem práce poptávané. Vstoupit do projektu VDTP II může každý, kdo je evidovaný na ÚP ČR jako UoZ, nebo také jako ZoZ, avšak prvotně jsou zařazené osoby, kterým ÚP ČR věnuje zvýšenou péči pro jejich věk, zdraví, péči o dítě aj. Dále jsou do projektu zařazeni i zájemci, kteří pracují, ale evidují se jako ZoZ a projeví zájem o zprostředkování nového zaměstnání. Většinou se však tito klienti evidují pouze z důvodu zájmu o uhrazení rekvalifikace úřadem práce (Úřad práce ČR, 2022).

Projekt VDTP II pro UoZ a ZoZ nabízí následující činnosti:

**Poradenské činnosti**, kde se realizují takové aktivity, které učí klienty orientaci na trhu práce potřebnou k např. vyhledávání vhodné práce. V rámci poradenských činností je možné s klienty realizovat pracovní a bilanční diagnostiku, která pomáhá jednotlivým osobám formovat osobnostní profil a posoudit možnosti na pracovním trhu (Úřad práce ČR, 2022).

Job cluby, které lze díky tomuto projektu s klienty realizovat, pomáhají nacvičovat komunikační dovednosti a sebe prezentaci, a tím také přispívají k vyhledávání zaměstnání. K tzv. aktivaci dlouhodobě nezaměstnaných klientů slouží v projektu motivačně-aktivační kurzy (Úřad práce ČR, 2022).

Do poradenských činností pak dále bývají zařazeny také specializované oblasti poradenství, jakými jsou finanční gramotnost, pracovní-právní poradenství, protidluhové poradenství atd. (Úřad práce ČR, 2022).

Do projektu VDTP II spadají i již zmíněné **rekvalifikace**, a to nejenom zabezpečené ÚP ČR, ale i rekvalifikace zvolené, které si klienti zajistí sami s ohledem na uplatnitelnost vybrané rekvalifikace na trhu práce (Úřad práce ČR, 2022).

Projekt se v rámci poradenských činností a rekvalifikací zaměřuje i na podpůrnou činnost nezaměstnaných osob, mezi kterou řadíme proplácení nákladů za stravování, za cestovné a náklady na ubytování po dobu konání kurzu. Také lze proplatit i lékařské vyšetření, které je nezbytné k výkonu budoucího zaměstnání (Úřad práce ČR, 2022).

### 3.6 Národní plán obnovy

Ekonomiku nejenom v České republice zásadně poznamenala pandemie Covid-19. Z tohoto důvodu se země Evropské unie rozhodly zmírnit dopady této pandemie a ekonomiku daných evropských zemí obnovit. V roce 2020 se členové Evropské rady dohodli na podstatném ekonomickém prvku, nazývaném jako Nástroj pro oživení a odolnost (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2021, s. 5).

Vláda ČR připravila strategický dokument nazývaný jako Národní plán obnovy (dále jen „NPO“), kterým bylo požádáno formou grandů o finanční příspěvek z Nástroje pro oživení a odolnost, a to ve výši 179 miliard korun českých. NPO a investice v něm zahrnuté,

jsou rozdělené do 6 pilířů, které se dále dělí na jednotlivé komponenty, konkrétní reformy a investiční akce (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2021, s. 5).

Jednou z významných aktivit NPO je rozvoj politiky zaměstnanosti v oblasti rekvalifikací a dalšího profesního vzdělávání. Cílem NPO v této oblasti je podpora oblastí rozvoje dovedností občanů v celoživotní perspektivě, a to se zaměřením na rozvoje základních digitálních znalostí a dovedností pro udržitelnou konkurenceschopnost, odolnost a sociální spravedlnost (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2021, s. 49).

Oblast digitálního vzdělávání je rozdělena na digitální dovednosti IT a kvalifikace nezbytné pro Průmysl 4.0. Velká část takového vzdělávání je realizovaná prostřednictvím ÚP ČR, a to především prostřednictvím agendy pro rekvalifikace, řízenou zákonem o zaměstnanosti (MPSV, 2023)

### 3.7 iRekvalifikace

Novinkou na trhu práce v letech 2023–2025 jsou tzv. iRekvalifikace. V současné době je na trhu práce běžně požadovaná minimálně základní znalost IT, bez kterého se již neobejde žádná profese od manažerských pozic po dělnické pozice, jakými jsou například skladník.

Projekt bude zaměřen na širokou nabídku kurzů v oblasti digitálních kompetencí, mezi kterými budou zájemci moci nalézt kurzy typu, jakými jsou například „Programátor WWW aplikací“, ale i např. „Účetnictví s využitím výpočetní techniky“. Kompletní nabídku takto specifických kurzů naleznou UoZ či ZoZ v novém e-shopu MPSV. Projekt nebude přístupný pouze pro nezaměstnané či zaměstnané jedince, kteří se rozhodnou sami si změnit či rozšířit kvalifikaci, ale budou přístupné i pro zaměstnavatele v rámci projektu DigiPOVEZ.

Prostřednictvím NPO by se tak mělo v uvedených projektech uskutečnit v následujících 3 letech financování kurzů v digitálním zaměření pro 130 tis. lidí (MPSV, 2023). Databáze rekvalifikací a dalšího vzdělávání v e-shopu je opatřena APZ. Databázi, v souladu s potřebami trhu práce, zřídilo MPSV za účelem zvýšení dostupnosti možných kurzů, které jsou nabízené různými vzdělavateli. Podmínky pro vstup, vedení či ukončení vedení kurzů v databázi vydává ministerstvo. Za splnění podmínek vstupu do databáze

zodpovídá každý vzdělavatel sám a správcem vytvořené databáze rekvalifikačních kurzů se stal ÚP ČR (MPSV, 2023).

## 4 Vlastní zpracování

V části vlastního zpracování se autor věnuje sledování vývoje počtu rekvalifikací v letech

2006–2021. Sledované období je zaměřeno na Královéhradecký kraj a jeho jednotlivé okresy, jakými jsou Trutnov, Rychnov nad Kněžnou, Náchod, Jičín a Hradec Králové.

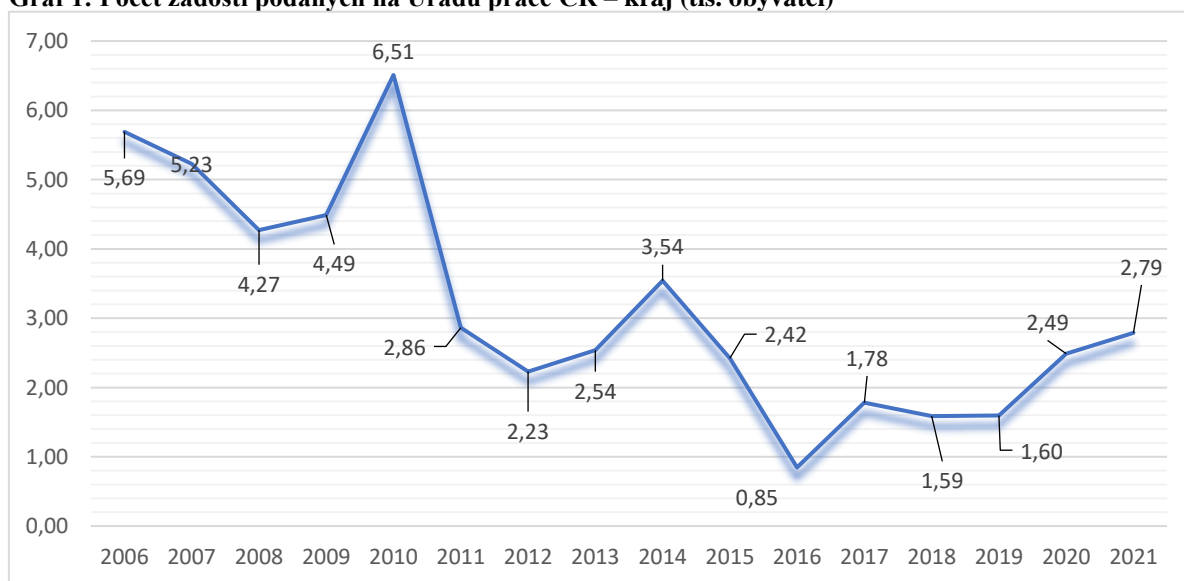
Na základě veřejně dostupných dat Úřadu práce ČR a Statistického úřadu jsou zpracovaná data o celkovém počtu rekvalifikací, vždy k 31. 12. daného roku v celém Královéhradeckém kraji. Dále pak byla zpracovaná data jednotlivých okresů v rámci celkově podaných žádostí o rekvalifikaci na ÚP ČR, realizovaných rekvalifikací, zamítnutých rekvalifikací a nedokončených rekvalifikací zájemci.

V poslední části byla uskutečněna predikce pro rok 2022 v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraje.

### 4.1 Počty rekvalifikací jednotlivých pozorovaných hodnot v celém kraji

Podané žádosti o proplacení rekvalifikace uchazeči či zájemci o zaměstnání v celém Královéhradeckém kraji byly od roku 2006 v neustále se měnícím trendu vývoje.

**Graf 1: Počet žádostí podaných na Úřadu práce ČR – kraj (tis. obyvatel)**



Zdroj: ČSÚ, Úřad práce ČR, vlastní zpracování

Ve sledovaném období (graf 1) můžeme pozorovat, že počet žádostí o proplacení rekvalifikace, podaných na ÚP ČR měl do roku 2009 klesající tendenci. V tomto roce došlo k ekonomické krizi a tím i zvýšení počtu nezaměstnaných, kteří se za pomoci dalšího vzdělávání, a to především za pomoci rekvalifikací, chtěli co nejrychleji vrátit zpět na trh práce.

V letech 2010–2012 docházelo k opětovnému útlumu a nezájmu o získání nové či prohloubení stávající kvalifikace. Mnoho obyvatel Královéhradeckého kraje, a to především vyššího věku, v období krize těžko neslo náhlou ztrátu zaměstnání a odmítali se, z důvodu např. strachu z nových životních změn, do aktivit vedoucích k návratu na trh práce zapojit. To se však změnilo díky spolupráci této skupiny obyvatel s Úřadem práce ČR a oddělením poradenství, které v rámci povinných aktivit pro uchazeče o zaměstnání bylo schopné odbourat obavy z nového vzdělávání a do roku 2014 úřady práce zaznamenaly nárůst podaných žádostí o proplacení rekvalifikace.

Poté však klesl zájem o podávání žádostí o proplacení rekvalifikace v souvislosti s klesající nezaměstnaností, ke které došlo mezi lety 2014–2018. K mírnému nárůstu došlo ještě v roce 2016, ale do roku 2019 se podané žádosti ustálily až do chvíle, kdy začal Úřad práce ČR spolupracovat, v rámci memoranda, s věznicemi v Hradci Králové a v Odolově a začaly se realizovat kurzy pro téměř 100 vězňů ročně.

K dalším nárůstům začalo docházet od roku 2020 v souvislosti s příchodem epidemie Covid-19, kdy se lidé snažili předejít obavám ze ztráty zaměstnání u firem, kterým k ukončení činnosti nezabránil ani státem otevřený projekt Antivirus. Od podání žádostí především o zvolenou rekvalifikaci je neodradily ani státem zpřísněné podmínky k výkonu rekvalifikačních kurzů.

Z dat týkajících se podaných žádostí o proplacení rekvalifikace (tabulka 1), je zřejmé, že k největšímu poklesu podaných žádostí došlo mezi lety 2015–2016. Pokles dosáhl 65 % a můžeme říct, že tento jev byl způsoben klesající nezaměstnaností, a s tím souvisejícím větším nezájmem lidí se kvalifikovat.

**Tabulka 1: Počet žádostí podaných na Úřadu práce ČR (tis. obyvatel)**

	Počet žádostí o RK na ÚP	1. diference	Koeficient růstu	Tempo růstu %	Bazický index 2006	Bazický index 2009
2006	5,69				1,00	1,27
2007	5,23	-0,46	0,92	-8,10	0,92	1,17
2008	4,27	-0,96	0,82	-18,31	0,75	0,95
2009	4,49	0,22	1,05	5,05	0,79	1,00
2010	6,51	2,02	1,45	44,99	1,14	1,45
2011	2,86	-3,65	0,44	-56,02	0,50	0,64
2012	2,23	-0,63	0,78	-22,08	0,39	0,50
2013	2,54	0,31	1,14	13,76	0,45	0,57
2014	3,54	1,00	1,40	39,58	0,62	0,79
2015	2,42	-1,12	0,68	-31,57	0,43	0,54
2016	0,85	-1,58	0,35	-65,08	0,15	0,19
2017	1,78	0,94	2,11	110,62	0,31	0,40
2018	1,59	-0,19	0,89	-10,89	0,28	0,35
2019	1,60	0,01	1,00	0,46	0,28	0,36
2020	2,49	0,89	1,56	55,92	0,44	0,55
2021	2,79	0,30	1,12	12,04	0,49	0,62

