

Analýza podpory vzdělávání zaměstnanců z projektu POVEZ II ve Zlínském kraji

Věra Floriánová

Bakalářská práce
2019



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav ekonomie
akademický rok: 2018/2019

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Věra Floriánová**
Osobní číslo: **M16852**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management a ekonomika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Analýza podpory vzdělávání zaměstnanců z projektu POVEZ II ve Zlínském kraji**

Zásady pro vypracování:

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Prostudujte literaturu z oblasti čerpání dotací z Evropské unie.

II. Praktická část

- Analyzujte projekt POVEZ II – II. výzvu, podporu odborného vzdělávání zaměstnanců ve Zlínském kraji.
- Zhodnoťte dopady využití projektu na zapojené firmy.
- Na základě analýzy vytvořte doporučení pro ostatní firmy.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: **40 stran**
Rozsah příloh:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

FIALA, Petr, Ondřej KRUTÍLEK a Markéta PITROVÁ. Evropská unie. 3., aktualizované, rozšířené a doplněné vydání. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury (CDK), 2018. 990 stran.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.

MAJER, Robert. Malé státy v EU: případ České republiky. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, Mezinárodní politologický ústav, 2015, 111 s. Monografie, svazek č. 60. ISBN 978-80-210-7992-2.

BARTÁK, Jan. Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015, 200 s. ISBN 978-80-7452-113-3.

SAMUELSON, Paul Anthony a William D NORDHAUS. Economics. Nineteenth edition. New York: McGraw-Hill Education, 2010, xxiv, 715. ISBN 978-0-07-126383-2.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Monika Horáková, Ph.D.**
Ústav ekonomie
Datum zadání bakalářské práce: **7. ledna 2019**
Termín odevzdání bakalářské práce: **14. května 2019**

Ve Zlíně dne 7. ledna 2019

L.S.

doc. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

Ing. Kamil Dobeš, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně

Jméno a příjmení: VĚRA FLORIÁNOVÁ

.....

podpis diplomanta

ABSTRAKT

Cílem bakalářské práce je analyzovat čerpání finančních prostředků z projektu Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců z projektu POVEZ II ve Zlínském kraji – II. výzvy a analyzovat dopady využití projektu na zapojené firmy. V teoretické části je popsána politika zaměstnanosti České republiky a programy podpory zaměstnanosti, které jsou financovány z Evropské unie. V této části jsou také uvedeny kvantitativní a kvalitativní požadavky firem na trhu práce.

V praktické části byla provedena analýza stavu čerpání veřejné podpory na vzdělávací aktivity projektu POVEZ II a dotazníkovým šetřením proveden průzkum zapojených firem z důvodu zjištění přínosu a také z důvodu identifikace případných problémů spojených se zpracováním a realizací vzdělávacích aktivit v průběhu projektu. Pro komplexní zhodnocení byla využita SWOT analýza. Na základě analýzy jsou uvedena doporučení pro ostatní firmy.

Klíčová slova:

zaměstnanost, podpora zaměstnanosti, finanční podpora z Evropské Unie, odborné vzdělávání, rozvoj zaměstnanců.

ABSTRACT

The aim of this bachelor thesis is to analyse the use of the funds in a project The support of vocational education for employees who participate in POVEZ II – II. challenge in Zlin region; as well as to analyse the impact of using the project on the companies involved. The theoretical part describes an employment policy in the Czech republic and the programmes supporting the vocational education financed by the European union. In this part, there are also listed the qualitative and quantitative requirements of the companies in the labour market.

In the practical part, an analysis of the state of public support was carried out on the educational activities of the POVEZ II and also the research of the companies involved in this project has been conducted to survey the benefits and to identify prospective problems associated with processing and realisation of the educational activities during the

project. SWOT analysis has been used for the complex assessment. The recommendations for companies are listed according to the results.

Keywords:

employment, employment support, financial support from the European Union, vocational education, development of the employees.

PODĚKOVÁNÍ

Mé poděkování patří rodině a přátelům za jejich trpělivost, ohleduplnost a psychickou podporu. Také děkuji vedoucí této bakalářské práce, paní Ing. Monice Horákové, Ph.D., za její vstřícnost, odborné rady a podporu ve formě konzultací, které mi usnadnily vypracování bakalářské práce. Ráda bych také poděkovala Úřadu práce České republiky, Krajské pobočce ve Zlíně, za poskytnutí souhrnných dat týkajících se projektu POVEZ II – II. výzvy.

Motto:

„Účelem vzdělání není zaplnit mysl, ale otevřít ji.“

OBSAH

ÚVOD	10
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	11
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 TRH PRÁCE	13
1.1 ZAMĚSTNANOST	13
1.2 ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI A PROVÁDĚCÍ VYHLÁŠKY	13
1.3 SOUVISEJÍCÍ PRÁVNÍ PŘEDPISY	14
1.4 UKAZATELE ZAMĚSTNANOSTI	15
1.5 NEZAMĚSTNANOST.....	18
1.6 MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI	18
2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	20
2.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	20
2.2 HLAVNÍ NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	20
2.3 PŘÍNOSY AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	20
2.4 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	21
2.5 PROGRAMY EU	21
2.6 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND.....	22
2.7 OPERAČNÍ PROGRAM ZAMĚSTNANOST	23
2.8 MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY	23
2.9 PROJEKT PODPORA ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ II (POVEZ II).....	23
3 PRAVIDLA A PODMÍNKY PROJEKTU PODPORA ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ II	25
3.1 OBECNÁ ČÁST PRAVIDEL PRO ŽADATELE A PŘÍJEMCE V RÁMCI OPERAČNÍHO PROGRAMU ZAMĚSTNANOST	25
3.2 SPECIFICKÁ ČÁST PRAVIDEL PRO ŽADATELE A PŘÍJEMCE V RÁMCI OPERAČNÍHO PROGRAMU ZAMĚSTNANOST	25
3.3 PODMÍNKY PRO ZÁJEMCE O VSTUP DO PROJEKTU POVEZ II – II. VÝZVA.....	25
3.4 VEŘEJNÁ PODPORA.....	26
3.5 ZADÁVÁNÍ VEŘEJNÝCH ZAKÁZEK.....	26
4 POŽADAVKY FIREM NA TRHU PRÁCE	27
4.1 KVANTITATIVNÍ	28
4.2 KVALITATIVNÍ.....	28
5 VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ V ORGANIZACÍCH	30
5.1 HLAVNÍ PŘÍNOSY	30
5.2 AKTUÁLNÍ PROBLÉMY	30
6 PRAVIDLA A METODICKÉ A ANALYTICKÉ NÁSTROJE VÝZKUMU	31
6.1 KVANTITATIVNÍ VÝZKUM.....	31
6.2 KVALITATIVNÍ VÝZKUM.....	31
II PRAKTICKÁ ČÁST	32

7	CHARAKTERISTIKA PROJEKTU PODPORA ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ II – II. VÝZVY	33
7.1	PRINCIP A PŘÍNOS PROJEKTU	33
7.2	CÍLOVÁ SKUPINA	33
7.3	PODMÍNKY ZÍSKÁNÍ PŘÍSPĚVKU	34
7.4	OBSAHOVÁ STRUKTURA PROJEKTU	37
7.5	FINANČNÍ STRUKTURA PROJEKTU	38
7.6	ČASOVÁ KONCEPCE PROJEKTU	38
7.7	POSTUP PŘED REALIZACÍ VZDĚLÁVÁNÍ	39
7.8	REALIZACE VZDĚLÁVÁNÍ A PROJEKTOVÉ VÝSTUPY	40
8	ANALÝZA PODNIKŮ ZAPOJENÝCH DO PROJEKTU POVEZ II – II. VÝZVY	47
8.1	CHARAKTERISTIKA FIREM	47
8.2	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ PROJEKTU POVEZ II – II. VÝZVY	47
8.3	ANALÝZA DOPADŮ PROJEKTU POVEZ II – II. VÝZVY	54
9	ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	55
9.1	SWOT ANALÝZA	55
9.2	KOMPARACE TEORETICKÝCH A PRAKTICKÝCH PŘÍNOSŮ	56
9.3	DOPORUČENÍ PRO OSTATNÍ FIRMY NEZAPOJENÉ DO PROJEKTU POVEZ II	56
	ZÁVĚR	57
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	58
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	61
	SEZNAM OBRÁZKŮ	62
	SEZNAM TABULEK	63
	SEZNAM PŘÍLOH	64

ÚVOD

Odborné vzdělávání pracovníků je velmi důležité pro schopnost efektivního fungování firem. Neustále náročnější podmínky spočívající v zavádění nových postupů a procesů spojených s technologickým vývojem, jsou důsledkem pokroku skrze všechny odvětví a dotýkají se každého pracovníka. V dnešní době, kdy je nedostatek odborníků, kteří by byli nově přijati do firem, musí zaměstnavatelé mnohem více pečovat o své zaměstnance, zejména tím, že jim umožní prohloubit a rozšířit jejich znalosti, aby byli schopni pracovat s novými technologiemi, které přinesou firmě vyšší užitek.

Své zaměstnance mohou firmy proškolit v odborném vzdělání potřebném pro výkon jejich práce s pomocí finanční podpory z Evropské unie a rozpočtu České republiky. Finanční zdroje z fondů Evropské unie jsou významnou příjmovou položkou České republiky. Zde pod zastřešením Operačního programu Zaměstnanost je Evropská unie nakloněna k odbornému vzdělávání zaměstnanců, a tak podporuje firmy v těchto aktivitách, aby se staly více konkurenceschopnými.

V této práci je přiblížen projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II), a to konkrétně II. výzva tohoto programu. Přijímání žádostí do této výzvy bylo v časovém rozpětí od 20.3.2017 do 30.6.2017. Realizace vzdělávání probíhala následně po postupném schválení žádostí a uzavření dohod mezi firmami a místně příslušnými pracovišti Úřadu práce České republiky. Realizace celého projektu, který je rozdělen do kolových výzev, je naplánována do 30.11.2020. V teoretické části jsou uvedeny aktuální požadavky firem na trhu práce a hlavní přínosy a problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích.

V praktické části jsou identifikovány důležité body týkající se podání žádosti, výběru dodavatele vzdělávání, činnosti před zahájením vzdělávání a vyúčtování vzniklých nákladů. Na základě analýz, které jsou popsány níže v cílech a metodách zpracování práce, jsou v závěru práce uvedena doporučení, která by měla usnadnit firmám realizaci odborného vzdělávání zaměstnanců s finanční podporou z Evropské Unie a z rozpočtu České republiky.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Cílem v teoretické části práce je ukázat návaznosti, které souvisí s vyplácením finanční podpory na odborné vzdělávání zaměstnanců. Vysvětlením pojmů z oblasti trhu práce, zaměstnanosti, jejich ukazatelů a základních právních předpisů, které jsou nezbytné pro fungování Úřadů práce v České republice, je možné lépe si představit systém vyplácení finanční podpory z Evropské unie, které Úřady práce České republiky zajišťují. V teoretické části jsou také popsány programy podpory zaměstnanosti Evropské unie, Evropský sociální fond a Operační program Zaměstnanost. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti je skrze Ministerstvo práce a sociálních věcí a následně Úřadů práce realizován projekt POVEZ II, kde je finanční dotace z Evropské unie velmi významná.

V praktické části jsou analyzovány data finančního čerpání projektu POVEZ II – II. výzvy ve Zlínském kraji. Kromě finančního čerpání jsou zde analýzy i z jiných hledisek, a to z hlediska formy vzdělávání, rozčlenění vzdělávání podle požadované oblasti vzdělávání a další.

Projekt POVEZ II – II. výzva, ve Zlínském kraji, je také zkoumán kvantitativní analýzou přes dotazníkové šetření, kde respondenti odpovídají mimo jiné na otázky, které souvisí s úrovní obtížnosti zpracování a proveditelnosti výstupů pro doložení realizace odborného vzdělávání zaměstnanců.

Na základě dílčích analýz je provedena komplexní SWOT analýza, ve které jsou identifikovány silné a slabé stránky projektu a také příležitosti a hrozby, tedy přínosy a největší úskalí projektu.

Cílem této práce je na základě zjištěných skutečností a analýz dát doporučení ostatním firmám, které nemají s projektem POVEZ II zkušenosti a mají zájem vzdělávat své zaměstnance v rámci tohoto projektu.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Trh práce je stejný jako každý trh, kde se setkává nabídka s poptávkou. Zvláštní je tím, že je zde nabízen velmi vzácný faktor v podobě lidských zdrojů. Schopnost pracovat je vázána na člověka. Každý jedinec má jiné pracovní zkušenosti, schopnosti a vyniká v jiných oblastech pracovního zaměření. Trh práce je komplikovanější než jiné trhy, protože výběr pracovního místa je komplexnější než u výběru na trhu zboží. Člověk musí také rozhodovat mezi alternativami vzhledem k vzácnosti času. Jak mnoho času chce věnovat pracovní činnosti a kolik mu zbyde volného času pro naplnění dalších potřeb, kolik uspoří financí, jak bude investovat a také jak zvažovat náklady a očekávané výnosy z každé alternativy. (Brožová, 2006, s. 7)

Samotná práce není jen abstraktní výrobní faktor. Pracovníci jsou lidé, kteří chtějí mít dobrou práci s vysokými mzdami, aby si mohli koupit věci, které potřebují a chtějí. Mzdy pracovníků jsou nastaveny v tržním hospodářství. Primárně je na trhu práce zkoumána nabídka práce a stanovení mezd za konkurenčních podmínek. Problematiky se dotýkají také další prvky trhu práce, včetně odborových svazů a problému diskriminace. (Samuelson, 2010, s. 248)

1.1 Zaměstnanost

Na českém statistickém úřadu lze zjistit údaje o zaměstnanosti. Český statistický úřad pravidelně zjišťuje situaci na trhu práce tím, že provádí tzv. výběrové šetření pracovní sil. Šetření probíhá pomocí dotazníku, který se vyplňuje elektronicky. Tímto se získávají hlavní charakteristiky potřebné pro vyhodnocení z různých hledisek, které umožňují formulovat předpoklady pro vytváření zásad politiky zaměstnanosti a sociální politiky státu. (Český statistický úřad, 2019)

1.2 Zákon o zaměstnanosti a prováděcí vyhlášky

Působnost Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti upravují ustanovení § 7 až § 8a zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Tento zákon upravuje:

- zabezpečování státní politiky zaměstnanosti,
- dosažení plné zaměstnanosti a ochranu proti nezaměstnanosti,
- soulad s právem Evropské unie.

Pro účely zaměstnanosti vede Krajská pobočka Úřad práce evidenci volných pracovních míst a také uchazečů o zaměstnání, vede evidenci povolení k výkonu činností jako jsou kulturní sportovní, reklamní či umělecké činnosti. Poskytuje poradenské služby týkající se zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů, přičemž zachovává zásadu rovného zacházení. Zajišťuje zprostředkování zaměstnání a poskytuje další služby zájemcům. Zpracovává statistiky a vývoj zaměstnanosti ve své působnosti. Spolupracuje s dalšími úřady a orgány státní správy a samosprávy. Zabezpečuje a podporuje projekty v oblasti trhu práce v rámci programů Evropské unie. Poskytuje pomoc v hmotné nouzi, vykonává kontrolní činnost.

