

Univerzita Pardubice

Fakulta ekonomicko-správní

Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřením na rekvalifikace

Lenka Hetešová

Bakalářská práce

2018

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lenka Hetešová**
Osobní číslo: **E15262**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa: Veřejná ekonomika**
Název tématu: **Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřením na rekvalifikace**
Zadávací katedra: **Ústav ekonomických věd**

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

Cílem práce je analýza procesu rekvalifikace s ohledem na rekvalifikaci specifické skupiny ohrožené na trhu práce. Zároveň proběhne analýza čerpání prostředků na tuto aktivní politiku zaměstnanosti a druhy rekvalifikace umožňující vstup na aktuální trh práce.

Osnova:

- Aktivní politika zaměstnanosti v ČR - základní pojmy, zhodnocení stávajícího stavu.
- Rekvalifikace - základní pojmy, možnosti rekvalifikace v ČR a podmínky pro rekvalifikování, druhy rekvalifikace umožňující vstup na aktuální trh práce, proces rekvalifikace, financování rekvalifikací.
- Sběr a předzpracování dat pro analýzu čerpání prostředků na rekvalifikace.
- Analýza čerpání prostředků na rekvalifikace.

Rozsah grafických prací: —
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- HALÁSKOVÁ, Renáta. Politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.
- KREJČÍŘOVÁ, Olga a Věra BENEŠOVÁ. Analýza a komparace legislativy ČR a SR v oblasti vzdělávání osob se zdravotním postižením vzhledem k uplatnění na trhu práce a obecným podmínkám rekvalifikace na území obou států. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2009. ISBN 978-80-244-2401-9.
- SIROVÁTKA, Tomáš. Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2006. ISBN 80-87007-06-9.
- ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena a kol. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. 236 s. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.
- VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.
- Zákon o zaměstnanosti. In: . Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra, p.o., 2004, ročník 2004, číslo 435.


Vedoucí bakalářské práce:


Mgr. Jan Mandys, Ph.D.


Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: 1. září 2017

Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2018


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

L.S.


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

V Pardubicích dne 1. září 2017

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji:

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

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

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 9/2012, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 23. dubna 2018

Lenka Hetešová

PODĚKOVÁNÍ

Tímto bych ráda poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce Mgr. Janu Mandysovi, PhD. za jeho odbornou pomoc a cenné rady, které mi pomohly při zpracování bakalářské práce. Dále bych ráda poděkovala ochotné pracovníci Úřadu práce v Pardubicích, paní Janě Pitterlové, která mi pomohla se v dané problematice zorientovat. Děkuji také osloveným respondentům dotazníkového šetření, kteří mi věnovali čas a vyplnili můj dotazník.

ANOTACE

Cílem práce je analýza procesu rekvalifikace s ohledem na rekvalifikaci specifické skupiny ohrožené na trhu práce. Práce se věnuje možnostem a podmínkám rekvalifikace, druhům rekvalifikace, jejím procesem či financováním. Praktická část práce je zaměřena na analýzu čerpání prostředků na rekvalifikace.

KLÍČOVÁ SLOVA

Analýza, rekvalifikace, úřad práce, zaměstnanost.

TITLE

Active employment politics with the focus on retraining

ANNOTATION

The aim of the thesis is to analyze the process of retraining with regard to the specific group in danger of losing job on the labor market. The thesis deals with the possibilities and conditions of retraining, types of retraining, its process or financing. The practical part of the thesis is focused on the analysis of the use of resources for retraining.

Seznam obrázků

Obrázek 1: Schéma politiky zaměstnanosti	14
Obrázek 2: Fondy Evropské unie.....	33
Obrázek 3: Vynaložené finance na aktivní politiku zaměstnanosti ve všech krajích ČR.....	50
Obrázek 4: Celkový počet rekvalifikací	50
Obrázek 5: Jak Vaše rekvalifikace ovlivnila současné pracovní uplatnění na trhu práce?	57

Seznam tabulek

Tabulka 1: Počty znevýhodněných uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2016.....	17
Tabulka 2: Počty účastníků rekvalifikací v posledních letech.....	24
Tabulka 3: Shrnutí rekvalifikací	30
Tabulka 4: Financování aktivní politiky zaměstnanosti	32
Tabulka 5: Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti od počátku roku 2016.....	42
Tabulka 6: Struktura účastníků všech rekvalifikací v Plzeňském kraji	44
Tabulka 7: Struktura účastníků všech rekvalifikací v Ústeckém kraji	45
Tabulka 8: Přehled rekvalifikací v Olomouckém kraji.....	48
Tabulka 9: Výdaje na politiku zaměstnanosti.....	49
Tabulka 10: Anketa: Jak jste se dozvěděl/a o možnosti rekvalifikace?.....	56
Tabulka 11: Anketa: Jak Vaše rekvalifikace ovlivnila současné pracovní uplatnění na trhu práce?	56
Tabulka 12: Anketa: Vnímáte nějakou změnu po absolvování kurzu?	57
Tabulka 13: Anketa: Jaký pocit máte z absolvování rekvalifikačního kurzu?	58
Tabulka 14: Anketa: Splnil rekvalifikační kurz Vaše představy nebo jste si jej představoval/a jinak?.....	58
Tabulka 15: Anketa: Byl rekvalifikační kurz v oboru Vašeho vzdělání nebo úplně jiného zaměření?	59

Seznam zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
IČ	Identifikační číslo
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NUTS	Nomenklatura územních statistických jednotek
OPZ	Operační program Zaměstnanost
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP	Úřad práce

Obsah

Úvod.....	12
1 Aktivní politika zaměstnanosti v České republice.....	14
1.1 Pojem aktivní politika zaměstnanosti.....	14
1.2 Stav aktivní politiky zaměstnanosti v ČR.....	15
1.2.1 Nástroje a opatření aktivní politiky	18
2 Rekvalifikace	24
2.1 Pojem rekvalifikace.....	25
2.2 Možnosti a podmínky rekvalifikace v České republice	25
2.3 Druhy rekvalifikace.....	26
2.3.1 Rekvalifikace zvolená.....	26
2.3.2 Rekvalifikace zaměstnanců.....	27
2.4 Proces rekvalifikace	28
2.5 Financování rekvalifikace z pohledu účastníků	29
2.5.1 Ceny rekvalifikačních kurzů.....	30
2.5.2 Podmínky financování	30
3 Analýza prostředků na rekvalifikace	32
3.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí	32
3.2 Dotace	33
3.2.1 Operační program zaměstnanost 2014-2020	34
3.3 Analýza prostředků Aktivní politiky zaměstnanosti za jednotlivé kraje České republiky v roce 2016.....	40
3.4 Finanční kontrola prostředků úřadu práce.....	51
3.4.1 Vnitřní kontrola – interní audit	51
3.4.2 Veřejnosprávní kontrola	51
3.4.3 Vnější kontrola.....	51
3.5 Principy finančních operací uskutečňujících se na úřadech práce	52

3.6	Shrnutí.....	52
4	Výzkumné šetření	54
4.1	Definování výzkumného problému a hypotézy	54
4.2	Metody výzkumu	55
4.2.1	Anketa.....	55
4.2.2	Rozhovor.....	59
4.3	Shrnutí výsledků.....	60
5	Závěr	63

Úvod

Ruku v ruce s cyklickým vývojem ekonomiky země jde také vývoj zaměstnanosti. V současné době se české ekonomice daří velmi dobře, a to se projevuje zvyšováním poptávky po pracovní síle. Již od roku 2014 je zaznamenáván růst zaměstnanosti, který stále pokračuje. Tento stav, ale vyvolává situaci, kdy nedostatek zaměstnanců způsobuje bariéru pro další extenzivní růst. Míra nezaměstnanosti je na takové úrovni, že má jen velmi omezený prostor pro další pokles.

I přes příznivý vývoj na trhu práce stát stále prosazuje své zájmy v aktivní politice zaměstnanosti. V aktivní politice zaměstnanosti se stát momentálně zaměřuje na podporu dlouhodobě nezaměstnaných. Důraz je kladen na umístování osob, které jsou dlouhodobě neuplatnitelné na trhu práce bez určité pomoci či podpory.

K tomuto umístování pomáhá také rekvalifikace, na kterou je tato práce zaměřená. Rekvalifikace stejně jako i ostatní nástroje aktivní politiky pomáhá k lepšímu uplatnění a umístění uchazečů o zaměstnání s určitým hendikepem.

Cílem bakalářské práce je analýza procesu rekvalifikace s ohledem na rekvalifikaci specifické skupiny ohrožené na trhu práce. Praktická část bakalářské práce se zabývá analýzou čerpání prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti s bližším zaměřením na jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a to rekvalifikaci. V samotném závěru bude provedeno výzkumné šetření s cílem potvrdit nebo vyvrátit skutečnost, zda pomáhá rekvalifikace k uplatnění se v novém zaměstnání a v jaké míře.

Na začátku práce budou vysvětleny pojmy, které mají souvislost s aktivní politikou zaměstnanosti a zhodnocením současného stavu aktivní politiky zaměstnanosti v České republice. V rámci této kapitoly budou analyzovány také jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Další kapitola se celá věnuje rekvalifikaci a její podrobné analýze se zaměřením na možnosti a podmínky rekvalifikace, druhy rekvalifikace, proces a financování rekvalifikace.

V praktické části práce bude prostor věnován analýze čerpání prostředků na rekvalifikace a samotné analýze čerpání prostředků na rekvalifikace, především dotačním programům z operačního programu Zaměstnanost, ale i celkové analýze prostředků na APZ v jednotlivých krajích ČR. V závěru kapitoly jsou zařazeny kapitoly o finanční kontrole úřadů práce a o principech finančních operací, protože kontrola a dodržování principů patří k podstatným náležitostem, které nesmí být při práci s finančními prostředky opomenuty.

V poslední kapitole bude proveden výzkum s klienty, kteří rekvalifikační kurz realizovali a také s pracovníci úřadu práce, prostřednictvím kterého bude vyhodnocen skutečný přínos rekvalifikací.

1 Aktivní politika zaměstnanosti v České republice

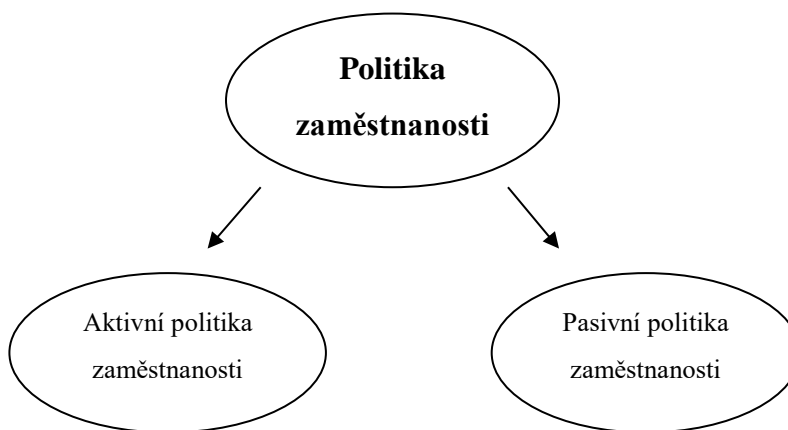
První kapitola nesoucí název „Aktivní politika zaměstnanosti v České republice“ (dále jen ČR) pojednává o samotném pojmu aktivní politika zaměstnanosti a jeho definici, zajímá se o aktuální stav aktivní politiky zaměstnanosti v ČR se zaměřením na její jednotlivé nástroje.

Aktivní politika zaměstnanosti je velmi cenným nástrojem politiky zaměstnanosti. Činnosti spadající do její kompetence jsou velmi rozsáhlé a výsledky, které přináší, mohou sahat od sociálně ekonomického rozvoje až po odstranění bariér.

1.1 Pojem aktivní politika zaměstnanosti

Všeobecná politika zaměstnanosti se zabývá harmonizací vztahu mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. O tuto harmonizaci se stará nejen stát, ale také zaměstnavatelé, zaměstnanci a další subjekty, kteří využívají různých nástrojů. Subjektem, který zabezpečuje aktivní politiku zaměstnanosti nejčastěji, je úřad práce. Úřady práce mají tři základní úkoly a to poradenství uchazečům o zaměstnání, zprostředkování zaměstnání a poskytování podpory v nezaměstnanosti.

Podle použití nástrojů lze politiku zaměstnanosti rozdělit na dvě kategorie. Aktivní politiku zaměstnanosti a pasivní politiku zaměstnanosti. Tato práce se věnuje aktivní politice zaměstnanosti. Pro přiblížení tohoto rozdělení je veden následující obrázek:



Obrázek 1: Schéma politiky zaměstnanosti

Zdroj: vlastní schéma

Pojem aktivní politika zaměstnanosti je definován v zákonu o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., § 104 v prvním odstavci. Aktivní politika zaměstnanosti je zde vymezena jako: „*Souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.*“

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti také v prvním odstavci § 104 upravuje, kdo aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje. „*Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce, podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.*“

1.2 Stav aktivní politiky zaměstnanosti v ČR

Stěžejním datem pro aktivní politiku zaměstnanosti v ČR je 1. 10. 2004. Od tohoto dne se aktivní politika zaměstnanosti řídí zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti dále vyhláškou č. 518/2004 Sb. a také Metodickým pokynem SSZ MPSV č. 8/2004. (Halásková, 2008, s. 49)

V současné době vychází aktivní politika zaměstnanosti v ČR ze státní politiky zaměstnanosti. Ta usiluje o: „*Dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil, o zabezpečení práva občanů na zaměstnání.*“ (Integrovaný portál MPSV, Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2012)

Aktivní politika zaměstnanosti v ČR se v současnosti zaměřuje na zřizování nových pracovních míst a na poskytování příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání. (Integrovaný portál MPSV, Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2012)

K těmto cílům jsou zpravidla využívány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jako je zejména:

- a) *„rekvalifikace*
- b) *investiční pobídky,*
- c) *veřejně prospěšné práce,*
- d) *společensky účelná pracovní místa,*
- e) *překlenovací příspěvek,*
- f) *příspěvek na dopravu zaměstnanců,*
- g) *příspěvek na zapracování*
- h) *příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.*“ (zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 104, druhý odstavec)

V současnosti je za součást aktivní politiky zaměstnanosti dále považováno poradenství. Poradenství je charakterizováno jako činnost zaměřující se na zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů osob pro volbu povolání či zprostředkování zaměstnání. Poradenství se poskytuje také pro volbu přípravy práci osob se zdravotním postižením nebo při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Všechny tyto činnosti poradenství mají na starosti úřady práce. Úřad práce může také využít možnosti zprostředkovaného poradenství. To je vykonáváno prostřednictvím odborných zařízení, jako jsou například diagnostická pracoviště či pedagogicko-psychologické poradny. Náklady spojené s těmito činnostmi hradí úřad práce. (zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 105, první a druhý odstavec)

Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na určité cílové skupiny uchazečů o zaměstnání. Jedná se o uchazeče, kteří jsou v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců, uchazeče, kteří jsou zároveň osoby se zdravotním postižením, uchazeči, kteří jsou čerství absolventi škol bez praxe či osoby s nedostatečnou kvalifikací, uchazeči, kteří jsou mladšího věku (do 25 let), uchazeči staršího věku (nad 55 let), ženy vracející se na trh práce po mateřské nebo rodičovské dovolené, uchazeči, kteří jsou zároveň pečující osobou o dítě nebo děti do 10 maximálně 15 let věku, uchazeči, které ohrožuje dlouhodobá nezaměstnanost a uchazeči znevýhodnění z jiného důvodu (např. sociální vyloučení). (Lukasiková, 2010, s. 30)

Úřady práce mají přesný přehled o tom, jak se vyvíjí počty cílových skupin uchazečů o zaměstnání. Níže uvedené tabulce je možné porovnat počty cílových skupin uchazečů v jednotlivých krajích České republiky i dobu evidence na úřadu práce.

