

Analýza efektivity rekvalifikačních kurzů ve vybraném ÚP

Nikola Machů

Bakalářská práce
2024



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav podnikové ekonomiky

Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Nikola Machů**
Osobní číslo: **M210255**
Studijní program: **B0413A050024 Ekonomika a management**
Specializace: **Ekonomika a management podniku**
Forma studia: **Prezenční**
Téma práce: **Analýza efektivity rekvalifikačních kurzů ve vybraném úřadu práce**

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Zpracujte teoretické poznatky zaměřené na aktivní politiku zaměstnanosti.

II. Praktická část

- Provedte analýzu současného stavu rekvalifikačních kurzů ve vybraném úřadu práce se zaměřením na jejich efektivnost.
- Na základě zjištěných analýz, zpracujte návrhy a zlepšení efektivnosti rekvalifikačních kurzů.

Závěr

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

Seznam doporučené literatury:

BORJAS, George J. *Labor economics*. Eight edition. New York: McGraw-Hill Education, 2020. ISBN 978-1-260-56552-2.
BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Beckovy ekonomické učebnice. V Praze: C.H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-719-4.
KACZOR, Pavel. *Sociální systém ČR*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2022. ISBN 978-80-245-2443-6.
KACZOR, Pavel. *Sociální politika a sociální systém ČR*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2015. ISBN 9788024520964.
ROJÍČEK, Marek; SPĚVÁČEK, Vojtěch; VEJMĚLEK, Jan; ZAMRAZILOVÁ, Eva a ŽDÁREK, Václav. *Makroekonomická analýza: teorie a praxe*. Expert. Praha: Grada Publishing, 2016. ISBN 9788024758589.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Kamil Dobeš, Ph.D.**
Ústav ekonomie

Datum zadání bakalářské práce: **5. února 2024**
Termín odevzdání bakalářské práce: **17. května 2024**

L.S.

prof. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

doc. Ing. Petr Novák, Ph.D.
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 5. února 2024

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním 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 bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk 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 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 – 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 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 bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem 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 bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 14.05.2024

Jméno a příjmení:

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce je zaměřena na efektivnost rekvalifikačních kurzů na vybraném Úřadu práce, přičemž pro tuto bakalářskou práci byl vybrán Úřad práce ve Zlíně. Teoretická část bakalářské práce se zabývá problematikou trhu práce, nezaměstnaností a státní politikou zaměstnanosti. Jedna samotná kapitola je věnována rekvalifikacím, co to je samotná rekvalifikace, kdo je oprávněn provádět rekvalifikace a kdo se může zúčastnit. Následně v praktické části byl proveden výzkum pomocí interních dat Úřadu práce a rozhovoru s pracovníky, kteří zprostředkovávají rekvalifikace, pro doplnění úplných údajů. Díky poskytnutým informacím bylo možné určit, jestli rekvalifikace skutečně fungují jako účinný prostředek aktivní politiky zaměstnanosti a přináší výhody lidem registrovaným na Úřadu práce.

Klíčová slova: aktivní politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, rekvalifikace, úřad práce

ABSTRACT

This bachelor thesis focuses on the effectiveness of retraining courses at the selected Labour Office, and for this bachelor thesis the Labour Office in Zlín was chosen. The theoretical part of the bachelor thesis deals with labour market issues, unemployment and state employment policy. One chapter alone is devoted to retraining, what is retraining itself, who is entitled to carry out retraining and who can participate. Subsequently, in the practical part, research was conducted using internal data from the Labour Office and interviews with workers who facilitate retraining to complete the full data. With the information provided, we were able to determine whether retraining actually works as an effective means of active employment policy and brings benefits to people registered with the Labour Office.

Keywords: retraining, labour office, unemployment, active employment policy

Ráda bych chtěla poděkovat vedoucí práce, panu Ing. Kamilu Dobešovi, Ph.D. za jeho nápady, čas, trpělivost a příjemnou spolupráci. Velké díky také patří zaměstnancům Úřadu práce a to především Ing. Petře Bačové Machů, která si našla čas a pomohla obstarat potřebné informace k tvorbě této bakalářské práce.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	9
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 TRH PRÁCE	12
1.1 NEZAMĚSTNANOST.....	12
1.1.1 Kdo je nezaměstnaná osoba	13
1.1.2 Míra nezaměstnanosti.....	13
1.1.3 Typy nezaměstnanosti	14
1.2 NEZAMĚSTNANOST V SOUVISLOSTI S ÚŘADEM PRÁCE	15
1.2.1 Institut Úřad práce	15
1.2.2 Uchazeč o zaměstnání	16
1.2.3 Zájemce o zaměstnání	16
2 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	18
2.1.1 Nástroje aktivní politiky.....	19
2.1.2 Základní ustanovení ÚP ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti	22
2.2.1 Podpora v nezaměstnanosti	23
3 REKVALIFIKACE	25
3.1 REKVALIFIKACE UCHAZEČŮ A ZÁJEMCŮ O ZAMĚSTNÁNÍ	25
3.1.1 Finanční podpora po dobu rekvalifikačního kurzu	26
3.2 REKVALIFIKACE ZAMĚSTNANCŮ	27
3.3 TYPY REKVALIFIKACÍ ORGANIZOVANÉ ÚŘADEM PRÁCE	28
3.3.1 Zvolená rekvalifikace.....	28
3.3.2 Rekvalifikace zabezpečovaná Úřadem práce	29
3.3.3 Kurzy digitálního vzdělávání	30
II PRAKTICKÁ ČÁST	32
4 KRAJSKÁ POBOČKA ÚŘADU PRÁCE ZLÍN	33
4.1 PŘEDSTAVENÍ.....	33
4.1.1 Poradenství.....	34
4.2 SITUACE NA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI ZA ROK 2023	34
4.2.1 Zaměstnanost ve Zlínském kraji	35
4.2.2 Poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle za rok.....	35
4.2.3 Nezaměstnanost ve Zlínském kraji za rok	37
4.3 SHRNUTÍ SITUACE NA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI ZA ROK 2023	38
5 REKVALIFIKACE	39
5.1 VÝVOJ REKVALIFIKACÍ VE ZLÍNSKÉM KRAJI 2021-2023	40
5.2 FINANCOVÁNÍ REKVALIFIKACÍ Z EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU	41

5.2.1	Národní individuální projekty	41
5.2.2	Regionální individuální projekt.....	44
5.2.3	Národní plán obnovy	44
5.3	FINANCOVÁNÍ REKVALIFIKACÍ Z NÁRODNÍCH ZDROJŮ.....	45
5.4	SHRNUTÍ.....	46
6	POSOUZENÍ EFEKTIVNOSTI REKVALIFIKACÍ.....	48
6.1	ÚČINNOST REKVALIFIKACÍ	48
6.2	NÁKLADOVÁ EFEKTIVNOST	50
6.3	SHRNUTÍ A DOPORUČENÍ	54
	ZÁVĚR	56
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	58
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	61
	SEZNAM OBRÁZKŮ	62
	SEZNAM TABULEK.....	63
	SEZNAM GRAFŮ	64
	SEZNAM PŘÍLOH.....	65

ÚVOD

Snahou státu je, aby na trhu práce byla rovnováha mezi poptávkou a nabídkou po pracovní síle. Proto se snaží pomoci lidem, kteří se ocitli bez práce, opětovně vrátit do finanční svobody. To je důvod existence státní politiky zaměstnanosti, která má za cíl podpořit tuto iniciativu pomocí různých nástrojů. Jedním z těchto nástrojů je rekvalifikace, což je klíčový prvek aktivní politiky zaměstnanosti a zároveň hlavní téma této práce.

Bakalářská práce pojednává přesněji o efektivnosti rekvalifikačních kurzů. Účelem této práce je posoudit, zda rekvalifikace představují efektivní prostředek a mají přínos pro osoby evidované na Úřadu práce.

Pro lepší porozumění této problematice jsou v teoretické části vysvětleny jednotlivé pojmy, které do problematiky spadají. Můžeme zde najít témata jako trh práce, nezaměstnanost. Jsou zde vysvětleny pojmy jako uchazeč o zaměstnání a zájemce o zaměstnání, které jsou pro Úřad práce důležitým pojmem. V práci je rovněž zmíněna státní politika zaměstnanosti, která je rozdělena na aktivní a pasivní politiku, kde součástí jsou zmíněny i nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Poslední kapitola teoretické části je zaměřena na samotné rekvalifikaci, kde se lze dozvědět kdo má oprávnění provádět rekvalifikaci, kdo se může účastnit, jakým způsobem jsou financovány, komu je rekvalifikace hrazena nebo jaké druhy rekvalifikace jsou poskytovány Úřadem práce.

Praktická část je zaměřena na hlavní cíl bakalářské práce, a to zjištění efektivnosti rekvalifikačních kurzů na Úřadu práce ve Zlíně. K tomu posloužily interní materiály Úřadu práce, které poskytly veškeré informace potřebné k dosažení cíle. Materiály obsahovaly informace o cenách jednotlivých rekvalifikačních kurzů, počtu osob, které se zúčastnily, počtu a druhu jednotlivých rekvalifikačních kurzů. Dále zde byly informace o jednotlivých osobách, které se zúčastnily kurzu a zda úspěšně dokončily kurzy, zda našly uplatnění nebo jsou dále evidovány na Úřadu práce a další. Praktická část je napsána v souladu s GDPR a nezveřejňuje citlivé údaje. Na konci bakalářské práce je zhodnocení konečného výsledku.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Hlavním cílem této práce bude posoudit, zda rekvalifikace jsou efektivním nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti a pomohou navrátit nezaměstnané osoby zpět na trh práce a tím je vrátit do finanční svobody. Práce se bude zaměřovat na rekvalifikace, které jsou poskytovány krajskou pobočkou Úřadu práce ve Zlíně.

Cílem teoretické části bude získat základní vědomosti o nezaměstnanosti a rekvalifikaci. Ke zpracování teoretické části a k pochopení celé problematiky budou využity teoretické poznatky, zaměřené na nezaměstnanost, aktivní politiku zaměstnanosti a její nástroje a pasivní politiku. Poslední část bude věnována výhradně jednomu nástroji z aktivní politiky zaměstnanosti, a to rekvalifikacím.

Úvod praktické části bude zaměřený na charakteristiku vybrané krajské pobočky Úřadu práce ve Zlíně. Pak následuje analýza situace na trhu práce ve Zlínském kraji za rok 2023. Dále se práce bude zabývat rekvalifikacemi, které zprostředkovává Úřad práce, kde budou detailněji rozebrány finance, které se odvádí na rekvalifikace. Poslední část bude věnována metodám posuzování analýzy efektivnosti rekvalifikací, kde budou použity dvě metody. První bude posouzení účinnosti rekvalifikací, ve které bude zjištěno, kolik osob po rekvalifikaci opustilo evidenci na Úřadu práce a které nadále zůstali v evidenci. Druhá metoda bude zaměřena na nákladovou efektivnost, kde budou zkoumány náklady uchazeče o zaměstnání s rekvalifikací s uchazečem o zaměstnání bez rekvalifikace. Veškeré data, které budou použity v praktické části, jsou z interních zdrojů a informací od zaměstnanců Úřadu práce. Tyto data budou následně znázorněna ve formě okomentovaných tabulek a grafů. Na základě získaných poznatků budou formulovány závěry.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Trh práce je stejně důležitým trhem, jako trh zboží a služeb anebo trh finanční. Každý ale na trhu obchoduje s něčím jiným. Na zmiňovaném trhu práce se obchoduje s prací, což pro ekonomiku představuje velmi důležitý faktor, vzhledem k tomu, že má významný vliv na celý stav ekonomiky.

Trh práce je místo, kde se střetává poptávka po práci s nabídkou práce. Ve své podstatě jde o nákup a prodej práce, jejichž cenou je mzda. Na obou stranách figurují lidé, protože nositelem práce jsou lidé. Avšak na straně nabídky jsou tzn. domácnosti, které nabízejí svoji pracovní sílu a na straně poptávky se nachází především firmy, které nabízejí určité množství práce za různé mzdové sazby. Pokud nabídka po práci bude stejná, jako poptávka po práci v tu chvíli hovoříme o rovnováze na trhu práce. Což se v praxi moc nevyskytuje. V praxi se spíše setkáme s dvěma odchylkami, a to s nedostatkem a přebytkem. Nedostatek nastane v případě, kdy nabídka pracovní síly je nižší než poptávané množství práce naopak u přebytku, který se v praxi vyskytuje nejčastěji, jde k převisu nabídky po práci, což vede k nezaměstnanosti. (Mihal'ová a kol., 2022, s.15)

To, jaká míra účasti na trhu práce je, zjistíme počtem osob v pracovní síle jako procento populace spadající do ekonomicky aktivních obyvatel, kdy pracovní síla je součet počtu zaměstnaných i nezaměstnaných osob. Z předešlé věty tedy vyplývá, že k měření míry účasti pracovní síly na trhu práce je zapotřebí měřit jak zaměstnanost, tak i nezaměstnanost. Podrobněji si tuto problematiku vysvětlíme v následující podkapitole. (Demographic Trends Are Major Factors in Today's Weak Labor Force Growth, 2022, s.1)

1.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost, jak už bylo zmíněno vzniká při nerovnováze na trhu práce, kdy tedy tato nerovnováha symbolizuje nerovnoměrný vztah mezi nabídkou práce a poptávkou práce. Základní klasifikace na trhu práce se týká množství ekonomicky aktivních obyvatel. Kdy do ekonomicky aktivních obyvatel spadají osoby jak zaměstnané, tak nezaměstnané v určitém věkovém intervalu. Tento věkový interval je dán v rozmezí 15-64 let. (Rojíček a kol., 2016, s.223)

Ostatní osoby, které pracovat nechtějí, ale mohou a osoby, které z určitého důvodu pracovat nemohou, jsou ekonomicky neaktivní obyvatelé. Do této kategorie řadíme nepracující důchodce, osoby, co odešli do předčasného starobního důchodu, osoby v domácnosti, děti

předškolního věku, žáci, studenti, osoby s vlastním zdrojem obživy. Také zde řadíme i osoby, které navštěvují rekvalifikační kurz nebo neformální kurzy. (Mihaľová a kol., 2022, s.25)

1.1.1 Kdo je nezaměstnaná osoba

Za nezaměstnanou osobu se považuje pouze osoba, která chce a může pracovat, ale nemůže práci najít. Proto zde nemůžeme zařadit osoby považované za ekonomicky neaktivní obyvatele. (Jurečka a kol., 2023, s.160)

Podle Mezinárodní organizace práce, je nezaměstnaný každá osoba ve věku 15+, jenž ve sledovaném období splňovala následující podmínky:

- byla bez práce – což znamená, že osoba nebyla jak v placeném zaměstnání, tak ani v sebe zaměstnání
- hledala aktivně práci – evidence na úřadu práce nebo soukromím zprostředkovatelem práce, pomocí vlastního úsilí – hledání přímo v podnicích nebo pomocí inzerce
- byla připravena k nástupu do práce okamžitě nejpozději však do 14 dní pro výkon placeného zaměstnání nebo sebe zaměstnání

(Úvod k CZ-ICSE, Český statistický úřad, 1998)

1.1.2 Míra nezaměstnanosti

Míru nezaměstnanosti používáme k souhrnné statistice celkového stavu ekonomiky a také k úspěchu či neúspěchu hospodářské politiky. Současná míra nezaměstnanosti v roce 2024, v České republice, je dle Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) 4 % (údaj za leden 2024). Což představuje mírný růst nezaměstnanosti oproti předešlým měsícům. I tak, jak uvádí MPSV má Česká republika (dále „ČR“) druhou nejnižší nezaměstnanost v Evropské unii. (Nezaměstnanost – měsíční, MPSV, 1990)

Pokud se podíváme na číselné vyjádření nezaměstnaných osob v ČR, tak k 31.1.2024 Úřady práce evidovaly celkem 295 546 uchazečů o zaměstnání. Vzhledem k tomu, že je k 31.1.2024 evidováno celkem 267 000 volných pracovních míst, připadá tedy na jedno volné pracovní místo 1,1 uchazeče. (Tisková zpráva - Úřad práce ČR, 2024)

Jelikož, je bakalářská práce zaměřená na Zlínský okres, tak je dobré se podívat hlouběji na nezaměstnanost v tomto kraji. Dle Českého statistického úřadu (dále jen „ČSÚ“) bylo v tomto kraji evidováno celkem 12 488 uchazečů o zaměstnání a 8 310 volných pracovních

míst (k 31.1.2024). (Zaměstnanost a nezaměstnanost práce, Český statistický úřad, 1998) Díky této hodnotě Zlínský kraj vykazuje druhý nejnižší podíl nezaměstnaných osob v ČR (3,15 %). Při detailnějším rozboru, tohoto kraje zjistíme podle ČSÚ, že nejvíce uchazečů o práci je v okrese Vsetín a nejméně v okrese Kroměříž. (Nezaměstnanost ve Zlínském kraji, Kurzycz, 2000)

Míru nezaměstnanosti můžeme spočítat poměrem počtu nezaměstnaných k celkovému počtu ekonomicky aktivních obyvatel. Vzorec vypadá následovně:

$$u = U/(L+U) \times 100$$

kdy u vyjadřuje míru nezaměstnanosti, dále U představuje počet nezaměstnaných a L počet zaměstnaných. (Brožová, 2019, s.248)

1.1.3 Typy nezaměstnanosti

V oblasti ekonomie můžeme klasifikovat nezaměstnanost na základě faktorů, které ji způsobily. Existují čtyři druhy nezaměstnanosti: frikční, sezónní, strukturální a cyklickou.

