

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ
ANTROPOLOGIE

REKVALIFIKAČNÍ KURZY V REGIONU

„Magisterská diplomová práce“

Obor studia: Andragogika

Autor: Bc. Romana Aulická

Vedoucí práce: doc. Mgr. Miroslav Dopita, Ph.D.

Olomouc 2019

Prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou prací na téma „*Rekvalifikační kurzy v regionu*“ vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Praze dne.

Podpis

Ráda bych poděkovala svému vedoucímu magisterské práce panu doc. Mgr. Miroslavu Dopitovi, Ph.D. za vedení práce, cenné rady a trpělivost při tvoření této práce. Dále bych ráda poděkovala svým kolegům a rodině za podporu.

Anotace

Jméno a příjmení:	Bc. Romana Aulická
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Obor studia:	Andragogika
Obor obhajoby práce:	Andragogika
Vedoucí práce:	doc. Mgr. Miroslav Dopita, Ph.D.
Rok obhajoby:	2019

Název práce:	Rekvalifikační kurzy v regionu
Anotace práce:	Magisterská práce se zabývá problematikou rekvalifikačních kurzu v určitém regionu. V první řadě se zabývám vymezením rekvalifikací v kontextu celoživotního vzdělávání, právním ukotvením, propojením NSK a rekvalifikací a popisují je jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. V práci hledám odpověď na výzkumnou otázku: „Odpovídají realizované rekvalifikační kurzy místně příslušným ÚP ČR potřebám lokálního trhu práce?“ prostřednictvím komparace rekvalifikačních kurzů a volných pracovních míst v období 2014-2018. Cílem tedy je, zda rekvalifikační kurzy pokrývají alespoň 30 % nabízených volných pracovních míst. Diplomová práce vychází z předpokladu, že místně příslušný ÚP má větší znalost o potřebách lokálního trhu práce a je schopen rekvalifikační kurzy lépe zacílit. V závěru nalézám odpověď, kdy příslušný ÚP ČR dosahuje stanoveného procenta ve většině případů, v odchylkách navrhuji opatření na zlepšení.
Klíčová slova:	Rekvalifikace, rekvalifikační kurzy, další profesní vzdělávání, aktivní politika zaměstnanosti, úřad práce
Title of Thesis:	Retraining in the district

Annotation:	This Master thesis is about problematic of requalification courses in a specific region. Primarily I deal with defining requalification in the context of lifelong learning, legislative provision, interconnections of National Register of Qualifications and requalifications, and describe them as tools of active labor market policies. In this thesis, I'm looking for an answer to the research question "Do the requalification courses conducted by the employment office of the Czech republic match requirements of the local labor market?" by comparison of requalification courses and available work positions in years 2014-2018. Thus the goal is if requalification courses cover at least 30 % of offered work positions. This Master thesis is based on expectation, that the relevant employment office has a greater knowledge of the requirements of the local labor market and is capable of making requalification courses more corresponding. In conclusion, I'm seeking the answer to when does relevant employment office of the Czech republic mostly achieves a determined percentage, and in deficits, I offer measures for improvement.
Keywords:	Retraining, requalification courses, active labor market policies, employment office, further professional education
Názvy příloh vázaných v práci:	Příloha 1 Žádost o akreditaci musí dle vyhlášky č. 176/2009 Sb. obsahovat řadu podmínek
Počet literatury a zdrojů:	56
Rozsah práce:	85 s. (110 696 znaků s mezerami)

Obsah

Anotace	4
Obsah.....	6
Úvod	8
1 Celoživotní vzdělávání.....	10
1.1 Další profesní vzdělávání	13
1.2 Rekvalifikační kurzy	13
1.3 Aktivní politika zaměstnanosti a Úřady práce	15
2 Rekvalifikace	19
2.1 Výzkumy rekvalifikací.....	25
2.2 Propojení rekvalifikací a Národní soustavy kvalifikací	31
2.3 Typy rekvalifikace.....	32
2.4 Vzdělávací zařízení provádějící rekvalifikaci	34
2.5 Financování.....	35
2.6 Legislativní vymezení rekvalifikací	36
2.7 Akreditace	38
3 Rekvalifikační kurzy v okrese Louny	40
3.1 Zařazení uchazeče do rekvalifikace prostřednictvím Úřadu práce ..	41
3.2 Nezaměstnanost za posledních pět let na Lounsku	43
3.3 Popis volných pracovních míst na Lounsku v období 2014-2018	48
3.4 Rekvalifikační kurzy na Lounsku v období 2014-2018.....	55
3.5 Shrnutí a diskuse	71
Závěr.....	73

Seznam zkratek	76
Seznam literatury	77
Seznam tabulek	83
Seznam grafů.....	83

Úvod

Stanislav Beneš s kolektivem (1991) napsali, že rekvalifikace napomáhají k rychlému přizpůsobování profesních struktur k nově se utvářející ekonomice. Tato slova přetrvávají i do dnešních dob. Stejně tak se i Dušan Šimek (1994) vyjádřil o rekvalifikacích jako o jedné z dominantních dimenzí změny kompetencí pracovní síly v prostředí tržní ekonomiky. Z hlediska těchto slov je patrné, že rekvalifikace napomáhají nejenom k uplatnění na pracovním trhu, ale jsou také zkoumány a zařazovány z hlediska podpory nezaměstnanosti a z hlediska tržní ekonomiky státu.

Předmětem diplomové práce není zkoumání celorepublikového dopadu rekvalifikačních kurzů na pracovní trh, ale vybrala jsem si konkrétní region, ve kterém je míra nezaměstnanosti poměrně vysoká. Z hlediska nezaměstnanosti v celém kraji je však nezaměstnanost v tomto regionu nejvyšší.

Téma práce jsem si vybrala z důvodu snahy analyzovat rekvalifikační vzdělávání v regionu a poskytnout podporu pracovním a pracovníkům ÚP ČR při dalším plánování a schvalování rekvalifikací. Dalším důvodem je, že není dostupná analýza, konkrétně v tomto regionu, která popisuje pokrytí volných pracovních míst rekvalifikacemi. Z toho důvodu není nikde stanoveno, jaké je správné procento tohoto pokrytí, proto se snažím ve své práci najít relevantní kritérium pro toto pokrytí a následně odpovědět na výzkumnou otázku a podat návrh na zlepšení v určitých oblastech.

Cílem magisterské diplomové práce je porovnat nabízené rekvalifikační kurzy v okrese Louny s nabídkou volných pracovních míst v období 5 let (tedy od roku 2014 do roku 2018). Následně je komparovat nabídku rekvalifikačních kurzů a volných pracovních míst. Výzkumná otázka zní: „Odpovídají

realizované rekvalifikační kurzy místně příslušného ÚP ČR potřebám lokálního trhu práce dle stanoveného procenta?“ To znamená, zda rekvalifikační kurzy pokrývají alespoň 30 % nabízených volných pracovních míst. Diplomová práce vychází z předpokladu, že místně příslušný ÚP má větší znalost o potřebách lokálního trhu práce a je schopen rekvalifikační kurzy lépe zacílit.

V teoretické části je vysvětleno, co jsou to rekvalifikace a jejich druhy, k čemu slouží, kdo je schvaluje, kdo uděluje akreditace. Je popsán proces uznání akreditace, aktivní politika zaměstnanosti a ukotvení rekvalifikací v zákonech. Nelze opomenout také propojení Národní soustavy kvalifikací s rekvalifikacemi, která napomáhá k lepší přípravě na závěrečné zkoušky a popisuje jednotlivé pracovní pozice do detailu.

V empirické části jsou porovnávány výsledky z analýzy dat volných pracovních míst a rekvalifikací z příslušného úřadu práce za posledních 5 let, tedy 2014–2018. Následně jsou tato data vyhodnocena a jsou zapsaná doporučení pro zlepšení.

Metodou zpracování je analýza dat poskytnutá ÚP Louny – volná pracovní místa a rekvalifikační kurzy, které vyhlásil příslušný ÚP bez ohledu na poskytovatele a následně provést komparaci zjištěných dat. Z důvodu celorepublikové změny informačního systému a následné aktualizace v roce 2013, nemám relevantní data ohledně rekvalifikačních kurzů pro rok 2014, ale i přes to se domnívám, že je práce relevantní a výsledky je možné použít.

1 Celoživotní vzdělávání

Tento pojem lze chápat jako permanentní vzdělávání v průběhu celého života a vede k formování osobnosti a postojů, získávání vědomostí, dovedností, návyků a zkušeností jedince. Učí člověka efektivním vzorcům chování a vést kvalitní plnohodnotný život po všech stránkách. Cílem celoživotního vzdělávání je získávání kompetencí a kvalifikací v průběhu celého života, které jsou potřebné k pracovnímu výkonu. Celoživotní vzdělávání rozdělujeme na vzdělávání dětí a mládeže a vzdělávání dospělých. Kapitola vzdělávání dospělých je stěžejní pro tuto diplomovou práci. Existují tři formy vzdělávání, které zahrnuje celoživotní vzdělávání. Formální, neformální a informální vzdělávání – tyto formy se navzájem prolínají a doplňují (OECD, 2001, s. 10). Podle Giddense (2013, s. 800-803) celoživotní vzdělávání vychází ve velké míře z toho, že se velice rychle rozvíjejí technologické změny, které vytvářejí rychlou obnovu pracovních míst. Díky tomu vyškolení a získání určité kvalifikace není otázkou vzdělávání v mladém věku, ale stává se otázkou vzdělávání v průběhu celého života – nejčastější formou jsou právě rekvalifikační kurzy. Je třeba neustále rozvíjet a obnovovat své dovednosti a znalosti, a k tomu nám mohou posloužit různé studijní programy a vzdělávání se přes internet. Giddens (2013, s. 801) poukazuje na to, že studenti jsou aktivními prvky vzdělávání a informace umí vyhledávat a odvozovat z různých zdrojů. Touto myšlenkou poukazuje na to, že získávání informací je samozřejmě prostřednictvím formálního vzdělávání, ale také prostřednictvím různých setkáváních. Setkání může být s přáteli, sousedy, v muzeích apod. Celoživotní vzdělávání napomáhá k pochopení sebe samého. Dle Giddense (2013) dochází k posunu od významu vzdělávání k významu vzdělávání se, a to se také prokazuje v pracovní sféře. Do 21. století si zaměstnavatelé vybírali zaměstnance dle vzdělání a praxe, měli zájem o schopné a specializované pracovní síly, v dnešní době raději zaměstnavatel

zvolí pracovníka dle toho, jak je adaptabilní a jak rychle se dokáže učit novým dovednostem a znalostem. Dávají přednost lidem bez specializace, to znamená, že si raději zaměstnance zaučí dle vlastních potřeb. Dovednosti, znalosti a zkušenosti nabere převážně v době adaptace na pracovní místo. V rychle měnícím se světě, se také rychle mění vztah k profesi. Celoživotní profese je již minulostí, v dnešní době se stávají zaměstnanci tzv. portfolioovými pracovníky, což jsou lidé, kteří se neustále rozvíjí a zkouší nové pracovní příležitosti, zpravidla se jedná o cca 3 roky na dané pozici (Giddens, 2013, s. 801, 835, 839). Kuchař (2007) se k tomuto tématu vyjadřuje velice podobně jako Giddens. Již roce 2007 viděl, že se mění struktura potřebných zaměstnanců. Stále příkládá důraz na stupeň vzdělání, ale také popisuje důležitost jiných charakteristik jako je oborová variabilita a schopnost a ochota ji dále rozvíjet. Stejně jako Giddens, který se vyjadřuje k tématu celoživotní profese, jenž pokládá za velmi nevýhodnou. Úspěšnost na trhu práce shledává ve zkušenostech z více zaměstnání či profesí. Stále stěžejním prvkem však zůstává vzdělání, které nemůžeme z charakteristik úplně vypustit (Kuchař, 2007, s. 24, 25, 61). Dle Kotýnkové a Němce (2003) celoživotní vzdělávání vede k průběžnému kvalifikačnímu růstu. Stejně tak jak popisuje Giddens nebo Kuchař, celoživotní vzdělávání vychází z potřeby obnovování a osvojování si nových znalostí, dovedností, schopností, v podstatě nových kompetencí, potřebných k profesi a vede k neustálému aktualizování a prohlubování již známého. Kotýnková a Němec tuto definici posouvají ještě do širších kontextů jako je vzdělávací systém. Upozorňují na to, že je třeba vytvořit pružný a otevřený systém vzdělávání, ve kterém je třeba se zaměřit na přípravu povolání různých druhů a zaměření na flexibilitu člověka učit se novým věcem. Lidé by měli být schopni se přizpůsobit změnám na trhu práce, protože několik lidí bude muset změnit pracovní zaměření (Kotýnková, Němec, 2003, s. 27).

Z výše uvedeného vyplývá, že se celoživotní vzdělávání dělí na tři formy, přičemž nejdůležitější pro diplomovou práci je neformální vzdělávání. Níže jednotlivé formy přiblížím a zaměřím se především na neformální vzdělávání.

Formální vzdělávání

Formální vzdělávání je cílevědomý proces, který je realizován v organizovaném a strukturovaném prostředí, do kterého spadají vzdělávací a výcvikové instituce. Cílem je získání uznávaných certifikací, diplomů a kvalifikací dle platné legislativy. Jedná se hlavně o vzdělávání na školách různého stupně (Průcha, Veteška, 2014, s. 114).

Informální vzdělávání

Informální vzdělávání je neorganizované, nesystematické. Nemá charakter záměrného vzdělávání a dochází k němu velice spontánně. Tento druh vzdělávání lze velmi obtížně rozeznávat a analyzovat. Jedná se o učení na základě životních zkušeností a v průběhu neuvědomělých činností (Průcha, Veteška, 2014, s. 139). Do tohoto vzdělávání zařazujeme televizní a rozhlasové vzdělávací programy, odborné knihy a časopisy (Kuchař, 2007, s. 26).

Neformální vzdělávání

Neformální vzdělávání zahrnuje veškeré organizované aktivity, které jsou mimo formální vzdělávání. Jsou to například kurzy, školení, semináře, podnikové a zájmové instituce, mohou probíhat i ve vzdělávacích institucích, ale zpravidla se konají v sídle zaměstnavatele, v soukromích vzdělávacích institucích či v neziskových organizacích. Cílem není dosažení určitého stupně vzdělání, ale nějakého certifikátu o absolvování. Tato forma vzdělávání je pro diplomovou práci velice stěžejní z důvodu toho, že sem spadají právě rekvalifikační kurzy a nejen ty. Spadají sem například jazykové kurzy,

počítačové kurzy, kurzy autoškol a nějaké volnočasové aktivity. Můžeme zde zahrnout i jednorázové vzdělávací aktivity, legislativní změny, povinná školení zaměstnanců atd. Neformální vzdělávání je přesto vedené odborníkem, což je jedna z podmínek (Průcha, Veteška, 2014, s. 193; Kuchař, 2007, s. 25). S ohledem na cíl práce se v následující kapitole budu věnovat dalšímu profesnímu vzdělávání, jenž navazuje na formu formálního vzdělávání.

1.1 Další profesní vzdělávání

Váže se na profesi či pracovní pozici. Mužík (2012, s. 25) říká, že jde o dosažení souladu mezi způsobilostí jedince a požadavky na danou profesi či pozici. Mužík (2012, s. 97) také uvádí rozlišení typů vzdělávacích aktivit v rámci dalšího profesního vzdělávání: normativní vzdělávání na základě zákonů, rekvalifikační kurzy, firemní vzdělávání apod. (Mužík, 2012, s. 25, 97). Další profesní vzdělávání je orientováno na získání kvalifikace s cílem udržení zaměstnatelnosti (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 21). Již v této větě je samozřejmé, že je důležité se zmínit o oblasti dalšího profesního vzdělávání, protože rekvalifikační kurzy jsou stěžejní částí této diplomové práce. Cílem dalšího profesního vzdělávání je rozvoj postojů, znalostí, dovedností, schopností a chování, který je nezbytný pro uplatnění na trhu práce. V praxi jde o to, aby se neustále přizpůsobovala a aktualizovala kvalifikace zaměstnance k pracovní pozici z hlediska vývoje legislativy, softwaru, strojů, přístupů k lidem apod. (Průcha, Veteška, 2014, s. 302).

1.2 Rekvalifikační kurzy

Rekvalifikace je určitá změna (obnova, prohloubení) kvalifikace nebo získání úplně nové kvalifikace, kterou jsme nezískali formálním vzděláváním. Zároveň napomáhá k rozšíření, prohloubení nebo zvýšení dosavadní kvalifikace. Jak bylo výše uvedeno, tato možnost umožňuje zvýšit či zlepšit

postavení jedince na trhu práce, což je nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti (Průcha, Veteška, 2014, s. 235). Tyto činnosti zasahují také do lidského kapitálu, což znamená, že je jen na účastnících, jak se schopnostmi a dovednostmi naloží. Roku 2004 patřily rekvalifikace a výcvikové programy mezi nejčastější nástroje APZ, dle statistiky vyplývá, že rekvalifikace navštěvovala více jak polovina všech účastníků APZ. V roce 2004 však došlo k mírnému poklesu přihlášených do rekvalifikačních kurzů i přes to, že rostla nezaměstnanost (Sirovátka, 2006). Řízení aktivní politiky se v České republice koncentruje na Úřady práce, které jsou větví MPSV (Ministerstvo práce a sociálních věd). Rekvalifikační vzdělávání je na základě akreditace nabízeno různými institucemi – školy, vzdělávací instituce soukromé i státní a různá občanská a profesní sdružení. Výstupem rekvalifikačního vzdělávání je celostátně platné osvědčení o absolvování, na kterém je zapsán počet absolvovaných hodin, název rekvalifikačního programu a vzdělávacího zařízení, datum zahájení a ukončení programu a oprávnění k výkonu dané pracovní aktivity (srovnání: Zormanová, 2017, s. 38; Kulhavý, Sirovátka, 2008, s. 12; Česko, 2019a). Kurzy nejsou určeny pro podnikání v daném oboru, ale pro uplatnění v zaměstnání (Palán, 2002, s. 182). Rekvalifikační kurz trvá průměrně 12 měsíců (Kulhavý, Sirovátka, 2008, s. 39). Pro rekvalifikační kurzy je nevhodná distanční forma vzdělávání, protože se nezaměřují pouze na získání znalostí a dovedností, ale také na psychologickou a motivační pomoc. Zajišťuje společenský kontakt, eliminuje společenskou izolovanost. Vhodná forma je kombinovaná, kdy prezenční vzdělávání přesahuje polovinu času vzdělávání (Mužík, 2000). Dle Vyhlášky č. 176/2009 Sb., trvá teoretická výuka 45 minut na jednu výukovou hodinu a praktická 60 minut, pokud však jiný právní předpis nestanoví jinak. Praktická výuka znamená obnovení či získání praktických znalostí a dovedností, které jsou potřeba k výkonu pracovní činnosti (Česko, 2019a). Účast nezaměstnaných na programech

aktivní politiky zaměstnanosti je zcela dobrovolná. Aby mohl být kurz otevřen, musí odpovídat požadavkům lokálního trhu práce (Váchal, Pártlová, 2008). Czesaná, Havlíčková a kol. (2006) ve své publikaci uvádějí, že by bylo na místě rozdělit rekvalifikační vzdělávání na osoby do 50 let a na starší uchazeče. Lidé 50+ se často obávají zapsat do kurzů, které jsou určeny mladším, z důvodu rychlého postupu výuky, nedostatečného opakování učiva apod. Doporučují zařadit speciálně cílené rekvalifikační kurzy na starší populaci. Nejjednodušším řešením je prodloužit rekvalifikační období a zaměřit se na motivaci starších účastníků (Czesaná, Havlíčková a kol., 2006). Přehled různých rekvalifikačních kurzů lze nalézt na stránkách jednotlivých Úřadů práce nebo na stránkách MPSV (Hovjacká, Skalská, 2007). Rekvalifikační kurz může být předčasně ukončen jen z vážných důvodů, v takovém případě nemusí účastník hradit náklady spojené s rekvalifikací. Důvody jsou: nezbytná péče o dítě do 14 let, nezbytná osobní péče o osobu, která je závislá na pomoci jiné fyzické osoby dle zvláštního právního předpisu, docházka dítěte do předškolního zařízení či povinná školní docházka dítěte, zdravotní důvody či jiné osobní důvody jako jsou například mravní, náboženské, etické apod. Vše musí být samozřejmě značně doloženo (Kozáková, 2014, s. 70). V textu je uvedeno, že jsou rekvalifikace nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, tudíž si dovoluji detailněji popsat, jak APZ s rekvalifikacemi souvisí.