Zdroj: ČSÚ, Úřad práce ČR, vlastní zpracování

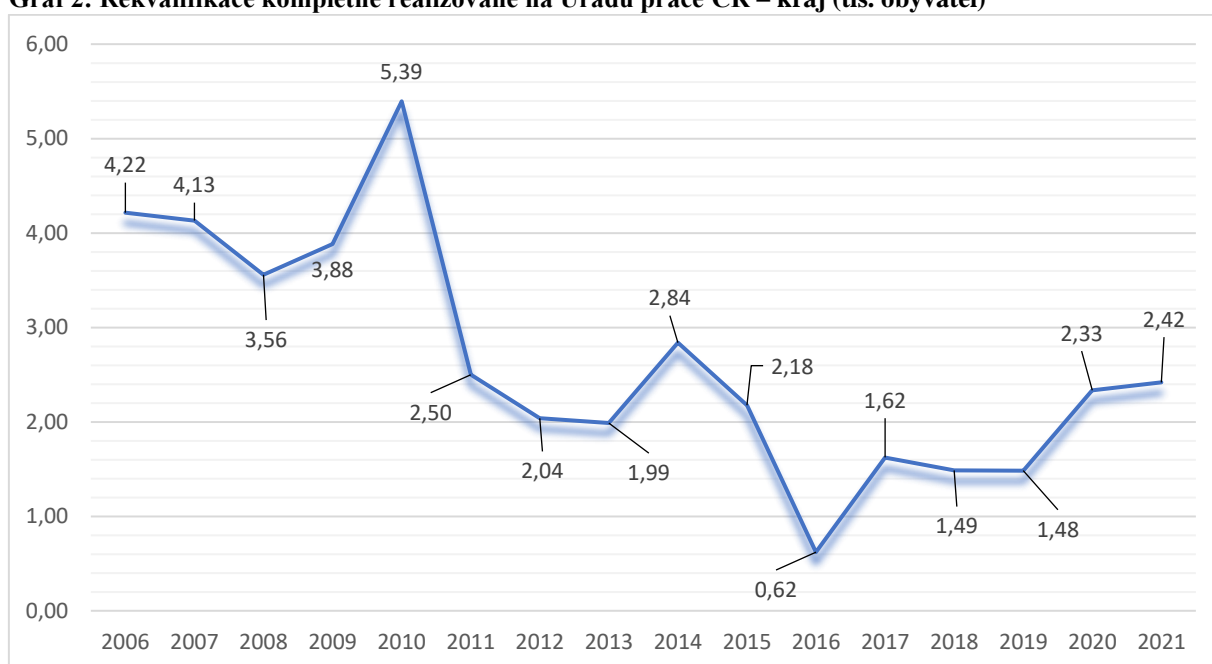
Naopak k nárůstu podaných žádostí o rekvalifikaci došlo mezi lety 2016–2017, a to o téměř 111 %, což mohlo způsobit realizování tzv. zabezpečených rekvalifikací. Tyto rekvalifikace jsou vysoutěžené vždy na 4 roky a jsou úřadem práce vybírané takové obory, které jsou nejvíce požadované v daném období. Bazický index nám ukazuje, že k nejvyššímu nárůstu podaných žádostí od počátku ekonomické krize v roce 2009 vzrostl v roce 2010, a to o 45 %. Zatímco k velkému poklesu od roku 2009 došlo v roce 2016, a to o 81 %, což potvrzuje stoupající zaměstnanost v tomto roce a nepotřebnost lidí se dále vzdělávat.

Za kompletně realizovanou rekvalifikaci úřadem práce považujeme takovou rekvalifikaci, která splňuje všechny náležité kroky, kterými jsou postupně:

1. podání žádosti uchazečem či zájemcem o zaměstnání na ÚP ČR,

2. schválení žádosti komisí pro rekvalifikace,
3. zahájení rekvalifikace v daném termínu,
4. ukončení rekvalifikace úspěšnou zkouškou,
5. doložení kopie osvědčení na ÚP ČR,
6. proplacení faktury rekvalifikačnímu zařízení.

**Graf 2: Rekvalifikace kompletně realizované na Úřadu práce ČR – kraj (tis. obyvatel)**



Zdroj: ČSÚ, Úřad práce ČR, vlastní zpracování

V případě, že budeme porovnávat graf 2 s grafem 1, lze konstatovat, že počet žádostí podaných na ÚP ČR má přímou závislost s počtem kompletně realizovaných rekvalifikací na ÚP ČR. Čím je podáno více žádostí, tím více je realizováno rekvalifikačních kurzů. Od roku 2006 do roku 2008 docházelo k poklesu realizovaných rekvalifikací. S počátkem hospodářské krize v roce 2009 bylo vedeno na úřadech práce v Královéhradeckém kraji téměř 24 tis. obyvatel v evidenci nezaměstnaných, kvůli čemuž došlo nejenom k nárůstu žádostí, ale i k nárůstu realizovaných rekvalifikací. Tento nárůst trval až do roku 2010, kdy došlo opět k prudkému poklesu realizace vybraných kurzů a sestupný trend s malým výkyvem v roce 2014 pokračoval až do roku 2016. Od této doby docházelo k pozvolnému navyšování provedených rekvalifikací.



Elementární charakteristiky uvedené v tabulce 2 ukazují rozdíly kompletně realizovaných rekvalifikací v pozorovaných letech.

**Tabulka 2: Rekvalifikace kompletně realizované na Úřadu práce ČR (tis. obyvatel)**

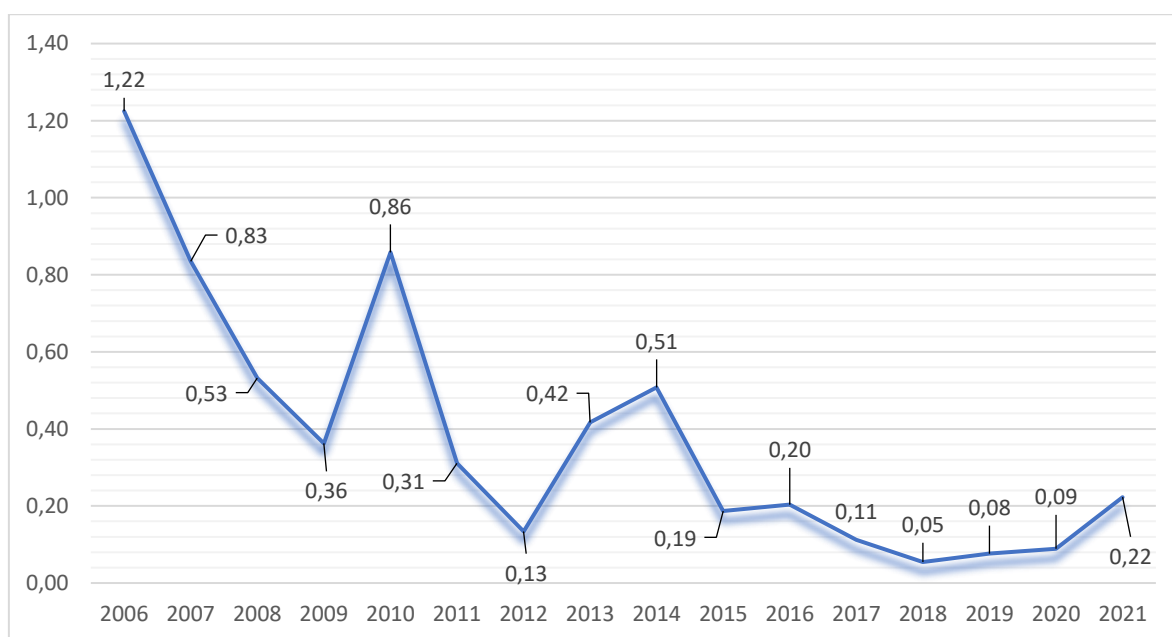
	Kompletně realizované RK	1. diference	Koeficient růstu	Tempo růstu %	Bazický index 2006	Bazický index 2009
2006	4,22				1,00	1,09
2007	4,13	-0,08	0,98	-1,97	0,98	1,06
2008	3,56	-0,57	0,86	-13,90	0,84	0,92
2009	3,88	0,33	1,09	9,15	0,92	1,00
2010	5,39	1,51	1,39	38,91	1,28	1,39
2011	2,50	-2,90	0,46	-53,68	0,59	0,64
2012	2,04	-0,46	0,82	-18,44	0,48	0,52
2013	1,99	-0,05	0,98	-2,48	0,47	0,51
2014	2,84	0,85	1,43	42,84	0,67	0,73
2015	2,18	-0,66	0,77	-23,35	0,52	0,56
2016	0,62	-1,56	0,29	-71,47	0,15	0,16
2017	1,62	1,00	2,62	161,56	0,39	0,42
2018	1,49	-0,14	0,92	-8,48	0,35	0,38
2019	1,48	0,00	1,00	-0,11	0,35	0,30
2020	2,33	0,85	1,57	57,26	0,55	0,60
2021	2,42	0,08	1,04	3,57	0,57	0,62

*Zdroj: ČSÚ, Úřad práce ČR, vlastní zpracování*

Tempo růstu pro rok 2017 nám vykazuje u kompletně realizovaných rekvalifikací, že došlo k vysokému nárůstu, a to o 162 %. V porovnání s daty uvedenými v tabulce 1 o počtu podaných žádostí můžeme pozorovat srovnatelnost ve sledovaném roce. Dle statistik MPSV, volně dostupných na internetu, byly v tomto roce uvolněny finanční prostředky nejenom ze státního rozpočtu, ale i finanční prostředky ESF, které umožnily vyšší benevolentnost při schvalování žádostí úřadem práce. Navýšení rozpočtu pro realizaci všech nástrojů APZ bylo reakcí na předchozí rok, kdy časté zamítání žádostí o proplacení rekvalifikace zapříčinil další nezájem ze strany uchazečů, a tím došlo k poklesu o 71 %. Bazický index ( $Y_0=2009$ ) pro

počet kompletně realizovaných žádostí o rekvalifikaci nám ukazuje přímou závislost s počtem podávaných žádostí na ÚP ČR (tabulka 1). V porovnání s rokem 2009 došlo k nárůstu kompletně realizovaných rekvalifikací o 39 % v roce 2010 a k vysokému poklesu, a to o 84 %, v roce 2016.

**Graf 3: Úřadem práce ČR zamítnuté žádosti – kraj (tis. obyvatel)**



Zdroj: ČSÚ, Úřad práce ČR, vlastní zpracování

Od roku 2006 do roku 2009 docházelo ke snižování počtu zamítnutých žádostí, zejména za přispění podpory státu z programů APZ. Nárůst v letech 2009–2010 byl zapříčiněn zvýšeným počtem celkově podaných žádostí, a to z důvodu velkého počtu nově evidovaných osob na ÚP ČR. Tento jev zavinila nastupující hospodářská krize. Dalším faktorem ovlivňujícím prudký nárůst zamítnutých žádostí o rekvalifikace byl značně podhodnocený příspěvek od státu do nástrojů APZ.

Diametrální rozdíl počtu zamítnutých žádostí, oproti roku 2009, přišel v letech 2016–2020, kdy byl schválen projekt VDTP a následně navazující projekt VDTP II a došlo k velkému navýšení finančních prostředků v rámci ESF.

**Tabulka 3: Úřadem práce ČR zamítnuté žádosti (tis. obyvatel)**

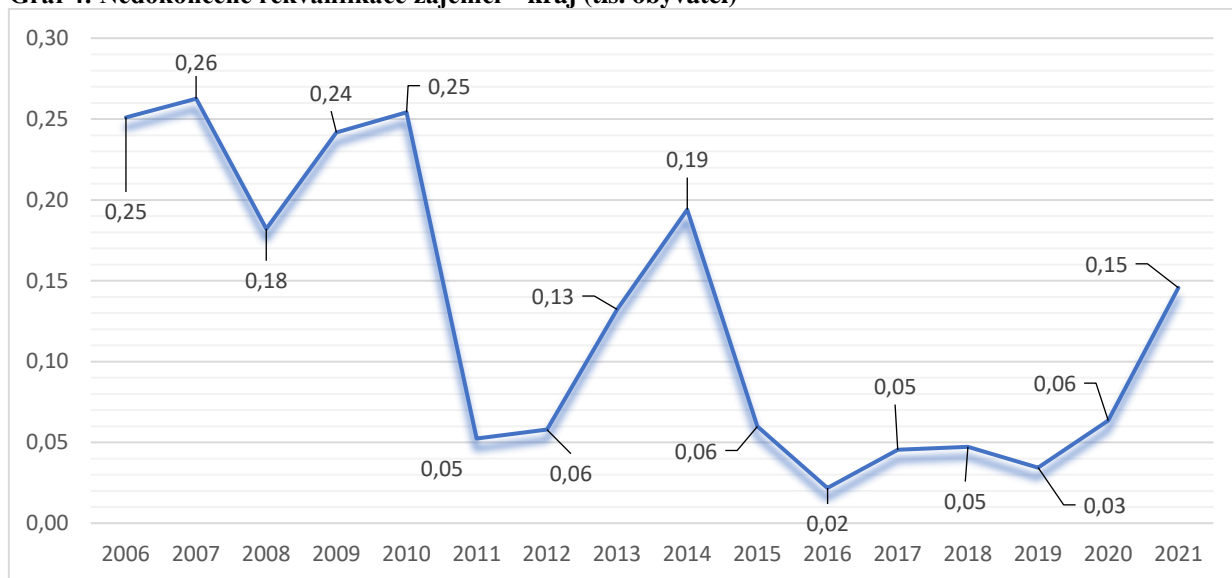
	Přepočet zamítnuté rekvalifikace	1. diference	Koeficient růstu	Tempo růstu %	Bazický index 2006	Bazický index 2009
2006	1,22				1,00	3,38
2007	0,83	-0,39	0,68	-31,82	0,68	2,30
2008	0,53	-0,30	0,64	-36,28	0,43	1,47
2009	0,36	-0,17	0,68	-31,85	0,30	1,00
2010	0,86	0,50	2,37	136,64	0,70	2,37
2011	0,31	-0,55	0,36	-63,80	0,25	0,86
2012	0,13	-0,18	0,43	-56,91	0,11	0,37
2013	0,42	0,28	3,11	211,39	0,34	1,15
2014	0,51	0,09	1,22	21,81	0,41	1,40
2015	0,19	-0,32	0,37	-63,20	0,15	0,52
2016	0,20	0,02	1,09	8,86	0,17	0,56
2017	0,11	-0,09	0,55	-44,67	0,09	0,31
2018	0,05	-0,06	0,48	-51,61	0,04	0,15
2019	0,08	0,02	1,40	39,84	0,06	0,02
2020	0,09	0,01	1,17	16,85	0,07	0,25
2021	0,22	0,13	2,51	150,68	0,18	0,62

Zdroj: ČSÚ, Úřad práce ČR, vlastní zpracování

V roce 2013, kdy bylo v Královéhradeckém kraji nezaměstnaných lidí kolem 28 tisíc, došlo ke zvýšenému zájmu o další vzdělávání. Pro nedostatečně stanovený rozpočet na tento nástroj APZ však docházelo ke zvýšenému zamítání se strany ÚP ČR a tempo růstu nám vykazuje nárůst zamítnutých rekvalifikací o 211 %. Hlavním důvodem u této pozorované hodnoty byl neúměrně rozdělovaný rozpočet, se kterým každý okres hospodáří. Dále pak je příčinou posuzování dosaženého dosavadního vzdělání v souvislosti s nabídkami práce na trhu či zdravotní stav uchazečů. Data v tabulce vykazují, že v roce 2015 nastal, s nástupem finančních prostředků ESF, vysoký pokles zamítnutých rekvalifikací, a to o 63 %. K poklesu docházelo až do roku 2018.

