

**SOUKROMÁ VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ ZNOJMO s.r.o.**

Bakalářský studijní program: **Ekonomika a management**

Studijní obor: **Ekonomika veřejné správy a sociálních služeb**

**POJETÍ NEZAMĚSTNANOSTI  
V EKONOMII A AKTIVNÍ POLITIKA  
ZAMĚSTNANOSTI NA OKRESE ZNOJMO**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: **Michaela Jordánová**

Vedoucí bakalářské práce: prof. PhDr. Kamil FUCHS, CSc.

**Znojmo, 2011**

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma *Pojetí nezaměstnanosti v ekonomii a aktivní politika zaměstnanosti na okrese Znojmo* jsem vypracovala samostatně a veškerou použitou literaturu a další prameny jsem řádně označila a uvedla v seznamu použitých zdrojů.

Ve Znojmě dne 22. 4. 2011

.....

Michaela JORDÁNOVÁ

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala vedoucímu práce prof. PhDr. Kamilu Fuchsovi, CSc. za cenné rady a odborné připomínky, kterými přispěl ke vzniku této bakalářské práce.



# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor **Michaela JORDÁNOVÁ**  
Bakalářský studijní program Ekonomika a management  
Obor Ekonomika veřejné správy a sociálních služeb

Název: **Pojetí nezaměstnanosti v ekonomii a aktivní politika  
zaměstnanosti na okrese Znojmo**

Název (v angličtině): Unemployment in economy and active employment policy in the district of  
Znojmo

Zásady pro vypracování:

1. Cílem bakalářské práce je zhodnocení využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na okrese Znojmo a to na základě analýzy současného trhu práce na Znojemsku.
2. Postup práce:
  - Nezaměstnanost v ekonomii, politika zaměstnanosti, nástroje a opatření aktivní politiky na okrese Znojmo.
  - Analýza situace na trhu práce, využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na Znojemsku a zhodnocení efektivity těchto nástrojů.
3. Použité metody:
  - Deskripce odborné literatury a legislativy, analýza ekonomických dat.

Rozsah práce: 40-50

Seznam odborné literatury:


1. KREBS, Vojtěch aj. Sociální politika. 4. vyd. Praha: ASPI, 2007. 504 s.  
ISBN 978-80-7357-276-1
2. SAMUELSON, Paul A., NORDHAUS, William D., Ekonomie 18. vydání. 1. vyd. Praha: NS Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3
3. VLČEK, Josef aj. Ekonomie a Ekonomika. 2. vyd. Praha: ASPI Publishing, 2003, 512 s.  
ISBN 80-86395-46-4
4. WINKLER, Jiří. Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy. 1. vyd. Praha: Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 80-7226-195-9


Datum zadání bakalářské práce: duben 2010

Termín odevzdání bakalářské práce: květen 2011

L. S.

  
Michaela JORDÁNOVÁ  
autor

  
prof. PhDr. Kamil FUCHS, CSc.  
vedoucí bakalářské práce

  
Prof. PhDr. Kamil FUCHS, CSc.  
rektor SVŠE Znojmo

## **Abstrakt**

Předmětem bakalářské práce „Pojetí nezaměstnanosti v ekonomii a aktivní politika zaměstnanosti na okrese Znojmo“ je analýza efektivity aktivní politiky zaměstnanosti realizované Úřadem práce ve Znojmě. První část je věnována obecným pojmům nezaměstnanosti v ekonomii, jejím ekonomickým a sociálním důsledkům, příčinám a aktivní a sociální politice zaměstnanosti. Druhá část je soustředěna na analýzu užívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na okrese Znojmo, hodnocení efektivity jednotlivých nástrojů.

## **Klíčová slova**

Nezaměstnanost, trh práce, okres Znojmo, aktivní politika zaměstnanosti

## **Abstract**

The subject of the bachelor theses „Unemployment theory in Economy and Active employment policy in Znojmo District“ is an analysis of active employment policy implemented by Znojmo Labour Office. The first part is concerned with common ideas of unemployment in economy and their economic and social effects, causes and active and social employment policy. The other part concentrates on an analysis of active employment policy instrument application in Znojmo district and evaluation of single instruments.

## **Key words**

Unemployment, labour market, region Znojmo, active labour market policy

## OBSAH

ÚVOD.....	7
Cíl práce a metodika .....	8
I    TEORETICKÁ ČÁST .....	9
1    Nezaměstnanost v ekonomii .....	9
1.1 Měření nezaměstnanosti .....	10
1.2 Indikátory nezaměstnanosti .....	11
1.3 Příčiny nezaměstnanosti a její formy.....	12
1.3.1 Frikční nezaměstnanost.....	12
1.3.2 Strukturální nezaměstnanost.....	13
1.3.3 Cyklická nezaměstnanost.....	13
1.4 Klasifikace nezaměstnanosti.....	14
2    Pojetí nezaměstnanosti v ekonomických teoriích .....	17
2.1 Klasická tradice .....	17
2.2 Keynesiánská teorie .....	18
2.3 Neokeynesiánství.....	20
2.4 Nové makroekonomické přístupy.....	21
3    Ekonomické a sociální důsledky nezaměstnanosti .....	21
3.1 Ekonomický dopad .....	21
3.2 Sociální dopad .....	22
4    Politika zaměstnanosti.....	23
4.1 Pasivní politika zaměstnanosti.....	25
4.2 Aktivní politika zaměstnanosti .....	25
II    PRAKTICKÁ ČÁST.....	27
5    Nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti v ČR.....	27
5.1 Rekvalifikace .....	28
5.2 Investiční pobídky .....	30
5.3 Veřejně prospěšné práce .....	32
5.4 Společensky účelná pracovní místa .....	34
5.5 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	36
6    Okres Znojmo .....	38
6.1 Celková charakteristika okresu.....	39
6.2 Analýza situace na trhu práce 2006-2010.....	40
6.3 Aktivní politika zaměstnanosti .....	43
6.4 Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) .....	43
6.4.1 Příspěvek na částečnou úhradu mzdových nákladů.....	43
6.4.2 Zřízení nového společensky účelného pracovního místa .....	45
6.4.3 Společensky účelná pracovní místa zřízená za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.....	47
6.5 Veřejně prospěšné práce .....	50
6.6 Rekvalifikace .....	53
6.7 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením - Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa (CHPD,CHPM).....	55
7    Hodnocení efektivity APZ v okrese Znojmo .....	59
ZÁVĚR .....	62
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....	64
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	68
SEZNAM PŘÍLOH.....	69

## ÚVOD

Nezaměstnanost s sebou přináší mnoho negativních důsledků sociálních a ekonomických. Ekonomické důsledky ovlivňují možnosti státu, jeho rozvoj a konkurenceschopnost. Ztráta zaměstnání je pro člověka nepříjemnou životní situací, která znamená ztrátu ekonomické jistoty a ztrátu sociálních vazeb. Stát v tomto případě musí vynakládat více prostředků na politiku zaměstnanosti a to formou dávek pro nezaměstnané, podpor v nezaměstnanosti a také na aktivní politiku zaměstnanosti, která se soustředí především na motivaci a zvyšování aktivity nezaměstnaného člověka.

V roce 2004 vstoupil v platnost nový zákon o zaměstnanosti. Tento zákon velice ovlivnil vývoj na pracovním trhu. Mimo jiné i nově vymezil soubor nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Vedle toho se také česká republika stala členem Evropské unie, což se projevilo otevřením nových možností v oblasti politiky pracovního trhu. Mezi opatření aktivní politiky zaměstnanosti byly nově zařazeny cílené programy k řešení zaměstnanosti, které úřady práce začaly realizovat ve spolupráci s dalšími institucemi včetně mezinárodní spolupráce. České republice byl otevřen přístup k čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů Evropské unie, což se také projevilo zvýšeným přílivem financí do oblasti aktivní politiky zaměstnanosti.