1.3 Aktivní politika zaměstnanosti a Úřady práce

Určitá část politiky zaměstnanosti, která má za cíl přispívat k podpoře dynamické rovnováhy na trhu práce a k omezení nezaměstnanosti se nazývá aktivní politika zaměstnanosti. Vychází z úsilí státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů (Krebs, 2010, s. 328). Aktivní politika je soubor nástrojů, které napomáhají nezaměstnaným při vstupu na trh práce prostřednictvím

Služeb zaměstnaností, což jsou úřady práce. Mezi nástroje patří rekvalifikace (viz kapitola 3.4); investiční pobídky – hmotná podpora nových míst a rekvalifikací zaměstnanců; veřejně prospěšné práce – časově omezená pracovní místa pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané, která jsou příležitostně vytvořena; společensky účelná pracovní místa – pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje či vyhrazuje po dohodě s ÚP nebo nově zřízené místo pro uchazeče, který začne vykonávat samostatně výdělečnou činnost; příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Dále se zaměřuje na zaměstnání mládeže zpravidla bez kvalifikace a bez přípravy na povolání. (Kotýnková, Němec, 2003; „Aktivní politika“, 2012). Krebs (2010, s. 319) popisuje aktivní politiku nezaměstnanosti jako aktivity, které podporují aktivní chování pracovníka na trhu práce. Mezi tyto aktivity patří: 1) rozvoj infrastruktury trhu práce – zajišťuje zprostředkovatelské, informační a poradenské služby prostřednictvím úřadů práce, 2) podporuje vytváření nových pracovních míst a činností – z tohoto bodu vyplývá finanční podpora zaměstnavatelům na nová pracovní místa, začínajícím podnikatelům. Také je zde podpora veřejně prospěšných prací a usnadňuje zaměstnání mladistvých a handicapovaných občanů, posledním bodem 3) je zvýšení adaptability pracovní síly – organizování a podpora rekvalifikačních programů. Rozvoj se datuje již po druhé světové válce, ale aktivní politika zaměstnanosti nebyla stěžejním problémem, jelikož nezaměstnanost nebyla tak vysoká. Až 70. léta minulého století aktivní politiku zaměstnanosti posunula do popředí a trvá tak dodnes (Krebs, 2010, s. 319-320). Dle analýzy MPSV (2018) se ve všech krajích zvýšila míra zaměstnanosti. Nejnižší míra zaměstnanosti je i přes to v Ústeckém kraji, kam spadá i krajská pobočka Louny, kterou budu popisovat v empirické části („Analýza vývoje zaměstnanosti“, 2018).

Zabezpečení trhu práce v České republice se věnuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, pod které právě spadá Úřad práce ČR. Úřady jsou základní jednotkou, která se stará o zaměstnanost v zemi. Dle Kotýnkové a Němce jsou úřady práce nositeli aktivní politiky zaměstnanosti, jejich hlavním cílem je zaměstnat dlouhodobě nezaměstnané, což jsou lidé, kteří jsou nezaměstnaní déle jak dvanáct měsíců (Kotýnková, Němec, 2003, s. 91). Pracovníci úřadu práce zabezpečují přehledy poptávky a nabídky po pracovních silách, dělají analýzy předpokládaného vývoje trhu práce, navrhují opatření, které vede k souladu mezi nabídkou a poptávkou pracovních sil, zprostředkují zaměstnání mezi uchazeči a zájemci o zaměstnání a zaměstnavateli, poskytují aktuální informace o volných pracovních místech a o dalších požadavcích zaměstnavatele. Důležitou složkou, která je pro tuto diplomovou práci stěžejní, jsou rekvalifikace zabezpečující uchazečům o zaměstnání možnost zprostředkovat vhodné zaměstnání. Prostřednictvím tohoto nástroje mají větší šanci najít relevantní pracovní místo. Dále pracovníci poskytují poradenské služby, schvalují hmotnou podporu při nezaměstnání apod. (Munková a kol., 2013). Funkce úřadu práce také popisuje Krebs (2010) ve své knize a rozděluje je na funkce: informační – poskytuje informace o pracovních místech, příčinách nerovnováhy, mzdových požadavcích apod., poradenské – poradenství v oblasti právních, ekonomických, sociálních otázkách, které se týkají pracovního uplatnění či rekvalifikace, zprostředkovatelskou – zprostředkování práce, na základě evidence, pracovní místa pro handicapované, zabezpečují rekvalifikace a hmotné zabezpečení a podnikatelskou – podílí se na tvorbě nových pracovních míst a uplatnění uchazečů o zaměstnání a na zabezpečování rekvalifikace. Podnikatelská funkce je nejzásadnější pro aktivní politiku zaměstnanosti (Krebs, 2010). Je potřeba zajisti provázanost mezi zaměstnavateli, soukromými

zprostředkovatelkami práce a místními organizacemi, institucemi a úřady práce, aby byla dosažena pružnost trhu práce (Kotýnková, Němec, 2003).

Od roku 2009, dle zákona o zaměstnanosti, je úřad práce povinen uzavřít s každým uchazečem o zaměstnání, který je v evidenci déle než 5 měsíců, individuální akční plán. Individuální akční plán je dokument, jenž zpracovává každá krajská pobočka Úřadu práce. Vše probíhá ve spolupráci s uchazečem. Uchazeč o vypracování akčního plánu může zažádat kdykoliv v průběhu vedení v evidenci o zaměstnání. Akční plán obsahuje harmonogram plnění jednotlivých opatření a postupy, které vedou k zvýšení možnosti uplatnění. Pokud uchazeč tento individuální akční plán neplní, je možné ho sankcionovat vyřazením z evidence uchazeče o zaměstnání. Individuální akční plán je tedy harmonogram úkonů a úkolů, které musí jedinec plnit a vychází tak z domluvy mezi ÚP a nezaměstnaným (Freibergová a kol., 2013). Z APZ vyplývá, jaké nástroje mohou ÚP ČR používat k tomu, aby mohly podpořit pracovní trh a pomoci nejen nezaměstnaným, ale prohloubit a rozšířit kvalifikaci zaměstnaných. Blíže se věnuji tématu rekvalifikace v následující kapitole.

2 Rekvalifikace

Dle Beneše a kol. (1991) rekvalifikace napomáhají k rychlému přizpůsobování profesních struktur k nově se utvářející ekonomice (Beneš a kol., 1991, s. 39). Rekvalifikace znamená změnu dosavadní kvalifikace, její zvýšení nebo prohlubování, zaměstnance podniku nebo uchazeče o zaměstnání, který prostřednictvím vzdělávání získává nové znalosti a dovednosti, jenž umožňují nové uplatnění na trhu práce v jiném zaměstnání nebo oboru, který má daný člověk vystudovaný („Souhrnný metodický...“, n.d.). Dle Šimka (1994) jsou rekvalifikace jednou z dominantních dimenzí změny kompetencí pracovní síly v prostředí tržní ekonomiky. V podstatě se jedná o každou elementární změnu kvalifikace (Šimek, 1994, s. 62). Leigh (1992, s. 1) ve své eseji pojímá rekvalifikace jako zvyšování pracovních dovedností a odstraňování nedostatků z počátečního vzdělávání. Také popisuje, že ne všichni nezaměstnaní potřebují rekvalifikační vzdělávání, a proto je důležité, aby se rekvalifikace zaměřily opravdu na toho, kdo z nich dokáže nejvíce profitovat (Leight, 1992, s. 1). Důležitým prvkem pro určení rekvalifikace je dosavadní kvalifikace uchazeče, která by měla být co nejúčelněji využita při získání nových znalostí a dovedností nezbytných pro výkon povolání (Váchal, Pártlová, 2008). Rekvalifikace je předem určena pro občany, kteří mají zájem a hledají nové uplatnění na trhu práce. Nevýhodu mají ti, kteří jsou v evidenci delší dobu, protože čím je delší doba nezaměstnanosti, tím menší je pravděpodobnost, že se nezaměstnaný rekvalifikace zúčastní. Úřad práce v okrese, kde je vysoká míra nezaměstnanosti, preferuje raději uchazeče s lepšími vyhlídkami na pracovní pozici (Sirovátka a kol., 2006, s. 17). Rekvalifikace se umožňuje prostřednictvím Úřadu práce dle vyhlášky č. 21/1991 ve znění vyhlášky č. 324/1992. Úřad práce má za úkol zřizovat školicí a rekvalifikační střediska (Česko, 2018a; „Souhrnný metodický...“, n.d.). Určité paragrafy (§1, §2, §3, §6)

vyhlášky stanovují, že rekvalifikovaný musí být přihlášen na Úřadu práce jako zájemce o zaměstnání. S nezaměstnaným je sepsána dohoda o rekvalifikaci, ve které je zapsáno místo, druh pracovních činností po rekvalifikaci, rozsah vzdělávání a hmotné zajištění uchazeče (Palán, 2002, s. 182). Z výše uvedeného také platí to, že mohou být rekvalifikace i pro zaměstnance. V takovém případě se jedná o zaměstnaneckou rekvalifikaci, v tomto případě se sepisuje smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, poté může zaměstnavatel ještě podepsat smlouvu s příslušným Úřadem práce (Váchal, Pártlová, 2008). Rozsah a obsah je určován dle dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností každé fyzické osoby, která se zařadí do rekvalifikačního vzdělávání. Dle zákona o zaměstnanosti zajišťuje rekvalifikaci krajská pobočka Úřadu práce dle místa bydliště uchazeče. Rekvalifikace není řádné studium středních a vysokých škol ani nástavbové studium. Pokud se jedná o kvalifikaci, která by měla rozšířit nebo prohloubit kompetence zaměstnance, může se jednat pouze o krátkodobé kurzy do jednoho měsíce, pokud však rekvalifikační kurz mění celkovou kvalifikaci jedince, může se jednat o dlouhé přípravy (Kotýnková, Němec, 2003, s. 194). Ideální doba rekvalifikace z hlediska uplatnění, dle Sirovátky a kol. (2006), je 3–12 měsíců (Sirovátka a kol., 2006, s. 28). Rekvalifikační kurzy v rámci aktivní politiky zaměstnanosti organizují Úřady práce, které by se měly snažit vyrovnat nabídku a poptávku na trhu práce (Kotýnková, Němec, 2003, s. 194). Dle vyhlášky č. 519/2004 Sb. existují formy vzdělávání, ve kterých mohou uchazeči nebo zájemci o zaměstnání či zaměstnanci získat rekvalifikaci, a to jsou vzdělávací programy dalšího profesního vzdělávání, speciální programy k získání konkrétní pracovní dovednosti, vzdělávací aktivity v rámci mezinárodních programů, vzdělávací programy určené pro uchazeče o zaměstnání, školní vzdělávací programy pro střední vzdělávání v rámci oboru vzdělávání a také vzdělávací aktivity, jenž směřují k získání nové

kvalifikace. Tyto programy a aktivity je možné kombinovat (Česko, 2018b). Důležitá je také kontrola rekvalifikací, kterou provádí Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Kontrolováno je vzdělávací zařízení, které realizuje akreditovaný vzdělávací program, a zda tento program realizuje v souladu s udělenou akreditací (Česko, 2018a). Dle Palána (2002) existují rekvalifikační kurzy motivační, předrekvalifikační a obnovovací. *Obnovovací kurzy* napomáhají k obnovení či rozšíření již nabytých kompetencí uchazečů o zaměstnání. Tyto kurzy se zařazují ve chvíli, kdy uchazeči ztratili kvalifikaci tím, že v ní po dobu pěti let nevykonávali žádnou praxi. *Motivační kurzy* jsou zaměřené především pro mladistvé uchazeče, absolventy škol, pro obtížně uplatnitelné ženy apod. Cílem je seznámení s náplní řemesel a jiných činností, ve kterých je možno nalézt uplatnění. Měly by motivovat k aktivnímu vyhledávání uplatnění, uspokojení psychosociálního minima, dále uchazeč získá primární výcvik v komunikačních dovednostech a základy společenského chování. Motivační kurzy poskytují i poradenskou a diagnostickou činnost a jejím cílem je vyvolat potřebu vzdělávání a usnadnění orientace na trhu práce. *Předkvalifikační kurzy* nenahrazují stupeň vzdělání, ale doplňují teoretické a praktické znalosti a dovednosti, které jsou potřeba pro zahájení příslušné rekvalifikace (Palán, 2002, s. 127, 135, 177). V publikaci Kozákové a kol. (2014) je uvedeno, že rekvalifikace musí být účelná a potřebná. Účelná znamená, že po ukončení rekvalifikace je šance získat zaměstnání a potřebná je ve smyslu, že dosavadní kvalifikace umožňuje uchazeči či zájemci získat vhodné pracovní místo (Kozáková a kol., 2014, s. 64).

Dle vyhodnocení Horákové a kol. (2010, s. 44) se nejčastěji rekvalifikace využívají u věkových skupin 35-49 let (37 %) a poté u věkové skupiny 25 – 34 let (28 %).

Do roku 1991 se rekvalifikace nechápala jako jedna z možností nového uplatnění, ale rekvalifikace se uplatňovala u zaměstnanců dělnických profesí a zpravidla jen v jednom podniku (Beneš a kol., 1991). V knize Beneše a kol. (1991) Zaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace... se píše o tom, že se rekvalifikace teprve stanou masovým a trvalým sociálně-ekonomickým jevem. Beneš a kol. (1991) také popisují, jak by rekvalifikace měla být pojata a již v této době popisuje současný stav rekvalifikací – popisují ji jako každou i elementární změnu kvalifikace, která reaguje na potřeby praxe a trhu práce. Samozřejmě by měla sloužit k dalšímu či novému pracovnímu uplatnění (Beneš a kol., 1991, s. 39).

RIZIKOVÉ FAKTORY A SKUPINY REKVALIFIKACÍ

Mezi rizikové faktory při rekvalifikaci patří:

- vysoký věk,
- zdravotní stav,
- nedostatečné vzdělání a motivace v pokračování,
- připravenost k učení,
- motivace k výkonu rekvalifikace (Horáková a kol., 2010, s. 43).

Skupiny:

- Těžce zdravotně postižení – tato skupina je velice heterogenní z hlediska výkonu práce. Avšak dalším důležitým faktorem je to, že zaměstnavatelé často odmítají tyto osoby právě kvůli jejich handicapu. Ani APZ neumí s touto skupinou dostatečně pracovat (vynecháme-li chráněná zaměstnání). Ve všech nástrojích převažují osoby s dobrým zdravotním stavem. Využívání rekvalifikací dle zdravotního stavu je velice rozličný. Pokud je zdravotní stav dobrý nebo s mírnými problémy, využívají se rekvalifikace v 75 %, pokud

je však zdravotní stav nějakým způsobem omezen či je uchazeč zdravotně znevýhodněn, četnost rekvalifikací je v průměru pouze 10 % (Horáková a kol., 2010, s. 47-50).

- Nezaměstnaní ve věku 55+ mají obecně nižší úroveň kvalifikace, nejsou tolik flexibilní, mají časté zdravotní problémy a nemají tak vysokou fyzickou výkonnost jako mladší osoby. Velkou výhodou u těchto osob jsou životní a pracovní zkušenosti, loajalita a zodpovědnost, ale i přes to tato pozitiva nepřesáhnou negativa. Využívání rekvalifikací u osob starších 50 let je velice nízké, tato skupina spíše tíhne k veřejně prospěšným pracím (Horáková a kol., 2010, s. 43).
- Nezaměstnaní, kteří jsou v evidenci více než jeden rok – pro tuto skupinu nezaměstnaných je výhodné využívat právě rekvalifikace z důvodu toho, že může vzdělávání zvýšit jejich motivaci k participaci na pracovním trhu. Nejvíce se však využívá rekvalifikací při nezaměstnanosti do šesti měsíců, to činí necelých 50 %. Poté využívání rekvalifikací značně klesá na necelých 20 %, ale při nezaměstnanosti delší než 24 měsíců se využití rekvalifikací zase mírně zvyšuje, ale nepřesáhne 20 % (Horáková a kol., 2010, s. 53-57).
- Osoby s nízkým lidským kapitálem – trh práce má dle hodnocení Horákové a kol. (2010) tendence vytěsňovat osoby nekvalifikované či nízkokvalifikované z pracovního trhu. Zpravidla se tyto osoby pohybují na sekundárních nepopulárních a nejistých pozicích. Často se tyto osoby objevují v dlouhodobé nezaměstnanosti. Rekvalifikačních programů se lidé s nižším lidským kapitálem zúčastňují jen zřídka – tato skupina vykonává spíše veřejně prospěšné práce. Dle vyhodnocení Horákové a kol. (2010) se rekvalifikace využívají hlavně u osob s vyučením a středoškolským vzděláním – v těchto

případech se rekvalifikace využívají ve 40 %, pokud jde však o využívání rekvalifikací u osob, které mají jen základní vzdělání, jsou zde rekvalifikace zastoupeny v 15 %, největší podíl mají právě veřejně prospěšné práce, které činí 42 % (Horáková a kol., 2010, s. 50-53).

- Matky po mateřské dovolené.
- Absolventi škol – mladí lidé mají problémy s orientací na trhu práce, nemají velkou motivaci k pracovnímu výkonu, jejich pracovní zkušenost je téměř nulová. Výhodou u těchto skupin je, že jsou velice adaptabilní, flexibilní a rychle se učí novým věcem. Pro tuto skupinu osob se připravují spíše IAP (Konečný, 1992).