Frikční nezaměstnanost je přirozenou součástí ekonomického prostředí. Vzniká v důsledku pohybu lidí, kdy lidé mění svou práci kvůli přestěhování do jiného města nebo regionu, kvůli lepším podmínkám. Jedná se i o přechod z jednoho zaměstnání do druhého se stejnou nebo podobnou kvalifikací nebo hledání prvního pracovního místa po absolvování školy. Zařazujeme zde i propouštění zaměstnanců z důvodu zániku firmy nebo zužování personálu. (Jurečka a kol.,2023, s.165) Pro tento druh nezaměstnanosti je typická krátkodobost a výhodu jsou velmi nízké negativní důsledky na trhu práce. Dalo by se říct, že je trhu práce prospěšná, kdy dává celému trhu pružnost a pro uchazeče o zaměstnání dostupnost pracovních příležitostí a množnost pracovníků měnit zaměstnání podle svých osobních preferencí. (Borjas, 2022, s.413)

Sezónní nezaměstnanost se projevuje pravidelnými výkyvy v průběhu roku. Vyskytuje se u odvětví ekonomiky, které je silně ovlivněny počasím. Jedná se o odvětví jako je zemědělství, rybolov, stavebnictví. Významnou roli sezónní nezaměstnanost hraje u odvětví, které jsou závislé na ročním období, což postihuje především turismus. Mimo jiné do této skupiny řadíme čerstvé absolventy škol. (Mihaľová a kol., 2022, s.34)

Ke strukturální nezaměstnanost dochází, když nabídka práce přestane odpovídat poptávce po práci z hlediska kvalifikace pracovníků v důsledku strukturálních změn. Pro lepší porozumění můžeme říct, že se jedná o stav, kdy profesní zkušenosti uchazeče o zaměstnání

neodpovídají struktuře volných pracovních míst. Tato skutečnost se může stát v případě zániku nebo naopak vzniku jednotlivých odvětví díky změnám v preferencích spotřebitelů. Jako příklad si můžeme uvést pokles prodeje tištěných medií a dopisních služeb, což byl následek růst digitálních médií a sociálních sítí. Další důležitou příčinou strukturální nezaměstnanosti je především technologický pokrok, někdy používáme i termín „technologická nezaměstnanost“. Jedná se o rozvoj automatizovaných nebo robotizovaných pracovišť, což vede k nahrazování živé pracovní síly stroji. Typický příklad, který si můžeme uvést jsou samoobslužné pokladny v obchodech, které snižují poptávku po prodavačkách. Na rozdíl od frikční nezaměstnanosti, strukturální nezaměstnanost v ekonomice trvá dlouhodobě, neboť je obtížné dosáhnout souladu mezi volnými pracovními místy a kvalifikací nezaměstnaných osob. Proto, tento typ nezaměstnanosti je považován za nejzávažnější z hlediska dopadu na ekonomiku, protože pro vládu to bude znamenat navýšení vládních výdajů na podporu v nezaměstnanosti. (Jurečka a kol., 2023, s.165)

Posledním typem je nezaměstnanost cyklická, která je způsobena výkyvy v hospodářském cyklu. V době, kdy je hospodářský cyklus ve fázi recese, cyklická nezaměstnanost se zvyšuje. Vzhledem k tomu, že v tu dobu se ekonomika zpomalí, tím dojde ke snížení poptávky po zboží a službách, což má také za následek snížení výroby a také snížení pracovní síly. Naopak v období expanze, se cyklická nezaměstnanost snižuje, v tuto dobu ekonomika roste a poptávka se zvyšuje. V období expanze, také nezaměstnaní lidé mají možnost si najít nové pracovní příležitosti. (Jurečka a kol., 2023, s.166)

1.2 Nezaměstnanost v souvislosti s Úřadem práce

1.2.1 Institut Úřad práce

Pokud bych měla třemi slovy definovat slovo Úřad práce (dále jen ÚP), tak bych řekla zaměstnanost, poradenství a podpora. Důvodem je fakt, že byly založeny za účelem výkonu aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti (viz kapitola 2: Státní politika zaměstnanosti), díky kterým pomáhají lidem na území daného státu. Součástí agendy úřadu práce jsou i nepojistné sociální dávky, kterými se ve své bakalářské práci nezabývám.

ÚP je správní instituce, vystupující jako účetní jednotka, s celostátní působností a patří mezi organizační složky státu. ÚP ČR byly zřízeny s účinností od 1.dubna 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, kterými je

vymezena jeho působnost. Úřady práce spadají pod působnost MPSV, které je jeho nadřízeným správním orgánem. Organizačně je ÚP členěn na generální ředitelství a krajské pobočky. Generální ředitelství sídlí v hlavním městě Praha a krajské pobočky, jak už je patrné z názvu, najdeme v krajích ČR. Pokud půjdeme ještě více do hloubky, tak součástí krajských poboček jsou organizační útvary zvané kontaktní pracoviště. Náplň práce těchto kontaktních pracovišť je především zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání, kde si tyto pojmy vysvětlíme v následujících podkapitolách. (O Úřadu práce ČR, Úřad práce ČR, 2011)

1.2.2 Uchazeč o zaměstnání

Podle § 24 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je uchazeč o zaměstnání (dále jen „UoZ“) definován jako fyzická osoba, která požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku v Úřadu práce, jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

UoZ se může stát jen osoba, která nemá zaměstnání a splňuje zákonem stanovené podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Během doby zařazení v evidenci uchazečů, má fyzická osoba právo na podporu v nezaměstnanosti a na podporu při rekvalifikaci. Může se také stát, že při nesplnění určitých podmínek může ÚP UoZ vyřadit, například odmítne nástup do vhodného zaměstnání. Pokud se fyzická osoba bude znovu ucházet o evidování na ÚP jako uchazeč o zaměstnání, jeho čekací lhůta je 6 měsíců od dne vyřazení. (Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání, Úřad práce ČR, 2011)

1.2.3 Zájemce o zaměstnání

Podle § 22 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je zájemce o zaměstnání (dále jen „ZoZ“) fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území České republiky. Zájemce o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.

Zájemce o zaměstnání jsou tedy fyzické osoby, které zaměstnání mají, ale jejich pracovní místo je ohroženo. Například dojde k snižování stavu nebo společnost krachuje. Řadíme zde i osoby, které zaměstnání mají, není jejich pracovní místo ohroženo, ale sami chtějí změnit svojí pracovní činnost nebo pouze zlepšit své stávající dovednosti. (Evidence zájemců o

zaměstnání, MPSV, 1990) Proto tyto osoby mají možnost se zařadit do evidence zájemců na kterémkoliv ÚP v České republice, kde zaměstnanci této instituce, těmto osobám pomohou najít vhodné zaměstnání, poskytnout poradenské služby nebo se zúčastnit rekvalifikace, kterou hradí sám ÚP. Zde ale není možné, žádat o podporu v nezaměstnanosti, ani o podporu při rekvalifikaci, jak je to u UoZ. (Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání, Úřad práce ČR, 2011)

2 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Státní politika zaměstnanosti je důležitou součástí sociální politiky, jejím hlavním cílem je především zabránit nepříznivému vlivu na trhu práce čili usilovat o rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle, dále usiluje o produktivním využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občana na zaměstnání. Realizují ji především úřady práce a pokrývá dvě oblasti: pasivní politiku zaměstnanosti a aktivní politiku zaměstnanosti.

2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Hlavním úkolem aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen „APZ“) je především zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti a přispívat k vytváření souladu mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil. APZ zprostředkovávají ÚP a MPSV za případné spolupráce s dalšími subjekty, kteří pomocí různých nástrojů, pomáhají nezaměstnaným lidem odstraňovat bariéry ke vstupu na trh práce a podporovat harmonizaci rodinného a pracovního života. APZ je financována zejména ze státního rozpočtu a také z prostředků Evropského sociálního fondu. (Aktivní politika v zaměstnanosti, Úřad práce ČR, 2011)

Jak už bylo řečeno účelem APZ je znovuzařazení jedince na trh práce. Může to být také ale vylepšení jeho stávající pozice na trhu práce. Mimo jiné APZ pomocí různých příspěvků se snaží motivovat zaměstnavatele, aby zaměstnávali osoby s hendikepem nebo vytvářeli nová pracovní místa na trhu. (Kaczor, 2015, s. 114)

APZ se provádí pomocí různých nástrojů, které jsou vymezeny v páté části Zákona o zaměstnání. Jedná se tedy o nástroje dle § 104 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek
- příspěvek na zpracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž podle § 105 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:

- poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- sdílené zprostředkování zaměstnání
- cílené programy k řešení zaměstnanosti

ÚP mají vytvořené cílové skupiny uchazečů o zaměstnání, které přednostně zařazují do nástrojů APZ. Do těchto skupin spadají lidé, kteří jsou dlouhodobě evidovaní, jako uchazeči o zaměstnání. Dlouhodobě v daném kontextu znamená déle než 12 měsíců. Dále zde řadíme uchazeče do 25 let věku. Přednost mají zejména čerství absolventi školy bez praxe. Uchazeči starší 50 let věku nebo rodiče pečující o dítě do 10 let. Důležitou činností APZ je také především podpora a pomoc lidem se zdravotním postižením. Do této skupiny řadíme podle § 67, Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, osoby invalidními ve třetím, druhém a prvním stupni nebo zde patří zdravotně znevýhodněné osoby (ČR, 2004). Poslední cílová skupina jsou uchazeči, kteří jsou osobami v hmotné nouzi, zde spadají ti, co nemají dostatečný příjem, k uspokojení základních potřeb. Ještě zde zařazujeme uchazeče, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce, což jako příklad můžeme uvést ohrožení sociální exkluzí z důvodu setrvání v dlouhodobé nezaměstnanosti. (Aktivní politika v zaměstnanosti, Úřad práce ČR, 2011)

Vzhledem k tomu, že v praxi se zjistilo, že řada uchazečů nespádalo do cílových skupin, kteří podporu z APZ potřebovali, jak i sám ve své knize uvádí Kaczor (2022, s. 117). Tak z toho důvodu, najdete podle § 33, Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, srozumitelnější a jednodušší znění a to „Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečů o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.“

2.1.1 Nástroje aktivní politiky

Nástroje APZ, které jsou realizované prostřednictvím úřadů práce, pověřeni zaměstnanci ÚP ve spolupráci s nezaměstnanou osobou vyberou nejvhodnější nástroj, který pomůže jedinci se uplatit na trhu práce.

Pomocí rekvalifikace fyzické osoby získávají kvalifikaci pro nové zaměstnání nebo pomáhají k udržení stávajícího zaměstnání. Více do hloubky si toto téma probereme v následující kapitole. (Aktivní politika v zaměstnanosti, Úřad práce ČR, 2011)

Investiční pobídka se rozumí jako hmotná podpora k tvorbě nových pracovních míst nebo podpora na rekvalifikaci a školení zaměstnanců pro zaměstnavatele. Tuto hmotnou podporu může dostat zaměstnavatel pouze pokud nově vytvořené pracovní místo nebo školení je poskytováno na území okresů s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR. (Podpora zaměstnanosti: Investiční pobídky v gesci MPSV, MPSV, 1990)

Dalším nástrojem, který je považovaný spolu s rekvalifikací za nejvíce využívaný jsou veřejně prospěšné práce (dále „VPP“). Pod pojmem VPP se rozumí časově omezená pracovní příležitost, která je především určena pro dlouhodobě nezaměstnané osoby evidované na ÚP. Má to za cíl aktivovat nezaměstnaného jedince, než si najde trvalé zaměstnání. (Veřejně prospěšné práce, MPSV, 1990) Tento nástroj je určen pro obce, případně pro neziskové organizace, protože tato pracovní příležitost spočívá zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech, které jsou k prospěchu obce. Za jiné obdobné činnosti považujeme pracovní pozice jako jsou osobní asistenti osob se zdravotním postižením, pomocné práce v oblasti charity, pomocné práce ve školách nebo údržba sportovišť. VPP jsou časově omezené, kdy sjednaná doba trvá maximálně 12 měsíců, v ojedinělých případech může být až na dobu 24 měsíců. (Veřejně prospěšné práce, Úřad práce ČR, 2011)

Společensky účelná pracovní místa jsou pracovní místa, které zaměstnavatel zřizuje na základě dohody s ÚP pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Tento nástroj je zaměřený především pro nezaměstnané osoby, které jsou na trhu práce obtížně umístitelné a jejich nástup musí být předem odsouhlasen ÚP. Společensky účelné pracovní místo je pracovní místo, které si uchazeč, po dohodě s ÚP, zřídil za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může ÚP poskytnout příspěvek. (Společensky účelná pracovní místa, Úřad práce ČR, 2011) Tento příspěvek má dvě formy, a to příspěvek na zřízení a příspěvek na vyhrazení. Rozdíl mezi nimi je takový, že příspěvek na zřízení je v podstatě jednorázový příspěvek k počátku vzniku společensky účelného pracovního místa a příspěvek na vyhrazení je opakovaný příspěvek, který trvá po celou dobu trvání dohody s ÚP. (Kaczor, 2015, s.121)

Podle § 114 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, překlenovací příspěvek může ÚP na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek podle § 113 odst. 1. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Překlenovací příspěvek je určen na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Do těchto provozních nákladů řadíme: nájemné a služby s ním spojené, výjimkou je nájemné za bytovou jednotku a služby s ním spojené. Dále náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků a poslední jsou to náklady na opravu a údržbu objektu ve kterém je provozována samostatná výdělečná činnost. Zde ale platí, že objekt musí být ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné a také náklady musí souviset s danou činností. Výše překlenovacího příspěvku činí nejvýše 0,25násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku před podáním žádosti a bude poskytován nejdéle po dobu 5 měsíců. (Překlenovací příspěvek pro uchazeče o zaměstnání, nikoliv např. pro firmy, Portál veřejné správy, 2001)

Příspěvek na zapracování může ÚP poskytnout na základě dohody se zaměstnavatelem, pokud zaměstnavatel přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče, podle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 33. Jedná se o uchazeče, kteří jsou obtížně umístitelní na trhu práce, a proto jim ÚP musí věnovat zvýšenou péči. Měsíční výše příspěvku na zapracování může činit nejvýše polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která zapracovává nového zaměstnance a příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. (Příspěvek na zapracování, MPSV, 1990)