Vývoj nedokončených žádostí je znázorněn v následujícím grafu 4. Opět se dá konstatovat, že počet nedokončených žádostí je v přímé úměře závislý na počtu podaných žádostí o proplacení rekvalifikace.

**Graf 4: Nedokončené rekvalifikace zájemci – kraj (tis. obyvatel)**



Mezi nedokončené rekvalifikace zařazujeme:

1. nedokončené z důvodu nesložené závěrečné zkoušky,
2. nedokončené z důvodu zdravotní nezpůsobilosti docházet do rekvalifikačního kurzu,
3. neplnění povinností spojené s povinnou docházkou do rekvalifikačního kurzu,
4. nedokončení rekvalifikace z důvodu nástupu na pracovní pozici, která nevyžaduje daný rekvalifikační kurz.

Zarážející jsou však data v letech 2013–2014, kde se křivka výrazně odchyluje a počet nedokončených žádostí výrazně narostl. Dá se jen odhadovat, co tento vývoj způsobilo. Jednou z příčin mohlo být přehřátí pracovního trhu, kdy na velký počet volných pracovních

pozic byl příliš malý počet uchazečů o zaměstnání. Tím docházelo k předčasnému ukončování kurzů a nástupům do nového zaměstnání.

Od konce roku 2014 došlo k prudkému poklesu nedokončených rekvalifikací. Na tomto jevu se nejvíce promítlo rozšíření informace mezi uchazeči o zaměstnání, že v případě nástupu do rekvalifikačního kurzu zabezpečeného ÚP ČR, vzniká nárok na vyplacení podpory při rekvalifikaci, která se vyplácí pouze v případě, že uchazeč „odchodí“ kurz celý.

**Tabulka 4: Nedokončené rekvalifikace zájemci (tis. obyvatel)**

	Přepočet nedokončené rekvalifikace	1. diference	Koeficient růstu	Tempo růstu %	Bazický index 2006	Bazický index 2009
2006	0,25				1,00	1,04
2007	0,26	0,01	1,05	4,58	1,05	1,09
2008	0,18	-0,08	0,69	-30,63	0,73	0,75
2009	0,24	0,06	1,33	32,70	0,96	1,00
2010	0,25	0,01	1,05	5,15	1,01	1,05
2011	0,05	-0,20	0,21	-79,40	0,21	0,22
2012	0,06	0,01	1,11	10,53	0,23	0,24
2013	0,13	0,07	2,29	128,55	0,53	0,55
2014	0,19	0,06	1,47	46,66	0,77	0,80
2015	0,06	-0,13	0,31	-69,15	0,24	0,25
2016	0,02	-0,04	0,36	-63,60	0,09	0,09
2017	0,05	0,02	2,08	108,23	0,18	0,19
2018	0,05	0,00	1,04	4,01	0,19	0,20
2019	0,03	-0,01	0,73	-27,01	0,14	0,01
2020	0,06	0,03	1,84	84,49	0,25	0,26
2021	0,15	0,08	2,29	129,13	0,58	0,60

*Zdroj: ČSÚ, Úřad práce ČR, vlastní zpracování*

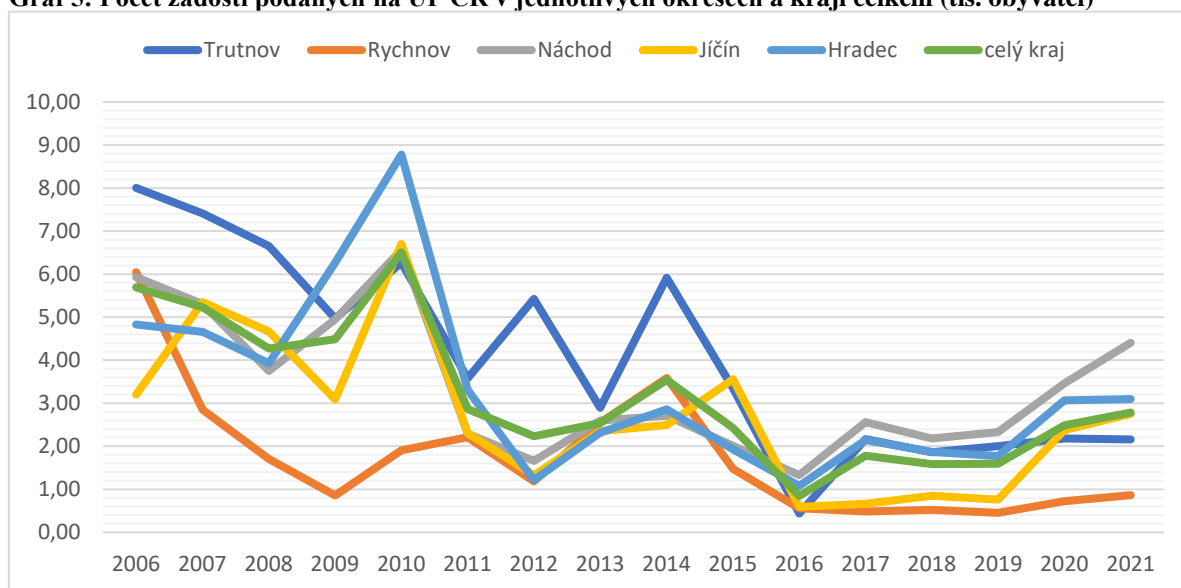
K největšímu poklesu nedokončených rekvalifikací došlo v roce 2011, kdy docházelo i k celkovému poklesu podaných žádostí. Rekvalifikace v tomto roce vykonávali převážně

dlouhodobě evidovaní uchazeči a nedocházelo tedy k předčasnému ukončení. Pokles tak v tomto roce činil téměř 80 %. Oproti tomu nám tempo růstu ukazuje, že nedokončené rekvalifikace v roce 2021 narostly o 129 %. Tento nárůst zapříčinil nástup epidemie Covid-19, kdy lidé nejenom ze zdravotních důvodů ukončovali kurzy předčasně, ale také byli nuceni být po styku s nakaženou osobou v karanténě. V mnoha případech však nebyla možná kombinace teoretické a praktické části kurzu, a i přes to, že v tomto roce byla již v mnoha případech možnost vykonávat rekvalifikace online formou, tak byla karanténa uznávaná jako vážný důvod pro předčasné ukončení rekvalifikace. V porovnání let 2009–2021 však došlo k celkovému poklesu nedokončených rekvalifikací o 40 %.

#### 4.2 Porovnání pozorovaných hodnot jednotlivých okresů Královéhradeckého kraje

Od křivky (graf 5) znázorňující celý kraj se nejvíce odchyľují dva okresy, a to okres Rychnov nad Kněžnou a Trutnov.

**Graf 5: Počet žádostí podaných na ÚP ČR v jednotlivých okresech a kraji celkem (tis. obyvatel)**



Zdroj: ČSÚ, Úřad práce ČR, vlastní zpracování

U okresu Rychnov nad Kněžnou je po celou zkoumanou dobu viditelný rozdíl od ostatních okresů. Jedná se tedy o okres s nejnižším počtem podaných žádostí o proplacení rekvalifikačních kurzů. Na druhém pólu je okres Trutnov, kdy po většinu sledovaného období je počet žádostí nejvyšší. U okresu Rychnov nad Kněžnou je setrvale nízký stav podaných

žádostí způsoben nejvyšší nezaměstnaností v celém kraji. Tento jev ovlivňuje automobilový průmysl, který je v tomto okrese nejvíce rozšířen, a to i v porovnání s celou Českou republikou.

U okresu Trutnov je nejvyšší počet žádostí ovlivněn zaměřením okresu především na cestovní ruch a elektrotechnický průmysl. Oba tyto obory vyžadují specifické znalosti, které je UoZ schopen doplnit v rámci rekvalifikačních kurzů přes ÚP ČR.

Z přílohy 1 je zřejmé, že zájem ze strany uchazečů o zaměstnání o proplacení rekvalifikace byl v každém okrese velice nevyrovnaný. V okrese Trutnov můžeme za nejvíce využívané období k podání žádostí považovat rozmezí 2016–2017, kdy došlo k nárůstu o neuvěřitelných 395 %. Tento jev byl zřejmě zapříčiněn rozšířením informace o možnosti podávat žádosti o proplacení rekvalifikace i v případě evidování se na ÚP ČR jako zájemce o zaměstnání. Největší pokles podaných žádostí o proplacení rekvalifikace v okrese Trutnov je viditelný v letech 2015–2016, a to o téměř 87 %. V rozmezí těchto let začalo docházet ke snižování celkové nezaměstnanosti, a tím způsobenému nezájmu se dále vzdělávat.

V Rychnově nad Kněžnou docházelo k největšímu nárůstu v letech 2009–2010. Období nejvyšší ekonomické krize se dotklo ztrátou zaměstnání i u lidí v okrese s nejrozšířenějším automobilovým průmyslem a zájem o vzdělávání formou rekvalifikace zde vzrostl o 122 %. Vysoký pokles lze pozorovat v roce 2016. V tomto roce byla celková nezaměstnanost v okrese Rychnov nad Kněžnou 1,3 % a zájem o podání žádosti o proplacení rekvalifikace tedy rapidně klesl. V okresech Náchod a Hradec Králové pak lze sledovat největší změny v nárůstu podaných žádostí v roce 2017 a poklesy jsou pozorovatelné v roce 2011. V průměru celého kraje pak lze největší pokles podaných žádostí pozorovat v roce 2016, a to o 65 % a nárůst o rok později o 110 %, kdy vzrostl zájem o proplacení rekvalifikace v řadách zaměstnaných zájemců.

Vývoj daných hodnot ukazuje, že časová řada nemá dlouhodobou tendenci vývoje. Časová řada počtu podaných žádostí o proplacení rekvalifikace v Královéhradeckém kraji vykazuje ve sledovaném období notné výkyvy. Tyto výkyvy znemožňují zvolit vhodný trend pro stanovení budoucího vývoje. Proto byla v práci prognóza stanovena na základě průměrného koeficientů růstu za období 2018-2021. Výsledky průměrného koeficientu růstu podaných žádostí na ÚP ČR jsou znázorněny v tabulce 5.

**Tabulka 5: Prognóza – počet žádostí podaných na Úřadu práce ČR**

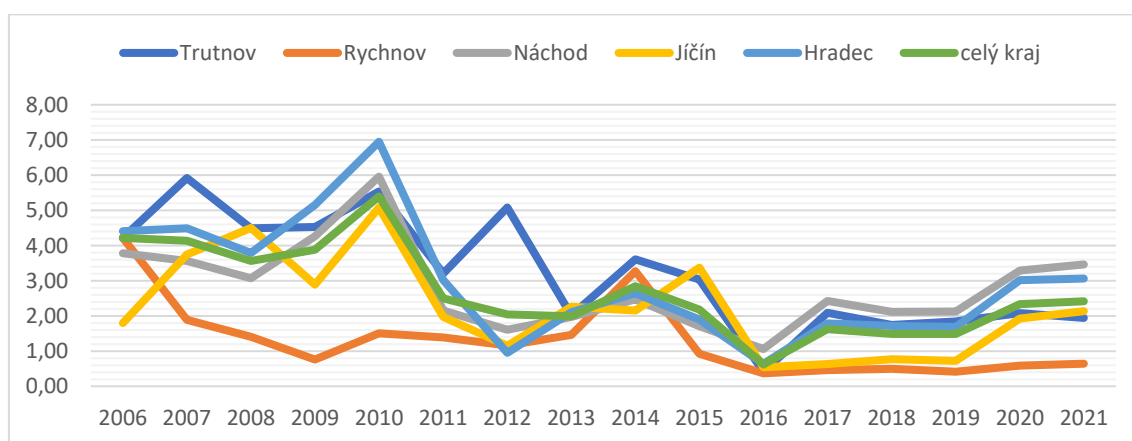
	Trutnov	Rychnov	Náchod	Jičín	Hradec Králové	Celý kraj
<b>2018</b>	0,86	1,08	0,85	1,28	0,87	0,89
<b>2019</b>	1,08	0,87	1,07	0,89	0,95	1,00
<b>2020</b>	1,09	1,60	1,48	3,11	1,73	1,56
<b>2021</b>	0,99	1,19	1,28	1,16	1,01	1,12
<b>Průměrný koeficient růstu</b>	0,999	1,159	1,145	1,427	1,096	1,118
<b>Predikce 2022</b>	0,986	1,384	1,46	1,659	1,107	1,253

Zdroj: vlastní zpracování

Z výše uvedených dat se dá tedy předpokládat, že v Královéhradeckém kraji v roce 2022 bude mít vývoj podaných žádostí stoupající tendenci. Jediným okresem, kde bude docházet k poklesu v počtu podaných žádostí o proplacení rekvalifikace bude okres Trutnov a k nejvyššímu růstu bude docházet v okrese Jičín.