Tabulka 1: Počty znevýhodněných uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2016

kraj	celkem UoZ	OZP	pečující o děti do 15 let	těhotné kojící, do 9 m po porodu	do 25 let	nad 50 let	bez vzdělání nebo se ZŠ	evidence		
								nad 12M	12M-24M	nad 24M
ČR	381 373	54 555	63 700	4 713	46 819	127 347	114 346	144 163	45 253	98 910
PRA	30 179	2 749	3 053	207	2 941	9 140	6 303	10 840	4 432	6 408
SČK	38 966	5 151	7 128	498	4 904	12 929	11 075	13 607	4 426	9 181
JČK	19 385	3 266	2 997	277	2 416	6 808	5 004	4 923	1 795	3 128
PLK	14 655	2 825	2 657	252	1 731	5 220	4 420	4 748	1 494	3 254
KVK	11 796	1 333	2 235	183	1 531	3 995	5 903	4 944	1 411	3 533
ULK	44 528	6 446	8 267	669	5 959	13 837	20 382	20 089	5 840	14 249
LBK	16 104	2 219	3 223	226	2 188	4 981	5 360	5 601	1 843	3 758
KHK	14 270	2 113	2 434	155	1 946	4 685	4 347	4 406	1 625	2 781
PBK	14 407	2 555	2 524	218	1 927	4 971	3 882	3 791	1 291	2 500
VYS	17 672	3 164	3 155	249	2 187	6 158	3 230	6 049	1 755	4 294
JMK	49 032	7 113	8 052	529	6 167	15 582	12 243	19 388	6 156	13 232
OLK	26 495	3 655	4 277	303	3 074	9 228	7 343	9 711	2 825	6 886
ZLK	19 848	3 301	3 854	227	2 418	7 087	3 697	6 427	2 201	4 226
MSK	64 036	8 665	9 844	720	7 430	22 726	21 157	29 639	8 159	21 480

Zdroj: MPSV, Analýza nabídky a poptávky na trhu práce, 2017, s. 14.

Aby mohl úřad práce využít možnosti zprostředkovaného poradenství, musí mít s odborným zařízením uzavřenou písemnou dohodu. V takovéto dohodě musí být uvedeny všechny potřebné náležitosti, jako jsou:

- a) „identifikační údaje účastníků,
- b) obsah a rozsah poradenské činnosti,
- c) místo a způsob provedení poradenské činnosti,
- d) termín provedení poradenské činnosti,
- e) náklady poradenské činnosti, termín a způsob jejich úhrady,
- f) závazek odborného zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,

g) *ujednání o vypovězení dohody.*“ (zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 105, třetí odstavec)

Úřady práce v současné době vykazují činnost i v oblasti podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením a v oblasti cílených programů řešící zaměstnanost jako všeobecný problém. V poslední době je přísně dohlíženo na to, aby byly příspěvky aktivní politiky zaměstnanosti poskytovány hlavně cíleným skupinám uchazečů o zaměstnání.

Instrukce úřadů práce jsou jasné. Přednostně musí být podporováni dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání a osoby s výraznými hendikepy. V zájmu je také umíst'ování osob dlouhodobě neuplatnitelných na trhu, které pobírají dávky hmotné nouze.

1.2.1 Nástroje a opatření aktivní politiky

Nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti existuje hned několik a mají velký význam pro nárůst zaměstnanosti především znevýhodněných skupin obyvatelstva. *„Nástroje a opatření APZ pomáhají v návratu na trh práce osobám, které by se vzhledem ke svému věku, vzdělání, zdravotnímu omezení či jinému znevýhodnění stěžejí uplatnily na trhu práce. APZ slouží rovněž jako prevence proti sociálnímu vyloučení.“* (MPSV, Analýza nabídky a poptávky na trhu práce, 2017, s. 36)

V zákonu o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. ve druhém odstavci § 104 jsou definovány nástroje, které se uplatňují v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Používány mohou být i jiné, nové nástroje či opatření aktivní politiky. Ty však musí být ověřeny a schváleny ministerstvem. Níže je jejich přehled doplněný charakteristikou jednotlivých nástrojů.

Investiční pobídky

„Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.“ (MPSV, Investiční pobídky, 2016)

Z výše uvedeného textu je zřejmé, že finance může zaměstnavatel použít na vytvoření nového pracovního místa nebo na proplacení nákladů spojených s rekvalifikací či školením. Dotované částky se však liší a je potřeba dodržet určitá pravidla.

Podmínky pro využití investiční pobídky se liší podle oblasti, ve které firma či podnik žádající o investiční pobídku sídlí. Například v oblastech s podílem nezaměstnaných osob o 25 %

vyšším, než je průměrná nezaměstnanost, může firma získat na jedno vytvořené místo až 100 000 Kč. Pokud o investiční pobídku zažádá firma z regionu, ve kterém je o 50 % vyšší nezaměstnanost, než je průměr v České republice, může činit příspěvek na jedno místo až 200 000 Kč. Ve vybraných lokalitách pak může odměna dosáhnout až 300 000 Kč. Úřad práce si však stanovuje jednu důležitou podmínku a to je, že takto podpořené pracovní místo musí být obsazené nejméně pět let. (Beránková, 2016, s. 1)

„Během letošního roku (2016) poskytl Úřad práce ČR zaměstnavatelům v rámci investičních pobídek více než 42 mil. Kč a podpořil tak vznik téměř 400 nových pracovních míst.“
(Beránková, 2016, s. 1)

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce patří k známým nástrojům aktivní. Díky svému obsahu byly již několikrát medializovány a rozebírány co do hlediska funkčnosti a prospěchu.

Definice určuje veřejně prospěšné práce jako: *„Časově omezené pracovní příležitosti, nejdéle na dobu dvanácti po sobě jdoucích kalendářních měsíců, které slouží k zaměstnávání zejména dlouhodobě nezaměstnaných osob. Obsahem práce musí být činnost splňující veřejnou prospěšnost.“* (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 87)

Mezi činnosti, splňující veřejnou prospěšnost, patří práce jako například úklid prostranství či údržba budov. Dohoda je v tomto případě uzavírána mezi úřadem práce a zaměstnavatelem nikoli mezi zaměstnavatelem a vykonavatelem veřejně prospěšných prací.

Úřad práce a zaměstnavatel spolu musí mít uzavřenou písemnou dohodu o pracovní příležitosti v rámci veřejně prospěšných prací. Úřad práce zaměstnavateli může poskytnout příspěvek až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů. (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 87)

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa lze rozdělit do dvou typů.

První typ je společensky účelné pracovní místo s podstatou jeho vyhrazení pouze uchazečům o zaměstnání, kteří jiným způsobem zaměstnání nemohou získat. Takto vyhrazené pracovní místo vzniká sepsáním dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Úřad práce poskytuje zaměstnavateli příspěvek na mzdu.

„Výše příspěvku na zřízení nového pracovního místa bude posuzována podle předpokládaných kalkulovaných nákladů, charakteristiky zřizovaného místa, situace na trhu práce v regionu a podle požadavků zaměstnavatele na uchazeče. Náklady musí vzniknout až po uzavření dohody. Poskytnutý příspěvek je účelově vázán – může být použit výhradně za účelem uvedeným v dohodě.“ (MPSV, Společensky účelná pracovní místa, 2016)

Druhý typ společensky účelného pracovního místa je účelné pracovní místo, které si založí uchazeč o zaměstnání sám na svůj vlastní popud za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti. V takovémto případě je nutno sepsat smlouvu mezi uchazečem o zaměstnání a úřadem práce. Výhodou společensky účelných pracovních míst je příspěvek, který úřad práce může poskytovat. (Halásková, 2008, s. 62,63)

Halásková (2008, s. 63) uvádí, že: *„Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství a při zřízení více než deseti pracovních míst na základě jedné dohody může být výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo maximálně šestinásobek průměrné mzdy.“*

Pro poskytnutí příspěvku na mzdu či na zřízení pracovního místa je nutno splnit jednu důležitou podmínku – pracovní místo musí být udrženo 365 kalendářních dnů.

Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek je jedním z nástrojů aktivní politiky, který se specializuje na podporu uchazeče o zaměstnání v počátku jeho podnikání. Tento příspěvek je zpravidla poskytován osobě samostatně výdělečně činné. Podmínkou je, že přestala být uchazečem o zaměstnání. Zpravidla je také této osobě poskytován příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. (Bičáková, 2011)

„Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut.“ (MPSV, Překlenovací příspěvek, 2016)

Délka pobírání příspěvku je omezena na dobu pěti měsíců. Omezena je i maximální výše příspěvku. Ta je stanovena na 0,25násobku průměrné mzdy. Lhůta žádosti o příspěvek je stanovena na 30 kalendářních dnů od uzavření dohody na zřízení pracovního místa pro výkon samostatně výdělečné činnosti. Omezeny jsou také provozní náklady, na které lze příspěvek žádat. Jedná se o nájemné a služby s ním spojené, náklady na dopravu materiálu a hotových

výrobků, náklady na opravu či údržbu objektu, ve kterém je samostatně výdělečná činnost provozována. (MPSV, Překlenovací příspěvek, 2016)

Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Příspěvek na dopravu zaměstnanců do zaměstnání je poměrně nový nástroj aktivní politiky. Do konce října roku 2016 totiž fungoval pouze v pilotním programu, a to pro vymezené kraje České republiky. Od listopadu roku 2016 však o něj může požádat každý uchazeč o zaměstnání, který splní tyto podmínky:

- místo jeho budoucího zaměstnání je mimo obec, ve které budoucí zaměstnanec trvale žije,
- pracovní smlouva trvající déle než 12 měsíců,
- budoucí zaměstnanec musí být evidován na úřadu práce minimálně pět měsíců,
- budoucí zaměstnanec nesmí mít žádné dluhy, tím se myslí exekuce. (Příspěvky v roce 2017, 2017)

Pokud tyto podmínky uchazeč splní, požádá o příspěvek na dopravu a bude jeho požadavku vyhověno, může pobírat příspěvek 1 000 Kč, pokud bude jeho nová práce vzdálená 10 km, 1 500 Kč, pokud bude jeho nová práce vzdálená 10 až 25 km, 2 500 Kč, pokud bude jeho nová práce vzdálená 25 km až 50 km a 3 500 Kč, pokud bude nově pracovat na místě vzdálené 50 km a víc od svého bydliště. U nejnižší dojezdové vzdálenosti 10 km je ještě podmínka, že nesmí existovat spojení žádnou veřejnou dopravou. (Příspěvky v roce 2017, 2017)

Příspěvek je možné poskytnout i zaměstnavateli, který jej využije na zabezpečení dopravy pro své zaměstnance. *„Příspěvek na dopravu zaměstnanců může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, pokud zaměstnavatel zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele.“* (Halásková, 2008, s. 63)

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování lze chápat jako opatření pomáhající lidem z rizikových skupin k přijetí do pracovního poměru. Výhodou pro zaměstnavatele, který přijme zaměstnance z rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, je finanční odměna neboli příspěvek. Tento příspěvek může být poskytován pouze po sepsání písemné dohody mezi zaměstnavatelem a

úřadem práce. Maximální lhůta poskytování příspěvku jsou tři měsíce. (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 88,89)

Rizikový může být uchazeč o zaměstnání z různých důvodů, například kvůli špatnému zdravotnímu stavu, nízkému či příliš vysokému věku, ale i díky péči o dítě.

Finanční částka neboli příspěvek může být maximálně ve výši poloviny minimální mzdy. Tento druh příspěvku je poskytován jednorázově a zpětně za celé období, které bylo sjednané dohodou. K vyplacení příspěvku je nutno předložení písemné informace o průběhu zpracování. (MPSV, Příspěvek na zpracování, 2016)

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento typ příspěvku vznikl jako odpověď státu na stále se zvyšující tempo změn v ekonomice. Podle Václavíkové, Kolibové a Kubicové (2008, s. 89): *„Podmínkou úspěchu ve velké konkurenci na trhu je pružné přizpůsobování se požadavkům zákazníků. S tím jsou spojeny větší i menší obměny podnikatelského programu zaměstnavatele.“*

Václavíková, Kolibová, Kubicová (2008, s. 89) dále uvádí, že: *„zákon a zaměstnanosti umožňuje zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a z toho důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, určitou formu pomoci.“*

Za určitou formu pomoci je považována náhrada mzdy. Ta je poskytována zaměstnancům maximálně šest měsíců a její výše může činit nejvýše polovinu minimální mzdy. (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2008, s. 89)

Příspěvek na podporu regionální mobility

Tento nový nástroj byl poprvé uveden do provozu a zároveň ověřován v dubnu 2016. Z počátku byla jeho působnost jen v některých krajích např. v Moravskoslezském či Olomouckém, ale od listopadu 2016 byl tento nástroj zaveden plošně pro všechny kraje. (MPSV, Analýza nabídky a poptávky na trhu práce, 2017, s. 33)

„Podporovaným osobám je poskytován příspěvek ve výši 1 000 Kč až 3 500 Kč měsíčně, a to až po dobu 12 měsíců podle vzdálenosti místa výkonu práce od místa bydliště. Příspěvek je poskytován paušálně.“ (MPSV, Analýza nabídky a poptávky na trhu práce, 2017, s. 33)

Příspěvek na podporu regionální mobility byl v listopadu také rozšířen o příspěvek na přestěhování. Na ten má nárok uchazeč o zaměstnání, který se přestěhuje za zaměstnáním 50 a více km. Příspěvek je v hodnotě 50 000 Kč a je vyplácen jednorázově. Podmínky, které musí uchazeč o zaměstnání ještě splnit je být šest měsíců před podáním žádosti uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání ohroženým ztrátou zaměstnání v důsledku zaměstnavatelem ohlášeného hromadného propouštění, dále být v pracovním poměru alespoň šest měsíců a dalších šest měsíců v zaměstnání ještě setrvat.

Rekvalifikace

Posledním ještě nezmiňovaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti je rekvalifikace. Ta je u uchazečů o zaměstnání velmi často objektem zájmu. Její problematika je široká, a proto jí bude věnován prostor v samostatné kapitole.

Aktivní politika zaměstnanosti, tak jak byla vymezena v zákoně o zaměstnanosti z roku 2004, funguje již třináct let. Chybělo však hromadné vyhodnocení její účinnosti a efektivity. To přinese realizace projektu s názvem Vyhodnocení účinnosti a efektivity realizace APZ, které právě probíhá (rok 2017).

„Počátkem roku 2017 byla zahájena realizace projektu Vyhodnocování účinnosti a efektivity realizace APZ, který je realizován Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí. Cílem opatření je poskytnout relevantní informace o účinnosti nástrojů APZ pro jednotlivé skupiny podporovaných osob a zabezpečení průběžných informací o účincích APZ na trh práce.“
(MPSV, Analýza nabídky a poptávky na trhu práce, 2017, s. 36)

2 Rekvalifikace

Rekvalifikace patří mezi nejvýznamnější a nejvyužívanější nástroje aktivní politiky. Její zaměření se upravuje potřebě ekonomiky a trhu práce. V poslední době je jejich tendence spíše klesavá, což souvisí s poklesem nezaměstnanosti v celé České republice. Mění se taky nabízené rekvalifikace podle potřeby regionu.

„Význam rekvalifikačních programů závisí na analýze situace regionálního trhu práce. Jestliže je problém v přetrvávajícím nedostatku pracovních míst, pak rekvalifikační programy mají velmi limitovaný úspěch (v tomto případě zredukovaný na vyřazení z evidence s následným nástupem do pracovního poměru) a záběr by měl být zaměřen spíše na vytváření pracovních míst.“ (Sirovátka, 2006, s. 39)

Kvůli lepší ekonomické situaci země a nižší nezaměstnanosti počty účastníků rekvalifikací v posledních letech klesají, viz tabulka s počty účastníků rekvalifikací v posledních letech.

Tabulka 2: Počty účastníků rekvalifikací v posledních letech

Rok	Počet osob
2014	46454
2015	38078
2016	22548

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Analýza nabídky a poptávky na trhu práce. Průběžná zpráva – stav k 31. 12. 2016, 2017.