Nárok na příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, má zaměstnavatel, když kompletně nebo částečně změní výrobní program nebo přechází ke kvalitativně vyšší technologii, čímž se může stát, že nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanové týdenní pracovní doby. Tento příspěvek má částečně zabezpečit a pokrýt náhrady mezd zaměstnanců během dané změny, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek na jednoho zaměstnance na měsíc, může maximálně činit polovinu minimální mzdy a vyplácet se může maximálně po dobu 6 měsíců. (Možnosti získání příspěvku pro zaměstnavatele: Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, Úřad práce ČR, 2011)

2.1.2 Základní ustanovení ÚP ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti

ÚP se při této činnosti řídí směrnicí generální ředitelky č. 4/2019 ve znění Dodatku č.1, která v celém znění se nazývá „postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále „OZP“).“ Směrnice stanovuje závazný rámec pro realizaci nástrojů a opatření APZ, které vychází z Instrukce Ministerstva práce a sociálních věcí č. 1/2019 „Realizace aktivní politiky zaměstnanosti“. (Směrnice generální ředitelky č. 4/2019 ve znění Dodatku č.1)

Směrnice udává postupy, kterými se ÚP musí řídit například při žádostech o poskytnutí různých příspěvků, uzavírání písemných dohod s žadatelem nebo rozhodování o poskytnutí či neposkytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. ÚP musí vždy brát v potaz situaci na regionálním trhu práce, dosavadní i očekávaný vývoj struktury volných pracovních míst na regionálním trhu práce s přihlédnutím ke skladbě UoZ a ZoZ. Tyto rozhodnutí musí vést k efektivnějšímu a účelnějšímu vynakládání prostředků do APZ. Jak sama definuje směrnice nástroje APZ slouží především pro osoby, které pro jejich individuální znevýhodnění nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. (Směrnice generální ředitelky č. 4/2019 ve znění Dodatku č.1)

Při posuzování žádostí u UoZ na obsazování pracovních míst, které budou financovány z prostředků APZ, spolupracují spolu pracovníci z referentského útvaru zprostředkování kontaktních pracovišť (dále jen „KoP“) s referenty útvaru poradenství a dalšího vzdělávání vybraných kontaktních pracovišť (dále jen „VKoP“) Úřadu práce ČR, s referenty oddělení trhu práce, dále s referenty oddělení projektů Evropské Unie (dále je „OPEU“) a s referenty oddělení hmotné nouze. Kdy každý vypracuje svůj návrh, podle kterých následně VKoP/OPEU vyhodnotí přijetí nebo zamítnutí žádosti. (Směrnice generální ředitelky č. 4/2019 ve znění Dodatku č.1)

2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pod pojmem pasivní politika zaměstnanosti (dále jen „PPZ“) se rozumí jako hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání ve formě podpory v nezaměstnanosti.

Jak uvádí Kaczor (2022, s.100) z pohledu nezaměstnaných, ale také z pohledu státu je pasivní podpora nezbytná, nicméně sama o sobě neřeší podstatu této nepříznivé situace zvané nezaměstnanost. Protože hlavní cílem politiky zaměstnanosti by mělo vrátit

nezaměstnaného člověka zpět na trh práce a do situace maximální finanční svobody, nikoliv ho dlouhodobě dotovat dávkami na podporu nezaměstnanosti. Krugman ve své knize (2018, s. 222) o této skutečnosti hovoří jako vedlejší účinky vládní politiky. Kdy tímto krokem nejenže pomáhá lidem, kteří přišli o práci, ale také může vést k neúmyslnému vedlejšímu efektu, a to zvýšení strukturální nezaměstnanosti.

Jak už bylo řečeno PPZ nepodněcuje nezaměstnané k úsilí při hledání práce, ba naopak jejich úsilí spíše potlačuje. Ale i tak je prioritní z hlediska přerozdělování finančních prostředků ve státní politice zaměstnanosti. Kaczor (2022, s. 101) uvádí u pasivní politiky zaměstnanosti pojem mandatorní výdaje. Což znamená, že výdaje na PPZ jsou výdajové položky, které stát povinně musí dle zákona zajišťovat. Jinými slovy můžeme říct, že nejprve stát odvede peníze na PPZ, přičemž peníze, které zůstanou navíc, stát vydá na APZ.

Abychom lépe viděli toto rozdělení peněz mezi aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti, lehce si to ukážeme na číslech. V roce 2023 stát vložil 520 230 000 Kč do PPZ, což bylo nejvíce za poslední čtyři roky. Když se podíváme na druhou stranu, tam stát vložil v roce 2023 126 209 000 Kč, což je čtvrtina částky, která byla vložena do PPZ téhož roku. (Příloha P I: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti

)

2.2.1 Podpora v nezaměstnanosti

Ne každý má nárok na hmotnou podporu v nezaměstnanosti. Pokud se ucházíme o tuto podporu, je potřeba splňovat dvě podmínky. A to, abychom byli na ÚP registrováni jako UoZ a během posledních dvou let, před zařazením do evidence ÚP ČR, jsme odpracovali minimálně 12 měsíců, během kterých bylo placeno důchodové pojištění. Tato doba mohla být také splněna tzv. náhradní dobou důchodového pojištění, např. péči o dítě do 4 let věku. (Žádost o zprostředkování zaměstnání a podporu v nezaměstnanosti, Úřad práce ČR, 2011)

Po schválení podpory vyplácí ÚP během podpůrní doby podporu, podle věku uchazeče:

- a) do 50 let věku 5 měsíců
- b) nad 50 do 55 let věku 8 měsíců
- c) nad 55 let věku 11 měsíců

Jakou výši podpory dostaneme, se následně odvíjí od výdělku z posledního zaměstnání. Kdy první dva měsíce je to 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku, další dva měsíce 50 %

a po zbývající dobu 45 %. Samozřejmě i podpora v nezaměstnanosti má určité maximum, které může být vyplaceno. A toto maximum se odvíjí od průměrné mzdy v národním hospodářství. (Podpora v nezaměstnanosti, Portál veřejné správy, 2011) Tato částka se každý rok mění, pro rok 2023 byla průměrná mzda ve výši 43 341 Kč. (Příloha P II: Průměrná mzda za rok

)

Další důležitý faktor, který ovlivňuje výši podpory, je způsob, jakým jsme ukončili poslední zaměstnání. Pokud jsme ukončili pracovní činnost sami nebo dohodou se zaměstnavatelem a bez udání vážných důvodů, tak procentní sazba během celé podpůrné doby je 45 % průměrného měsíčního výdělku nebo vyměrovacího základu. (Žádost o zprostředkování zaměstnání a podporu v nezaměstnanosti, Úřad práce ČR, 2011)

3 REKVALIFIKACE

V samotném zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 108 odst. 1, je rekvalifikace definována jako:

„získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělání.“

Z této definice si lze tedy odvodit, že rekvalifikace je určena jak osobám, které chtějí získat novou kvalifikaci nebo chtějí zvýšit, rozšířit a prohloubit svou dosavadní kvalifikaci, včetně jejího udržení nebo obnovení. Mimo jiné, zde spadají i osoby, které ještě žádnou kvalifikaci nezískali. Tento nástroj je velice užitečný a efektivní co se týče APZ. Snaží se zvýšit uplatnění jedince na trhu práce tím, že dá jedinci potřebnou kvalifikaci, která je poptávána na trhu práce. Tento krok nám pak následně pomáhá v boji proti strukturální nezaměstnanosti a jedinec se dostane do finanční svobody. (Rekvalifikace, Úřad práce ČR, 2011)

3.1 Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání

Pro UoZ zprostředkovává rekvalifikaci krajská pobočka ÚP podle místa bydliště uchazeče. A v případě ZoZ, je to prostřednictvím svých VKoP. Cílem ÚP je, aby těmto lidem pomohli zlepši své postavení na trhu práce, kde musí brát v potaz jejich individuální potřeby, zdravotní stav, dále také brát v potaz jejich možnosti a schopnosti pro absolvování rekvalifikace. Proto prostřednictvím krajských poboček ÚP poskytují poradenství a součinnost k vyhledávání vhodných rekvalifikačních kurzů. Mimo jiné musí krajské pobočky ÚP postupovat v souladu s potřebami trhu práce při realizaci rekvalifikací, což znamená, že při posuzování parametrů uplatnitelnosti na trhu práce, musí brát v potaz celostátně vymezený okruh oborů vzdělání nebo profesí u nichž se bude předpokládat zvýšená uplatnitelnost na trhu práce. (Instrukce náměstkyně pro řízení sekce zaměstnanosti č. 9/2022: Realizace rekvalifikací Úřadem práce České republiky, 2022.)

Aby fyzická osoba, mohla být zařazena do rekvalifikačního kurzu, musí splňovat následující podmínky:

- musí být evidována na ÚP jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání
- mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje (zde ale záleží, o jakou rekvalifikaci se jedná)
- být zdravotně způsobilý/lá pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese
- rekvalifikace musí být potřebná – dosavadní kvalifikace fyzické osoby není dostačující k získání pracovního místa
- rekvalifikace musí být účelná – je reálná šance pro získání zaměstnání po skončení rekvalifikace, vzhledem k situaci na trhu práce.

(Rekvalifikace, Úřad práce ČR, 2011)

3.1.1 Finanční podpora po dobu rekvalifikačního kurzu

Nárok na podporu při rekvalifikaci má pouze UoZ nikoliv ZoZ, který se zúčastní zabezpečené rekvalifikace na krajské pobočce ÚP. Mimo jiné UoZ nemůže být poživitelem starobního důchodu, pokud tomu tak je, také jako ZoZ nemá nárok na podporu při rekvalifikaci. Nárok na podporu má ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána. UoZ, který pobírá podporu v nezaměstnanosti, se v den zahájení rekvalifikace, tato podpora zastaví a místo ní začíná pobírat podporu při rekvalifikaci.

Výše podpory při rekvalifikaci se odvodí podle měsíčního čistého výdělku v posledním zaměstnání uchazeče, kdy má nárok na 60 % z daného výdělku. Pokud uchazeč vykonával samostatně výdělečnou činnost, podpora při rekvalifikaci se stanoví podle procentní sazby z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období na 1 kalendářní měsíc.

Mohou se stát i případy, kdy uchazeči nelze stanovit vyměřovací základ nebo uchazeč bez svého zavinění nemůže osvědčit výši svého průměrného čistého výdělku. V takových případech se podpora při rekvalifikaci stanoví ve výši 0,14násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícímu kalendářnímu roku, v kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.

Obecně ale platí, že maximální výše podpory může činit pouze 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém UoZ nastoupil na rekvalifikaci. (Rekvalifikace, Úřad práce ČR, 2011)

3.2 Rekvalifikace zaměstnanců

Rekvalifikace se mohou zúčastnit i zaměstnanci, kdy příslušný ÚP se zaměstnavatelem, který provádí rekvalifikaci v zájmu dalšího vzdělávání jeho pracovníků nebo rekvalifikačnímu zařízení, které zprostředkovává pro zaměstnavatele tuto činnost, sepíše písemnou dohodu, na základě které, ÚP částečně nebo plně hradí náklady na rekvalifikaci, záleží podle toho, co je sjednáno v dohodě. Jedná se především o případy zaměstnanců, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání kvůli výrobním, technologickým změnám nebo dojde ke strukturální změně v podniku. Může se jednat také ale i o případy, kdy zaměstnavatel chce umožnit svému zaměstnanci kariérní růst přesunutím na vyšší pracovní pozici, kdy je zapotřebí doplnění kvalifikace nebo naopak úplná změna. ÚP také podporují ty zaměstnavatele, kteří přijmou do pracovního poměru osobu, která je z evidence uchazečů o zaměstnání bez potřebné kvalifikace, a to v zájmu jeho dalšího uplatnění. Písemnou dohodu o rekvalifikaci mezi zaměstnavatelem a ÚP případně s rekvalifikačním zařízením, musí mít podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 110 předepsané náležitosti, aby se dohoda stala platnou. (Rekvalifikace, Úřad práce ČR, 2011)

Jedním z důležitých článků celého rekvalifikačního procesu jsou rekvalifikační zařízení, ve kterých probíhají samotné rekvalifikace. Jestli se daný subjekt chce stát rekvalifikačním zařízením musí se řídit danými podmínkami, kterou jsou stanoveny v zákonu o zaměstnanosti. Více méně jde o zařízení vzdělávacího typu, které mají s ÚP podepsanou dohodu o provedení rekvalifikace. Tím, že je podepsaná s ÚP dohoda, tak podle zákona sám ÚP za rekvalifikační zařízení nabízí klientům zabezpečené rekvalifikace. (Rekvalifikace, Úřad práce ČR, 2011)

K vykonávání činnosti je třeba potřebná certifikace neboli potřebná oprávnění, aby mohli danou kvalifikaci uchazečům poskytnout. Zákon o zaměstnanosti, podle § 108, definuje čtyři oprávnění, kterými jsou:

- mít akreditovaný kurz od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „MŠMT“)
- kurz musí být součástí akreditovaného vzdělávacího programu podle zvláštního právního předpisu
- být škola nebo školské zařízení, kdy daný kurz musí být součástí oboru, který má zapsaný ve školském rejstříku

- kurz je vzdělávacím programem podle zvláštních právních předpisů

Dále platí, že vzdělávací instituce s akreditací od MŠMT jsou povinné transparentně zveřejňovat podmínky, za kterých získaly svou akreditaci, včetně obsahu předložené žádosti a rozhodnutí MŠMT o jejich oprávnění k pořádání rekvalifikačních kurzů. Uděluje se to na základě písemné žádosti, ve které nalezneme vymezení obsahu a rozsahu vzdělávání, jaké metody a formy budou uplatněny při vzdělávání, a také jakým způsobem budou ověřeny znalosti a dovednosti získané při rekvalifikaci. (Realizace rekvalifikačních kurzů, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2013)

Jsou i instituce, které nepotřebují akreditaci od MŠMT, jedná se především o školy, které realizují rekvalifikaci v rámci oboru vzdělání, který mají zapsaný v Rejstříku škol a školských zařízení nebo zde řadíme školy, které poskytují rekvalifikaci pro stejný obor nebo jeho část, kterou vyučují. (Realizace rekvalifikačních kurzů, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2013)

3.3 Typy rekvalifikací organizované úřadem práce

V této kapitole se zaměříme na tři typy rekvalifikací, během kterých UoZ nebo ZoZ komunikují s příslušným ÚP. Jedná se o rekvalifikace zvolené a zabezpečované úřadem práce. Úřad práce také přispívá na kurzy digitálního vzdělávání, které ovšem nejsou považovány za rekvalifikaci dle zákona o zaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že tyto kurzy přispívají k vyšší zaměstnanosti obyvatelstva, i jim se ve své práci budu věnovat.