Křivka, která nám znázorňuje v následujícím grafu 6 kompletně realizované rekvalifikace v celém kraji, je v nízkém rozporu s jednotlivými okresy. Výjimku tvoří opět okres Rychnov nad Kněžnou, kde oproti ostatním okresům je počet kompletně realizovaných rekvalifikací na podstatně nižší úrovni. Tento jev je viditelný především v roce 2009, kdy u všech ostatních okresů docházelo k rapidnímu navyšování kompletně realizovaných rekvalifikací, tak okres Rychnov nad Kněžnou zaznamenal tento nárůst minimální. To bylo ovlivněno nízkou hodnotou nezaměstnanosti v tomto okrese způsobenou, jak bylo již popsáno výše, především rozšířeným automobilovým průmyslem.

**Graf 6: Rekvalifikace kompletně realizované na Úřadu práce ČR – okresy (tis. obyvatel)**



Zdroj: ČSÚ, Úřad práce ČR, vlastní zpracování



Následujícím zajímavým ukazatelem je rok 2011–2012 v okrese Trutnov. Zatímco v okresech Hradec Králové, Jičín a Náchod docházelo k pokračujícímu klesání kompletně realizovaných žádostí, tak okres Trutnov zaznamenal naopak prudký nárůst realizovaných rekvalifikací, který byl zapříčiněn zvýšeným počtem podaných žádostí o rekvalifikační kurzy.

Průměrné hodnoty celého kraje nám ukazují vysoký nárůst realizovaných rekvalifikací v roce 2017, z čehož ten nejvyšší vykazuje okres Trutnov, a to o 407 %. V tomto roce byl velký zájem, díky vysoké poptávce na trhu práce, o realizaci rekvalifikací k získání řidičského a profesního průkazu skupiny C (nákladní automobil).

Nejnižší nárůst realizovaných rekvalifikací zaznamenal okres Jičín, kde zájem se vzdělávat klesl jistě i zvýšením zaměstnanosti v automobilovém průmyslu na pozicích, které nevyžaduje speciální vzdělání.

Dalším rokem, kdy docházelo k vyššímu nárůstu realizovaných rekvalifikací (příloha 2), je rok 2020. Příchod epidemie Covidu-19 a s ním spojené restriktce zapříčinily obavu ze ztráty zaměstnání. Tato nejistota vedla k zájmu o zvýšení si či prohloubení vlastního vzdělání, a tím zvýšení si možností na trhu práce. K nejvyššímu nárůstu realizovaných rekvalifikací došlo v okrese Jičín, a to o 165 %.

Prognóza kompletně realizovaných rekvalifikací pro rok 2022 byla vypočítaná dle hodnot zaznamenaných v tabulce 6. I hodnoty kompletně realizovaných rekvalifikací nevykázaly v časové řadě dlouhodobou tendenci vývoje a z tohoto důvodu byl opět zvolen výpočet budoucích hodnot za pomoci průměrného koeficientu růstu.

**Tabulka 6: Prognóza – počet realizovaných rekvalifikací**

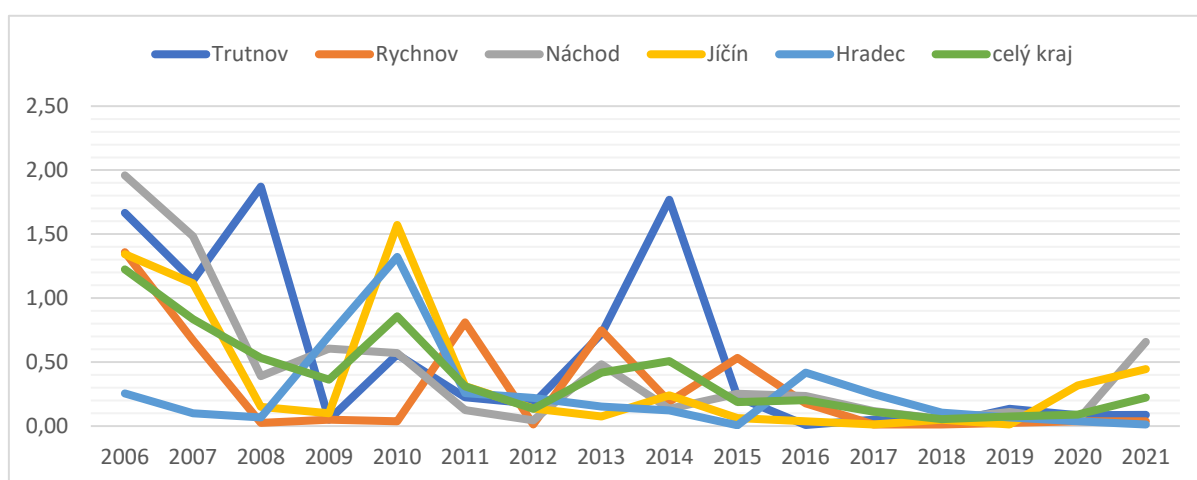
	Trutnov	Rychnov	Náchod	Jičín	Hradec Králové	celý kraj
<b>2018</b>	0,83	1,08	0,87	1,22	0,95	0,92
<b>2019</b>	1,06	0,84	1,01	0,95	0,99	1,00
<b>2020</b>	1,13	1,41	1,55	2,66	1,79	1,57
<b>2021</b>	0,93	1,09	1,05	1,11	1,01	1,04
<b>Průměrný koeficient růstu</b>	0,98	1,09	1,09	1,36	1,14	1,10
<b>Predikce 2022</b>	0,91	1,18	1,15	1,5	1,16	1,14

*Zdroj: vlastní zpracování*

Je zcela zřejmé, že budoucí vývoj je velmi podobný pro realizované žádosti jako v předchozím zkoumání podaných žádostí. V roce 2022 bude v celém kraji docházet k mírnému nárůstu realizovaných rekvalifikací, a to o 14 %. V okrese Jičín dojde pravděpodobně k nárůstu o 50 % a naopak v okrese Trutnov bude docházet k mírnému poklesu realizovaných rekvalifikací o 9 %.

K zamítání žádostí ve sledovaném období docházelo dost podstatným způsobem ve všech okresech Královéhradeckého kraje (graf 7).

**Graf 7: Úřadem práce ČR zamítnuté žádosti – okresy (tis. obyvatel)**



Zdroj: ČSÚ, Úřad práce ČR, vlastní zpracování

Zlomem byl však rok 2016, kde se křivky všech okresů i křivka celého kraje ustálily téměř na nulové hodnotě. V tomto roce vešel v platnost projekt VDTP II, který do rekvalifikačních kurzů přinesl obrovské finanční prostředky. Z tohoto důvodu ÚP ČR zamítly jen velmi malé množství podaných žádostí. Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání se zaměřilo především na zpracovávání podaných žádostí, jejich schvalování a proplácení. Pozoruhodnou odchylkou je rok 2013–2014 v okrese Trutnov. Opět je zde návaznost na zvýšený počet podaných žádostí v tomto okrese oproti jiným okresům.

Pozorované hodnoty nám ukazují (příloha 3), že k celokrajskému nárůstu zamítnutých rekvalifikací došlo v roce 2013. Stanovení nízkého rozpočtu pro nástroje aktivní politiky zaměstnanosti mělo vliv na všech pět okresů Královéhradeckého kraje, z čehož k největšímu zamítání docházelo v okrese Rychnov nad Kněžnou. Díky vysoké nezaměstnanosti v daném okrese docházelo k nárůstu podání žádostí o 114 % oproti roku předchozímu, ale díky

přísnému posuzování, především v oblasti uplatnitelnosti požadované rekvalifikace na trhu práce, byla více jak 1/4 žádostí komisí zamítnuta. Druhým okresem s nejvyšším počtem zamítnutých žádostí byl v tomto roce okres Náchod, kde k nárůstu došlo o téměř 1000 %.

Posuzování podaných žádostí a jejich následné zamítání zřejmě ovlivnila i možnost práce v blízkém přeshraničním městě Kudowa Zdrój a možnost získání zaměstnání v místní firmě na výrobu elektromotorů.

Naopak v okrese Jičín došlo mezi lety 2012–2013 k poklesu zamítnutých rekvalifikací o 45 %. V tomto okrese v roce 2013 bylo nabízeno zaměstnání na mnoha specifických pozicích, jakým je například pozice všeobecné účetní, a lidé, kteří si rozšířili vzdělání za pomoci rekvalifikace, se rychleji uplatňovali v daném okrese na trhu práce.

Mezi lety 2014–2015 došlo k největšímu poklesu v celém Královéhradecké kraji o 52 %. S příchodem ukončení projektu VDTP a nástupem navazujícího projektu VDTP II docházelo k rychlému čerpání finančních prostředků, díky čemuž došlo k téměř nulovému zamítání podaných žádostí na ÚP ČR.

Dle prognózy pro rok 2022 bude nejnižší nárůst zamítnutých rekvalifikací v okrese Trutnov, a to o téměř 14 %. Na druhé straně nejvyšší nárůst zamítnutých rekvalifikací vychází dle prognózy v okres Náchod, a to téměř o 53 %.

**Tabulka 7: Prognóza– počet zamítnutých rekvalifikací**

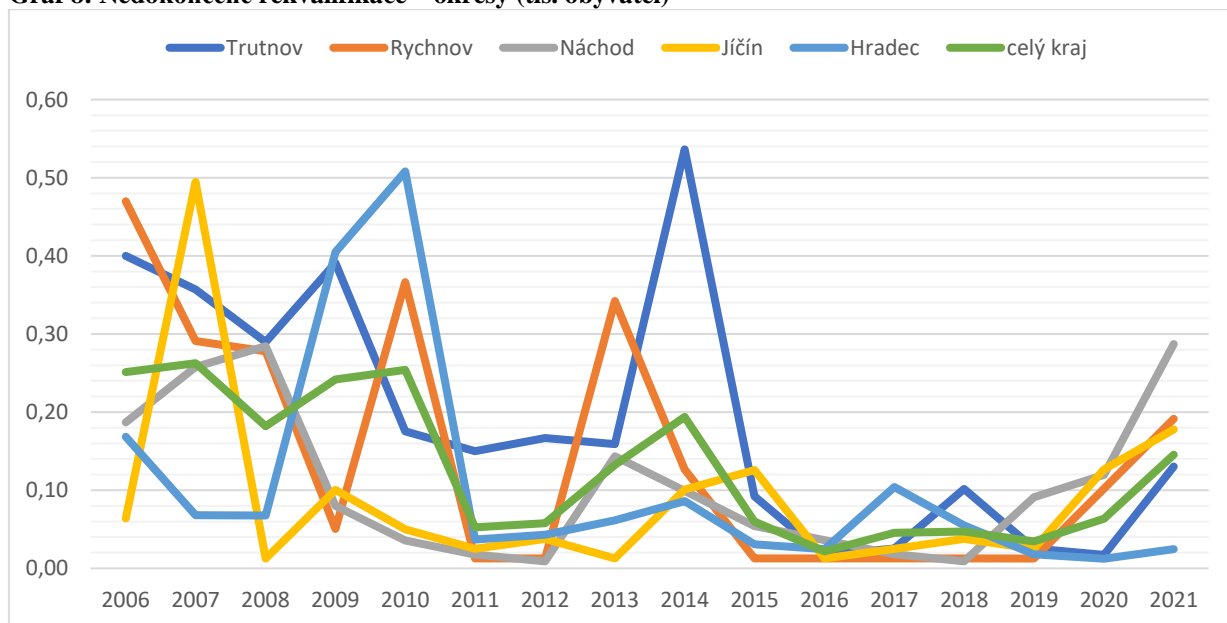
	Trutnov	Rychnov	Náchod	Jičín	Hradec Králové	Celý kraj
<b>2018</b>	0,33	1,00	0,46	3,99	0,41	0,48
<b>2019</b>	8,02	1,99	2,01	0,25	0,64	1,40
<b>2020</b>	0,64	1,52	0,42	25,37	0,55	1,17
<b>2021</b>	1,01	1,00	14,27	1,40	0,33	2,51
<b>Průměrný koeficient růstu</b>	1,14	1,32	1,54	2,44	0,47	1,19
<b>Predikce 2022</b>	1,15	1,32	21,93	3,42	0,16	2,97

*Zdroj: vlastní zpracování*

K vysokému poklesu zamítání by pak mohlo dojít v okrese Hradec Králové, a to o 52 %. Pro celý kraj nám hodnota predikce zamítnutých rekvalifikací vychází v růstovém tempu o 18 %. Počet zamítnutých žádostí by mohl ovlivňovat faktor rostoucího počtu celkových podaných žádostí o proplacení rekvalifikace, nedostatek finančních prostředků na rekvalifikace přidělených státem nehrozí, a to z důvodu pokračujícího projektu VDTP II.

Počet nedokončených rekvalifikací ve sledovaném období můžeme pozorovat v následujícím grafu 8, ve kterém je viditelný značný rozptyl v hodnotách jednotlivých okresů za roky 2006–2015. V následujících letech se tyto rozdílné hodnoty v jednotlivých okresech srovnávají. Můžeme konstatovat, že v letech 2006–2015 každý z okresů zaznamenal značnou odchylku od ostatních. Zajímavostí je, že k těmto odchýlkám u jednotlivých okresů došlo v různém časovém období.