Téma mé bakalářské práce je zhodnocení účinnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) na Úřadu práce ve Znojmě. Nástroje aktivní politiky, realizované na úřadech práce, přispívají ke snižování nezaměstnanosti nebo zvýšení zaměstnanosti v regionech, zejména problémových skupin uchazečů o zaměstnání. Cílem při řešení situace nezaměstnaných je návrat na trh práce. Trh práce představuje komplexní a propojený celek, na který působí vliv řady faktorů. Na jedné straně stojí ekonomické vlivy jako je růst nebo pokles hospodářství, a s ním související změny v poptávce po pracovní síle, na druhé straně hrají důležitou roli také sociálně-demografické vlivy, které souvisí s vývojem věkové a vzdělanostní struktury ekonomicky aktivního obyvatelstva a to znamená i s nabídkou pracovní síly. Úřady práce tvoří jedno z hlavních míst, kde trh práce probíhá.

Neexistuje však jednoznačný důkaz o tom, které programy aktivní politiky zaměstnanosti jsou účinné a do jaké míry. Jejich efektivita závisí na mnoha okolnostech, jako jsou například charakteristiky daného nástroje a daného trhu práce a v neposlední řadě na motivaci nezaměstnaných.



## **Cíl práce a metodika**

Cílem této bakalářské práce je provedení analýzy situace na trhu práce na okrese Znojmo od roku 2006 do roku 2010, pomocí rozboru výdajů, které byly vynaloženy na jednotlivé nástroje na Úřadu práce ve Znojmě. Práce má ukázat, jak se vyvíjela aktivní politika zaměstnanosti ve sledovaném období, má zhodnotit rozsah a cílenost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti vzhledem k umístitelnosti uchazečů, kteří jsou vedeni na Úřadu práce ve Znojmě.

V první teoretické části jsou vymezeny základní pojmy nezaměstnanosti v ekonomii, její typy, ekonomické a sociální důsledky a jsou zde také vysvětleny a popsány oblasti politiky zaměstnanosti – pasivní a aktivní politika zaměstnanosti a to pomocí deskripce odborné literatury.

Druhá, praktická část je zaměřena na objasnění jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice a dále se zabývám analýzou nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti využívaných na Úřadu práce ve Znojmě pomocí metody sběru dat z Úřadu práce ve Znojmě a pomocí platných zákonů. V mé bakalářské práci jsou použity tabulky, které jasně vyjadřují situaci na trhu práce na okrese Znojmo.

Bakalářská práce je zpracována metodou deskripce, analýzy odborné literatury a legislativy analýzou ekonomických dat. Při popisu jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je použita srovnávací metoda.

# I TEORETICKÁ ČÁST

## 1 Nezaměstnanost v ekonomii

„K jevu, zvaném nezaměstnanost, je možné přistoupit z různých hledisek. Můžeme ji považovat za výraz toho, jak je organizováno a řízeno zaměstnávání lidí v zemi, můžeme ji považovat za odraz nepersonálních tržních sil, kterými je ovládán lidský faktor a také ji lze považovat za důsledek určitých schopností, dispozic a postojů jedinců.“<sup>1</sup> Nezaměstnanost snižuje životní úroveň každého občana, zpomaluje růst a rozvoj společnosti a zatěžuje sociální systémy.

V moderní ekonomii patří nezaměstnanost k jevům, kterým je věnována zvýšená pozornost. Od třicátých let 20. století je nezaměstnanost jedním z hlavních témat, na které se orientuje hospodářská politika. Tomuto jevu je přiznávána různá váha, která závisí na tom, o který směr ekonomické teorie se jedná.

Tyto jednotlivé ekonomické směry se ve vztahu k hospodářství liší podle přístupu, který může být :

- makroekonomický – pojednává o ekonomice jako celku, analyzuje její vlastnosti a zákonitosti jejího vývoje,
- mikroekonomický – zabývá se problematikou motivace jednání subjektů v hospodářství.<sup>2</sup>

„Mezi kořeny nezaměstnanosti a ekonomie existuje velmi blízký vztah. Je to dáno tím, že tytéž proměny, které se podílely na vzniku samostatné vědy o hospodářství, vyústily po několika dalších desetiletích do stadia, které je charakteristické existencí nezaměstnanosti. V poměrně raném stádiu svého vývoje byla ekonomie nucena reagovat na existenci nezaměstnanosti. Ve skutečnosti však oním původním jevem, který poutal pozornost, nebyla nezaměstnanost, ale zhoršování sociálních podmínek širokých vrstev a rostoucí bída, tedy jevy, které provázely průmyslovou revoluci, resp. Zavádění strojů do výroby.

<sup>1</sup> KREBS, V. a kol.. *Sociální politika*. s. 290.

<sup>2</sup> BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. s. 57.

Těmito změnami se dostal pod silný tlak trh práce, který sehraává v tržním hospodářství nezastupitelnou a klíčovou roli.“<sup>3</sup>

## 1.1 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost patří do skupiny sledovaných a citlivě vnímaných ekonomických ukazatelů, jejichž pomocí je možné popsat její stav a vývoj na trhu práce.<sup>4</sup> Její rozsah je v hospodářské praxi vyjadřován dvěma způsoby.

1. Počtem nezaměstnaných osob. Jde o absolutní číslo, které bývá uváděno jako tzv. zásobník nezaměstnaných.
2. Mírou nezaměstnanosti ( $u$ ), která vyjadřuje počet nezaměstnaných ( $U$ ) jako procento z ekonomicky aktivního obyvatelstva ( $L$  =zaměstnaní a nezaměstnaní).<sup>5</sup>

$$u (\%) = \frac{U}{L} \times 100$$

Abychom zjistili jaký je stav nezaměstnanosti, musíme si vymezit „kdo je nezaměstnaný“. Obyvatelstvo v produktivním věku (obvykle od 15 do 55 až 65 let) proto rozdělujeme do tří skupin.

- **Zaměstnaní** – jsou to lidé, kteří vykonávají jakoukoli placenou práci. Do této skupiny patří i pracovníci na částečný pracovní úvazek a také osoby, které jsou dočasně v zaměstnání nepřítomné (nemocní nebo na mateřské dovolené).
- **Nezaměstnaní** – do této skupiny řadíme osoby, které nejsou zaměstnané, aktivně hledají práci a jsou ochotny během krátké doby nastoupit do zaměstnání. Za nezaměstnaného je oficiálně považována ta osoba, která je evidována na úřadu práce. Všichni zaměstnaní a nezaměstnaní dohromady představují ekonomicky aktivní obyvatelstvo.
- **Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo** - jsou to všichni ostatní, kteří nemají zaměstnání a ani si ho nehledají.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. s. 58.

<sup>4</sup> MUSIL, P., FUCHS, K., FRANC, A. , GRIGARČÍKOVÁ, Š. *Ekonomie*. s. 343

<sup>5</sup> VLČEK, J. a kol.. *Ekonomie a Ekonomika*. s. 236

<sup>6</sup> VLČEK, J. a kol.. *Ekonomie a Ekonomika*. s. 236

„Tato jediná charakteristika však není dostačující. Proto se konstruuje celá řada ukazatelů a specifických měr, jejichž smyslem je získání dalších důležitých informací. Definuje se např. míra dlouhodobé nezaměstnanosti, uvažující jen s dlouhodobě nezaměstnanými, míry konstruované podle úrovně vzdělání, profesí, podle odvětví, regionů, míry propuštěných z práce apod.“<sup>7</sup>

Další typy měření popisují ve své knize Paul A. Samuelson a William D. Nordhaus – „Vývoj míry nezaměstnanosti velmi často sleduje výkyvy v hospodářském cyklu: pokud dochází k útlumu a poklesu produkce, poptávka po práci klesá a míra nezaměstnanosti roste“.