3.3.1 Zvolená rekvalifikace

Zvolenou rekvalifikaci, jak už sám název napovídá, si uchazeč/zájemce zvolí a zabezpečuje sám. Zvolená rekvalifikace se řídí podle § 109a zák. č. 435/2004 Sb., kdy si UoZ/ZoZ volí:

- a) druh pracovní činnosti, na kterou má zájem se rekvalifikovat
- b) rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést

UoZ/ZoZ po výběru rekvalifikace, následně vyplní formulář s názvem „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“ a nejpozději do 14 dnů před uvažovaným termínem zahájení rekvalifikace předloží oddělení poradenství a dalšího vzdělávání ÚP formulář, kde následně ÚP požadavek posoudí a administrativně zpracuje. Požadavek bude zkoumán odbornou komisí s důrazem především na to, zda je rekvalifikace relevantní pro potřeby pracovního trhu a zda

jsou účastníci zdravotně schopni vykonávat profesi, kterou chtějí získat prostřednictvím rekvalifikace. (Rekvalifikace, Úřad práce ČR, 2011)

ÚP má stanovenou přesnou částku, kterou může poskytnout jednomu UoZ/ZoZ. Tato částka nabývá hodnoty 50 000 Kč. na tři roky. To znamená, že pokud se bude klient během tří let zúčastnit více rekvalifikací a následující rekvalifikací se dostanete nad limit 50 000 Kč, je možné, aby si zájemce zaplatil navýšenou částku nad zákonem stanovený limit. Z této částky hradí ÚP pouze cenu rekvalifikačního kurzu, a to až po úspěšném absolvování. Po celou dobu účasti v rekvalifikaci, musí být zájemce o zvolenou rekvalifikaci je na ÚP evidovaná jako UoZ/ZoZ. Je dobré ještě zmínit, že pokud UoZ nastoupí na zvolenou rekvalifikaci nemá nárok od ÚP na podporu při rekvalifikaci, jako při rekvalifikaci, která je zabezpečovaná ÚP. (Směrnice generálního ředitele č. 3/2022, 2022)

Zájemce má povinnost plnit veškeré studijní a výcvikové povinnosti, které stanovilo rekvalifikační zařízení. Pokud zájemce nedokončí kurz bez udání závažných důvodu, ÚP nemá povinnost uhradit zájemci rekvalifikační kurz. ÚP má také nárok na vrácení částky za rekvalifikační kurz v momentě, kdy zájemce odmítne bez vážných příčin přijmout práci odpovídající nově získané kvalifikaci. (Směrnice generálního ředitele č. 3/2022, 2022)

3.3.2 Rekvalifikace zabezpečovaná Úřade práce

V rámci zabezpečované rekvalifikace, jsou na rozdíl od rekvalifikace zvolené, dodavatelé konkrétních kurzů známí. Tito dodavatelé byli vybráni v rámci vyhlášené veřejné zakázky a byla s nimi podepsána „Rámcová dohoda o realizaci rekvalifikačních kurzů uzavřená podle § 1746 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve spojení s ustanovením § 131 a násl. zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů“. (Rekvalifikace, Úřad práce ČR, 2011)

Poté následuje výběr a zařazení UoZ a ZoZ o zaměstnání do rekvalifikace, kdy pověření pracovníci ÚP povedou profesně-poradenský pohovor, kde u UoZ a ZoZ zjišťují především zda jsou splněny podmínky pro zařazení do rekvalifikačního kurzu. Pokud tyto fyzické osoby uspějí a bude jejich žádost přijata, uzavřou s ÚP písemnou dohodu podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. (Směrnice generálního ředitele č. 3/2022, 2022)

Vzhledem k tomu, že ÚP vysílá UoZ/ZoZ na rekvalifikaci, zavazuje se tím v dohodě, že za něj uhradí náklady na rekvalifikaci, popřípadě může poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů, které jsou v souladu s rekvalifikací. Jedná se zejména o

jízdné z místa bydliště do místa konání rekvalifikace. (Směrnice generálního ředitele č. 3/2022, 2022)

I zde platí, že pokud nebude zájemce plnit veškeré povinnosti zmíněné v kapitole 3.1.1, má ÚP právo vymáhat od zájemce veškeré náklady, které mu ÚP zaplatil. Rekvalifikaci je možno předčasně ukončit, ale pouze kvůli vážným důvodům, které musí být prokazatelně doloženy ÚP. (Směrnice generálního ředitele č. 3/2022, 2022)

Co se týče podpory při rekvalifikaci, na tu má u zabezpečené rekvalifikace pouze UoZ. O jakou výši se jedná je popsáno v kapitole 3.1.1.

3.3.3 Kurzy digitálního vzdělávání

Od roku 2023 nabízí ÚP příspěvek na úhradu kurzu digitálního vzdělávání, který je výhradně hrazen z prostředků Národního plánu obnovy (dále jen „NPO“). Důvodem vzniku tohoto kurzu je zvýšení digitální gramotnosti, kdy si Evropská unie klade za cíl, aby 80 % populace dosáhlo základních digitálních dovedností. Kurzy digitálního vzdělávání, nejsou považovány za rekvalifikaci dle zákona o zaměstnanosti, ale jsou realizovány na základě § 106 zákon o zaměstnanosti.

Do této kategorie kurzů, řadíme pouze kurzy, které souvisí s digitálním vzděláváním, které se řadí do dvou kategorií. První kategorie je rozvoj digitálních dovedností v oblasti IT, kde řadíme vzdělávání v oblasti obsluhy, tvorby či správy softwaru nebo PC a počítačových sítí. Druhá kategorie je zaměřená na digitální rozvoj v Průmyslu 4.0, což je vzdělávání v oblasti robotizace, digitalizace a umělé inteligence. (Instrukce náměstkyně pro řízení sekce zaměstnanosti č. 1/2023, 2023)

Co se týče příspěvku na digitální kurz, který může ÚP poskytnout, tak je ve výši 82 % konečné ceny kurzu. Zde ale nemůžeme zapomenout, že celková finanční částka, kterou může ÚP zájemci poskytnout nesmí přesáhnout částku 50 000 Kč za tři po sobě následující období. Zbylou část je zájemce o tento kurz povinen uhradit před začátkem kurzu. Aby mohl zájemce dostat příspěvek, je ještě povinen mít minimálně 80 % docházku na kurzu, v případě nižší docházky, ÚP nemá povinnost poskytnout příspěvek, pouze v případě, kdy zájemce se z vážných důvodů nemohl zúčastnit. (Instrukce náměstkyně pro řízení sekce zaměstnanosti č. 1/2023, 2023)

3.4 Efektivnost rekvalifikace

Slovo efektivnost v sobě zahrnuje pojmy jako jsou účinnost, výkonnost, produktivita, úspěšnost a mnoho dalších. Proto každý na efektivnost rekvalifikací nahlíží jinak. Jedna z možností, díky které můžeme efektivnost měřit, je zjistit účinnost rekvalifikací, pomocí procentního podílu osob, které po kurzu byly vyřazeny z evidence ÚP s osobami, které zůstaly nadále registrovány na ÚP. Jinými slovy řečeno s osobami, které i po úspěšném absolvování kurzu nenašly uplatnění na trhu práce. Druhá možnost, která bude využita v praktické části je zjištění nákladovosti na jednoho člověka, který podstoupil rekvalifikaci s člověkem, který pobírá podporu v nezaměstnanosti. Kde rekvalifikace bude považována za efektivní v případě, kdy si daný člověk najde práci a státu se vrátí peníze, které vložil do rekvalifikace.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 KRAJSKÁ POBOČKA ÚŘADU PRÁCE ZLÍN

Cílem bakalářské práce je především zjistit, zda rekvalifikační kurzy jsou opravdu efektivním nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti a pomáhají jedinci získat větší šanci se uplatnit na trhu práce a vrátit ho zpět do finanční svobody. K dosažení stanoveného cíle budou použity sekundární data za rok 2023, které byly poskytnuty ÚP ve Zlíně. Součástí tohoto zkoumání je účast na rekvalifikaci, přesněji kurz zaměřený na tvorbu webových stránek, k lepšímu přiblížení k problematice rekvalifikace a k celému procesu. Další informace, které budou uvedeny v praktické části bakalářské práce vychází z rozhovorů a informací, které poskytli zaměstnanci ÚP ve Zlíně během návštěv. Díky těmto informacím je možné využít zmiňované metody v teoretické části (kapitola 3.4: Efektivnost rekvalifikace) k zjištění efektivnosti rekvalifikací.

4.1 Představení

Krajský úřad ve Zlíně, vznikl 25. září 1990 a nachází se na ulici Čiperova. V roce 2023 byl počet zaměstnanců tohoto úřadu 489. Bakalářská práce je zaměřena na oddělení Poradenství a další vzdělávání. Toto oddělení má za úkol poskytovat bezplatné poradenské služby lidem evidovaným na ÚP a také veřejnosti. Zkušení poradci v rámci tohoto oddělení nabízí odbornou pomoc při hledání vhodného zaměstnání. V současné době provádí ÚP poradenství v rámci interní činnosti, které zahrnuje individuální konzultace, skupinová setkání a speciální programy. Probíhají i ve formě externí poradenské činnosti, které v roce 2023 kvůli absenci externích poradenských aktivit nebyly uskutečněny. I tak se zde řadí bilanční diagnostika pod vedením psychologa. Dále nabízí program cesta k práci, finanční gramotnost a poradenství k podnikání. Mimo jiné se toto oddělení zabývá i rekvalifikacemi, které jsou hlavní náplní bakalářské práce. Služby jsou navrženy tak, aby osoby hledající zaměstnání získaly podporu a potřebné informace při svém profesním růstu a hledání pracovních příležitostí.

V roce 2023 ÚP nově evidoval 21 261 uchazečů, což je lehký nárůst oproti předešlému roku. V Tabulka 1 je znázorněn počet nově evidovaných uchazečů za poslední čtyři roky. K tomu v tabulce je vyobrazen počet vyřazených a počet umístěných lidí v daném roce. Tato tabulka slouží jako přehled počtu lidí, se kterými zlínská pobočka ÚP za rok přichází do styku.

Tabulka 1 Toky uchazečů o práci ve Zlínském kraji, 2020-2023

Toky uchazečů				
Rok	2020	2021	2022	2023
Nově evidování	12 819	19 599	21 032	21 261
Vyřazení	21 331	21 461	20 519	21 233
Umístění	15 283	15 218	13 513	14 452

Zdroj: Interní zdroje Úřadu práce Zlín: Zpráva o situaci na krajském trhu 2023, vlastní zpracování

4.1.1 Poradenství

Jak již bylo zmíněno, v roce 2023 byla na ÚP prováděna pouze interní poradenství. Interní individuální poradenství absolvovalo celkem 11 772 osob. Skupinových interních poradenských aktivit se ve stejném roce zúčastnilo 6 920 uchazečů a zájemců o zaměstnání a 146 osob se zúčastnilo z řad veřejnosti.

Interní individuální poradenství probíhalo ve formě ročního individuálního pohovoru, kdy v průběhu celého pohovoru se klientovi, který je v evidenci déle, než jeden rok (Příloha P III: Struktura uchazečů podle délky evidence

) doporučují další aktivity. Spadá zde kariérové poradenství, kde probíhaly pohovory s uchazeči o zaměstnání kvůli uplatnění na trhu práce, doporučení k dalšímu vzdělání a rekvalifikace. Dále se uskutečnily aktivity jako tvorba osobního portfolia, poradenství ke studiu, pracovní diagnostika formou psychologických testů a psychologické poradenství s psychologem.

Do skupinových poradenství, které provádí ÚP spadají poradenské aktivity jako pracovněprávní minimum, informace k důchodové politice, informační schůzky k rekvalifikacím a poradenským aktivitám, sebe prezentace na trhu práce, kde jsou hlavními tématy příprava na pohovor, motivační dopis a životopis. Dále zde spadá poradenství v oblasti komunikačních dovedností, orientace na trhu práce, job club nebo poradenství v oblasti digitální nebo finanční gramotnosti.

4.2 Situace na trhu práce ve Zlínském kraji za rok 2023

Následující kapitola je podrobněji zaměřena na celkovou situaci na trhu práce, ve Zlínském kraji za rok 2023.

4.2.1 Zaměstnanost ve Zlínském kraji

Jaká je celková zaměstnanost v kraji, ukazuje následující Tabulka 2 s vybranými ukazateli zaměstnanosti. Podle dat Českého statistického úřadu, které jsou obsaženy v tabulce, je vidět meziroční pokles zaměstnanců o 1,3 tisíce a zároveň podobný počet nárůstu u podnikatelů. Výrazný nárůst si lze povšimnout v ukazateli pracujících na kratší pracovní dobu a to o 5,5 tisíce osob. Míry zaměstnanosti se dlouhodobě pohybuje kolem hodnoty 57 %.

Tabulka 2 Celková zaměstnanost ve Zlínském kraji 2022-2023

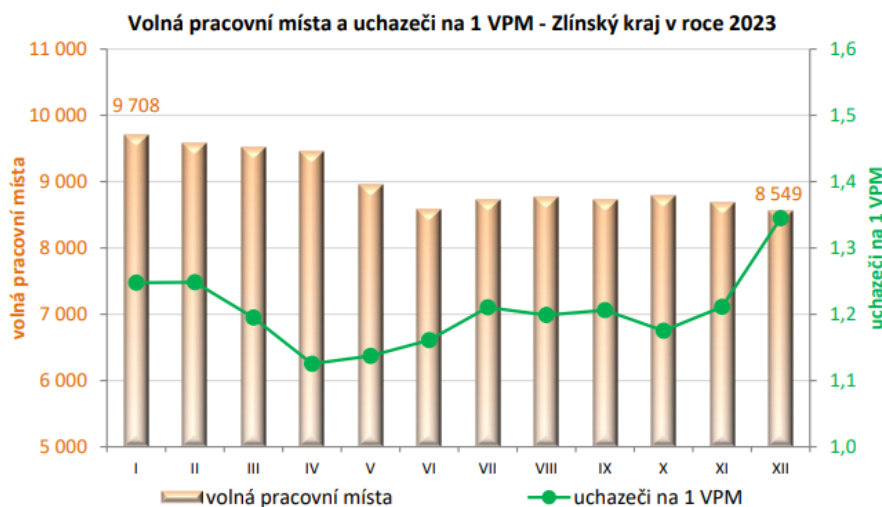
zaměstnanci + OSVČ	Stav k (v tis, osob)	
	30.09.2022	30.09.2023
Zaměstnaní v hlavním zaměstnání	276,4	275,1
Podnikatelé	43,5	45,0
Pracující v dalším zaměstnání	8,3	8,1
Pracující na kratší pracovní dobu	19,2	24,7
Míra zaměstnanosti (v %)	57,0	57,4

Zdroj: Údaje z portálu Českého statistického úřadu, 2024

4.2.2 Poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle za rok

Změny na trhu práce se i v roce 2023 projeví na průměrném počtu i tocích volných pracovních míst. V teoretické části (kapitola 1.1.2: Míra nezaměstnanosti) je tato problematika zmíněna za rok 2024, tato kapitola bude zaměřena na rok 2023, jako celá praktická část. Rok 2023 byl lehce příznivější, co se týče volných pracovních míst a počtu uchazečů o zaměstnání. Bylo pozorováno zvýšení nabídky volných pracovních míst, který dosáhl hodnoty 8 549, zatímco současně došlo k poklesu počtu osob ucházejících se o zaměstnání, a ten dosahoval hodnoty 11 498 uchazečů. To nasvědčuje tomu, že na jedno volné pracovní místo připadá 1,3 uchazeče. Tato skutečnost je analyzována na Obrázek 1, který podrobně mapuje vývoj situace v průběhu jednotlivých měsíců v roce 2023.

Obrázek 1 Volná pracovní místa a uchazeči-Zlínský kraj 2023



Zdroj: Interní zdroje Úřadu práce Zlín: Zpráva o situaci na krajském trhu 2023

ÚP eviduje dlouhodobě neobsazovaná volná pracovní místa, kam spadají pracovní pozice, které nejsou obsazeny déle než 12 měsíců a je zde počet volných míst vyšší než 200. Za rok 2023 evidoval ÚP takových pozic celkem 12. Seznam těchto dvanácti pracovních pozic je zobrazeno v Tabulka 3, kde jsou jednotlivé profese seřazeny od největšího procenta volných pracovních míst až po nejmenší.