**Graf 8: Nedokončené rekvalifikace – okresy (tis. obyvatel)**



Zdroj: ČSÚ, Úřad práce ČR, vlastní zpracování

Z pozorovaných hodnot, zpracovaných v příloze 4, je zřejmé, že od roku 2006 k nedokončeným rekvalifikacím docházelo pouze výjimečně. Tento stav byl ve většině případů zapříčiněn nástupem do nově získaného zaměstnání a nepotřebnosti požadované rekvalifikace v něm, nebo nemožností pokračovat v rekvalifikaci ze zdravotních důvodů. K nejvyššímu nárůstu nedokončených rekvalifikací došlo v roce 2021 v okrese Trutnov, a to

téměř o 656 %. Kvůli strachu z následků šířící se epidemie na zaměstnanost lidé žádali o další vzdělávání, což sebou bohužel neslo i předčasné ukončování kurzů z důvodu nákazy Covid-19.

Pokles v Královéhradeckém kraji jako celku je pak zřejmý nejvíce mezi lety 2010–2011, kdy došlo k poklesu nedokončených rekvalifikací o 79 %. Mezi těmito lety, kvůli ekonomické krizi lidé projevovali zvýšený zájem o rekvalifikaci, kterou pro nízký počet volných pracovních míst a dlouhodobější evidenci na ÚP ČR byli schopni dokončit.

V následující tabulce 8 byla stanovena předpověď za pomoci průměrného koeficientu růstu pro rok 2022 u nedokončených žádostí.

**Tabulka 8: Prognóza – počet nedokončených žádostí o RK**

	Trutnov	Rychnov	Náchod	Jičín	Hradec Králové
<b>2018</b>	4,01	1,00	0,50	1,50	0,53
<b>2019</b>	0,25	1,00	10,03	0,66	0,33
<b>2020</b>	0,68	8,09	1,32	5,07	0,67
<b>2021</b>	7,56	1,88	2,40	1,40	2,00
<b>Průměrný koeficient růstu</b>	1,51	1,97	2,00	1,63	0,70
<b>Předikce 2022</b>	11,39	3,7	4,78	2,29	1,39

*Zdroj: vlastní zpracování*

I zde je největší nárůst predikovaného roku očekáván v okrese Náchod, kde je nárůst předpokládán o 99 %. Důvodem nárůstu hodnot v roce 2022 ve všech okresech je zcela jistě změna v rozmezí let 2020–2021.

Nejnižší nárůst nedokončených rekvalifikací je předpovězen pro okres Trutnov, a to o 51 %. Předpověď těchto dat dozajista ovlivňují specifika Královéhradeckého okresu, kde je velká poptávka po specializovaných pracovních pozicích. Člověk, který se rozhodne pro rekvalifikaci je nucen tento kurz dokončit, a tím si zajistit pracovní pozici, o kterou se uchází.

## 6 Závěr

Dle dostupných dat byly podrobně zkoumány celkové počty podaných žádostí o proplacení rekvalifikace, kompletně realizované rekvalifikace ÚP ČR, zamítnuté žádosti o rekvalifikace a nedokončené rekvalifikační kurzy realizované ÚP ČR. Porovnávané hodnoty všech zkoumaných ukazatelů dosazené do časových řad nevykázaly dlouhodobou tendenci vývoje. Z tohoto důvodu byla predikce stanovena za pomoci jedné z elementárních charakteristik, kterou je průměrný koeficient růstu.

Ze zjištěných výsledků jednotlivých pozorovaných ukazatelů, týkajících se rekvalifikací, lze vyhodnotit, že na výsledky v jednotlivých okresech má vliv spousta faktorů. Mezi tyto faktory můžeme zařadit především nabídku volných pracovních pozic. Příkladem je Rychnov nad Kněžnou, kde se nachází velké zastoupení automobilového průmyslu. V tomto okrese je počet žádostí o proplacení rekvalifikačního kurzu v roce 2009 v přepočtu na tisíc obyvatel 0,86, což činí v porovnání s celým krajem, kde činí počet podaných žádostí o proplacení rekvalifikace 6,26, znatelný rozdíl.

Dalším faktorem v pozorovaném období byl výskyt pandemického onemocnění a následně státem nařízené restriktce. Příkladem je okres Trutnov, kde největší uplatnění nacházejí lidé v oblasti cestovního ruchu, a který byl těmito restriktcemi nejvíce zasažen. To vedlo ke zvýšení počtu nezaměstnaných v daném okrese a také k mírnému nárůstu počtu žádostí o proplacení rekvalifikace, a to o 9 %. Lidé pracující v turistickém ruchu po několika letech restriktcí hledali jistotu v jiných oborech, a to především v elektrotechnickém průmyslu, který je v okrese Trutnov dlouhodobě zastoupen. S obdobím let 2020–2021 byl však navýšen počet nedokončených rekvalifikací. V převážné většině případů k předčasnému ukončení kurzu vedla samotná nákaza Covid-19 a došlo tím k navýšení tohoto sledovaného ukazatele o 656 %.

Dalším faktorem ovlivňující počet rekvalifikací je i počet pracovních nabídek a výše nezaměstnanosti. Toto se nejvíce projevuje opět v okrese Rychnov nad Kněžnou, kde je dlouhodobě nejnižší nezaměstnanost ze sledovaných okresů a velká poptávka jak po dělnických, tak i specializovaných pracovních pozicích.

Všechny tyto faktory podstatně ovlivňují počty podaných žádostí o proplacení rekvalifikací v jednotlivých okresech. Počet podaných žádostí dále ovlivňuje počet nedokončených rekvalifikačních kurzů, zamítnutých žádostí a úřady práce kompletně realizovaných žádostí o rekvalifikaci. Toto jsou faktory, které přímo ovlivňuje trh práce. Dalším velice důležitým faktorem je i přísun finančních prostředků od státu určených k úhradám požadovaných rekvalifikačních kurzů. Stát přímo neprovádí jednotlivé rekvalifikační kurzy, ale sjednává tyto kurzy s externími firmami, za které jim náleží úhrada. Dané kurzy zajišťuje Úřad práce ČR, primární oddělení poradenství a dalšího vzdělávání. Toto oddělení registruje zájemce o rekvalifikační kurzy, zpracovává žádosti, které posléze posuzuje komise pro rekvalifikace. Po schválení žádosti nastupuje UoZ či ZoZ do rekvalifikačního kurzu. Rekvalifikační kurzy se dělí na zvolené a zabezpečené a mají za úkol vést tyto zájemce k umístění na trhu práce a k udržení si pracovní pozice. Po úspěšném ukončení kurzu je úřadem práce rekvalifikačnímu zařízení uhrazena faktura.

Z daných dat je patrné, že výše finančních prostředků má veliký vliv především na počet zamítnutých žádostí. V době, kdy jsou do projektu VDTP II posílány nemalé finanční prostředky i z evropských fondů, počet zamítnutých žádostí prudce klesl. Nejvyšší pokles zamítnutých žádostí můžeme v Královéhradeckém kraji sledovat v roce 2015. V tomto roce došlo k poklesu zamítaných rekvalifikací o 63 %.

Závěr diplomové práce byl zaměřen na předpověď vývoje pozorovaných ukazatelů pro rok 2022.

Předpovídat vývoj týkající se rekvalifikačních kurzů lze pouze statisticky. Na rekvalifikace, jejich dokončování, zamítání či předčasné ukončování má vliv velké množství faktorů, které nelze předvídat. Jedná se především o výše popsané, ale i o politickou situaci jak v České republice, tak v celé Evropské unii, ale i o vývoj světového řádu, který za poslední rok prochází překotným vývojem. Úkolem státu je zabezpečit dostatečný počet pracovních příležitostí pro občany, zajistit jejich vzdělání a přizpůsobovat pracovní trh novým trendům. Zde můžeme v posledních měsících pozorovat návrat i ke zbrojnímu průmyslu, kde jsme po mnoho desetiletí patřili ke světové špičce. Stát podporuje nemalými prostředky i rekvalifikační kurzy ve strojírenství, které je na tento průmysl úzce navázáno.

Dalšími nejpožadovanějšími rekvalifikacemi jsou rozšíření řidičských oprávnění, profesní průkazy a počítačové kurzy. Poslední zmíněné požadují především starší žadatelé, kteří s počítačovou technikou nepřišli do styku, ale v současné době naprostá většina pracovních pozic je na počítačích závislá. Z pohledu demografického vývoje se rekvalifikační kurzy ubírají západním směrem a přizpůsobují se novým trendům. Otázkou zůstává, co bude od července roku 2023 jelikož v červnu téhož roku končí dotační program Vzdělávání a dovednosti pro trh práce. Pokud nebude zajištěno dostatečné financování rekvalifikací, lze předpokládat, že bude docházet k velkému nárůstu zamítnutí podaných žádostí, a to bez vlivu faktoru trhu práce.



## 7 Seznam literatury

- BROŽOVÁ, D. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- BRČÁK, J., SEKERA, B., SEVEROVÁ, L., STARÁ, D. 2018. *Makroekonomie. Makroekonomický přehled*. Plzeň: Aleš Čeněk. 262 s. ISBN 978-80-7380-708-5.
- BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. 2013. *Nezaměstnanost 2*. přepracované a aktualizované vydání. České Budějovice: Grada publishing. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- FISCHER, J., JEŘÁBKOVÁ, V., PETKOVÁ, L., PTÁČKOVÁ, V., ŠVARCOVÁ, P. 2019. *Základní metody statistického srovnávání*. Praha: Nakladatelství Oeconomica. 88 s. ISBN 978-80-245-2342-2.
- HINDLS, R., HRONOVÁ, S., SEGER, J., FISCHER, J. 2004. *Statistika pro ekonomy*. Praha: Professional publishing. 415 s. ISBN 978-80-86946-43-6.
- JÍROVÁ, H. 1999. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- KREBS, V. 2005. *Sociální politika*. Praha: ASPI. 504 s. ISBN 80-7357-050-5.
- MAREŠ, P. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociální nakladatelství. 151 s. ISBN 80-86429-08-3.
- MINAŘÍK, B. 2013. *Statistika: všeobecné základy*. Brno: Mendelova univerzita v Brně. 266 s. ISBN 978-80-7375-721-2.
- SIROVÁTKA, T., KULHAVÝ, V., HORÁKOVÁ, M., RÁKOCZYOVÁ, M. 2003. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce*. Brno: VÚPSV. 55 s. ISBN 80-239-1535-5.
- SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B. 2020. *Statistické metody II*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze. 107 s. ISBN 978-80-213-1736-9.
- ŠIMEK, M. 2005. *Trh práce*. Ostrava: Vysoká škola podnikání. 75 s. ISBN 80-86764-26-5.B

### 7.1 Internetové zdroje

- BFZ. *Zvolená rekvalifikace, víte, že vám ji může zaplatit úřad práce?* [online]. [cit. 2022-12-09]. Dostupné z: [https://www.eshop.bfz.cz/radime-informujeme/vite-ze-vam-zvolenou-rekvalifikacimuzezaplatitradprace?gclid=Cj0KCQiAJacBhC0ARIsAIXybyMSsYPiTqhDAA2b67ZugxZCtnjyTioGnH87Npok\\_LU3GXYazQtYaAt1sEALw\\_wcB](https://www.eshop.bfz.cz/radime-informujeme/vite-ze-vam-zvolenou-rekvalifikacimuzezaplatitradprace?gclid=Cj0KCQiAJacBhC0ARIsAIXybyMSsYPiTqhDAA2b67ZugxZCtnjyTioGnH87Npok_LU3GXYazQtYaAt1sEALw_wcB)
- ESIPA. *Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 13. prosince 2021 o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí roku 2021 pro účely zákoníku práce* [online]. [cit. 2022-11-18]. Dostupné z: <https://esipa.cz/sbirka/sbsrv.dll/sb?DR=SB&CP=2021s494>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND ČR. *Operační program zaměstnanost plus 2021-2027* [online]. [cit. 2022-12-09]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/18372496/Opera%C4%8Dn%C3%AD+program+Zam%C4%9Bstnanost+plus/18b06e76-40f6-4f70-a00a-44759c376ae8>

JANÁK, J. Sborník prací filozofické fakulty brněnské univerzity. *Vytváření veřejnoprávních zprostředkovatelů práce na Moravě ve 20. letech (20. století)* [online]. 1999, Sv. 48. [cit. 2022-11-14]. Dostupné také z: Dostupné také z: <<https://digilib.phil.muni.cz/en/node/1669>> ISSN 0231-7710.

MS2014+. Příloha č. 6 *Organizační řád ÚP* [online]. (PDF). [cit. 2022-11-14]. Dostupné z: <https://msiu.mssf.cz/Document/PDF>

MINISTERSTVO FINANCÍ ČR. *Metodický pokyn CHJ č. 3 – Metodika veřejného nakupování* [online]. [cit. 2022-12-09]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/legislativa/metodiky/2016/metodicky-pokyn-chj-c-3--metodika-verejn-25582>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Zájem o zvolenou rekvalifikaci* [online]. [cit. 2022-12-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/140533/Z%C3%A1jem+o+zvolenou+rekvalifikaci.pdf/407429d2-47fa-2029-5909-fcb5a0309fae>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Tisková zpráva MPSV* [online]. [cit. 2023-01-11]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/2786931/TZ\\_novinky+pro+zam%C4%9Bstnavatele\\_231122\\_fin.pdf/2c79a63e-9a3f-ce2f-0848-9deff1090218](https://www.mpsv.cz/documents/20142/2786931/TZ_novinky+pro+zam%C4%9Bstnavatele_231122_fin.pdf/2c79a63e-9a3f-ce2f-0848-9deff1090218)

MINISTERSTVO VNITRA ČR. *Zkušební otázky – Zaměstnanost* [online]. (PDF). [cit. 2022-12-08]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/zkusebni-otazky-a-odborna-literatura.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. *Národní plán obnovy – Plán pro oživení a odolnost České republiky* [online]. [cit. 2023-01-08]. Dostupné z: <https://www.planobnovy.cz/dokumenty>

SYSTEM JAKOSTI S.R.O. *Kurzy / Jak zažádat o rekvalifikaci* [online]. [cit. 2022-11-14]. Dostupné z: <https://www.systemy-jakosti.cz/jak-zazadat-o-rekvalifikaci-kurkat-79-1-79-2-1.html>

TAUCHEN, J. Karlova univerzita nakladatelství Karolinum. *Právněhistorické studie 46/1: Organizace a činnost úřadů práce v Protektorátu Čechy a Morava (1939–1945)* [online]. 2016. [cit. 2022-10-24]. Dostupné také z: <<https://karolinum.cz/casopis/pravnehistoricke-studie/rocnik-46/cislo-1/clanek-3086>> ISSN 2464-689X.