Problematiku zaměstnanosti dále upravují vyhlášky a nařízení vlády, mezi důležité pro tuto oblast jsou následující:

- Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání
- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 389/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o pomoci v hmotné nouzi
- Vyhláška č. 473/2012 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o sociálně právní ochraně dětí

1.3 Související právní předpisy

Velmi důležitá pro občana České republiky je právní úprava ochrany osobních údajů. Vychází z práva na ochranu soukromého a rodinného života. Základními dokumenty jsou:

- Ústava České republiky
- Listina základních práv a svobod
- Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Právní úprava týkající se zaměstnanosti je velmi rozsáhlá. Vybrané zákony uvádím níže v seznamu:

- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů,

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník,
- Zákon č. 155/95 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 589/92 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

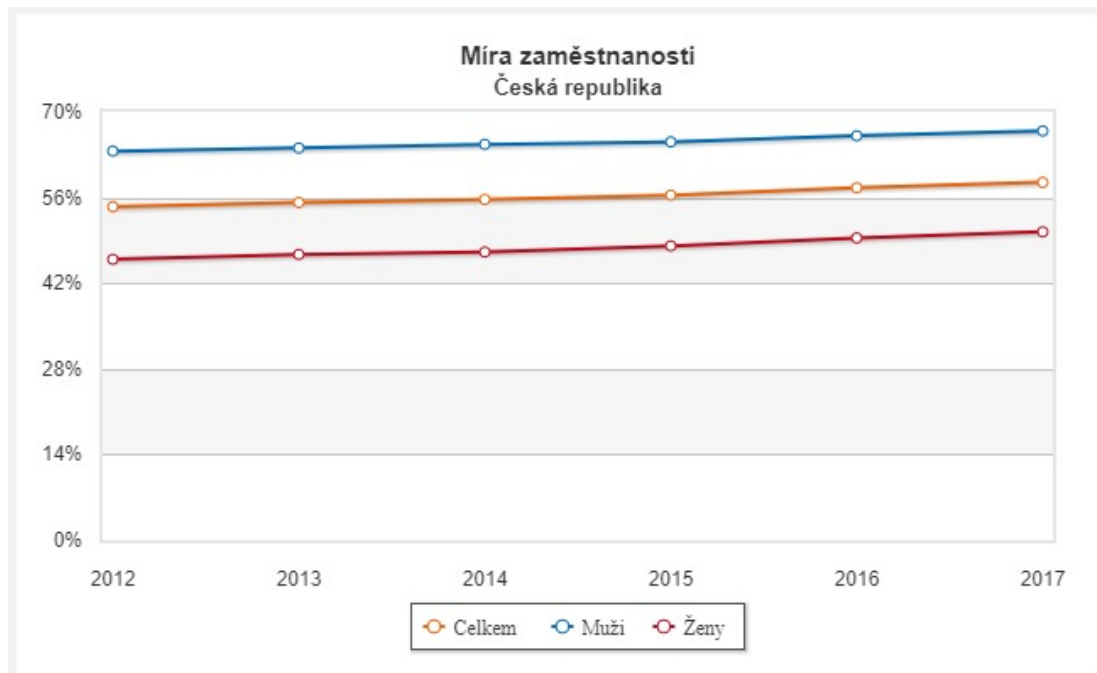
Další zákony, které jsou v následujícím seznamu, jsou aplikovány mimo jiné při poskytování dotací z fondů:

- Zákon č. 134/2016 Sb., zákon o zadávání veřejných zakázek,
- Zákon č. 255/2012 Sb., zákon o kontrole (kontrolní řád).

Informace vztahující se k poskytování grantů, dotací, evropských a jiných fondů se zveřejňují dle zákona č. 73/2011 Sb. o rozpočtových pravidlech, paragrafu 18a.

1.4 Ukazatele zaměstnanosti

Ukazatelem pro míru zaměstnanosti je podíl zaměstnaných osob vzhledem k populaci v této skupině. (Český statistický úřad, 2019)



Obrázek 1 – Graf míry zaměstnanosti v České republice

Zdroj: Český statistický úřad

Míra zaměstnanosti v České republice dle obrázku 1 meziročně stoupá. V grafu je zobrazení let 2012 až 2017 a jsou v něm zobrazeny zvláště dvě skupiny, muži a ženy a také celková míra zaměstnanosti. Míra zaměstnanosti mužů je v roce 2017 pod 70 %, míra zaměstnanosti žen kolem 50 %. Celková míra zaměstnanosti v tomto roce je do 60 %.

Český statistický úřad zveřejňuje ukazatele zaměstnanosti v pravidelných intervalech. Zveřejňuje meziroční nárůsty počtu osob v hlavním zaměstnání, podnikající osoby. Dalšími ukazateli jsou údaje o zkrácených úvazcích nebo počtu osob nebo osob, které mají další zaměstnání. (Integrovaný portál MPSVb, 2019, s. 1)

Tabulka 1 – Vybrané ukazatele zaměstnanosti v tis. osob, Zlínský kraj 1. - 3. čtvrtletí 2018

zaměstnanci + OSVČ	Stav k	
	30. 9. 2017	30. 9. 2018
Zaměstnaní v hlavním zaměstnání	283,7	287,3
Podnikatelé	41,5	51,7
Pracující v dalším zaměstnání	4,7	5,2
Pracující na kratší pracovní dobu	14,6	17,4
Míra zaměstnanosti (v %)	57,1	58,0

Zdroj: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019, s. 1

Jak vyplývá z výše uvedené tabulky, nejvíce zaměstnaných osob pracuje v hlavním zaměstnání, které jednoznačně převažuje před dalšími kategoriemi. Meziročně se zvýšil počet v hlavním zaměstnání o 3,6 tis. osob. Zaměstnanost se však velmi zvýšila u podnikatelů, a to o 10,2 tis. osob. Mírně se navýšil počet osob v dalším zaměstnání a také kratších pracovních úvazků. Míra zaměstnanosti celkově stoupla o 0,9 %.

Tabulka 2 – Počet větších zaměstnavatelů ve Zlínském kraji k 30.9.2018

Velikostní kategorie	Kroměříž	Uherské Hradiště	Vsetín	Zlín	Zlínský kraj
25 – 49	114	170	169	252	705
50 – 99	78	78	85	146	387
100 – 199	26	44	31	78	179
200 – 249	8	5	18	20	51
250 – 499	8	19	14	25	66
500 – 999	3	7	11	10	31
1 000 a více	1	3	3	5	12
Celkem	238	326	331	536	1 431

Zdroj: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019, s. 1

Velikostní kategorie zaměstnavatelů ve Zlínském kraji uvedené v tabulce ukazují, že ve Zlínském kraji je nejvíce podniků, které mají 25 – 49 zaměstnanců. Dále jsou podniky, které mají 50 – 99 zaměstnanců a třetí místo co do počtu podniků zaujímají

podniky do 199 zaměstnanců. Z uvedené tabulky vyplývá, že se ve Zlínské kraji daří nejvíce malým podnikům, jejichž počet je 705.

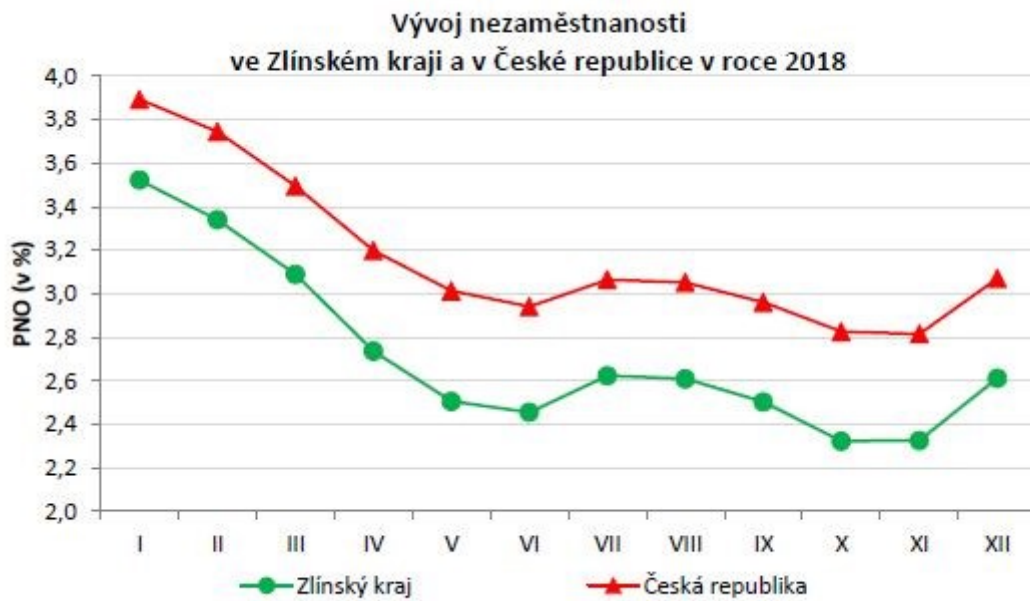
1.5 Nezaměstnanost

Nezaměstnaný je ten, kdo je práce schopný, nemá zaměstnání ani sebezaměstnání, za které pobírá mzdu a aktivně zaměstnání hledá. Zaměstnaná osoba vykonává jakékoliv placené zaměstnání. (Brožová, 2006, s. 105)

Rovnovážený stav trhu práce v praxi neexistuje, proto je nezaměstnanost běžným jevem vyskytující se v každé ekonomice. Míra nezaměstnanosti se v čase mění a záleží na různých okolnostech, zejména na subjektivních preferencích, schopnosti a motivaci hledat si práci, je ovlivněna výší podpor v nezaměstnanosti, fungováním infrastruktury, ale záleží také na demografické struktuře obyvatel, sociálních zvyklostech a tradicích. (Brožová, 2006, s. 107)

1.6 Míra nezaměstnanosti

Od ledna 2013 Ministerstvo práce a sociálních věcí přechází na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti, který se nazývá Podíl nezaměstnaných osob. Vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel republiky ve stejném věku. Nahrazuje tak doposud zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti. Rozdíl nového ukazatele vůči starému je ten, že starý ukazatel poměřoval všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání, a to pouze k ekonomicky aktivním osobám. Nový ukazatel má z důvodu odlišné definice jinou úroveň výsledků a nelze ho srovnávat s původním ukazatelem. (Integrovaný portál MPSVc, 2019)



*Obrázek 2 – Vývoj nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a v České republice
v roce 2018*

Zdroj: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019, s. 9

Pokles nezaměstnanosti dosáhl historického minima v celé České republice a ve Zlínském kraji se jednal o pokles ještě výraznější. Meziroční pokles počtu nezaměstnaných v kraji je o 22 %. Podíl nezaměstnaných osob ve Zlínském kraji byl k 31.12.2018 2,61%, což je také nejnižší zaznamenaná hodnota za dobu existence kraje. (Integrovaný portál MPSVb, 2019, s. 8)

2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Cílem státní politiky zaměstnanosti je ochrana proti nezaměstnanosti a také dosažení plné zaměstnanosti dle paragrafu 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Plná zaměstnanost je pouze teoretický pojem, protože nabídka pracovních míst a poptávka ze strany potenciálních zaměstnanců se neustále mění, absolutní rovnováhu není možné získat nebo udržet. Proto je zde pouze snaha vyrovnat nabídku a poptávku, a tím dosáhnout co možná nejnižší míry nezaměstnanosti.

2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti definuje aktivní politiku zaměstnanosti a její uplatňování pomocí nástrojů a opatření pro účely vhodného pracovního uplatnění nezaměstnaných osob. Součástí politiky je poradenství prostřednictvím krajských poboček Úřadu práce, podpora osob se zdravotním postižením a cílené zprostředkování zaměstnání.

2.2 Hlavní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

V zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, části páté, jsou popsány opatření a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Jsou realizovány prostřednictvím rekvalifikací, které přispívají na zlepšení kvality pracovníků a zvýšení uplatnění na trhu práce. Také formou investičních pobídek, kdy je u zaměstnavatele podporováno vytváření nových pracovních míst, pracovními příležitostmi ve formě veřejně prospěšných prací, které jsou vykonávané ve prospěch obcí. Společensky účelná pracovní místa jsou dalším nástrojem, stejně jako překlenovací příspěvek, příspěvek v době částečné zaměstnanosti, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

2.3 Přínosy aktivní politiky zaměstnanosti

Přínosem je obecně uplatnitelnost uchazečů na trhu práce a jejich umístění po využití nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, například po absolvování rekvalifikačního kurzu. Podrobnou zprávu o realizaci této politiky vydávají každoročně jednotlivé krajské pracoviště Úřadu práce, kde jsou uvedeny výsledky uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti rozdělené na jednotlivé oblasti. Tyto zprávy jsou zveřejňovány na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV, 2019).

2.4 Pasivní politika zaměstnanosti

Zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je pasivní politika zaměstnanosti vymezena rozsahem nejdůležitějších činností, které vykonává Úřad práce v rámci jeho působnosti pro to, aby zmírnil dopady nezaměstnanosti tím, že poskytuje osobám nezbytné finanční prostředky při hledání nového zaměstnání. Úřad práce ČR je jednotným výplatním místem podpory v nezaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek.

Základním cílem sociálního systému je vytvoření důstojných podmínek života a zajištění rovných příležitostí všem. Sociální politika je vnímána jako soubor aktivit, nástrojů a opatření, jejichž smyslem je reakce na nepříznivé sociální události, jako jsou stáří, nemoc, invalidita nebo i nezaměstnanost a chudoba.

Úřad práce ČR plní úkoly v oblastech:

- zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.),
- ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele (zákon č. 118/2000 Sb.),
- státní sociální podpory (zákon č. 117/1995 Sb.),
- dávek pro osoby se zdravotním postižením (zákon č. 329/2011 Sb.),
- příspěvku na péči (zákon č. 108/2006 Sb.),
- pomoci v hmotné nouzi (zákon č. 111/2006 Sb.),
- inspekce poskytování sociálně-právní ochrany dětí (zákon č. 359/1999 Sb.),
- dávek pěstounské péče a státní příspěvek na výkon pěstounské péče (zákon č. 359/1999 Sb.).

„Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.“ (Listina základních práv a svobod)

2.5 Programy EU

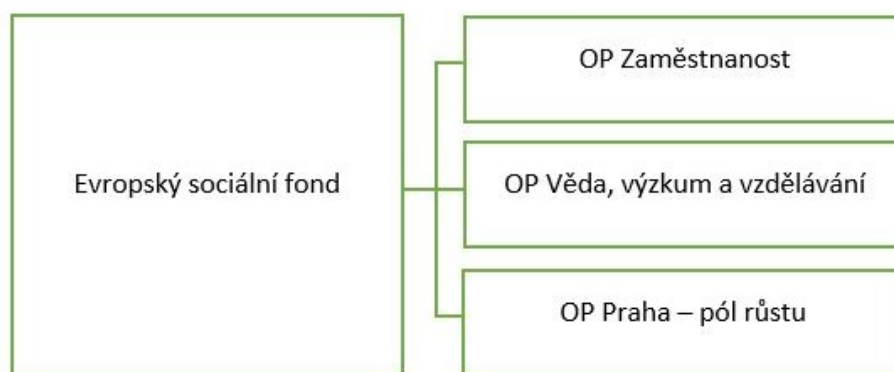
Programy Evropské unie (EU) jsou zaměřeny na různé oblasti. Jsou realizovány na podporu politik EU v delším časovém období, víceletým rámcem. Je to například Fond soudržnosti, Kreativní Evropa, Evropský fond pro regionální rozvoj, Horizont 2020 nebo také Evropský sociální fond (ESF). (Evropská komise, 2019)

Agendě Evropské unie se věnují pracovníci na příslušných ministerstvech, které jsou tímto úkolem pověřené. Administrativně a časově je tato činnost velmi náročná. Pro Českou republiku je důležitá evropská spolupráce, koncept prioritizace a evropské integrace. I zde však brání zastaralé institucionální nastavení a nejednotnost české zahraniční politiky efektivní komunikaci při vyjednávání národních zájmů. (Majer, 2015, s. 73 – 74)

2.6 Evropský sociální fond

Vytvoření Evropského sociálního fondu bylo velmi významné. V roce 1963 byly předloženy první návrhy na harmonizaci sociální legislativy, následně byly zahájeny diskuse o sladění sociálního systému zemí Evropského hospodářského prostoru. Komise se shodla na konstatování nutnosti udržet vazbu mezi sociálními dimenzemi, které jsou na společném evropském trhu a hospodářským pokrokem. (FIALA, 2018, s. 637)

Evropský sociální fond spadá pod strukturální fondy Evropské unie. Je klíčovým nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Cílem Evropského sociálního fondu je především pomoc nezaměstnaným při vstupu na trh práce, podílení se na zajištění rovných příležitostí, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin, pomoc při zajištění celoživotního vzdělávání, rozvoj kvalifikované pracovní síly, implementace moderních způsobů organizace práce a podnikání a také v neposlední řadě boj s diskriminací. (Evropský sociální fond, 2019)



Obrázek 3 – České operační programy financované v letech 2014 – 2020 z ESF

Zdroj: Vlastní zpracování (FIALA, 2018. 655)

2.7 Operační program Zaměstnanost

Prostřednictvím operačních programů je rozdělována podpora z fondů Evropské unie. Operační program Zaměstnanost je dílčím programem Evropského sociálního fondu v rámci programového období 2014 – 2020. Je zde vyčleněno 70 mld. Kč a tato výše ještě nemusí být konečná. Záleží na jednání zástupců Ministerstva financí, Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva pro místní rozvoj a Evropské komise. Na podporu zaměstnanosti bude věnována většina objemu prostředků alokace. Vláda České republiky návrh Operačního programu Zaměstnanost schválila na zasedání 9. 7. 2014. Poté byl návrh předložen Evropské komisi, která jednala o návrhu do února 2015. Po zapracování připomínek Evropská komise chválila tento program 6. 5. 2015. (Evropský sociální fond, 2019)

2.8 Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

Ústředním orgánem v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů je Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, které kontroluje výkon státní správy, dohlíží na dodržování zákona, aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti. Do jeho kompetencí patří zejména sociální politika, oblast sociálních služeb a dávek, oblast zdravotně postižených občanů, zabývá se také rodinnou politikou. Dále je to oblast sociálního pojištění, vyhodnocování trhu práce, podpory zaměstnanosti a také zahraniční zaměstnanosti. Pracovněprávní legislativa, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rovné příležitosti v rámci genderové problematiky. Důležitou roli má MPSV v oblasti čerpání finanční pomoci z fondů Evropské unie, v programech Evropského sociálního fondu. Zajišťuje rozdělení finančních prostředků na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Ministryní práce a sociálních věcí je nyní paní Dipl.-Pol. Jana Maláčová MSc. (MPSV, 2019)

2.9 Projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II)

Tento projekt je realizován skrz Úřady práce České republiky, a to na základě výzvy č. 021 z Operačního programu zaměstnanost. Na spolufinancování se podílí Evropský sociální fond v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státní rozpočet České republiky. Regionální číslo projektu je CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_021/0000053. Projekt POVEZ II navazuje na sérii projektů v České republice s realizací od roku 2009, které mají podpořit odborný rozvoj zaměstnanců. Projekt POVEZ nahrazuje projekt "Vzdělávejte se pro

růst!". Zde se prokázaly tyto projekty jako nástroje podpory dalšího vzdělávání a na trhu práce České republiky také jako posílení konkurenceschopnosti pracovní síly, kde je především kvalifikovaná pracovní síla velmi ceněna a je nezbytná pro růst a rozšíření činnosti podniku. Nesoulad mezi nabízenými a požadovanými kvalifikačními znalostmi řeší projekt POVEZ II. Na jedné straně nedostatečnou flexibilitu pracovní síly a na straně druhé neochotu zaměstnavatelů investovat do vzdělání svých zaměstnanců. Při vyšší poptávce po pracovní síle lze předpokládat prohloubení problému profesní flexibility pracovníků.

Realizace projektu je naplánována na období od 1.12.2015 do 30.11.2020. Příjem žádostí je koncipován do kolových výzev, které mají stanovenou výši alokace. Projekt je zaměřen na pomoc zaměstnavatelům v odborném vzdělávání svých stávajících zaměstnanců, ale i zaměstnanců potencionálních, nově přijímaných. Odborné vzdělávání je v projektu umožněno také osobám samostatně výdělečně činným. Cílem je dosažení pružné reakce v souvislosti se situací a měnícími se podmínkami na trhu práce.

Na základě předkládaných žádostí, které v rámci jednotlivých výzev odesílají oprávnění žadatelé podle pravidel, umožňuje projekt zaměstnavatelům a osobám samostatně výdělečně činným využít příspěvky na externí vzdělávání nebo rekvalifikace, na mzdy interních lektorů a na mzdové náklady zaměstnanců, kteří se účastní vzdělávací aktivity. (Integrovaný portál MPSVd, 2019)

3 PRAVIDLA A PODMÍNKY PROJEKTU PODPORA ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ II

Podmínky pro zájemce jsou zveřejňovány přes weby místně příslušných Úřadů práce v sekci projektů. V jednotlivých projektech je specifikováno, která konkrétní část pravidel se vztahuje na jakou část projektu. (Evropský sociální fond, 2019)

3.1 Obecná část pravidel pro žadatele a příjemce v rámci Operačního programu Zaměstnanost

Tato pravidla vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí. Pravidla jsou určena pro žadatele a příjemce v rámci Operačního programu Zaměstnanost, bez ohledu na konkrétní projekt, pro který jsou použita. Na portálu esfcr.cz jsou průběžně k dispozici nové verze pravidel v případě, když proběhne revize ze strany řídicího orgánu. Pravidla jsou podrobná a poskytují informace potřebné pro žadatele a příjemce. Najdeme v nich základní představení Operačního programu Zaměstnanost a další informace, například o veřejné podpoře, podpoře de minimis a blokové výjimky a zadávání veřejných zakázek.

3.2 Specifická část pravidel pro žadatele a příjemce v rámci Operačního programu Zaměstnanost

V této části jsou rozpracována pravidla finančních toků a řízení projektu, změny projektu, ale jsou identifikovány také způsobilé výdaje pro projekt včetně jejich dokladování. Tato pravidla jsou vymezena ve specifické části z důvodu různého způsobu vykazování výdajů. Pro projekt POVEZ II je určena Specifická část pravidel pro žadatele a příjemce v rámci Operačního programu Zaměstnanost pro projekty se skutečně vzniklými výdaji a případně také s nepřímými náklady.

3.3 Podmínky pro zájemce o vstup do projektu POVEZ II – II. Výzva

II. výzva projektu POVEZ II byla spuštěna od 20.3.2017 do 30.6.2017. V tomto časovém intervalu úřady práce přijímaly žádosti v souladu s nastavenými podmínkami. Žádost bylo nutné podat prostřednictvím webových stránek <http://povez.uradprace.cz>, kde žadatel vyplní a odešle elektronický formulář žádosti. Žádosti mohou podávat zaměstnavatelé, tedy obchodní korporace, ale také fyzické osoby – osoby samostatně výdělečně činné. Zaměstnavatelé mohou získat příspěvek na vzdělávání svých zaměstnanců a refundaci

jejich mezd po dobu školení. Kompletní pravidla pro II. výzvu jsou k dispozici na integrovaném portálu MPSV a jsou také přiblížena v praktické části bakalářské práce.

3.4 Veřejná podpora

1. Zákon č. 215/2004 Sb., o úpravě některých vztahů v oblasti veřejné podpory a o změně zákona o podpoře výzkumu a vývoje
2. Vyhláška č. 465/2009 Sb., o údajích zaznamenávaných do centrálního registru podpor de minimis
3. Zákon č. 319/2006 Sb., o některých opatřeních ke zprůhlednění finančních vztahů v oblasti veřejné podpory

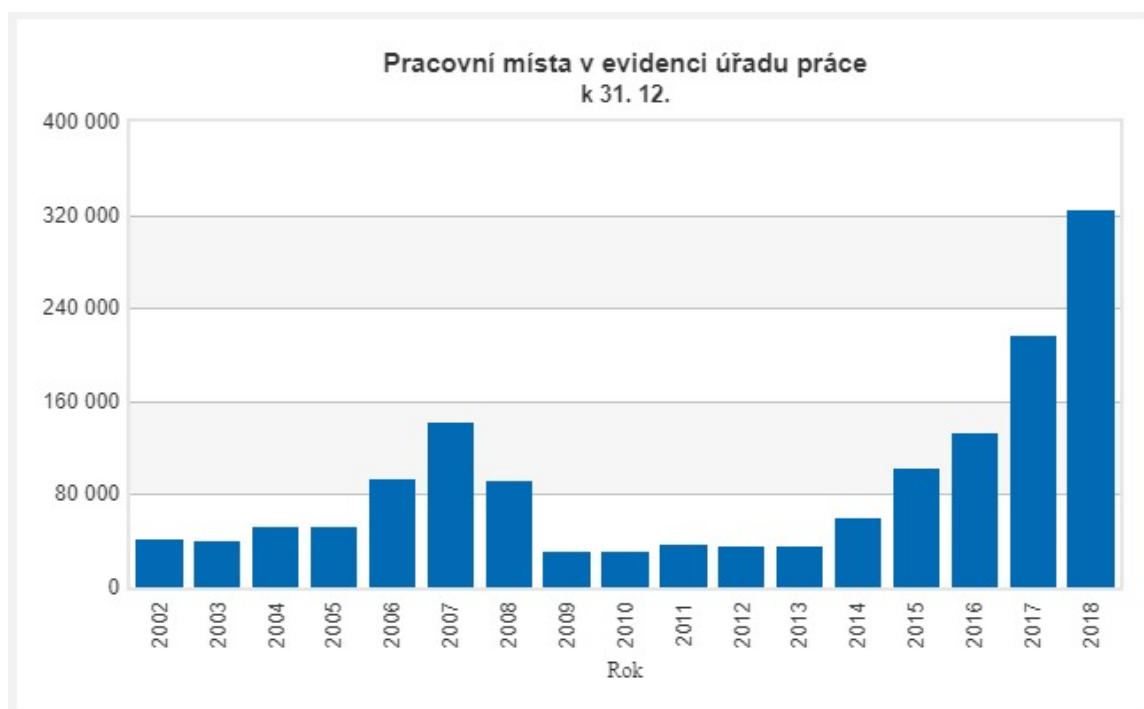
3.5 Zadávání veřejných zakázek

Problematiku zadávání veřejných zakázek upravuje Zákon č. 134/2016 Sb., zákon o zadávání veřejných zakázek. Vyhlášky, které souvisely s předchozím Zákonem č. 137/2006 Sb., Zákon o veřejných zakázkách, byly zrušeny. Zákon č. 134/2016 Sb., zákon o zadávání veřejných zakázek zapracovává přepisy Evropské unie a upravuje pravidla včetně zvláštních postupů, povinnosti dodavatelů, uveřejňování informací, podmínky fakturace, ukončení závazků ze smluv, najdeme zde podmínky pro systém kvalifikovaných a certifikovaných dodavatelů a také úpravu dozoru nad dodržováním tohoto zákona. (Podešva, 2018, s. 5)

Dalším rozšiřujícím právním předpisem je Nařízení vlády č. 172/2016 Sb., o stanovení finančních limitů a částek pro účely zákona o zadávání veřejných zakázek. (Zákony pro lidi © AION CS, s.r.o. 2010-2019)

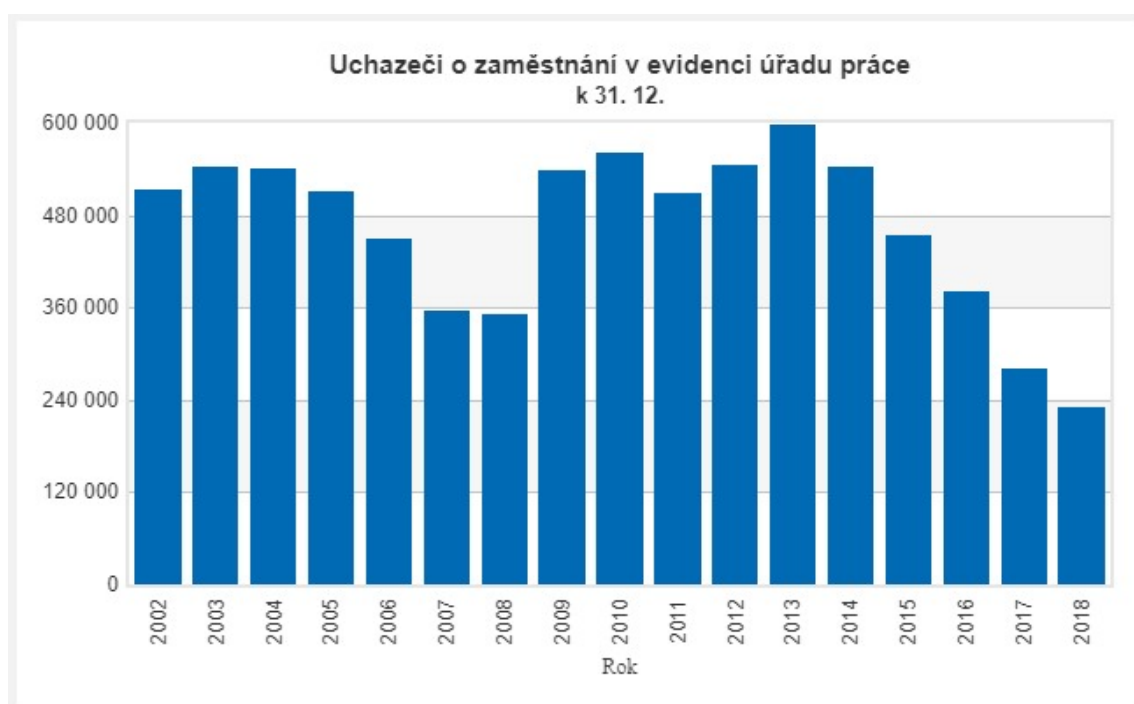
4 POŽADAVKY FIREM NA TRHU PRÁCE

Tabulka 3 – Pracovní místa v evidenci úřadu práce k 31.12. v České republice



Zdroj: Český statistický úřad

Tabulka 4 – Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce k 31.12. v České republice



Zdroj: Český statistický úřad

Z tabulky č. 3 a 4 je zřejmé, že požadavky firem na trhu práce budou velmi naléhavé, co se týče časového hlediska a také vysoké, co se týče počtu požadovaných zaměstnanců. V roce 2018 je nejvyšší počet pracovních míst v evidenci Úřadu práce ČR a také nejnižší počet uchazečů o zaměstnání.