## 1.2 Indikátory nezaměstnanosti

Nezaměstnanost však můžeme posuzovat i jinými měřítky než jen mírou nezaměstnanosti, která se běžně užívá. Máme k dispozici sedm dalších příkladů specifické míry nezaměstnanosti:

- a) míra dlouhodobé nezaměstnanosti – ta vyjadřuje podíl celkového počtu nezaměstnaných déle než 13 týdnů k celkovému počtu pracovních sil (všechny patnáctileté a starší osoby). Musíme však vyloučit krátce nezaměstnané, to jsou ti, kteří pouze mění zaměstnání
- b) míra propuštěných z práce – udává nám podíl lidí, kteří právě ztratili své zaměstnání, k celkové pracovní síle
- c) míra nezaměstnaných dospělých – udává podíl nezaměstnaných starší 25 let na počtu pracovních sil starších 25 let
- d) míra nezaměstnaných hledajících úplné zaměstnání – zahrnuje ty, kdo hledají zaměstnání na celou pracovní dobu. Je dána podílem k celkové pracovní síle lidí pracujících na celý úvazek
- e) běžná míra nezaměstnanosti – je to oficiální, většinou citovaná míra nezaměstnanosti a udávaná nám podíl všech nezaměstnaných, kteří se v posledních čtyřech týdnech snažili hledat práci, k celkové pracovní síle

---

<sup>7</sup> KREBS, V. a kol.. *Sociální politika*. s. 291

- f) míra zahrnující občany, kteří pracují z ekonomických důvodů na zkrácenou pracovní dobu, zahrnuje ty, kteří hledají zaměstnání na plný úvazek, plus polovinu těch lidí, kteří hledají práci na zkrácenou pracovní dobu a polovinu těch kteří už takto z ekonomických důvodů pracují. Ve jmenovateli výrazu pro výpočet je tedy celková pracovní síla snižena o polovinu občanů, kteří pracují na částečnou pracovní dobu. Tento ukazatel nám hlavně říká, že i lidé, kterým je zkrácena pracovní doba nedobrovolně, jsou vlastně částečně nezaměstnaní, a ti, kdo hledají zaměstnání pouze na částečný úvazek, mají v podstatě z hlediska nezaměstnanosti menší váhu, než ti, kdo jej hledají na plný úvazek
- g) míra zohledňující rezignované pracovníky – základ této míry je stejný jako u předcházející, ale jsou zde ještě přičtení (do čitatele i jmenovatele) ti, kteří by sice chtěli pracovat, ale nevěří, že můžou práci najít.<sup>8</sup>

### 1.3 Příčiny nezaměstnanosti a její formy

Nezaměstnanost patří mezi hlavní ekonomické a sociální problémy tržní ekonomiky, proto musíme zkoumat skutečnosti, které ji vyvolávají. Z tohoto důvodu rozlišujeme rozdílné typy nezaměstnanosti.<sup>9</sup>

Ekonomové pro přehlednost rozlišují mezi třemi druhy nezaměstnanosti, frikční, strukturální a cyklickou, podle příčin, které ji vyvolávají.

#### 1.3.1 Frikční nezaměstnanost

Vzniká díky neustálému pohybu osob mezi regiony, pracovními místy a díky přechodům mezi fázemi životního cyklu (například ženy na mateřské hledají práci). Protože se pracovníci většinou pohybují mezi pracovními místy z toho důvodu, že získali lepší nabídky, bývá frikční nezaměstnanost chápána jako dobrovolná nezaměstnanost, protože si lidé hledají lepší práci dobrovolně.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. s. 19

<sup>9</sup> VLČEK, J. a kol. *Ekonomie a Ekonomika*. s. 237

<sup>10</sup> SAMUELSON P.A., NORDHAUS W. *Ekonomie*. s. 654-656

### 1.3.2 Strukturální nezaměstnanost

Odhaluje zásadní nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu. Nastává pokaždé, když roste poptávka po novém druhu práce a zároveň klesá poptávka po stávající práci, přičemž nabídka se dosud nepřizpůsobila.<sup>11</sup>

Strukturální nezaměstnanost tedy vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice. Tyto změny souvisí s tím, že vývoj ekonomiky není stejnoměrný, protože některá odvětví vzkvétají a jiná zas procházejí útlumem. Strukturální změny pak způsobují, že poptávka po některých profesích roste, ale po jiných naopak klesá. Každý region má však strukturální nezaměstnanost v jiné profesi. Podstata této nezaměstnanosti tedy spočívá v kvalifikačním a profesním nesouladu mezi nabízenými volnými místy a uchazeči o zaměstnání v důsledku strukturálních změn.<sup>12</sup>

### 1.3.3 Cyklická nezaměstnanost

Vzniká tehdy, když poklesne celková poptávka po pracovní síle. S nižšími celkovými výdaji a celkovou produkcí naroste nezaměstnanost prakticky všude. Cyklická nezaměstnanost se objevuje v hospodářské recesi, s poklesem zaměstnanosti díky nerovnováze mezi agregátní nabídkou a poptávkou.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> SAMUELSON P. A., NORDHAUS W. *Ekonomie*. s. 654-656

<sup>12</sup> MUSIL ,P., FUCHS, K. aj. *Ekonomie*. s. 345

<sup>13</sup> SAMUELSON P. A., NORDHAUS W. *Ekonomie*. s. 654-656

## 1.4 Klasifikace nezaměstnanosti

K poznání problému nezaměstnanosti a přístupů k jejímu řešení slouží její různé typologie. Můžeme totiž rozlišit různé typy nezaměstnanosti, z nichž lze usuzovat na její příčiny, závažnost a odvozovat podle toho i možné příčiny řešení.<sup>14</sup>

Obecná ekonomická teorie rozlišuje další formy nezaměstnanosti jako jsou např.:

- skrytá nezaměstnanost (např. v osoby v rekvalifikačním programu)
- neúplná nezaměstnanost – podzaměstnanost (lidé, kteří hledají zaměstnání na plný úvazek, ale v současné době pracují na částečný úvazek nebo mají zaměstnání, které platově neodpovídá jejich kvalifikaci)
- nepravá (fiktivní) nezaměstnanost – osoby formálně hledají práci, ale ve skutečnosti nechtějí pracovat nebo nezaměstnaní, kteří souběžně pracují v šedé ekonomice
- job stagnation – lidé nespokojení se svým postavením na trhu práce v období vysoké nezaměstnanost i nechtějí riskovat problémy s hledáním jiného pracovního místa

Při popisu nezaměstnanosti se v literatuře pracuje i s dalšími koncepty, které předurčují i způsoby řešení. Jde o koncept „work reduction“, kdy jde o nezaměstnanost, k níž dochází především v důsledku odbytových potíží firem, případně i celé ekonomiky a o koncept „job reduction“, kdy je nezaměstnanost důsledkem zavádění nových technologií, změn ve struktuře ekonomiky. V tomto případě mizí z trhu práce a celé kategorie povolání a profesí a vyžadují se pracovníci se zcela odlišnými pracovními předpoklady, a to zpravidla při stejné, resp. I rostoucí produkční schopnosti firem i ekonomiky. Jde o změny struktury nabídky i poptávky po práci.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> KREBS, V. *Sociální politika*. s. 291

<sup>15</sup> KREBS, V. *Sociální politika*. s. 292-293

Nezaměstnanost můžeme rozlišit i jinak:

- **Dobrovolná nezaměstnanost**, hovoříme o ní tehdy, když část pracovních sil nechce při určitých mzdách pracovat, tzn. – pracovní místa existují, ale není o ně při stávající tržní mzdové sazbě zájem, raději upřednostňuje volný čas, žije z charity a podpor nebo takový životní styl umožňují úspory či jen dočasný výdělek. Pro moderní ekonomiky je typické produktivní fungování a současně vytváření značného rozsahu tohoto typu nezaměstnanosti.<sup>16</sup> Výše a délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti závisí v podstatě na tom, jaké mají nezaměstnaní jiné alternativní příležitosti. Mezi ně patří podpory v nezaměstnanosti. „Jsou-li podpory v nezaměstnanosti nízké a doba jejich poskytování krátká, je dobrovolná nezaměstnanost nízká, protože jsou nezaměstnaní lidé motivováni k tomu, aby si rychle našli nové zaměstnání“.<sup>17</sup>
- **Nedobrovolná nezaměstnanost** vzniká v důsledku toho, že při vyšších mzdových sazbách je více pracovníků, kteří chtějí pracovat a pracovních míst je méně. To znamená, že poptávka po práci je nižší než celková nabídka. Z toho vyplývá, že část pracovníků při běžné mzdové sazbě nenachází práci a je tedy nedobrovolně nezaměstnaná.<sup>18</sup>

Příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti jsou tedy překážky, které brání poklesu mezd. Jednou z těchto překážek jsou odbory, které mají většinou jeden ze svých hlavních cílů prosazování vysokých mezd a poklesu mezd se brání i v případě, když se na trhu objeví nezaměstnanost a v podstatě svými mzdovými požadavky vyvolávají nedobrovolnou nezaměstnanost a tím poškozují zaměstnance více, než kdyby mohly mzdy klesnout až na úroveň tržní rovnováhy.<sup>19</sup>

Jednou z dalších příčin nedobrovolné nezaměstnanosti se také může stát uzákoněná minimální mzda a to tak, že stát stanoví určitou minimální mzdu a zaměstnavatelé nemohou vyplácet mzdu nižší, než je právě mzda minimální. Zejména u málo kvalifikovaných profesí, kde bývá mzda velmi nízká, může toto opatření vyvolat právě běžně nedobrovolnou nezaměstnanost.<sup>20</sup>

---

<sup>16</sup> WINKLER, J. aj. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. s. 14

<sup>17</sup> HOLMAN, R. *Základy ekonomie*. s. 156

<sup>18</sup> WINKLER, J. aj. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. s. 16

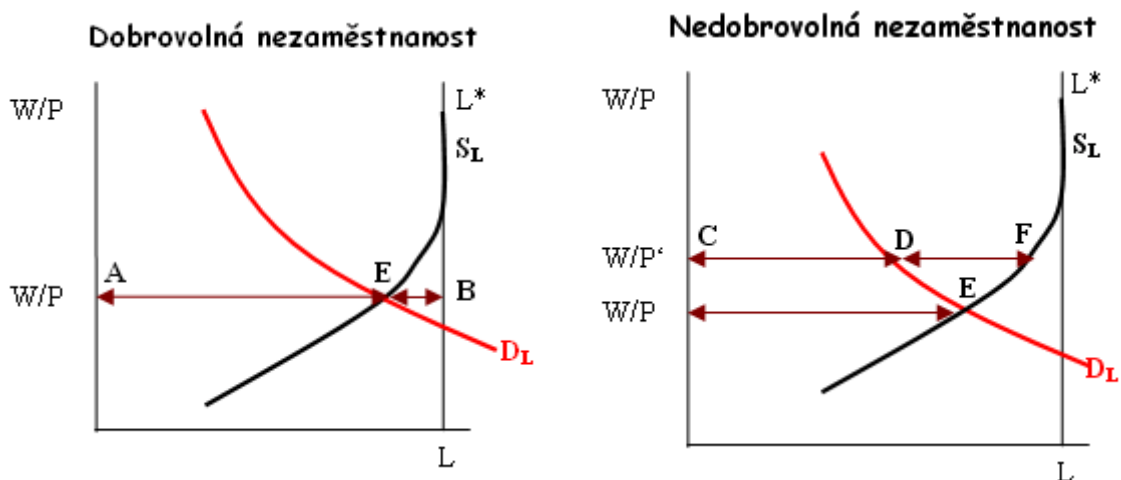
<sup>19</sup> HOLMAN, R. *Základy ekonomie*. s. 158

<sup>20</sup> HOLMAN, R. *Ekonomie*. s. 298



Dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost je dost obtížné prakticky rozlišit, protože existuje spousta lidí, kteří jsou dobrovolně nezaměstnaní, ale na úřadech práce se hlásí, jednak z důvodu pobírání podpory v nezaměstnanosti a jednak také doufají, že jim úřad práce najde dobře placené zaměstnání. Pokud je jim však místo nabídnuto, tak jej pod různými záminkami odmítají, a když už ji přijmou, tak jen na krátkou dobu. V praxi je tato strategie běžně využívána pro obnovení nároku na podporu.<sup>21</sup>

**Graf č. 1:** Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost



Zdroj: <http://www.ecorp.euweb.cz/Nezamestnanost.html>

V grafu „dobrovolná nezaměstnanost“ vidíme, že trh práce je v rovnováze, jestliže se při dané reálné mzdové sazbě rovná množství nabízené práce poptávanému množství, trh je tedy vyčištěn.  $L^*$  představuje velikost pracovní síly v dané ekonomice neboli ekonomicky aktivní obyvatelstvo a  $W/P$  představuje reálnou mzdovou sazbou. V této rovnováze budou firmy najímat všechny pracovníky, kteří chtějí při této reálné mzdové sazbě pracovat. Zaměstnanost je na obrázku vymezena úsečkou AE. Část ekonomicky aktivního obyvatelstva by chtěl pracovat, ale pouze při vyšších reálných mzdových sazbách, což je znázorněno úsečkou EB. Tato úsečka znázorňuje dobrovolnou nezaměstnanost. Dobrovolnou nezaměstnanost tvoří obyvatelstvo, které dává přednost volnému času či různým činnostem před prací při stávajících reálných mzdových sazbách. Dále mohou být frikčně nezaměstnaní. I když ekonomika vykazuje určitou míru nezaměstnanosti, může se pohybovat na vrcholu své produktivity, jak už víme z předcházejícího textu a přirozené

<sup>21</sup> HOLMAN, R. *Ekonomie*. s. 299

míře nezaměstnanosti. Tento případ tedy předpokládá dokonale pružné mzdy, které se pohybují nahoru a dolů tak dlouho, dokud nevyčistí trhy.

V grafu „nedobrovolná nezaměstnanost“ je cena práce na úrovni  $W/P'$  a rovnovážná cena práce, která čistí trhy se nachází na úrovni  $W/P$ . V takovéto situaci je při vyšší reálné mzdové sazbě více pracovníků, kteří chtějí pracovat než kolik je pracovních příležitostí. Pracovníci, kteří jsou ochotní pracovat při  $W/P'$  se nacházejí v bodě F. Naopak pracovníci, které firmy chtějí najmout se nachází v bodě D. Existuje tedy nadbytek pracovníků. Úsečka CD představuje zaměstnané pracovníky, ale úsečka DF představuje nedobrovolně nezaměstnané pracovníky.

## 2 Pojetí nezaměstnanosti v ekonomických teoriích

Od počátku zrodu ekonomie se snaží ekonomové zjistit, jestli tržní hospodářství má sklon blížit se k rovnováze s plnou zaměstnaností bez jakýchkoli státních zásahů. Nezaměstnanost může být vnímána různými způsoby a také různými přístupy.<sup>22</sup>

### 2.1 Klasická tradice

Klasické přístupy kladou důraz na automatickou koordinaci, kdy ceny a mzdy jsou pružné, přičemž dochází k přizpůsobování směrem k rovnováze s plnou zaměstnaností. To znamená, že ceny a mzdy rychle vymažou jakýkoli převis nabídky nebo poptávky a vrátí hospodářství zpět do stavu plné zaměstnanosti a plného využití výrobních kapacit. Změny nabídky peněz, fiskální politiky nebo další typy výdajů nemají déletrvající vliv na produkci a zaměstnanost.<sup>23</sup>

Klasická analýza se hlavně točila kolem „Sayova zákona trhů“ z roku 1803, který spočívá v přesvědčení, že neexistuje zásadní rozdíl mezi ekonomikou čisté směny a ekonomikou používající peníze, tzn. vše, co se v továrnách vyrobí, jsou si dělníci schopni koupit.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> SAMUELSON P.A., NORDHAUS W. *Ekonomie*. s. 691

<sup>23</sup> SAMUELSON P.A., NORDHAUS W. *Ekonomie*. s. 692

<sup>24</sup> SAMUELSON P. A., NORDHAUS W. *Ekonomie*. s. 691

Francouzský ekonom Jean B. Say byl nejznámější představitel francouzské větve klasické politické ekonomie. Z klasického pohledu se můžeme setkat se dvěma závěry, které jsou významné pro hospodářskou politiku. První závěr nám říká, že v hospodářství máme pouze krátké a dočasné výpadky ze stavu plné zaměstnanosti a plného využití výrobních kapacit. Hospodářská recese nebo krize nemůže tedy dlouho trvat a proto si kvalifikovaní pracovníci najdou rychle práci za tržní mzdu. Druhé tvrzení je, že žádná politika na podporu agregátní poptávky nedokáže ovlivnit výši nezaměstnanosti a reálného produktu.<sup>25</sup>