Počty rekvalifikací jsou jiné, při zaměření se pouze na rekvalifikace zabezpečované úřady práce. Úřady práce v roce 2016 zabezpečili rekvalifikaci pro 12 847 osob. Z toho bylo 9 701 rekvalifikací zvolených, což je 43 %. Rekvalifikační kurzy byly ve většině případů i zdárně dokončeny. Z celkového počtu klientů, kteří se rekvalifikace zúčastnili, jich více jak 80 % kurz dokončilo s úspěchem. (MPSV, Analýza nabídky a poptávky na trhu práce, 2017, s. 43)

Z poptávky zaměstnavatelů a zaměstnanců vyplynuly tyto nejpotřebnější a nejčastěji požadované okruhy rekvalifikačních kurzů. Jsou to kurzy:

- „pro získání svářečských, strojnických a jiných odborných průkazů,
- se zaměřením na získání základních a specializovaných PC dovedností,

- *účetnictví a kurzy pro pracovníky v sociálních službách,*
- *pro získání řidičských průkazů (od sk. C) včetně průkazů profesní způsobilosti.“*
(MPSV, Rekvalifikace, 2016)

Rekvalifikace je nejoblíbenější u uchazečů o zaměstnání ve věku 35 až 39 let. Vysoký počet zájemců je patrný také u skupin 40 až 44 let a 25 až 29 let. Uchazeči o rekvalifikaci mají nejčastěji ukončeno vzdělání výučním listem. Na dalších místech jsou uchazeči s maturitním vzděláním a poté osoby s absolvovaným základním vzděláním. (MPSV, Rekvalifikace, 2016)

Rekvalifikováni mohou být také zaměstnanci. Zaměstnavatelé mohou rekvalifikaci zvolit se záměrem dalšího uplatnění svých zaměstnanců. V takovém případě mohou být zaměstnavateli částečně nebo někdy i plně uhrazeny náklady spojené s touto činností. S žádostí o rekvalifikaci svých zaměstnanců se může zaměstnavatel obrátit na úřad práce odbor zprostředkování a poradenství. (MPSV, Rekvalifikace, 2016)

2.1 Pojem rekvalifikace

Podle Krejčířové a Benešové (2009, s. 50) se rekvalifikací rozumí: *„získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.*

Rekvalifikaci si člověk musí vybrat s přihlédnutím ke svojí dosavadní kvalifikaci, s přihlédnutím ke svému zdravotnímu stavu či schopnostem a zkušenostem. Každá rekvalifikace znamená pro rekvalifikovanou osobu získání nových znalostí i dovedností. S určením, zda je vybraná rekvalifikace pro osobu ta pravá, mu pomůže pracovník či pracovnice na úřadu práce v odboru rekvalifikace. Tato činnost spadá do poradenské činnosti úřadu práce.

2.2 Možnosti a podmínky rekvalifikace v České republice

Možnost vykonat rekvalifikaci má osoba, která je v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Zájemce o rekvalifikaci musí s úřadem práce aktivně spolupracovat při hledání zaměstnání. Rekvalifikace se uchazečům o zaměstnání zabezpečuje formou písemné dohody. Tato písemná dohoda je uzavřena mezi úřadem práce a vybranými rekvalifikačními zařízeními. Náklady spojené s rekvalifikací jsou za určitých podmínek rekvalifikačním zařízením nahrazeny. Rekvalifikace samotná se zakládá na smlouvě mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání. Rekvalifikace je uchazeči schválena pouze v případě, že uchazeči přinese

zlepšení v uplatnění na trhu a všechny ostatní možnosti byly vyzkoušeny. Uchazeče o zaměstnání má na starosti úřad práce příslušný jeho bydlišti. (MPSV, Rekvalifikace, 2016)

Úřad práce stanovuje určité podmínky, které musí uchazeč o zaměstnání splnit, chce-li požádat o rekvalifikaci. Splnění těchto podmínek je kontrolováno pracovníky úřadu práce. Podmínky rekvalifikace jsou:

- odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje (např. příslušný stupeň vzdělání, některé znalosti a dovednosti atd.),
- zdravotní způsobilost pro absolvování rekvalifikačního kurzu,
- potřebnost rekvalifikace – dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa. Rekvalifikace musí být účelná – po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání. (MPSV, Rekvalifikace, 2016)

2.3 Druhy rekvalifikace

Rekvalifikaci lze rozlišovat podle zaměření, kdo o ní žádá na rekvalifikaci zvolenou a rekvalifikaci zaměstnanců.

2.3.1 Rekvalifikace zvolená

„Podle ustanovení § 109a zákona o zaměstnanosti si může uchazeč/zájemce o zaměstnání (dále jen „zájemce o zvolenou rekvalifikaci“) zabezpečit rekvalifikaci sám. Za tím účelem si volí:

a) druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat

b) rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést.“ (MPSV, Rekvalifikace, 2016)

Žádost o rekvalifikaci bude posuzována, z hlediska toho, zda je vhodně zvolená a přispěje k lepšímu uplatnění osoby na trhu práce. Zájemce o rekvalifikaci doloží také cenu rekvalifikačního kurzu. Do ceny rekvalifikace se nezapočítávají náklady na lékařské vyšetření či doprava k rekvalifikačnímu centru. Úřad práce si stanovuje podmínku, že cena za zvolenou rekvalifikaci nesmí přesáhnout v období třech let částku 50 000 Kč. Zdali bude jedinci rekvalifikace uhrazena, záleží plně na zvážení úřadu práce. Pokud ano, úřad práce cenu uhradí po úspěšném absolvování rekvalifikace. Cena rekvalifikace může být uhrazena pouze osobě, která je vedená v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce. Nárok na podporu

při rekvalifikaci má pouze ten uchazeč o zaměstnání, který se zúčastní rekvalifikace, která je zabezpečována úřadem práce. (MPSV, Rekvalifikace, 2016)

2.3.2 Rekvalifikace zaměstnanců

Oproti zvolené rekvalifikaci je rekvalifikace zaměstnanců jiná v tom, že zde zajišťuje místo uchazeče o zaměstnání rekvalifikaci zaměstnavatel s úřadem práce. Zaměstnavatel tak jedná se zájmem o lepší pracovní uplatnění svých zaměstnanců. Zaměstnavateli může být rekvalifikace částečně nebo plně uhrazena úřadem práce. Záleží však na domluvě obou stran. Náhrada mzdy či cestovné se však nikdy nehradí. (MPSV, Rekvalifikace, 2016)

Dále lze rozlišovat druhy rekvalifikace podle jejich zaměření. Těch je, ale velké množství a v této práci není prostor si je všechny uvádět. Níže uvedené druhy rekvalifikačních kurzů jsou z nabídky kurzů úřadů práce pro rok 2017. Pro jejich velké množství jsou uvedeny v oblastech s jedním příkladem rekvalifikačního kurzu (MPSV, Seznam rekvalifikačních kurzů, které realizujeme v roce 2017, 2017):

- rekvalifikační kurzy pro oblast administrativy, ekonomie a účetnictví – Základy podnikání,
- rekvalifikační kurzy pro oblast ekonomika – manažer projektu,
- rekvalifikační kurzy pro oblast informační technologie – obsluha osobního počítače,
- rekvalifikační kurzy pro oblast obchod – obchodní zástupce,
- rekvalifikační kurzy pro oblast marketing a reklama – specialista marketingu,
- rekvalifikační kurzy pro oblast skladového hospodářství a logistiky – skladník,
- rekvalifikační kurzy pro oblast ostraha – strážný,
- rekvalifikační kurzy pro oblast strojírenství – programátor CNC strojů,
- rekvalifikační kurzy pro oblast svařování – svařování hliníku,
- rekvalifikační kurzy pro oblast stavebnictví – zedník,
- rekvalifikační kurzy pro oblast zpracování dřeva – truhlář nábytkář,
- rekvalifikační kurzy pro oblast gastronomie – příprava teplých pokrmů,
- rekvalifikační kurzy pro oblast potravinářství – výroba zákusků a dortů.

Nabídky rekvalifikačních kurzů se na úřadech práce v České republice různí. Jsou, ale velice podobné. Úřady práce se snaží vyhovět přání klientů a dle zájmu realizovat i jiné typy rekvalifikačních kurzů. Rekvalifikační kurzy se také mění s přihlédnutím na aktuální požadavky trhu práce či na nabídky volných míst. Možnost rekvalifikace řeší každý úřad

práce individuálně. (MPSV, Seznam rekvalifikačních kurzů, které realizujeme v roce 2017, 2017)

„Mezi nejčastěji realizované zabezpečené rekvalifikace patřily kurzy zaměřené na základní počítačové dovednosti, kurzy pro získání řidičských a profesních průkazů, svářečské kurzy, kurzy účetnictví. U zvolených rekvalifikací byly rovněž nejčastěji realizovány kurzy pro získání řidičských a profesních průkazů. Následovaly kurzy pro pracovníky v sociálních službách, kurzy svářečské, kurzy pro pracovníky v osobních službách, kurzy účetnictví.“ (MPSV, Analýza nabídky a poptávky na trhu práce, 2017, s. 43)

2.4 Proces rekvalifikace

Proces rekvalifikace se skládá z několika částí:

Prvním krokem je výběr pracovní činnosti, na kterou se chce dotyčná osoba rekvalifikovat. Tato pracovní činnost by měla přispět k uplatnění osoby na trhu práce nebo by měla přispět k zahájení samostatně výdělečné činnosti daného uchazeče o zaměstnání.

V dalším kroku je potřebné zvolit vzdělávací zařízení, které požadovanou rekvalifikaci poskytuje. Poté musí dotyčná osoba vyplnit přihlášku neboli žádost o zvolenou rekvalifikaci, která je k dispozici na všech kontaktních pracovištích úřad práce nebo na internetu. Samotná žádost má tři části:

Část A: Zájem o zvolenou rekvalifikaci – zde je nutno doplnit základní informace (předpokládaný termín realizace, zdůvodnění požadované rekvalifikace zdůvodnění, jak se osoba pomocí dané rekvalifikace uplatní na trhu práce a je také možné přiložit informaci o nutnosti rekvalifikaci od budoucího zaměstnavatele.

Část B: Poučení pro uchazeče či zájemce o zaměstnání – tuto část by si měla dotyčná osoba co nejpodrobněji prostudovat, protože se zde nacházejí důležité informace.

Část C: Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu – tento formulář vyplňuje vzdělávací zařízení, které mi bude rekvalifikaci poskytovat.

V případě, že zájemce o rekvalifikaci něčemu nerozumí nebo nemá potřebné informace, může se obrátit na pracovnice kontaktního pracoviště úřadu práce, které se zaměřují na rekvalifikace. Úplná žádost musí být podána nejméně 30 dní před zahájením samotné rekvalifikace.

U některých rekvalifikačních kurzů je nutno doložit také lékařské potvrzení. Toto si vyřizuje dotyčný zájemce sám a na vlastní náklady.

Takto podaná žádost se dostává před komisi úřadu práce. Komise projednává každou žádost o rekvalifikaci individuálně. Ne každé žádosti o rekvalifikaci musí být vyhověno. Velmi se přihlíží k uplatnitelnosti zájemce o zaměstnání na trhu práce. V případě schválení mu bude vystaveno potvrzení o úhradě rekvalifikačního kurzu. Toto potvrzení je nutno předat nejpozději v den zahájení rekvalifikace zástupci rekvalifikačního zařízení. Pomocí něj je rekvalifikační zařízení informováno o tom, že bude částka za rekvalifikaci v případě zdárného ukončení kurzu uhrazena úřadem práce.

V současné době je Ministerstvem práce a sociálních věcí řešen projekt Kvasar, který by měl být v dohledné době spuštěn, a to by znamenalo úpravu v systému rekvalifikací. *„MPSV připravuje projekt „Kvasar“, jehož smyslem je, ve spolupráci se zaměstnavateli a sdruženími zaměstnavatelů, navrhnout revizi systému rekvalifikací, a to mj. tak, aby lépe reagovaly na potřeby trhu práce a uplatnění UoZ, např. dostatečným podílem praxe v průběhu rekvalifikací nebo díky prostřednictvím modularizace rekvalifikací tak, aby byly schopny reflektovat již naučené dovednosti a rekvalifikovaná osoba mohla být vzdělávána pouze v těch částech, které skutečně potřebuje.“* (MPSV, Analýza nabídky a poptávky na trhu práce, 2017, s. 42)

2.5 Financování rekvalifikace z pohledu účastníků

Pro účastníka může být rekvalifikace poměrně drahou záležitostí, pokud mu lze nezaplatí úřad práce. Ten náklady na rekvalifikační kurz hradí, ale jen v určitých případech. Rekvalifikace není právně nároková. Mohou nastat tři základní situace, u kterých se financování velmi liší:

1. Účast na rekvalifikačním kurzu bez evidence na úřadu práce – člověk si může najít rekvalifikační kurz, aniž by byl v evidenci úřadu práce. V tomto případě si však hradí sám celou částku rekvalifikačního kurzu.
2. Účast na rekvalifikačním kurzu uchazečem o zaměstnání, který je evidovaný na úřadu práce. Pokud je účastník evidován na úřadu práce a úřad práce mu rekvalifikaci doporučí a schválí, může mu být uhrazena. Účastník však musí na pohovoru na úřadu práce dokázat, že zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění uchazeče na trhu práce a je pro něj vzhledem k jeho zdravotnímu stavu vhodná. V takovémto případě bude s účastníkem podepsána dohoda o rekvalifikaci. Účastník si navíc může nechat proplatit i náklady spojené s rekvalifikací (např. jízdné). V případě, že účastník rekvalifikaci

přeruší či nedokončí, musí ji uhradit z vlastních finančních prostředků. Stejně tomu je, když účastník odmítne nastoupit do zaměstnání, na které získal novou kvalifikaci. Účastníkovi nevzniká nárok na pobírání podpory při rekvalifikaci.

„Celková finanční částka, kterou může úřad práce vynaložit na zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče o zaměstnání, nesmí v období tří po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50 000 Kč.“
(APERIO, 2016)

- Uchazeč o zaměstnání je do rekvalifikačního kurzu sám zařazen ze strany úřadu práce – u této varianty uchazeči vzniká nárok na podporu při rekvalifikaci. Úřad práce však do rekvalifikace zařadí pouze ty uchazeče o zaměstnání, kteří splňují vstupní kvalifikační předpoklady, které jsou striktně hlídány. Kurz je plně hrazen úřadem práce.
(APERIO, 2016)

Tabulka 3: Shrnutí rekvalifikací

Rekvalifikace	Zvolená	Zaměstnanecká
Pro koho je určena	uchazeč o zaměstnání	zaměstnanec
Kdo ji zabezpečuje	uchazeč o zaměstnání	zaměstnavatel
Nárok na podporu při rekvalifikaci	ne	ne

Zdroj: vlastní zpracování

2.5.1 Ceny rekvalifikačních kurzů

Ceny rekvalifikačních kurzů se velmi liší. Existují kurzy za cca 2 000 Kč, ale také za 20 000 Kč a více. Záleží na složitosti a náročnosti kurzu, ale také na lokalitě, ve které se kurz provádí.

2.5.2 Podmínky financování

Existují určité podmínky, které musí subjekty splnit, chtějí-li čerpat z prostředků aktivní politiky zaměstnanost, respektive z prostředků rekvalifikací.

Žádost musí být podaná písemně nebo elektronicky, ale s vlastním zaručeným elektronickým podpisem. V případě, že je nutno předložit k žádosti, určité doplňující dokumenty, nesmí subjekt odmítnout. Subjekt také potvrzuje, že nemá v evidenci daní žádné nedoplatky, nemá nedoplatek ani na pojistném a nemá penále na veřejném zdravotním pojištění. Hlídá se také

sociální zabezpečení, ani zde nemůže mít subjekt penále. V těchto případech nebude dané žádosti vyhověno. Jsou známy případy, kdy žadateli bylo povoleno splácení formou splátek, ale takovýchto případů je málo. (Základní podmínky pro poskytování finančních příspěvků z prostředků APZ, 2016)

Tiskopisy, které se vztahují k žádosti, musí být vyplněny čitelně, úplně a pravdivě. V případě, že tyto náležitosti nebudou splněny, může to mít za následek prodloužení doby potřebné k vyřízení žádosti. (Základní podmínky pro poskytování finančních příspěvků z prostředků APZ, 2016)

Důležitou podmínkou je také to, že: *„o příspěvky je nutno žádat a žádost vyřídit před vznikem pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, který bude umístěn na pracovním místě s příspěvkem, o každé žádosti je tedy nezbytné rozhodnout před nástupem uchazeče do zaměstnání, příp. před nástupem na rekvalifikaci, není tedy možné požádat o příspěvek dodatečně a vyřizovat žádost se zpětnou platností“* (Základní podmínky pro poskytování finančních příspěvků z prostředků APZ, 2016)

Vždy záleží na úřadu práce, v jaké výši a délce bude příspěvek poskytován. Situace se přizpůsobuje možnostem a aktuálnímu dění na trhu práce v jednotlivých regionech. Příspěvek nebude poskytnut subjektům, které vědomě porušovaly pracovněprávní předpisy zaměstnavatele.

3 Analýza prostředků na rekvalifikace

Rekvalifikace může být hrazena či dotována především dvěma zdroji. Určitou částí finančních prostředků dotuje úřady práce Ministerstvo práce a sociálních věcí, které řídí Úřad práce ČR a je jeho nadřízeným správním úřadem. Jednotlivé úřady práce dostávají příslušný limit na kalendářní rok a z něj poté mohou financovat různé projekty. Prostředky jsou rozpočtovány v souladu se státním rozpočtem na dobu jednoho kalendářního roku. Možnost převodu do dalšího roku je velmi omezená. Generální ředitelství Úřadu práce ČR poté zajišťuje samotné financování opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, mezi které lze zařadit i rekvalifikace.