4.1 Kvantitativní

Kvantitativní požadavky firem můžeme určit také podle Zprávy o situaci na krajském trhu práce, kde jsou uvedeny statistiky o počtu nahlášených volných pracovních míst (VPM), které firmy potřebují aktuálně obsadit. Ve Zlínském kraji došlo v roce 2018 k rekordnímu hlášení VPM, a to v průměrném počtu i v počtu nově hlášených VPM. Celkově bylo evidováno k 31.12.2018 11 849 VPM, to je nárůst oproti roku 2017 o 49 %. Na jedno VPM tak připadá 0,9 uchazeče. (Integrovaný portál MPSVb, s. 4)

Tabulka 5 – Firmy s největším počtem hlášení VPM za 2018

Název firmy	Působnost dle sídla	Počet nových VPM	Nejčtenější pozice
SERVIS CLIMAX a.s.	Vsetín	198	montážní dělník
Slovácké strojírný akciová společnost	Uherské Hradiště	194	nástrojař
Lázně Luhačovice a.s.	Zlín	148	číšník/servírka
greiner assistec s.r.o.	Zlín	133	obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z plastu
STÍN KOVO s.r.o.	Vsetín	110	montážní dělník

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů ze Zprávy o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019

4.2 Kvalitativní

Kvalitativní požadavky firem jsou rozděleny do čtyř skupin:

- základní vzdělání,
- vyučení v oboru,
- středoškolské vzdělání,
- vysokoškolské vzdělání.

Nejvyšší hodnota ukazatele v počtu uchazečů na jedno VPM je u vysokoškolského vzdělání, a to 5,8. Nejnižší údaj je naopak u základního vzdělání, na jedno VPM připadá

0,3 uchazeče. Na 7 050 VPM je vedeno 2 125 vhodných. Hledání zaměstnanců na nekvalifikované pozice je velmi obtížné také proto, že u 40 % těchto pozic jsou požadovány směnné provozy nebo nepřetržitý provoz. (Integrovaný portál MPSVb, s. 5 - 6)

Úřad práce ČR oznámil nejnižší nezaměstnanost od roku 1997, v únoru letošního roku klesla na 3,2 procenta. Naopak bylo zaznamenáno zvýšení počtu volných pracovních míst. Generální ředitelka Úřad práce ČR Kateřina Sadílková spatřuje vývoj na trhu práce jako odpovídající a je přizpůsoben ročnímu období. Do popředí se dostávají sezónní práce v oblasti gastronomie, cestovního ruchu, stavebnictví i zemědělství. Zaměstnavatelé měli v únoru největší zájem o stavební dělníky, montážní dělníky, další pomocné pracovníky. Velmi žádaní jsou také řidiči, zejména nákladních automobilů a tahačů a další technické profese – svářeči, řezači plamenem atd. (Kurzy CZ, 2019)

5 VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ V ORGANIZACÍCH

K výkonu praktické činnosti, uplatňování poznání v pracovních vztazích je vzdělávání velmi významné. Proces řízeného učení a vyučování je nazýván formální vzdělávání. Neformální vzdělávání je proces zabezpečovaný organizacemi a vzdělávacími institucemi. Přímé působení lektora na účastníka dává lektorovi zpětnou vazbu, dochází i interakci a ta umožňuje lektorovi pružně reagovat. (Barták, 2015, s. 7)

Specifická součást vzdělávání dospělých je vzdělávání zaměstnanců. Vyznačuje se aspekty ekonomickými, profesními, právními, ale také psychologickými a sociologickými. Úspěšné vzdělávání vyžaduje respektování osobnosti zaměstnance. (Barták, 2015, s. 11)

5.1 Hlavní přínosy

Rozhodující je vymezení cílů, kterých je potřeba skutečně dosáhnout. Ve firemním vzdělávání je to doplnění znalostí, zvýšení odbornosti, kvalifikační úrovně nebo rekvalifikace. Stanovené cíle by měly být účelné a potřebné. Také je potřeba stanovit konkrétní cíl, a to, jestli chceme prohloubit, zdokonalit nebo upevnit kvalifikace. Konkrétní cíl je i časový, kdy má zaměstnanec dosáhnout potřebné kvalifikace. Cíl by měl být pro zaměstnance subjektivně žádoucí a přitažlivý, zaměstnanec může získat certifikát po úspěšném dokončení kurzu a zaměstnavatel může změnit jeho finanční ohodnocení. Efektivita vzdělávacího procesu záleží na sladění těchto hledisek. (Barták, 2015, s. 21 - 22)

5.2 Aktuální problémy

Lidská práce je produktivní činnost, která je biologicky zakotvená v člověku. Naši předkové si obstarávali potravu pro udržování života. V dnešní době není práce jen prací zemědělskou, průmyslovou a řemeslnou. S rostoucí složitostí kultury je přikládán význam práci kulturně správní, která podporuje expanzi kulturního systému. Převaha administrativní práce vyžaduje úzce specializované pracovníky. (Šmajsová, 2013, s. 11)

Lokálně zaměřené projekty financované z EU jsou v České republice jen v rukou státu, který díky příliš byrokratickému principu stanovených pravidel a jejich kontroly nedává potřebnou volnost dodavatelům služeb v soukromé sféře. Nemohou tak zavádět inovativní postupy, které jsou v celém průběhu projektu přizpůsobené účastníkům vzdělávání. (Horák, 2014, s. 147)

6 PRAVIDLA A METODICKÉ A ANALYTICKÉ NÁSTROJE VÝZKUMU

Pro komplexní zhodnocení výzkumu byla použita SWOT analýza (matice). Kroky, které jsou nezbytné pro realizaci analýzy zahrnují určení silných a slabých stránek a vyhodnocení nejdůležitějších faktorů pro identifikaci příležitostí a případných hrozeb. Silné a slabé stránky jsou především interně zaměřené a příležitosti a hrozby jsou faktory vnějšího prostředí. (Wikipedia, 2019)

6.1 Kvantitativní výzkum

Tento výzkum byl proveden metodou dotazníkového šetření, což je písemná forma strukturovaného rozhovoru. Tato metoda se spočívá v rozeslání dotazníků vybrané skupině respondentů. Díky této metodě je možné sesbírat množství dat s požadovanými informacemi. V této bakalářské práci byl použit standardizovaný typ dotazníku s pevně danou strukturou otázek. Výhodou je snadná porovnatelnost a nevýhodou může být omezený rozsah odpovědí. (Wikipedia, 2019)

6.2 Kvalitativní výzkum

Kvalitativní výsledky výzkumu byly stanoveny na základ komparační metody z dat uskutečněného projektu. Tato metoda se používá k deskripci zkoumaných dat, ke klasifikaci a typologii, zkoumání funkčních a kauzálních souvislostí, které vedou k predikci. Je používána na statistické postupy a běžné logické operace. (Sociologická encyklopedie, 2019)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

7 CHARAKTERISTIKA PROJEKTU PODPORA ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ II – II. VÝZVA

V následujících kapitolách je představen projekt POVEZ II – II. výzva a jeho princip a pravidla.

7.1 Princip a přínos projektu

Projekt umožní zaměstnavatelům a osobám samostatně výdělečně činným získat finanční příspěvek na vzdělávání nebo rekvalifikaci svých zaměstnanců. Projekt umožňuje vzdělávání i potenciálních zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných samotných. Vzdělávání může být obecné, ale také i specifické. Obecné vzdělávání je přenositelné do ostatních oborů a podniků, specifické vzdělávání je vzdělávání s přímým vztahem k pracovní pozici zaměstnanců, kvalifikace je neprenositelná nebo jen v omezeném rozsahu. Příspěvek je poskytován na:

- externí vzdělávání či rekvalifikaci
- mzdy interních lektorů, kteří zajišťují vzdělávání svých zaměstnanců
- mzdové náklady vzdělávaných zaměstnanců

(Integrovaný portál MPSVa, 2019, s. 3)

7.2 Cílová skupina

Projektu se mohou účastnit podnikatelské subjekty, tedy obchodní korporace dle zákona č. 90/2012 Sb. o obchodních korporacích, osoby samostatně výdělečně činné se zaměstnanci i bez zaměstnanců, státní podniky, právnické osoby, které vykonávají podnikatelskou činnost a jsou zřízené zvláštním zákonem a také organizační složky zahraniční právnické osoby. Tato zahraniční právnická osoba musí být zaregistrována na území České republiky a vykonávat svou činnost ve svém odštěpném závodu převážně na území České republiky. (Integrovaný portál MPSVa, 2019, s. 3 – 4)

K vymezení cílové skupiny je třeba také uvést, kterým subjektům příspěvek není poskytován. Na příspěvek v rámci projektu nemají nárok školy, a to veřejné i soukromé, obce, kraje, svazky obcí, veřejná správa a samospráva, organizační složky státu, obce, kraje, instituce služeb zaměstnanosti a spolupracující organizace. Znevýhodněné osoby a zadavatelé a další subjekty působící v sociální oblasti. Profesionální a podnikatelské sdružení, příspěvkové organizace územních samosprávných celků. Příspěvek také není poskytován

zaměstnavatelům a osobám samostatně výdělečně činným, které jsou souběžně příjemci finančních prostředků na stejný účel ze státního rozpočtu, rozpočtů obcí a krajů, strukturálních a investičních fondů nebo z jiných programů a projektů. Vzdělávání shodných zaměstnanců v obdobném typu vzdělávání je také považováno za stejný účel. Zaměstnancům v provozovnách na území hlavního města Prahy nemůže být také příspěvek poskytnut. Nárok také nemají zaměstnanci nebo potenciálních zaměstnanci, kteří nejsou občany členských zemí Evropské unie/Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska, pokud nemají trvalý pobyt na území České republiky. Příspěvek nemůže být poskytnut zaměstnavatelům a osobám samostatně výdělečně činným,

- když opakovaně porušují povinnosti, které vyplývají z dohod v rámci příspěvku Aktivní politiky zaměstnanosti,
- kteří mají se zaměstnanci uzavřenou dohodu o pracovní činnosti nebo o dohodu o provedení práce,
- kteří jsou v likvidaci, v úpadku nebo je proti nim vedeno insolvenční řízení dle insolvenčního zákona č. 182/2006 Sb. o úpadku a způsobech jeho řešení
- kteří mají daňové nedoplatky (doložení o bezdlužnosti dokládá žadatel při podání žádosti příslušnými dokumenty nebo formou Prohlášení o zbavení mlčenlivosti přenáší možnost úřadu vyžádat si od institucí spravující poplatky na veřejné zdravotní pojištění, sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti doklady o bezdlužnosti),
- na které byl vydán inkasní příkaz, kdy poskytnutá podpora je protiprávní a neslučitelná se společným trhem Evropské unie,
- pokud byla v posledních třech letech uložena pokuta za nelegální práci zaměstnanců. (Integrovaný portál MPSVa, 2019, s. 4 – 6)

7.3 Podmínky získání příspěvku

Projekt realizuje Úřad práce České republiky v rámci nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Finanční podpora oprávněných osob je nenároková a o poskytnutí příspěvku rozhoduje Krajská pobočka Úřadu práce nebo příslušné kontaktní pracoviště s výjimkou Krajské pobočky v Praze. Veškeré dokumenty musí být doručeny na příslušné pracoviště v českém jazyce. Žadatel vyplní žádost důkladně a jednoznačně, aby mohlo příslušné pracoviště objektivně posoudit celkovou situaci podniku, přičemž vychází

z podkladů, které žadatel uvedl v žádosti a jejích přílohách a tyto informace hodnotí podle příslušných kritérií. (Integrovaný portál MPSVa, 2019, s. 6)

Příspěvek je poskytován ve dvou režimech, de minimis a blokové výjimky. V případě zvolení podání žádosti v režimu de minimis je omezení na poslední tři účetní období, v kterých žadatel nesmí překročit částu 200 tisíc EUR, nebo 100 tisíc EUR, pokud spadá do podniků působících v oblasti silniční nákladní dopravy. Odpovědnost za údaje o dosud poskytnuté výši podpory nese žadatel, který přikládá k žádosti čestné prohlášení. Informace o vyčerpané podpoře je zjistitelná v Centrálním registru podpor de minimis. Výše poskytovaného příspěvku se odvíjí od pravidel poskytování veřejné podpory de minimis a blokové výjimky. V případě využití režimu de minimis bude započteno pouze 85 % skutečně vynaložených celkových nákladů, 15% hradí zaměstnavatel jako spoluúčast na vzdělávání. Výše procentní spoluúčasti neplatí pro mzdové náklady a také náklady na mzdu interního lektora. (Integrovaný portál MPSVa, 2019, s. 6 – 7)

Příspěvek je možné také poskytnout v tzv. blokové výjimce. Intenzita podpory v tomto režimu nesmí přesáhnout 50 % způsobilých nákladů, je ji však možno zvýšit o 10 procentních bodů, když je vzdělávání poskytováno zdravotně postiženým nebo znevýhodněným pracovníkům. O dalších 10 procentních bodů lze zvýšit intenzitu, pokud je podpora poskytnuta středním podnikům. O 20 procentních bodů lze zvýšit v případě, když je podpora poskytnuta malým podnikům. Maximální podpora může dosáhnout 70 % způsobilých výdajů. (Integrovaný portál MPSVa, 2019, s. 7)

Maximální částka příspěvku, která zahrnuje příspěvek na mzdové náklady a vzdělávací aktivitu je omezena limitem 500 tisíc Kč měsíčně. Výjimečně může být příspěvek i vyšší, když si za stanovených podmínek podá podnik žádost o výjimku. Musí jít o podnik s nadregionálním dosahem. Vyšší příspěvek je posuzován generální ředitelkou Úřadu práce České republiky. Limit je však průměrným limitem v průběhu roku. V jednom měsíci může žadatel vyčerpat v menší částku a v dalším měsíci vyšší. V takovém případě žádat o výjimku nemusí. (Integrovaný portál MPSVa, 2019, s. 7)

Základní podmínkou pro získání příspěvku je podání žádosti o příspěvek. Žádost se podává elektronicky přes aplikaci na webových stránkách, kde žadatel vyplní elektronický formulář žádosti. Tuto žádost poté v aplikaci uloží, odešle prostřednictvím aplikace. Vygenerovaný formulář doručí spolu s povinnými přílohami žádosti v listinné podobě na příslušnou Krajskou pobočku nebo kontaktní pracoviště Úřadu práce České republiky.