Cíle rekvalifikace

Cílem rekvalifikačních kurzů je získat nové znalosti a dovednosti a zároveň motivovat občany k lepšímu uplatnění na trhu práce a zároveň sleduje i psychickou pomoc občanům („Souhrnný metodický“, n.d.). V knize Petra Mareše (1994) je cílem rekvalifikací získání flexibility pracovní síly a pracovního trhu a zároveň zlepšování kvality pracovních sil. Tento cíl je samozřejmě myšlen velice obecně, ale zaměřuje se především na rizikové skupiny. Dalším neoddělitelným cílem je usnadnit nezaměstnanému přístup k novému zaměstnání (Mareš, 1994, s. 107). Jedná se tedy o cíl prohloubení, obnovení, změnu kvalifikace, která napomůže k flexibilitě a zlepšení kvality pracovních sil a zároveň napomáhá usnadnit přístup k zaměstnání všech skupin, i těch rizikových.

2.1 Výzkumy rekvalifikací

Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007

Dle výzkumu Kulhavého a Sirovátky z roku 2008 tvoří rekvalifikace největší skupinu rozvojových programů aktivní politiky zaměstnanosti, je to necelých 44 % všech realizovaných programů. Rekvalifikací se zpravidla zúčastňují nezaměstnaní, kteří mají vystudovanou střední školu s maturitou, představují necelých 13 %. Z hlediska věku jsou účastníci v rekvalifikačních kurzech téměř vyrovnání. Účastníci ve věku 19 až 24 se aktivně zapojují z 9 %, nezaměstnaných nad padesát let ze 4 procent, což není tak velký rozdíl, ale za to je pro tuto skupinu realizováno nejméně rekvalifikačních kurzů (Kulhavý, Sirovátka, 2008, s. 17 - 19).

Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR

Dle výzkumu Sirovátky a kol. (2006) je velký nárůst nezaměstnaných v rekvalifikacích. Od roku 1999 do roku 2004 byl nárůst o necelá čtyři procenta, v číslech je to 22 938 osob (rok 1999) a 47 951 (rok 2004). V textu je také uvedeno, že se rekvalifikací v roce 2004 účastní více žen než mužů, může to být z hlediska toho, že se ženy navrací po mateřské dovolené a potřebují prohloubit, obnovit kvalifikaci. Sirovátka a kol. upozorňují i na zařazení jedince do rekvalifikací z hlediska délky nezaměstnanosti. Poukazují na to, že do jednoho roku je zařazení do kurzů vysoké, po jednom roce v evidenci se objevují v kurzech nezaměstnaní jen sporadicky, a to ještě v okresech, kde se potýkají s malou mírou nezaměstnanosti jako je například Praha, Benešov, Prachatice apod. Dle tabulky č. 3 na straně 18 v publikaci je zřejmé, že v roce 2004 bylo nejvíce nezaměstnaných přihlášených na rekvalifikaci do 6 měsíců v evidenci. Poté se číslo snížilo o polovinu a nad 24 měsíců je to jen 35 % nezaměstnaných. Velkou výhodou mají

absolventi škol a mladiství, dle výzkumu Sirovátky a kol. (2006) vyplývá, že se absolventi zúčastnili náročnějších programů a jsou nejvíce úspěšní při hledání pracovní pozice. V roce 2004 každý druhý mladiství našel pracovní uplatnění. Ti, co jsou v evidenci déle než jeden rok, mají nevýhodu v tom, že rekvalifikace znamenají jen krátkou změnu v jejich nepracovním životě a zpravidla se dále vrací do evidence i po úspěšném absolvování rekvalifikace. Ztrácí motivaci k pravidelnosti a dodržování pracovních povinností. Samozřejmě to může být způsobeno tím, že pracovní trh se potýká s výraznějšími strukturálními problémy a i lépe zaměstnatelní mají problém najít práci. V roce 2004 tomu byly příkladem i okresy Louny a Most. Dle výzkumu vyplývá, že byl nárůst v dělnických a technickohospodářských kurzech, protože napomáhají k lepšímu uplatnění na trhu práce, dále jsou časté kurzy k doplnění stávající kvalifikace (Sirovátka a kol., 2006).

Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikace (struktura, cílenost, krátkodobé a střednědobé efekty na opuštění evidence)

V porovnání s předchozím výzkumem se počet nezaměstnaných v rekvalifikacích stále zvyšoval. Počet účastníků v roce 2007 byl 53 846 lidí. Velký zvrat vznikl roku 2008, kdy počet rapidně klesl, i když nezaměstnanost rostla. Dle výzkumu Hory a kol. (2009) je patrné, že rekvalifikace mají vliv na opuštění evidence, ale tento jev je zřejmý až po půl roce. Rozdíl je však u profesních kvalifikací, které jsou zaměřené pro dělníky, protože se zpravidla vážou již k nějakému konkrétnímu zaměstnání, tudíž odchod z evidence je téměř ihned po skončení rekvalifikace. Z dlouhodobého hlediska (po jednom roce) jsou rekvalifikace nejefektivnější u rizikových skupin (50+, zdravotně postižených apod.). Hlavním zjištěním tohoto výzkumu je to, že některé typy rekvalifikací mají výrazný dopad na odchod z registru,

ale samozřejmě to jde ruku v ruce s věkem, zdravotním stavem, vzděláním uchazečů a mohou tak vyrovnávat handicap na trhu práce. Výzkum se dále zaměřuje na konkrétní kraje a tím jsou Jihomoravský, Moravskoslezský a Ústecký. Toto zmiňuji z důvodu toho, že Ústecký kraj je právě kraj, kterým se budu zabývat v empirické části. Údaje z roku 2007 poukazují na to, že jsou nástroje APZ v těchto krajích směřovány spíše na účastníky, kteří jsou v evidenci déle než dva roky, ale nezaměřuje se na nezaměstnané do 18 let a nad 50 let (Hora a kol., 2009).

Hodnocení přínosu projektů Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů k aktivní politice zaměstnanosti v ČR

Z vyhodnocení paní Horákové a kol. (2010) vyšlo, že se rekvalifikace stávají doménou operačních programů Rozvoj lidských zdrojů, což může vést k zaměření se na tuto oblast a zkvalitnit tak programy zaměstnanosti. Rekvalifikační programy u osob starších 50 let či u osob s plným či částečným důchodem mají zpočátku výrazně horší výsledky než ostatní nástroje operačních programů. Tyto výsledky se však zlepšují v dlouhodobém hledisku, a to je po cca 210 dnech, tyto výsledky se dají srovnávat s nástroji operačního programu. Tudiž z tohoto výsledku plyne, že rekvalifikace mají dopad spíše z dlouhodobého hlediska. Hodnocení Horákové a kol. (2010) se zaměřuje na efektivitu státních a evropských rekvalifikací. Z hodnocení je patrné, že evropské rekvalifikace nemají takový dopad na zaměstnatelnost jako ty státní. Například u dlouhodobě nezaměstnaných je v evropských rekvalifikacích dále nezaměstnáno 42 % osob, v těch státních je to necelých 38 %. Ale z celkového hlediska napomáhají rekvalifikace k lepšímu uplatnění na pracovním trhu, a to z hlediska dlouhodobé perspektivy. U Státních rekvalifikací je možné shledávat jako jedno velké pozitivum právě dlouhodobá tradice, při které využívají kvalitnější základy a dále napomáhá

struktura sítí partnerů, což v tomto hledisku představují zaměstnavatelé, kteří nabízejí práci. Státní rekvalifikace mohou být i lépe cíleny právě z hlediska toho, že každý příslušný ÚP ČR vyhotovuje mapu volných pracovních míst na lokálním trhu práce. I přes to se v roce 2007 rekvalifikace konaly v evropském měřítku a státní rekvalifikace zaznamenaly pokles, a to zřejmě z hlediska finanční pomoci (Horáková a kol., 2010).

OECD Employment Outlook 2018

Dle OECD v roce 2015 vynaložila Česká republika necelých 20 % HDP na aktivní opatření pro osoby, které byly nezaměstnané. Nejlépe na tom bylo Dánsko, které vynaložilo až 64 %. OECD ve svém výzkumu poukazuje na to, jak efektivní může být uznání předchozího učení prostřednictvím bývalého zaměstnance. Pracovníci úřadů poté mohou lépe zařadit člověka do rekvalifikací a jaké školení by nejlépe kvalifikovalo pracovníka na nové pracovní místo. OECD (2018, s. 154) v dokumentu Employment Outlook doporučuje, aby se rekvalifikační kurzy zařazovaly ihned po zapsání do evidence nezaměstnaných, protože poté je lepší uplatnitelnost a píše, že je lepší rekvalifikace zapojit právě v dřívějších dobách, než poté čekat na dlouhodobě nezaměstnané. Zařadit účastníka do rekvalifikace má mít však smysl. Dokument také poukazuje na skupiny, které jsou při ztrátě zaměstnání velmi těžko zaměstnatelné. Mezi tyto skupiny patří osoby, které mají nižší vzdělání než střední a dále ti, kteří vykonávají manuální práci. Nezaměstnaní muži jsou častěji v evidenci než ženy, ale váže se to hlavně na oblast zaměstnávání. Muži jsou častěji zaměstnávání v oblasti stavebnictví, výrobě a manuálních profesích. OECD v rámci podpory a zlepšení zaměstnanosti doporučuje zaměstnavatelům, aby své zaměstnance seznámili s tím, že je budou propouštět, protože je tak větší pravděpodobnost, že si dokáží včas najít vhodné zaměstnání nebo rekvalifikaci. Dokument také zdůrazňuje,

že skupina lidí, kteří byli propuštěny z pracovního procesu a jsou momentálně nezaměstnaní, je velmi heterogenní. Opatření, která jsou nákladově efektivní pro mladého nezaměstnaného nemusí platit pro dlouhodobě či staršího nezaměstnaného. Ve Francii mají opatření, které napomáhá k lepšímu uplatnění na trhu práce jak v oblasti poradenství, tak rekvalifikaci. Opatření závisí na podepsání smlouvy, prostřednictvím které se dostanou k intenzivnější pomoci při hledání práce, a práci tak naleznou rychleji. Ve Švýcarsku naopak pomáhá u skupiny 45 – 54 let poskytování intenzivního poradenství. Toto se však vyvrátilo u skupiny nad 55 let. V dokumentu OECD je vysvětlena myšlenka, proč intenzivnější poradenství mohlo napomoci k rychlejšímu uplatnění na trhu práce. Intenzivní poradenství přesvědčilo nezaměstnané, aby zvolili jiné strategie hledání práce a hlavně, aby si volili realističtější mzdové cíle při novém zaměstnání. Ve Švédsku se daří z 90 % opět zaměstnat uchazeče o zaměstnání do jednoho roku v rámci Evropské unie. Výše jsem se zmiňovala o tom, že by velice podpořilo, kdyby zaměstnavatelé informovali zaměstnance včas o tom, že je chtějí propouštět, tento důvod má své opodstatnění, protože může napomoci k lepšímu zaměstnání a přípravě na hledání. Česká republika spolu s Francií, Tureckem a dalšími dvěma státy ukládá dvouměsíční výpovědní lhůtu. Nejhůře je na tom Irsko, kdy výpovědní lhůta trvá půl měsíce a nejlépe na tom je Švédsko, Polsko a Dánsko, kdy výpovědní lhůta činí až 5 měsíců. Avšak je velmi těžké stanovit optimální délku výpovědní lhůty. Ve Švýcarsku mají zavedený systém povinné registrace. Jedná se o program, kdy žádají zaměstnance, aby se přihlásili do evidence, když se dozví, že budou propuštěni. Pokud chce nezaměstnaný po odchodu z práce pomoc od ÚP, musí prokázat od oznámení do nástupu na ÚP vlastní aktivitu hledání nového zaměstnání. Toto je také jednou z podmínek pobírání sociálních dávek. Zajímavou informací, na kterou poukazuje OECD je podpora

v nezaměstnanosti a zajištění sociálních dávek. V grafu č. 4.8 na straně 169 vychází, že průměrná náhrada mzdy za OECD na počátku nezaměstnání činí 65 %, po jednom roce v nezaměstnanosti je to 55 % a po pěti letech v nezaměstnanosti činí finanční podpora pouze 35 %. Česká republika je v oblasti podpory v nezaměstnanosti třetí nejhorší zemí, před ní je jen USA a Maďarsko. V České republice je počáteční finanční podpora na 65 %, což odpovídá průměru OECD, ale po jednom roce v nezaměstnanosti činí podpora pouze 25 %. Pokud bude nezaměstnaný pět let, podpora činí už jen 10 %. Z tohoto hlediska je však patrné, že finanční podpora nemá motivovat nezaměstnané k tomu, aby déle setrvali v nečinnosti, ale nutí je k hledání zaměstnání (OECD, 2018).

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2018

Dle analýzy MPSV (2018) se rekvalifikace přizpůsobovaly požadavkům trhu práce. Byly převážně podporovány rekvalifikace s praktickou částí výuky a rekvalifikace, jež směřují ke konkrétnímu pracovnímu uplatnění. Nejčastějším typem rekvalifikací byly kurzy ke zvýšení počítačové gramotnosti a specializovaných PC dovedností, poté kurzy pro řídičská oprávnění, kurzy pro pracovníky v sociálních službách apod. („Analýza vývoje“, 2018).

Analýzy poukázaly na nejproblematictější místa v rámci rekvalifikací (věk, stupeň vzdělání, rizikové skupiny) a na jejich nápravu či doporučení. Dále napomohly k stanovení procenta v empirické části. Poukazují na to, že jsou rekvalifikace důležitým nástrojem APZ a je třeba je jako nástroj dále podporovat. Upozorňují na to, že mají uplatnění v dlouhodobém hledisku. Tyto analýzy mi pomohly při popisu účastníků v rekvalifikacích – porovnávala jsem, zda je struktura podobná všeobecnému hledisku.

2.2 Propojení rekvalifikací a Národní soustavy kvalifikací

V roce 2009 díky zákonu č. 176/2009 Sb. došlo k propojení rekvalifikací a Národní soustavy kvalifikací. Národní soustava kvalifikací (NSK) sdílí veškeré profesní a úplné profesní kvalifikace, které jsou uznávány na území České republiky. NSK vznikla v souladu se zákonem č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. V NSK jsou definovány požadavky na odborné způsobilosti jednotlivých kvalifikací, tzn. popisuje, co je potřeba k výkonu povolání nebo jejich dílčích činností. NSK rozlišuje úplnou profesní kvalifikaci, což znamená způsobilost vykonávat určité povolání jako je například pekař, cukrář, řezník, zedník, nebo profesní kvalifikaci, což znamená vykonávání určité pracovní činnosti jako je zpracování drubeže, omítkář apod. Aby uchazeč získal certifikát, je třeba vykonat zkoušku před autorizovanou osobou, při které uchazeč prokáže, že si osvojil potřebné kompetence. Zkouška se poté hodnotí dle hodnotícího standardu, který je součástí každé profesní kvalifikace, zde je popsán soubor kritérií a postupů pro ověřování požadavků na profesní kvalifikaci („Národní soustava kvalifikací, n.d.“). Propojení NSK a rekvalifikačních kurzů je sice administrativně náročnější, ale přináší větší flexibilitu. Pomocí NSK mohou krajské pobočky Úřadu práce realizovat kurz směřující k jedné či více profesním kvalifikacím prostřednictvím individuálních akčních plánů nebo na základě aktivní poradenské práce. Pro klienta to znamená, že může procházet několika zkouškami. NSK odpovídá většímu bloku rekvalifikačního vzdělávání (Důvody propojení, n.d.). Pokud bychom se rozhodli, že chceme realizovat rekvalifikační kurz – například barman, je potřeba, abychom se koukli do NSK, zda neexistuje adekvátní pozice tomuto pracovnímu místu. Pokud zjistíme, že taková profesní kvalifikace existuje, je třeba přizpůsobit obsah vzdělávání i závěrečnou zkoušku – což znamená, že závěrečná zkouška bude probíhat dle standardů profesní kvalifikace.

Rekvalifikační kurzy, které vycházejí z NSK musí být zakončeny závěrečnou zkouškou dle NSK. Cílem těchto kurzů je, aby připravily účastníky právě na tuto závěrečnou zkoušku před autorizovanou osobou. Výhodou je, že se mohou porovnat výsledky po celé ČR (Vyhláška č. 176/2009 Sb. n.d.). MŠMT však upozorňuje, že ne všechny profesní kvalifikace jsou provázány s rekvalifikacemi. Je třeba brát v potaz hodinové dotace, které jsou uvedené na stránkách ministerstva (Provázanost NSK a rekvalifikací, n.d.). Propojení NSK a rekvalifikací však nemá jen pozitivní ohlasy. Objevuje se větší riziko nedokončení kurzu z důvodu větší časové dotace a zaměstnavatel nechce tak dlouho čekat. Zvýšila se i náročnost závěrečných zkoušek. Další velice nepříjemnou informací je zdražení rekvalifikačních kurzů, ale má to své opodstatnění – získaly větší časovou dotaci. Výhodou bylo, že Úřad práce včas zareagoval a vhodně načasoval přísun finančních zdrojů z Evropského sociálního fondu. Dalším problémem, který nastal, je nedostatečný počet vzdělavatelů s akreditací, ale ještě větší problém je nedostatek autorizovaných osob. Do tohoto zasáhly Hospodářské komory a různé projekty, které napomáhají zaměstnavatelům stát se autorizovanými osobami, ale i vzdělavatelům (Horák, 2015). NSK napomáhá při realizaci závěrečné zkoušky, protože vymezuje přesná hodnotící kritéria, která musí uchazeč splnit, aby dostal certifikát o tom, zda je schopen vykonávat pracovní pozici. Dále NSK udává konkrétní popisy pracovních pozic a dokonce odkazuje na autorizované osoby, u kterých je možné provést závěrečnou zkoušku. Toto usnadňuje ÚP ČR výběr rekvalifikačních kurzů.

2.3 Typy rekvalifikace

Členění rekvalifikací je několik, záleží, z jakého hlediska na ně budeme nahlížet. Členění je možné dle obsahu, cílové skupiny, členění v informačním systému (NSK) nebo délky trvání. Podle Němce (2003) existují dva druhy

rekvalifikací, které člení dle obsahu. Specifické, které jsou zaměřené na konkrétní profesi s příslibem zaměstnání. Druhé jsou nespecifické, a to jsou takové rekvalifikace, které pomáhají nezaměstnanému získat dovednosti, jenž mu zvýší uplatnění na trhu práce. Nespecifické rekvalifikace jsou bez příslibu zaměstnání (Kotýnková, Němec, 2003, s. 96).

Dle délky trvání jsou krátkodobé a dlouhodobé. Krátkodobé jsou zpravidla do jednoho měsíce a mají za úkol jen rozšířit či prohloubit znalosti a dovednosti. Dlouhodobé jsou takové rekvalifikace, které úplně mění kvalifikaci člověka (Kotýnková, Němec, 2003, s. 194).