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Historie Úřadu práce ČR* [online]. [cit. 2022-11-14]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/historie>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *O Úřadu práce České republiky* [online]. [cit. 2022-12-06]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Rekvalifikace, co dělat, když stávající kvalifikace nestačí* [online]. [cit. 2022-12-09]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-10>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Rekvalifikace* [online]. [cit. 2022-12-09]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-1>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Rekvalifikace zaměstnanců* [online]. [cit. 2022-12-09]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-zamestnancu>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Projekt VDTP II* [online]. [cit. 2022-12-09]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/projekt-vdtp-ii>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020 a strategie APZ pro rok 2021* [online]. [cit. 2022-11-14]. Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/911702/Rocni\\_OLK\\_2020.pdf/746ae6f2-05a2-2555-5839-d780291d24e0](https://www.uradprace.cz/documents/37855/911702/Rocni_OLK_2020.pdf/746ae6f2-05a2-2555-5839-d780291d24e0)

## 7.2 Právní předpisy

ASPI. *Zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře* [online]. [cit. 2022-11-14]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/1/43008/1/2/zakon-c-117-1995-sb-o-statni-socialni-podpore>

ASPI. *Zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi* [online]. [cit. 2022-11-14]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/1/62337/1/2>

ASPI. *Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2022-11-30]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435?text=435%2F2004>

## 9 Seznam grafů

Graf 1: Počet žádostí podaných na Úřadu práce ČR (tis. obyvatel)

Graf 2: Rekvalifikace kompletně realizované na Úřadu práce ČR (tis. obyvatel)

Graf 3: Úřadem práce ČR zamítnuté žádosti (tis. obyvatel)

Graf 4: Nedokončené rekvalifikace zájemci – kraj (tis. obyvatel)

Graf 5: Počet žádostí podaných na ÚP ČR v jednotlivých okresech a kraji celkem (tis. obyvatel)

Graf 6: Rekvalifikace kompletně realizované na Úřadu práce ČR – okresy (tis. obyvatel)

Graf 7: Úřadem práce ČR zamítnuté žádosti – okresy (tis. obyvatel)

Graf 8: Nedokončené rekvalifikace – okresy (tis. obyvatel)

## 10 Seznam tabulek

Tabulka 1: Počet žádostí podaných na Úřadu práce ČR (tis. obyvatel)

Tabulka 2: Rekvalifikace kompletně realizované na Úřadu práce ČR (tis. obyvatel)

Tabulka 3: Úřadem práce ČR zamítnuté žádosti (tis. obyvatel)

Tabulka 4: Nedokončené rekvalifikace zájemci (tis. obyvatel)

Tabulka 5: Predikce – počet žádostí podaných na Úřadu práce ČR

Tabulka 6: Predikce – počet realizovaných rekvalifikací

Tabulka 7: Predikce – počet zamítnutých rekvalifikací

Tabulka 8: Predikce – počet nedokončených žádostí o RK

## 11 Seznam zkratek

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

UoZ – uchazeč o zaměstnání

ZoZ – zájemce o zaměstnání

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

ČR – Česká republika

PvN – podpora v nezaměstnanosti

EURES – Evropské služby zaměstnanosti

PpR – podpora při rekvalifikaci

ESF – Evropský sociální fond

MŠMT – Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy

POVEZ – Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců

OPZ – Operační program zaměstnanost

VDTP – Vzdělávání a dovednosti pro trh práce

NPO – Národní plán obnovy

## 12 Přílohy

**Příloha 1: Počet žádostí podaných na Úřadu práce ČR (tis. obyvatel)**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Trutnov</b>	8,00	7,41	6,65	4,97	6,27	3,58	5,42	2,89	5,92	3,35	0,44	2,17	1,86	2,00	2,18	2,16
1. diference		-0,59	-0,76	-1,68	1,30	-2,69	1,84	-2,53	3,02	-2,56	-2,91	1,73	-0,31	0,14	0,18	-0,03
koeficient růstu		0,93	0,90	0,75	1,26	0,57	1,51	0,53	2,04	0,57	0,13	4,95	0,86	1,08	1,09	0,99
tempo růstu %		-7,37	-10,31	-25,29	26,19	-42,86	51,36	-46,62	104,41	-43,34	-86,94	395,12	-14,18	7,51	9,06	-1,22
BI 2006	1,00	0,93	0,83	0,62	0,78	0,45	0,68	0,36	0,74	0,42	0,05	0,27	0,23	0,25	0,27	0,27
BI 2009	1,61	1,49	1,34	1,00	0,79	0,72	0,72	1,09	0,58	1,19	0,67	0,09	0,44	0,37	0,40	0,44
BI 2014	1,35	1,25	1,12	0,84	1,06	0,61	2,48	0,49	1,00	0,57	0,07	0,37	0,86	0,34	0,37	0,36
<b>Rychnov</b>	6,04	2,85	1,70	0,86	1,91	2,21	1,19	2,55	3,59	1,47	0,56	0,48	0,52	0,45	0,73	0,87
1. diference		-3,20	-1,14	-0,85	1,05	0,31	-1,03	1,36	1,04	-2,11	-0,91	-0,08	0,04	-0,06	0,27	0,14
koeficient růstu		0,47	0,60	0,50	2,22	1,16	0,54	2,14	1,41	0,41	0,38	0,86	1,08	0,87	1,60	1,19
tempo růstu %		-52,90	-40,12	-49,66	122,30	15,99	-46,34	114,47	40,81	-58,98	-62,03	-13,86	7,75	-12,52	60,05	19,46
BI 2006	1,00	0,47	0,28	0,14	0,32	0,37	0,20	0,42	0,59	0,24	0,09	0,08	0,09	0,08	0,12	0,14
BI 2009	7,04	3,32	1,99	1,00	0,45	2,58	2,58	1,38	2,97	4,18	1,71	0,65	0,56	0,60	0,53	0,85
BI 2014	1,69	0,79	0,48	0,24	0,53	0,62	1,64	0,71	1,00	0,41	0,16	0,13	1,08	0,13	0,20	0,24
<b>Náchod</b>	5,93	5,31	3,75	4,95	6,56	2,29	1,66	2,60	2,71	2,01	1,33	2,56	2,18	2,33	3,46	4,41
1. diference		-0,62	-1,56	1,20	1,61	-4,27	-0,63	0,94	0,11	-0,70	-0,68	1,23	-0,39	0,15	1,13	0,95
koeficient růstu		0,89	0,71	1,32	1,33	0,35	0,73	1,56	1,04	0,74	0,66	1,93	0,85	1,07	1,48	1,28
tempo růstu %		-10,52	-29,36	32,04	32,61	-65,10	-27,41	56,30	4,23	-25,74	-33,87	92,69	-15,06	6,94	48,49	27,52
BI 2006	1,00	0,89	0,63	0,83	1,11	0,39	0,28	0,44	0,46	0,34	0,22	0,43	0,37	0,39	0,58	0,74
BI 2009	1,20	1,07	0,76	1,00	0,75	0,46	0,46	0,34	0,53	0,55	0,41	0,27	0,52	0,44	0,47	0,70
BI 2014	2,19	1,96	1,38	1,83	2,42	0,85	0,48	0,96	1,00	0,74	0,49	0,95	0,85	0,86	1,28	1,63
<b>Jičín</b>	3,20	5,35	4,66	3,09	6,70	2,31	1,32	2,35	2,49	3,56	0,59	0,67	0,85	0,76	2,37	2,76
1. diference		2,15	-0,69	-1,57	3,61	-4,39	-0,99	1,03	0,15	1,07	-2,97	0,07	0,19	-0,09	1,61	0,39
koeficient růstu		1,67	0,87	0,66	2,17	0,34	0,57	1,77	1,06	1,43	0,17	1,13	1,28	0,89	3,11	1,16
tempo růstu %		67,19	-12,90	-33,72	116,80	-65,53	-42,67	77,47	6,17	42,72	-83,39	12,57	28,06	-10,59	211,08	16,29
BI 2006	1,00	1,67	1,46	0,97	2,09	0,72	0,41	0,73	0,78	1,11	0,18	0,21	0,27	0,24	0,74	0,86
BI 2009	1,04	1,73	1,51	1,00	0,46	0,75	0,75	0,43	0,76	0,81	1,15	0,19	0,22	0,28	0,25	0,77
BI 2014	1,28	2,15	1,87	1,24	2,69	0,93	0,56	0,94	1,00	1,43	0,24	0,27	1,28	0,31	0,95	1,11
<b>Hradec K.</b>	4,83	4,65	3,93	6,26	8,78	3,31	1,22	2,32	2,86	1,93	1,08	2,15	1,87	1,77	3,07	3,10
1. diference		-0,18	-0,73	2,33	2,51	-5,47	-2,09	1,10	0,54	-0,93	-0,85	1,07	-0,28	-0,10	1,30	0,03
koeficient růstu		0,96	0,84	1,59	1,40	0,38	0,37	1,90	1,23	0,68	0,56	1,99	0,87	0,95	1,73	1,01
tempo růstu %		-3,66	-15,58	59,41	40,14	-62,28	-63,24	90,45	23,22	-32,40	-44,16	99,13	-12,90	-5,26	73,17	0,97
BI 2006	1,00	0,96	0,81	1,30	1,82	0,38	0,25	1,90	2,65	0,40	0,22	0,44	0,39	0,37	0,63	0,64
BI 2009	0,77	0,74	0,63	1,00	0,71	0,53	0,53	0,19	0,37	0,46	0,31	0,17	0,34	0,30	0,28	0,49
BI 2014	1,69	1,63	1,38	2,19	3,07	1,16	0,40	0,81	1,00	0,68	0,38	0,75	0,87	0,62	1,07	1,08
<b>Celý kraj</b>	5,69	5,23	4,27	4,49	6,51	2,86	2,23	2,54	3,54	2,42	0,85	1,78	1,59	1,60	2,49	2,79
1. diference		-0,46	-0,96	0,22	2,02	-3,65	-0,63	0,31	1,00	-1,12	-1,58	0,94	-0,19	0,01	0,89	0,30
koeficient růstu		0,92	0,82	1,05	1,45	0,44	0,78	1,14	1,40	0,68	0,35	2,11	0,89	1,00	1,56	1,12
tempo růstu %		-8,10	-18,31	5,05	44,99	-56,02	-22,08	13,76	39,58	-31,57	-65,08	110,62	-10,89	0,46	55,92	12,04
BI 2006	1,00	0,92	0,75	0,79	1,14	0,50	0,39	0,45	0,62	0,43	0,15	0,31	0,28	0,28	0,44	0,49
BI 2009	1,27	1,17	0,95	1,00	1,45	0,64	0,50	0,57	0,79	0,54	0,19	0,40	0,35	0,36	0,55	0,62
BI 2014	1,61	1,48	1,21	1,27	1,84	0,81	0,63	0,72	1,00	0,68	0,24	0,50	0,45	0,45	0,70	0,79