Místní příslušnost je stanovena místem výkonu práce zaměstnanců. Listinná podoba musí být podepsána žadatelem. Tuto žádost s přílohami je také možné odeslat prostřednictvím datové schránky žadatele. Odeslání přes datovou schránku má stejnou váhu jako listinné doručení. Doručit dokumenty je nutné do sedmi kalendářních dní po odeslání žádosti skrz aplikaci. Na jednotlivé vzdělávací aktivity se podávají žádosti samostatně, jedna žádost musí obsahovat jednu vzdělávací aktivitu. (Integrovaný portál MPSVa, 2019, s. 8)

Společně s žádostí je povinnost dodat přílohu Seznámení zaměstnanců se zařazením do projektu a také potvrzení o bezdlužnosti. Potvrzení o bezdlužnosti jsou akceptována, pokud datum zjištění bezdlužnosti není starší 30 dnů před dnem podání žádosti. (Integrovaný portál MPSVa, 2019, s. 9)

Žádosti mohou podávat zaměstnavatelé ve smyslu § 7 Zákoníku práce, a to na stávající zaměstnance. Zaměstnanec musí být v pracovně právním vztahu. Výjimku tvoří zaměstnanci pracující na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. (Integrovaný portál MPSVa, 2019, s. 9)

Zaměstnanci pracující na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti jsou dle pracovního práva dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Signifikantní pro takto konanou činnost je snadné ukončení těchto vztahů. Jsou specifické povahy, malého rozsahu a jsou vykonávány nepravidelně a individuálně. (Hůrka, 2011, s. 424)

Potenciální zaměstnanec a osoba samostatně výdělečně činná nemá nárok na mzdový příspěvek. Potenciální zaměstnanci musí být u žadatele zaměstnání nejpozději v den předcházející dni vyúčtování vzdělávací aktivity, tuto skutečnost doloží pracovní smlouvou se zaměstnancem. (Integrovaný portál MPSVa, 2019, s. 9)

V případě, že žadatel nepožaduje refundaci mzdových nákladů, nemusí o ně žádat a do žádosti uvede výši požadovaných mzdového příspěvku 0 Kč. V tomto případě musí také jít o vzdělávání dle § 230 zákoníku práce, kdy je účast na vzdělávací aktivitě považována za výkon práce a zaměstnanci náleží za tuto práci mzda. (Integrovaný portál MPSVa, 2019, s. 15)

§ 230 v zákoníku práce popisuje prohlubování rekvalifikace, je to průběžné doplňování, nemění se jím podstata kvalifikace a umožňuje zaměstnanci vykonávat sjednanou práci. Za rekvalifikaci se také považuje udržování a obnovování kvalifikace. (Hůrka, 2018, s. 525)

Zde je hlavně poukázáno na to, že kvalifikace je v širším pojetí dosažené vzdělání a celková schopnost zaměstnance vykonávat sjednanou práci. „Účast zaměstnance na školeních a jiných formách prohlubování kvalifikace se posuzuje jako výkon práce.“ Prohlubování kvalifikace se zde odlišuje od zvyšování kvalifikace, která je definována v § 231 v zákoníku práce, protože každá z těchto forem odborného rozvoje má svůj režim. Zvýšení kvalifikace je změna hodnoty kvalifikace, zvýšení, získání nebo rozšíření. (Hůrka, 2018, s. 526 - 527)

Spolu s podáním žádosti zaměstnavatel dokládá průzkum trhu. Průzkumem trhu se rozumí souhrn nabídek, které žadatel získá poptávkou na vzdělávací instituce, které mohou požadované vzdělávání nabídnout. Do poptávky uvede specifikace podle počtu zaměstnanců a požadovaném rozsahu vzdělávání. Do průzkumu trhu pak uvádí předpokládané náklady, které jsou výsledkem kalkulace oslovených vzdělávacích institucí. (Integrovaný portál MPSVa, 2019, s. 10)

7.4 Obsahová struktura projektu

Projektem není podporováno vzdělávání měkkých dovedností. Při posuzování měkkých dovedností nebo vzdělávacích aktivit, které jsou obecné povahy, jsou primárními podklady pro posouzení Národní soustava povolání a databáze kompetencí. (Integrovaný portál MPSVa, 2019, s. 13)



Obrázek 4 – Kompetenční model Národní soustavy povolání

Zdroj: Centrální databáze kompetencí

Měkké kompetence jsou požadavky potřebné pro výkon práce a nejsou závislé na odbornosti. Tato kompetence je přenositelná a záleží spíše na schopnostech člověka. Příkladem měkkých kompetencí je například kooperace, flexibilita, řešení problému, zvládání zátěže. (Centrální databáze kompetencí © 2017)

7.5 Finanční struktura projektu

Projekt je určen alokací, která byla v průběhu výzvy zveřejněna na webových stránkách <http://povez.uradprace.cz>. Alokace je zobrazována aktuálně. Na II. výzvu byla alokace finančních prostředků ve výši 1 mld. Kč a v červnu 2017 byla alokace zvýšena na částku 1,25 mld. Kč.

Z této alokace finančních prostředků čerpají žadatelé prostřednictvím dohod uzavřených s Úřadem práce České republiky příspěvky na odborné vzdělávání zaměstnanců.

- Příspěvek na mzdové náklady po dobu vzdělávání

Stanovená týdenní pracovní doba dle § 79 zákoníku práce: „Délka stanovené pracovní doby činí 40 hodin týdně. Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců a) pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně, b) s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně, c) s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.“ Kratší pracovní doba pod rozsah § 79 zákoníku práce může být sjednána mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, zaměstnanci se pak poměrně k době krátí mzda nebo plat. (Hůrka, 2018, s. 251)

Do doby účasti na vzdělávací aktivitě se nezahrnuje přestávka na jídlo a oddech dle § 88, bod 1), kdy přestávka musí být poskytnuta nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce, a to v trvání nejméně 30 minut, může být rozdělena dle bodu 2) kdy alespoň jedna její část musí být nejméně 15 minut. Nezahrnuje se také doba dle bodu 4), doba strávená na cestě na vzdělávací aktivitu a zpět. (Hůrka, 2018, s. 260)

7.6 Časová koncepce projektu

Od 20.3.2017 do 30.6.2017 bylo možné zasílat žádosti do II. výzvy projektu POVEZ II. Žádosti, které byly odeslány žadateli po stanoveném termínu, nebyly Úřadem práce akceptovány. Příspěvky mohou být poskytovány maximálně na dobu 18 měsíců, nejdéle však do 31. srpna 2020. (Integrovaný portál MPSVa, 2019, s. 7)

V okamžiku, kdy předloží zaměstnavatel kompletní žádost včetně všech povinných příloh, je žádost po kontrole předložena hodnotící komisi. Hodnotící komise má tři možnosti vyhodnocení žádosti. Žádost může schválit, pokud je v souladu s pravidly projektu a komise shledá její přínos pro navržené zaměstnance. Hodnotící komise může žádost také

schválit s podmínkou. Třetí možností je zamítnutí žádosti. Pokud však žadatel nepředloží žádost tak, aby byla bezchybná, tato žádost není předložena hodnotící komisi a po lhůtě tří měsíců od odeslání žádosti se na tuto žádost pohlíží, jako by ji zrušil žadatel sám. (Integrovaný portál MPSVa, 2019, s. 10)

7.7 Postup před realizací vzdělávání

Na základě kladného vyrozumění hodnotící komise vybírá žadatel poskytovatele vzdělávání pro zvolenou vzdělávací aktivitu. Musí také brát na vědomí podmínky Obecné části pravidel Operačního programu Zaměstnanost a musí být v souladu se zákonem č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek. Důležité u výběru je také to, že subjekt podílející se na zpracování žádosti nemůže být zvolen jako poskytovatel vzdělávací aktivity. Vzdělávací aktivita musí odpovídat údajům a specifikaci, kterou žadatel uvedl do žádosti a byla mu schválena ve vyrozumění vydaném příslušným Úřadem práce. Na zahájení vzdělávání pracovníků má žadatel stanovenou dobu šest měsíců ode dne, kdy je mu vydáno vyrozumění. Tato lhůta může být prodloužena z relevantních důvodů, pokud si o prodloužení žadatel zažádá. Úřad práce posoudí tuto žádost a vyrozumí žadatele, zda mu bude poskytnuta prodloužená lhůta na zahájení vzdělávání. Pokud žadatel nepožádá o prodloužení a uplyne stanovená lhůta šest měsíců, nebude poskytnut příspěvek na vzdělávání. (Integrovaný portál MPSVa, 2019, s. 10)

Po samotném výběru dodavatele vzdělávání uzavře žadatel dohodu s Úřadem práce České republiky. Tato dohoda dále specifikuje práva a povinnosti smluvních stran a každá strana je povinna se s obsahem dohody seznámit. Dohoda se uzavírá před zahájením vzdělávací aktivity, a to nejpozději poslední pracovní den před zahájením vzdělávání. Dohoda může být měněna pouze na základě písemných dodatků. (Integrovaný portál MPSVa, 2019, s. 10 – 11)

V případě, kdy se výběr dodavatele realizuje formou veřejné zakázky, musí žadatel (zaměstnavatel) předložit před uzavřením dohody s Úřadem práce České republiky celou dokumentaci, která prokazuje výběr dodavatele vzdělávání včetně předložení nabídek, kvalifikací, hodnocení nabídek a dalších dokumentů. (Integrovaný portál MPSVa, 2019, s. 11)

Z důvodu kontroly těchto dokumentů je nutné předložit doklady týkající se veřejné zakázky v předstihu před zahájením vzdělávání. Lhůty jsou zde 10 a 20 pracovních dnů

před zahájením vzdělávání, podle předpokládané hodnoty veřejné zakázky. (Integrovaný portál MPSVa, 2019, s. 13)

Žadatel také předkládá s výběrem dodavatele i informace o dodavateli vzdělávání, např. živnostenský list, výpis z obchodního rejstříku, doklad o akreditaci. U neakreditovaných kurzů také dokládá vzdělání zvolených lektorů zajišťujících vzdělávání. Příkladá také harmonogram výuky a další dokumenty uvedené v pravidlech. (Integrovaný portál MPSVa, 2019, s. 12)

7.8 Realizace vzdělávání a projektové výstupy

Úřad práce ČR, Krajská pobočka ve Zlíně, poskytla agregační tabulky z II. výzvy projektu POVEZ II. Informace z těchto agregačních tabulek jsou v této kapitole rozřizeny analyzovány z různých hledisek. Metodou komparace budou porovnávány v rámci jednotlivých okresů ve Zlínském kraji.

Tabulka 6 – Počet přijatých žádostí, rozdělení na režim podání žádosti v de minimis nebo v blokové výjimce; Požadavek na režim vzdělávání v dohodě

Zlínský kraj	Σ Počet žádostí	Z toho v de minimis	Z toho v blokové výjimce	OSVČ	Externí dodavatel	Interní lektor
Kroměříž	122	122	0	9	112	1
Uherské Hradiště	237	237	0	22	215	0
Vsetín	211	211	0	18	192	1
Zlín	351	348	3	16	329	6
Celkem	921	918	3	65	848	8
Celkem v %	100,00%	99,67%	0,33%	7,06%	92,07%	0,87%

Zdroj – vlastní zpracování na základě údajů z interních zdrojů Úřadu práce ČR

V tabulce č. 6 je celkový počet žádostí za Zlínský kraj. Bylo jich celkem 921. Jsou zde také uvedeny údaje z hlediska okresů, kde největší počet žádostí měl Zlín s 351 žádostmi, druhý největší počet žádostí byl zaznamenán v Uherském Hradišti, a to 237, v okrese Vsetín bylo doručeno 211 kusů doručených žádostí a nejméně bylo žádostí na Kroměřížsku, kde podané žádosti dosáhly počtu 122. Téměř všechny žádosti byly podány v režimu de minimis, kromě tří, které byly podány ve Zlíně v režimu blokové výjimky. Dle Podmínek pro zájemce o vstup do projektu může zájemce žádat o vzdělávání externím dodavatelem nebo interním lektorem. V této tabulce je ještě jedno členění, a to dle uzavírané dohody, která má jinou úpravu pro OSVČ. OSVČ se však může školit jen prostřednictvím externího dodavatele, takže spadá do této kategorie. Zbývá kolonka

realizace vzdělávání prostřednictvím interního lektora. Hodnota 0,87 % je velmi zanedbatelná. Ve II. výzvě POVEZ II o vzdělávání interním lektorem nebyl zájem.

Tabulka 7 – Subkategorie vzdělávání v podaných žádostech

(1 žádost = 1 subkategorie)

Zlínský kraj Subkategorie vzdělávání	Kroměříž	Uh. Hradiště	Vsetín	Zlín	Σ Zlínský kraj
Cizí jazyky - anglický	23	45	15	60	143
Cizí jazyky - německý	2	8	2	12	24
Cizí jazyky - ruský	1	-	-	5	6
Cizí jazyky - francouzský	-	-	-	1	1
Cizí jazyky - španělský	-	-	-	1	1
Odborná příprava mistrů	3	-	6	9	18
Odborné ekonomické	4	1	2	13	20
Odborné pro řidiče	7	11	14	18	50
Odborně technické - jiné	6	15	13	33	67
Odborně technické - svářečské	2	23	12	23	60
Odborné v IT	34	65	50	100	249
Odborné v oboru stavebnictví	3	3	8	11	25
Odborné v oboru zdravotnictví	1	-	-	-	1
Optimalizace - štíhlá výroba	2	1	1	4	8
Optimalizace - zvyšování kvality	1	1	6	9	17
Odborné v gastronomii	-	3	4	4	11
Odborné ve skladnictví	-	1	-	-	1
Odborné auditorské	-	-	4	-	4
Odb. šk. bezpečnostních techniků	-	-	1	1	2
Odborné vzdělávání - jiné	33	60	73	47	213
Celkem	122	237	211	351	921

Zdroj – vlastní zpracování na základě údajů z interních zdrojů Úřadu práce ČR

Z tabulky č. 7 můžeme určit jednoznačně nejpožadovanější vzdělávání, je jím odborné vzdělávání v IT (informačních technologiích). Vývoj informačních technologií vyžaduje doplňování a rozšiřování znalostí zaměstnanců ve firmách a bylo vyžadováno ve 249 žádostech. Další nejpožadovanější vzdělávání je vzdělávání jazykové. Největší potřebnost je z pohledu zaměstnavatelů v anglickém jazyce, žádostí o německý jazyk bylo 24, další žádosti na jazyky jsou zanedbatelné. Zájem o vzdělávání v technických oborech je také velmi výrazný. Celkem 67 žádostí na technické vzdělávání různého zaměření a 60 žádostí na vzdělávání s požadavkem svářečského zaměření. Zájem je také o odborné školení ve stavebnictví, o odborné ekonomické školení, odbornou přípravu mistrů,

optimalizaci v oblasti štihlé výroby a zvyšování kvality. 213 požadavků bylo zasláno na odborné vzdělávání, které je zahrnuto do kategorie – jiné.

Tabulka 8 – Druh požadovaného vzdělávání v žádosti; Počty schválených, zamítnutých a zrušených žádostí

Zlínský kraj	Akredit. vzdělávání	Neakredit. vzdělávání	Jazyková výuka	Schváleno	Zamítnuto	Zrušeno žadatelem
Kroměříž	17	79	26	36	63	23
Uherské Hradiště	39	156	42	136	76	25
Vsetín	47	148	16	87	86	38
Zlín	80	198	73	172	129	50
Celkem	183	581	157	431	354	136
Celkem v %	19,87%	63,08%	17,05%	46,80%	38,44%	14,77%

Zdroj – vlastní zpracování na základě údajů z interních zdrojů Úřadu práce ČR

Druh požadovaného vzdělávání v podaných žádostech je rozdělen v tabulce č. 8 na vzdělávání v akreditovaných kurzech, neakreditované vzdělávání a jazykovou výuku. Ve všech okresech převažuje vzdělávání neakreditované, na toto vzdělávání bylo zasláno 581 žádostí, a to 63,08 %. Požadavek na neakreditované vzdělávání je ve 183 žádostech a procentuálním rozsahu 19,87 %. Jazyková výuka má podíl 17,05 % a bylo zasláno celkem 157 žádostí. V tabulce je také rozdělení žádostí podle konečných výsledků schvalovacího procesu a je zde uveden také počet žádostí, které zrušili sami žadatelé. Největší počet žádostí bylo schváleno ve Zlíně, ale tento výsledek byl také proto, že ve Zlíně bylo doručeno nejvíce žádostí ze všech okresů. Hodně schválených žádostí bylo i v okrese Uherské Hradiště, ve Vsetíně bylo schválených žádostí 87 a nejméně v Kroměříži, 36 žádostí. Zamítnutých žádostí bylo také nejvíce ve Zlíně, stejně jaké žádostí zrušených přímo žadatelem. V počtu zamítnutých a zrušených žádostí je pořadí okresů Zlín, Vsetín, Uherské Hradiště a nejméně v okrese Kroměříž. Z celkového hlediska byla schválena ani ne polovina doručených žádostí. Schváleno bylo 431 žádostí, což dělá z celkového počtu žádostí 46,8 %.