## 2.2 Keynesiánská teorie

V 30. letech 20. století, kdy propukla velká hospodářská krize, byl velký nedostatek práce se začal objevovat problém s nezaměstnaností. V roce 1936 vyšla kniha J. M. Keynes<sup>26</sup> „Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz“, v níž Keynes popsal svou teorii agregátní nabídky a poptávky.<sup>27</sup>

Keynes také podrobil kritice neoklasickou teorii zaměstnanosti A. C. Pigou<sup>28</sup>, podle něhož se reálné mzdy na trhu práce pružně pohybují a nemůže tam být tedy nedobrovolná nezaměstnanost.<sup>29</sup>

Keynes trval na tom, že příčinou nezaměstnanosti je nedostatečná agregátní poptávka. Popíral automatickou tendenci ekonomiky k plné zaměstnanosti a tvrdil, že může existovat rovnováha při neplné zaměstnanosti.<sup>30</sup>

J. M. Keynes také vyvrátil teorii o dobrovolné nezaměstnanosti a vysvětlil nedobrovolnou nezaměstnanost, jejíž význam roste zejména v období recese. Nedobrovolná nezaměstnanost představuje situaci, při které pracovníci nemohou najít zaměstnání při stávající reálné mzdové sazbě. Dále vysvětlil, že mzdy nejsou dokonale pružné, ale mají spíše tendenci reagovat na ekonomické šoky zpomaleně. Jestliže jsou mzdy nepružné,

---

<sup>25</sup> SAMUELSON P. A., NORDHAUS W. *Ekonomie*. s. 692

<sup>26</sup> Anglický ekonom (1883-1946), který svým dílem zásadně ovlivnil vývoj ekonomické teorie i hospodářské politiky 20. století

<sup>27</sup> SAMUELSON P. A., NORDHAUS W. *Ekonomie*. s. 692

<sup>28</sup> Arthur C. Pigou (1877-1959), představitel neoklasické ekonomie, mimo jiné se zabýval problémy pracovního trhu – pohyby pracovních sil

<sup>29</sup> HOLMAN, R. a kol.. *Dějiny ekonomického myšlení*. s. 361-362

<sup>30</sup> HOLMAN, R. a kol.. *Dějiny ekonomického myšlení*. s. 359

nemůže se reálná mzdová sazba měnit dostatečně rychle, aby vyrovnala nabízené a poptávané množství práce a vzniká nedobrovolná nezaměstnanost. Jedná se o případ, kdy se reálná mzdová sazba z nějakého důvodu nachází nad úrovní rovnovážné mzdové sazby.<sup>31</sup>

J. M. Keynes a vliv jeho prací měl vliv na hospodářskou politiku a poválečné období bylo pojmenováno jako keynesiánská či intervencionistická etapa. Kvůli obavě z vysoké nezaměstnanosti byl stanoven hlavní cíl hospodářské politiky – plná nezaměstnanost. Opatření byla zaměřena na regulaci poptávky v ekonomice, kdy nedostatečnou soukromou agregátní poptávku doplňuje stát pomocí nástrojů fiskální politiky.<sup>32</sup>

**Obrázek č. 1:** Keynesiánský typ hospodářské politiky



*Zdroj: Musil, P., Fuchs, K. aj. Ekonomie. s.356*

---

<sup>31</sup> HOLMAN, R. a kol.. *Dějiny ekonomického myšlení*.s. 361

<sup>32</sup> HOLMAN, R. a kol.. *Dějiny ekonomického myšlení*.s. 367

## 2.3 Neokeynesiánství

„ V ekonomické teorii 40. a 70. let postupně převážila první tendence v interpretaci Keynesova teoretického odkazu usilující o jeho přizpůsobení neoklasické ekonomii. Tato tendence nabyla podoby neokeynesiánství nebo také neoklasické syntézy.

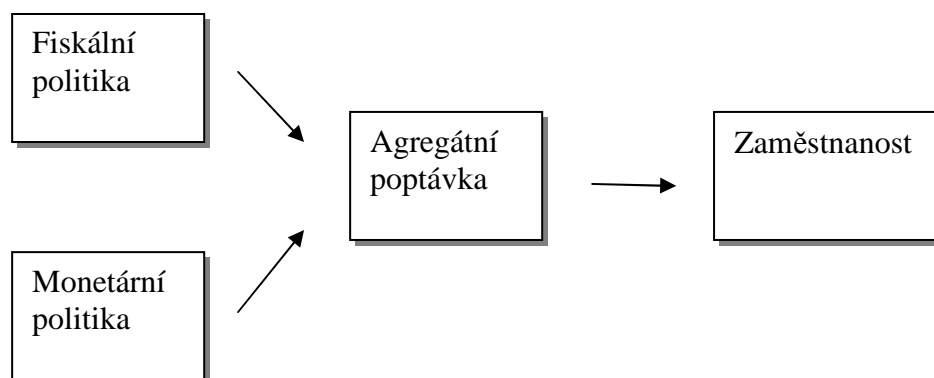
Tvůrci neoklasické syntézy ukázali, že i pomocí neoklasického modelu lze vyvodit Keynesovu nedobrovolnou nezaměstnanost, pokud bude splněna aspoň jedna z podmínek :

- mzdy jsou nepružné směrem dolů
- dostane-li se ekonomika do pasti na likviditu a existující úroková míra převyší úrokovou míru plné zaměstnanosti
- investice jsou necitlivé na úrokovou míru

Pokud by však nebyla žádná z podmínek splněna, dospěje ekonomika k plné zaměstnanosti.<sup>33</sup>

Z hlediska hospodářské politiky přetrvává zájem na sledování hlavního cíle v podobě plné zaměstnanosti která je cílem měnové politiky a měnová politika nadále zůstává podřízená fiskální politice.<sup>34</sup>

**Obrázek č. 3:** Neokeynesiánský typ hospodářské politiky



Zdroj: Musil ,P., Fuchs, K. aj. *Ekonomie*. s. 357

<sup>33</sup> HOLMAN, R. a kol.. *Dějiny ekonomického myšlení*.s. 374-375

<sup>34</sup> MUSIL, P., FUCHS, K., FRANC, A. , GRIGARČÍKOVÁ, Š. *Ekonomie*. s. 357

## 2.4 Nové makroekonomické přístupy

Podle nové klasické makroekonomie platí, že ceny a mzdy jsou pružné a lidé využívají při svém rozhodování veškeré dostupné informace. Noví klasičtí ekonomové se domnívají, že většina nezaměstnanosti má dobrovolný charakter a trhy práce se rychle přizpůsobují šokům podle toho, jak výše mzdy vyrovnává nabídku a poptávku. Tato teorie reálného hospodářského cyklu znamená, že za hospodářským cyklem stojí na straně nabídky a změny nabídky technologické šoky. Podle nich se nezaměstnanost zvyšuje díky honbě lidí za lepší prací. „Nezaměstnanost vzniká za situace, kdy jsou pracovníci zmateni hospodářským vývojem, opouštějí stávající zaměstnání, ale záhy zjišťují, že volná pracovní místa k dispozici nejsou.“<sup>35</sup>

„Nové nekeynesiánské přístupy sebou přinesly řadu nových důsledků pro makroekonomickou politiku. Mezi nejdůležitější z nich patří neúčinnost systematicky prováděné monetární a fiskální politiky při snižování nezaměstnanosti.“<sup>36</sup>

## 3 Ekonomické a sociální důsledky nezaměstnanosti

Hodnocení nezaměstnanosti může mít jak negativní důsledky, tak i pozitivní vlivy a to zejména na realizaci změn ve struktuře ekonomiky.