Tabulka 3 Dlouhodobě neobsazovaná volná pracovní místa ve Zlínském kraji za rok 2023

Profese	Volná pracovní místa		
	Celkem míst	Neobsazeno déle než 12 měsíců	
		suma	%
Obsluha strojů na výrobu a zpracování výroby a pryže	400	297	74,3
Zedníci, kamnáři, dlaždiči a montéři suchých staveb	564	404	71,6
Řidiči nákladních automobilů, tahačů a spec. vozidel	588	390	66,3
Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z plastu	329	205	62,3
Montážní dělníci ostatních výrobků	525	311	59,2
Nástrojáři a příbuzní pracovníci	209	122	58,4
Ostatní řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hl. stav. výr.	339	184	54,3
Seřizovači a obsluha obráběcích strojů	230	123	53,5
Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	275	135	49,1
Ostatní pomocní pracovníci ve výrobě	217	96	44,2
Dělníci v oblasti výstavby budov	312	117	37,5
Uklízeči a pomocníci v hotelích, admin. a jiných objektech	248	58	23,4

Zdroj: Interní zdroje Úřadu práce Zlín: Zpráva o situaci na krajském trhu 2023

4.2.3 Nezaměstnanost ve Zlínském kraji za rok

Trh práce ve Zlínském kraji byl ovlivněn zejména faktory jako je například inflace, nestabilní ceny energií anebo nedostatek a vysoké ceny vstupních surovin, které zejména značně ovlivňovaly stavebnictví, které je ve Zlínském kraji jedno z podstatných odvětví. Díky tomu v roce 2023 přibylo do evidence více OSVČ, kteří obvykle dočasně přerušují svoji činnost, z oblasti stavebnictví. Sezónnost je další hlavní příčina nezaměstnanosti v tomto kraji, a to především v odvětví lázeňství, které je typické pro Zlínský kraj. Lázeňství vykazoval největší fluktuaci zaměstnanců, a tím i časté opakování pracovních poměrů na dobu sezóny. Značný dopad na ostatní kraje ČR měl příchod válečných uprchlíků z Ukrajiny, což se nedá říci o Zlínském kraji, vzhledem k tomu, že pro ně byl tento kraj pouze dočasnou zastávkou, kdy pak následně pokračovali do větších měst jako je Brno nebo Praha, anebo opustili ČR úplně a pokračovali dále do více západněji se vyskytujících měst Evropy.

Nezaměstnanost ve Zlínském kraji byl už zmíněna v teoretické části v kapitole 1.1.2, kde byla popsána současná situace nezaměstnanosti (tedy za rok 2024), zde bude rozebrána situace za rok 2023. V tomto roce Zlínský kraj vykazoval druhou nejmenší nezaměstnanost s hodnotou 2,88 %, a to hned po hlavním městě Praha (2,80 %). Tabulka 4 podrobněji rozebírá situaci ve Zlínském kraji, kde je znázorněn podíl nezaměstnaných na celkovém počtu obyvatel v jednotlivých mikroregionech. Na konci roku 2023 město Vsetín evidovalo nejvyšší míru nezaměstnanosti, která činila 3,54 %, který dlouhodobě čelí této nepříznivé situaci, spojenou s nezaměstnaností. Na druhé straně region Luhačovice vykazoval nejnižší míru nezaměstnanosti a to pouze 1,66 %.

Tabulka 4 Mikroregiony ve Zlínském kraji, podle průměrné nezaměstnanosti za rok 2023

Nejvyšší nezaměstnanost		Nejnižší nezaměstnanost	
Region	Podíl nezaměstnaných (%)	Region	Podíl nezaměstnaných (%)
Vsetín	3,54	Luhačovice	1,66
Morkovice - Slížany	3,42	Slavičín	1,70
Bystřice p. Hostýnem	3,40	Napajedla	1,75
Valašské Meziříčí	3,34	Brumov - Bylnice	1,76
Staré město	3,19	Koryčany	1,89

Zdroj: Interní zdroje Úřadu práce Zlín: Zpráva o situaci na krajském trhu 2023

4.3 Shrnutí situace na trhu práce ve Zlínském kraji za rok 2023

Kapitola začíná představením oddělení poradenství a ostatních služeb ÚP ve Zlíně, který se stal vybraným ÚP k posouzení efektivnosti rekvalifikací, tento úřad eviduje každým rokem kolem 20 tisíc nových uchazečů. I přesto má Zlínský kraj druhou nejmenší nezaměstnanost hned po hlavním městě Praha s hodnotou 2,88 % za rok 2023. Největší nezaměstnanost kraj vykazuje v regionu Vsetín, zatímco nejmenší v regionu Luhačovice. Současně v tomto roce bylo poptáváno i více pracovních míst oproti předešlému roku, ale zároveň nižší počet osob ucházející se o práci, proto v roce 2023 na jedno volné pracovní místo připadal 1,3 uchazeče. Nejvíce za rok 2023 bylo poptáváno a současně také patří mezi dlouhodobě neobsazované pracovní míst obsluha strojů na výrobu, zedníci nebo řidiči nákladních automobilů. Co se týče zaměstnanosti ve Zlínském kraji, tu kraj dlouhodobě udržuje kolem 57 %.

5 REKVALIFIKACE

Co se týče rekvalifikací, za rok 2023 se jich na ÚP ve Zlíně uskutečnilo 1 247. Jednalo se o rekvalifikace zabezpečované i zvolené, dokonce byly realizovány i dvě zaměstnanecké rekvalifikace, u kterých se jednalo o kurz školení řidičů k získání profesní způsobilosti. Z rozhovorů od zaměstnanců ÚP bylo zjištěno, že klienti dávají přednost zejména zvoleným rekvalifikacím, kterých za daný rok bylo 902, před zabezpečovanými úřadem práce. Tento fakt má za následek to, že zvolené rekvalifikace jsou lépe přizpůsobeny individuálním požadavkům klienta, vzhledem k tomu, že často se tyto kurzy realizují online nebo jsou vyučovány o víkendu.

ÚP má několik typů rekvalifikací, do kterých následně spadají jednotlivé druhy rekvalifikačních kurzů, které jsou nabízeny uchazečům. Jedná se o tyto typy:

- Bezpečnost práce, ochrana majetku a osob
- Hornictví, hutnictví, slévárenství
- Potravinářství, chemie
- Stavebnictví, strojírenství
- Textil a oděvnictví
- Zemědělství, zahradnictví a lesnictví
- Příprava k podnikání
- Zpracování dřeva, papíru
- Elektronika, odborná způsobilost v elektronice, telekomunikace
- Ochrana životního prostředí
- Doprava
- Řidičské průkazy, vč. profesní způsobilosti
- Svářečské, strojnické a jiné odborné průkazy
- Gastronomie, hotelnictví a turismus
- Obchod, skladování, logistika
- Ekonomika, administrativa, personalistika

- Účetnictví
- Zdravotnictví
- Sociální oblast
- Provozní služby (chůva, hospodyně, úklidový pracovník, atd.)
- Osobní služby (péče o tělo, kosmetika, manikúra, pedikúra, ...)
- Počítačové rekvalifikace – základní dovednosti
- Počítačové rekvalifikace – specializované dovednosti
- Výchova a vzdělávání
- Sport
- Český jazyk pro cizince
- Odborný rozvoj
- Ostatní

5.1 Vývoj rekvalifikací ve Zlínském kraji 2021-2023

Všechny rekvalifikace zabezpečované ÚP od období 2021 do 2023, byly uskutečňovány na základě „Rámcových dohod o realizaci rekvalifikačních kurzů zabezpečované úřadem práce“, jež byly uzavřeny v roce 2020. Během těchto let probíhaly také zvolené rekvalifikace, ve kterých každým dalším rokem narůstal počet realizovaných rekvalifikací, stejně tak jako u rekvalifikací zabezpečovaných ÚP. Tento vývoj ukazuje Tabulka 5. Lze si povšimnout většího skoku u zabezpečovaných rekvalifikací mezi roky 2021 a 2022, tento skok má za následek ukončené omezení v souvislosti s pandemií COVID-19. U zvolených rekvalifikací je výrazně vyšší počet uskutečněných rekvalifikací v daných letech, oproti zabezpečovaným. Je to důsledkem toho, že klient si druh zvolené rekvalifikace vybírá sám podle svých individuálních potřeb.

Tabulka 5 Počet rekvalifikací za jednotlivé období ve Zlínském kraji

Rok	Rekvalifikace celkem	
	Zabezpečované	Zvolené
2021	85	536
2022	250	599
2023	345	902

Zdroje: Interní zdroje Úřadu práce Zlín 2024, vlastní zpracování

5.2 Financování rekvalifikací z Evropského sociálního fondu

Rekvalifikace poskytované na ÚP jsou financovány z fondů Evropské unie a ze státního rozpočtu ČR. Realizace rekvalifikací probíhala v rámci dobíhajícího operačního programu *Zaměstnanost* a nově z operačního programu *Zaměstnanost plus*, který je nástupcem již zmiňovaného operačního programu *Zaměstnanost*. V Tabulka 5, Tabulka 6 a Tabulka 7 jsou podle typu projektů uvedeny údaje ohledně názvu projektu, počtu zvolených a zabezpečovaných rekvalifikací v rámci každého projektu a také vynaložené náklady. Tyto tabulky jsou vytvořeny z dat poskytnutými ÚP ve Zlíně. Co se týče jednotlivých projektů, ÚP má uchazeče rozdělené do jednotlivých kategorií, kdy na každou kategorii využívá jiný projekt. Jedná se o kategorie:

- Nad 12 měsíců evidence
- Do 30 let věku
- Nad 50 let věku
- Nad 55 let věku
- Osoby se zdravotním postižením
- Osoby pečující o děti do 15 let

5.2.1 Národní individuální projekty

Řada vybraných rekvalifikací získala v roce 2023 financování prostřednictvím Národního individuálního projektu (dále jen „NIP“), který se realizuje na celém území ČR s identickými parametry. NIP je zaměřen na vytváření společensky účelná pracovní místa-vyhrazená, na veřejně prospěšné práce a na rekvalifikace a poradenskou činnost. Spadá zde projekt s názvem *Nová etapa* (dále jen „NOE“). Tento projekt je zaměřen na klienty ÚP ČR ve věku 30-54 let, přičemž cílem projektu je zvýšit jejich šance k uplatnění na trhu práce a setrvat v něm. Projekt se zaměřuje především na osoby se specifickými potřebami, kdy se následně ÚP snaží odstranit bariéry, které jim brání v uplatnění na trhu práce. Za rok 2023 se zapojilo do projektu pouze 27 uchazečů z rekvalifikace zvolené, kterým rekvalifikaci uhradil zmiňovaný projekt.

Jedna rekvalifikace zvolená a dvě rekvalifikace zabezpečované byly hrazeny z projektu OUTPLACEMENT, který je primárně zaměřen na zaměstnance, kteří jsou ohroženi ztrátou

zaměstnání, s cílem pomoci těmto zaměstnancům najít nové pracovní místo ještě před koncem stávajícího pracovního poměru. Projekt byl v roce 2023 ukončen.

Dále zde najdeme projekt podpora dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání. Zde se zapojili tři lidé ze zvolené rekvalifikace, a to do kurzu z oboru Řidičské průkazy, vč. profesní způsobilosti. Existuje i projekt s názvem Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, a i zde se do projektu zapojili tři lidé z rekvalifikace zvolené. Cílem tohoto projektu je zvýšení podpory zaměstnávání OZP a stabilizovat jejich zaměstnání na otevřeném trhu práce.

Následuje projekt Věk není překážkou (dále „VNP“), kdy stejně jako projekt NOE byl zaměřen na starší lidi, ale zde na kategorii 55 let a více, s cílem prodloužit jejich profesní kariéru. Do projektu, kde bylo zapojeno nejvíce uchazečů jak se strany rekvalifikací zvolených, tak i ze zabezpečovaných, byl projekt Vzdělání a dovednosti pro trh práce II (dále „VDTP II“), který se zabývá problematikou neodpovídající kvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání na ÚP ČR v kontextu potřeb trhu. Hlavním cílem je, aby lidé absolvovali rekvalifikační kurzy v oblastech, které jsou momentálně žádané na trhu práce. V současnosti ÚP zaznamenává vysoký počet klientů s výučním listem, pro které však není momentálně dostatečná poptávka. Proto projekt financuje rekvalifikační kurzy v oborech, ve kterých je nejvyšší poptávka, než je aktuální kvalifikace uchazečů.

Posledním projektem byl projekt Záruky pro mladé, který je určen pro klienty ÚP mladší 30 let, zde tedy spadají zejména žáci a studenti posledních ročníků škol, čerství absolventi neboli lidé bez praxe. Cílem je, aby mladí lidé byli motivováni dále prohlubovat své znalosti a dovednosti a vyrovnali nesoulad na trhu práce, získat kvalitní a dlouhodobé zaměstnání.

Tabulka 6 ukazuje ve druhém a třetím sloupečku počty lidí, kteří byli zapojeni do jednotlivých projektů, kde je jasně vidět převaha počtu zúčastněných u zvolené rekvalifikace, a také větší počet zúčastněných v projektu VDTP II. Tato skutečnost, symbolizuje fakt, že největší problém u klientů ÚP je nižší kvalifikace, než je žádána. V posledních dvou sloupečcích jsou znázorněny náklady obou typů rekvalifikací, které byly vynaloženy na jednotlivé projekty, kde jde také vidět velký rozdíl mezi náklady obou druhů rekvalifikací.

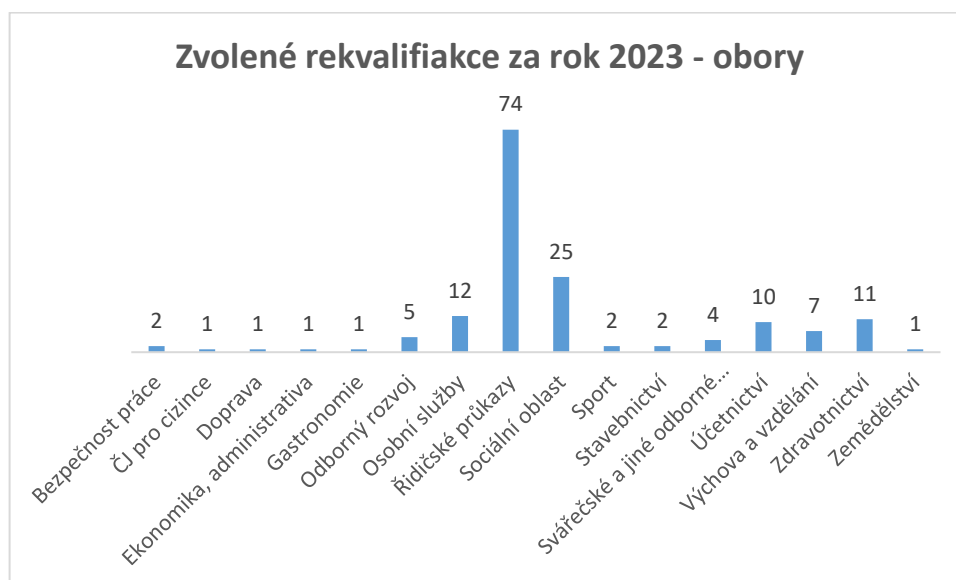
Tabulka 6 Financování z Národního individuálního projektu ve Zlínském kraji za rok 2023

Název projektu	Počet lidí		Náklady (v Kč)	
	Zvolené	Zabezpečované	Zvolené	Zabezpečované
Nová etapa (NOE)	27	0	444 770	0
OUTPLACEMENT	1	2	12 000	6 474
Podpora dlouhodobě evidovaných UoZ	3	0	47 900	0
Podpora zaměstnanosti OZP	3	0	31 300	0
Věk není překážkou (VNP)	3	0	63 500	0
Vzdělání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II)	107	45	2 024 830	233 582
Záruky pro mladé	15	0	229 930	0
Celkem	159	47	2 854 230	240 056

Zdroj: Interní zdroje Úřadu práce Zlín 2024, vlastní zpracování

Vzhledem k většímu počtu zúčastněných u zvolené rekvalifikace, je zde vytvořen graf poukazující, ve kterých oborech se účastníci rekvalifikovali a kolik účastníků se rekvalifikovalo v daném oboru za rok 2023. Z Graf 1 je tedy patrné, že největší zastoupení má obor řídičské průkazy, na druhém místě jsou sociální oblasti a na třetím jsou osobní služby, kam řadíme pracovní pozice jako kosmetička nebo masér.