Tabulka 9 – Požadavky na finanční podporu v žádosti v Kč; Schválená výše finanční podpory v Kč

Zlínský kraj	Požadováno (v Kč)			V Dohodě (v Kč)		
	na mzdy	na vzdělávací aktivitu	Celkem	na mzdy	na vzdělávací aktivitu	Celkem
Kroměříž	9 252 466,00	11 964 828,00	21 217 294,00	2 499 477,00	2 580 066,00	5 079 543,00
Uh. Hradiště	12 590 054,00	19 094 326,00	31 684 380,00	5 606 745,00	6 119 656,00	11 726 401,00
Vsetín	12 990 841,00	19 006 908,00	31 997 749,00	5 549 897,00	5 579 717,00	11 129 614,00
Zlín	18 301 048,00	29 931 341,00	48 232 389,00	7 439 808,00	8 372 931,00	15 812 739,00
Celkem	53 134 409,00	79 997 403,00	133 131 812,00	21 095 927,00	22 652 370,00	43 748 297,00

Zdroj – vlastní zpracování na základě údajů z interních zdrojů Úřadu práce ČR

V tabulce č. 9 je velmi zajímavý údaj, kolik viděli žadatelé jako reálný požadavek finančních prostředků, a kolik jim nakonec bylo přiděleno v dohodách. V části požadavků jsou však zahrnuty všechny žádosti bez ohledu na to, zda byly schváleny či nikoliv. Schválená finanční podpora v dohodě je již po vyhodnocení a schválení příslušným Úřadem práce ČR. Nejvyšší požadavky jsou v okrese Zlín, to však opět souvisí i s počtem podaných žádostí. Okresy Uherské Hradiště a Vsetín mají velmi vyrovnané požadavky. Nejmenší požadovanou finanční podporu zaznamenává okres Kroměříž. Totéž se promítlo i do schválené finanční podpory v uzavřených dohodách, kde na prvním místě s největším objemem nasmlouvané finanční podpory je okres Zlín, okresy Uherské Hradiště a Vsetín jsou s minimálním rozdílem ve finančních částkách a nejmenší částka je u okresu Kroměříž. Celková částka finanční podpory v uzavřených dohodách je cca třetinová oproti požadavkům v žádostech.

Tabulka 10 – Vyplacené finanční prostředky v Kč dle vyúčtování dotací v letech 2017 a 2018

Zlínský kraj	Vyplaceno v r. 2017 (v Kč)			Vyplaceno v r. 2018 (v Kč)		
	Na mzdy	Na vzdělávací aktivitu	Celkem	Na mzdy	Na vzdělávací aktivitu	Celkem
Kroměříž	747 786,00	488 061,00	1 235 847,00	1 296 596,00	1 822 704,00	3 119 300,00
Uh. Hradiště	1 265 322,00	903 944,00	2 169 266,00	3 339 650,00	3 958 921,00	7 298 571,00
Vsetín	1 242 895,00	867 802,00	2 110 697,00	2 671 340,00	2 928 077,00	5 599 417,00
Zlín	2 481 827,00	2 099 946,00	4 581 773,00	3 449 448,00	5 082 450,00	8 531 898,00
Celkem	5 737 830,00	4 359 753,00	10 097 583,00	10 757 034,00	13 792 152,00	24 549 186,00

Zdroj – vlastní zpracování na základě údajů z interních zdrojů Úřadu práce ČR

V tabulce výše je vidět průběžné čerpání finanční podpory v jednotlivých letech jak na finanční podporu na mzdy, tak na vzdělávací aktivitu. Průběžné vyplácení

finančních prostředků na vzdělávání je také srovnatelné s tabulkou č. 9, kde je uvedena výše podpory v uzavřených dohodách. Vyplacení financí v roce 2017 je velmi podobné, co se týče částek v jednotlivých okresech, také výši schválené podpory v dohodě. Opět nejvyšší částky má okres Zlín, okresy Uherské Hradiště a Vsetín mají podobné výše částek a nejmenší podíl je v okrese Kroměříž. V roce 2018 má Zlín opět nejvyšší vyplacené částky, ale těsně za ním je s částkou přes 7 mil. Kč okres Uherské Hradiště, ve kterém buď probíhalo na základě dohod větší školení nebo zahájilo vzdělávání více firem současně. Vyplacenou částku přes 5,5 mil. Kč má Vsetín a 3,1 mil. Kč Kroměříž na místě posledním. Celkově je vidět, že v roce 2018 se školilo více firem, finančních prostředků bylo vyplaceno o 1,4 mil. Kč více než v roce 2017. V roce 2018 také více firem dokončilo vzdělávání, protože bylo vyplaceno více finančních prostředků na vzdělávací aktivitu, a na tyto finanční prostředky má vzdělávaný subjekt nárok až po úplném dokončení vzdělávání a dodání veškerých podkladů prokazujících úspěšné proškolení.

Tabulka 11 - Vyplacené finanční prostředky v Kč dle vyúčtování dotací v r. 2019

Zlínský kraj	Vyplaceno v r. 2019 (v Kč)		
	Na mzdy	Na vzdělávací aktivitu	Celkem
Kroměříž	0,00	0,00	0,00
Uh. Hradiště	79 143,00	360 942,00	440 085,00
Vsetín	0,00	0,00	0,00
Zlín	0,00	0,00	0,00
Celkem	79 143,00	360 942,00	440 085,00

Zdroj – vlastní zpracování na základě údajů z interních zdrojů Úřadu práce ČR

Tabulka č. 11 navazuje na tabulku č. 10. Zde je finanční podpora, která byla vyplacena v letošním roce v okrese Uherské Hradiště. Ostatní okresy již II. výzvu projektu POVEZ II nevyplácely. Důvodem by mohlo být to, že všechny uzavřené dohody jsou již vypořádány a také z časového hlediska, kdy vzdělávání musí začít do 6 měsíců od vydání Vyrozumění o schválení žádosti Úřadem práce a musí trvat maximálně 18 měsíců.

Tabulka 12 - Vyplacené finanční prostředky dle vyúčtování dotací v letech 2017 - 2019 v Kč; Nevyčerpané nároky za stejné období v Kč

Zlínský kraj	Vyplaceno Σ v r. 2017, 2018, 2019 (v Kč)			Nevyčerpano (v Kč)		
	Na mzdy	Na vzdělávací aktivitu	Celkem	Na mzdy	Na vzdělávací aktivitu	Celkem
Kroměříž	2 044 382,00	2 310 765,00	4 355 147,00	455 095,00	269 301,00	724 396,00
Uh. Hradiště	4 684 115,00	5 223 807,00	9 907 922,00	922 630,00	895 849,00	1 818 479,00
Vsetín	3 914 235,00	3 795 879,00	7 710 114,00	1 635 662,00	1 783 838,00	3 419 500,00
Zlín	5 931 275,00	7 182 396,00	13 113 671,00	1 508 533,00	1 190 535,00	2 699 068,00
Celkem	16 574 007,00	18 512 847,00	35 086 854,00	4 521 920,00	4 139 523,00	8 661 443,00

Zdroj – vlastní zpracování na základě údajů z interních zdrojů Úřadu práce ČR

Další zajímavé vyhodnocení je v tabulce č. 12. Jsou zde uvedeny vyplacené finanční prostředky za roky 2017 – 2019 a nevyčerpaná částka finančních prostředků z uzavřených dohod. Nejvíce vyplacené finanční podpory z projektu má okres Zlín, na druhém místě je Uherské Hradiště, dále okres Vsetín a nejméně finančních prostředků vyplatil okres Kroměříž. V části tabulky nevyčerpané finanční podpory je vidět, že z nějakého důvodu je vysoká částka financí v okrese Vsetín. Nevyčerpaná finanční podpora je poměrně vysoká, v objemu 3,4 mil. Kč. Druhou nejvyšší částku nevyčerpané podpory má okres Zlín, ale vzhledem k částce vyplacené podpory v projektu není rozdíl až tak výrazný jako u okresu Vsetín, u kterého je částka nevyplacené podpory poloviční jako částka vyplacená. 1,8 mil. Kč mají žadatelé nedočerpano v okrese Uherské Hradiště a nejméně nevyčerpané podpory je v okrese Kroměříž.

Tabulka 13 - Vyplacené finanční prostředky dle vyúčtování dotací v letech 2017 - 2019 v %; Nevyčerpané nároky za stejné období v %

Zlínský kraj	Vyplaceno Σ v r. 2017, 2018, 2019			Nevyčerpano		
	Na mzdy	Na vzdělávací aktivitu	Celkem	Na mzdy	Na vzdělávací aktivitu	Celkem
Kroměříž	81,79%	89,56%	85,74%	18,21%	10,44%	14,26%
Uh. Hradiště	83,54%	85,36%	84,49%	16,46%	14,64%	15,51%
Vsetín	70,53%	68,03%	69,28%	29,47%	31,97%	30,72%
Zlín	79,72%	85,78%	82,93%	20,28%	14,22%	17,07%
Celkem	78,56%	81,73%	80,20%	21,44%	18,27%	19,80%

Zdroj – vlastní zpracování na základě údajů z interních zdrojů Úřadu práce ČR

Procentuální vyhodnocení v tabulce č. 13. mění pohled na vyplacené finanční prostředky za roky 2017 – 2019 a také nevyčerpanou částku finančních prostředků. Tady můžeme posoudit, jak byly firmy proškoleny, a jakou měly úspěšnost ve formě celkově

proškolených zaměstnanců. Největší úspěšnost v proškolených zaměstnancích v tomto směru byla v okrese Kroměříž, prostředky byly vyplaceny z 85,74 %. Nevyčerpaná dotace byla 14,26 %. Úspěšně proškolení zaměstnanci byli také v Uherském hradišti, kde vyplacená podpora činila 84,49 % a nevyplacené finanční prostředky byly pouze v objemu 15,51 %. Třetím okresem v pořadí byl Zlín, kde vyplacená podpora byla 82,93 % a nevyplacené prostředky činily 17,07 % z celkových finančních prostředků v dohodách za tento okres. Nejnižší procento vyplacených podpor je u okresu Vsetín, kde bylo vyplaceno pouze 69,28 % prostředků z dohod a nevyplacených finančních prostředků bylo ve výši 30,72 %. Z celkového pohledu za Zlínský kraj byla vyplacena finanční podpora ve výši 80,2 % a nevyplacená část činila 19,8 %.

8 ANALÝZA PODNIKŮ ZAPOJENÝCH DO PROJEKTU POVEZ II – II. VÝZVY

Podniky zapojené do projektu můžeme sice rozčlenit na základě žádostí, které byly do projektu zaslány, bohužel tento údaj nebude přesný, protože není omezen počet žádostí, které se firmy mohly do projektu zaslat. Tím pádem neodpovídá počet žádostí v projektu počtu zúčastněných firem.

8.1 Charakteristika firem

Zapojené firmy, jejich předmět činnosti, můžeme posoudit podle požadovaného vzdělávání, které musí s předmětem činnosti firmy souviset. Když pomineme požadavky na jazykové kurzy, které jsou potřebné v jakémkoli oboru, stejně jako kurzy v oblasti IT, tak hodně žádostí bylo posláno na technické obory, svářečské průkazy, řidičské průkazy a další. Dá se předpokládat, že žadatelé byli výrobní nebo dopravní firmy. Ze zjištěných údajů můžeme ještě vyčlenit OSVČ, jejichž procentuální podíl na všech žádostech byl 7,06 %. Dále však pod odborným vzděláváním – jiným je ukryta také velká část aktivit, které podle těchto údajů nejdou rozklíčovat, o jaký obor vzdělávání se jedná.

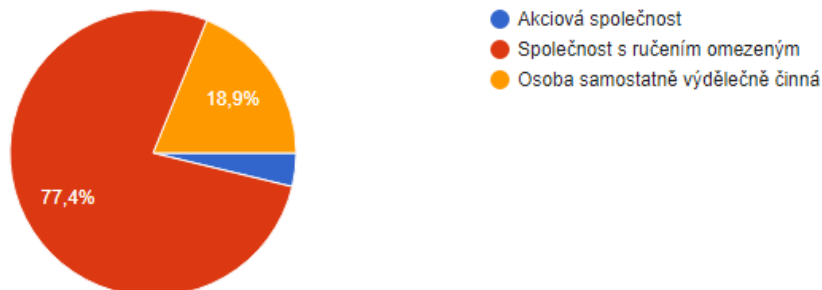
8.2 Dotazníkové šetření projektu POVEZ II – II. výzvy

V rámci dotazníkového šetření byly osloveny firmy ve Zlínském kraji s prosbou o vyplnění anonymního dotazníku, který bude použit na analýzu projektu POVEZ II – II. výzvy. Kontaktováno bylo 96 společností, které měly odpovídat na otázky v dotazníku. Dotazník byl spuštěn 1. – 30.4.2019.

Na dotazník odpovědělo 53 respondentů. První část dotazníku, a to otázky 1 – 4 byly povinné, které vyplňovali všichni účastníci. Druhá část dotazníku byla nepovinná, tu vyplnili jen ti respondenti, kteří se účastnili projektu POVEZ II – II. výzvy. Vzhledem ke struktuře dotazníku a možnosti, že otázky v druhé části nebyly povinné, respondenti odpovídali jen na relevantní otázky. Například respondent, který se účastnil II. výzvy projektu a neměl schválenou žádost, neodpovídal na otázku obtížnosti vyúčtování, protože s vyúčtováním neměl praktickou zkušenost.

Jaká je právní forma vašeho podniku?

53 odpovědí

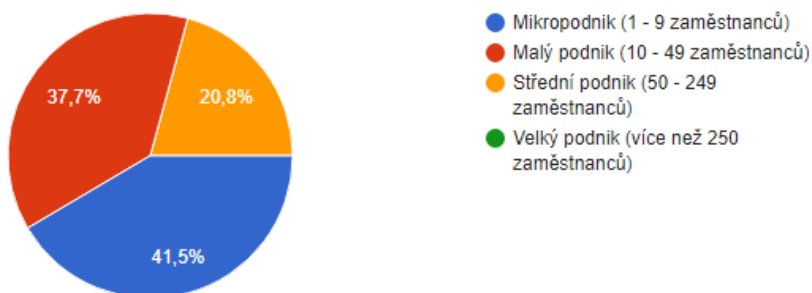


Obrázek 5 – Dotazník – otázka č. 1

První otázkou byla právní forma podniku dotazovaného subjektu. Výsledek vidíme v grafu, kde 77,4 % dotázaných bylo společností s ručením omezeným, 18,9 % dotázaných OSVČ a 3,7 % měly účast v dotazníku akciové společnosti.

Jaká je velikost vašeho podniku?