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti se také užívá pojmů rozšiřovací, prohlubovací, doplňková a zaměstnanecká rekvalifikace. *Doplňková rekvalifikace* slouží k doplnění znalostí uchazeče o zaměstnání ještě před nástupem na dané pracovní místo. *Rozšiřovací rekvalifikace* rozšiřují dosavadní kvalifikaci v teorii i praxi z jiné oblasti činnosti. Slouží k lepšímu uplatnění na trhu práce v dané profesi. Výsledkem je osvědčení. *Prohlubovací rekvalifikace* jsou velice podobné rozšiřovací rekvalifikaci, ale prohlubují teoretické i praktické znalosti a dovednosti pouze v dané kvalifikaci. Pojí se se změnou právních předpisů. *Zaměstnanecká rekvalifikace* vychází z požadavku zaměstnavatele a je mezi ním a zaměstnancem sepsána dohoda. Slouží k dalšímu pracovnímu uplatnění jejich zaměstnanců. Tato rekvalifikace se koná v pracovní době a je to překážka na straně zaměstnance, ale přesto náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (Palán, 2002, s. 182).

Dělení podle informačního systému je profesní a doplňková rekvalifikace. Přípravu pro novou profesi, respektive získání nové kvalifikace, zajišťuje profesní rekvalifikace. Tyto profese jsou například zedník, tesař, zámečnick, prodavač, instalatér apod. Doplňkové jsou takové rekvalifikace, které

jen doplňují či rozšiřují kvalifikaci o nějakou dílčí zkoušku jako je například svářečský průkaz, vazačský průkaz, řidičský průkaz apod. („Rekvalifikace“, n.d.).

Specifickým druhem je zvolená rekvalifikace, kterou si uchazeč či zájemce o zaměstnání vybírá a zabezpečuje sám, úřad práce mu ji může za stanovených podmínek uhradit. Uchazeč či zájemce si vybírá druh pracovní činnosti a rekvalifikační zařízení. Své požadavky musí zájemce či uchazeč zapsat do formuláře, který se poté posuzuje z hlediska zdravotního stavu jedince. Úřad práce může na tuto rekvalifikaci poskytnout až 50 000 Kč, ale uchazeč musí poté nastoupit do zaměstnání, pokud se tak nestane, uhradí náklady na rekvalifikaci sám. Úřad práce uhradí částku rekvalifikačnímu zařízení po předložení dokladu o úspěšném absolvování („Aktivní politika“, 2012).

2.4 Vzdělávací zařízení provádějící rekvalifikaci

Veškerá zařízení, která nabízejí rekvalifikaci musí být akreditována, což znamená, že rekvalifikace je celostátně platná („Rekvalifikace“, n.d.).

Dle zákona o zaměstnanosti může rekvalifikaci provádět zařízení, které má akreditovaný program dle zákona o zaměstnanosti nebo jiných zvláštních právních předpisů, škola v rámci oboru vzdělávání nebo vysoká škola s kreditovaným studijním programem dle zvláštního právního předpisu a poslední možností je zařízení, které má vzdělávací program dle zvláštního právního předpisu. Akreditovaný vzdělávací program je program, kterému byla na základě potřeb trhu práce uznána akreditace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (Česko, 2018a).

Rekvalifikační zařízení může vydávat osvědčení o rekvalifikaci, jenž má celostátní platnost nebo potvrzení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu (Česko, 2018a).

Vzdělávací instituce, která má akreditovaný program může provádět rekvalifikace, ale jak se uvádí v kapitole 2.2: „Pokud je profesní kvalifikace schválena v NSK je třeba jednat dle standardů v uvedené kvalifikaci“. Možné východisko je, pokud je vzdělávací instituce zároveň autorizovaná osoba, což znamená, že může vykonávat závěrečné zkoušky. Pokud tomu tak není, je třeba, aby vzdělávací instituce doložila jako součást žádosti o akreditaci smlouvu o spolupráci s autorizovanou osobou, která má oprávnění vykonávat zkoušky profesní kvalifikace. Podmínkou pro vzdělávací instituce je, že rekvalifikace musí splňovat minimální počet hodin, který je k nalezení na stránkách MŠMT (Vyhláška č. 176/2009 Sb., n.d.).

2.5 Financování

Uchazečům o zaměstnání hradí Úřad práce náklady na rekvalifikaci, do kterých patří i potřebné ochranné pracovní prostředky. Finanční náhrada uchazeči vzniká, pokud se účastní rekvalifikace, jenž je zabezpečená krajskou pobočkou Úřadu práce a nepobírá starobní důchod (Česko, 2018a). Úřad práce jim také může poskytnout náklady spojené s rekvalifikací (např. cestovné, ubytování, stravné apod.). Pokud uchazeč odmítne nastoupit do nového zaměstnání, které odpovídá nově získané kvalifikaci, uhradí veškeré náklady Úřadu práce. („Rekvalifikace“, n.d.).

Rekvalifikace zaměstnanců může být plně či částečně hrazena úřadem práce na základě písemné dohody. Úřad práce však nemůže hradit mzdu zaměstnanci a vícenáklady (cestovné, ubytování) spojené s kurzem („Rekvalifikace“, n.d.). Dle Váchala a Pártlové (2008) může Úřad práce zaměstnavateli poskytnout maximálně 80 % ceny rekvalifikačního kurzu (Váchal, Pártlová, 2008).

V roce 2018 se snížily finance z Evropských sociálních fondů, naopak vzrostly výdaje z národních prostředků. Dále vzrůstá podíl financování ze státního

rozpočtu. Nejvíce finančních prostředků bylo použito v Ústeckém kraji. (Dlouhá, 2018).

Podpora při rekvalifikaci činí šedesát procent z průměrného čistého měsíčního příjmu v posledním zaměstnání. Pokud byl průměrný výdělek 20 000 Kč, poté bude podpora při rekvalifikaci 12 000 Kč. Maximální částka, kterou bylo možná získat pro rok 2018 byla 18 695 Kč měsíčně, což je o 2000 Kč více než u uchazečů, kteří rekvalifikací neprocházejí (Dlouhá, 2018). V porovnání s rokem 1991 činilo hmotné zajištění při rekvalifikaci 70 % průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního zaměstnání (Beneš a kol., 1991, s. 59).

Pokud si rekvalifikaci zvolíte sami, úřad práce zaplatí maximálně 50 000 Kč v průběhu tří let.

Ne všichni uchazeči byli zaměstnání a mohou pobírat 60 % průměrné měsíční mzdy. Výjimkou jsou osoby, které byly samostatně výdělečně činné, v tomto případě se podpora stanovuje jako procentní sazba z posledního měsíčního vyměřovacího základu, který je přepočítán na jeden kalendářní měsíc. Jsou i tací, kterým vyměřovací základ nelze stanovit nebo bez svého zavinění nemohou výši průměrného čistého výdělku doložit. V takovém případě činí podpora při rekvalifikaci 0,14násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku („Rekvalifikace“, 2018).

2.6 Legislativní vymezení rekvalifikací

Do roku 2005 nebylo v České republice stanoveno uznávání výsledků neformálního a informálního vzdělávání. Dříve Školský zákon umožňoval vykonání dílčí části závěrečné zkoušky na středním odborném učilišti a maturitní zkoušky na střední odborné škole. Účastník po úspěšném složení zkoušky získá certifikát, ale neurčuje to stupeň vzdělání. Pokud chtěl dospělý

člověk získat stupeň vzdělání, musel vykonat všechny zkoušky z předmětů ve všech ročnících a závěrečné zkoušky na škole (Czesaná, Havlíčková a kol., 2006, s. 9).

Rekvalifikační vzdělávání je vymezeno v zákoně o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.) a dále ve vyhlášce č. 519/2004 Sb. Tuto problematiku ale systematicky řeší zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, který byl přijat roku 2006. V zákoně chybí detailnější propracování ověřování znalostí, které jsme nabyly prostřednictvím neformálního a informálního vzdělávání.

Přehled právní úpravy rekvalifikací:

- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který stanovuje, co je rekvalifikace, a která zařízení mohou rekvalifikace provádět,
- vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, která upravuje formy rekvalifikací a náklady na rekvalifikaci,
- vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanovují náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení, která stanovuje požadavky žádosti o akreditaci, organizaci vzdělávání rekvalifikací, způsob ukončení, popisuje závěrečnou zkoušku a náležitosti osvědčení,
- nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek (Kozáková a kol., 2014, s. 63-64).

2.7 Akreditace

Akreditace pochází z latinského slova „accredo“, což znamená „dávám důvěru“. V užším slova smyslu to znamená, že osoba (respektive ministerstvo), která uděluje akreditaci, danému subjektu důvěřuje, jak v jeho postupech, tak dokumentaci (Český institut pro akreditaci, 2018). Proces, kdy se prověřuje kvalita žádosti o poskytování vzdělávání. Kvalitu žádosti a způsobilost instituce (například organizační, personální, finanční apod.) prověřuje pověřená instituce. Výsledné stanovení je schválení či zamítnutí dané žádosti (Průcha, 2014, s. 25). Akreditace uděluje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy na základě písemné žádosti, která vymezuje obsah a rozsah vzdělávání, popisuje formy a metody výuky a způsob ověření výsledků, které získám v průběhu rekvalifikace. Ministerstvo má povinnost rozhodnout o akreditaci do 90 dnů ode dne doručení žádosti. K udělení akreditace je možné zřídit akreditační komisi jako poradní orgán. Akreditace se uděluje na tři roky, ale je možné ji odejmout, a to v případě, že zařízení nedodrží akreditovaný vzdělávací program, nemůže a není schopno zařídit odpovídající úroveň vzdělávání nebo samo zažádá o zrušení akreditace (Česko, 2018a). Žádost o akreditaci nemusí být ihned zamítnuta, pokud žádost obsahuje nedostatky, ale žadatelé jsou vyzváni nedostatky odstranit („Souhrnný metodický“, n.d.). Jestliže MŠMT přijme žádost, vstupuje žadatel do správního řízení, které je zpoplatněno.

Akreditační komise pro rekvalifikace se zřizuje dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Úkolem akreditační komise je příjem a posouzení žádostí o akreditaci rekvalifikačního programu dle vyhlášky č. 176/2009 Sb., a přikládá písemné stanovisko MŠMT, pomáhá také jako kontrolní orgán ve vzdělávacích zařízeních, kde ověřuje, zda vzdělávací zařízení realizuje vzdělávací programy v souladu s akreditací. Komise se skládá nejméně

z 10 členů, kteří jsou jmenováni a odvoláváni ministrem. Členové jsou jmenováni na pět let, přičemž mohou být jmenováni opakovaně. Komise se usnáší, pokud je na zasedání přítomna nadpoloviční většina. V případě, že se nedostaví víc jak polovina členů, zasedání je zrušeno a členové se sejdou v nejbližším termínu. Zasedání je neveřejné (Česko, 2019b). Žádost o akreditaci musí dle vyhlášky č. 176/2009 Sb. obsahovat řadu podmínek, které jsou uvedeny v příloze 1 této práce. MŠMT má na vyřízení žádosti devadesát dnů ode dne doručení (Česko, 2019b).

Každý rekvalifikační kurz musí být akreditován MPSV, čímž se poukazuje na kvalitu vzdělávání.

3 Rekvalifikační kurzy v okrese Louny

Cílem magisterské diplomové práce je porovnat rekvalifikační kurzy v okrese Louny s nabídkou volných pracovních míst v období 5 let (tedy od roku 2014 do roku 2018). Bude provedena komparace výsledků a odpověď na výzkumnou otázku: „Odpovídají realizované rekvalifikační kurzy místně příslušného ÚP ČR potřebám lokálního trhu práce dle stanoveného procenta?“ Diplomová práce vychází z předpokladu, že místně příslušný ÚP má větší znalost o potřebách lokálního trhu práce a je schopen rekvalifikační kurzy lépe zacílit. V následující části vycházím z interních dat, které mi poskytl ÚP ČR Louny z oddělení rekvalifikací a trhu práce. Bude provedena analýza jednotlivých dat volných pracovních míst a rekvalifikací. Následně budu data porovnávat. Z alokovaných veřejných prostředků by byla ideální situace, byť pouze modelová, kdyby počty rekvalifikovaných osob v jednotlivých typech rekvalifikací byly stejné s počty poptávaných pozic na lokálním trhu práce.

Pro účel analýzy jsem zvolila metriku splnění alespoň 30 % úspěšných absolventů v jednotlivých typech rekvalifikace všech poskytovatelů z celkového počtu volných pracovních míst v dané oblasti. Procento je stanoveno z výpočtu „počet absolventů rekvalifikací: pracovní místa v daném roce“, z výsledků jsem udělala průměr procent ze všech let, tedy v rozmezí 2014–2018. Data jsem čerpala ze Statistických ročenek trhu práce, které vydává pravidelně MPSV. Aktuálně nejsou dostupná data, jaký je vhodný podíl počtu účastníků v rekvalifikacích k počtu pracovních míst. Vycházím z předpokladu, že každá osoba, která prošla rekvalifikačním kurzem, má možnost se uplatnit na pracovním trhu. Budu vycházet z analýzy počtu volných pracovních míst. Do analýzy nebudu počítat zvolené

rekvalifikace, z důvodu toho, že se nejedná o rekvalifikace, které realizuje příslušný ÚP ČR.

Z hlediska efektivního čerpání veřejných prostředků na APZ rozdělím typy rekvalifikací na ty, které splňují alespoň 30 % a na ty, které přesáhly 100 %. V tomto případě se jedná o nedokonalou krátkodobou predikci trhu práce. Pokud se jedná o vyšší počet účastníků v rekvalifikacích než je pracovních míst, účastníci nemusí najít uplatnění na místním pracovním trhu, ale mohou najít uplatnění na jiném lokálním trhu práce s tím, že musí být seznámeni s vícenáklady, které potřebují k dojezdu do zaměstnání.

3.1 Zařazení uchazeče do rekvalifikace prostřednictvím Úřadu práce

Uchazeči či zájemci o účast v rekvalifikačních kurzech musí nejprve projít profesně-poradenským pohovorem, který provádí pracovník ÚP ČR. Na pohovoru se zjišťuje potřeba rekvalifikace a motivace uchazeče a jeho možné a následné zařazení do rekvalifikace. Poté je zpracován návrh na zařazení do rekvalifikačního kurzu. Pokud se tento návrh schválí, uzavírá uchazeč s ÚP dohodu o rekvalifikaci, která musí splňovat náležitosti, které jsou uvedené v kapitole 2. Trochu jiný přístup je u zvolené rekvalifikace. V takovém případě je to tak, že zájemce předloží svůj požadavek ÚP ČR, který je zapsán na formuláři „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“, ve kterém jsou uvedené základní identifikační údaje o zájemci, dosažené vzdělání a další vzdělání, absolvované rekvalifikace, vykonávané profese, o jakou rekvalifikaci má účastník zájem a pod jakým rekvalifikačním zařízením, včetně podepsaného prohlášení, ve kterém zájemce zdůvodňuje zvolenou rekvalifikaci a jak přispěje k jeho uplatnění, předpokládaný zaměstnavatel a plánované uplatnění po rekvalifikaci, jako poslední doloží cenu rekvalifikace prostřednictvím potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikace.

Tento formulář musí být podán nejméně 14 dní před termínem zahájení kurzu, aby konkrétní požadavek dokázal ÚP ČR zpracovat a posoudit. ÚP ČR pro tento druh rekvalifikace nevyhledává žádné dokumenty ani vhodná rekvalifikační zařízení (ÚP ČR, n. d.).

POVINNOSTI ÚČASTNÍKŮ REKVALIFIKACE

Účastník je povinen nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci, plnit studijní a výcvikové povinnosti, které stanovuje rekvalifikační zařízení. Musí dodržovat předpisy a řády rekvalifikačního zařízení nejen při výuce, ale i při dalších akcích, které jsou prováděny v rámci rekvalifikace. Pokud se z jakýchkoliv důvodů účastník nemůže zúčastnit nějaké části rekvalifikace, musí nejpozději 8 dní před konáním oznámit ÚP ČR a rekvalifikačnímu zařízení, z jakého důvodu se nemůže zúčastnit. Poslední povinností, kterou účastník má, je podrobit se závěrečnému ověření znalostí a dovedností, které získal v průběhu rekvalifikace („Rekvalifikace“, 2018).

POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ PŘI REKVALIFIKACI ZAMĚSTNANCŮ

Zaměstnavatelé musí zajistit podmínky pro účast na rekvalifikaci, uzavřou se všemi zaměstnanci dohodu o rekvalifikaci. Musí získat písemný souhlas všech účastníků rekvalifikace, že může ÚP ČR a rekvalifikační zařízení zpracovávat jejich osobní údaje. Zaměstnavatel je také povinen kontrolovat docházku zaměstnanců a kontrolovat rozsah a obsah rekvalifikace („Rekvalifikace“, 2018).

3.2 Nezaměstnanost za posledních pět let na Lounsku

2014

Dle statistik MPSV se nezaměstnanost na Lounsku oproti jiným městům v Ústeckém kraji nelišila. Průměrná míra nezaměstnaných v roce 2014 dle Statistické ročenky MPSV (2015) na Lounsku mírně klesla na 10,3 %, ale stále je to více než v roce 2012. Podíl nezaměstnaných absolventů byl sedm procent a zdravotně postižených až 13,29 %, ale snížil se podíl nezaměstnaných žen na cca 49 %. V celkovém počtu bylo v roce 2014 evidováno 6 166 nezaměstnaných osob. Volných pracovních míst bylo již 407. Počet uchazečů na jedno pracovní místo činí 14,2 osob. Snížil se počet osob, které prošly rekvalifikacemi na 315 – jak obyčejnými, tak zvolenými. V tomto roce byl velký nárůst účastníků, kteří byli zařazeni do projektu ESF (MPSV, 2015). Bohužel se ze statistiky nedozvídáme informace, kolik lidí po ukončení rekvalifikace odešlo do pracovního procesu. V Lounech působí nejméně zaměstnavatelů z celého Ústeckého kraje. Z celého kraje se eviduje nejméně nezaměstnaných právě v Lounech.

2015

Průměrný podíl nezaměstnaných se na Lounsku roku 2015 výrazně snížil na 8,7 %. Podíl nezaměstnaných žen, absolventů a zdravotně postižených se nijak nelišil. Procentuálně je toto zastoupení stejné jako v roce 2014. I přes to je situace na Lounsku jedna z horších. Louny jsou v průměrném podílu nezaměstnaných na 12. místě ze 77. Početně se jedná o 5 007 evidovaných uchazečů. Počet volných pracovních míst je oproti minulým rokům vyšší a tj. 886, což vychází 5,7 uchazečů na jedno pracovní místo. V roce 2015 jsou rekvalifikace všeobecně druhým nejčastějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, což poukazuje i graf ve Statistické ročence (2016). Rekvalifikací prošlo celkem 306 osob, ale tentokrát převažují spíše zvolené rekvalifikace,

to jest celkem 197 osob. Zde je již vidět, že počet účastníků, kteří prošli rekvalifikacemi, se snižuje (MPSV, 2016).

2016

Průměrný podíl nezaměstnaných osob se na Lounsku. dle Statistické ročenky (2017). stále snižuje a činí 7,5 %. Podíl nezaměstnaných se oproti předešlým roků výrazněji změnil, a to – absolventi a mladiství činí necelých 5 %, zdravotně postižených jen necelých 16 % a žen je až 53 %. Celkový počet nezaměstnaných v tomto roce na Lounsku činí 4 433 evidovaných. Byl lehký nárůst volných pracovních míst na 985, což odpovídá 4,5 osoby na jedno pracovní místo. Tímto se Louny dostávají na 21. příčku. V tomto roce se dostávají rekvalifikace až na třetí pozici využívaných nástrojů APZ. Počet uchazečů v evidenci, kteří prošli rekvalifikacemi, se stále snižuje na 219 a stále převažují zvolené rekvalifikace. (MPSV, 2017).

