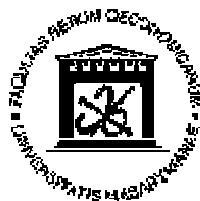


Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy university v Brně



Seminární práce do předmětu
Trh práce a politika zaměstnanosti
na téma

REKVALIFIKACE

vypracovala: Jana Kollárová
Mirka Streichsbierová
školní rok: 2004/2005
semestr: zimní

O b s a h

1.Ú v o d	str. 3
2.Státní politika zaměstnanosti	str. 4
3.Aktivní politika zaměstnanosti	str. 6
3.1 Nástroje a opatření	str. 6
3.2 Financování a řízení APZ	str. 6
4.R e k v a l i f i k a c e	str. 7
4.1 Pojem rekvalifikace, možná dělení rekvalifikací	str. 7
4.2 Legislativa	str. 8
4.3 Účastníci rekvalifikací	str. 9
4.4 Kdy úřad práce přistupuje k rekvalifikaci	str. 9
4.5 Základní kritéria posuzující zařazení uchazeče do rekvalifikace	str. 10
4.6 Postup zájemců a realizace, dohody, výstupy	str. 10
4.7 Kdo provádí rekvalifikace, akreditační řízení, formy rekvalifikace	str. 12
4.8 Hrazení nákladů, odstoupení od rekvalifikace	str. 13
4.9 Podpora při rekvalifikaci	str. 14
5. V l a s t n í n á z o r	str. 16
6. Z á v ě r	str. 17
7. Z d r o j e i n f o r m a c í	str. 18
8. P ř í l o h y	str. 19

1. Ú v o d

Cílem této práce je uvést čtenáře do obsahu státní politiky zaměstnanosti a podrobněji ho seznámit s jedním ze základních nástrojů Aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), a to s rekvalifikací. V práci se zaměřujeme jednak na obecné vymezení státní politiky zaměstnanosti a APZ, dále už se podrobně věnujeme rekvalifikacím. Čtenář se dozví, co vlastně rekvalifikace znamená, jak je možno ji dělit, kdo může být účastníkem rekvalifikace, jak jsou hrazeny náklady na rekvalifikaci, kdo ji zprostředkovává či jaká se k ní vztahuje legislativa apod.

V příloze této práce pak má čtenář možnost prohlédnout si vývoj některých statistik v oblasti rekvalifikací.

2. Státní politika zaměstnanosti

Pojmem státní politika označujeme záměr státu v určité oblasti. Mluvíme-li tedy o státní politice zaměstnanosti, rozumíme jí zájmy státu, cíle a prostředky k jejich dosažení právě v oblasti zaměstnanosti a trhu práce.

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk, je jedním ze základních práv občana.

Dnem 1.10.2004 nabyt účinnosti zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato základní právní norma stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti usiluje o:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a úřady práce. Úřady práce jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejíž nadřazeným orgánem je MPSV - Správa služeb zaměstnanosti (SSZ MPSV).

Úřady práce mají tyto funkce:

- sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky;
- informují občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil;
- zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání;
- poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací;
- vedou evidenci uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti;
- rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení;
- **organizují, zabezpečují a usměrňují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání;**
- hmotně podporují vytváření nových pracovních míst,; podporují vytváření a provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro občany se zdravotním postižením;
- vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státními občany České republiky a občany Evropské unie ani jeho rodinnými příslušníky;
- spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umísťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, organizačních a racionalizačních opatřeních, s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy;

- kontrolují dodržování závazných právních předpisů včetně mzdových předpisů, ukládají pokuty při zjištění jejich porušení, vyřizují stížnosti občanů;
- hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce.

3. Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje MPSV a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. Jako součást státní politiky zaměstnanosti podporuje zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným.

3.1 Nástroje a opatření

Mezi nástroje, jimiž je realizována APZ, patří zejména:

- a. rekvalifikace
- b. investiční pobídky
- c. veřejně prospěšné práce
- d. společensky účelná pracovní místa
- e. překlenovací příspěvek
- f. příspěvek na dopravu zaměstnanců
- g. příspěvek na zapracování
- h. příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž:

- a. poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volby přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů APZ
- b. podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- c. cílené programy k řešení zaměstnanosti

3.2 Financování a řízení APZ

V souladu s potřebami trhu práce mohou úřady práce ověřovat nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Podmínky ověřování a náklady na nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti schvaluje ministerstvo (MPSV).