Graf 1 Zvolené rekvalifikace ve Zlínském kraji za rok 2023 - obory



Zdroj: Interní zdroje Úřadu práce Zlín 2024, vlastní zpracování

U zvolených rekvalifikací nebylo tak různorodé zastoupení oboru, zde se jednalo pouze o rekvalifikace v oborech jako účetnictví a obsluha osobních počítačů.

5.2.2 Regionální individuální projekt

V regionálním individuálním projektu (dále jen „RIP“) měl každý kraj možnost zvolit si své cílové skupiny, kterým bude tento projekt hradit rekvalifikace. Za rok 2023 byly vytvořeny dva projekty s názvem Šance na práci ve Zlínském kraji a Péče a příležitost ve Zlínském kraji. Projekt Šance na práci ve Zlínském kraji byl zahájen dne 1.5.2023 a byl financován již z nového Operačního programu *Zaměstnanost plus*. Účastníky zapojuje do poradenských aktivit, vzdělávání nebo rekvalifikací. Primárně je cílová skupina tohoto projektu především osoby, které čelí riziku sociálnímu vyloučení, a z nich především osoby, které pečují o děti do 16 let nebo jiné závislé osoby. Ukončení projektu je plánováno na 3.4.2026, a během tohoto období je cílem zapojit do projektu minimálně 220 účastníku.

Projekt Péče a příležitosti ve Zlínském kraji byl také zaměřen na cílovou skupinu lidí pečujících o dítě do 15 let věku nebo o závislého člena rodiny. Tento projekt byl ale v roce 2023 ukončen.

V Tabulka 7 Tabulka 7 je znázorněn počet osob a náklady, které byly vynaloženy z projektů na rekvalifikace za rok 2023. Kde u zvolené rekvalifikace byli zapojeni tři lidé, kteří se rekvalifikovali v oborech účetnictví, osobních služeb a v počítačové rekvalifikaci. V tomto projektu bylo více lidí zapojeno do zabezpečovaných rekvalifikací, kde bylo zapojeno o 2 účastníky více. I zde se jednalo o rekvalifikace zaměřené na účetnictví a počítače. V posledních dvou sloupcích Tabulka 7 jsou opět uvedeny náklady, které jsou oproti Tabulka 6 Tabulka 6 nižší, což je pochopitelné, vzhledem celkové účasti lidí v NIP a celkové účasti lidí z RIP.

Tabulka 7 Financování z Regionálního individuálního projektu ve Zlínském kraji za rok 2023

Název projektu	Počet lidí		Náklady (v Kč)	
	Zvolené	Zabezpečované	Zvolené	Zabezpečované
Šance na práci ve Zlínském kraji	2	0	27 500	0
Péče a příležitost ve Zlínském kraji	1	5	9 990	40 745
Celkem	3	5	37 490	40 745

Zdroj: Interní zdroje Úřadu práce Zlín 2024, vlastní zpracování

5.2.3 Národní plán obnovy

Od roku 2023 ÚP poskytují rekvalifikace a vzdělávací aktivity zaměřené na získání a rozvoj digitálních kompetencí, přesněji příspěvek na úhradu kurzu digitálního vzdělávání, který spadá pod Národní plán obnovy. Projekt byl zahájen 1.2.2023 a bude probíhat do

31.10.2025. Projekt financuje dvě kategorie, a to rozvoj digitálních dovedností v oblasti IT a rozvoj digitálních dovedností v oblasti Průmyslu 4.0. Kdy cílem celého projektu je, aby klienti z ÚP rozšířili své vzdělání získáním dovedností v oblasti těchto dvou kategorií, čímž má dojít ke zvýšení flexibility a schopnosti reagovat na aktuální i předpokládané potřeby práce trhu. Z projektu lze hradit 82 % ceny kurzu, zbylou část si musí zájemci o rekvalifikaci hradit sami. Což je dáno pravidly NPO, které stanovují, že z prostředků projektu nelze hradit vyšší daně z přidané hodnoty, která tvoří zbylých 18 % z celkové ceny kurzu.

V nově probíhajícímu projektu bylo za rok 2023 celkem 248 zúčastněných, kdy velká převaha byla formou rekvalifikace zvolené, jak sama popisuje Tabulka 8 Tabulka 8. Lze si všimnout i většího zastoupení účastníků v kategorii Digitalizace IT, kde je dvojnásobek účastníků než v kategorii Průmysl 4.0, jak u zvolené, tak u zabezpečené rekvalifikace. V posledních dvou sloupcích jsou opět uvedeny jak celkové náklady, tak i náklady za jednotlivé kategorie.

Tabulka 8 Financování z národního plánu obnovy ve Zlínském kraji za rok 2023

Vzdělávání se v DIGI	Počet lidí		Náklady (v Kč)	
	Zvolené	Zabezpečené	Zvolené	Zabezpečené
Digitalizace IT	139	35	2 814 046	205 419
Průmysl 4.0	60	14	1 126 934	125 925
Celkem	199	49	3 940 980	331 344

Zdroj: Interní zdroje Úřadu práce Zlín 2024, vlastní zpracování

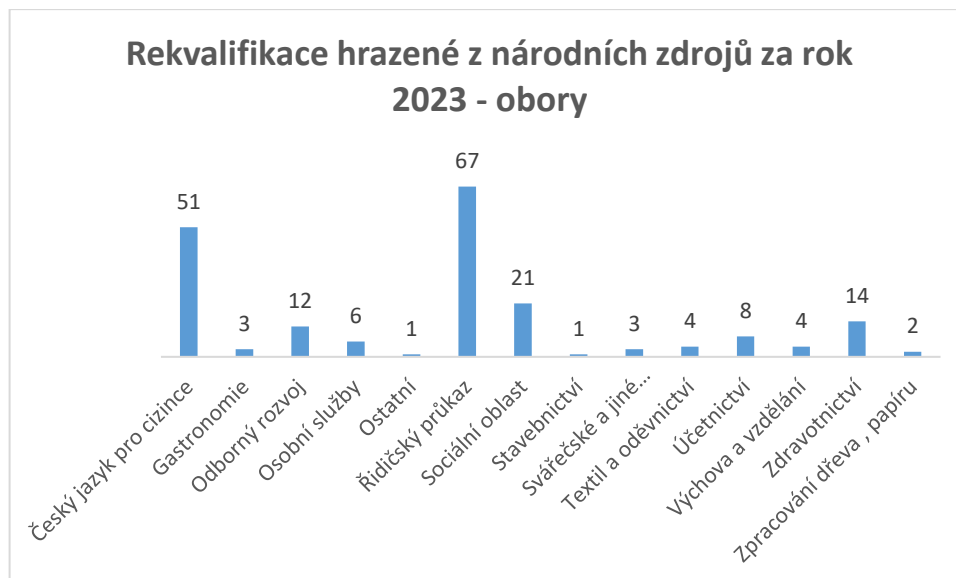
V Tabulka 6, Tabulka 7 a Tabulka 8 si lze všimnout většího zastoupení lidí ze zvolených rekvalifikací, tyto čísla dokazují fakt, který byl zmíněn v kapitole 5.1, že lidé dávají více přednost zvoleným rekvalifikacím než zabezpečeným rekvalifikacím.

5.3 Financování rekvalifikací z národních zdrojů

Jak už bylo zmíněno v teoretické části (kapitola 2.1: Aktivní politika zaměstnanosti) i stát ze státního rozpočtu přispívá k pomoci lidem, kteří se ocitli bez práce. K tomuto problému slouží peníze, které stát vložil do APZ, přičemž ty jsou následně rozděleny mezi jednotlivé nástroje APZ, kam mimo jiné patří i rekvalifikace. ÚP tyto peníze v roce 2023 využil pro 197 lidí a celkové náklady za všechny rekvalifikace činili 3 868 745 Kč. I zde se jednalo o velký počet zúčastněných, proto na Graf 2, jsou znázorněny obory, ve kterých rekvalifikace probíhala s celkovým počtem osob zúčastněných na jednotlivých rekvalifikacích. Kde opět má velké zastoupení rekvalifikace na řídičský průkaz, vysokou účast měla i rekvalifikace český

jazyk pro cizince. I zde se mezi tři nejlepší příčky umísťuje rekvalifikace v oblasti sociálních služeb.

Graf 2 Rekvalifikace hrazené z národních zdrojů ve Zlínském kraji - 2023

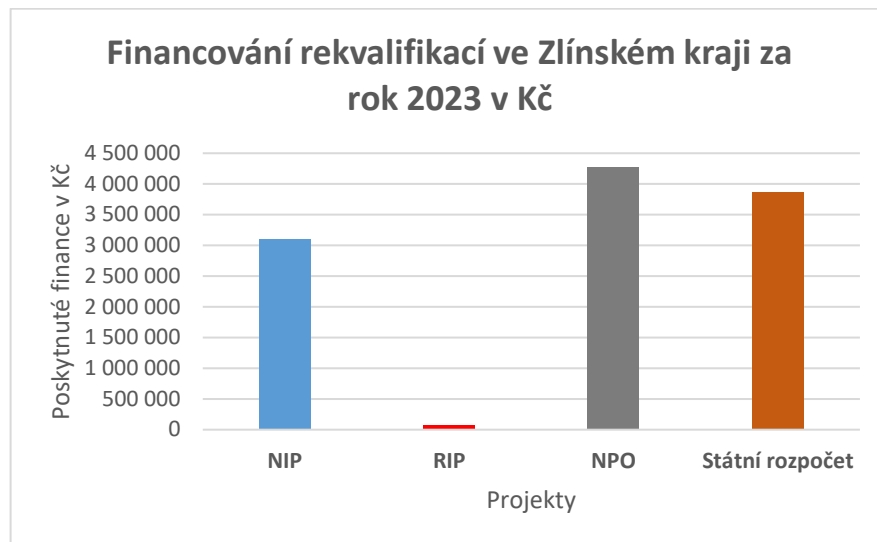


Zdroj: Interní zdroje Úřadu práce Zlín 2024, vlastní zpracování

5.4 Shrnutí

V této kapitole je podrobně rozebráno odkud ÚP financují rekvalifikace svým klientům za rok 2023. Nejvíce peněžních prostředků je z Evropského sociálního fondu, kdy celková výše nákladů z obou typů rekvalifikací, které jsou sečteny v Tabulka 6, Tabulka 7 a Tabulka 8, činila 7 444 845 Kč. Z národních zdrojů, tedy ze státního rozpočtu, byly financovány všechny rekvalifikace z Graf 2, tedy ve výši 3 868 745 Kč. Což dává celkový souhrn nákladů na rekvalifikace 11 313 590 Kč. Výše celkových peněžních prostředků poskytovaných z jednotlivých fondů a státního rozpočtu znázorňuje **Chyba! Nenalezen zdroj odkazů.**, na kterém lze vidět, že nejvíce peněžních prostředků, bylo pro rok 2023, využito z fondu NPO a nejméně z RIP.

Graf 3 Financování rekvalifikací ve Zlínském kraji za rok 2023



Zdroj: Interní zdroje Úřadu práce Zlín 2023, vlastní zpracování, 2024

Dalo by se říci, že členství ČR v EU umožňuje pomoci více lidem, kteří jsou nezaměstnaní, prostřednictvím Evropského sociálního fondu. Tím, zda jsou tyto náklady efektivně vynaloženy se bude zabývat následující kapitola.

6 POSOUZENÍ EFEKTIVNOSTI REKVALIFIKACÍ

Tato kapitola se bude zabývat efektivností rekvalifikací za rok 2023, tedy zda opravdu rekvalifikace jsou účinným nástrojem, který zvýší uplatnění jedince na trhu práce a dostane ho z evidence ÚP. Danou problematiku je možno posoudit pomocí účinnosti rekvalifikací a nákladové efektivnosti. Údaje, které budou použity jsou získány z interních zdrojů, které poskytl ÚP ve Zlíně.

6.1 Účinnost rekvalifikací

Jak už bylo několikrát zmíněno rekvalifikace patří mezi APZ, která má za cíl zajistit maximální úroveň zaměstnanosti (kapitola 2.1: Aktivní politika zaměstnanosti). To, zda opravdu navrátí jedince zpět na trh práce můžeme zjistit pomocí účinnosti rekvalifikace. Tato metoda slouží jako prvotní návrh, jak by sám ÚP mohl měřit účinnost rekvalifikačních kurzů přímo na pracovišti. Účinnost rekvalifikací zjistíme podle procentního podílu osob, které po skončení rekvalifikace byly zařazeny do zaměstnání. K lepšímu pochopení, je zde Tabulka 9, která osoby rozdělila do jednotlivých skupin, podle doby, po kterou zůstaly po rekvalifikaci v evidenci ÚP. Na ÚP mají délku evidence klientů rozdělenou do šesti skupin (Příloha P III: Struktura uchazečů podle délky evidence

), v tabulce je znázorněno pouze pět skupin. Důvodem je, že z poskytnutých dat z roku 2023, není možné mít klienta v evidenci ÚP déle než 24 měsíců.

Údaje v Tabulka 9 nejsou přesným měřítkem vzhledem k tomu, že každý rekvalifikační kurz má jinou délku trvání, z čehož vyplývá, že v tabulce jsou uvedeny všechny rekvalifikace, které započaly v roce 2023 avšak ukončené mohly být již v roce 2023, anebo v průběhu prvních dvou měsíců roku 2024. Z čehož je konstatováno, že osoby, které jsou stále v evidenci ÚP po rekvalifikačním kurzu, mohou být v evidenci například jenom dva měsíce po skončení kurzu.

Tabulka 9 Účinnost rekvalifikací na ÚP ve Zlíně za rok 2023-2024

Účinnost rekvalifikací na ÚP ve Zlíně za rok 2023 a začátek roku 2024		
Délka evidence	Počet osob vyřazených z evidence po rekvalifikaci	Účinnost rekvalifikací v %
do 3 měsíců	376	83,37 %
do 6 měsíců	60	13,30 %
do 9 měsíců	11	2,44 %
do 12 měsíců	3	0,67 %
nad 12 měsíců	1	0,22 %
celkem	451	100 %

Zdroj: Interní zdroje Úřadu práce Zlín 2024, vlastní zpracování

Jak již bylo řečeno, Tabulka 9 přehledně prezentuje počet osob, které byly vyřazeny z evidence po absolvování rekvalifikačního kurzu, kdy od počátku roku 2023, tedy 1.1.2023, po 1.4.2024 bylo vyřazeno 451 klientů z ÚP. Je nutno podotknout, že do statistiky vyřazených klientů za rok 2023 se počítají i soby, které zahájily rekvalifikační kurz v roce 2023, avšak k jeho dokončení došlo během prvního nebo druhého měsíce následujícího roku, tedy do 29.2.2024. Nejsou zde tedy uvedeny kurzy, které začaly v roce 2024. Z této tabulky vyplývá, že největší část účastníků byla vyřazena z evidence ÚP do 3 měsíců (83,37 %). Tito účastníci si buď našli práci díky rekvalifikaci sami, nebo mohli nastoupit na pracovní místo, které jim bylo zprostředkováno prostřednictvím ÚP. Do této skupiny patří i případy, kdy klienti si našli práci před rekvalifikačním kurzem, ale aby mohli být přijati na pracovní pozici, bylo za potřebí zvýšení jejich kvalifikace, i z toho důvodu je větší část lidí zastoupena v délce evidence do 3 měsíců.

Co se týče zastoupení v rámci dalších skupin podle délky evidence jsou to výrazně nižší procenta, kdy za toto pozorované období jsou v rizikové oblasti 4 klienti, kteří jsou v evidenci déle než 9 měsíců. Což pro ÚP může signalizovat utopené náklady, tedy rekvalifikace pro tyto klienty nebyla efektivním nástrojem pro uplatnění na trhu práce.