Další část pak úřady práce mohou získat z dotačních programů Evropské Unie, v tom případě je rozpočet stanoven na celé období trvání projektu, tedy financování může být dvojitě.

3.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Zpravidla platí, že klasická aktivní politika zaměstnanosti je financována ze státního rozpočtu a její podíl klesá či stoupá v souvislosti se stavem veřejných financí a rekvalifikace jsou financovány z větší části z Evropského sociálního fondu (až 85 %).

Zde je přehled financování aktivní politiky v letech 2015, 2016 a 2017. Údaje týkající se pouze rekvalifikací v rozpočtu nebyly uvedeny a pracovnice úřadu práce, který byl kontaktován, mi je nedodala.

Tabulka 4: Financování aktivní politiky zaměstnanosti

Rok	Příjmy
2015	11 116 378 959
2016	9 490 245 467
2017	3 856 758 063*
*za rok 2017 je údaj pouze k 30.9. 2017	

Zdroj: Rozpočet Úřadu práce České republiky. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [2017-11-17]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/gr/rozpocet>.

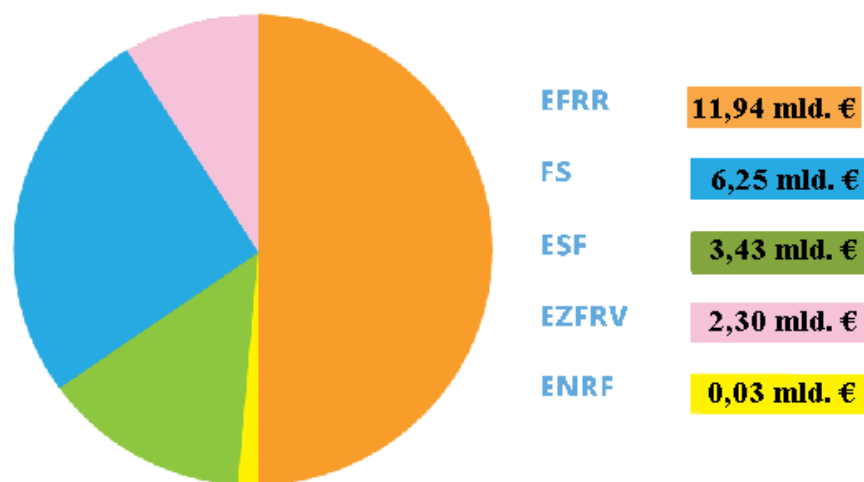
Ať už jsou využívány finance na rekvalifikace ze státního rozpočtu nebo z Evropského sociálního fondu jsou vždy využity na celou realizaci rekvalifikace, tj. jak na nákup akreditovaných kurzů (veřejné zakázky), dohodu s dodavatelem i dohoda s uchazečem o zaměstnání.

3.2 Dotace

Česká republika a její subjekty mohou v současné době čerpat z fondů programového období 2014–2020. Pro toto období bylo vyčleněno pět fondů, ze kterých je možné čerpat celkově až 24 miliard eur. Tyto fondy nesou souhrnný název Evropské strukturální a Investiční fondy. Slouží především k podpoře hospodářského růstu. Fondy nesou označení:

- Fond soudržnosti (FS),
- Evropský fond pro regionální rozvoj (EFRR),
- Evropský námořní a rybářský fond (ENRF),
- Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova (EZFRV),
- Evropský sociální fond (ESF).

Finance z těchto fondů lze čerpat přes Národní operační programy, Programy příhraniční spolupráce či Programy nadnárodní a meziregionální spolupráce. A právě operační programy budou dále více specifikovány. Níže naleznete vizuální rozdělení fondů Evropské unie i s finanční alokací.



Obrázek 2: Fondy Evropské unie

Zdroj: DotaceEU.cz - Programové období 2014-2020. [online]. Copyright © 2012 Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 11.11.2017]. Dostupné z: <https://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020>.

Pro tuto práci je podstatný Evropský sociální fond. Ten patří mezi finanční nástroje aktivní politiky a jsou z něj hrazeny mimo jiné i rekvalifikace. Evropský sociální fond si za své poslání

vytyčil rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podporu sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. (Evropská unie, Evropský sociální fond v ČR)

Jeho dílčí cíle jsou především pomoc nezaměstnaným při vstupu na pracovní trh, rovné příležitosti pro všechny, sociální začleňování, podpora celoživotního vzdělávání, rozvoj klasifikace a případné rekvalifikace, zavádění nových způsobů organizace práce, zlepšení přístupu k ženám na pracovním trhu a boj proti diskriminaci v souvislosti s trhem práce. (Evropská unie, Evropský sociální fond v ČR)

Pro programové období 2014 až 2020 byly vytvořeny tři operační programy. Program Zaměstnanost, který má pod sebou Ministerstvo práce a sociálních věcí, operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání řízený Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy a operační program Praha – pól růstu ČR, který je řízený Magistrátem hlavního města Praha. Pro potřeby této práce je důležitý právě první z uvedených operačních programů a to Zaměstnanost, protože právě z něj jsou dotovány projekty zaměřující se na rekvalifikace. Níže budou blíže charakterizovány. (Evropský sociální fond v ČR, Operační programy Evropského sociálního fondu)

3.2.1 Operační program zaměstnanost 2014-2020

Úřady práce mohou čerpat dotace z evropského sociálního fondu z operačního programu Zaměstnanost. Tento program je zaměřený na snižování nezaměstnanosti, a to prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce.

Program byl: „*schválen Evropskou komisí 6. května 2015 a žadatelé z České republiky z něj mohou získat 2,15 mld. EUR. OPZ je zaměřený na zlepšení lidského kapitálu obyvatel a veřejné správy v ČR. Konkrétně se zaměřuje na podporu rovných příležitostí žen a mužů, adaptabilitu zaměstnanců a zaměstnavatelů, další vzdělávání, sociální začleňování a boj s chudobou, zdravotní služby, modernizaci veřejné správy a služeb a podporu mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy.*“ (Brno, 2017)

Oproti předcházejícímu programu Lidské zdroje a zaměstnanost se tento program zaměřuje na propojení dalšího vzdělávání s potřebami trhu práce. Program má pět prioritních os, které jsou pro něj klíčové a jejichž situaci řeší. Jedná se o:

- Prioritní osa 1: Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly

- Prioritní osa 2: Sociální začleňování a boj s chudobou
- Prioritní osa 3: Sociální inovace a mezinárodní spolupráce
- Prioritní osa 4: Efektivní veřejná správa
- Prioritní osa 5: Technická pomoc (Evropské strukturální a investiční fondy, 2012)

Celkově, včetně národního spolufinancování je k dispozici 69 mld. Kč. Tyto finanční prostředky jsou rozděleny do všech pěti prioritních os. Struktura je dána následovně:

- Prioritní osa 1: Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly (alokace 59 %);
- Prioritní osa 2 Sociální začleňování a boj s chudobou (alokace 30 %);
- Prioritní osa 3 Sociální inovace a mezinárodní spolupráce (alokace 2 %);
- Prioritní osa 4 Efektivní veřejná správa (alokace 5 %)
- Prioritní osa 5 Technická pomoc (alokace 4 %). (Havránek, 2014)

Program je určen pro neziskové a nestátní organizace, zaměstnavatele či osoby samostatně výdělečně činné, pro poradenské, výzkumné a vzdělávací instituce, pro profesní a podnikatelská sdružení, pro poskytovatele služeb a organizační složky státu i jejich příspěvkové organizace. Požádat o dotaci dále mohou územní samosprávné celky a jimi zřizované organizace či sociální partneři. (Evropský sociální fond, Operační program zaměstnanost, 2014-2020)

Operační program Zaměstnanost má rekvalifikace zmíněny hned v podporovaných aktivitách v rámci investičních priorit 1.1. V programu je uvedeno, že rekvalifikacím bude uskutečňována: *„podpora při získání nové kvalifikace, při zvyšování, rozšiřování nebo prohlubování dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování a obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“* (Operační program Zaměstnanost 2014-2020, s. 39)

S tím souvisí i aktivity, které jsou vytyčeny v rámci specifického cíle. Jedná se o poskytování poradenství v oblasti další účasti ve vzdělávání, zvyšování či prohlubování kvalifikace, včetně podpory rekvalifikací, s cílem harmonizovat vztah mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. V rámci poskytování rekvalifikací se dále klade důraz na získání nové kvalifikace, zvyšování, rozšiřování nebo prohlubování dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování a obnovování. Podporovat se má zahájení samostatné výdělečné činnosti, a to zejména formou rekvalifikací, poradenství a poskytování příspěvků. Úřady práce mají vymyslet a aplikovat motivační aktivity

zaměřené na zvýšení orientace mladých lidí v požadavcích trhu práce a požadavcích volných pracovních míst na trhu práce. (Operační program Zaměstnanost 2014-2020, s. 40)

V rámci operačního programu zaměstnanost lze možné čerpat finance z několika dílčích probíhajících programů. Jedná se o:

3.2.1.1 Operační program Iniciativa na podporu zaměstnanosti mládeže

„Dotaci mohou získat oprávnění žadatelé na projekty, které jsou zaměřeny na zvýšení zaměstnanosti podpořených mladých lidí, kteří nejsou v zaměstnání, ve vzdělávání nebo v profesní přípravě v regionu NUTS II Severozápad a NUTS II Moravskoslezsko.“ (CYRRUS, 2017)

Žádosti je možné u této dotace podávat do 31. 3. 2018. Žadatelé musí být pouze z Karlovarského, Ústeckého nebo Moravskoslezského kraje. Projekty, které se chtějí přihlásit o dotaci, by měly mít formu zprostředkování zaměstnání osobám z cílové skupiny, a to jsou mladiství. Nebo formu podpory vyhledávání zaměstnání pro nezaměstnané osoby, nebo zaměstnavatele, kteří hledají zaměstnance či informační a poradenské podpůrné činnosti související se hledáním zaměstnání. (CYRRUS, 2017)

Poradenská činnost by se měla konat za účelem zjišťování kvalifikačních i osobnostních předpokladů nebo pro zprostředkování zaměstnání. Poradenská činnost může být vykonávána i v rámci projektu, který pomůže nalézt uplatnění cílové skupiny na trhu práce. Poradenství může být poskytováno i v oblasti vzdělání či zvyšování kvalifikace včetně rekvalifikací s cílem harmonizovat vztah mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. (CYRRUS, 2017)

Pro tuto práci je důležitou oblastí rekvalifikace, která také spadá do tohoto dotačního programu. Dotace lze využít na získání nové kvalifikace, rozšiřování té původní či její prohlubování. Započítává se zde i udržování a obnovování rekvalifikace. Dotační program může být využit i pro osobu, která žádnou kvalifikaci nemá a pomocí rekvalifikace jí chce získat. (CYRRUS, 2017)

Z dalších dotačních možností lze jmenovat: *„Podpora aktivit k získání pracovních návyků a zkušeností jako jsou krátkodobé pracovní příležitosti, pracovní trénink, odborné praxe a stáže, podpora vytváření míst určených k získání odborné praxe či podpora vytváření stáží. Podpora zahájení samostatné výdělečné činnosti, a to zejména formou rekvalifikací, poradenství a poskytování příspěvků.“ (CYRRUS, 2017)*

Tato dotace má pomáhat mladým lidem, a tak je důležité orientovat program na mladé lidi a jejich možné uplatnění na trhu práce. Důležité je zohledňovat jejich požadavky, ale i požadavky zaměstnavatelů co se týče volných pracovních míst. V neposlední řadě může být tento program využit i pro získání či obnovu pracovních návyků.

Formy a výše podpory jsou stanoveny tímto způsobem:

- „*Minimální výše celkových způsobilých výdajů projektu: 5 000 000 CZK.*
- *Maximální výše celkových způsobilých výdajů projektu: není stanovena.*
- *Míra podpory 95 % z celkových způsobilých výdajů.*“ (CYRRUS, 2017)

3.2.1.2 Podpora zaměstnanosti cílových skupin znevýhodněných na trhu práce

Na tento program je vyhrazeno 298 mil. Kč. Program si klade za cíl zvýšit zaměstnanost podpořených osob, mezi které řadí především starší osoby, které jsou nízkokvalifikované a znevýhodněné na trhu práce.

Vyhlášena byla 27. 9. 2017 v 9:00 hodin a ukončení příjmu žádostí nastal 4. 1. 2018, ve 12:00 hodin.

Finanční prostředky jsou ještě dále rozděleny, a to do jednotlivých projektů, které jsou určeny pro jednotlivé typy znevýhodněných osob. Jejich podpora je následovná:

- osoby s nízkou úrovní kvalifikace mají vyhrazeno 75 mil. Kč,
- osoby zvláště ohrožené na trhu práce (např. národnostní menšiny či imigranti) mají vyhrazeno 48 mil. Kč,
- osoby se zdravotním postižením mají vyhrazeno 75 mil. Kč,
- osoby dlouhodobě nezaměstnané mají vyhrazeno 100 mil. Kč. (Seminář pro žadatele k výzvě 03_17_075, 2017)

Stanovena je minimální i maximální výše celkových výdajů. Minimální výše stanovena na jeden projekt je 1,5 mil. Kč a maximální výše celkových výdajů na jeden projekt je 6 mil. Kč. V této částce jsou započítány přímé i nepřímé výdaje včetně případného spolufinancování. (Seminář pro žadatele k výzvě 03_17_075, 2017)

Maximální délka projektu je dva roky s tím, že nejzazší datum ukončení realizace je 30. 9. 2020. Území dopadu je stanoveno na celou Českou republiku s výjimkou hlavního města Prahy.

Zažádat si mohou nestátní neziskové organizace, vzdělávací a poradenské instituce, obce, kraje i dobrovolné svazky obcí. Žadatel musí být registrovaným subjektem v ČR (má vlastní IČ) a musí mít aktivní datovou schránku. Výzvy se nemůže zúčastnit osoba či subjekt, který je v insolvenční, má dluhy (nedoplatky na pojistném) či pokuty (např. za nelegální práci). (Seminář pro žadatele k výzvě 03_17_075, 2017)

3.2.1.3 Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II.

Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II. se řadí k národním individuálním projektům. Projekt začal být realizován od 1. 1. 2016 a bude realizován až do 30. 9. 2020. Svým zaměřením navazuje na projekt Vzdělávání a dovednosti pro trh práce I. Rozpočet projektu byl stanoven na 1,050 mld. Kč. (Novotný, 2016)

„Projekt Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II) se zabývá především problematikou neodpovídající kvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce ČR potřebám trhu práce. Cílem projektu je zabezpečit, aby kvalifikace zájemců o zaměstnání a uchazečů o zaměstnání co nejvíce odpovídala současným potřebám zaměstnavatelů.“ (MPSV, Vzdělávání a dovednosti pro trh práce)

Hlavním cílem projektu je zvýšit šanci uchazečů a zájemců o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadu práce na uplatnění se na trhu práce. Pomocí projektu si budou moci doplnit kvalifikační či osobnostní předpoklady, které jsou vyžadovány potenciálními zaměstnavateli. Pomocnou ruku dostanou i osoby, které se neorientují na trhu práce a neznají svůj pracovní potenciál. Tyto zkušenosti a dovednosti budou získávat pomocí nácviku různých technik, které jsou potřebné pro vyhledávání zaměstnání a pro komunikaci s potenciálními zaměstnavateli. Především dlouhodobě nezaměstnané osoby potřebují často asistenci, protože se již na pracovním trhu neorientují. Úřady práce jim díky tomuto projektu mohou poskytnout individuální podporu či asistenci. (MPSV, Vzdělávání a dovednosti pro trh práce)

Do tohoto programu spadají také rekvalifikace, směřované pro uchazeče, kteří mají neodpovídající kvalifikaci ve smyslu toho, že neodpovídá současným trendům trhu práce. Rekvalifikační programy jsou proto voleny takové, po kterých je na trhu práce poptávka, a pomohou trhu práce. Projekt tímto postojem řeší problematiku mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. (MPSV, Vzdělávání a dovednosti pro trh práce)

„O zařazení do projektu může požádat jakýkoli klient evidovaný na ÚP ČR. Primární zaměření této skupiny však bude směřovat na uchazeče o zaměstnání spadající do skupiny § 33 zákona

o zaměstnanosti, kterým je věnována zvýšená péče, osoby se sluchovým postižením, osoby sociálně vyloučené, osoby nízko-kvalifikované či osoby s kvalifikací, která v současné době neodpovídá požadavkům na trhu práce.“ (MPSV, Vzdělávání a dovednosti pro trh práce)

Hlavní aktivity projektu jsou rekvalifikace, poradenské činnosti a doprovodná opatření. Pomocí rekvalifikací získají uchazeči o zaměstnání rozšíření či změnu stávající kvalifikace. Účelem je co nejrychlejší návrat na trh práce. Uchazeči mohou využívat jak kurzy zabezpečované úřady práce, tak zvolené, které si mohou vybrat sami. Rekvalifikace jim pomůže získat klíčové dovednosti tolik potřebné pro výkon zvolené profese. Poradenskou činností se rozumí forma poradenského programu, který může být různě zaměřen (např. vyhledávání zaměstnání apod.). Poradenská činnost, ale může fungovat také na principu bilanční a pracovní diagnostiky neboli vytvoření osobnostního profilu a zhodnocení možností uchazeče. Využit se může i tzv. job klubů, které pomáhají s nácvikem dovedností a technik vyhledávání zaměstnání, ale i komunikačních dovedností. Do poradenských činností dále patří i motivačně-aktivizační kurzy, protidluhové poradenství, poradenství v oblasti finanční gramotnosti či pracovně-právní poradenství. Výstupem poradenské činnosti zpravidla bývá nalezení vhodného zaměstnání, ale může to být také doporučení pro další účast na dalších motivačních kurzech nebo absolvování rekvalifikačního kurzu. Poslední z ještě nejmenovaných aktivit jsou doprovodná opatření. Ty lze chápat jako podpůrné aktivity účastníků projektu. Mezi nejvýznamnější patří:

- úhradu cestovního, stravného a ubytování,
 - úhradu vyšetření (lékařské prohlídky),
 - proplácení služeb tlumočnicků či přepisovatelů pro osoby se sluchovým postižením.
- (MPSV, Vzdělávání a dovednosti pro trh práce)

„Během realizace projektu se předpokládá zařazení cca 54 085 osob do rekvalifikací (z toho cca 29 585 osob v rámci zvolených rekvalifikací). Průměrný náklad, vycházející z dosavadních údajů o cenách rekvalifikačních kurzů činí 16 000 Kč na jednoho účastníka v případě zvolené rekvalifikace a 13 000 Kč na osobu v případě rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce ČR.“ (Novotný, 2016)

3.2.1.4 Program záruky pro mládež

Platnost tohoto programu je od 8. 6. 2015 12:00. Jeho ukončení je naplánováno na 30. 5. 2018. Zažádat si mladí mohou již od 30. 6. 2015. Na tento program bylo vyčleněno 1 339 mil. Kč. (Trličíková, 2017)

Program záruky pro mládež je implementován do všech krajů České republiky s výjimkou hlavního města Prahy. Jednotlivé kraje realizují vlastní projekty, které se zaměřují na skupinu mladých lidí, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce. Projekt je určen po osoby do třiceti let věku, kterým chybí praxe, pracovní zkušenosti či vhodná kvalifikace.

V rámci programu záruky pro mládež mohou mladí získat na úřadu práce poradenské služby, motivační kurzy a také rekvalifikační kurzy. Z projektu může být mladému uchazeči financována i odborná praxe ve firmě. Daná firma získá díky programu příspěvek na pracovní místo, které je pro mladistvého vytvořeno. (Vitásek, 2016)

„Výše podpory projektu z OPZ může dosáhnout až 100 % způsobilých výdajů projektu. Způsobilé výdaje projektu budou hrazeny z 85 % (1 138 150 000 Kč) z prostředků ESF; 15 % (200 850 000 Kč) z prostředků státního rozpočtu; žadatel 0 %.“ (Výzva k předkládání žádostí o podporu, s. 4)

Takovýchto programů, které se zabývají pomocí uchazečům o zaměstnání a jsou financovány z dotací, je mnohem více. Nejčastěji se jedná o lokální programy, které jsou zaměřeny na určitý kraj. Výše jsou uvedeny ty nejčastěji využívané.

I prostředky úřadu práce je však nutno kontrolovat, aby se zjistily možná pochybení a mohlo se předejít následným problémům.

3.3 Analýza prostředků Aktivní politiky zaměstnanosti za jednotlivé kraje České republiky v roce 2016

Aktivní politika zaměstnanosti je nastavena tak, aby co nejpružněji reagovala na situaci na trhu práce. Z toho důvodu je přizpůsobena jednotlivým krajům podle jejich potřeby. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti má každý kraj učiněná taková opatření, která jsou pro něj vhodná.

Tato kapitola je zaměřena na analýzu prostředků, které jsou vynaložené na aktivní politiku zaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky. Největší přehled o aktuální situaci má úřad práce. Ten jednou ročně vydává zprávy o situaci na krajských trzích práce o realizaci aktivní politiky zaměstnanosti za uplynulý rok a strategie na rok následující. Jelikož vyhodnocení stavu aktivní politiky zaměstnanosti úřadu práce trvá, jsou poslední úplná dostupná data za rok 2016 s náhledem do roku 2017.

Všechny kraje České republiky při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti přihlížely k normativním instrukcím MPSV 1/2014 a směrnicí GŘ 1/2015, který upravuje postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Proto se všechny úřady zaměřují na podporu a vytváření pracovních míst pro veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, rekvalifikace a vytváření pracovních míst pro absolventy a mladistvé. Zaměřují se tedy především na vznik nových míst pro problémové skupiny nezaměstnaných. Neopomínají ani na absolventy a mladistvé, jelikož jejich situace v ohledu získávání zaměstnání je také dlouhodobě špatná a ženy s malými dětmi. Kraj si uvědomuje i potřebu nových pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání věkové skupiny nad 50 let. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, s. 77, 2017)

Pro analýzu bude v této práci sledován pouze údaj týkající se celkových výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti jednotlivých krajů a na výdaje použité na rekvalifikace v jednotlivých krajích. Toto zaměření je stanoveno s přihlédnutím k tématu bakalářské práce.

Hlavní město Praha

Aktivní politika zaměstnanosti v hlavním městě Praze tak jako i jinde napomáhá uchazečům o zaměstnání na trhu práce získat zaměstnání nebo zvýšit jejich zaměstnatelnost. K tomu je zapotřebí finančních prostředků. Absolutní výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti v hlavním městě Praha v roce 2016 činily 216 523 000 Kč. (DV MONITOR, Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti)

Rekvalifikace v roce 2016 probíhaly zabezpečované i zvolené. I když zájem byl o ně velký, tak celkový počet realizovaných rekvalifikací byl nižší. Svou roli zde hraje nízká míra nezaměstnanosti i zvýšení počtu volných pracovních míst. Přístup k rekvalifikacím je značně individuální. Z těchto důvodů činí celkový počet uchazečů o zaměstnání, kteří nastoupili na rekvalifikaci 1 954. Z celkového počtu činí rekvalifikace zabezpečovaná 294 uchazečů a rekvalifikace zvolená 1 660. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, hl. m. Praha, s. 32, 2017)

„Čerpání finančních prostředků: Celkem na rekvalifikace bylo vynaloženo 37 252 482,35 Kč (finanční prostředky z národního zdroje a z evropského projektu „Vzdělávání a dovednosti pro

trh práce II“). “ (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, hl. m. Praha, s. 32, 2017)

Středočeský kraj

O výdajích na aktivní politiku zaměstnanosti informuje poměrně detailně zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017.

„Na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) realizovanou na území Středočeského kraje bylo od počátku roku 2016 k 31. 12. 2016 celkem vyčerpáno 522 653 779 Kč (včetně financí vynaložených z projektů Evropského sociálního fondu –RIP, NIP, CP).“ (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Středočeský kraj, s. 77, 2017)

Státní rozpočet přispěl prostředky ve výši 76 571 060 Kč. Z Evropského sociálního fondu vynaloženy prostředky ve výši 446 082 719 Kč. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Středočeský kraj, s. 77, 2017)

Tabulka 5: Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti od počátku roku 2016

Ukazatel	ROZPOČET UPRAVENÝ 2016 S NÁROKY MNV [v tis. Kč]	Od počátku roku 2016 vynaložené prostředky národní APZ [v tis. Kč]	Od počátku roku 2016 vynaložené prostředky APZ ESF [v tis. Kč]	Od počátku roku 2016 vynaložené prostředky APZ - výdaje celkem [v tis. Kč]	Výdaje – vyčerpáno 2016 celkem [v %]
Prostředky na APZ celkem	771 240	76 570	446 083	522 653	67,8
Rekvalifikace, pracovní rehabilitace a poradenské činnosti, vzdělávání,	47 633	12 296	12 715	25 011	52,5
Společensky účelná pracovní místa	329 337	25 829	207 376	233 205	70,8
Veřejně prospěšné práce	313 799	37 674	195 697	233 371	74,4
CHPM, CHPD, CHPM - OSVČ (příspěvky na zřízení, náklady na provoz...)	2 550	614	0	614	24,1
ESF Projekty (RIP, NIP,CP) mimo projekt VSPR "PP"	77 921	157	30 295	30 452	39,1

ZDROJ: informační systém GORDIC software 2016

Ve Středočeském kraji vzniklo v roce 2016 v rámci aktivní politiky zaměstnanosti 4 438 pracovních míst. Umístěno na ně bylo 4 425 uchazečů. V rámci rekvalifikace bylo podpořeno

2 286 osob. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Středočeský kraj, s. 68, 2017)

Jihočeský kraj

„Na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti bylo z národních prostředků v Jihočeském kraji v roce 2016 čerpáno 46 656 Kč a z prostředků ESF v rámci národních individuálních projektů řešících problematiku trhu práce Jihočeského kraje 320 038 tis. Kč. Celkem bylo takto na APZ čerpáno 366 694 tis. Kč, což představovalo 39,7 % z celkových nákladů vynaložených v Jihočeském kraji na politiku zaměstnanosti.“ (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Jihočeský kraj, s. 30, 2017)

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti byly dotovány i rekvalifikace. V Jihočeském kraji bylo do rekvalifikačních kurzů zařazeno 1 517 uchazečů o zaměstnání. 1 030 osob se rekvalifikovalo za pomoci krajské pobočky v Českých Budějovicích a 487 osob se rekvalifikovalo za pomoci zvolené rekvalifikace. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Jihočeský kraj, s. 34, 2017)

Plzeňský kraj

V Plzeňském kraji bylo v roce 2016 na aktivní politiku zaměstnanosti vyčerpáno 30 311 666,- Kč. ESF – OP činil celkem 173 232 565,- Kč. Celkem tedy výdaje činily 203 544 231,- Kč (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Plzeňský kraj, s. 66, 2017)

„V roce 2016 bylo v Plzeňském kraji do rekvalifikačních kurzů zařazeno celkem 1 346 uchazečů a zájemců o zaměstnání.“ (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Plzeňský kraj, s. 56, 2017)

Tabulka 6: Struktura účastníků všech rekvalifikací v Plzeňském kraji

Účastníci rekvalifikací	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v roce 2016	Ukončené		Pokračují do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	1 346	1 175	1 211	1 088	71	162	1 013
z toho ženy	649	572	583	518	47	128	444
NIP	855	855	736	671	58	105	750
RIP	0	0	0	0	0	0	0
Grantové projekty	29	29	17	17	12	12	17
Uchazeči o zam.	1 084	958	979	874	61	133	825
Zájemci o zam.	261	216	232	214	10	29	187
Osoby se ZP	1	1	0	0	0	0	1

Zdroj: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Plzeňský kraj, s. 61, 2017

Karlovarský kraj

Prostředky vyčerpané na aktivní politiku zaměstnanosti v roce 2016 v Karlovarském kraji byly ve výši 200 111 000 Kč. (DV MONITOR, Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti)

Rekvalifikace byly uskutečňovány i v Karlovarském kraji. Realizace byla financována z různých zdrojů (státní rozpočet, národní individuální projekty, regionální projekty). Celkově se rekvalifikace účastnilo 660 osob. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Karlovarský kraj, s. 36, 2017)

Ústecký kraj

V ústeckém kraji se vyplacené finanční prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti vyšplhaly celkem na 1 079 861 774 Kč (APZ+ESF). Rok 2016 byl vyhodnocen spíše jako úsporný. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Ústecký kraj, s. 18, 19, 2017)

„Z pohledu počtu umístěných uchazečů o zaměstnání na trh práce, ale i z pohledu výše vynaložených finančních prostředků na realizaci APZ, byl rok 2016 spíše úsporný, když v rámci nástrojů VPP a SÚPM vyhrazených došlo k podpoření téměř polovičního počtu uchazečů o zaměstnání ve srovnání s předchozím rokem 2015.“ (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Ústecký kraj, s. 19, 2017)

Rekvalifikace, které v roce 2016 probíhaly, byly realizovány několika formami. Financovány byly Národním individuálním projektem „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II“ a v rámci regionálních individuálních projektů a grantových projektů. Celkem se rekvalifikace účastnilo 1 685 osob. Podrobněji je rozepsáno v následující tabulce. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Ústecký kraj, s. 22, 2017)

Tabulka 7: Struktura účastníků všech rekvalifikací v Ústeckém kraji

Účastníci rekvalifikací	celkem v rekval.	zahájené v roce 2016	ukončené		pokračují do dalšího roku	zaměření RK	
			Celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	1 685	1 547	1 563	1 479	44	277	1 270
z toho ženy	610	584	580	543	7	160	424
NIP	1 323	1 324	1 214	1 135	43	259	1 065
RIP	20	20	12	12	1	7	13
grantové projekty	0	0	0	0	0	0	0
uchazeči o zam.	1 647	1 514	1 529	1 446	41	275	1 239
zájemci o zam.	38	33	34	33	3	2	31
osoby se ZP	122	114	117	111	0	53	61

Zdroj: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Ústecký kraj, s. 22, 2017

Liberecký kraj

Také aktivní politika zaměstnanosti v Libereckém kraji probíhala v souladu se všemi interními předpisy. Informace o tom podává Zpráva o situaci na krajském trhu práce. V Libereckém kraji bylo vyplaceno celkem 732 723 462 Kč na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ + ESF). (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Liberecký kraj, s. 33, 2017)

Rekvalifikací v roce 2016 prošlo 1 330 osob. Realizovány byly zabezpečované i zvolené rekvalifikace. Byly na ně využity zdroje z aktivní politiky zaměstnanosti, ale i z finančních prostředků ESF prostřednictvím OP Zaměstnanost. Rekvalifikační kurzy byly realizovány i v rámci regionálního individuálního projektu zaměřeného na cílovou skupinu osob ve věku do 29 let. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Liberecký kraj, s. 41, 2017)

Královéhradecký kraj

Aktivní politika zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji byla ovlivněna příznivou ekonomickou situací v České republice. Kritéria pro její realizaci byla zpřísněna a finanční zdroje na její realizaci byly nižší než v roce 2015. Celkové výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti v roce 2016 tedy činily 239 156 000 Kč. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Královéhradecký kraj, s. 45, 2017 a DV MONITOR, Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti)

„V roce 2016 absolvovalo rekvalifikace celkem 495 účastníků, z čehož se 343 uchazečů a zájemců o zaměstnání účastnilo rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce, 145 tzv. Zvolené rekvalifikace a 7 účastníků absolvovalo rekvalifikaci zaměstnaneckou.“ (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Královéhradecký kraj, s. 49, 2017)

Pardubický kraj

Tak, jako i ostatní úřady práce, i v Pardubickém kraji se aktivní politika zaměstnanosti zaměřuje na rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání. Finanční prostředky, které byly v roce 2016 na aktivní politiku zaměstnanosti použity, činily celkem 314 671 000 Kč (APZ + ESF). (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Pardubický kraj, s. 47, 2017)

Celkem bylo v Pardubickém kraji uskutečněno 519 rekvalifikací. Zabezpečovaných rekvalifikací bylo uskutečněno 178, celkem 341 bylo rekvalifikací zvolených a 2 rekvalifikace byly zaměstnanecké. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Pardubický kraj, s. 52,53, 2017)

Kraj Vysočina

Z přehledu vyplacených finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti lze vyčíst celkovou částku, která byla v roce 2016 použita. Jednalo se o 347 794 236 000 Kč (APZ + ESF). (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Kraj Vysočina, s. 62, 2017)

„Rekvalifikačních kurzů v kraji Vysočina se v roce 2016 zúčastnilo celkem 1 174 uchazečů a zájemců o zaměstnání. Konkrétně 1 050 účastníků rekvalifikačních kurzů v rámci zvolené rekvalifikace a 124 účastníků kurzů v rámci zabezpečované rekvalifikace.“ (Zpráva o situaci na

krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Kraj Vysočina, s. 58, 2017)

Kraj Vysočina pokládá rekvalifikace jako takové za jeden z nejdůležitějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a podle toho také jedná. Uchazeči o zaměstnání měli k dispozici různé kurzy, které měly různé formy a nejinak tomu bude i v dalších letech.