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem. Z těchto prostředků lze též přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru projekty zahraničních subjektů přispívajících ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření APZ.

4. R e k v a l i f i k a c e

4.1 Pojem rekvalifikace, možná dělení rekvalifikací

Dle zákona o zaměstnanosti se rekvalifikací rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. 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 vzdělávání.

Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace uchazeče tak, aby byla co nejúčelněji využita při získávání nových znalostí a dovedností.

Rekvalifikace, jako kterákoliv jiná vzdělávací aktivita patří do systémů celoživotního vzdělávání. Spolu s kvalifikačním a periodickým vzděláváním vytváří předpoklady k udržení a získání pracovního a následně i společenského uplatnění občana. Cílem rekvalifikací je změnit kvalifikaci uchazečů o zaměstnání ke zvýšení jejich šance nalézt nové zaměstnání.

Za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách a ani nadstavbové formy studia.

Dělení rekvalifikace

Rekvalifikaci (změnu povolání) je možné rozdělit podle řady hledisek, neboť existuje několik úhlů pohledu na danou problematiku. Z pozice občana jako účastníka rekvalifikačního vzdělávání je zajímavé především dělení na:

A) Kurzy dle určení

- **pro uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání** dle § 109 zákona o zaměstnanosti: Rekvalifikace se uskutečňuje na základě písemné dohody mezi úřadem práce a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Úřad práce hradí za účastníka náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa bydliště uchazeče nebo zájemce o zaměstnání.
- **pro zaměstnance** dle § 110 zákona o zaměstnanosti: Rekvalifikace může být na základě dohody s úřadem práce prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. Rekvalifikace se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance; za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

B) Kurzy dle obsahu a cíle

Rekvalifikační kurzy lze obecně dělit na:

- **specifické** - zaměřené na konkrétní profesi s příslibem zaměstnání, eventuelně i bez něho
- **nespecifické** - zaměřené na získání universálních dovedností, (klíčových kvalifikací), které zvýší uplatnitelnost na trhu práce (např. práce s výpočetní

technikou, jazykové znalosti, rozvoj sociálních dovedností atd.). Tyto rekvalifikace jsou určeny zejména ohroženým kategoriím na trhu práce jako jsou mladiství, absolventi škol, osoby se zdravotním handicapem, matky po mateřské dovolené...

Mimo toto obecné dělení existuje i další členění rekvalifikací, např.:

- **cílená** - pro konkrétní pracovní místo
- **necílená** - obdoba nespecifické

- **praktická** - zaměřená na zvládnutí praktické dovednosti při dodržení poměru 20% teorie a 80% praxe, uplatňuje se zejména u osob s obtížnější adaptací na klasickou formu vzdělávání

- **prohlubovací** - získávání dalších vědomostí a dovedností ve vykonávaném oboru

- **doplňková** - doplňování znalostí uchazeče před nástupem do zaměstnání v případě požadavku zaměstnavatele

- **obnovovací kurzy** – forma rekvalifikace, která slouží pro obnovení dřívějších znalostí a dovedností těm, kteří v ní dle výkladu Správa služeb zaměstnanosti MPSV nevykonávali určenou dobu praxe

- **rozšiřovací kurzy** – rozšiřují dosavadní kvalifikaci o teoretické a praktické znalosti a dovednosti z jiné oblasti činnosti k vytvoření možností uplatnění na trhu práce

C) Kurzy dle programové nabídky

- **oblast administrativně ekonomická** (např. kombinace modulů účetnictví, výpočetní techniky...)
- **oblast služeb** (např. kosmetičky, manikérky, pedikérky, maséři, prodavači, číšníci, servírky, kuchaři...)
- **oblast dělnických profesí** (široká škála dělnických profesí dle nabídky a možností vzdělávacích zařízení)

4.2 Legislativa

Mezi právní normy a předpisy související s rekvalifikacemi patří:

- zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti
- zákoník práce
- školský zákon
- zákon o živnostenském podnikání
- vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti
- vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- nařízení vlády č.515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek
- vyhláška MŠMT v dohodě s MPSV č. 524/2004 Sb. o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

4.3 Účastníci rekvalifikací

Účastníky rekvalifikací mohou být jednak uchazeči a zájemci o zaměstnání, jednak zaměstnanci.

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání (§25 zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).

Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.