2017

Dle Statistické ročenky (2018) se dále snižuje počet nezaměstnaných, průměrný podíl nezaměstnaných je 5,9 %. Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání je o polovinu nižší než v předešlém roce – 2 925. Volných pracovních míst je opět o část víc, tj. 1 529 míst, což odpovídá 2,1 osobě na pracovní místo. V tomto roce, kterým se zabývám ve své magisterské práci, se rekvalifikace umístily opět na druhém místě. Počet uchazečů, kteří prošli rekvalifikací, se mírně zvedl na 226 osob, ale začaly opět převládat klasické rekvalifikace před zvolenými (MPSV, 2018).

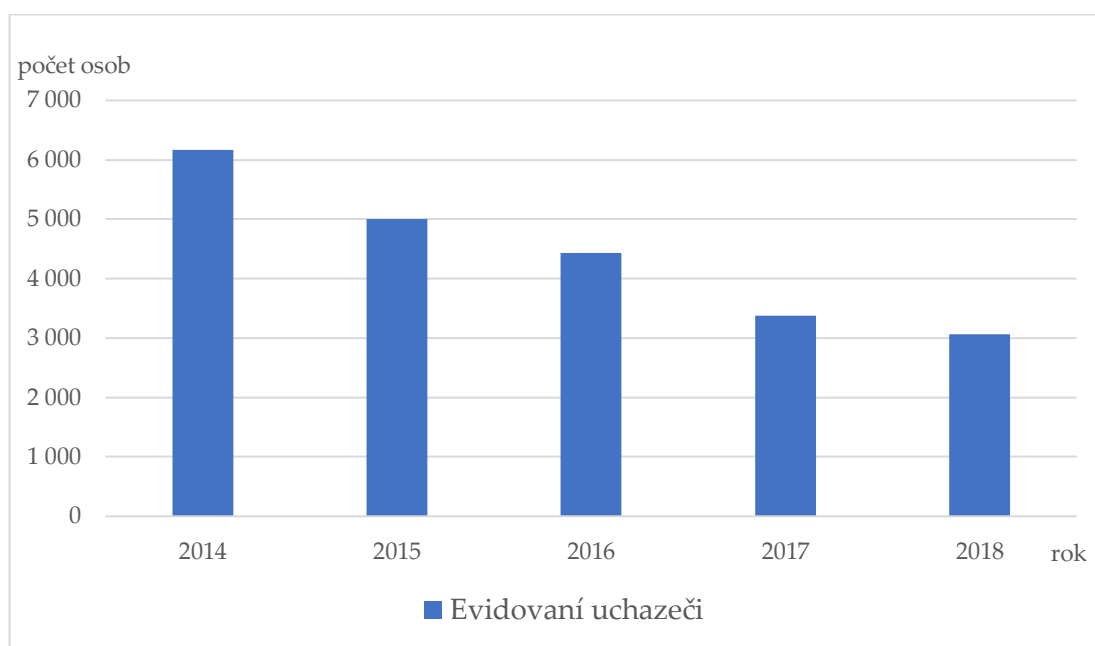
2018

V roce 2018 se procento nezaměstnaných opět snížilo na 4,7 %. Ve sledovaném období je tedy snižující tendence nezaměstnanost. Nejvíce nezaměstnaných je v evidenci do 3 měsíců a pak nejčastěji nad jeden rok.

V tomto roce odpovídá 1,6 osoby na jedno pracovní místo. Louny měly celkem 3065 nezaměstnaných. Počet volných pracovních míst pro rok 2018 mírně vzrostl – 1909. Volných pracovních míst přibývá s rozrůstající se průmyslovou zónou a zároveň přibylo několik zahraničních zaměstnavatelů. Nejlépe na tom však byly Pardubice, Tachov a Praha – východ, zde činil podíl 0,1 zaměstnance na jedno pracovní místo. Ústecký kraj se stále řadí mezi první příčky dlouhodobé nezaměstnanosti a zároveň má mnoho mladých uchazečů o zaměstnání (věk do 25 let). V tomto roce byly rekvalifikace druhým nejčastějším nástrojem APZ. Celkem prošlo 213 účastníků rekvalifikacemi, což znamená pokles oproti loňskému roku a tímto se řadí rekvalifikace až na třetí místo (MPSV, 2019).

Na následujících grafech č. 1, 2, 3 jsou shrnuta data z kapitoly 3.1 ohledně počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání, počtu volných pracovních míst a počtu rekvalifikací na Lounsku.

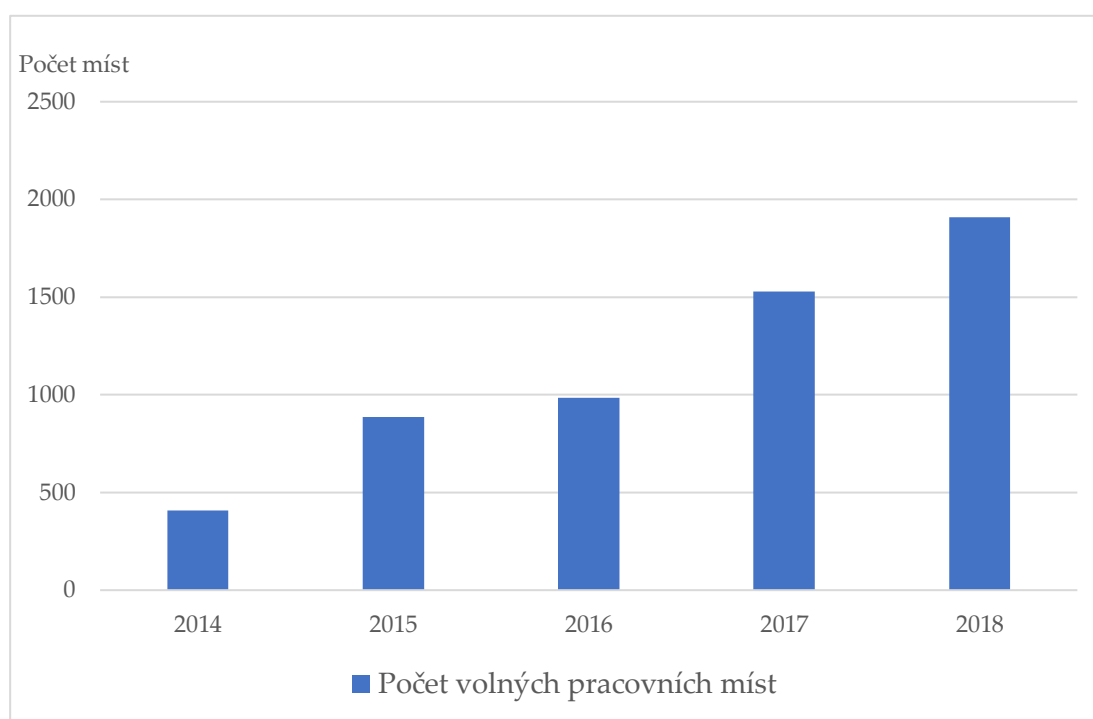
Graf č. 1 Vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání na Lounsku v období 2014-2018



Zdroj: MPSV, 2015-2019, vlastní zpracování

Graf č. 1 zaznamenává počet evidovaných uchazečů o zaměstnání za posledních 5 let na Lounsku. Nezaměstnanost na Lounsku rapidně klesá a Louny jsou tak nejlepším městem z hlediska nezaměstnanosti v celém Ústeckém kraji. Z grafu je patné, že nezaměstnanost ve zkoumaném období klesla více než o polovinu, což je z hlediska APZ velmi důležitou informací (MPSV, 2015–2019).

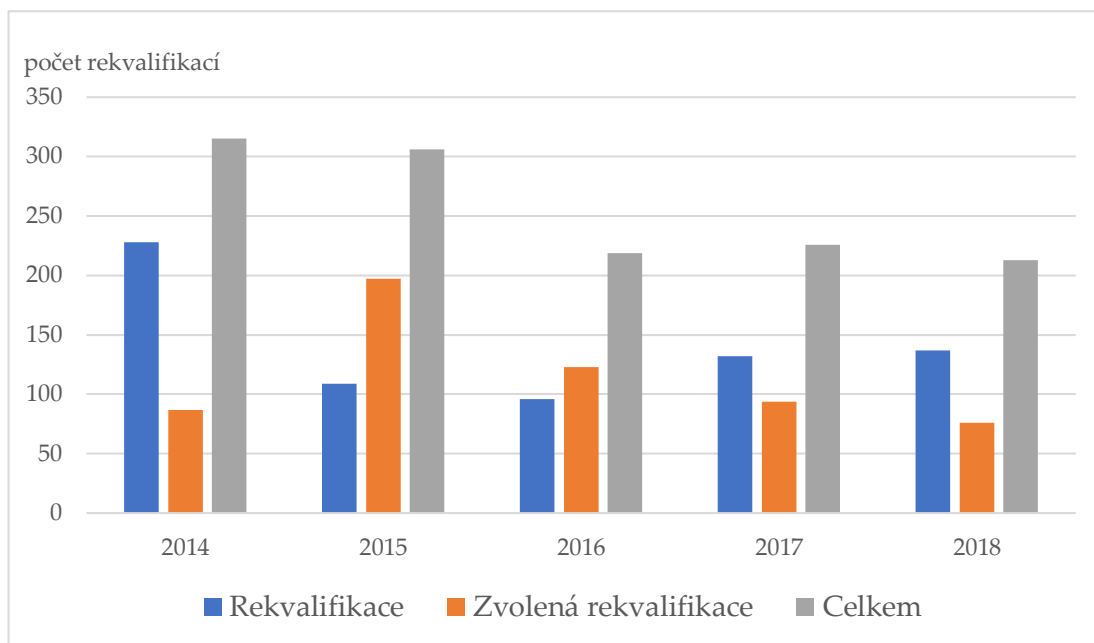
Graf č. 2 Vývoj počtu volných pracovních míst na Lounsku v období 2014-2018



Zdroj: MPSV, 2015-2019, vlastní zpracování

V návaznosti na snižování nezaměstnanosti je v grafu č. 2 zřejmé, že roste nabídka volných pracovních míst. Poptávka po pracovních silách tak roste, tím pádem může být zaměstnáno více lidí. Může to být také z hlediska toho, že v tomto období se rozrůstala průmyslová zóna na Lounsku nejen z pohledu nových firem, ale i stávající firmy se zvětšovaly a rostly (MPSV, 2015 – 2019).

Graf č. 3 Vývoj počtu rekvalifikací v období 2014-2018 na Lounsku



Zdroj: MPSV, 2015-2019, vlastní zpracování

V grafu č. 3 je zřejmý podíl rekvalifikací a zvolených rekvalifikací ve zkoumaném období. A tento graf je stěžejním pro následující analýzu. Z grafu č. 2 a 3 jsem zjišťovala procento pokrytí volných pracovních míst rekvalifikacemi. Zprvu byly rekvalifikace realizované ÚP ČR v převaze, ale roku 2015 nastal zlom, kdy zvolené rekvalifikace přesahují klasické rekvalifikace, které realizuje ÚP ČR. V roce 2017 se situace opět obrací a rekvalifikací realizovaných ÚP ČR je o 32 více než zvolených. Otázkou je, zda by ÚP ČR neměl více realizovat rekvalifikace než schvalovat zvolené rekvalifikace, a to z důvodu transparentnosti čerpání veřejných prostředků.

3.3 Popis volných pracovních míst na Lounsku v období 2014-2018

Popis volných pracovních míst se, dle Statistických ročenek trhu práce MPSV a interních dokumentů ÚP ČR v Lounech, příliš neliší.

2014

Situace na trhu práce se od roku 2012 poměrně změnila. Složení volných pracovních míst je procentuálně úplně jiné než v roce 2012. Na prvních příčkách se objevují pracovní místa řemeslníků a opravářů. Na druhou příčku se dostávají pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, poté byla často nabízenou profesí pracovníci ve službách a prodeji a specialisté. Zákonodárci a řídicí pracovníci již nabízeli 7 pracovních míst a objevila se nová skupina pracovní nabídky – kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství, obsahuje jedno pracovní místo, které bylo obsazené do tří měsíců. Nelze opominout skupinu technických a odborných pracovníků nebo obsluhu strojů a zařízení, montéři. Tyto skupiny nabízely 67 volných pracovních míst. V oblasti řemeslníci a opraváři se nejčastěji hledali svářeči, řezači plamenem a páječi, také instalatéři, potrubáři, stavební zámečníci a klempíři, zedníci, kamnáři, dlaždiči a montéři suchých staveb. Hledaly se také švadlenky, šičky. Všechna tato místa byla obsazena nejčastěji do půl roku, jediní svářeči až do jednoho roku – 10 pracovních míst. V oblasti pomocní a nekvalifikovaní pracovníci se nejčastěji nabízela pracovní místa v oboru pomocní pracovníci ve výrobě, nabízených 20 pracovních míst. Další oblastí byli uklízeči a pomocníci v hotelnictví, administrativě, průmyslu a jiných objektech. Často se také hledali pomocníci v zahradnictví, všechna tato místa byla obsazena do třech měsíců. Volná pracovní místa v oblasti pracovníci ve službách a prodeji byla také hojně zastoupena. Zde vznikla velká poptávka po kuchařích a pomocných kuchařích a servírkách, volných 18 míst. Druhou

nejčastěji nabízenou pracovní pozicí byli policisté a pracovníci ostrahy, volných 22 míst. Pozice pracovníků ostrahy byla do tří měsíců obsazena, ale na pozici policie to trvalo až jeden rok. Často hledanou pozicí byli učitelé na různé stupně vzdělávání a různých oborů, ale také učitelé na základních uměleckých školách, dohromady 13 volných míst a stejný počet volných pracovních míst byl i v oblasti prodeje produktů a služeb. Žádnou z pozic neobsazovali déle než jeden rok (ÚP ČR, 2014-2018a).

2015

Hojně zastoupenou skupinou volných pracovních míst v roce 2015 byli obsluha strojů, zařízení, montéři a pomocní a nekvalifikovaní pracovníci – celkem 522 volných pracovních míst. 111 volných pracovních míst činilo v oblasti pracovníci ve službách a prodeji. Necelých 100 volných pracovních míst v oblasti řemeslníci a opraváři. Nejméně pracovních míst se nabízelo v oblasti kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství, ale i zde narostla poptávka po pracovních silách, z jednoho místa na tři. Vývoj pracovních míst je od roku 2012 markantní. Poptávka po pracovních silách se také mění každým rokem. V roce 2015 byla v oblasti obsluha strojů a zařízení, montéři nejčastěji poptávka po montážních dělnících ostatních výrobků, které se daří z větší části (82 %) najít do půl roku. Druhou nejčastěji nabízenou profesí byla obsluha stacionárních strojů – 68 volných pracovních míst. Zajištění pracovní síly bylo z časového hlediska stejné jako u předchozího profese. V oblasti pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci se nejčastěji hledali pomocní pracovníci ve výrobě, což se nijak nezměnilo od předchozího roku, jen narostla poptávka a volných pracovních míst bylo 170. Struktura nabízených volných míst v oblasti pracovníci ve službách a prodeji se také téměř nelišila od předchozího roku, nejčastěji hledané pracovní síly byly v oboru číšník, servírka, pracovníci ostrahy a prodavači v prodejnách. Celkem

v těchto pozicích bylo volných 69 míst, ale nově se zde objevila poptávka po prodejích na telefonu – 11 volných míst. V oboru řemeslníci a opraváři vzrostl požadavek na pracovní místa kvalitář a testovač výrobků, laboranti, které se podařilo obsadit do tří měsíců. Jinak se struktura poptávaných pracovních pozic nikterak neliší od předešlého roku. Poptávka po učitelské profesi klesla na 7 volných pracovních míst, za to stoupla poptávka po lékařích – nabízených 7 pracovních pozic, které se podařilo obsadit do jednoho roku (ÚP ČR, 2014-2018a).

2016

Počet volných pracovních míst, se každý rok zvyšuje, čehož je možné se všimnout v kapitole 3.1 nebo v grafu č. 2. Jedinou skupinou, kam bylo těžké dosadit pracovní sílu, jsou lékaři (specialisté, zubaři). Jsou jedinou položkou volných pracovních míst, které se nepodařilo obsadit za více jak jeden rok. Řemeslníci a opraváři zůstávají stále na prvním místě volných pracovních míst, celkem bylo 361 míst, které se zpravidla obsadila do jednoho roku, nejvíce však v prvních třech měsících (75 %). Nejhůře se v této oblasti hledají pracovní síly na pozici nástrojářů a příbuzní pracovníci, nejvíce nabízených míst je v oboru mechanici a opraváři zemědělských, průmyslových strojů, které se obsadily do tří měsíců. Skupina obsluha strojů a zařízení, montéři jsou na druhém místě nejčastěji nabízených pracovních míst. Často se hledají pracovní síly, jako jsou montážní dělníci mechanických zařízení a ostatních výrobků. V roce 2016 se nabízelo na tyto pozice 157 pracovních míst. Celkově je tato oblast neproblematická, zaměstnání je téměř pokaždé do tří měsíců. Nejlépe zaměstnatelnou skupinou jsou pracovníci ve službách a prodeji, kdy v 90 % jsou místa obsazena do tří měsíců. Ohledně poptávaných míst se zde moc nemění, poptávka je po kuchařích, číšnicích a servírkách, ostraze, prodavačích prodejen apod. Hůře obsazovaná pracovní místa byla v oblasti

techničtí a odborní pracovníci. Kdy se 30 % podařilo obsadit až okolo jednoho roku. Nejproblematictější skupinou v této oblasti však byli obchodní zástupci (ÚP ČR, 2014-2018a).