### 3.1 Ekonomický dopad

Ekonomické důsledky vyplývají z toho, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna. Ztráty lze ekonomicky vyčíslit jako náklady stagnace (rozdíl mezi faktickým HDP a potencionálním HDP). Propad HDP ovlivňuje nejen rozvojové možnosti ekonomiky, ale i možnost sociálních transférů.<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> SAMUELSON P. A., NORDHAUS W. *Ekonomie*. s. 700-703

<sup>36</sup> SAMUELSON P. A., NORDHAUS W. *Ekonomie*. s. 703

<sup>37</sup> WINKLER, J. aj. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. s. 20

## 3.2 Sociální dopad

Sociální důsledky jsou spojeny s dopady nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných jedinců a na společenský život. Tyto důsledky jsou rozmanité svým rozsahem i dosahem, protože nezaměstnanost sama o sobě má různorodý charakter a samozřejmě je jedinci i různě pocíťována a prožívána. Sociální důsledky jsou samozřejmě mezi sebou úzce podmíněny a propojeny.<sup>38</sup>

Mezi nejvýznamnější sociální důsledky patří :

- **Vliv na životní úroveň** – nezaměstnanost znamená ztrátu pracovního příjmu a pokud nezaměstnaný člověk žije jen z podpory či sociálních dávek, znamená to vždy pokles životní úrovně a značné finanční potíže i pro jeho rodinu.
- **Vliv na rodinu** – rodinu jako sociální instituci ovlivňuje nezaměstnanost nejen poklesem příjmů, ale vede např. k narušení denních rodinných zvyklostí mění pozici a autoritu nezaměstnaného v rodině, může rozbít partnerské vztahy nebo také omezuje sociální kontakty rodiny.
- **Vliv na strukturaci a vnímání času** – nezaměstnanost narušuje obvyklý denní režim, časovou strukturaci dne a mění vnímání času. Čas pro nezaměstnané přestává být důležitý, ztrácí svůj obsah a často je naplňován nudou a pasivními nebo i společensky nežádoucími aktivitami (zabíjení času spánkem, neúčelné sledování televize, alkoholismus, kriminalita). Toto narušení struktury dne je nebezpečné zvláště pro mladistvé, kteří časový režim s pracovními návyky nemají ještě zažitý.
- **Vliv na fyzické a psychické zdraví** – nezaměstnanost je pro mnoho lidí vysoce traumatizující. Vyvolává v člověku pocity nepotřebnosti, neschopnosti, neužitečnosti. Vede ke ztrátě důvěry. Stres, který z nezaměstnanosti plyne, má často za následek špatné zdraví jedinců.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> KREBS, V. *Sociální politika*. s. 294-295

<sup>39</sup> KREBS, V. *Sociální politika*. s. 295-296

Samozřejmě, že uvedené skutečnosti nelze absolutizovat. Nezaměstnanost nevyklučuje také aktivní i pozitivní životní styl i vyrovnané rodinné vztahy. Vždy záleží na individuálních postojích, mravní síle a např. na ekonomickém zázemí. Všeobecně platí, že lépe se s nezaměstnaností vyrovnávají ti, co mají určité zázemí, úspory a jsou adaptabilnější.<sup>40</sup>

## 4 Politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti můžeme vymezit jako soubor opatření, kterými utváříme podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Politika zaměstnanosti je zpravidla výsledkem úsilí státu, poptávky na trhu práce a zpružnění mechanismů, které působí mezi nimi.<sup>41</sup>

Politika zaměstnanosti na mikroúrovni nezasahuje do působnosti trhu práce. To znamená, že např. počet pracovníků, výkonnost nebo výdělků jsou v kompetenci trhu. Výjimku tvoří minimální mzda. Sice usiluje o přímé ovlivnění vztahů mezi nabídkou a poptávkou, ale hlavně je ve smyslu rovnováhy podporuje a doladuje, aniž by trh zásadním způsobem modifikovala. Rozhodující vliv na rovnováhu trhu práce má především hospodářská politika a její opatření, která směřují k podpoře ekonomického růstu a tvorbě pracovních míst.<sup>42</sup>

Politika zaměstnanosti se orientuje především na tyto aktivity:

- **Na rozvíjení infrastruktury trhu práce.** Prostřednictvím sítě specializovaných institucí, jako jsou úřady nebo zprostředkovatelny práce, zabezpečuje služby zprostředkovatelské, informační a poradenské, které jsou důležité pro dokonalejší informovanost o volných pracovních místech a o uchazečích o práci.
- **Napomáhá vytvářet nová pracovní místa a pracovní činnosti.** Zaměstnavatelům poskytuje finanční podpory při vytváření nových pracovních míst, dále poskytuje finanční podpory začínajícím podnikatelům, podporuje veřejně prospěšné práce, usnadňuje zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů.

---

<sup>40</sup> KREBS, V. *Sociální politika*. s. 296

<sup>41</sup> WINKLER, J. aj. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. s. 49

<sup>42</sup> KREBS, V. *Sociální politika*. s. 296



- **Zaměřuje se na zvýšení adaptability a mobility pracovní síly.**  
Přispívá organizováním a podporou různých rekvalifikačních programů.
- **Zabezpečuje životní podmínky těm, kteří se stali dočasně nezaměstnanými, a to formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.**<sup>43</sup>

Státní politika zaměstnanosti (dále jen „SPZ“) v České republice zabezpečuje dle zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti:

- právo na zaměstnání,
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území ČR a z území ČR do zahraničí.<sup>44</sup>

<sup>43</sup> WINKLER, J. aj. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. s. 50

<sup>44</sup> Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

## 4.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti prošla ve svém vývoji určitými etapami. Z historického hlediska by rozvíjena nejdříve pasivní politika zaměstnanosti.<sup>45</sup>

Smyslem pasivní politiky je kompenzovat nezaměstnaným po přechodnou dobu, a samozřejmě v určité míře, ztrátu pracovního příjmu a umožnit jim tak, aby si našli pracovní uplatnění, které bude v souladu s ekonomickými potřebami a ambicemi ekonomiky.<sup>46</sup>

Samozřejmě platí, že čím je větší nezaměstnanost, tím je to pro stát dražší. A to, co zbude po zaplacení pasivní politiky zaměstnanosti, může stát vydat na aktivní politiku.

Pasivní politika zaměstnanosti jsou v podstatě různé dávky a příspěvky pro nezaměstnané, aby byli schopni přežít do té doby, dokud neseženou práci. Čím větší je nezaměstnanost, tím je pro stát dražší. Přitom ale na aktivní politiku zaměstnanosti lze vydat jen to, co zbude po zaplacení pasivní politiky zaměstnanosti. Výše minimální mzdy, životního minima a podpory v nezaměstnanosti musí být v rovnováze a pokud se změní jedno, musí se změnit všechno.

Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Jsou vypláceny jen po určitou dobu a v určité výši, v závislosti na předchozím výdělku.<sup>47</sup> O podpoře v nezaměstnanost rozhoduje úřad práce. Další základní dávkou v nezaměstnanosti je odstupné, které má charakter jednorázového podnikového nebo státního zaopatření a pomoc v hmotné nouzi, která funguje jako peněžitá dávka sociální pomoci.<sup>48</sup>

## 4.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je souhrn opatření, která směřují k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti a je zaměřena na konkrétní cílové skupiny. Svou povahou je diskriminační. Cílovými skupinami aktivní politiky jsou ve většině případů

---

<sup>45</sup> WINKLER, J. aj. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. s. 50

<sup>46</sup> KREBS, V. aj. *Sociální politika*. s. 297

<sup>47</sup> KREBS, V. aj. *Sociální politika*. s. 307

<sup>48</sup> WINKLER, J. aj. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. s. 52

nejvíce ohrožené skupiny nezaměstnaných, jako jsou lidé bez vzdělání, s nevhodnou kvalifikací, osoby se zdravotními nebo jinými handicapy na trhu práce. Aktivní politika zaměstnanosti vychází z principu sociální a kulturní segmentace pracovního trhu.<sup>49</sup>

Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce, ale dle potřeb a situace na trhu práce je možné spolupracovat i s jinými subjekty. Aktivní politika zaměstnanosti je financována ze státního rozpočtu.<sup>50</sup>