Zaměstnanec je občan, který je v pracovním nebo obdobném vztahu nebo vykonává samostatnou výdělečnou činnost, zaměstnancem může být občan, který dosáhne 15 let věku a ukončil povinnou školní docházku (§11 zákoníku práce).

4.4 Kdy úřad práce přistupuje k rekvalifikaci

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě písemné dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce.

Úřady práce monitorují, zpracovávají a zveřejňují nabídky vzdělávacích zařízení. Občanská veřejnost často nabývá mylné představy, že občan musí být vyslán na rekvalifikační kurz prakticky ihned poté, co se zaeviduje. Rekvalifikace však patří ve smyslu výše uvedených právních předpisů mezi nenárokové (fakultativní) dávky. Obvykle se k ní přistupuje, není –li možné uplatnit uchazeče o zaměstnání v jeho původní profesi.

Jinak řečeno - úřady práce organizují rekvalifikaci v případech, kdy struktura poptávky na trhu práce neodpovídá struktuře nabídky a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání. Je třeba zdůraznit, že v těchto případech jde o změnu kvalifikace, nikoliv o její zvýšení.

Rekvalifikace je nezbytná, když uchazeč nebo zájemce o zaměstnání má kvalifikaci, pro kterou nejsou volná místa a dosavadní zprostředkování zaměstnání bylo neúspěšné. V každém případě se úřad práce nejdříve snaží nalézt vhodné pracovní uplatnění bez rekvalifikace. Nezbytnost rekvalifikace se proto může prokázat až po určité době (obvykle 1- 2 měsíce), kdy uchazeč (zájemce) spolupracuje se zprostředkovatelem při hledání vhodného zaměstnání.

Rekvalifikace je účelná v případech, když:

- se uchazeč (zájemce) o zaměstnání rozhodne pro kvalifikaci, se kterou lze předpokládat uplatnění na trhu práce
- je možno uzavřít se zaměstnavatelem předběžnou dohodu o přijetí uchazeče (zájemce) do pracovního poměru (příslib zaměstnání)
- se uchazeč zaváže, že po rekvalifikaci zahájí samostatnou výdělečnou činnost, jejíž výkon je touto rekvalifikací podmíněn

4.5 Základní kritéria posuzující zařazení uchazeče do rekvalifikace

Mezi základní kritéria, podle kterých se rozhoduje o zařazení uchazeče do rekvalifikačních kurzů patří zejména:

- uplatnitelnost oboru na trhu práce (zda je o vybranou profesi na trhu práce zájem)
- cena kurzu
- zajištění vzdělávacího zařízení
- samotná osoba uchazeče – zejména jeho stávající úroveň duševních, fyzických (zdravotních) a sociálních schopností
- příslib práce od konkrétního zaměstnavatele

Všechna uvedená kritéria posuzují odborní pracovníci na úřadu práce. Při výběru rekvalifikace je dán i prostor k vyjádření uchazeči (zájemci). V případě, že má zájem o rekvalifikaci na obor, jež se méně často vyskytuje na místně příslušném trhu práce, je nutné pokusit se zajistit příslib zaměstnání, tj. „předběžnou pracovní smlouvu“.

Tato kritéria ani jejich pořadí nejsou závazná, každý úřad práce si je může stanovit vlastní stupnicí hodnocení.

Zájemci o rekvalifikaci musí splňovat vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz. Kromě určitého stupně vzdělání to dále mohou být (podle druhu kurzu) předpoklady zdravotní způsobilosti, psychické způsobilosti, někdy i věková hranice (18 roků – hmotná odpovědnost) apod. Při výběru vhodných uchazečů a schvalování rekvalifikačních kurzů je přihlíženo i k tzv. více ohroženým skupinám, mezi něž se řadí mladiství, osoby se změněnou pracovní schopností, absolventi a rovněž dlouhodobě evidovaní uchazeči.

4.6 Postup zájemců a realizace, dohody, výstupy

Rekvalifikacemi se zabývají v rámci úřadů práce útvary – oddělení poradenství a rekvalifikace. Již ze samotného názvu vyplývá propojení obou aktivit. Odborní zaměstnanci úřadů práce – poradci – poskytují odbornou pomoc v orientaci výběru vhodné rekvalifikace, která odpovídá osobě uchazeče a možnostem uplatnění na trhu práce. Poradci zajišťují ve spolupráci se vzdělávacím zařízením vlastní realizaci rekvalifikace (vzdělávací akce).