V Tabulka 10 je souhrnně procentuálně znázorněn počet lidí, kteří jsou z evidence vyřazeni, a počet lidí, kteří neukončili svoji evidenci na ÚP. Jsou to osoby, které k 1.4.2024 jsou stále registrováni v evidenci ÚP po dokončení rekvalifikačního kurzu. Je nezbytné, aby se ÚP zaměřil na těchto 271 lidí, kteří stále zůstávají v evidenci, s ohledem na dobu, po kterou jsou registrováni, což je klíčový faktor, který výrazně ovlivňuje jejich schopnost uplatnit se na trhu práce. Osoby, které jsou déle evidované, mají větší pravděpodobnost problémového

návratu zpět do zaměstnání a je potřeba tyto osoby podpořit formou finanční dotace na zřízení vhodného místa, což také znamená další náklady, které jsou vynaloženy na jednoho klienta. Opět je třeba připomenout, že každý účastník se zúčastnil jiného rekvalifikačního kurzu, který má odlišný konec i délku trvání, tedy každý účastník má jinou délku evidence po rekvalifikačním kurzu.

Tabulka 10 Evidence osob zúčastněných rekvalifikace k 1.4.2024

Údaje o osobách zúčastněných rekvalifikace ke dni 1.4.2024	Celkový počet osob	Procentní vyjádření	Vyjádřeny celkové náklady na kurzy (v Kč)
Počet osob vyřazených z evidence	585	68,34 %	7 520 832
Počet osob v evidenci	271	31,66 %	3 782 768
Celkem	856	100,00 %	11 303 600

Zdroj: Interní zdroje Úřadu práce Zlín 2024, vlastní zpracování

Poslední sloupec Tabulka 10 je věnován celkovým nákladům, které vznikly za všechny rekvalifikační kurzy uvedené v kapitole 5. Údaje ukazují pro rekvalifikace příznivé výsledky, jelikož více než polovina zúčastněných osob si našla uplatnění na trhu práce a byla vyřazena z evidence. Další tvrzení, které můžeme říci je, že rekvalifikace jsou účinné, a že prostřednictvím nich lidé získají nezbytné dovednosti, které jim chybí k získání pracovních příležitostí, které jsou aktuálně volné.

Pokud tuto skutečnost převedeme do peněžního vyjádření, pak zjistíme, že na osoby, které si nenašly díky rekvalifikaci pracovní místo, bylo vynaloženo celkem 3 782 768 Kč. Tady je třeba i zmínit, že výše částky je ovlivněna cenou jednotlivých kurzů, které se od sebe liší.

6.2 Nákladová efektivnost

Dalším způsobem, jak zjistit efektivnost rekvalifikace je podle nákladové efektivnosti, a to porovnáním nákladů vynaložených státem na klienta ÚP, který se zúčastnil rekvalifikace, v porovnání s klientem ÚP, který je evidovaný na ÚP a nezúčastnil se rekvalifikace. Pokud chceme, aby rekvalifikace byly brány jako efektivní, je potřeba, aby příjem státu, ze sociálního a zdravotního pojištění a z daní za tyto osoby, pokryl výdaje státu vynaložené na tyto osoby. Aby byly zjištěny potřebné údaje, je vytvořen fiktivní příklad osoby, na které bude tento způsob zkoumán.

Fiktivní osoba bude muž spadající do skupiny do 30 let, který přišel o práci kvůli snížení stavu v podniku. Z toho vyplývá, že má nárok na podporu v nezaměstnanosti po dobu 5 měsíců. Muž se po třech měsících v evidenci rekvalifikuje, v nejvíce obsazovaném kurzu za rok 2023, a to kurzu na řidičské průkazy na nákladní automobily, který stál 19 455 Kč za osobu. Budeme předpokládat, že jako většina účastníku rekvalifikačního kurzu, ukončí evidenci na ÚP do 3 měsíců po ukončení kurzu, v tomto případě opustí evidenci za dva měsíce. Muž má dokončené vzdělání s výučním listem a v předchozím zaměstnání jako dělník pobíral čistou mzdu ve výši 23 837 Kč. Přičemž částka je stanovena podle průměrné mzdy dělníka ve Zlínském kraji, ze které bude vyměřen základ pro výpočet podpory v nezaměstnanosti. Po absolvování kurzu muž úspěšně získá práci jako řidič nákladního automobilu, kde bude mít hrubou měsíční mzdu ve výši 30 443, která odpovídá průměrné mzdě pracovníka v tomto oboru ve Zlínském kraji v roce 2023. V případě, že by se neúčastnil rekvalifikace a nadále pracoval na podobné pozici jako předtím, jeho plat by zůstal stejný jako v předchozím zaměstnání. (Průměrný plat ve Zlínském kraji, PrůměrnéPlaty.cz, 2024)

Tabulka 11 je rozdělena na dvě části, kdy v první části jsou celkové náklady na uchazeče, který se rozhodl zúčastnit rekvalifikace. V druhé části jsou celkové náklady na uchazeče, který se nezúčastnil rekvalifikace a našel následně práci bez ní. Výsledkem tabulky je rozdíl mezi celkovými náklady, které stát vynaloží na uchazeče s rekvalifikací s celkovými náklady uchazeče, který se rekvalifikace nezúčastní.

Z Tabulky 11 vyplývá, že pokud uchazeč nastoupí na rekvalifikaci, náklady státu se zvýší o 33 757,20 Kč. V prvních třech měsících žádný rozdíl není. Rozdíl se projeví až ve čtvrtém měsíci, který byl způsoben nástupem na rekvalifikační kurz. Stát hradí za uchazeče 19 455 Kč za kurz a k tomu podporu v období rekvalifikace, která činí 60 % z čisté mzdy z předchozího zaměstnání uchazeče (kapitola 3.1.1: Finanční podpora po dobu rekvalifikačního kurzu), což dosahuje částky 14 302,20 Kč. Po sečtení těchto dvou hodnot se částka vyšplhala na hodnotu 33 757,20 Kč. Pokud by uchazeč nešel na rekvalifikaci, stát by nehradil žádné náklady na rekvalifikaci, pouze by uchazeč dostal podporu v nezaměstnanosti, na kterou má nárok. V následujícím pátém měsíci uchazeč s rekvalifikací dostává už opět podporu v nezaměstnanosti stejně jako uchazeč bez rekvalifikace. Poslední měsíc evidence na ÚP dostává uchazeč s rekvalifikací svou poslední podporu, zatímco uchazeč bez rekvalifikace již nemá na podporu nárok, jelikož je doba podpory v nezaměstnanosti do 50 let stanovena na dobu 5 měsíců. Uchazeč, který absolvoval

rekvalifikační kurz ve čtvrtém měsíci, byl na jeden měsíc zbaven podpory v nezaměstnanosti a místo ní začal pobírat podporu při rekvalifikaci. Po celou dobu, kdy byl uchazeč v evidenci, stát hradí za uchazeče zdravotní pojištění, které je pro státní pojištěnce za rok 2023 stanovené na částku 1 900 Kč. (Výše úhrad zdravotního pojištění v roce 2023, Zdravotní pojišťovna ministerstva vnitra ČR, 2023)

Tabulka 11 Náklady státu na jednu osobu evidovanou na Úřadu práce za rok 2023

Měsíc	Uchazeč s rekvalifikací			Uchazeč bez rekvalifikace			Peněžní rozdíl mezi uchazeči o zaměstnání
	Náklady hrazené za uchazeče v Kč	Zdravotní pojištění v Kč	Náklady státu celkem v Kč	Náklady hrazené za uchazeče v Kč	Zdravotní pojištění v Kč	Náklady státu celkem v Kč	
1	15 494,05	1900,00	17 394,05	15 494,05	1 900,00	17 394,05	0
2	15 494,05	1900,00	17 394,05	15 494,05	1 900,00	17 394,05	0
3	11 918,50	1900,00	13 818,50	11 918,50	1 900,00	13 818,50	0
4	33 757,20	1900,00	35 657,20	11 918,50	1 900,00	13 818,50	21 838,70
5	11 918,50	1900,00	13 818,50	10 726,65	1 900,00	12 626,65	1 191,85
6	10 726,65	1900,00	12 626,65	0	1 900,00	1 900,00	10 726,65
Celkem	99 308,95	11 400,00	110 708,95	65 551,75	11 400,00	76 951,75	33 757,20

Zdroj: Úřad práce Zlín 2023, vlastní zpracování

K tomu, aby byla zjištěna efektivnost rekvalifikace, je zapotřebí výpočet mzdy, ze které budou získány informace ohledně celkového souhrnu sociálního pojištění (dále „SP“), zdravotního pojištění (dále „ZP“) od zaměstnance a zaměstnavatele a daně, který následně bude odveden jako příjem do státního rozpočtu. Celkový přehled je vyobrazen v Tabulka 12, kde je vypočítána mzda uchazeče s rekvalifikací a uchazeče bez rekvalifikace.

Tabulka 12 Výpočet mezd

	Mzda rekvalifikované osoby v Kč	Mzda osoby bez rekvalifikace v Kč
HM	37 673	28 750
Daňový základ	37 700	28 800
Daň před slevou	5 655	4 320
Sleva na daň	2 570	2 570
Daň po slevě	3 085	1 750
SP 6,5 %	2 449	1 869
ZP 4,5 %	1 696	1 294
Čistá mzda	30 443	23 837
SP 24,8 %	9 343	7 131
ZP 9 %	3 391	2 588
Příjem pro stát	19 964	14 632

Zdroj: kurzycz, změna ve výpočtu mzdy za rok 2023, 2024, vlastní zpracování

Mezi osobami si lze všimnout rozdílu hrubé mzdy (dále „HM“), která je stanovena podle průměrného výdělku pracovníka na této pozici ve Zlínském kraji (kapitola 6.2: Nákladová efektivnost), který tvoří skoro 9 tisíc korun, kdy tento rozdíl se pak následně projeví ve vyšší čisté mzdě, kterou osoba dostane za odvedenou práci. Ze strany rekvalifikované osoby, je rekvalifikace považována za efektivní nástroj, díky němu osoba získala nové zaměstnání a polepšila si v platu o 6 606 Kč.

Co se týče státu i ten si peněžně přilepší, vzhledem k tomu, že se zvedne rekvalifikované osobě mzda, tím pádem se i zvýší odvod SP, ZP a daně. Výše příjmu pro stát je znázorněna v posledním řádku Tabulka 11, kdy rozdíl mezi příjmem státu od osoby rekvalifikované a osoby bez rekvalifikace je celkem 5 332 Kč. Při detailnějším rozboru, bylo zjištěno, že celkové náklady, které stát vynaložil na rekvalifikovanou osobu, budou osobou uhrazeny státu prostřednictvím odvodů za 5,5 měsíce. Když se stejný výpočet provede u osoby bez rekvalifikace, bude zjištěno, že tato osoba uhradí celkové náklady vynaložené státem za 5,3 měsíce. Při porovnání těchto dvou hodnot, se mohou rekvalifikace zdát jako neefektivním nástrojem, vzhledem k tomu, že obě osoby uhradí veškeré náklady, které na ně byly vynaloženy, za stejnou dobu, pak nezáleží na tom, zda osoba je rekvalifikovaná, či nikoli, protože státu to nepřinese žádnou přidanou hodnotu. Pokud bude věc pozorována z jiného úhlu, a to kolik za rok získá stát od obou osob do státní pokladny, zde bude rozdíl

viditelnější. Za zbylých šest měsíců, kdy už osoba s rekvalifikací uhradila veškeré náklady, přispěje do státní pokladny 119 784 Kč. U osoby bez rekvalifikace je příspěvek do státní pokladny nižší, a to o 31 992 Kč méně, tedy přispěje částkou 87 792 Kč. Díky těmto hodnotám se pro stát může rekvalifikace jevit jako efektivní nástroj aktivní politiky zaměstnanosti.

Tato fiktivní osoba je považovaná pouze za ukázkou pro zjištění efektivnosti rekvalifikací. Tuto skutečnost ovlivňuje mnoho faktorů, jako je doba evidence na ÚP, cena kurzu, obory na které se osoby kvalifikují a samozřejmě velkou roli tu hrají i samotné mzdy.

6.3 Shrnutí a doporučení

Obě výše zmíněné metody jsou schopny určit efektivnost rekvalifikací a z obou metod vyplývá, že pro Zlínský kraj v roce 2023 byly rekvalifikace užitečným nástrojem, prostřednictvím kterého je možno pomoci lidem, kteří se ocitli bez zaměstnání k návratu na trh práce. Prvotním návrhem k určení efektivnosti rekvalifikací je metoda jejich účinnosti v závislosti na evidovaných a vyřazených klientech za kalendářní rok. Zaměstnanci ÚP disponují citlivějšími daty a jsou tedy schopni z dat sestavit přesnější tabulku, která by zkoumala účinnosti rekvalifikací za rok, v porovnání s tabulkou sestavenou v rámci téhle bakalářské práce.

V případě budoucího použití téhle metody k posouzení efektivnosti rekvalifikací, by pro ÚP bylo výhodnější využít detailnějšího rozboru, zejména zhodnotit účinnost jednotlivých rekvalifikačních kurzů v závislosti na délce evidence po rekvalifikaci, přičemž ke zhodnocení lze použít obdobné tabulky jako v případě této bakalářské práce. Na konci kalendářního roku by byla tato data ohledně jednotlivých kurzů využita ke zjištění celkové účinnosti rekvalifikací. Tento detailnější rozbor nebylo možné v bakalářské práci vykonat z důvodu nedostatku dostupných a i přístupných dat.

Závěry vyplývající z nákladové efektivnosti naznačují, že rekvalifikace přináší pozitivní účinky jak pro klienty ÚP, kteří se jich účastní, tak i pro stát. Kdy účastník díky rekvalifikaci, získá potřebnou kvalifikaci na práci, která je nabízena trhem práce, a tím se účastník dostane do finanční svobody. Klient se také dostane na lépe placenou pracovní pozici a bude odměněn vyšším platovým ohodnocením než z předešlé pracovní pozice. Stát díky tomu, také sklízí ovoce a to tak, že účastník rekvalifikace odchází z evidence ÚP, tím stát přestává odvádět za osobu zdravotní pojištění a přispívat osobě v podobě podpory v nezaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že se účastník stane zaměstnanou osobou odvádí státu do státní pokladny

povinné odvody, kterými se státu vrací náklady, které vynaložil na tuto osobu v období jeho/její nezaměstnanosti. Kdy i pro stát je výhodnější, když klient nastoupí na lépe placené pracovní místo, protože jeho povinné odvody do státní poklady se zvýší.

Do budoucna bych doporučila, zaměřit se více na volná pracovní místa, které jsou poptávány trhem práce a nabízet rekvalifikace v žádaném oboru. Tímto krokem by se mohl zvýšit počet osob, které jsou v evidenci do 3 měsíců a snížit počet osob v evidenci déle než 6 měsíců. To by také mohlo vést k efektivnímu vynaložení financí na rekvalifikace. Dále bych apelovala a dávala do popředí kurzy z NPO, které jsou zaměřeny na získání a rozvoj digitálních kompetencí (kapitola 303.3.3: Kurzy digitálního vzdělávání). Je známo, že v příštích letech digitalizace zásadně ovlivní celou ekonomiku v ČR. Firmy budou stále více požadovat od svých zaměstnanců kompetence v oblasti digitálních technologií. Proto je dobré, zejména pro nezaměstnané lidi, na tyto změny připravit. Díky absolvování rekvalifikací v oblasti digitálního vzdělávání, by lidé získali potřebné znalosti a dovednosti, aby mohli úspěšně konkurovat na trhu práce. Tento krok má výhodu jak pro lidi, tak i celkově pro stát, kdy lidé budou připraveni na budoucnost a pro stát je to výhoda celkového posílení ekonomiky prostřednictvím zlepšení pracovního trhu a produktivity. Prostřednictvím metody nákladové efektivnosti, může prověřený pracovník ve vládě posoudit, jaký dopad budou mít poskytnuté finanční prostředky na rekvalifikace v oblasti digitální technologie na stát.