53 odpovědí

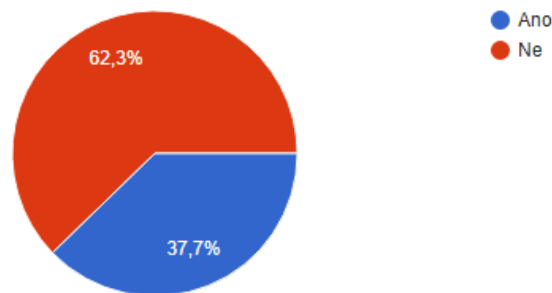


Obrázek 6 - Dotazník – otázka č. 2

Otázka na velikost podniku byla druhou otázkou. Zde mezi respondenty převažují mikropodniky do 9 zaměstnanců se 41,5 %, další jsou malé podniky do 49 zaměstnanců. Ty byly účastny ze 37,7 % a nejmenší podíl mají střední podniky do 249 zaměstnanců s 20,8 %.

Využíváte dotace za účelem prohlubování kvalifikace?

53 odpovědí

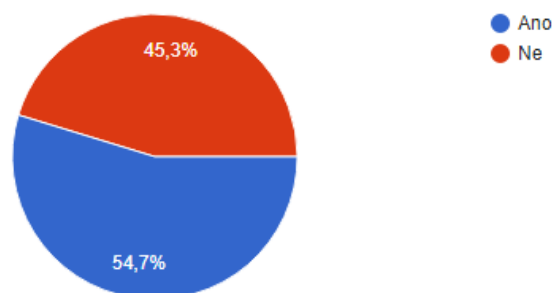


Obrázek 7 - Dotazník – otázka č. 3

S využíváním dotací respondentů souhlasilo pouze 37,7 % dotázaných. 62,3 % respondentů uvedlo, že dotace za účelem prohlubování kvalifikace nevyužívá.

Zúčastnili jste se projektu POVEZ II - II. výzvy? (Výzva spuštěna od 20.3.2017 do 30.6.2017)

53 odpovědí



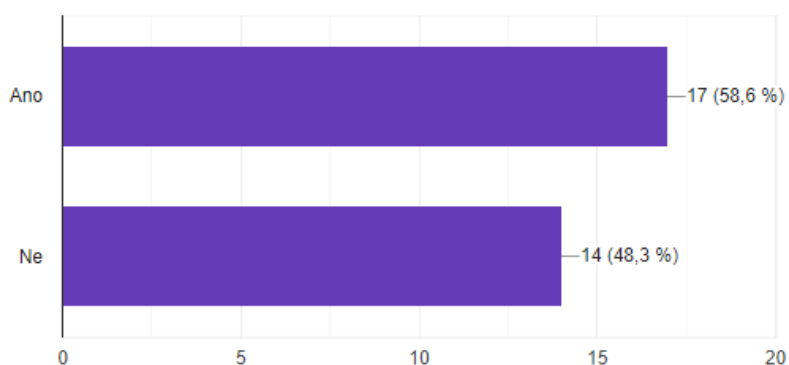
Obrázek 8 - Dotazník – otázka č. 4

Mezi otázkami č. 3 a 4 je zřejmý nesoulad, protože obě jsou povinné a 54,7 % respondentů uvedlo, že se účastnilo projektu POVEZ II, II. výzvy. Využívání dotace však znamená využití finančních prostředků. Proto se můžeme domnívat, že zúčastněné firmy nedostaly finanční podporu z projektu, a proto také nevyužívají dotace na prohlubování kvalifikace, jak uvádí v otázce č. 3.

POVEZ II - II. výzva

Byla vám schválena žádost podaná do projektu? (v případě podání více žádostí je možné zaškrtnout obě možnosti, pokud některé žádosti byly schváleny, některé zamítnuty)

29 odpovědí

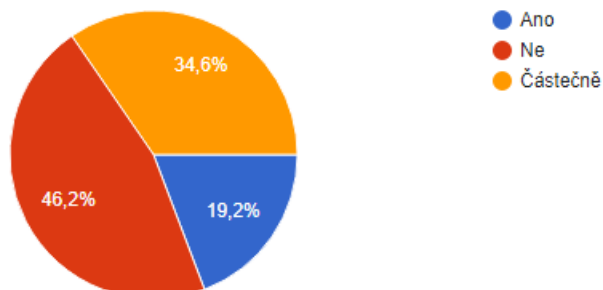


Obrázek 9 - Dotazník – otázka č. 5

Zde se dostáváme do druhé části dotazníku, který vyplňovali jen respondenti zapojení do II. výzvy projektu POVEZ II. Pod textem otázky je vidět, že zapojených do projektu bylo jen 29 respondentů. Otázka se týkala schválení žádostí podaných do projektu. Respondenti mohli odpovídat na zaškrtnutím jedné, nebo případně obou nabízených možností. Když sečteme četnosti odpovědí, tak je výsledkem číslo 31. To znamená, že tři z respondentů podali v projektu více žádostí do této výzvy, některé z nich byly schváleny, jiné nikoliv. Celkově převažuje počet schválených žádostí, v procentech je tato část převažující, a to 58,6 %.

Byla Vám vyplacena dotace?

26 odpovědí

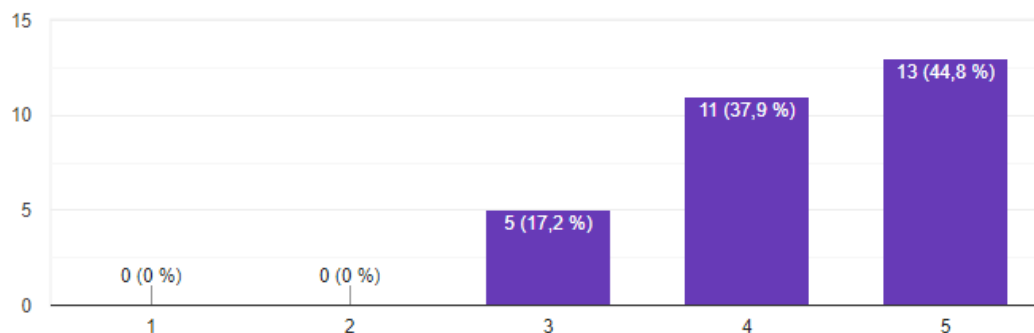


Obrázek 10 - Dotazník – otázka č. 6

Další otázkou bylo vyplacení dotace. Na tuto otázku odpovědělo 26 respondentů. Z nabízených možností mohli respondenti vybrat plné vyplacení, nevyplacení nebo možnost, že dotace byla vyplacena částečně. Plně vyplacených dotací bylo pouze 19,2 %. Z předešlé analýzy agregačních tabulek je tento údaj velmi pravděpodobný, protože v žádném z okresů ve Zlínském kraji nebyly vyplaceny finanční podpory z uzavřených dohod beze zbytku. Z tohoto dotazníkového šetření vyplývá, že toto sice nízké procento respondentů, mělo vyplacenou finanční podporu z dohody v plné výši. 34,6 % firem mělo vyplacenou dotaci částečně a skoro polovině respondentů, 46,2 % nebyla dotace vyplacena.

Jak hodnotíte Podmínky pro zájemce o vstup do projektu?

29 odpovědí

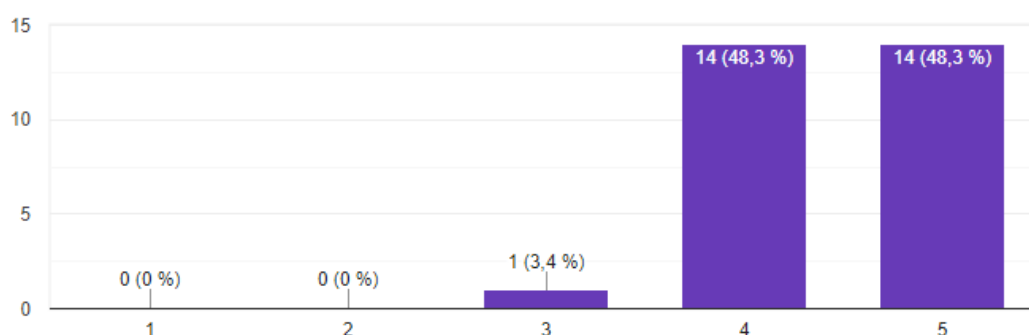


Obrázek 11 - Dotazník – otázka č. 7

Na tuto otázku odpověděli všichni respondenti, kteří uvedli, že se účastnili projektu. Otázka je vytvořena formou hodnotící škály od 1 do 5, kde bod 1 znamenal minimální požadavky a bod 5 přísné požadavky – mnoho omezení. Z výsledků je vidět, že se respondenti kloní spíše k variantě přísných požadavků. 13 respondentů hodnotí požadavky jako přísné, 11 respondentů shledává podmínky projektu na úrovni stupně č. 4 a pět respondentů se vyjádřilo k podmínkám neutrálně na úrovni stupně č. 3.

Jak hodnotíte projekt z hlediska celkové náročnosti na zpracování ze strany žadatele?

29 odpovědí

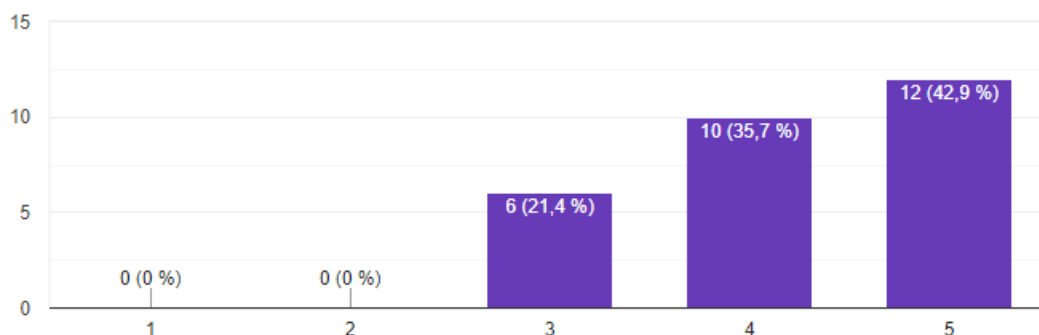


Obrázek 12 - Dotazník – otázka č. 8

Otázka č. 8 je stejně strukturovaná jako otázka předchozí. V této otázce stupeň 1 znamená nízkou náročnost zpracování požadavků z projektu a stupeň 5 vysokou náročnost. Jeden respondent je ve středu stupnice, což odpovídá neutrálnímu postoji, ale 14 respondentů zaškrtnulo stupeň č. 4 a dalších 14 respondentů stupeň č. 5, tzn. velmi vysoké náročnosti zpracování ze strany žadatele.

Jak hodnotíte náročnost zpracování žádosti?

28 odpovědí

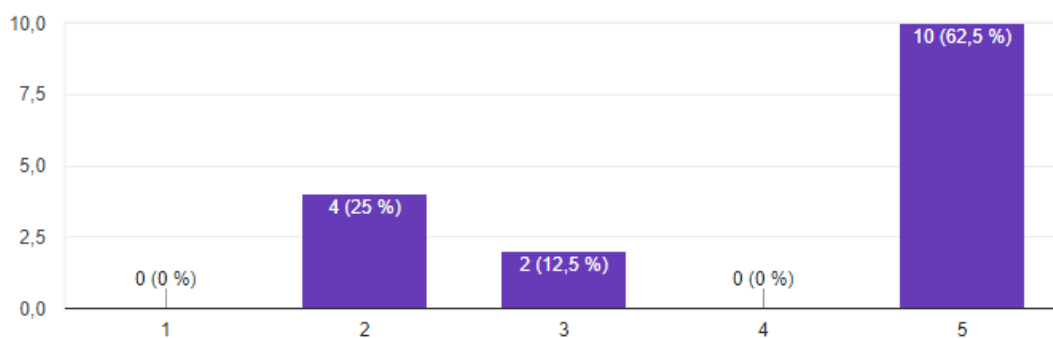


Obrázek 13 - Dotazník – otázka č. 9

Otázka č. 9 má také hodnotící škálu jako předchozí otázka a dotazem je zpracování žádosti. Zde je posun, který není velmi výrazný, ale přece jenom se přiklonilo více respondentů k neutrálnímu bodu č. 3, který znamená střední náročnost. 10 respondentů zvolilo stupeň č. 4 vyšší náročnosti a 12 respondentů stupeň 5 velmi vysoké náročnosti.

Jak hodnotíte náročnost vyúčtování nákladů?

16 odpovědí



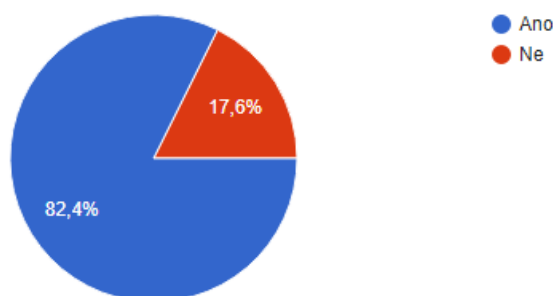
Obrázek 14 - Dotazník – otázka č. 10

Další otázka s hodnotící škálou se týká náročnosti vyúčtování nákladů vzdělávání. Zde odpovídalo jen 16 respondentů. Čtyři respondenti odpověděli zaškrtnutím stupně č. 2, což je blíže k nižší náročnosti, tři respondenti jsou neutrální vůči náročnosti vyúčtování,

což může být považováno jako optimální, ale deset respondentů zaškrtnulo stupeň 5, který znamená vysokou náročnost.

Byla pro váš podnik přínosná účast v projektu POVEZ II?

17 odpovědí



Obrázek 15 - Dotazník – otázka č. 11

Poslední otázkou byl přínos pro podnik při účasti v projektu. Je zde zaznamenáno 17 odpovědí, z nichž 82,4 % znamená přínos. Takto odpovědělo 14 respondentů. 17,6 % respondentů, tedy 3 respondenti zvolili možnost ne, že účast v projektu nebyla přínosná. Z důvodu, že druhá část otázek týkající se projektu byla dobrovolná, nemůžeme vyloučit, že v této poslední otázce odpovídali i respondenti, kterým finanční podpora z žádosti nebyla schválena. Z hlediska celkového posouzení však vysoké procento přínosnosti účasti značí, že je projekt přínosný, a tím pádem smysluplný.

8.3 Analýza dopadů projektu POVEZ II – II. výzvy

Výsledky čerpání z projektu POVEZ II – II. výzvy nejsou stoprocentní, ovšem čerpaná částka 35 086 854,00 Kč za Zlínský kraj v průběhu tohoto projektu mluví za vše. Úspěšnost čerpání finančních prostředků ze schválených žádostí je 80,2 %, což je také velmi vysoké procento. Cílem projektu bylo podpořit firmy, aby jejich pracovníkům pomohlo odborné vzdělávání v lepší a kvalitnější práci a zvýšilo tak konkurenceschopnost firem na trhu. Z dotazníkového šetření je zřejmé, že projekt byl náročný pro firmy z hlediska podání žádosti, vyúčtování a celkově podmínek vztahujících se k projektu. Účast v projektu však firmy shledávají jako přínosný.

9 ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

V této kapitole je uvedeno hlavní zhodnocení výsledků výzkumu projektu výstupem jsou také doporučení pro ostatní firmy, které se projektu dosud neúčastnily.