Podrobné informace o rekvalifikacích získají zájemci na oddělení poradenství příslušného úřadu práce. Náplní a cílem práce poradce pro rekvalifikace je nalézt ve spolupráci s uchazečem (zájemcem) o zaměstnání optimální variantu budoucího pracovního uplatnění s využitím všech dostupných informací z oblasti nabídek vzdělávacích zařízení a aktuální situace na trhu práce.

Postup uchazečů kteří projeví zájem o rekvalifikaci

Zájem o rekvalifikaci projedná uchazeč se svým zprostředkovatelem zaměstnání na úřadu práce, popř. s pracovníkem odboru poradenství na poradenských dnech.

Podrobné informace o termínech rekvalifikačních kurzů, finančním zabezpečení, o povinnostech rekvalifikanta atd. poskytne uchazeči určený pracovník odboru poradenství

příslušného úřadu práce. Jednání na odboru poradenství se koná zásadně s osobní účastí uchazeče o zaměstnání

Zařazení uchazeče do náročných rekvalifikačních kurzů předchází psychologické vyšetření, tj. ověření jeho předpokladů a motivace pro úspěšné ukončení kurzu. U některých kurzů se vyžaduje vyjádření ošetřujícího lékaře o zdravotním stavu uchazeče. Ve zvláště složitých případech je zařazení do kurzu projednáváno pracovní skupinou odboru poradenství.

Před nástupem do rekvalifikačního kurzu uzavírá uchazeč s úřadem práce písemnou Dohodu o rekvalifikaci, ve které jsou stanoveny podmínky rekvalifikace i následného zařazení do pracovního procesu, příp. samostatného podnikání.

Rekvalifikace zabezpečovaná zaměstnavateli v zájmu dalšího uplatnění jejich zaměstnanců se uskutečňuje na základě písemné dohody uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnavatelům mohou být na základě písemné dohody s úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady spojené s touto činností.

Po celou dobu rekvalifikace je poradce úřadu práce v průběžném kontaktu jak s uchazečem zaměstnání, tak se vzdělávacím zařízením. Poradce řeší veškeré problematické situace, které mohou vzniknout. Poradensky nadále působí při kontaktních návštěvách na uchazeče a ve spolupráci se zprostředkovatelem se mu snaží najít vhodné zaměstnání (pracovní místo).

Dohody

- dohoda o rekvalifikaci - rekvalifikace se provádí na základě písemné dohody uzavřené mezi uchazečem o zaměstnání a úřadem práce, který mu nabídl zabezpečení rekvalifikace. V dohodě se uvede zejména obsah rekvalifikace, způsob a doba jejího zabezpečení a podmínky poskytování příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikace prováděná zaměstnavateli v zájmu dalšího pracovního uplatnění jejich zaměstnanců se uskutečňuje na základě písemné dohody uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (§110 odst. 3 zákona 435/2004 Sb.);
- dohoda o zabezpečení rekvalifikace - rekvalifikační zařízení, tj. akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy podle zvláštních právních předpisů, popř. ke vzdělávání určený útvar zaměstnavatele s akreditací MŠMT, uskutečňují rekvalifikaci na základě písemné dohody s úřady práce nebo zaměstnavateli. Dohoda obsahuje zejména pracovní činnosti, na které mají být uchazeči o zaměstnání nebo zaměstnanci rekvalifikováni, základní kvalifikační předpoklady potřebné pro zařazení do rekvalifikace, místo a způsob provedení rekvalifikace, rozsah teoretické a praktické přípravy, dobu zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností, kalkulaci nákladů, dobu a způsob jejich úhrady (§108 zákona 435/2004 Sb., §2 vyhlášky 519/2004 Sb.);
- dohoda se zaměstnavateli o úhradě nákladů na rekvalifikaci zaměstnanců - zaměstnavatelům, kteří provádějí rekvalifikaci v zájmu dalšího pracovního uplatnění svých zaměstnanců, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady spojené s touto činností. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, pokud pro zaměstnavatele zajišťuje rekvalifikaci zaměstnanců rekvalifikační zařízení, uzavírá se dohoda mezi úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením. Písemná dohoda obsahuje zejména způsob, výši a podmínky úhrady nákladů v závislosti na formě a obsahu rekvalifikace a její délce (§110 zákona 435/2004 Sb.).

Výstup z rekvalifikace

V případě úspěšně ukončené rekvalifikace získává účastník osvědčení s celostátní platností, které ho opravňuje k výkonu určité profese.