2017

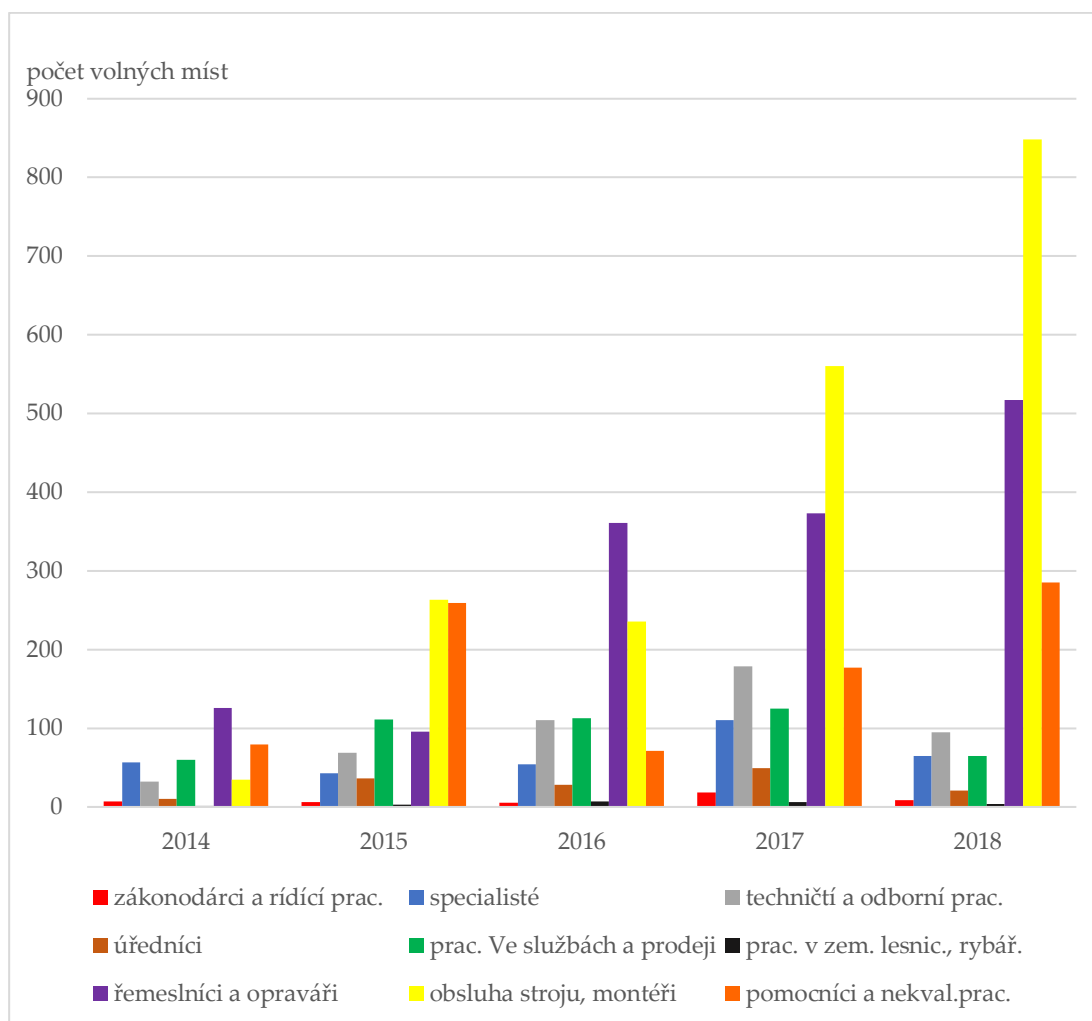
V roce 2017 je na Lounsku sice nejnižší procento nezaměstnanosti, ale z interních zdrojů vychází, že se od roku 2014 nejhůře obsazovala pracovní místa. Největší část volných pracovních míst bylo v oblasti obsluha strojů a zařízení, montéři, přičemž bylo 560 volných pracovních míst. Největší podíl volných pracovních míst měli pozice montážní dělníci mechanických zařízení a ostatních výrobků a obsluha stacionárních strojů a zařízení, celkem to činilo 475 míst, což je 85 % z celé skupiny pracovních míst. Tyto pozice bylo i nejhůře obsazovány, což znamená, že se některé pozice obsazovaly déle než jeden rok. Druhou nejpočetnější skupinou byli opět řemeslníci a opraváři. Obsazení pracovních míst se oproti roku 2016 poměrně zhoršilo, protože se některé pozice nepodařilo obsadit ani za déle než jeden rok, největší podíl obsazení pracovních pozic je však do tří měsíců. Seskupení pracovních pozic v této oblasti zůstává stejné jako v roce 2016, nejčastěji se objevují pracovní místa v profesi nástrojářů, svářečů, mechaniků a opraváři zemědělských, průmyslových strojů apod. Oproti roku 2016 na tom byli techničtí a odborní pracovníci lépe. Zde se podařilo více jak polovinu míst obsadit do půl roku. Nejvíce volných pracovních míst v této oblasti bylo nabízeno obchodním zástupcům a také je to skupina, která se nejdéle obsazovala, druhou početnou skupinou volných pracovních byli strojírenští technici a technici elektronici. Skupina zákonodárců a řídicí pracovníci také nabízejí nejvíce volných pracovních míst za posledních 5 let, tj. 18 míst, které byly obsazeny do půl roku (ÚP ČR, 2014 – 2018a).

2018

Posledním popisovaným rokem je rok 2018. Na Lounsku se počty volných pracovních míst v jednotlivých kategoriích od předchozího roku výrazně liší. V kategorii úředníků se nabízí 21 volných pracovních míst oproti 49 minulý rok. Počet však zůstává v průměru, protože se za posledních pět let nabízelo cca 30 míst. Nejvíce pracovních míst se nabízí opět v kategorii „Obsluha strojů a zařízení, montéři“, zde se počet o polovinu zvýšil. Za rok 2017 bylo 560 volných míst a v roce 2018 již 848. Velký nárůst je i v oblasti „Řemeslníci a opraváři“ a je to zároveň druhá nejčetnější pozice nabízených volných pracovních míst. Četnou skupinou jsou lékaři specialisté, přičemž toto místo nelze obsadit lidmi z rekvalifikačních kurzů, je třeba vysoké školy. Sedm míst z 15 se nepodařilo obsadit za více jak jeden rok. V kategorii „Techničtí a odborní pracovníci“ se nejvíce volných pracovních míst nabízí v oblasti technici elektronici (20), mistři (13), všeobecné sestry bez specializace (11) a odborní pracovníci v administrativě (11). Dle interních informací ÚP, se v této kategorii nedaří pracovní místa obsadit. Jediná místa byla obsazena do tří měsíců, a to jsou pracovníci v administrativě. V ostatních případech v této kategorii se 70 % volných pracovních míst nepodařilo obsadit déle jak jeden rok. V oblasti „Úředníci“ se podařilo téměř všechny pozice obsadit do jednoho roku. Největší problém byl u pozice operátoři telefonních panelů, tam se polovina pozice neobsadila do jednoho roku. Sekce „Pracovníci ve službách a prodeji“ je v každém roce poměrně zastoupena. Z minulého roku se nic nemění, nejčastěji jsou nabízena místa kuchař, číšník, servírka, které jsou obsazena do jednoho roku. Tato sekce je až na malé procento obsazena do jednoho roku. V oblasti „Řemeslníci a opraváři“ je 517 volných pracovních míst, 101 míst se nepodařilo obsadit do jednoho roku. Nejproblematictější jsou profese lakýrníci a natěrači, mechanici a opraváři průmyslových strojů. Jak jsem se zmiňovala výše, nejvíce volných pracovních

míst je v kategorii „Obsluha strojů a zařízení, montéři“. V tomto případě se 16 % nepodařilo obsadit do jednoho roku, za to 40 % volných pracovních míst bylo obsazeno do tří měsíců. Do tří měsíců se obsadila veškerá obsluha strojů na výrobu a zpracování. Nejhorší se z procentuálního hlediska obsazovaly pozice montážních dělníků. Dosahují 10 % volných pracovních míst, které se neobsadily za jeden rok. Nejlépe z celého výčtu pracovních kategorií vyšla sekce „Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci“. V tomto případě se podařilo necelých 73 % pracovních míst obsadit do půl roku a pouze 4 % míst se obsazovalo déle než jeden rok. Nejvíce volných míst bylo na pozici dělník a ostatní pomocní pracovníci ve výrobě, což se do půl roku obsadilo (ÚP ČR, 2014 – 2018a).

Graf č. 4 Detailní popis volných pracovních míst na Lounsku v letech 2014-2018



Z grafu č. 4 je patrné, že situaci na trhu práce můžeme hodnotit jako velice pružnou a aktivní. Pokud se objeví nový požadavek na pracovní místo, je nejčastěji do půl roku vyřešen. Poptávka po pracovních silách každý rok roste, ale zpravidla se do jednoho roku podaří obsadit jakékoliv místo. Rok 2018 je v obsazování volných pracovních míst nejhorší. Samozřejmě jsou výjimky, které se těžko obsazují jako je například konkrétní pracovní místo – obchodní zástupci, ale ÚP ČR se opravdu přizpůsobuje a snaží vyhovět požadavkům. Obchodní zástupce dle NSK a NSP potřebuje alespoň střední

školu v oblasti obchodu či ekonomiky. Toto vzdělání by na Lounsku problém neměl být, protože je přímo obchodní akademie v Lounech. Dále je možné složit zkoušku před autorizovanou osobou, je několik možných variant. V grafu poukazuji na všechny kategorie dle normy CZ-ISCO¹, v textu diplomové práce se zabývám jen těmi, které mají nejvíce volných pracovních míst nebo se v průběhu pěti let nějak výrazně změnily, anebo jsou hůře obsazené. Vývoj jednotlivých kategorií pracovních míst je velmi zajímavý. Nejmenší výkyvy volných pracovních míst jsou v oblasti „Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví, rybářství“ a „Zákonodárci a řídicí pracovníci“. Jsou to zpravidla profese, kde je třeba nějaký stupeň vzdělání, a proto se rekvalifikace v této sekci nenabízí. Největší nárůst volných pracovních míst je k oblasti „Řemeslníci a opraváři“ a „Obsluha strojů a zařízení, montéři“. Toto jsou vhodné pozice na rekvalifikační kurzy a také se nejčastěji v této oblasti rekvalifikace nabízí (viz následující kapitola). Na tuto analýzu budu navazovat analýzou rekvalifikačních kurzů a následně z výsledků bude provedena komparace a doporučení pro následující roky.

3.4 Rekvalifikační kurzy na Lounsku v období 2014-2018

Rekvalifikační kurzy popisují dle interních dokumentů s názvem Struktura toku uchazečů, zájemců a OZP (osoby se zdravotním postižením) v rekvalifikaci v období 2014-2018. Tento dokument se zaměřuje pouze na obecné rekvalifikace a nezahrnuje rekvalifikace zvolené. Data odpovídají grafu č. 3. V kapitole se věnuji bližšímu popisu jednotlivých rekvalifikací a následně komparuji nabídku rekvalifikačních kurzů a volných pracovních míst. Statistiku zvolených rekvalifikací jsem čerpala z interního dokumentu ÚP ČR s názvem „Čerpání ZRK 2014 – 2018“.

¹ CZ-ISCO = klasifikace zaměstnání (viz www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_-cz_isco-)

2014

V roce 2014 bylo celkem 250 rekvalifikací, které realizoval ÚP ČR.² Z toho se konalo 48 rekvalifikací v rámci projektu ESF a 83 rekvalifikací v rámci projektu Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo se základním vzděláním a měli praktickou školu, druhou skupinou byli uchazeči se střední odbornou školou s výučním listem, nutno podotknout, že mezi evidovanými bylo i 16 osob s vysokoškolským vzděláním. Průměrná délka rekvalifikací činí 45, 8 dní. Jedna rekvalifikace trvala téměř jeden rok, nejčastější délka rekvalifikace je do tří měsíců. Typy rekvalifikací popisují v tabulce níže. Z uvedených rekvalifikací nejsem schopna určit, zda odpovídají trhu práce a příslušný ÚP ČR nemá bohužel bližší informace (ÚP ČR, 2012-2014).

Tabulka 1 Typy rekvalifikací na Lounsku v roce 2014

Typy kurzů	Počet účastníků	Úspěšné zakončení	Ukončené předčasně
Profesní kvalifikace – pro dělníky	37	35	2
Profesní kvalifikace – pro THP	6	6	
Rozšíření kvalifikace	130	107	5
Obnovení kvalifikace	0	0	
Nespecifická rekvalifikace	28	28	
Příprava k podnikání	1	1	
Jiná rekvalifikace	23	22	1
Kurzy IT	25	21	2

Zdroj: ÚP ČR, 2012-2014, vlastní zpracování

² Pro rok 2014 mi byla data poskytnuta, ale z důvodu změny informačního systému (2013) a zastaralým databázím, které neukazují přesný počet účastníků v jednotlivých typech rekvalifikací, nejsem schopna vyhodnotit, zda rekvalifikace odpovídají trhu práce. Pro rok 2014 vycházejí jiná data v interních dokumentech a Statistických ročenkách.

Z tabulky 1 vychází, že se rekvalifikační kurzy v roce 2014 konaly v hojném počtu. Z dat však nelze vyčíst, o které rekvalifikace se konkrétně jedná a nemůže být provedena komparace výsledků s volnými pracovními místy. Příslušný ÚP nedohledá jednotlivé kurzy z důvodu aktualizace softwaru.

Tabulka 2 Přehled zvolených rekvalifikací na Lounsku 2014

Typy kurzů	Počet účastníků
Řidičské oprávnění	47
Bezpečnost práce, majetku a osob	3
Účetnictví	5
Osobní služby	5
Obchod, skladování, logistika	6
Sociální oblast	4
Výchova a vzdělávání	1
Svářečské, strojnické a jiné průkazy	14
Gastronomie, hotelnictví, turismus	2
Základy podnikání	1

Zdroj: ÚP ČR, 2014 – 2018b, vlastní zpracování

I když se v problematikou zvolených rekvalifikací v analýze nevěnuji, nemohu opominout počty těchto rekvalifikací (tabulka 2), protože doplňují počet absolventů k pracovním místům a lépe je možné vyhodnotit, zda rekvalifikace, které pořádal ÚP, satureovaly potřeby uchazečů u pracovní místa.

2015

V roce 2015 netrvaly žádné rekvalifikace déle než půl roku. Nejčastější délka rekvalifikace byla do jednoho měsíce – celkem 71 rekvalifikací, 8 jich bylo ukončeno neúspěšně, průměrná délka rekvalifikace činila 49 dní. ÚP ČR, krajská pobočka Louny se snažila, i přes vyšší procento nezaměstnanosti, pomoci uchazečům a zájemcům o zaměstnání prostřednictvím rekvalifikací najít uplatnění v oborech a získat tak lepší pracovní uplatnění. Níže v tabulce uvádím přehled realizovaných rekvalifikací v jednotlivých programech, které pořádal ÚP Louny v roce 2015 (ÚP ČR, 2015-2018).

Tabulka 3 Přehled počtu účastníků v rekvalifikaci v roce 2015

	Počty zařazených osob do rekvalifikací				
	celkem	Úspěšně ukončily	Ukončené předčasně z vážných důvodů	Ukončené předčasně bez vážných důvodů	Ukončili předčasně - nástup do zaměstnání
Rekvalifikace–NIP	67	41	14	0	0
Rekvalifikace–RIP	12	12	0	0	0
Rekvalifikace – GP	57	48	2	0	7
Zvolené rekvalifikace	170	neumím zhodnotit, nebyla mi poskytnuta data			

Zdroj: ÚP ČR, 2015 – 2018, vlastní zpracování

Z tabulky 3 vychází, že se Úřad práce snaží umožnit nástup do rekvalifikačních kurzů a zároveň umožňuje i předčasné ukončení a odchod do zaměstnání. V roce 2015 se účastnili rekvalifikací pouze uchazeči o zaměstnání. Déle než 5 měsíců bylo v evidenci 36 uchazečů a 14 osob se zdravotním postižením. Věkové rozložení je vcelku rovnoměrné s výjimkou 60 a více let, zde bylo pouze 5 uchazečů. Průměrný věk uchazečů činí 41 let. Nejčastěji byli v evidenci osoby, které měli SŠ s maturitou a osoby se základním vzděláním a nějakou praktickou školu. V tabulce 4 uvádím jednotlivé kurzy, které ÚP v Lounech realizoval a kolik účastníků

se zúčastnilo jednotlivých kurzů za rok 2015. Ukončení ze závažných důvodů je konkretizováno v teoretické části.

Tabulka 4 Konkrétní typy rekvalifikací na Lounsku 2015

Typy kurzů	Počet účastníků	Úspěšné zakončení	Ukončené předčasně	Zvolená rekv.
Bezpečnost práce, ochrana majetku a osob	4	4		3
Zemědělství, zahradnictví a lesnictví	19	19		
Řidičské průkazy	2	2		95
Gastronomie, hotelnictví a turismus	11	6	5	
Obchod, skladování, logistika	4	4		3
Účetnictví				6
Osobní služby	1	1		7
Počítačová rekvalifikace – základní dovednosti	48	33	7	
Výchova a vzdělávání	1	1		
Nespecifická rekvalifikace	26	17	2	
Počítačová dovednost - speciální				3
Základy podnikání				1
Svářečské, strojnické a jiné průkazy				9
Sociální oblast				4

Zdroj: ÚP ČR, 2015 – 2018, vlastní zpracování

Nejčastější typ rekvalifikací jsou počítačové kurzy, které se dají využít v každé profesi a konkrétní nabídka volných pracovních míst, kde se nejvíce využije počítačových kurzů, se nalézá i v analýze volných pracovních míst. Nejlépe volným pracovním místům odpovídají rekvalifikace z oblasti zemědělství, zahradnictví a lesnictví, kurzem prošlo úspěšně 19 osob a volných pracovních

míst bylo 22. Nejhuře na tom z hlediska uskutečněných rekvalifikací byla oblast obchodu, skladování a logistiky, volných pracovních míst bylo zhruba 40, ale rekvalifikací prošli jen 4 účastníci, což nesplňuje kritérium alespoň 30 %. Oblast, jenž byla nejlépe zajištěna jsou osobní služby, do kterých spadá kosmetička, manikérka apod. Bylo nabízeno jedno místo a prostřednictvím rekvalifikace bylo do půl roku obsazené. V oblasti bezpečnosti je třeba zacílit rekvalifikační pro více osob, rekvalifikace pokryly pouze 14 %, z tabulky je však patrné, že i sami uchazeči o zaměstnání stojí o pracovní pozice, a proto volí zvolenou rekvalifikaci. Poptávaných míst konkrétně po řidičích jakéhokoliv vozidla je pouze 30 míst. Rekvalifikace, které byly realizované ÚP ČR, byly tudíž nedostatečné, protože pokrývají pouze 7 %, ale z dlouhodobého hlediska je patrné, že není potřeba zařazovat více rekvalifikací, protože je až nadmíra zvolených rekvalifikací tohoto druhu. V této oblasti je třeba se zamyslet, zda je potřeba schvalovat takové množství zvolených rekvalifikací. Pokrytí volných pracovních míst z hlediska rekvalifikací v oblasti gastronomie, hotelnictví a turismu vychází procentuálně na 40 %, což odpovídá stanovenému kritériu. Poslední zkoumanou oblastí v tomto roce je výchova a vzdělávání, poptávaných volných pracovních pozic činilo 9 míst, rekvalifikací prošel pouze jeden uchazeč, což znamená pokrytí pouze z 11 %, zde je potřeba podotknout, že do kategorie spadají i učitelé na základních a středních školách, kteří musí mít určitý stupeň vzdělání, což nelze pokrýt rekvalifikačními kurzy. Z celkového hodnocení prováděných rekvalifikací ÚP v Lounech nebyla žádná rekvalifikace konána bez volného pracovního místa, ale i přes to musím podotknout, že rekvalifikační kurzy nejsou zaměřené na manuální práce, po kterých je velká poptávka po pracovních silách – např. řemeslníci, lakýrníci, seřizovači a obsluha obráběcích strojů nebo kvalitáři a testovači výrobků. Je fakt, že rekvalifikační kurzy tvoří necelých 7 % podpory

zaměstnanosti. Ze zjištěných informací je zřejmé, že rekvalifikační kurzy se snaží odpovídat poptávce pracovních míst a délka obsazení pracovních míst také odpovídá délkám rekvalifikačních kurzů. Oblasti, které bylo potřeba posílit, ÚP ČR vyřešil zvolenými rekvalifikacemi (ÚP ČR, 2015-2017).