Celkově se dá říct, že pomocí metody nákladové efektivnosti bylo zjištěno, že prostředky, které stát vložil do rekvalifikací se vrátili i se ziskem. Pouze ale v případě, pokud uchazeč nastoupí do zaměstnání. Proto by měli být upřednostněny rekvalifikace na zaměstnání, které jsou žádané trhem práce, aby se opravdu jednalo o efektivní vynaložení peněz. ÚP by mohl proto při uznání žádostí o rekvalifikační kurz vyhodnotit, podle analýzy trhu práce, zda je zájem o daný obor, na který se osoby chtějí rekvalifikovat. Toto kritérium by se mohlo zařadit na přední příčky při rozhodování o uznání rekvalifikace.

ZÁVĚR

Bakalářská práce se zaměřovala na zkoumání účinnosti rekvalifikací prováděných v rámci vybrané pobočky Úřadu práce, konkrétně krajské pobočky ve Zlíně. Rekvalifikace představují klíčovou složku aktivní politiky zaměstnanosti, která si klade za cíl předat lidem potřebné kvalifikace pro pracovní pozice, které jsou aktuálně na trhu práce žádané a tím pomoci navrátit lidi do běžného pracovního života. Teoretická část se věnovala vysvětlení základních pojmů, jako je samotný trh práce a jeho dynamika, spolu s problematikou nezaměstnanosti a její čtyři druhy nezaměstnanosti kategorizované podle příčin. Další kapitola se zabývá státní politikou zaměstnanosti, která se rozděluje do dvou oblastí, a to na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Hlavním cílem aktivní politiky zaměstnanosti je rovnováha na trhu práce, která se pokouší o maximální možnou úroveň zaměstnanosti. Naopak pasivní politika zaměstnanosti znázorňuje hmotné zabezpečení nezaměstnaných osob ve formě finanční podpory a zároveň pomáhá sociálně slabším lidem s nízkým příjmem. Poslední část je věnována samotné rekvalifikaci, kde je vysvětleno, že rekvalifikace se mohou zúčastnit uchazeči i zájemci o zaměstnání, ale i zaměstnanci zaměstnavatele, který má zájem o kvalifikaci svých pracovníků. Na závěr jsou popsány druhy rekvalifikačních kurzů, které jsou zprostředkovány prostřednictvím Úřadu práce.

Na začátku praktické části je charakteristika vybraného ÚP, u kterého proběhla analýza efektivnosti rekvalifikací, součástí kapitoly je stručná analýza trhu práce ve Zlínském kraji za rok 2023. Následující kapitola podrobně analyzuje finanční prostředky poskytované z Evropského sociálního fondu v roce 2023, ze kterého je získáváno nejvíce peněžních prostředků na rekvalifikace. Kapitola se zabývá i financemi, které poskytuje stát ze státního rozpočtu, kde na konci této kapitoly je možné si všimnout výrazného nepoměru mezi celkovými financemi na rekvalifikace ze strany Evropského sociálního fondu a celkovými financemi ze státního rozpočtu. V poslední části proběhla samotná analýza efektivnosti rekvalifikací za rok 2023 ve Zlínském kraji. K posouzení efektivnosti byly využity dvě metody, a to účinnost rekvalifikací a nákladová efektivnost rekvalifikací, kde u obou metod jsou prokazatelně pozitivní výsledky pro rekvalifikace, jakožto efektivní nástroj. Z metod bylo zjištěno, že největší část lidí ukončí evidenci na ÚP do tří měsíců po skončení rekvalifikačního kurzu, a to 83,37 % za rok 2023. Z metody týkající se nákladovosti, bylo z poskytnutých dat zjištěno, že doba návratnosti veškerých nákladů, které stát vynaložil na klienta ÚP s rekvalifikací a na klienta ÚP bez rekvalifikace je stejná, avšak výrazně se liší výše povinných odvodů do státního rozpočtu těchto klientů. Což podporuje myšlenku, že

rekvalifikace jsou pro stát z dlouhodobého hlediska výhodné, i přes vyšší nákladovost za samotnou rekvalifikaci.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- Aktivní politika v zaměstnanosti. *Úřad práce ČR* [online]. 2011, 3.3.2023 [cit. 2024-04-09]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>
- BORJAS, George J., 2020. *Labor economics*. Eight edition. New York: McGraw-Hill Education. ISBN 978-1-260-56552-2.
- BROŽOVÁ, Dagmar, 2018. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Beckovy ekonomické učebnice. V Praze: C.H. Beck. ISBN 978-80-7400-719-4.
- ČESKO, 2004. *Zákon č. 435 zde dne 23.07.2004, Zákon o zaměstnanosti*. Online. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz>. [cit. 2024-05-13].
- Demographic Trends Are Major Factors in Today's Weak Labor Force Growth* [PDF]. April 21, 2022.
- Evidence zájemců o zaměstnání. *MPSV* [online]. 1990, 2024 [cit. 2024-04-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/evidence-zajemcu-o-zamestnani>
- Instrukce náměstkyně pro řízení sekce zaměstnanosti č. 1/2023: Realizace pilotního ověření nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti - Příspěvek na úhradu kurzu digitálního vzdělávání. In: . 2023.
- Instrukce náměstkyně pro řízení sekce zaměstnanosti č. 9/2022: Realizace rekvalifikací Úřadem práce České republiky. In: . 2022.
- JUREČKA, Václav a MACHÁČEK, Martin, 2023. *Makroekonomie*. 4., aktualizované a rozšířené vydání. Expert. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-3635-3.
- KACZOR, Pavel, 2015. *Sociální politika a sociální systém ČR*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE. ISBN 9788024520964.
- KACZOR, Pavel, 2022. *Sociální systém ČR*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE. ISBN 978-80-245-2443-6.
- KRUGMAN, Paul R. a WELLS, Robin, 2018 *Macroeconomics*. Fifth edition. New York: Macmillan Education. ISBN 978-1-319-18195-6.
- MIHALOVÁ, Paulína, 2022. *Trh práce v ekonomických súvislostiach*. Učebnica. Bratislava: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-571-0465-0.

Možnosti získání příspěvku pro zaměstnavatele: Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. *Úřad práce ČR* [online]. 2011, 8. 8. 2022 [cit. 2024-04-09]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/moznosti-ziskani-prispevku>

Nezaměstnanost - měsíční. *MPSV* [online]. 1990, 05.02.2024 [cit. 2024-04-07]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/mesicni>

Nezaměstnanost ve Zlínském kraji. *Kurzycz* [online]. 2000, 16.02.2024 [cit. 2024-04-07]. Dostupné z: <https://zpravy.kurzy.cz/758416-nezamestnanost-ve-zlinskem-kraji-k-31-1-2024-urady-evidovaly-12-488-uchazecu-o-zamestnani-z/>

Podpora zaměstnanosti: Investiční pobídky v gesci MPSV. *MPSV* [online]. 1990, 2023 [cit. 2024-04-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/podpora-zamestnanosti>

Průměrný plat ve Zlínském kraji. *PrůměrnéPlaty.cz* [online]. 2024 [cit. 2024-04-29]. Dostupné z: <https://prumerneplaty.cz/lokalita/zlinsky-kraj/zlin>

Překlenovací příspěvek pro uchazeče o zaměstnání, nikoliv např. pro firmy. *Portál veřejné správy* [online]. 2001, 2024 [cit. 2024-04-09]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/sluzby-vs/preklenovaci-prispevek-pro-uchazece-o-zamestnani-nikoliv-napr-pro-firmy-S11523>

Příspěvek na zapracování. *MPSV* [online]. 1990, 2023 [cit. 2024-04-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-zapracovani>

Realizace rekvalifikačních kurzů. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. 2013, 2024 [cit. 2024-04-10]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/realizace-rekvalifikacnich-kurzu>

Rekvalifikace. *Úřad práce ČR* [online]. 2011, 14.8.2023 [cit. 2024-04-10]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-1>

Rekvalifikace. *Úřad práce ČR* [online]. 2011, 2024 [cit. 2024-04-10]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-6>

ROJÍČEK, Marek; SPĚVÁČEK, Vojtěch; VEJMĚLEK, Jan; ZAMRAZILOVÁ, Eva a ŽDÁREK, Václav, 2016. *Makroekonomická analýza: teorie a praxe*. Expert. Praha: Grada Publishing. ISBN 9788024758589.

Směrnice generálního ředitele č. 3/2022: Postup při zajišťování rekvalifikací uchazečům o zaměstnání, zájemcům o zaměstnání a osobám se zdravotním postižením a při úhradě nákladů rekvalifikace zaměstnanců. In: . 2022.

Společensky účelná pracovní místa. *Úřad práce ČR* [online]. 2011, 30. 8. 2023 [cit. 2024-04-09]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/spolecensky-ucelna-pracovni-mista>

Tisková zpráva - Úřad práce ČR. 2024.

Úřadu práce ČR. *Úřad práce ČR* [online]. 2011, 09.01.2024 [cit. 2024-04-07]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/o-uradu-prace>

Úvod k CZ-ICSE. *Český statistický úřad* [online]. 1998, 14.12.2014 [cit. 2024-04-07]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/uvod_k_cz_icse

Veřejně prospěšné práce. *MPSV* [online]. 1990, 2023 [cit. 2024-04-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/verejne-prospesne-prace>

Veřejně prospěšné práce. *Úřad práce ČR* [online]. 2011, 30. 8. 2023 [cit. 2024-04-09]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/verejne-prospesne-prace>

Vnitřní informace ÚP ČR – krajská pobočka Zlín, rok 2024

Výše úhrad zdravotního pojištění v roce 2023. *Zdravotní pojišťovna ministerstva vnitra ČR* [online]. 2023 [cit. 2024-04-29]. Dostupné z: <https://www.zpmvcr.cz/o-nas/aktuality/vyse-uhrad-zdravotniho-pojisteni-v-roce-2023>

Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání. *Úřad práce ČR* [online]. 2011, 09.01.2024 [cit. 2024-04-09]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/prava-a-povinnosti-uchazece-a-zajemce>

Zaměstnanost a nezaměstnanost práce. *Český statistický úřad* [online]. 1998, 16.02.2024 [cit. 2024-04-07]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace

Změny ve výpočtu čisté mzdy v roce 2023. *Kurzycz* [online]. c2000-2024 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kalkulacka/vypocet-ciste-mzdy-2023/>

Žádost o zprostředkování zaměstnání a podporu v nezaměstnanosti. *Úřad práce ČR* [online]. 2011, 18. 1. 2024 [cit. 2024-04-09]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/zadost-o-zprostredkovani-zamestnani-a-podporu-v-nezamestnanosti>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
HM	Hrubá mzda
KoP	Kontaktní pracoviště
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy
NIP	Národní individuální projekt
NOE	Nová etapa
NPO	Národní plán obnovy
OPEU	Oddělení projektů Evropské unie
OZP	Osoba se zdravotním postižením
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
RIP	Regionální individuální projekt
SP	Sociální pojištění
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
VDTP II	Vzdělání a dovednosti
VKoP	Vybraná kontaktní pracoviště
VNP	Věk není překážkou
VPP	Veřejně prospěšné práce
ZoZ	Zájemce o zaměstnání
ZP	Zdravotní pojištění

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Volná pracovní místa a uchazeči-Zlínský kraj 2023	36
---	----

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Toky uchazečů o práci ve Zlínském kraji, 2020-2023	34
Tabulka 2 Celková zaměstnanost ve Zlínském kraji 2022-2023	35
Tabulka 3 Dlouhodobě neobsazovaná volná pracovní místa ve Zlínském kraji za rok 2023	36
Tabulka 4 Mikroregiony ve Zlínském kraji, podle průměrné nezaměstnanosti za rok 2023	37
Tabulka 5 Počet rekvalifikací za jednotlivé období ve Zlínském kraji	40
Tabulka 6 Financování z Národního individuálního projektu ve Zlínském kraji za rok 2023	43
Tabulka 7 Financování z Regionálního individuálního projektu ve Zlínském kraji za rok 2023	44
Tabulka 8 Financování z národního plánu obnovy ve Zlínském kraji za rok 2023.....	45
Tabulka 9 Účinnost rekvalifikací na ÚP ve Zlíne za rok 2023-2024	49
Tabulka 10 Evidence osob zúčastněných rekvalifikace k 1.4.2024	50
Tabulka 11 Náklady státu na jednu osobu evidovanou na Úřadu práce za rok 2023	52
Tabulka 12 Výpočet mezd	53

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Zvolené rekvalifikace ve Zlínském kraji za rok 2023 - obory	43
Graf 2 Rekvalifikace hrazené z národních zdrojů ve Zlínském kraji - 2023	46
Graf 3 Financování rekvalifikací ve Zlínském kraji za rok 2023	47

SEZNAM PŘÍLOH

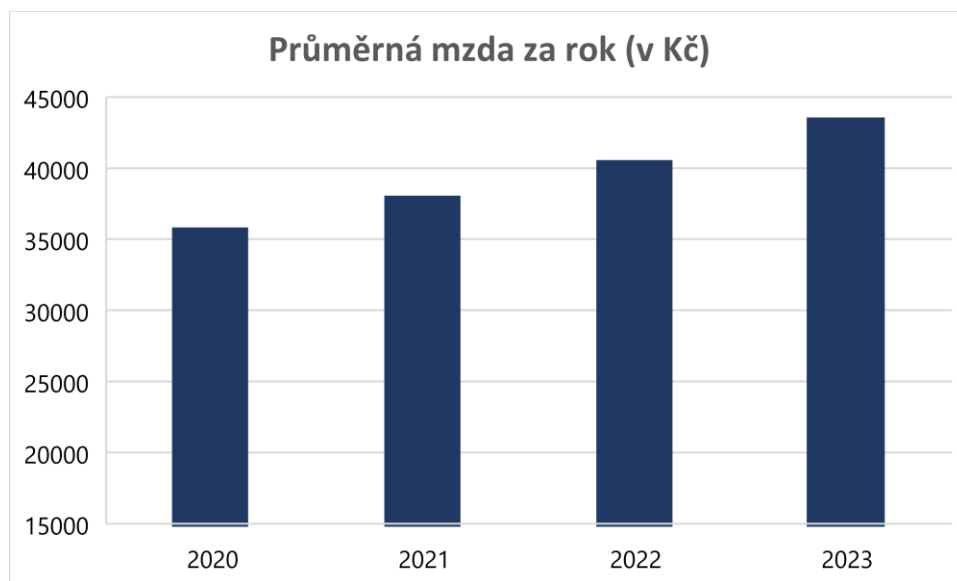
Příloha P I: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti	66
Příloha P II: Průměrná mzda za rok.....	67
Příloha P III: Struktura uchazečů podle délky evidence.....	68

PŘÍLOHA P I: VÝDAJE NA STÁTNÍ POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI

Výdaje na politiku zaměstnanosti (v tis. Kč)	2022	2023
Výdaje na politiku zaměstnanosti celkem	1 108 999	1 049 957
z toho:		
pasivní politika	485 324	520 230
aktivní politika	133 422	126 209
podpora zaměstnání OZP	392 389	388 195
insolvence	5 945	15 323
program Antivirus	91 919	0

Zdroj: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, výdaje na politiku zaměstnanosti 2022-2023

PŘÍLOHA P II: PRŮMĚRNÁ MZDA ZA ROK



Zdroj: kurzycz – průměrná mzda, vývoj průměrné mzdy 2020-2023, vlastní zpracování

PŘÍLOHA P III: STRUKTURA UCHAZEČŮ PODLE DÉLKY EVIDENCE

Délka evidence	k 31.12.2022		k 31.12.2023	
	Celkem	%	Celkem	%
do 3 měsíců	4 605	40,1	4 469	38,9
3-6 měsíců	2 663	23,2	2 555	22,2
6-9 měsíců	1 146	10	1 130	9,8
9-12 měsíců	686	6	767	6,7
12-24 měsíců	1 112	9,7	1 331	11,6
více než 24 měsíců	1 258	11	1 246	10,8
Celkem	11 470	100	11 498	100

Zdroj: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, struktura uchazečů podle délky evidence za rok 2022-2023