4.7 Kdo provádí rekvalifikace, akreditace zařízení, formy rekvalifikace

Rekvalifikaci může provádět pouze akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy. Akreditovaným zařízením, vzdělávacím nebo zdravotnickým zařízením se rozumí vzdělávací zařízení podle zvláštních právních předpisů nebo zařízení či ke vzdělávání určený útvar zaměstnavatele, které získají akreditaci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy po dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Zařízení provádějící rekvalifikaci – vzdělávací zařízení – předkládá úřadu práce před uzavřením dohody kalkulace a platné oprávnění pro rekvalifikaci. Tímto oprávněním může být:

- platná akreditace MŠMT ČR (je zejména v případech vzdělávacích zařízení založených za účelem rekvalifikačního vzdělávání)
- výpis ze základacích listin (SOU, střední, vyšší, vysoké školy)
- rezortní oprávnění (nap. svářečské školy)

Akreditací zařízení se rozumí pověření zařízení Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy k provádění rekvalifikace pro vymezenou pracovní činnost podle vzdělávacího programu a k vydávání osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností. Akreditace se uděluje na dobu 3 let.

Podmínkou pro získání akreditace je:

- a) podání žádosti o akreditaci,
- b) doložení odpovídajícího personálního, prostorového, materiálního a technického zabezpečení vzdělávacího programu,
- c) doložení vhodnosti vzdělávacího programu z hlediska stanovení výsledků vzdělávání, vymezení obsahu a rozsahu vzdělávání, volby forem a metod výuky a způsobů ověřování výsledků vzdělávání v rekvalifikaci,
- d) zaplacení správního poplatku ve výši 200 Kč.

Formy rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a zaměstnanců

Rekvalifikace výše zmíněných osob se uskutečňuje formou vzdělávání

- a. ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,
- b. ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- c. ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,
- d. ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání,
- e. ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělání,
- f. v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace.

Jednotlivé vzdělávací programy a aktivity lze vzájemně kombinovat.

4.8 Hrazení nákladů, odstoupení od rekvalifikace

Za účastníka rekvalifikace, vyslaného na rekvalifikaci příslušným úřadem práce, hradí úřad práce náklady rekvalifikace (např. kursové) a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.

Náklady rekvalifikace

Náklady rekvalifikace jsou náklady rekvalifikačního zařízení, za které se považují např.:

- a) přímé náklady vynaložené na rekvalifikaci (materiál, mzdy a odměny zaměstnanců, ostatní přímé náklady),
- b) režijní náklady vynaložené při provádění rekvalifikace,
- c) přiměřený zisk, maximálně do výše 15% vynaložených nákladů
- d) náklady na potřebnou výbavu účastníků rekvalifikace, např. nutné školní potřeby, učebnice, maximálně však do výše 2000Kč na jednoho účastníka,
- e) náklady na osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a desinfekční prostředky a ochranné nápoje poskytnuté účastníkům rekvalifikace
- f) pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví účastníků rekvalifikace, sjednané na dobu účasti na rekvalifikaci

Náklady spojené s rekvalifikací

Za náklady spojené s rekvalifikací se považují náklady hrazené uchazeči o zaměstnání, kteří byli úřadem práce vysláni na rekvalifikaci, a to v rozsahu:

- a) prokázaných jízdních nákladů na cestu hromadnými dopravními prostředky z místa bydliště do místa konání rekvalifikace a zpět, pokud se rekvalifikace uskutečňuje mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání
- b) prokázaných výdajů za ubytování po dobu rekvalifikace, která se koná mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání, maximálně však do výše 1000Kč na den
- c) stravného (dle zákona o cestovních náhradách) ve dnech účasti na rekvalifikaci, která se koná mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání
- d) pojištění pro případ škody způsobené uchazečem o zaměstnání rekvalifikačnímu zařízení, případně další pojištění spojené s rekvalifikací v zahraničí

V případě, že dojde k předčasnému ukončení rekvalifikace bez uvedení vážných důvodů, zavazuje se uchazeč (zájemce) uhradit tyto náklady.