2016

Ze Statistické ročenky trhu práce (2017) vychází, že jsou rekvalifikace až na třetím místě APZ, tudíž k tomuto kritériu je třeba přihlížet. K obsazení volných pracovních míst využil ÚP ČR, konkrétně krajská pobočka Louny jiné nástroje. Celkem se jednalo o 96 účastníků, kteří prošli rekvalifikačními kurzy, které organizoval ÚP v Lounech (srov. Tabulka 5). Zvolené rekvalifikace v tomto roce čítaly 123 účastníků. V tomto roce se financovaly veškeré rekvalifikace v rámci Národního individuálního projektu a všichni účastníci byli evidováni jako uchazeči o zaměstnání. 52 osob bylo v evidenci déle než pět měsíců a 6 osob bylo se zdravotním postižením. Věková struktura uchazečů o zaměstnání se od roku 2015 výrazně liší, nejpočetnější skupinou jsou osoby ve věku 25 – 44 let. Do 24 let bylo jen 8 osob a nad 45 let to bylo 16 osob. Průměrný věk je tedy 37 let. Vzdělanostní struktura se od předešlého roku výrazně neliší. Délka rekvalifikačních kurzů je v průměru 23 dní a žádná z rekvalifikací netrvala déle než tři měsíce. Typy rekvalifikací evidují v tabulce, viz níže (ÚP ČR, 2015-2018).

Tabulka 5 Konkrétní typy rekvalifikací na Lounsku 2016

Typy kurzů	Počet účastníků	Úspěšné zakončení	Ukončené předčasně	Zvolené rekv.
Doprava + řidičské oprávnění	10	9		87
Svářečské, strojnické a jiné odborné průkazy	21	15	4	2
Gastronomie, hotelnictví a turismus	10	8	2	
Obchod, skladování, logistika	10	8	2	1
Ekonomika, administrativa, personalistika	10	9	1	
Účetnictví	20	19	1	1
Sociální oblast	10	10		5
Provozní služby (chůva, hospodyně, úklidový pracovník ...)	5	5		
Bezpečnost práce, majetku a osob				3
Osobní služby				12
Počítačové dovednosti - speciální				2
Výchova				1
Sport				1
Mechanik				2

Zdroj: ÚP ČR, 2015 – 2018, vlastní zpracování

V porovnání s předchozím rokem se typy rekvalifikací výrazně změnilo. Tato tabulka by spíše odpovídala roku 2015. Největší oblast rekvalifikačních kurzů je v účetnictví a odborných průkazech. Tento rok, i když se rekvalifikační kurzy dostaly jako nástroj APZ až na třetí místo, pokryly alespoň z části všechny důležité položky nabízených pracovních míst. Jak je uvedeno v detailním popisu pracovních míst v předchozí kapitole, nejproblématičtější skupinou jsou obchodní zástupci, v rekvalifikačních

kurzech je vidět nárůst účastníků v této oblasti, i přes to si myslím, že by mohlo rekvalifikačními kurzy projít mnohem více účastníků, protože volných pracovních míst je až 43, což je opět problémem jako v minulém roce, z hlediska analýzy rekvalifikace pokrývají pouze 24 %, této oblasti bych se z dlouhodobého hlediska věnovala více, ale i přes to se blížíme ke stanovenému procentu. Nejlépe z rekvalifikačních kurzů vychází oblast svářečských a strojnických průkazů, v této oblasti je necelých 70 volných pracovních míst a splňují tak podmínku 30 %, v této oblasti jsou relevantně uznávané zvolené rekvalifikace, mohlo by jich být i více. Oblast účetnictví mi nepřijde až tak silnou skupinou, ve volných pracovních místech jsem vyhledala pouze 4 volná místa, která byla obsazena do tří měsíců. Rekvalifikací však prošlo 20 účastníků, a ještě byla schválena jedna zvolená rekvalifikace. Na tuto oblast bych se více zaměřila, popřípadě bych zvažovala, zda neposkytnou veřejné prostředky do jiných hůře obsazovaných oblastí. Řidičské oprávnění je na tom téměř stejně jako v minulém roce. ÚP ČR realizovalo 10 rekvalifikací, což odpovídá z necelých 60 % volným pracovním místům. Tato situace by byla zcela bez připomínek, ale zvolených rekvalifikací je i přes to velké množství. Nutno zvážit, zda je opravdu potřeba takových řidičských oprávnění, když se do rekvalifikace nezapočítává řidičský průkaz typu B (osobní automobil). Gastronomie, hotelnictví a turismus je z hlediska rekvalifikačních kurzů pokryt bez problémů. Volných pracovních míst bylo 27 a rekvalifikací prošlo 10 osob, což činí 37 % a spadá tak do skupiny vyhovující. Oblast ekonomiky, administrativy a personalistiky je nejlépe vyhodnocenou skupinou tohoto roku. Rekvalifikační kurzy pokryly až 84 % volných pracovních míst. Stejně tak je tomu i sociální oblast. Počty volných pracovních míst a rekvalifikovaných osob jsou naprosto stejné s rozdílem toho, že rekvalifikační kurz dokončili všichni úspěšně. Tento rok z hlediska

rekvalifikací dopadl podstatně lépe než rok předešlý. Jediná neshoda je ve zvolených rekvalifikacích, a to konkrétně v oblasti osobních služeb (kadeřnice, manikúra, pedikúra, apod.). Byly pouze dvě nabízené pozice, ale rekvalifikací prošlo 12 osob. Zvolené rekvalifikace však nejsou předmětem této analýzy. Ostatní rekvalifikační kurzy odpovídaly trhu práce a jeho potřebám. Často se v poptávaných oblastech objevují mechanici různého druhu, pracovní místa jsou velice rychle obsazená a není to z důvodu toho, že by se konaly rekvalifikační kurzy, ale z důvodu toho, že je v Lounech a okolí několik středních odborných škol, které se zaměřují na manuální mechanické práce³. Neúspěšnost v rekvalifikačních kurzech je minimální. V tomto roce dva účastníci kurzu nenastoupili, ale nemá to žádný vliv na pracovní trh (ÚP ČR, 2015-2018).

2017

Klasické rekvalifikace v tomto roce opět přibývají. Celkem prošlo rekvalifikacemi 132 osob (srov. tabulka 6). Rekvalifikace se konaly přes grantové projekty (53) a v rámci Národního individuálního projektu (79). Pouze jedna rekvalifikace byla neúspěšně ukončena, a to byla oblast účetnictví. Opět žádná rekvalifikace netrvala déle než tři měsíce. Průměrná délka rekvalifikací byla 29 dní. Nejčastěji byly rekvalifikace do jednoho měsíce. Věková struktura se v rekvalifikacích mírně zvedla, průměrná věk byl 45 let. Nejpočetnější skupina je ve věku 50 – 59 let. Jedná se opět pouze o uchazeče o zaměstnání. 62 osob je v evidenci déle než 5 měsíců.

³ Obchodní akademie a Střední odborná škola zemědělská a ekologická, Žatec, Gymnázium a Střední odborná škola, Podbořany, Obchodní akademie a Střední odborná škola generála Františka Fajtla, Louny, Euroinstitut, praktická škola a odborné učiliště

Tabulka 6 Konkrétní typy rekvalifikací na Lounsku 2017

Typy kurzů	Počet účastníků	Úspěšné zakončení	Ukončené předčasně	Zvolené rekv.
Bezpečnost práce, ochrana majetku a osob	12	12		4
Svářečské, strojnické a jiné odborné průkazy	19	19		2
Gastronomie, hotelnictví, turismus	5	5		
Obchod, skladování, logistika	15	13	2	4
Účetnictví	20	19		1
Sociální oblast	24	24		2
Provozní služby (chůva, hospodyně, úklidový pracovník,...)	10	10		
Počítačové rekvalifikace – základní dovednost	27	27		5
Malíř				2
Mechanik				1
Osobní služby				2
Počítačové dovednosti - speciální				2
Řidičské oprávnění				65

Zdroj: ÚP ČR, 2015 – 2018, vlastní zpracování

Z hlediska úspěšnosti byl rok 2017 nejlepší za posledních 4 roky. V tomto roce se opět nově otevřely počítačové kurzy, které nemusí úplně souviset s pracovním místem, ale mohou jen prohlubovat či doplňovat stávající kvalifikaci uchazeče o pracovní místo. V dnešní době je téměř v každém inzerátu požadavek na základní znalost PC. Tudiž rekvalifikace na počítačové dovednosti napomáhají k lepšímu uplatnění na trhu práce. Nabízené rekvalifikace v oblasti bezpečnost práce a ochrana majetku odpovídá počtu

volných pracovních míst, myslím si, že je naprosto vhodné, tuto rekvalifikaci realizovat i nadále, protože z analýzy za posledních 5 let vyplývá, že tato pracovní místa jsou neustále nabízena. Z analýzy vychází, že rekvalifikace pokryly 40 % pracovních míst. Ještě 4 zvolené rekvalifikace byly zařazené, což podporuje zaměstnanost ještě o několik procent. V roce 2016 stouply počty pracovních míst v gastronomii, hotelnictví a turismu, přesto se rekvalifikační kurzy každý rok snižují. V tomto roce pokrývaly rekvalifikace pouze 11 % volných pracovních míst, bohužel nebyly zařazené žádné zvolené rekvalifikace tohoto druhu. I přes to se daří pracovní místa obsadit do jednoho roku. Naopak to je u svářečských, strojních a jiných průkazů. Poptávka po těchto pracovních místech stále stoupá a tomu je i u rekvalifikačních kurzů, které jsou v této oblasti rozšířené a daří se je úspěšně absolvovat. Volných pracovních míst bylo 97, a rekvalifikací prošlo 19 osob, sice tato oblast nesplňuje stanovených 30 %, ale je vidět, že ÚP ČR schvaluje zvolené rekvalifikace, které podporují pracovní zařazení. Stálým problémem jsou obchodní zástupci, i když jim jsou rekvalifikační kurzy nabízeny a úspěšně absolvovány, stále je poptávka po pracovních silách výrazná. Konkrétně v tomto roce stoupl pokrytí volných pracovních míst v části obchod, skladování a logistika o jedno procento, tudíž na 26 %, ale i tak ještě nepokrývají rekvalifikace dostatečné množství pracovních míst. V interních dokumentech je zřejmé, že tato oblast je i těžko obsazovaná. Volných pracovních míst bylo 47, ale 35 míst se podařilo obsadit až jeden rok po vypsání volné pracovní pozice. Účetnictví je skupinou, které v tomto roce vyšla jako jedna z nejlépe vyhodnocených. Volných pracovních míst bylo 27 a rekvalifikací prošlo 20 osob, což činí splnění ze 74 %. Jeden zařazený kurz zvolené rekvalifikace účetnictví byl určitě podporou. Sociální oblast je pokryta ze 100 % rekvalifikačními kurzy. Poptávaných míst bylo 24 a rekvalifikací realizovanou ÚP ČR byl stejný počet. Dvě zařazené rekvalifikace nijak

nezhodnocují čerpání veřejných prostředků, protože z dlouhodobého hlediska je poptávka po těchto pracovních místech častá. Provozní služby jsou také hodnoceny kladně. Volných pracovních míst bylo 33 a rekvalifikací prošlo celkem 10 úspěšných absolventů, což činí necelých 31 %. V roce 2017 je i velké množství volných pracovních míst na pozici učitelů/učitelek. Vzhledem k potřebnému vzdělání je nemožné v této oblasti zařazovat rekvalifikační kurzy. Velká poptávka byla i po montážních dělnících, ale rekvalifikační kurz jim nebyl umožněn z důvodu rozmanitosti práce. Shledávám nedostatek v nabídce rekvalifikací zaměřených na řemesla, po kterých je velká poptávka a místa jsou těžko obsazovaná. I když nejsou zvolené rekvalifikace předmětem analýzy a komparace, je třeba se zmínit o oblasti dopravy (řidičské oprávnění). Tak jak tomu bylo i v minulém roce, je přemíra schválených zvolených rekvalifikací. Je to jedna z oblastí, která přesahuje počet volných pracovních míst (ÚP ČR, 2015-2018).

2018

Na poslední hodnocený rok statistická ročenka a interní dokument ÚP ČR poskytují rozlišná data (srov. tabulka 7). Dle statistické ročenky prošlo rekvalifikacemi 137 účastníků, dle interního dokumentu pouze 126. 77 rekvalifikací bylo v rámci Národního individuálního projektu a zbylých 49 rekvalifikací bylo financováno z Grantového projektu. Tento rok bylo evidováno 22 osob se zdravotním postižením a ani jeden cizinec. Věkový průměr nezaměstnaných oproti loňskému roku klesl na 45 let, nejpočetnější skupina jsou však lidé ve věku 50-59 let. Nejčastěji se jednalo o osoby se středoškolským vzděláním s vyučením nebo s maturitní zkouškou (67). Průměrná doba rekvalifikace je 32 dní, nejčastější délka rekvalifikace se od minulého roku nezměnila, do jednoho měsíce, ale pokud opomineme asi 4 rekvalifikační dny, můžeme podotknout, že délka do jednoho měsíce a délka

rekvalifikace do tří měsíců je totožná. Největší procento nezaměstnaných bylo v evidenci do jednoho měsíce, ale 15 osob je v evidenci déle než jeden rok a dva z toho déle než dva roky (ÚP ČR, 2015-2018).

Tabulka 7 Konkrétní typy rekvalifikací na Lounsku 2018

Typy kurzů	Počet účastníků	Úspěšné zakončení	Ukončené předčasně	Zvolené rekv.
Bezpečnost práce, ochrana majetku a osob				6
Svářečské, strojnické a jiné odborné průkazy	11	11		5
Obchod, skladování, logistika	21	13	2	1
Účetnictví	16	15	1	1
Sociální oblast	33	31	1	1
Provozní služby (chůva, hospodyně, úklidový pracovník,...)	24	23	1	
Počítačové rekvalifikace – základní dovednost	21	19	2	
Elektrikář				1
Mechanik				1
Výživové poradenství				2
Počítačové dovednosti - speciální				2
Řidičské oprávnění				51
Masérský kurz				3
Manikérka, pedikérka				3

Zdroj: ÚP ČR, 2015-2018, vlastní zpracování

Rekvalifikační kurzy v roce 2018 byly zaměřené pouze na 6 oblastí. První oblastí, ve které byly nabízeny rekvalifikační kurzy, jsou veškeré průkazy k vykonávání práce. Volných pracovních míst bylo 94, ÚP ČR poskytl

11 rekvalifikací, což činí pokrytí pouze z 12 %, v tomto případě se velmi povedlo schválení alespoň pěti zvolených rekvalifikací, podpořili tím zvýšení pokrytí procenta. V tomto roce je tato oblast nedostatečně pokryta. Obchod skladování a logistika byly vždy pokryté dle stanovených procent, problém byl při pozici obchodní zástupce – tento rok se vyhlásily pouze tři volná místa, což znamená, že se ÚP ČR, opravdu zaměřil na tuto problematickou skupinu. Z 29 volných pracovních míst bylo 21 pokryto rekvalifikačními kurzy, což činí 73 % a pro tento rok je to druhou nejlépe vyhodnocenou skupinou. V oblasti účetnictví bylo pouze 6 nabízených míst, rekvalifikací úspěšně prošlo 15 lidí, v tomto případě je procentuální vyčíslení 250 %, je nutné zde podotknout, že 4 rekvalifikační kurzy byly zaměřené pouze na prohloubení již stávající kvalifikace. Ve výsledku je sice procento vysoké, ale některé rekvalifikace nemusely reflektovat volné pracovní místo, pouze doplnění či prohloubení kvalifikace. Následující kategorie je sociální oblast, zde bylo nabízeno 37 volných pracovních míst a nabízeno bylo 33 rekvalifikací, přičemž prošlo 31 osob a procentuálním vyjádřením se bavíme o 84 %, což se blíží ideálu a můžeme tak říci, že alokované finanční prostředky jsou úspěšně zacíleny. Volných pracovních míst v provozních službách každý rok roste a s tím vzrůstají i počty absolventů rekvalifikačních kurzů. V tomto roce úspěšně dokončilo 23 absolventů, pokrytí v tomto případě činí 81 %. Poslední skupinou jsou počítačové kurzy, které se velmi těžko vyhodnocují, protože počítačové dovednosti k výkonu práce potřebuje v dnešní době téměř každý. Myslím si, že PC dovednosti nikdy nebudou položkou, která by převyšovala počty volných pracovních míst (ÚP ČR, 2015-2018).

V letech 2014-2018 hodnotím pokrytí volných pracovních míst rekvalifikacemi jako zdařilé. Některé oblasti se z dlouhodobé perspektivy nedaří pokrýt, ale je vidět nárůst rekvalifikačních kurzů v určitých oblastech. Nejhuře z analýzy dat vyšel rok 2015, kdy rekvalifikace nepokryly 4 oblasti ze 7 a nejlépe rok 2018, kdy kromě jednoho typu rekvalifikace (průkazy), bylo splnění kritéria alespoň 30 %. Dlouhodobě je nejproblematictější skupinou obchod, skladování a logistika, a to konkrétně obchodní zástupci, která ani jednou nesplnila kritérium 30 %, ale každý rok je vidět nárůst v počtu rekvalifikovaných absolventů a počty volných pracovních míst se téměř neliší. V roce 2018 je viditelná změna volných pracovních míst na pozici obchodních zástupců – tato volná místa se zredukovala pouze na 3, která byla do jednoho roku obsazena. Oblast gastronomie, hotelnictví a turismu sice poskytuje rekvalifikační kurzy, ale z dlouhodobého hlediska se procentuální pokrytí snižuje, na tuto oblast je třeba zaměřit své predikce. Jako další skupinu, jenž je vidět zlepšení v průběhu zkoumaných let, jest bezpečnost práce, ochrana majetku a osob. I v této oblasti doporučuji zaměřit detailnější plánování a hodnocení. Sociální oblast je nejlépe vyhodnocenou skupinou rekvalifikací. Zde je téměř ideální stav pokrytí volných pracovních míst z hlediska rekvalifikací, v průměru je pokrytí z 85 %. Nejvíce kurzů se konalo v oblasti doprava a řidičské oprávnění (pokud započítám i zvolené rekvalifikace). Doporučuji, aby se pracovnice ÚP ČR více zaměřily na schvalování zvolených rekvalifikací, které přesahují počet volných pracovních míst, a může se tak jednat o zbytečné čerpání veřejných prostředků nebo mohou podporovat jiný lokální trh práce. Raději bych zařadila více rekvalifikací svářečských, strojnických a jiných průkazů, protože i tato oblast je nedostatečně pokrytá, ale i přes to analýza poukazuje na procentuální nárůst. Jak jsem již zmiňovala, nejhuře jsou na tom obchodní zástupci, kteří

se dosazují na pracovní pozice nejdéle v největším počtu, i když rok 2018 vyšel nejlépe pro tuto oblast.