Jihomoravský kraj

Ze zprávy o situaci na krajském trhu práce vyplývá, že: „na aktivní politiku zaměstnanosti bylo v roce 2016 vynaloženo celkem 652,0 mil. Kč, z toho v rámci národní APZ 65,9 mil. Kč a z prostředků ESFOPLZZ 586,1 mil. Kč. Z celkového objemu prostředků vyčleněných na APZ (ze schváleného rozpočtu na rok 2016) tak bylo vyčerpáno cca 82,9 %.“ (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Jihomoravský kraj, s. 68, 2017)

Celkem 5 518 pracovních míst vzniklo v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a uchazečů se na tato místa podařilo umístit 5 557. Rekvalifikace byla schválena 2 241 žadatelům. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Jihomoravský kraj, s. 68, 2017)

Olomoucký kraj

V Olomouckém kraji je zacílena aktivní politika zaměstnanosti na využívání nástrojů tak, aby co nejvíce pomohly uchazečům o zaměstnání s největšími hendikepy na trhu práce. Celkem bylo na aktivní politiku zaměstnanosti vyčerpáno 766 239 889 000 Kč. (APZ+ESF). (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Olomoucký kraj, s. 22, 2017)

„V roce 2016 bylo rekvalifikováno celkem 910 účastníků kurzů, z toho ve zvolené rekvalifikaci 870 uchazečů a zájemců o zaměstnání. Evidenci ukončilo k 31. 12. 2016 celkem 565 absolventů kurzů, kteří v roce 2016 byli zařazeni do rekvalifikací.“ (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Olomoucký kraj, s. 35, 2017)

O rekvalifikacích uskutečněných v Olomouckém kraji v roce 2016 lze získat přehled z následující tabulky.

Tabulka 8: Přehled rekvalifikací v Olomouckém kraji

Účastníci rekvalifikací	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v roce 2016	Ukončené		Pokrač. do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	910	910	820	802	90	116	794
z toho ženy	287	287	255	247	32	62	225
NIP	591	591	539	524	52	83	508
RIP	0	0	0	0	0	0	0
Grantové projekty	35	35	10	9	25	0	35
Uchazeči o zam.	778	778	695	679	83	113	665
Zájemci o zam.	132	132	125	123	7	3	129
Osoby se ZP	34	34	33	32	1	16	18

Zdroj: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Olomoucký kraj, s. 26, 2017

Zlínský kraj

Ve Zlínském kraji pokračuje v roce 2016 pozitivní vývoj v oblasti zaměstnanosti. V průběhu roku je na úřadu práce nahlášeno největší množství volných pracovních míst. I za této situace je však nutné pomoci rizikové skupině obyvatel, která je evidována na úřadu práce. K tomu slouží aktivní politika zaměstnanosti. V roce 2016 byla aktivní politika zaměstnanosti financována ze dvou zdrojů. Prvním zdrojem byl zdroj národní a druhým zdrojem je zdroj evropský (ESF, Operační program Zaměstnanost). Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti jsou oproti roku 2015 nižší a to 434 888 000 Kč. O tom vypovídá i následující tabulka. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Zlínský kraj, s. 25, 2017)

Tabulka 9: Výdaje na politiku zaměstnanosti

Výdaje na politiku zaměstnanosti (v tis. Kč)	2015	2016
Výdaje na politiku zaměstnanosti celkem	1 331 340	1 120 808
z toho:		
pasivní politika (PPZ)	462 615	461 255
aktivní politika (APZ)	657 951	434 888
podpora zaměstnávání OZP – příspěvek dle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti	202 948	222 686
insolvence	7 826	1 979

Zdroj: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Zlínský kraj, s. 25, 2017

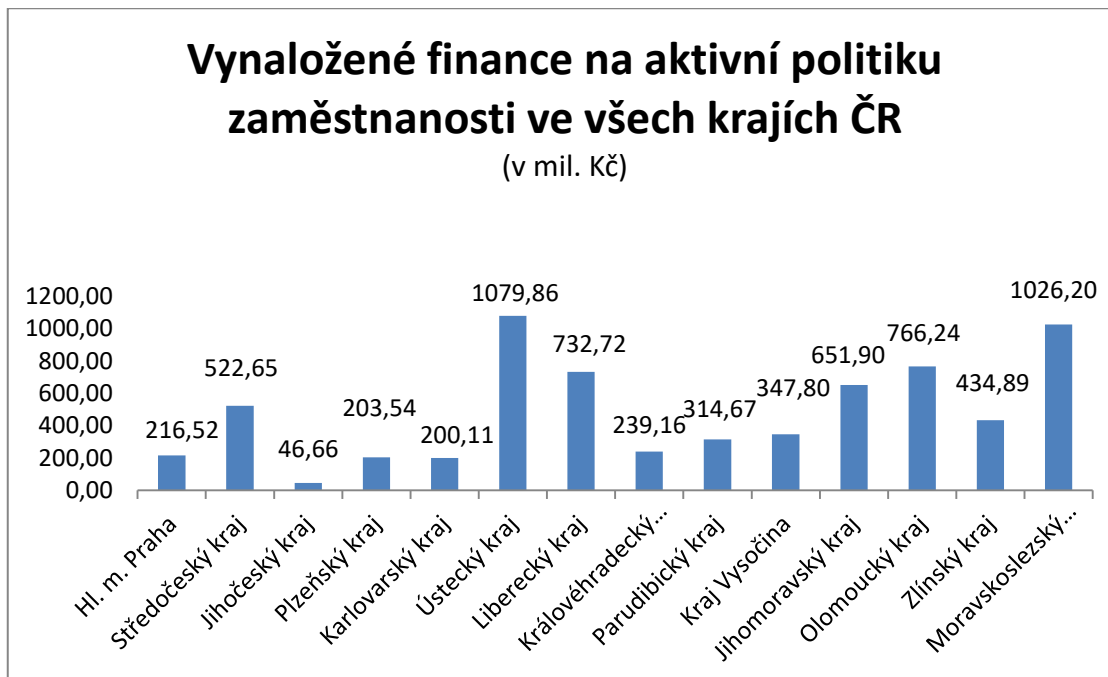
Přehled aktivní politiky zaměstnanosti za rok 2016 udává, že vyplacených finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti bylo 433 167 000 Kč. K poklesu došlo u jednoho z hlavních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a to u rekvalifikací. Celkem bylo k rekvalifikaci přihlášeno 2 564 osob. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Zlínský kraj, s. 31, 2017)

Moravskoslezský kraj

Posledním krajem, který ještě v této analýze nebyl zmiňován, kraj Moravskoslezský. „Na aktivní politiku zaměstnanosti bylo v roce 2016 v Moravskoslezském kraji vyplaceno dohromady téměř 1.026,2 mil. Kč. Oproti předcházejícímu roku to bylo o 206,3 mil. Kč (-16,7%) méně. Z celkové částky vynaložila KrP v Ostravě 77,4 mil. Kč z rozpočtu „národní“ APZ a 932,8 mil. Kč v rámci národních i regionálních individuálních projektů financovaných z prostředků ESF OP Z (Operační program Zaměstnanost).“ (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Moravskoslezský kraj, s. 39, 2017)

Rekvalifikacím je v Moravskoslezském kraji věnována velká pozornost. Pokládají jí za důležitý nástroj, který pomáhá měnit profesní orientaci u lidí ze znevýhodněných skupin obyvatelstva. Za rok 2016 bylo celkem v rekvalifikováno 5 828 osob prostřednictvím zabezpečovaných i zvolených rekvalifikací. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Moravskoslezský kraj, s. 47, 2017)

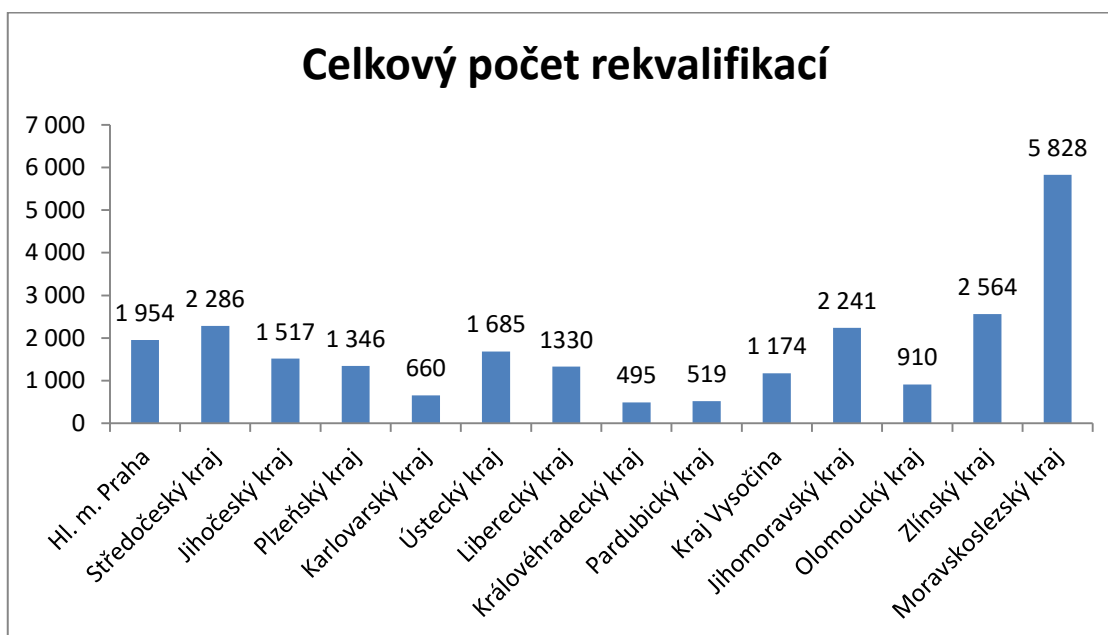
Shrnutí vynaložených financí na aktivní politiku zaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky lze porovnat v následujícím grafu.



Obrázek 3: Vynaložené finance na aktivní politiku zaměstnanosti ve všech krajích ČR

Zdroj: vlastní zpracování

Shrnutí celkového počtu rekvalifikací v jednotlivých krajích České republiky je taktéž zpracováno formou grafu.



Obrázek 4: Celkový počet rekvalifikací

Zdroj: vlastní zpracování

Financování prostředků, se kterými hospodaří úřad práce, podléhá kontrole stejně, jako je tomu i u jiných oblastí. V následující kapitole bude finanční kontrola blíže definována.

3.4 Finanční kontrola prostředků úřadu práce

Finanční kontrola prostředků úřadu práce probíhá hned na několika úrovních. Jedná se o vnitřní kontroly, vnější kontroly a veřejnosprávní. Kontroly mohou být, ale také zaměřeny na finanční odvětví a na procesy, které v něm probíhají. Cílem kontrol je dostat závazku hospodárnosti a účelnosti nakládání s prostředky. Nelze opomenout ani snahu o odstranění negativních vlivů typu korupce apod. (Nepeřil, 2010)

Jak je uvedeno výše základní dělení lze provést na dvě skupiny. A to na kontrolu vnitřní či vnější. „*Výklad těchto pojmů se opírá o pozici kontrolu provádějícího subjektu, tedy je-li sám přímo součástí jím kontrolované organizace (vnitřní), či nikoliv (vnější).*“ (Nepeřil, s. 11)

3.4.1 Vnitřní kontrola – interní audit

Vnitřní kontroly se mohou rozlišovat na předběžné, průběžné a následné. Kontrolují se operace na úrovni příkazce, operace správce rozpočtu a hlavní účetní.

„Interní audit je nezávislá, objektivně ujišťovací a poradenská činnost zaměřená na přidávání hodnoty a zdokonalování procesů v organizaci. Interní audit pomáhá organizaci dosahovat jejich cílů tím, že přináší systematický metodický přístup k hodnocení a zlepšování účinnosti systému řízení rizik, řídicích a kontrolních procesů a řízení a správy organizace (Definice interního auditu dle Rámce profesní praxe interního auditu).“ (Český institut interních auditorů, co je interní audit)

3.4.2 Veřejnosprávní kontrola

Veřejnosprávní kontrola se vyskytuje u příjemců příspěvků a dotací. Kontrola je činěna za účelem zjištění, zda jsou finanční prostředky použity na daný účel, na který byla původně poskytnuta. Kontroluje se také, zda byly splněny podmínky stanovené ve smlouvě či dohodě. (DVOŘÁK, J. DVOŘÁKOVÁ, 2003)

3.4.3 Vnější kontrola

Může být z různých stran, např. ze strany MPSV, finančních úřadů, Nejvyššího kontrolního úřadu apod. (Horák, 2009)

Kontroly probíhají pravidelně. U ukončených programů se především ověřuje splnění stanovených cílů a záměrů. U zahájených programů především správnost specifikace věcných cílů, indikátorů a parametrů.

Při kontrolách se často se opakovaly chyby v neodůvodněných cílech a věcných, časových a finančních podmínkách, které byly uvedeny v dokumentacích programů. Cíle byly často specifikovány pouze v obecné rovině. Často bylo kontrolory programům vytýkáno, že nebylo zřejmé, jakých efektů mělo být díky realizaci programů dosaženo. (Burketová, 2009)

3.5 Principy finančních operací uskutečňujících se na úřadech práce

Finanční operace úřadu práce musí fungovat na určitých principech. Principy jsou důležité hned z několika důvodů. Zajišťují:

- soulad s rozpočtovými pravidly a dalšími právními předpisy,
- maximalizaci výnosů z majetku státu – zde však chybí motivace, protože příjmy jsou odváděny do státního rozpočtu,
- účelnost – použití veřejných prostředků takovým způsobem, které zajistí optimální míru dosažení cílů,
- hospodárnost – veřejné prostředky použít tak, aby sloužily k zajištění úkolů s co nejnižším vynaložením finančních prostředků,
- efektivitu – použití veřejných prostředků, kterými se dosáhne nejvýše možného rozsahu, kvality a přínosů, při jejich srovnání s objemem vynaložených prostředků. (Nepeřil, 2010)

Existují určité principy, které musí dodržovat i druhá strana, tedy kontrolující. Tyto principy jsou vázacím procesem, bez kterého by nebylo danou funkci ani možno vykonávat. Kontrolující osoba se musí ztotožňovat s:

- „*Integritou (respektování platné legislativy a udávaného záměru).*
- *Objektivitou (nepřípustnost aktivit či spojení ovlivňujících objektivitu hodnocení).*
- *Důvěrností (získané informace jsou důvěrné a jejich šíření nepřípustné).*
- *Kompetentností (odborná způsobilost vzhledem k předmětu kontroly).*“ (Nepeřil, s. 14)
-

3.6 Shrnutí

Samostatná podkapitola týkající se analýzy prostředků na APZ za jednotlivé kraje ČR v roce 2016 přináší informace o jednotlivých výdajích na APZ a o výdajích na rekvalifikace. Uvedeny jsou všechny kraje včetně hl. m. Prahy.

Finanční kontrola a principy finančních operací jsou v kapitole také zařazeny, jelikož na nich stojí úspěšnost procesů. Kontrolní proces je v dnešní době nutný, i když nechtěný prostředek, který zajišťuje, aby operace proběhly tak jak mají. Stejně nutné jsou i finanční principy, jejichž dodržování je atributem úspěšnosti pracovníka v oblasti finančnictví.

4 Výzkumné šetření

Výzkumné šetření slouží ke zjištění reality s cílem potvrdit nebo vyvrátit určitý problém či skutečnost. Hlavním důvodem, proč byla k výzkumnému šetření vybrána anketa a rozhovor je velká návratnost a zpětná vazba.

Výzkumné šetření bylo prováděno ve městě Pardubice před Úřadem práce ČR. Zde byli dotazováni jednotliví návštěvníci, z nichž byli pro účely ankety vybráni ti, kteří absolvovali nějakou rekvalifikaci.