Odstoupení od rekvalifikace

Uchazeč o zaměstnání může z vážných zdravotních, osobních a rodinných důvodů, které nastaly v průběhu rekvalifikace, zanechat rekvalifikace. Za vážné osobní nebo rodinné důvody se považují důvody spočívající v:

- a) nezbytné osobní péči o:
 - dítě ve věku do tří let
 - dlouhodobě těžce zdravotně postižené dítě, které vyžaduje mimořádnou péči, pokud nebylo umístěno v ústavu pro takové děti
 - blízkou osobu, která je převážně nebo úplně bezmocná a nebyl umístěna v ústavu sociální péče nebo v obdobném zdravotnickém zařízení
- b) docházce dětí do předškolního zařízení a povinné školní docházce
- c) místě výkonu a povaze zaměstnání druhého manžela

- d) nástupu do zaměstnání nebo zahájení samostatné výdělečné činnosti podle zvláštních předpisů (živnostenský zákon)

4.9 Podpora při rekvalifikaci

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána není požívatelem starobního důchodu. O podpoře při rekvalifikaci rozhoduje úřad práce.

Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace, s výjimkou dob:

- a) poskytování starobního důchodu
- b) poskytování dávek nemocenského pojištění
- c) vazby.

V těchto případech úřad práce podporu při rekvalifikaci rozhodnutím zastaví.

Uchazeči o zaměstnání se neposkytuje podpora v nezaměstnanosti po dobu, po kterou je mu poskytována podpora při rekvalifikaci.

Výše podpory při rekvalifikaci se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním zaměstnání. Výše podpory u uchazeče, který naposledy před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vykonával samostatnou výdělečnou činnost, se stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu, přepočteného na kalendářní měsíc. Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Vypočtená výše se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Maximální výše podpory při rekvalifikaci je 2,8 násobek částky životního minima platného pro jednotlivého občana staršího 26 let věku ke dni nástupu na rekvalifikaci.

Podpora při rekvalifikaci je splatná po nabytí právní moci rozhodnutí o jejím přiznání pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci. V odůvodněných případech může být vyplácena zálohově a zúčtována.

Jsou-li splněny podmínky pro poskytování podpory při rekvalifikaci jen po část kalendářního měsíce, náleží podpora při rekvalifikaci v poměrné výši odpovídající počtu kalendářních dnů, kdy tyto podmínky byly splněny. Výsledná částka se zaokrouhluje vždy na celé koruny nahoru.

Zjistí-li se dodatečně, že podpora při rekvalifikaci byla uchazeči o zaměstnání neprávem odepřena neb přiznána anebo poskytována v nižší částce, než v jaké náležela, anebo přiznána od pozdějšího dne, než od kdy náležela, dodatečně se přizná nebo zvýší a doplatí.

Nárok na podporu zaniká uplynutím 5 let ode dne, od kterého náležela.

Zjistí-li se dodatečně, že podpora při rekvalifikaci byla uchazeči o zaměstnání přiznána nebo je poskytována ve vyšší částce, než v jaké náleží, nebo byla přiznána nebo se poskytuje neprávem, rozhodne úřad práce o jejím snížení, nebo o zastavení její výplaty, a to ode dne následujícího po dni, jímž uplynulo období, za které byla vyplácena.

Byla-li uchazeči o zaměstnání jeho zaviněním podpora při rekvalifikaci přiznána a poskytována neprávem, nebo ve vyšší částce, než jaká mu skutečně náležela, zejména proto, že uchazeč o zaměstnání zamlčel nebo nesprávně uvedl některou rozhodou skutečnost nebo

nesplnil svou oznamovací povinnost, je povinen částky neprávem přijaté vrátit. O této povinnosti vydá úřad práce rozhodnutí.

Nárok na vrácení podpory při rekvalifikaci poskytovaných neprávem nebo v nesprávné výši zaniká uplynutím 5 let ode dne, od kterého nenáležela vůbec nebo v poskytnuté výši.

5. Vlastní názor

Podle našeho názoru jsou v České republice možnosti rekvalifikace pro nezaměstnané skutečně široké, rekvalifikovat se může téměř kdokoli, kdo je evidován na úřadě práce a spolupracuje s ním. Také nabídka rekvalifikačních kurzů je velmi bohatá a člověk je v situaci, kdy si může vybírat – teoreticky.