3.5 Shrnutí a diskuse

Ve třetí kapitole se zabývám celkovou analýzou volných pracovních míst a rekvalifikacemi bez ohledu na poskytovatele (do analýzy jsem zařadila všechny poskytovatele rekvalifikací), které realizoval ÚP ČR v Lounech. Na začátku kapitoly je stanovené kritérium, prostřednictvím kterého se snažím zodpovědět výzkumnou otázku „Odpovídají rekvalifikační kurzy realizované místně příslušným ÚP ČR lokálnímu trhu práce?“ Následně v kapitole popisují zařazení účastníků do rekvalifikačních kurzů a povinnosti nejen účastníků, ale i zaměstnavatelů, kteří posílají své zaměstnance na rekvalifikační kurzy. Ze statistických údajů jsem popisovala nezaměstnanost na Lounsku v období 2014 – 2018, dále pak počty volných pracovních míst a celkových rekvalifikací. Data nejsou detailní, tudíž dále analyzuji volná pracovní místa a počty absolventů jednotlivých typů rekvalifikací z interních zdrojů ÚP Louny. Na základě zjištěných dat byla provedena komparace výsledků a zhodnocení celkového stavu rekvalifikací k volným pracovním místům. V některých oblastech upozorňuji na zlepšení plánování rekvalifikací, ale i těch zvolených.

Tato analýza a následná komparace odpovídá pouze pracovnímu trhu na Lounsku. Analýza má i své limity z hlediska zaměstnatelnosti. Z žádných dat nebylo zjištěno, zda uchazeč o zaměstnání po absolvování rekvalifikačního kurzu nastoupil do zaměstnání, ale z interních dokumentů vyplývá, že se místa zpravidla obsadila ve stejně dlouhé době, jako trvaly rekvalifikační kurzy. Dalšími limity a nedostatky sledávám v setrvání na pracovní pozici alespoň jeden rok po absolvování kurzu nebo předchozí vzdělání či pracovní pozici před konáním kurzu. Tyto limity však mohou

znamenat námět pro další výzkum rekvalifikačních kurzů na Lounsku. I přes všechny nedostatky a limity může tato podoba analýzy sloužit ÚP ČR k dlouhodobé i krátkodobé predikci volných pracovních míst, protože zvolené kritérium alespoň 30 % je odpovídající ve většině případů. Smyslem a podstatou této diplomové práce tedy byla analýza volných pracovních míst a jejich pokrytí rekvalifikacemi. Předmětem zkoumání dalších výzkumných prací by mohl být výzkum uchazečů z hlediska předchozí profese nebo jak lépe podpořit pracovní trh právě rekvalifikačními kurzy. Dalším námětem k analýze také může být, zda absolventi rekvalifikací nastoupili do téže oblasti a alespoň jeden rok setrvali na dané pozici. Tématem ke zkoumání mohou být také poskytovatelé rekvalifikačních kurzů na Lounsku nebo celkové čerpání veřejných prostředků.

Jako přidanou hodnotu diplomové magisterské práce shledávám v analýze lokálního trhu práce a pokrytí rekvalifikačními kurzy. Zatím se touto problematikou na Lounsku nikdo nezabýval, a proto je zvolené procento (alespoň 30 % vypočítáno z počtu volných pracovních míst a počtu rekvalifikací a následně byl vypočítán průměr ze všech pěti let) dostačující.

Závěr

Tématem diplomové práce byly rekvalifikační kurzy v regionu, konkrétně pokrytí volných pracovních míst rekvalifikacemi. Cílem práce bylo na základě analýzy volných pracovních míst a absolventů rekvalifikačních kurzů provést komparaci zjištěných dat a dle stanoveného kritéria zodpovědět výzkumnou otázku: "Odpovídají realizované rekvalifikační kurzy místně příslušného ÚP ČR potřebám lokálního trhu práce?" Vycházelo se z předpokladu, že místně příslušný ÚP má větší znalost o potřebách lokálního trhu práce a je schopen rekvalifikační kurzy lépe zacílit.

Teoretická část práce byla věnována detailnímu popisu rekvalifikací a dalšího profesního vzdělávání, do kterého se rekvalifikace řadí. Dále byla charakterizovaná problematika aktivní politiky zaměstnanosti a ÚP ČR, který zprostředkovává rekvalifikace. V oblasti rekvalifikací bylo konkrétněji popsáno financování, délka a druhy rekvalifikací, vzdělávací zařízení, které mohou provádět vzdělávání, rizikové skupiny, zákonné ukotvení rekvalifikací a jednotlivé cíle. V první části diplomové práce se také zabývám propojením Národní soustavy kvalifikací s rekvalifikacemi.

V empirické části byla provedena analýza volných pracovních míst a rekvalifikací z interních dokumentů ÚP ČR Louny v období 2014 – 2018. Tyto roky jsem si stanovila z hlediska vývoje nezaměstnanosti, která se v období pěti let výrazně snížila, a byl markantní nárůst volných pracovních míst. Na základě těchto dat byla provedena komparace výsledků a podklad získaný výzkumem byl porovnán s teoretickými východisky.

Odpověď na výzkumnou otázku: Odpovídají realizované rekvalifikační kurzy místně příslušného ÚP ČR potřebám lokálního trhu práce? To znamená, zda rekvalifikační kurzy pokrývají alespoň 30 % nabízených volných pracovních míst. Ano, realizované rekvalifikační kurzy odpovídají potřebám lokálního

trhu práce. Ve většině případů bylo procento plněno. V letech 2014-2018 jsou vzestupné tendence vyhovět potřebám lokálního pracovního trhu. V roce 2014 nejsou jednoznačná data, které bych mohla vyhodnotit. Rekvalifikační kurzy se konaly, ale bohužel není možné vyčíst v jakých profesích. Rok 2015 vyšel nejhůře z hodnocených let, protože rekvalifikace nebyly dostatečně zaměřené na volné pracovní místa a byla přemíra zvolených rekvalifikací (řidičské oprávnění), které převyšovaly volná pracovní místa. Rok 2016 poukazuje na změny nabízených rekvalifikací a podporu hůře obsazovaných míst. Roste nabídka rekvalifikací v problematice skupině (obchodní zástupce), ale stále je to nedostatečné. Opět převažují rekvalifikační kurzy na řidičská oprávnění. Rok 2017 ze všech let vyšel jako nejlépe hodnocený. Rekvalifikace odpovídaly volným pracovním místům. V oblasti gastronomie a hotelnictví nebylo splněné procento, ale i přes to, se volná pracovní místa obsadila do půl roku. Rok 2018 přináší velké změny z hlediska problematice skupiny obchodních zástupců. Poprvé se podařilo pokrýt rekvalifikačními kurzy 74 % a splnit tak stanovené kritérium. Je patrné, že ÚP ČR v Lounech zlepšuje své predikce ve vyhodnocování a vyhlásování rekvalifikací. Alokované prostředky jsou využívány dle potřeb trhu.

Nesmím opominout, že se nacházejí profese, kde je prostor pro návrhy na zlepšení v jednotlivých oblastech rekvalifikací a zhodnocení celkového stavu. Rekvalifikace by měly reflektovat pracovní trh a uplatnění v pracovních pozicích. Dále by stanovené kritérium mohlo napomoci při zařazování a schvalování zvolených rekvalifikací k volným pracovním místům. Z hlediska zařazování rekvalifikací musí být dostatečná spolupráce ÚP ČR a zaměstnavatelů v regionu, která následně pomůže k predikci analýzy stavu. Úspěšností či přípravou na kurzy se ÚP ČR nemusí nijak zabývat, protože úspěšnost jednotlivých kurzů je vysoká. Doporučení pro ÚP ČR Louny shledávám v oblasti ochodu, skladu a logistiky, kde je třeba zvážit podporu

více rekvalifikačních kurzů, a hlavně v oblasti dopravy a řidičských oprávnění přemýšlet o tom, zda je potřeba realizovat takové množství rekvalifikací. V závěru vychází, že ÚP ČR, krajská pobočka v Lounech, předvídá (až na drobné výjimky) lokální pracovní trh a dokáže rekvalifikace zařadit dle potřeby a počtu.

Tato práce by mohla posloužit jako podklad pro další šetření zkoumající např. udržitelnost absolventů rekvalifikačních kurzů v pracovních pozicích nebo pro zkoumání poskytovatelů jednotlivých rekvalifikačních kurzů nebo čerpání veřejných prostředků na jednotlivé typy rekvalifikací.

Pevně věřím, že poskytnuté informace pomůžou pracovníkům a pracovnícím ÚP v Lounech k následnému zkoumání a realizaci rekvalifikačních kurzů.

Seznam zkratek

APZ – aktivní politiky zaměstnanosti

ESF – evropský sociální fond

GP – grantové projekty

IAP – individuální akční plán

MPSV – ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT – ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

NIP – rekvalifikace, které jsou hrazené z Národního individuálního projektu -

ESF (85 % hrazeno z ESF a 15 % ze státního rozpočtu ČR)

NSK – národní soustava kvalifikací

OZP – osoby se zdravotním postižením

RIP - kurzy hrazené z Regionálního národního projektu

ÚP – úřad práce

Seznam literatury a zdrojů

Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. (2012). In *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. Získáno 6. ledna 2019 z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

Beneš, S. a kol. (1991). *Zaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace...* Praha: Práce.

Czesaná, V., Havlíčková, V. a kol. (2006). *Podpora vzdělávání starších osob*. Praha: Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání NVF.

Česko. (2018a). *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. Citováno 29. prosince 2018. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni

Česko. (2018b). *Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců*. Citováno 29. prosince 2018. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/v_519_2004

Česko. (2019a). *Vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení*. Citováno 1. ledna 2019. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/file/46899/download/>

Česko. (2019b). *Příkaz ministra č. 8/2015*. Citováno 1. ledna 2019. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/file/34973/>

Český institut pro akreditaci. (2008). *25 let akreditačního systému 1999-2016*. Praha: Český institut pro akreditaci.

DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ / KVALIFIKACE / UZNÁVÁNÍ VZDĚLÁVÁNÍ. (n. d.). In *Národní ústav pro vzdělávání*. Získáno 15. prosince 2018 z: <http://www.nuv.cz/t/dv/>

Dlouhá, P. (2018). Podpora při rekvalifikaci v roce 2018. Kolik a za jakých podmínek. In *Peníze.cz*. Získáno 19. ledna 2019 z: <https://www.penize.cz/podpora-v-nezamestnanosti/337323-podpora-pri-rekvalifikaci-v-roce-02018-kolik-a-za-jakych-podminek>

Důvody propojení NSK a rekvalifikací. (n.d). In *Národní soustava kvalifikací*. Získáno 16. ledna 2019 z: <https://www.podpora.narodnikvalifikace.cz/autorizovaneosoby-7-rekvalifikace.html>

Freibergová, Z, a kol. (2013). *Aplikace individuálních akčních plánů ve službách zaměstnanosti ČR*. Praha: Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o.p.s.

Giddens, A. (2013). *Sociologie*. Praha: Argo.

Hora, O. a kol. (2009). *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikace (struktura, cílenost, krátkodobé a střednědobé efekty na opuštění evidence)*. Praha: VÚPSV, v.v.i.

Horák, M. (2015). Jak funguje NSP a NSK v praxi úřadu práce? *Revue DV*. Získáno 19. ledna 2017 z: <https://www.koopolis.cz/sekce/revue-dv/295-jak-funguje-nsp-a-nsk-v-praxi-uradu-prace>

Horáková, M. a kol. (2010). *Hodnocení přínosu projektů Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů k aktivní politice zaměstnanosti v ČR*. Praha: VÚPSV, v.v.i.

Hovjacká, V., Skalská J. (2007). *Jak se neztratit II: [průvodce pro nezaměstnané v pokročilém středním věku]*. České Budějovice: Attavena.

Konečný, B. (1992). *Autoreferát disertační práce*. Praha: Univerzita Karlova

Kotýnková, M., Němec, O. (2003). *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Professional publishing.

Kozáková, Z. a kol. (2014). *Příručka vzdělávacích činností s cílem pracovní integrace osob se zdravotním postižením*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.

Krebs, V. (2010). *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer.

Kuchač, P. (2007). *Trh práce: Sociologická analýza*. Praha: Karolinum.

Kulhavý, V., Sirovátka, T. (2008). *Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007*. Praha: VÚPSV, v.v.i.

Leigh, D. (1992). *Retraining Displaced Workers: What Can Developing Countries Learn from OECD Nations?* Washington, D.C.: World Bank

Mareš, P. (1994). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství.

MPSV. (2018). *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2018*. In *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. Získáno 6. ledna 2019 z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2018p1/anal2018p1.pdf

MPSV. (2013). *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2012*. In MPSV. Získáno 16. února 2019 z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2012.pdf

MPSV. (2014). *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2013*. In MIPV. Získáno 24. února 2019 z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2013.pdf

MPSV. (2015). *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2014*. In MPSV. Získáno 24. února 2019 z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/mpsv_rocenka_2014.pdf

MPSV. (2016). *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2015*. In MPSV. Získáno 25. února 2019 z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka2015.pdf>

MPSV. (2017). *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2016*. In MPSV. Získáno 25. února 2019 z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2016_1.pdf

MPSV. (2018). *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2017*. In MPSV. Získáno 25. února 2019 z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/rocenka_2017.pdf/fe76cc52-b44e-36b2-8347-5cf196c39bb8

MPSV. (2019). *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2018*. In MPSV. Získáno 25. října 2019 z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1054191/Statistick%C3%A1+ro%C4%8Denka+trhu+pr%C3%A1ce+v+%C4%8CR+v+roce+2018.pdf/d3a731c8-a3de-d8ef-032f-944e74e3b71a>

Munková, G., Kotous, J. a Štefko, M. (2013). *Obecné otázky sociální politiky*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR.

Mužík, J. (2000). *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: CODEX Bohemia.

Mužík, J. (2012). *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer

Národní soustava kvalifikací. (n.d.). In *Ministerstvo školství, tělovýchovy a mládeže*. Získáno 6. ledna 2019 z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/narodni-soustava-kvalifikaci>.

- OECD. (2001). *Education policy analysis*. OECD
- OECD. (2018). *OECD Employment Outlook 2018*. Paris: OECD Publishing
- Palán, Z. (2002). *Lidské zdroje. Výkladový slovník*. Praha: Academia
- Provázanost NSK a rekvalifikací. (n.d.). In *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy*. Získáno 19. ledna 2019 z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/novinky-v-rekvalifikacich>
- Průcha, J., Veteška, J. (2014). *Andragogický slovník, 2. aktualizované a rozšířené vydání*. Praha: Grada Publishing.
- Rekvalifikace. (2018). In *MPSV*. Získáno 16. února 2019 z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace_z_useku_up/rekvalifikace
- Sirovátka, T. a kol. (2006). *Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR*. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno
- Souhrnný metodický manuál pro žadatele o akreditaci zařízení rekvalifikačních programů (n. .d). In *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy*. Získáno 1. ledna 2019 z: https://msmt.cz/file/1328_1_1/
- Šimek, D. (1994). *Otevřená práce*. Olomouc: Filozofická fakulta Univerzity Palackého Olomouc.
- Veteška, J., Tureckiová, M. (2008). *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada Publishing.
- ÚP ČR. (n.d.). *Rekvalifikace*. Interní dokument.
- ÚP ČR. (2013). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2012 a strategie APZ pro rok 2013*. In *MPSV*. Získáno 27. února 2019 z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up

ÚP ČR. (2012-2014). *Struktura toků uchazečů, zájemců a OZP v rekvalifikaci*. Interní dokument.

ÚP ČR. (2015-2018). *Struktura toků uchazečů, zájemců a OZP v rekvalifikaci*. Interní dokument.

ÚP ČR. (2014-2018a). *Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle CZ-ISCO*. Interní dokument.

ÚP ČR. (2014 – 2018b). *Čerpání ZRK 2014 – 2018*. Interní dokument.

Váchal, J., Pártlová, P. (2008). *Personální management: (řízení lidských zdrojů)*. České Budějovice: Vysoká škola technická a ekonomická.

Veteška, J., Tureckiová, M. (2008). *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada Publishing.

Vyhláška č. 176/2009 Sb. (n.d.). In *Národní soustava kvalifikací*. Získáno 19. ledna 2019 z: <https://www.podpora.narodnikvalifikace.cz/autorizovaneosoby-7-vyhlasaka.html>

Zormanová, L. (2017). *Didaktika dospělých*. Praha: Grada Publishing.

Seznam tabulek

Tabulka 1 Typy rekvalifikací na Lounsku v roce 2014	56
Tabulka 2 Přehled zvolených rekvalifikací na Lounsku 2014.....	57
Tabulka 3 Přehled počtu účastníků v rekvalifikaci v roce 2015.....	58
Tabulka 4 Konkrétní typy rekvalifikací na Lounsku 2015.....	59
Tabulka 5 Konkrétní typy rekvalifikací na Lounsku 2016.....	62
Tabulka 6 Konkrétní typy rekvalifikací na Lounsku 2017.....	65
Tabulka 7 Konkrétní typy rekvalifikací na Lounsku 2018.....	68

Seznam grafů

Graf č. 1 Vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání na Lounsku v období 2014-2018.....	45
Graf č. 2 Vývoj počtu volných pracovních míst na Lounsku v období 2014-2018.....	46
Graf č. 3 Vývoj počtu rekvalifikací v období 2014-2018 na Lounsku	47
Graf č. 4 Detailní popis volných pracovních míst na Lounsku v letech 2014-2018.....	54

Příloha 1

Žádost o akreditaci musí dle vyhlášky č. 176/2009 obsahovat řadu podmínek:

- doklad o tom, že zařízení může poskytovat vzdělávací služby,
- název rekvalifikačního programu,
- pracovní činnost, kterou bude po skončení rekvalifikace účastník moci vykonávat,
- profil absolventa, kde budou uvedeny výsledky, které se budou hodnotit a ověřovat dle rekvalifikačního programu,
- vstupní předpoklady k přijetí do programu,
- formy a metody výuky,
- časový rozvrh a harmonogram,
- možnosti ověření znalostí a dovedností, složení zkušební komise,
- vzor osvědčení nebo potvrzení o účasti, které získá absolvent po skončení rekvalifikace,
- učební plán, kde budou popsány jednotlivé tematické celky s hodinovou dotací a rozdělením na teoretickou a praktickou část,
- učební osnovy,
- popsán průběh praktické výuky a její technické a organizační zabezpečení,
- seznam doporučené a povinné literatury,
- jméno garanta za rekvalifikační program, který odpovídá za odbornou úroveň a řádné provádění závěrečných zkoušek, zároveň je třeba doložit jeho vzdělání, odbornou praxi a souhlas s odpovědností za odbornou úroveň a řádné provádění zkoušek,
- jména lektorů, kteří budou provádět jednotlivé tematické celky, doklady o jejich vzdělání a odborné a pedagogické praxi, zároveň souhlas s lektorskou činností,

- informace o prostorovém, materiálním a technickém zabezpečení,
- způsob a formu vedení dokumentace o průběhu a vyhodnocení rekvalifikačních programů
- doklad o zaplacení správního poplatku – bez tohoto dokladu nemůže být žádost vyřízena (Česko, 2019a).