Výzkumné šetření by mělo mít určitý postup, který by se měl dodržovat. Postup je složen ze čtyř samostatných etap. První etapa se zaměřuje na studium zdrojů a samotnou informační přípravu. Studium zdrojů bylo započato ještě před počátkem tvorby bakalářské práce. Prostudovány byly nejenom knihy, ale i internetové zdroje. Informace byly poskytnuty i pracovníci Úřadu práce v Pardubicích. V rámci druhé etapy, projektování, byl vymezen výzkumný problém. V této části bylo určeno, na co se bude výzkum zaměřovat. Třetí etapa již patří realizaci výzkumu, sběru a zpracování údajů. Zhodnocení výsledků, interpretaci výsledků i závěry výzkumu poté obsahuje poslední, čtvrtá etapa. Tyto formace budou sděleny v podkapitole shrnutí výsledků.

4.1 Definování výzkumného problému a hypotézy

Tato část práce bude sloužit k zjištění praktických informací o rekvalifikaci, které pomohou určit, jak se o rekvalifikaci lidé nejčastěji dovídají, jaký pocit mají oslovení z absolvované rekvalifikace, zda kurz splnil očekávání účastníka a zda využil rekvalifikace v rámci svého oboru nebo ne.

Hlavní výzkumný problém je stanoven takto: Pomáhá rekvalifikace uplatnění v novém zaměstnání a v jaké míře?

V návaznosti na stanovený výzkumný problém je navržena hypotéza.

Hypotéza zní: Víc jak 70 % respondentů si myslí, že mu rekvalifikace pomohla k uplatnění v novém zaměstnání.

4.2 Metody výzkumu

Za metody výzkumu byly vybrány anketa a rozhovor. Anketa je průzkum názorů vybraných respondentů. Pro průzkum byl vybrán vzorek dvaceti respondentů, kteří prošli rekvalifikací v průběhu minulého roku. Otázky ankety směřují ke zjištění pravdivé informace o rekvalifikacích. Výsledkem bude soubor poznatků o rekvalifikaci, odpověď na stanovený výzkumný problém a zjištěno bude, zda se potvrdila nebo vyvrátila stanovená hypotéza. Pro účely této ankety bylo vybráno 20 respondentů, kteří prošli v roce 2017 rekvalifikací. Respondenti byli získáni na Úřadu práce v Pardubicích.

Druhý úsek výzkumného šetření se týká rozhovoru s pracovníci úřadu práce. Vybrána byla úřednice, která má na starosti rekvalifikace. Úřednice souhlasila s půlhodinovou schůzkou, na které jí mohly být položeny otázky. Položeny jí byly tyto otázky:

- Je o rekvalifikace na úřadu práce zájem?
- Nabízíte žadatelům o práci častěji rekvalifikaci vy nebo si o ni častěji říkají oni?
- Naleznou po úspěšném ukončení rekvalifikaci všichni účastníci zaměstnání, nebo jaký je přibližně poměr mezi těmi co uplatnění naleznou a těmi co uplatnění nenaleznou?
- Je možnost, aby uchazeč absolvoval jiný kurz než ten, který je v nabídce?

4.2.1 Anketa

Níže jsou blíže představené otázky ankety a odpovědi, které respondenti uváděli. Kompletní anketa je k nahlédnutí také v příloze této práce. Každá otázka bude doplněna tabulkou, která zobrazuje počty odpovědí. Otázka, prostřednictvím které lze získat odpověď na hypotézu je doplněná také o grafické zobrazení kvůli lepší přehlednosti.

1. Jak jste se dozvěděl/a o možnosti rekvalifikace?

Na první otázku mohli respondenti odpovědět za a) z internetu, za b) od budoucího zaměstnavatele, za c) z úřadu práce přes zprostředkovatelku a za d) přes známou či známého. Na tuto otázku zvolilo nejvíce respondentů odpověď za a) z internetu. Odpovědělo tak celkem 9 osob. Druhou nejčastější odpovědí bylo za c) z úřadu práce přes zprostředkovatele. Tuto odpověď zvolilo 6 osob. Odpověď za b) od budoucího zaměstnavatele zvolili 3 osoby a odpověď za d) pouze 2 osoby.

Tabulka 10: Jak jste se dozvěděl/a o možnosti rekvalifikace?

Varianta odpovědí	Počet odpovědí
Z internetu	9
Od budoucího zaměstnavatele	3
Z úřadu práce přes zprostředkovatele	6
Přes známou či známého	2

Zdroj: vlastní zpracování

2. Jak Vaše rekvalifikace ovlivnila současné pracovní uplatnění na trhu práce?

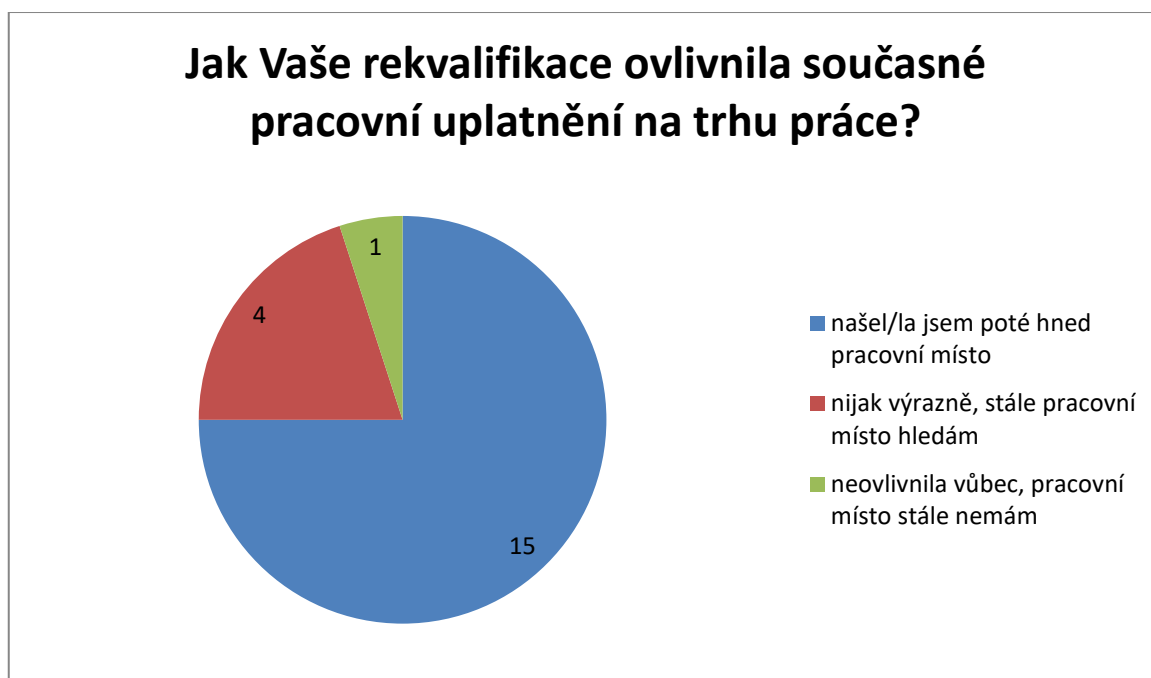
Druhá otázka nabízela tři odpovědi. Za a) našel/la jsem poté hned pracovní místo, za b) nijak výrazně, stále pracovní místo hledám a za c) neovlivnila vůbec, pracovní místo stále nemám. Nejvíce respondentů zde zvolilo první odpověď a to celkem 15 respondentů. Druhá nejčastější odpověď byla nijak výrazně, stále pracovní místo hledám. Tuto odpověď zvolili 4 respondenti. 1 respondent odpověděl, že ho neovlivnila vůbec, pracovní místo stále nemám.

Tabulka 11: Jak Vaše rekvalifikace ovlivnila současné pracovní uplatnění na trhu práce?

Varianta odpovědí	Počet odpovědí	Počet odpovědí [v %]
Našel/la jsem poté hned pracovní místo	15	75,00
Nijak výrazně, stále pracovní místo hledám	4	20,00
Neovlivnila vůbec, pracovní místo stále nemám	1	5,00

Zdroj: vlastní zpracování

Obrázek 5: Jak Vaše rekvalifikace ovlivnila současné pracovní uplatnění na trhu práce?



Zdroj: vlastní zpracování

3. Vnímáte nějakou změnu po absolvování kurzu?

Třetí otázka měla jen dvě možnosti odpovědi. Za a) ano, a respondenti se mohli ještě rozepsat a za b) ne. 15 respondentů uvedlo, že ano. Většina z nich uvedla, že změnou pro ně je nově získaná kvalifikace, kterou získali. 5 osob odpovědělo za b) ne.

Tabulka 12: Vnímáte nějakou změnu po absolvování kurzu?

Varianta odpovědi	Počet odpovědí
Ano	15
Ne	5

Zdroj: vlastní zpracování

4. Jaký pocit máte z absolvovaného rekvalifikačního kurzu?

Čtvrtá otázka nabízí čtyři varianty odpovědi. Za a) velmi dobrý, za b) spíše dobrý, za c) neutrální a za d) špatný. 10 respondentů zvolilo za svou odpověď a) velmi dobrý, 5 respondentů zvolilo za svou odpověď b) spíše dobrý, 3 respondenti zvolili za svou odpověď c) neutrální a dva respondenti odpověděli d) špatný.

Tabulka 13: Jaký pocit máte z absolvování rekvalifikačního kurzu?

Varianta odpovědí	Počet odpovědí
Velmi dobrý	10
Spíše dobrý	5
Neutrální	3
Špatný	2

Zdroj: vlastní zpracování

5. Splnil rekvalifikační kurz vaše představy nebo jste si jej představoval/a jinak?

Na pátou otázku volili respondenti odpověď z variant za a) splnil, za b) splnil a dále se mohli rozepsat a za c) nesplnil. První možnost zvolilo 9 respondentů, druhou možnost zvolilo 7 respondentů a jejich odpovědi zněly: splnil, ale čekal jsem více praxe, zaznělo hned třikrát, splnil, ale představoval jsem si jej jinak, splnil, ale nevyhovoval mi učitel, splnil, ale představoval jsem si ho delší, splnil, ale představoval jsem si ho kratší a třetí možnost zvolili 4 respondenti.

Tabulka 14: Splnil rekvalifikační kurz Vaše představy nebo jste si jej představoval/a jinak?

Varianta odpovědí	Počet odpovědí
Splnil	9
Splnil a dále se mohli rozepsat	7
Nesplnil	4

Zdroj: vlastní zpracování

6. Byl rekvalifikační kurz v oboru Vašeho vzdělání nebo úplně jiného zaměření?

Poslední otázka nabízela dvě možnosti odpovědí. Za a) v oboru mého vzdělání nebo za b) jiný obor. Nejvíce respondentů vybralo první možnost. Celkem 14. Pouze 6 osob uvedlo jiný obor.

Tabulka 15: Byl rekvalifikační kurz v oboru Vašeho vzdělávání nebo úplně jiného zaměření?

Varianta odpovědí	Počet odpovědí
V oboru mého vzdělání	14
Jiný obor	6

Zdroj: vlastní zpracování

4.2.2 Rozhovor

V rámci praktické části bakalářské práce byl uskutečněn rozhovor pracovnící úřadu práce paní Janou Pitterlovou, která má na starosti rekvalifikace. Metoda rozhovoru neboli interview byla založena na přímém dotazování. Verbální komunikace probíhala mezi mnou a jedním respondentem jednalo se tedy o rozhovor individuální.

V rámci tohoto rozhovoru byly položeny čtyři otázky. Rozhovor probíhal nestandardizovaným způsobem. To znamená, že byly připraveny otázky, ale odpovědi byly zcela v kompetenci respondenta.

Položené otázky byly zodpovězeny takto:

1. Je o rekvalifikace na úřadu práce zájem?

Ano, o rekvalifikace je zájem. Mezi uchazeči o zaměstnání jsou velmi oblíbené.

2. Nabízíte žadatelům o práci častěji rekvalifikaci vy nebo si o ni častěji říkají oni?

O rekvalifikaci chodí častěji žádat uchazeči. Ti si myslí, že na ni mají automaticky nárok, když jsou evidováni na úřadu práce. Není to, ale pravda. Proto často odcházejí zklamání. Z naší strany se jim však snažíme vyjít vstříc, pokud to jde, musí mít ale splněné určité náležitosti.

3. Naleznou po úspěšném ukončení rekvalifikaci všichni účastníci zaměstnání, nebo jaký je přibližně poměr mezi těmi co uplatnění naleznou a těmi co uplatnění nenaleznou?

Naleznou. Opravdu úspěšnost rekvalifikací je poměrně vysoká. Z našich osobních statistik vyplývá, že zhruba 90 % osob, které prošly rekvalifikací, poté najdou snáze zaměstnání.

4. Je možnost, aby uchazeč absolvoval jiný kurz než ten, který je v nabídce?

Ano ta možnost tady je. Je to, ale pro nás složitější proces. Najde-li si uchazeč kurz, který není poskytován, lze vypsát výběrové řízení na tento kurz. Podmínkou, ale je, aby byla žadateli schválena žádost. Po proběhnutí mimořádného výběrového řízení, ve kterém se najde firma, která bude kurz poskytovat, může žadatel na kurz nastoupit.

4.3 Shrnutí výsledků

Ve shrnutí výsledků patří prostor rozboru výsledků ankety a rozhovoru. Anketa obsahovala šest otázek:

- Jak jste se dozvěděl/a o možnosti rekvalifikace?
- Jak Vaše rekvalifikace ovlivnila současné pracovní uplatnění na trhu práce?
- Vnímáte nějakou změnu po absolvování kurzu?
- Jaký pocit máte z absolvovaného rekvalifikačního kurzu?
- Splnil rekvalifikační kurz vaše představy nebo jste si jej představoval/a jinak?
- Byl rekvalifikační kurz v oboru Vašeho vzdělání nebo úplně jiného zaměření?

Z první otázky „Jak jste se dozvěděl/a o možnosti rekvalifikace?“ nám vyšla odpověď, který zdroj lidí nejvíce ovlivňuje, a ke kterému nejvíce přihlížejí. Je to internet. Ten také skončil na prvním místě. Lidé se právě z internetu nejčastěji dozvěděli o možnosti rekvalifikace. Až na druhém místě skončila odpověď z úřadu práce přes zprostředkovatele.

Druhá otázka nám napověděla o tom, zda je rekvalifikace platným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, jestli díky ní lze opravdu ovlivnit pracovní uplatnění na trhu práce. Otázka zněla: „Jak Vaše rekvalifikace ovlivnila současné pracovní uplatnění na trhu práce?“ Nejčastější odpovědí byla hned první varianta a to – našel/la jsem poté hned pracovní místo. Odpovědělo tak 15 osob. Tím se dokázalo, že rekvalifikace opravdu patří k platným nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti a zároveň se také potvrdila hypotéza, která byla stanovena.

Třetí otázka: „Vnímáte nějakou změnu po absolvování kurzu?“, korespondovala, co se týče množství odpovědí, s otázkou druhou. Rovných 15 respondentů zde přiznalo, že vnímají změnu po absolvování kurzu. Jako zmiňovanou změnu uváděli nově získanou kvalifikaci.

Čtvrtá otázka se zabývala emocionální hladinou rekvalifikačního kurzu. Ptala se: „Jaký pocit máte z absolvovaného rekvalifikačního kurzu?“ Z nejčastěji volené odpovědi a) velmi dobrý lze usuzovat, že rekvalifikace, které respondenti absolvovaly, byly dobře vedeny.

Předposlední tedy pátá otázka se zajímala o to, zda kurz splnil představy účastníků. Devět dotazovaných z dvaceti odpověděli, že splnil. Sedm dalších respondentů však zvolilo možnost splnil a dále uvedly své důvody. Tyto odpovědi nám přinášejí představu o tom, co by se mohlo zlepšit či zkvalitnit na rekvalifikačních kurzech. Jedná se především o více praxe, změna vyučujícího, délka kurzu.

Poslední šestá otázka se zabývala tím, zda je rekvalifikační kurz z oboru vzdělání rekvalifikovaného nebo úplně jiného zaměření. Z výsledků bylo zjištěno, že drtivá většina účastníků se rekvalifikovala v oboru svého vzdělání. Pouze šest osob se rekvalifikovalo mimo svůj obor vzdělání.