V praxi je ale nedostatkem to, že ne vždy každý úřad práce organizuje takový rekvalifikační kurz, o který by měl ten – který uchazeč zájem, protože se „nenabírá“ dostatek zájemců, nebo tento druh kurzu není obecně považován za nevyhnutný. Spíše se přihlíží na to, které odvětví potřebuje nové (nejlépe kvalifikované) zaměstnance než na to, o co by měl nezaměstnaný skutečný zájem, co by ho bavilo. To je z hlediska politiky zaměstnanosti nepochybně správné, ale na nezaměstnaného to nemusí mít vždy pozitivní vliv. V mnoha případech si totiž nemůže vybírat, ale musí „brát to, co se nabízí“, když se chce zaměstnat a také spolupracovat s úřadem práce. Vzniká tady konflikt mezi zájmem a povinností uchazeče, kdy nemáme zaručeno, že rekvalifikace padá na úrodnou půdu a že nezaměstnaný po krátké odpracované době své zaměstnání neopustí z důvodu nezájmu.

Také si myslíme, že rekvalifikace na základě skutečné pobídky potencionálního zaměstnavatele je efektivnější než rekvalifikace universální (jako například počítačové nebo jazykové dovednosti). Vycházíme z předpokladu, že absolvování takového kurzu, po kterém neprodleně nenásleduje zaměstnání, ve kterém by uchazeč své nové poznatky využíval a neustále se zlepšoval, není pro uchazeče příliš přínosné, protože tyto poznatky nemůže využívat v čase, kdy jsou čerstvé a aktuální.

Tímto jsme chtěly říct, že sice jsou možnosti, jak si změnit kvalifikaci, ale je skutečně nějaká záruka, že nezaměstnaný skutečně využije toho, co mu bylo zprostředkováno? Možná by bylo vhodné zaměřit se nejen na stranu nabídky rekvalifikací, ale také se více soustředit na stránku kontrolní, ve které by se posuzovala efektivnost rekvalifikací (jestli je absolvent rekvalifikace spokojen, jestli své rekvalifikace ve sféře profesním životě využívá, ale také jestli je spokojen jeho zaměstnavatel). Podle tohoto ukazatele by se následně dalo zjistit nejen uplatnění rekvalifikovaných na trhu práce (jestli se skutečně po absolvování rekvalifikace zvyšuje pravděpodobnost na zaměstnání), ale také kvalita provedení rekvalifikací (tedy jestli je naplní každého rekvalifikačního kurzu skutečně to, co je reálně požadováno trhem práce).

6. Z á v ě r

V seminární práci jsme podaly čtenáři velké množství informací z mnoha zdrojů a mnoha úhlů pohledů o možnostech a druzích rekvalifikace v České republice, takže sám může posoudit významnost tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti u nás. Tím jsme splnili cíl naší seminární práce.

7. Zdroje informací

www.epravo.cz – zákony, nařízení a vyhlášky:

- Zákoník práce
- Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

www.zakony.idnes.cz

- Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek
- Vyhláška MŠMT v dohodě s MPSV č. 524/2004 Sb. o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

www.uradprace.cz (webové stránky jednotlivých úřadů práce ČR)

www.rekvalifikace.com

www.mpsv.cz (služby zaměstnanosti)

www.msmt.cz (další vzdělávání)

www.idnes.cz - články na téma rekvalifikace:

- Rekvalifikace pomůže při hledání práce (31.10.2002)
- Květinářkou místo zdravotní sestry? (19.10.2004)
- Podmínky rekvalifikace (14.8.2002)
- Rekvalifikace: jen vyhozené peníze? (27.12.2000)
- Nový zákon o zaměstnanosti (4.10.2004)
- Pomůže rekvalifikace při hledání práce? (21.9.2004)

8. P ř í l o h y

Tab 1: Počet rekvalifikačních institucí a vzdělávaných v jednotlivých regionech

Tab 2: Skladba vzdělávacích rekvalifikačních institucí

Tab 3: Pořadí rekvalifikačních oborů dle zájmu uchazečů v roce 2001 (pro srovnání jsou uvedeny údaje 1993 – 1995, 1997 – 2001)

Tab 4: Úhrada rekvalifikací (porovnání let 1991 – 2002)

Tab 5: Počty institucí a rekvalifikovaných v letech 1991 – 2002

Tab 6: Pořadí nejfrekventovanějších rekvalifikačních oborů v roce 2002

Tab 7: Rekvalifikace – dělnické profese formou zaučení

Tab 8: Rekvalifikace – pracovníci služeb

Tab 9: Rekvalifikace – technickohospodářské profese

Tab 10: Rekvalifikace – shrnutí v letech 1991 - 2002

Zdroj: Průzkum akreditací MŠMT k rekvalifikacím za rok 2002 – www.msmt.cz