9.1 SWOT analýza

Tabulka 14 – SWOT analýza

	POMOCNÉ (k dosažení cíle)	ŠKODLIVÉ (k dosažení cíle)
VNITŘNÍ	SILNÉ STRÁNKY <ul style="list-style-type: none"> • Výrazná podpora při odborném vzdělávání zaměstnanců • Dostupnost veškerých materiálů týkajících se projektu na webových stránkách • Pomoc ve formě konzultací ve všech fázích projektu s odbornými pracovníky projektu z Úřadu práce ČR 	SLABÉ STRÁNKY <ul style="list-style-type: none"> • Velká časová náročnost při administraci a zpracování agendy spojené s projektem dle daných pravidel • Nutnost přesného dodržování harmonogramu a postupů při hlášení změn v rámci projektu • Malá flexibilita a časově náročné vyřizování případných změn v rámci projektu
VNĚJŠÍ	PŘÍLEŽITOSTI <ul style="list-style-type: none"> • Zvýšení odbornosti zaměstnanců firem a vyšší konkurenceschopnost na trhu • Zkvalitnění výroby nebo služeb podniku, a tím zabránění finančním ztrátám způsobeným např. nekvalitní výrobou, nekvalitním poskytováním služeb • Zvýšení efektivity a produktivity firmy 	HROZBY <ul style="list-style-type: none"> • Další výdaje v podobě přijetí dalšího pracovníka speciálně na zpracování projektu • Pravděpodobnost chybovosti v průběhu zpracování vyúčtování ze strany žadatele, tím pádem nevyplacení finančního příspěvku • Možnost udělení sankcí podniku za nedodržování pravidel projektu

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu a podmínek projektu

Touto SWOT analýzou byly identifikovány hlavní silné a slabé stránky projektu, které je nutno zvážit před zapojením se do projektu. Zda je realizace akceptovatelná, a zda firma vyhodnotí, že se chce do projektu zapojit či nikoliv. Důležitým faktorem jsou také

příležitosti a hrozby. Jestli jsou příležitosti v hlavních cílech firmy a firma považuje za prioritu odborné vzdělávání svých zaměstnanců.

9.2 Komparace teoretických a praktických přínosů

Přínosy z projektu jsou ve formě finančních příspěvků, které jsou poskytovány žadatelům, kteří splní podmínky odborného vzdělávání zaměstnanců. Přínosem pro firmu jsou jednoznačně nízké náklady na proškolení svých zaměstnanců ve vzdělávání, které by si firma bez finanční pomoci z projektu nemohla dovolit.

Praktický přínos je ve zkvalitnění pracovní činnosti zaměstnanců a tím také v omezení chybovosti ve výrobním procesu nebo poskytování služeb, celkové zvýšení efektivity procesů ve firmě.

9.3 Doporučení pro ostatní firmy nezapojené do projektu POVEZ II

Pro firmy, které dosud vzdělávaly své zaměstnance bez finanční podpory, se může jevit jako velmi finančně náročné. Určitě doporučuji zapojit se do projektu POVEZ II, který je nápomocen v této oblasti. Projekt POVEZ II je stále ve fázi realizace, v současné době probíhá jeho III. výzva, do které je možné si podat žádost na odborné vzdělávání. Podmínky projektu jsou ve třetí výzvě odlišné pouze v několika málo bodech. Podmínky pro aktuální výzvu je možné stáhnout přes webové stránky z portálu MPSV, kde jsou zveřejněny také všechny potřebné dokumenty. Případně je možné také zkontaktovat podmínky s odbornými pracovníky příslušného Úřadu práce ČR.

ZÁVĚR

Výsledky projektu POVEZ II – II. výzvy, které jsou analyzovány v této bakalářské práci, jsou velmi příznivé. Velké procento proplacených finančních příspěvků bylo přínosné pro zapojené firmy do tohoto vzdělávání. Konkrétní přínosy by možné zjistit však až z hlediska dlouhodobého, porovnáním výkonnosti a úspěšnosti firem před proškolením zaměstnanců a po něm. Tato bakalářská práce však není tak rozsáhlým a dlouhodobým výzkumem, proto není možné napsat a zkoumat všechny tyto okolnosti týkající se projektu a je spíše zaměřena na základní fakta.

Cílem projektu je pomoci podnikům stát se více efektivními a konkurenceschopnými v jejich předmětu podnikání. V dnešní době je velký nedostatek kvalifikované pracovní síly, proto jsou firmy nuceny řešit tento nedostatek zaměstnanců příjmem zaměstnanců i ze zahraničí a také postupně slevují ze svých požadavků na kvalifikaci pracovníků. Tento problém řeší postupným zaškolováním a vzděláváním zaměstnanců v průběhu pracovního procesu.

Důležitá je také cesta, jak se o projektu vůbec dovědět. Zaměstnavatelé se většinou o projektu POVEZ II dovědí až od samotných vzdělavatelů, kteří nabízejí odborné vzdělávání a vzdělavatelé nabídnou firmám tuto možnost, kde je možné získat finanční podporu na vzdělávací aktivitu. Projekt sám o sobě nemá velkou propagaci, je méně známý pro veřejnost, a to je velká škoda.

Vzdělávání zaměstnanců je důležité z mnoha hledisek. Projekt byl navržen tak, aby podpořil zaměstnavatele ve vzdělávání svých pracovníků, zvýšil potenciál firem samotných, a k nepopíratelným přednostem projektu patří skutečnost v podobě vyplacené podpory na odborné vzdělávání.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie:

- [1] BARTÁK, Jan. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015, 200 s. ISBN 978-80-7452-113-3.
- [2] BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2006, 173 s. ISBN 80-245-1120-7.
- [3] FIALA, Petr, Ondřej KRUTÍLEK a Markéta PITROVÁ. *Evropská unie*. 3., aktualizované, rozšířené a doplněné vydání. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury (CDK), 2018. 990 stran.
- [4] HORÁK, Pavel. *Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti: evaluační studie projektu zaměřeného na zvýšení zaměstnatelnosti zdravotně postižených osob a osob starších padesáti let*. Brno: Masarykova univerzita, 2014, 176 s. ISBN 978-80-210-7489-7.
- [5] HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7380-316-2.
- [6] HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018], 879 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1.
- [7] MAJER, Robert. *Malé státy v EU: případ České republiky*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, Mezinárodní politologický ústav, 2015, 111 s. Monografie, svazek č. 60. ISBN 978-80-210-7992-2.
- [8] PODEŠVA, Vilém, Lukáš SOMMER, Jiří VOTRUBEC, Martin FLAŠKÁŘ, Jiří HARNACH, Jan MĚKOTA a Martin JANOUŠEK. *Zákon o zadávání veřejných zakázek: Zákon o registru smluv: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, xxvi, 1079 s. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7552-102-6.
- [9] SAMUELSON, Paul Anthony a William D NORDHAUS. *Economics*. Nineteenth edition. New York: McGraw-Hill Education, 2010, xxiv, 715. ISBN 978-0-07-126383-2.

- [10] ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd.* Praha: Grada, 2013, 187 s. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.

Elektronické zdroje:

- [11] Centrální databáze kompetencí© 2017 Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2019-05-03]. Dostupné z: <http://kompetence.nsp.cz/napoveda.aspx>
- [12] *Český statistický úřad* [online]. 2019 [cit. 2019-05-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz>
- [13] Dotazníkové šetření. In Wikipedia: the free encyclopedia [online]. St. Petersburg (Florida): Wikipedia Foundation, [cit. 2019-05-11]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Dotazníkové_šetření
- [14] Evropský sociální fond v ČR. In: *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2019 [cit. 2019-05-09]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/evropsky-socialni-fond-v-cr
- [15] *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2019 [cit. 2019-05-03]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>
- [16] *Metoda srovnávací*. In: Sociologická encyklopedie [online]. 2019 [cit. 2019-05-09]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Metoda_srovnavaci
- [17] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2019 [cit. 2019-05-03]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/65>
- [18] Nezaměstnanost v ČR v únoru klesla na 3,2 procenta. In: *Kurzy CZ* [online]. [cit. 2019-05-09]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/>
- [19] Podmínky pro zájemce o vstup do projektu Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II. In: *Integrovaný portál MPSVa: Úřad práce ČR* [online]. 2019 [cit. 2019-05-05]. Dokument ve formátu PDF. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/povez-ii/vyzva-ii/podminky/povez_ii_v2_podminky_pro_zajemce_o_vstup_do_projektu.pdf
- [20] Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II). In: *Integrovaný portál MPSVd: Úřad práce ČR* [online]. 2019 [cit. 2019-05-05]. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/povez-ii

- [21] *Přehled programů financování*. In: Evropská komise [online]. 2019 [cit. 2019-05-09]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/funding-opportunities/funding-programmes/overview-funding-programmes_cs
- [22] Příprava OP Zaměstnanost. In: *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2019 [cit. 2019-05-09]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/priprava-opz>
- [23] SWOT analysis. In: Wikipedia: the free encyclopedia [online]. 2019 St. Petersburg (Florida): Wikipedia Foundation, [cit. 2019-05-11]. Dostupné z: http://en.wikipedia.org/wiki/SWOT_analysis
- [24] *Zákony pro lidi*, © AION CS, s.r.o. 2010-2019. Nařízení vlády č. 172/2016 Sb. [online]. [cit. 2019-04-20]. Dostupné z: <https://zakonyprolidi.cz/cs/2016-172>
- [25] Změna metodiky. In: *Integrovaný portál MPSVc: Úřad práce ČR* [online]. 2019 [cit. 2019-05-05]. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky
- [26] Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019. In: *Integrovaný portál MPSVb: Úřad práce ČR* [online]. 2019 [cit. 2019-05-03]. Dokument ve formátu PDF. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/statistika/rok_2018/zlk_2018.pdf

Zákony

- [27] Ústava České republiky
- [28] Listina základních práv a svobod
- [29] Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- [30] Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- [31] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- [32] Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- [33] Zákon č. 134/2016 Sb., zákon o zadávání veřejných zakázek
- [34] Zákon č. 255/2012 Sb., zákon o kontrole (kontrolní řád)

Interní zdroje:

- [35] *Agregační tabulky projektu POVEZ II, II. výzva*, Úřad práce ČR, krajská pobočka Zlín

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

- ESF Evropský sociální fond.
- EU Evropská Unie.
- MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí.
- OPZ Operační program zaměstnanost.
- VPM Volné pracovní místo.

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obrázek 1 – Graf míry zaměstnanosti v České republice</i>	16
<i>Obrázek 2 – Vývoj nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a v České republice</i>	19
<i>Obrázek 3 – České operační programy financované v letech 2014 – 2020 z ESF</i>	22
<i>Obrázek 4 – Kompetenční model Národní soustavy povolání</i>	37
<i>Obrázek 5 – Dotazník – otázka č. 1</i>	48
<i>Obrázek 6 - Dotazník – otázka č. 2</i>	48
<i>Obrázek 7 - Dotazník – otázka č. 3</i>	49
<i>Obrázek 8 - Dotazník – otázka č. 4</i>	49
<i>Obrázek 9 - Dotazník – otázka č. 5</i>	50
<i>Obrázek 10 - Dotazník – otázka č. 6</i>	51
<i>Obrázek 11 - Dotazník – otázka č. 7</i>	51
<i>Obrázek 12 - Dotazník – otázka č. 8</i>	52
<i>Obrázek 13 - Dotazník – otázka č. 9</i>	53
<i>Obrázek 14 - Dotazník – otázka č. 10</i>	53
<i>Obrázek 15 - Dotazník – otázka č. 11</i>	54

SEZNAM TABULEK

<i>Tabulka 1 – Vybrané ukazatele zaměstnanosti v tis. osob, Zlínský kraj 1. - 3. čtvrtletí 2018.....</i>	<i>17</i>
<i>Tabulka 2 – Počet větších zaměstnavatelů ve Zlínském kraji k 30.9.2018</i>	<i>17</i>
<i>Tabulka 3 – Pracovní místa v evidenci úřadu práce k 31.12. v České republice</i>	<i>27</i>
<i>Tabulka 4 – Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce k 31.12. v České republice</i>	<i>27</i>
<i>Tabulka 5 – Firmy s největším počtem hlášení VPM za 2018</i>	<i>28</i>
<i>Tabulka 6 – Počet přijatých žádostí, rozdělení na režim podání žádosti v de minimis nebo v blokové výjimce; Požadavek na režim vzdělávání v dohodě.....</i>	<i>40</i>
<i>Tabulka 7 – Subkategorie vzdělávání v podaných žádostech</i>	<i>41</i>
<i>Tabulka 8 – Druh požadovaného vzdělávání v žádosti; Počty schválených, zamítnutých a zrušených žádostí</i>	<i>42</i>
<i>Tabulka 9 – Požadavky na finanční podporu v žádosti v Kč; Schválená výše finanční podpory v Kč</i>	<i>43</i>
<i>Tabulka 10 – Vyplacené finanční prostředky v Kč dle vyúčtování dotací v letech 2017 a 2018.....</i>	<i>43</i>
<i>Tabulka 11 - Vyplacené finanční prostředky v Kč dle vyúčtování dotací v r. 2019</i>	<i>44</i>
<i>Tabulka 12 - Vyplacené finanční prostředky dle vyúčtování dotací v letech 2017 - 2019 v Kč; Nevyčerpané nároky za stejné období v Kč.....</i>	<i>45</i>
<i>Tabulka 13 - Vyplacené finanční prostředky dle vyúčtování dotací v letech 2017 - 2019 v %; Nevyčerpané nároky za stejné období v %.....</i>	<i>45</i>
<i>Tabulka 14 – SWOT analýza.....</i>	<i>55</i>

SEZNAM PŘÍLOH

P I: Dotazník POVEZ II

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK POVEZ II

Sekce 1 z 2



Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců POVEZ II

Prosím o vyplnění krátkého dotazníku, který se týká odborného vzdělávání zaměstnanců POVEZ II za účelem zjištění náročnosti podmínek projektu a jeho administrace.

Jaká je právní forma vašeho podniku? *

- Akciová společnost
- Společnost s ručením omezeným
- Osoba samostatně výdělečně činná
- Jiná...

Jaká je velikost vašeho podniku? *

- Mikropodnik (1 - 9 zaměstnanců)
- Malý podnik (10 - 49 zaměstnanců)
- Střední podnik (50 - 249 zaměstnanců)
- Velký podnik (více než 250 zaměstnanců)

Využíváte dotace za účelem prohlubování kvalifikace? *

- Ano
- Ne

Zúčastnili jste se projektu POVEZ II - II. výzvy? (Výzva spuštěna od 20.3.2017 * do 30.6.2017)

Ano

Ne

Sekce 2 z 2



POVEZ II - II. výzva

Reg. č. projektu: CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_021/0000053
Výzva spuštěna od 20.3.2017 do 30.6.2017

Byla vám schválena žádost podaná do projektu? (v případě podání více žádostí je možné zaškrtnout obě možnosti, pokud některé žádosti byly schváleny, některé zamítnuty)

Ano

Ne

Byla Vám vyplacena dotace?

Ano

Ne

Částečně

Jak hodnotíte Podmínky pro zájemce o vstup do projektu?

1 2 3 4 5

Minimální požadavky

Přísné - mnoho omezení

Jak hodnotíte projekt z hlediska celkové náročnosti na zpracování ze strany žadatele?

	1	2	3	4	5	
Nízká náročnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vysoká náročnost

Jak hodnotíte náročnost zpracování žádosti?

	1	2	3	4	5	
Nízká náročnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vysoká náročnost

Jak hodnotíte náročnost vyúčtování nákladů?

	1	2	3	4	5	
Nízká náročnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vysoká náročnost

Byla pro váš podnik přínosná účast v projektu POVEZ II?

Ano

Ne