Všechny otázky přinesly zajímavé odpovědi. Některé mohly být očekávány jiné, však byly překvapením. Jisté však je, že rekvalifikace patří k těm nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti, které fungují. Navíc je také zřejmé, že se hypotéza uvedená v definici výzkumného problému potvrdila – tedy více než 70% absolventů rekvalifikačního kurzu sděluje, že mu rekvalifikační kurz skutečně pomohl k lepšímu uplatnění se na trhu práce.

Druhým úsekem této části bakalářské práce byl rozhovor s pracovníci úřadu práce. Zvolena byla metoda rozhovoru neboli interview, která byla založena na přímém dotazování. Byly položeny tyto otázky:

- Je o rekvalifikace na úřadu práce zájem?
- Nabízíte žadatelům o práci častěji rekvalifikaci vy nebo si o ni častěji říkají oni?
- Naleznou po úspěšném ukončení rekvalifikaci všichni účastníci zaměstnání, nebo jaký je přibližně poměr mezi těmi co uplatnění naleznou a těmi co uplatnění nenaleznou?
- Je možnost, aby uchazeč absolvoval jiný kurz než ten, který je v nabídce?

Z výše uvedených odpovědí jasně vyplynulo, že o rekvalifikace je velký zájem a že o rekvalifikaci chodí častěji žádat uchazeči, kteří si myslí, že na ni mají automaticky nárok, když jsou evidováni na úřadu práce. Což ovšem není pravda. Kladná odpověď však zazněla na otázku, zda naleznou po úspěšném ukončení rekvalifikace uplatnění. Dle osobních statistik úřadu práce naleznou až 90 % osob uplatnění v nově rekvalifikovaném oboru. Z rozhovoru také vyplynulo, že si evidovaní uchazeči na pracovním úřadě můžou vybrat i rekvalifikaci, kterou úřad nemá ve své nabídce. Je to však postup složitější, s nejistým výsledkem. Projde-li kurz výběrovým řízením a najde-li se jeho poskytovatel tak jej uchazeč může navštěvovat. Samozřejmou podmínkou ovšem je, že byla rekvalifikace uchazeči schválena.

Také rozhovor s pracovnící úřadu práce přinesl mnoho zajímavých a důležitých informací. Rekvalifikace tedy nepatří pouze mezi fungující nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, ale také mezi ty, co lidi rádi vyhledávají.

Lze říci, že rekvalifikace je v současné době dobře nastavena a provozována. Je možné ji považovat za investici člověka do budoucna. Jak se vyvíjí pracovní trh, tak se také musí vyvíjet pracovní síla a rekvalifikace v tomto směru podává pomocnou ruku.

5 Závěr

Rekvalifikační kurzy jsou bezesporu uplatňovaným efektivním způsobem k umístování osob, které by jinak měly obrovský problém s výběrem vhodného pracovního místa. V této práci byly rekvalifikace dopodrobna charakterizovány.

Za cíl byla v úvodu stanovena analýza procesu rekvalifikace s ohledem na rekvalifikaci specifických skupin ohrožených na trhu práce. Cíl praktické práce byl stanoven na analýzu čerpání prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti. Bližší zaměření je na jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a to na rekvalifikaci.

Stanovené cíle byly splněny, jelikož v práci je obsažena ucelená a přehledná analýza rekvalifikace. Ještě před ní je však pozornost zaměřena na vysvětlení pojmu aktivní politika zaměstnanosti, protože právě tento pojem je nadřazeným pojmem pro rekvalifikaci a je pro ni velmi podstatný. V samotné kapitole o rekvalifikaci je věnován prostor vysvětlení pojmu rekvalifikace, možnostem a podmínkám rekvalifikace, procesu samotné rekvalifikace a podmínkám jejího financování z pohledu účastníka. Následuje kapitola sběr a předzpracování dat pro analýzu čerpání prostředků na rekvalifikace, která je se zaměřuje na definování možných zdrojů dat pro práci a uvádí, jak spolupracovaly nebo nespupracovaly kontaktované úřady práce. Pátá kapitola se celá zaměřuje na analýzu prostředků na rekvalifikaci. I přes nepřízeň v oblasti získávání informací byla provedena analýza prostředků, která se zabývala jak prostředky získané z Ministerstva práce a sociálních věcí tak z Evropské unie. Analýza prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti byla provedena také ve všech jednotlivých krajích České republiky. Nechybí ani kapitoly o finanční kontrole, které úřady práce podléhají a o principech finančních operací. V závěru nechybí ani potřebné shrnutí všech důležitých informací.

Velmi zajímavou informací, která vyplynula z analýzy rekvalifikace a jejích procesů, je ta, že rekvalifikace není určena pro každého. Opravdu je nutné patřit k jedné z ohrožených skupin uchazečů o zaměstnání, aby jí bylo možné uplatnit a začít ji využívat. I když jsou v dnešní době náklady hrazeny z velké části z fondů Evropské unie je nutno splnit hned několik podstatných podmínek, aby byla rekvalifikace splněna.

Seznam použitých zdrojů

Kniha

DVOŘÁK, Bohdan; DVOŘÁKOVÁ, Jana. *Zákon o finanční kontrole v praxi a předpisy související*. Pardubice: Nakladatelství Český a moravský účetní dvůr, 2003. 261 s. ISBN 80-903246-0-6.

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

KREJČÍŘOVÁ, Olga a Věra BENEŠOVÁ. *Analýza a komparace legislativy ČR a SR v oblasti vzdělávání osob se zdravotním postižením vzhledem k uplatnění na trhu práce a obecným podmínkám rekvalifikace na území obou států*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2009. ISBN 978-80-244-2401-9.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *ANALÝZA NABÍDKY A POPTÁVKY NA TRHU PRÁCE*. Průběžná zpráva – stav k 31. 12. 2016, 2017.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR*. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2006. ISBN 80-87007-06-9.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-90006-8.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

Kvalifikační práce

Lukasiková, Ivana. *Aktivní politika zaměstnanosti v ČR a její spolufinancování z prostředků EU*. Praha, 2010. Bakalářská práce. Bankovní institut vysoká škola Praha.

Nepeřil, Ivo. *Finanční kontrola ve veřejné správě - teorie a praxe*. Brno, 2010. Bakalářská práce. Masarykova univerzita v Brně.

Webová stránka

Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2017-10-01]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

Beránková, Kateřina. Úřad práce ČR. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Copyright © [cit. 07-10-2017]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2016/12/2016_12_06_tz_investicni_pobidky.pdf.

Bičáková, Olga. MPSV.CZ: Překlenovací příspěvek podporuje uchazeče o zaměstnání v začátcích jejich podnikání. [online]. [cit. 2017-10-08]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10414>.

Brno - Operační program Zaměstnanost. [online]. Copyright © [cit. 12.11.2017]. Dostupné z: <https://www.brno.cz/sprava-mesta/magistrat-mesta-brna/usek-hospodarsko-technicky/oddeleni-implementace-evropskych-fondu/mestske-projekty-podporene-evropskymi-fondy/programove-obdobi-2014-2020/operacni-program-zamestnanost/>.

Burketová, Radka. MPSV realizovalo programy podle stanovených pravidel jen formálně | NKÚ. *Úvodní strana | NKÚ | NKÚ* [online]. [cit. 16.11.2017] Dostupné z: <https://nku.cz/cz/pro-media/tiskove-zpravy/mpsv-realizovalo-programy-podle-stanovenych-pravidel-jen-formalne-id3933/>.

ČIIA - Český institut interních auditorů z.s. *ČIIA - Český institut interních auditorů z.s.* [online]. [cit. 16.11.2017]. Dostupné z: <http://www.interniaudit.cz/ciia/?idKategorie=1>.

DotaceEU.cz - OP Zaměstnanost. [online]. Copyright © 2012 Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 12.11.2017]. Dostupné z: <https://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020/Operacni-programy/OP-Zamestnanost>.

DotaceEU.cz - Programové období 2014-2020. [online]. Copyright © 2012 Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 11.11.2017]. Dostupné z: <https://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020>.

Evropský sociální fond, Operační program zaměstnanost, 2014-2020) [online]. Copyright © [cit. 12.11.2017]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/22764/letak_final.pdf.

Evropský sociální fond v ČR - Detail článku - www.esfcr.cz. *Domovská stránka* - www.esfcr.cz [online]. [cit. 14.11.2017]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/evropsky-socialni-fond-v-cr.

Havránek, Jan. Co můžeme očekávat od nového OP Zaměstnanost | Moderní Obec. *Moderní Obec* | *Moderní Obec* [online]. [cit. 15.11.2017]. Dostupné z: <http://moderniobec.cz/co-muzeme-ocekavat-od-noveho-op-zamestnanost/>.

Investiční pobídky. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2017-10-07]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/investicni_pobidky.

OP Zaměstnanost Iniciativa na podporu zaměstnanosti mládeže pro regiony NUTS II Severozápad a NUTS II Moravskoslezsko – kraje | Dotace EU. *Dotace EU* | *Dotace z EU na klíč* [online]. Copyright © 2017 [cit. 10.11.2017]. Dostupné z: <http://www.dotacni.info/op-zamestnanost-iniciativa-na-podporu-zamestnanosti-mladeze-pro-regiony-nuts-ii-severozapad-a-nuts-ii-moravskoslezsko-kraje/>.

Operační program Zaměstnanost 2014-2020 [online]. Duben, 2015 [cit. 14.11.2017]. Dostupné z: http://file:///C:/Users/Markéta/AppData/Local/Temp/Temp1_Operační%20program%20Zaměstnanost.zip/OPZ_2014-2020_FINAL.pdf.

Překlenovací příspěvek. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2017-10-09]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek_preklenovaci.

Příspěvek na dojíždění do práce 2017: až 3.500,- Kč. *Sociální podpora, dávky a příspěvky od pojišťoven 2017* [online]. Copyright © 2016 Všechna práva vyhrazena. [cit. 09.10.2017]. Dostupné z: <https://www.prispevky.cz/zamestnanci/doprava-dojizdeni>.

Příspěvek na zapracování. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2017-10-07] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek_na_zapracovani.

Rekvalifikace | www.aperio.cz. *APERIO - společnost pro zdravé rodičovství* | www.aperio.cz [online]. Copyright © APERIO [cit. 09.11.2017]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/699/rekvalifikace>.

Rozpočet Úřadu práce České republiky. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [2017-11-17]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/gr/rozpocet>.

Seznam rekvalifikačních kurzů, které realizujeme v roce 2017. Integrovaný portál MPSV [online]. [cit. 2017-10-08]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/kop/vyskov/rekvalifikace>.

Společensky účelná pracovní místa. Integrovaný portál MPSV [online]. [cit. 2017-10-07]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/spolecensky_ucelna_pracovni_mista.

Trličíková, Michala. Záruky pro mladé - Detail článku - www.esfcr.cz. Domovská stránka - www.esfcr.cz [online]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/assetpublisher/BBFAoaudKGfE/content/zaruky-pro-mlade>.

Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Brně. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017. [online]. [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/statistiky/bmkraj_1216_verejna.pdf.

Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Českých Budějovicích. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017. [online]. [cit. 2018-02-23]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>.

Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Hradci Králové. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017. [online]. [cit. 2018-02-23]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace_z_useku_up/trh_prace_nezamestnanost_v_cislech/zpravy/hkkraj2016.pdf.

Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Liberci. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017. [online]. [cit. 2018-02-23]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky/zprava_2016_liberecky_kraj_-_ver.pdf.

Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Ostravě. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017. [online]. [cit. 2018-02-23]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/2016.pdf>

Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Pardubicích. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017. [online]. [cit. 2018-02-23]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestnanost_v_cislech/rocnizpravy_pardubickeho_kraje.

Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Praze. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017*. [online]. [cit. 2018-02-24]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha>.

Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Příbrami. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017*. Referát trhu práce Příbram, únor 2017. [online]. [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni/PBkraj2016.pdf>.

Úřad práce České republiky Krajská pobočka v Plzni. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017*. [online]. [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/Trh_prace_2016_Plzensky_kraj_internet_version.pdf.

Úřad práce České republiky Krajská pobočka v Karlových Varech. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017*. [online]. [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/statistiky/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace_o_realizaci_apz_v_roce_2016_a_strategie_apz_pro_rok_2017.pdf.

Úřad práce České republiky Krajská pobočka v Ústí nad Labem. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017*. [online]. [cit. 2018-02-23]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up.

Úřad práce České republiky Krajská pobočka v Jihlavě. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017*. [online]. [cit. 2018-02-23]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/zprava_o_situaci_na_trhu_prace_v_kraji_vysocina_2016_na_web.pdf.

Úřad práce České republiky Krajská pobočka v Jihlavě. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017*. [online]. [cit. 2018-02-23]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/statistika/rok_2016/kraj_2016.pdf.

Vitásek, Jan. Proti nezaměstnanosti mladých má v EU pomáhat i dobrovolnictví - EurActiv.cz. *EurActiv.cz | Zprávy z EU v českých souvislostech* [online]. Copyright © Pixabay [cit. 16.11.2017]. Dostupné z: <http://euractiv.cz/clanky/socialni-politika/proti-nezamestnanosti-mladych-ma-v-eu-pomahat-i-dobrovolnictvi/>.

Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti - Regiony ČR. *DV Monitor* [online]. [cit. 2018-02-23] Dostupné z: <http://www.dvmonitor.cz/system-indikatoru/ii-vstupy/ii-3-statni-vydaje-na-podporu-dalsiho-vzdelavani/431-ii-3-3-vydaje-na-aktivni-politiku-zamestnanosti-regiony-cr>.

Výzva k předkládání žádostí o podporu. *Domovská stránka - www.esfcr.cz* [online]. Copyright © [cit. 16.11.2017]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/800248/Text+v%C3%BDzvy+%C4%8D.+004+OPZ/ca9804fb-4a6d-44fb-902b-24b1cedf9bab>.

Vzdělávání a dovednosti pro trh práce. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2017-11-15] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/vdtp-ii.

Základní podmínky pro poskytování finančních příspěvků z prostředků APZ. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2017-11-12] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/zakladni_podminky_pro_poskytovani_financnich_prisp.5

Legislativní dokumenty

Zákon o zaměstnanosti. In: Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra, p.o., 2004, ročník 2004, číslo 435.

Prezentace

Horák, Martin. Projekt Europráce. Presentation presented at: [SudetyKudowa-Zdrój, 4.5.11.2009].

Kolektiv autorů pro IP 1.1. Seminář pro žadatele k výzvě 03_17_07. Presentation presented at: [Semináře pro žadatele, 2017, Praha, Brno, Czechia].

Novotný, Bořivoj. Přípravované projekty Úřadu práce ČR. Presentation presented at: [Regionální stálá konference pro území OK, Pracovní skupina Zaměstnanost, 24.2.2016].

Seznam příloh

Příloha A - Anketa k bakalářské práci

Příloha A – Anketa k bakalářské práci

Dobrý den,

jsem studentkou 3. ročníku Univerzity Pardubice a ráda bych Vás požádala o vyplnění této ankety.

Píši bakalářskou práci na téma Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřením na rekvalifikace a chtěla bych zjistit, jaký je Váš názor na problematiku rekvalifikace a jejího vykonávání.

Anketu tvoří šest otázek. Otázky označte zakroužkováním zvolené varianty. U každé otázky zakroužkujte pouze jednu odpověď. Otázky jsou uzavřeného a polouzavřeného typu. U otázek číslo tři a pět se můžete rozepsat svůj názor.

Vyplněním této ankety mi pomůžete při tvorbě bakalářské práce.

Anketa je anonymní.

Děkuji za spolupráci.

Lenka Hetešová

1. Jak jste se dozvěděl/a o možnosti této rekvalifikace?

- a) z internetu
- b) od budoucího zaměstnavatele
- c) z úřadu práce přes zprostředkovatelku
- d) přes známou či známého
- e) jiné (uveďte)

2. Jak Vaše rekvalifikace ovlivnila současné pracovní uplatnění na trhu práce?

- a) našel/la jsem poté hned pracovní místo
- b) nijak výrazně, stále pracovní místo hledám
- c) neovlivnila vůbec, pracovní místo stále nemám
- d) jiné (uveďte)

3. Vnímáte nějakou změnu po absolvování kurzu?

- a) ano,
- b) ne

4. Jaký pocit máte z absolvovaného rekvalifikačního kurzu?

- a) velmi dobrý
- b) spíše dobrý
- c) neutrální
- d) špatný

5. Splnil rekvalifikační kurz vaše představy nebo jste si jej představoval/a jinak?

a) splnil

b) splnil, ale

c) nespnil

6. Byl rekvalifikační kurz v oboru Vašeho vzdělání nebo úplně jiného zaměření?

a) v oboru mého vzdělání

b) jiný obor