Zdroj: ČSÚ, Úřad práce ČR, vlastní zpracování

**Příloha2: Rekvalifikace kompletně realizované na Úřadu práce ČR (tis. obyvatel)**

	2006	207	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Trutnov</b>	4,22	5,92	4,49	4,53	5,53	3,21	5,08	2,02	3,61	3,03	0,41	2,09	1,74	1,84	2,08	1,94
1. diference		-0,02	-1,43	0,04	1,01	-2,33	1,87	-3,06	1,60	-0,58	-2,62	1,68	-0,35	0,10	0,24	-0,14
Koeficient růstu		1,00	0,76	1,01	1,22	0,58	1,58	0,40	1,79	0,84	0,14	5,07	0,83	1,06	1,13	0,93
Tempo růstu %		-0,32	-24,18	0,86	22,26	-42,05	58,39	-60,32	79,15	-16,02	-86,39	407,04	-16,73	5,57	12,99	-6,75
BI 2006	1,00	1,40	1,06	1,07	1,31	0,76	1,20	0,48	0,86	0,72	0,10	0,50	0,41	0,44	0,49	0,46
BI 2009	0,93	1,31	0,99	1,00	0,82	0,71	0,71	1,12	0,45	0,80	0,67	0,09	0,46	0,38	0,41	0,46
BI 2014	1,17	1,64	1,24	1,25	1,53	0,89	2,44	0,56	1,00	0,84	0,11	0,58	0,83	0,51	0,58	0,54
<b>Rychnov n/K.</b>	4,22	1,89	1,40	0,76	1,50	1,39	1,16	1,46	3,27	0,93	0,37	0,46	0,49	0,42	0,59	0,64
1. diference		-2,33	-0,48	-0,64	0,75	-0,11	-0,23	0,29	1,81	-2,34	-0,56	0,09	0,04	-0,08	0,17	0,05
Koeficient růstu		0,45	0,74	0,54	1,99	0,93	0,84	1,25	2,24	0,28	0,40	1,24	1,08	0,84	1,41	1,09
Tempo růstu %		-55,28	-25,65	-45,97	98,55	-7,49	-16,45	25,37	124,37	-71,68	-60,23	23,81	8,18	-15,70	40,90	8,85
BI 2006	1,00	0,45	0,33	0,18	0,36	0,33	0,28	0,35	0,78	0,22	0,09	0,11	0,12	0,10	0,14	0,15
BI 2009	5,57	2,49	1,85	1,00	0,50	1,84	1,84	1,53	1,92	4,32	1,22	0,49	0,60	0,65	0,55	0,77
BI 2014	1,29	0,58	0,43	0,23	0,46	0,43	1,98	0,45	1,00	0,28	0,11	0,14	1,08	0,13	0,18	0,20
<b>Náchod</b>	3,78	3,56	3,07	4,26	5,96	2,15	1,61	1,97	2,47	1,70	1,06	2,43	2,11	2,13	3,29	3,46
1. diference		-0,22	-0,49	1,19	1,69	-3,81	-0,54	0,36	0,50	-0,77	-0,65	1,37	-0,31	0,01	1,16	0,17
Koeficient růstu		0,94	0,86	1,39	1,40	0,36	0,75	1,23	1,26	0,69	0,62	2,29	0,87	1,01	1,55	1,05
Tempo růstu %		-5,82	-13,77	38,74	39,73	-63,95	-25,09	22,53	25,52	-31,11	-37,90	129,26	-12,92	0,69	54,65	5,25
BI 2006	1,00	0,94	0,81	1,13	1,57	0,57	0,43	0,52	0,65	0,45	0,28	0,64	0,56	0,56	0,87	0,92
BI 2009	0,89	0,84	0,72	1,00	0,72	0,50	0,50	0,38	0,46	0,58	0,40	0,25	0,57	0,50	0,50	0,77
BI 2014	1,53	1,44	1,24	1,72	2,41	0,87	0,49	0,80	1,00	0,69	0,43	0,98	0,87	0,86	1,33	1,40
<b>Jičín</b>	1,79	3,74	4,50	2,89	5,08	1,97	1,15	2,26	2,15	3,37	0,54	0,63	0,76	0,72	1,93	2,13
1. diference		1,95	0,76	-1,61	2,19	-3,11	-0,82	1,11	-0,11	1,22	-2,83	0,09	0,14	-0,04	1,20	0,21
Koeficient růstu		2,09	1,20	0,64	1,76	0,39	0,58	1,97	0,95	1,56	0,16	1,16	1,22	0,95	2,66	1,11
Tempo růstu %		108,70	20,24	-35,78	75,75	-61,19	-41,77	97,07	-4,72	56,50	-83,96	16,08	21,77	-5,23	165,93	10,76
BI 2006	1,00	2,09	2,51	1,61	2,83	1,10	0,64	1,26	1,20	1,88	0,30	0,35	0,43	0,40	1,07	1,19
BI 2009	0,62	1,30	1,56	1,00	0,57	0,68	0,68	0,40	0,78	0,75	1,17	0,19	0,22	0,26	0,25	0,67
BI 2014	0,83	1,74	2,09	1,34	2,36	0,91	0,60	1,05	1,00	1,56	0,25	0,29	1,22	0,34	0,89	0,99
<b>HK</b>	4,41	4,49	3,79	5,15	6,95	3,02	0,95	2,10	2,65	1,89	0,64	1,79	1,71	1,69	3,02	3,06
1. diference		0,08	-0,69	1,36	1,79	-3,93	-2,06	1,15	0,54	-0,75	-1,26	1,15	-0,08	-0,02	1,33	0,04
Koeficient růstu		1,02	0,85	1,36	1,35	0,43	0,32	2,21	1,26	0,72	0,34	2,81	0,95	0,99	1,79	1,01
Tempo růstu %		1,81	-15,46	35,83	34,82	-56,59	-68,41	120,70	25,90	-28,46	-66,37	181,30	-4,53	-1,44	79,00	1,40
BI 2006	1,00	1,02	0,86	1,17	1,58	0,68	0,22	0,48	0,60	0,43	0,14	0,41	0,39	0,38	0,68	0,69
BI 2009	0,86	0,87	0,74	1,00	0,74	0,59	0,59	0,18	0,41	0,51	0,37	0,12	0,35	0,33	0,33	0,59
BI 2014	1,66	1,70	1,43	1,95	2,62	1,14	0,32	0,79	1,00	0,72	0,24	0,68	0,95	0,64	1,14	1,16
<b>Celý kraj</b>	4,22	4,13	3,56	3,88	5,39	2,50	2,04	1,99	2,84	2,18	0,62	1,62	1,49	1,48	2,33	2,42
1. diference		-0,08	-0,57	0,33	1,51	-2,90	-0,46	-0,05	0,85	-0,66	-1,56	1,00	-0,14	0,00	0,85	0,08
Koeficient růstu		0,98	0,86	1,09	1,39	0,46	0,82	0,98	1,43	0,77	0,29	2,62	0,92	1,00	1,57	1,04
Tempo růstu %		-1,97	-13,90	9,15	38,91	-53,68	-18,44	-2,48	42,84	-23,35	-71,47	161,56	-8,48	-0,11	57,26	3,57
BI 2006	1,00	0,98	0,84	0,92	1,28	0,59	0,48	0,47	0,67	0,52	0,15	0,39	0,35	0,35	0,55	0,57
BI 2009	1,09	1,06	0,92	1,00	0,72	1,39	0,64	0,52	0,51	0,73	0,56	0,16	0,42	0,38	0,38	0,60
BI 2014	1,48	1,46	1,25	1,37	1,90	0,88	0,72	0,70	1,00	0,77	0,22	0,57	0,52	0,52	0,82	0,85

*Zdroj: ČSÚ, Úřad práce ČR, vlastní zpracování*

**Příloha 3: Úřadem práce ČR zamítnuté žádosti (tis. obyvatel)**

	2006	207	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Trutnov</b>	1,67	1,14	1,87	0,05	0,56	0,22	0,18	0,72	1,77	0,23	0,01	0,05	0,02	0,14	0,09	0,09
1. diference		-0,53	0,73	-1,82	0,51	-0,33	-0,05	0,54	1,05	-1,54	-0,22	0,04	-0,03	0,12	-0,05	0,00
Koeficient růstu		0,68	1,65	0,03	11,20	0,40	0,78	4,11	2,46	0,13	0,04	6,01	0,33	8,02	0,64	1,01
Tempo růstu %		-31,72	64,53	-97,33	1020,20	-59,78	-22,12	310,68	145,78	-87,17	-96,29	501,08	-66,58	701,78	-36,42	0,78
BI 2006	1,00	0,68	1,12	0,03	0,34	0,14	0,11	0,43	1,06	0,14	0,01	0,03	0,01	0,08	0,05	0,05
BI 2009	33,37	22,78	37,48	1,00	0,09	4,51	4,51	3,51	14,41	35,41	4,54	0,17	1,01	0,34	2,72	1,73
BI 2014	0,94	0,64	1,06	0,03	0,32	0,13	2,03	0,41	1,00	0,13	0,00	0,03	0,33	0,08	0,05	0,05
<b>Rychnov n/K.</b>	1,36	0,67	0,03	0,05	0,04	0,81	0,01	0,75	0,19	0,53	0,18	0,01	0,01	0,03	0,04	0,04
1. diference		-0,69	-0,65	0,03	-0,01	0,77	-0,80	0,73	-0,56	0,34	-0,35	-0,17	0,00	0,01	0,01	0,00
Koeficient růstu		0,49	0,04	2,00	0,75	21,35	0,02	59,18	0,25	2,80	0,33	0,07	1,00	1,99	1,52	1,00
Tempo růstu %		-50,65	-96,23	99,90	-24,92	2035,11	-98,44	5817,64	-74,57	180,23	-66,63	-92,88	-0,14	99,26	51,62	0,14
BI 2006	1,00	0,49	0,02	0,04	0,03	0,60	0,01	0,55	0,14	0,39	0,13	0,01	0,01	0,02	0,03	0,03
BI 2009	26,91	13,28	0,50	1,00	1,33	16,03	16,03	0,25	14,81	3,76	10,55	3,52	0,25	0,25	0,50	0,76
BI 2014	7,15	3,53	0,13	0,27	0,20	4,26	0,33	3,93	1,00	2,80	0,94	0,07	1,00	0,13	0,20	0,20
<b>Náchod</b>	1,96	1,48	0,39	0,61	0,57	0,12	0,04	0,48	0,13	0,25	0,24	0,12	0,05	0,11	0,05	0,66
1. diference		-0,47	-1,09	0,21	-0,04	-0,45	-0,08	0,44	-0,35	0,12	-0,02	-0,12	-0,06	0,05	-0,06	0,61
Koeficient růstu		0,76	0,26	1,55	0,94	0,22	0,36	10,83	0,28	1,87	0,93	0,50	0,46	2,01	0,42	14,27
Tempo růstu %		-24,23	-73,67	54,88	-5,84	-78,11	-64,18	982,70	-72,11	87,11	-6,85	-49,96	-53,77	100,51	-57,76	1326,60
BI 2006	1,00	0,76	0,20	0,31	0,29	0,06	0,02	0,25	0,07	0,13	0,12	0,06	0,03	0,06	0,02	0,34
BI 2009	3,24	2,45	0,65	1,00	1,06	0,21	0,21	0,07	0,80	0,22	0,42	0,39	0,19	0,09	0,18	0,08
BI 2014	14,51	11,00	2,90	4,48	4,22	0,92	0,97	3,58	1,00	1,87	1,74	0,87	0,46	0,81	0,34	4,87
<b>Jičín</b>	1,34	1,12	0,15	0,10	1,57	0,31	0,14	0,08	0,24	0,06	0,04	0,01	0,05	0,01	0,32	0,44
1. diference		-0,23	-0,97	-0,05	1,47	-1,26	-0,18	-0,06	0,16	-0,18	-0,03	-0,03	0,04	-0,04	0,30	0,13
Koeficient růstu		0,83	0,14	0,67	15,64	0,20	0,44	0,55	3,16	0,26	0,60	0,33	3,99	0,25	25,37	1,40
Tempo růstu %		-16,99	-86,49	-33,36	1464,25	-80,04	-55,79	-45,35	215,84	-73,72	-40,00	-66,72	299,25	-75,08	2436,86	40,30
BI 2006	1,00	0,83	0,11	0,07	1,17	0,23	0,10	0,06	0,18	0,05	0,03	0,01	0,04	0,01	0,24	0,33
BI 2009	13,38	11,11	1,50	1,00	0,06	3,12	3,12	1,38	0,75	2,38	0,63	0,38	0,12	0,50	0,12	3,15
BI 2014	5,62	4,66	0,63	0,42	6,57	1,31	0,44	0,32	1,00	0,26	0,16	0,05	3,99	0,05	1,32	1,86
<b>HK</b>	0,26	0,10	0,07	0,71	1,32	0,26	0,22	0,15	0,12	0,01	0,42	0,25	0,10	0,07	0,04	0,01
1. diference		-0,16	-0,03	0,64	0,62	-1,06	-0,04	-0,07	-0,03	-0,12	0,41	-0,17	-0,15	-0,04	-0,03	-0,02
Koeficient růstu		0,39	0,68	10,41	1,87	0,20	0,86	0,69	0,80	0,05	67,95	0,60	0,41	0,64	0,55	0,33
Tempo růstu %		-61,20	-31,69	941,39	87,40	-80,49	-14,22	-30,54	-20,08	-95,01	6695,42	-39,80	-58,57	-35,54	-44,81	-66,68
BI 2006	1,00	0,39	0,27	2,76	5,17	0,20	0,87	0,60	0,48	0,02	1,63	0,98	0,41	0,26	0,14	0,05
BI 2009	0,36	0,14	0,10	1,00	0,53	0,37	0,37	0,31	0,22	0,17	0,01	0,59	0,36	0,15	0,09	0,05
BI 2014	2,08	0,81	0,55	5,74	10,76	2,10	5,99	1,25	1,00	0,05	3,39	2,04	0,41	0,55	0,30	0,10
<b>Celý kraj</b>	1,22	0,83	0,53	0,36	0,86	0,31	0,13	0,42	0,51	0,19	0,20	0,11	0,05	0,08	0,09	0,22
1. diference		-0,39	-0,30	-0,17	0,50	-0,55	-0,18	0,28	0,09	-0,32	0,02	-0,09	-0,06	0,02	0,01	0,13
Koeficient růstu		0,68	0,64	0,68	2,37	0,36	0,43	3,11	1,22	0,37	1,09	0,55	0,48	1,40	1,17	2,51
Tempo růstu %		-31,82	-36,28	-31,85	136,64	-63,80	-56,91	211,39	21,81	-63,20	8,86	-44,67	-51,61	39,84	16,85	150,68
BI 2006	1,00	0,68	0,43	0,30	0,70	0,25	0,11	0,34	0,41	0,15	0,17	0,09	0,04	0,06	0,07	0,18
BI 2009	3,38	2,30	1,47	1,00	0,42	2,37	0,86	0,37	1,15	1,40	0,52	0,56	0,31	0,15	0,21	0,25
BI 2014	2,41	1,64	1,05	0,71	1,69	0,61	0,26	0,82	1,00	0,37	0,40	0,22	0,11	0,15	0,18	0,44

Zdroj: ČSÚ, Úřad práce ČR, vlastní zpracování

**Příloha 4: Nedokončené rekvalifikace zájemci (tis. obyvatel)**

	2006	207	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Trutnov	0,40	0,36	0,29	0,39	0,18	0,15	0,17	0,16	0,54	0,09	0,02	0,03	0,10	0,03	0,02	0,13
1. diference		-0,04	-0,07	0,10	-0,22	-0,03	0,02	-0,01	0,38	-0,44	-0,08	0,01	0,08	-0,08	-0,01	0,11
Koeficient růstu		0,89	0,81	1,35	0,45	0,86	1,11	0,95	3,37	0,17	0,18	1,50	4,01	0,25	0,68	7,56
Tempo růstu %		-10,70	-18,82	34,94	-55,18	-14,46	11,26	-4,73	237,44	-82,77	-81,77	50,27	301,01	-74,94	-32,18	655,81
BI 2006	1,00	0,89	0,72	0,98	0,44	0,38	0,42	0,40	1,34	0,23	0,04	0,06	0,25	0,06	0,04	0,33
BI 2009	1,02	0,91	0,74	1,00	2,23	0,38	0,38	0,43	0,41	1,37	0,24	0,04	0,06	0,26	0,07	0,04
BI 2014	0,75	0,67	0,54	0,73	0,33	0,28	9,67	0,30	1,00	0,17	0,03	0,05	4,01	0,05	0,03	0,24
Rychnov n/K.	0,47	0,29	0,28	0,05	0,37	0,01	0,01	0,34	0,13	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,10	0,19
1. diference		-0,18	-0,01	-0,23	0,32	-0,35	0,00	0,33	-0,22	-0,11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,09	0,09
Koeficient růstu		0,62	0,95	0,18	7,26	0,03	1,00	27,08	0,37	0,10	1,00	1,00	1,00	1,00	8,09	1,88
Tempo růstu %		-38,07	-4,54	-81,83	625,79	-96,55	-0,10	2608,07	-62,96	-89,99	0,11	-0,26	-0,14	-0,37	708,66	87,76
BI 2006	1,00	0,62	0,59	0,11	0,78	0,03	0,03	0,73	0,27	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,22	0,41
BI 2009	9,31	5,76	5,50	1,00	0,14	0,25	0,25	0,25	6,78	2,51	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	2,02
BI 2014	3,71	2,30	2,19	0,40	2,89	0,10	0,12	2,70	1,00	0,10	0,10	0,10	1,00	0,10	0,80	1,51
Náchod	0,19	0,26	0,28	0,08	0,04	0,02	0,01	0,14	0,10	0,05	0,04	0,02	0,01	0,09	0,12	0,29
1. diference		0,07	0,03	-0,20	-0,04	-0,02	-0,01	0,13	-0,04	-0,04	-0,02	-0,02	-0,01	0,08	0,03	0,17
Koeficient růstu		1,38	1,10	0,28	0,44	0,50	0,50	16,04	0,69	0,55	0,67	0,50	0,50	10,03	1,32	2,40
Tempo růstu %		37,84	10,27	-71,81	-55,54	-49,96	-49,85	1504,00	-30,96	-45,33	-33,12	-49,96	-49,92	902,56	31,78	139,57
BI 2006	1,00	1,38	1,52	0,43	0,19	0,10	0,05	0,77	0,53	0,29	0,19	0,10	0,05	0,49	0,64	1,54
BI 2009	2,33	3,22	3,55	1,00	2,25	0,22	0,22	0,11	1,79	1,24	0,68	0,45	0,23	0,11	1,14	1,50
BI 2014	1,89	2,60	2,87	0,81	0,36	0,18	0,07	1,45	1,00	0,55	0,37	0,18	0,50	0,92	1,21	2,90
Jičín	0,06	0,49	0,01	0,10	0,05	0,03	0,04	0,01	0,10	0,13	0,01	0,03	0,04	0,02	0,13	0,18
1. diference		0,43	-0,48	0,09	-0,05	-0,02	0,01	-0,03	0,09	0,03	-0,11	0,01	0,01	-0,01	0,10	0,05
Koeficient růstu		7,73	0,03	8,00	0,50	0,50	1,51	0,33	7,98	1,25	0,10	2,00	1,50	0,66	5,07	1,40
Tempo růstu %		672,54	-97,46	699,67	-50,34	-49,70	50,70	-66,61	697,91	24,82	-90,00	99,65	49,72	-33,55	407,37	40,30
BI 2006	1,00	7,73	0,20	1,57	0,78	0,39	0,59	0,20	1,57	1,96	0,20	0,39	0,59	0,39	1,98	2,78
BI 2009	0,64	4,92	0,13	1,00	2,01	0,25	0,25	0,38	0,13	1,00	1,25	0,13	0,25	0,37	0,25	1,26
BI 2014	0,64	4,91	0,12	1,00	0,50	0,25	0,30	0,13	1,00	1,25	0,12	0,25	1,50	0,25	1,26	1,76
HK	0,17	0,07	0,07	0,40	0,51	0,04	0,04	0,06	0,09	0,03	0,02	0,10	0,05	0,02	0,01	0,02
1. diference		-0,10	0,00	0,34	0,10	-0,47	0,01	0,02	0,02	-0,06	-0,01	0,08	-0,05	-0,04	-0,01	0,01
Koeficient růstu		0,41	0,99	5,98	1,25	0,07	1,17	1,43	1,40	0,36	0,80	4,24	0,53	0,33	0,67	2,00
Tempo růstu %		-59,50	-0,63	497,67	25,48	-92,75	16,76	42,89	39,86	-64,36	-20,05	324,35	-47,11	-66,79	-32,54	99,94
BI 2006	1,00	0,41	0,40	2,41	3,02	0,22	0,26	0,37	0,51	0,18	0,15	0,62	0,33	0,11	0,07	0,15
BI 2009	0,42	0,17	0,17	1,00	0,80	0,09	0,09	0,11	0,15	0,21	0,08	0,06	0,26	0,14	0,05	0,03
BI 2014	1,96	0,79	0,79	4,71	5,91	0,43	3,49	0,71	1,00	0,36	0,28	1,21	0,53	0,21	0,14	0,29
Celý kraj	0,25	0,26	0,18	0,24	0,25	0,05	0,06	0,13	0,19	0,06	0,02	0,05	0,05	0,03	0,06	0,15
1. diference		0,01	-0,08	0,06	0,01	-0,20	0,01	0,07	0,06	-0,13	-0,04	0,02	0,00	-0,01	0,03	0,08
Koeficient růstu		1,05	0,69	1,33	1,05	0,21	1,11	2,29	1,47	0,31	0,36	2,08	1,04	0,73	1,84	2,29
Tempo růstu %		4,58	-30,63	32,70	5,15	-79,40	10,53	128,55	46,66	-69,15	-63,60	108,23	4,01	-27,01	84,49	129,13
BI 2006	1,00	1,05	0,73	0,96	1,01	0,21	0,23	0,53	0,77	0,24	0,09	0,18	0,19	0,14	0,25	0,58
BI 2009	1,04	1,09	0,75	1,00	0,95	1,05	0,22	0,24	0,55	0,80	0,25	0,09	0,19	0,20	0,14	0,26
BI 2014	1,29	1,35	0,94	1,25	1,31	0,27	0,30	0,68	1,00	0,31	0,11	0,23	0,24	0,18	0,33	0,75

*Zdroj: ČSÚ, Úřad práce ČR, vlastní zpracování*



**Příloha 5: Skutečný počet podaných žádostí v celém Královéhradeckém kraji**

	Počet žádostí o rekvalifikaci na ÚP	1. diference	Koeficient růstu	Tempo růstu %	Počet žádostí o RK na ÚP na tis. obyvatel	1. diference	Koeficient růstu	Tempo růstu %
<b>2006</b>	3128				5,69			
<b>2007</b>	2888	-240	0,92	-7,67	5,23	-0,46	0,92	-8,10
<b>2008</b>	2369	-519	0,82	-17,97	4,27	-0,96	0,82	-18,31
<b>2009</b>	2488	119	1,05	5,02	4,49	0,22	1,05	5,05
<b>2010</b>	3610	1122	1,45	45,10	6,51	2,02	1,45	44,99
<b>2011</b>	1585	-2025	0,44	-56,09	2,86	-3,65	0,44	-56,02
<b>2012</b>	1233	-352	0,78	-22,21	2,23	-0,63	0,78	-22,08
<b>2013</b>	1400	167	1,14	13,54	2,54	0,31	1,14	13,76
<b>2014</b>	1953	553	1,40	39,50	3,54	1,00	1,40	39,58
<b>2015</b>	1336	-617	0,68	-31,59	2,42	-1,12	0,68	-31,57
<b>2016</b>	466	-870	0,35	-65,12	0,85	-1,58	0,35	-65,08
<b>2017</b>	982	516	2,11	110,73	1,78	0,94	2,11	110,62
<b>2018</b>	875	-107	0,89	-10,90	1,59	-0,19	0,89	-10,89
<b>2019</b>	880	5	1,01	0,57	1,60	0,01	1,00	0,46
<b>2020</b>	1370	490	1,56	55,68	2,49	0,89	1,56	55,92
<b>2021</b>	1512	142	1,10	10,36	2,79	0,30	1,12	12,04

Zdroj: ČSÚ, Úřad práce ČR, vlastní zpracování

**Příloha 6: Skutečný počet kompletně realizovaných žádostí v celém Královéhradeckém kraji**

	Realizované rekvalifikace	1. diference	Koeficient růstu	Tempo růstu %	Kompletně realizované RK	1. diference	Koeficient růstu	Tempo růstu %
<b>2006</b>	2317				4,22			
<b>2007</b>	2282	-35	0,98	-1,51	4,13	-0,08	0,98	-1,97
<b>2008</b>	1973	-309	0,86	-13,54	3,56	-0,57	0,86	-13,90
<b>2009</b>	2153	180	1,09	9,12	3,88	0,33	1,09	9,15
<b>2010</b>	2993	840	1,39	39,02	5,39	1,51	1,39	38,91
<b>2011</b>	1384	-1609	0,46	-53,76	2,50	-2,90	0,46	-53,68
<b>2012</b>	1127	-257	0,81	-18,57	2,04	-0,46	0,82	-18,44
<b>2013</b>	1097	-30	0,97	-2,66	1,99	-0,05	0,98	-2,48
<b>2014</b>	1566	469	1,43	42,75	2,84	0,85	1,43	42,84
<b>2015</b>	1200	-366	0,77	-23,37	2,18	-0,66	0,77	-23,35
<b>2016</b>	342	-858	0,29	-71,50	0,62	-1,56	0,29	-71,47
<b>2017</b>	895	553	2,62	161,70	1,62	1,00	2,62	161,56
<b>2018</b>	819	-76	0,92	-8,49	1,49	-0,14	0,92	-8,48
<b>2019</b>	819	0	1,00	0,00	1,48	0,00	1,00	-0,11
<b>2020</b>	1286	467	1,57	57,02	2,33	0,85	1,57	57,26
<b>2021</b>	1312	26	1,02	2,02	2,42	0,08	1,04	3,57

Zdroj: ČSÚ, Úřad práce ČR, vlastní zpracování

**Příloha 7: Skutečný počet zamítnutých žádostí v celém Královéhradeckém kraji**

	zamítnuté requalifikace	1. difere-nce	Koeficient růstu	Tempo růstu %	přepočet za-mítnuté re-qualifikace	1. difere-nce	Koeficient růstu	Tempo růstu %
2006	673				1,22			
2007	461	-212	0,68	-31,50	0,83	-0,39	0,68	-31,82
2008	295	-166	0,64	-36,01	0,53	-0,30	0,64	-36,28
2009	201	-94	0,68	-31,86	0,36	-0,17	0,68	-31,85
2010	476	275	2,37	136,82	0,86	0,50	2,37	136,64
2011	172	-304	0,36	-63,87	0,31	-0,55	0,36	-63,80
2012	74	-98	0,43	-56,98	0,13	-0,18	0,43	-56,91
2013	230	156	3,11	210,81	0,42	0,28	3,11	211,39
2014	280	50	1,22	21,74	0,51	0,09	1,22	21,81
2015	103	-177	0,37	-63,21	0,19	-0,32	0,37	-63,20
2016	112	9	1,09	8,74	0,20	0,02	1,09	8,86
2017	62	-50	0,55	-44,64	0,11	-0,09	0,55	-44,67
2018	30	-32	0,48	-51,61	0,05	-0,06	0,48	-51,61
2019	42	12	1,40	40,00	0,08	0,02	1,40	39,84
2020	49	7	1,17	16,67	0,09	0,01	1,17	16,85
2021	121	72	2,47	146,94	0,22	0,13	2,51	150,68

Zdroj: ČSÚ, Úřad práce ČR, vlastní zpracování

**Příloha 7: Skutečný počet zamítnutých žádostí v celém Královéhradeckém kraji**

	Počet nedo-končených requalifikací	1. difere-nce	Koeficient růstu	Tempo růstu %	Nedokončené RK na tis. obyvatel	1. difere-nce	Koeficient růstu	Tempo růstu %
2006	138				0,25			
2007	145	7	1,05	5,07	0,26	0,01	1,05	4,58
2008	101	-44	0,70	-30,34	0,18	-0,08	0,69	-30,63
2009	134	33	1,33	32,67	0,24	0,06	1,33	32,70
2010	141	7	1,05	5,22	0,25	0,01	1,05	5,15
2011	29	-112	0,21	-79,43	0,05	-0,20	0,21	-79,40
2012	32	3	1,10	10,34	0,06	0,01	1,11	10,53
2013	73	41	2,28	128,13	0,13	0,07	2,29	128,55
2014	107	34	1,47	46,58	0,19	0,06	1,47	46,66
2015	33	-74	0,31	-69,16	0,06	-0,13	0,31	-69,15
2016	12	-21	0,36	-63,64	0,02	-0,04	0,36	-63,60
2017	25	13	2,08	108,33	0,05	0,02	2,08	108,23
2018	26	1	1,04	4,00	0,05	0,00	1,04	4,01
2019	19	-7	0,73	-26,92	0,03	-0,01	0,73	-27,01
2020	35	16	1,84	84,21	0,06	0,03	1,84	84,49
2021	79	44	2,26	125,71	0,15	0,08	2,29	129,13

Zdroj: ČSÚ, Úřad práce ČR, vlastní zpracování