Prostřednictvím APZ mohou úřady práce pomoci uchazečům o zaměstnání při hledání nové práce. Do APZ patří například rekvalifikace, projekty určené nejhůře zaměstnatelným skupinám uchazečů nebo individuální přístupy k nezaměstnaným. Kromě sociálně-psychologických efektů má APZ také pozitivní ekonomické dopady na státní rozpočet, protože veškeré výdaje, které jsou vynaložené na aktivní politiku, snižují výdaje na pasivní politiku a na sociální dávky. Pokud uchazeč nastoupí do nového zaměstnání, tak část prostředků, které byly vynaloženy na APZ, se vrací zpět do státního rozpočtu, a to formou odvedených daní z mezd umístěného uchazeče. Zaměstnaný uchazeč také znamená úspory výdajů státu na zdravotním pojištění a případně na sociálních dávkách. Nové zaměstnání také znamená koupěschopnost, což má kladný vliv na ekonomiku státu.<sup>51</sup>

---

<sup>49</sup> WINKLER, J. aj. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. s. 65-66

<sup>50</sup> Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

<sup>51</sup> BERÁNKOVÁ, K. *Aktivní politika zaměstnanosti se vyplácí*[online][cit. 2011-03-03]. Dostupné z <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/269/110804c.pdf>>

## II PRAKTICKÁ ČÁST

### 5 Nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti v ČR

Aktivní politika zaměstnanosti je realizována především těmito nástroji:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- příspěvek na zapracování
- příspěvek na nový podnikatelský program<sup>52</sup>

Součástí opatření APZ je také poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce a jeho účelem je zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů APZ. Dalším opatřením je podpora osob se zdravotním postižením. Mezi tato opatření patří pracovní rehabilitace, chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna. A v neposlední řadě jsou to cílené programy k řešení zaměstnanosti.<sup>53</sup>

Úřady práce mohou také na základě dohody zabezpečovat poradenství a to, prostřednictvím odborných zařízení (pedagogicko-psychologické poradny, bilančně diagnostická pracoviště) a hradit náklady, které jsou s touto činností spojené.<sup>54</sup>

---

<sup>52</sup> Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, §104, odst. 2

<sup>53</sup> Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, § 105, odst. 1

<sup>54</sup> Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, § 105, odst. 2

## 5.1 Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace, rozšíření kvalifikace stávající. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nemá. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání, také z jeho zdravotního stavu, schopností a zkušeností. Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání, to znamená mimo studium v síti škol. V rekvalifikaci proto nelze získat vyšší stupeň vzdělání.<sup>55</sup>

Rekvalifikace může být také prováděna u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Tato rekvalifikace se provádí na základě dohody, kterou může mezi sebou uzavřít úřad práce a zaměstnavatel a spočívá v získání zvýšení nebo rozšíření kvalifikace zaměstnanců.<sup>56</sup>

Rekvalifikaci můžeme také označit jako nástroj zaměřený na odstranění nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce z hlediska kvalifikace pracovní síly.<sup>57</sup>

Rekvalifikační programy zasahují do situace nezaměstnaných tím, že ovlivňují lidský kapitál. Pak už záleží na samotných uchazečích, jak se získanými schopnostmi a dovednostmi naloží.<sup>58</sup>

---

<sup>55</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Informace o rekvalifikacích* [online]. Poslední revize 2010, [cit. 2011-03-03]. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/zn\\_info/poradenstvi](http://portal.mpsv.cz/sz/local/zn_info/poradenstvi)>

<sup>56</sup> Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, § 110

<sup>57</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Informace o rekvalifikacích* [online]. Poslední revize 2010 [cit.2011-02-24]. Dostupné z

:<[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2006p1/Analyza0606.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2006p1/Analyza0606.pdf)>

<sup>58</sup> SIROVÁTKA, T. aj. *Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR*. Praha, VÚPSV-Brno [online], [cit. 2011-02-24]. Dostupné z [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_187.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_187.pdf)

Rekvalifikace můžeme obecně rozdělit na:

- **specifické**-ty jsou určeny hlavně osobám s horším vzděláním a to s cílem změnit nebo prohloubit jejich kvalifikaci dle požadavků konkrétního zaměstnavatele
- **nespecifické**-jsou zaměřeny na osoby, kterým chybí kontakt s pracovním trhem, mají nízké sebevědomí a také je u nich absence určitých pracovních dovedností
- **motivační** - jsou směřovány hlavně k obtížně zaměstnatelným, problematickým a dlouhodobě evidovaným uchazečům o zaměstnání
- **stáže**- jsou určeny pro absolventy středních a vysokých škol, aby mohli získat nezbytné praktické zkušenosti, dovednosti a návyky

V následující tabulce můžeme vidět, jaké výdaje V ČR byly vynaloženy od roku 2006 do roku 2009 na rekvalifikace. V roce 2006 vyčerpaly úřady práce na rekvalifikace 357 299 tis. Kč. Rekvalifikaci, jako účinného nástroje využívaly všechny úřady práce.

Nejvíce prostředků bylo na tento nástroj vynaloženo v Moravskoslezském a Ústeckém kraji, tj. v krajích s nejvyšší mírou nezaměstnanosti. V roce 2007 vyčerpaly úřady práce 269 288 tis. Kč. Nižší náklady však vyplývají ze skutečnosti, že se mnoho uchazečů o zaměstnání zúčastnilo rekvalifikací v rámci evropských programů (ESF). Čerpání prostředků v roce 2008 činilo 271 130 tis. Kč. Nejvíce prostředků bylo v tomto i předchozím roce opět vynaloženo v Moravskoslezském a Ústeckém kraji. V roce 2009 vyčerpaly úřady práce 388 131 tis. Kč. V souvislosti s hospodářskou recesí, došlo v tomto roce také ke změně v zaměření rekvalifikací. S tím také souvisí pokles volných míst. Rekvalifikace byly hlavně spojeny s nabídkou volných míst v příslušných regionech. Rekvalifikace využívaly opět všechny úřady práce, nejvíce Moravskoslezský, Jihomoravský a Ústecký kraj.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Situace na trhu práce*. [online], [cit. 2011-03-01]. Dostupné z:< [http://portal.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace](http://portal.cz/sz/politikazamest/trh_prace)>

**Tabulka č. 1:** Výdaje ÚP ČR na rekvalifikaci v členění podle krajů, v tis.Kč (součástí výdajů jsou od r.2008 i prostředky poskytované z EU)

<b>Kraj</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Praha	9 435	4 815	5 477	8 659
Středočeský kraj	19 115	14 499	17 845	27 245
Jihočeský kraj	15 830	10 988	10 527	17 599
Plzeňský kraj	7 971	4 863	5 765	9 666
Karlovarský kraj	12 135	7 448	9 087	11 785
Ústecký kraj	65 024	50 264	47 220	50 812
Liberecký kraj	13 935	10 457	9 734	17 218
Královéhradecký kraj	15 467	13 435	12 933	21 693
Pardubický kraj	10 265	8 568	8 566	11 858
Vysočina	14 027	11 485	15 796	30 870
Jihomoravský kraj	43 645	28 424	33 025	52 172
Olomoucký kraj	32 151	23 733	22 152	29 177
Zlínský kraj	27 025	20 089	21 300	31 895
Moravskoslezský kraj	71 274	60 220	51 703	67 484
<b>Celkem ČR</b>	<b>357 299</b>	<b>269 289</b>	<b>271 130</b>	<b>388 131</b>

*Zdroj: Portál MPSV-Situace na trhu práce, portal.cz/sz/politikazamest/trh\_prace*

## 5.2 Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou v ČR realizovány od roku 1998 Ministerstvem práce a sociálních věcí, Ministerstvem průmyslu a obchodu a Agenturou na podporu podnikání a investic CzechInvest, jako způsob podpory investic do zpracovatelského průmyslu. Investorům se nejdříve začaly nabízet na základě přijetí vládního usnesení z dubna 1998 a následně i usnesení vlády z prosince téhož roku. Po získání zkušeností vstoupil 1. 5. 2000 v platnost zákon o investičních pobídkách. ČR se stala prvním státem v regionu střední a východní Evropy, kde byl systém investičních pobídek definován zákonem.<sup>60</sup>

<sup>60</sup>CZECHINVEST. *Investiční pobídky*. [online][2011-02-24]. Dostupné z: <<http://www.czechinvest.org/historie-a-vysledky>>

Tento systém investičních pobídek zahrnuje:

- Investiční pobídky v gesci MPSV
- Program na podporu technologických center a strategických služeb
- Program na podporu tvorby nových pracovních míst v regionech, které jsou nejvíce postižené nezaměstnaností<sup>61</sup>

Investičními pobídkami se rozumí:

- sleva na dani z příjmů právnických osob po dobu 10 let pro nově založené společnosti nebo pro již existující právnické osoby,
- převod technicky vybaveného území za zvýhodněnou cenu,
- hmotná podpora vytváření nových pracovních míst (až do 200 000 Kč na zaměstnance),
- hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců (až do 35 % nákladů na školení),
- převod pozemků podle zvláštního právního předpisu, evidovaných v katastru nemovitostí jako zemědělské pozemky a převod ostatních druhů pozemků, a to za ceny zjištěné podle zvláštního právního předpisu účinného ke dni uzavření smlouvy o převodu. Zvláštní zákony omezující převody pozemků ve vlastnictví České republiky tím nejsou dotčeny.<sup>62</sup>

Investiční pobídky čerpalo do roku 2008 celkem 486 projektů. Investoři vložili do podpořených podniků celkem 357 miliard korun. Čtvrtinu všech přislíbených pobídek získaly české firmy, jedno procento společnosti z Německa. Díky investičním pobídkám vzniklo v České republice do roku 2008 celkem 308 tisíc nových pracovních míst, což znamená, že deset procent všech zaměstnanců v ČR pracuje ve firmách podpořených pobídkami nebo u jejich dodavatelů.<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Analýza situace na trhu práce*. [online][cit. 2011-02-24]. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2010p1/analyza1006.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2010p1/analyza1006.pdf)>

<sup>62</sup> BUSINESSINFO.CZ. *Investiční pobídky*. [online][cit. 2011-02-25]. Dostupné z: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/podpora-investic/investicni-pobidky-v-cr/1000497/1837/>>

<sup>63</sup> BUSINESSINFO.CZ. *Podpora investic*. [online][cit. 2011-02-24]. Dostupné z: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/podpora-investic/deloitte-investicni-pobidky-230-miliard/1000497/56894/>>



### 5.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce (VPP) jsou časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají zejména v údržbě veřejných budov a komunikací nebo v jiných obdobných činnostech (např. práce osobního asistenta osob se zdravotním postižením, pomocné charitativní práce, sociální, kulturní, pomocné práce ve školách a školských zařízeních, údržbářské práce ve prospěch obcí, státních a obecně prospěšných institucí a občanských sdružení) ve prospěch obcí nebo státních či jiných obecně prospěšných institucí. Tyto práce vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsících. Veřejně prospěšné práce jsou určeny k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání, vedených v evidenci úřadu práce. Úřad práce na ně může poskytnout zaměstnavateli příspěvek a to vždy na základě dohody. Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku na zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, § 112

**Tabulka č. 2:** Výdaje ÚP ČR na veřejně prospěšné práce v členění podle krajů, v tis.Kč (součástí výdajů jsou od r.2008 i prostředky poskytované z EU)

<b>Kraj</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Praha	5 482	5 110	5 377	5 713
Středočeský kraj	71 764	62 282	91 097	125 122
Jihočeský kraj	34 173	31 564	63 557	91 354
Plzeňský kraj	24 216	21 358	30 293	42 533
Karlovarský kraj	25 641	27 312	33 198	47 369
Ústecký kraj	253 040	163 355	175 083	241 162
Liberecký kraj	46 762	43 035	43 694	72 229
Královéhradecký kraj	37 199	32 659	46 268	64 580
Pardubický kraj	53 441	39 978	43 430	63 904
Vysočina	51 506	33 436	42 579	65 528
Jihomoravský kraj	87 591	65 639	136 620	176 162
Olomoucký kraj	56 661	36 084	66 055	129 730
Zlínský kraj	43 831	40 114	50 511	83 459
Moravskoslezský kraj	107 991	83 064	121 327	162 378
<b>Celkem ČR</b>	899 298	684 989	949 087	1371 223

*Zdroj: Portál MPSV-Situace na trhu práce, portal.cz/sz/politikazamest/trh\_prace*

Tabulka č. 2 nám ukazuje, že finanční prostředky vynaložené na realizaci VPP mají rok od roku stále větší objem. Je to také dáno tím, že byl vytvořen vyšší počet pracovních míst a to znamená vyšší počet umístěných uchazečů. V roce 2006 bylo vytvořeno 17 142 míst a umístěno 18 011 uchazečů o zaměstnání. Pouze v roce 2007 bylo vytvořeno výrazně méně pracovních míst (11 747) a umístěno méně uchazečů (12 374). V obou letech byl tento nástroj nejvíce využíván v Ústeckém kraji, kde bylo použito 23,8 % prostředků ÚP čerpaných na VPP. Od roku 2008 jsou zahrnuty do výdajů i prostředky čerpané z evropských fondů.

## 5.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje zaměstnavatel na základě dohody s úřadem práce a obsahuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Těmito uchazeči jsou především osoby, kterým je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená pozornost (zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, §33). Společensky účelné pracovní místo je i takové místo, které zřídil uchazeč o zaměstnání za účelem samostatné výdělečné činnosti, ale po dohodě s úřadem práce.<sup>65</sup>

SÚPM je velmi účinný nástroj, který vede k poklesu nezaměstnanosti u rizikových skupin uchazečů o zaměstnání, což jsou osoby zdravotně postižené, osoby starší 50 let a dlouhodobě nezaměstnaní. Za nástroj, který je použitelný pouze pro specifickou skupinu nezaměstnaných, je značen SÚPM- samostatně výdělečná činnost (SVČ). Uchazeči mají schopnosti i dovednosti, které jim zaručí uplatnění, ale pro trh práce perspektivní nejsou. Jedná se především o starší nebo naopak velmi mladé uchazeče a o zdravotně postižené.<sup>66</sup>

V další tabulce vidíme výši výdajů, které byly čerpány na společensky účelná pracovní místa. Na podporu SÚPM vyčerpaly úřady nejvyšší podíl prostředků APZ. Tento nástroj APZ můžeme považovat za nejžádanější ze strany zaměstnavatelů a zároveň za nejúčelnější vzhledem k přímému začleňování uchazečů o zaměstnání na trh práce. V roce 2006 bylo celkem vyčerpáno 1 071 803 tis. Kč, což bylo 27,8,% z prostředků úřadů práce na APZ. V letech 2006 a 2007 nejvíce čerpaly v Moravskoslezském, Ústeckém, v Jihomoravském a Olomouckém kraji. Od roku 2008 byly tyto finanční prostředky čerpány také z evropských fondů.

---

<sup>65</sup> Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, § 113

<sup>66</sup> SIROVÁTKA, T. aj. *Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR.* [online]. Poslední revize 2006 [cit. 2011-02-25]. Dostupné z :< [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_187.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_187.pdf)>

**Tabulka č. 3:** Výdaje ÚP ČR na společensky účelná místa v členění podle krajů, v tis. Kč (součástí výdajů jsou od r. 2008 i prostředky poskytované z EU)

<b>Kraj</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Praha	7 453	9 083	6 907	6 618
Středočeský kraj	60 650	57 247	41 427	70 691
Jihočeský kraj	65 918	55 096	31 519	53 483
Plzeňský kraj	36 746	27 187	20 985	28 351
Karlovarský kraj	29 406	28 326	20 213	34 849
Ústecký kraj	169 496	117 223	85 091	150 859
Liberecký kraj	20 664	19 627	14 715	30 575
Královéhradecký kraj	24 870	22 864	23 325	33 579
Pardubický kraj	39 774	40 076	21 541	42 233
Vysočina	69 825	55 350	31 562	50 991
Jihomoravský kraj	129 468	111 851	92 640	165 546
Olomoucký kraj	123 049	86 491	52 592	81 780
Zlínský kraj	59 792	49 464	33 186	57 390
Moravskoslezský kraj	234 691	188 085	120 951	178 348
<b>Celkem ČR</b>	<b>1 071 803</b>	<b>867 971</b>	<b>596 654</b>	<b>985 295</b>

*Zdroj: Portál MPSV-Situace na trhu práce, [portal.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace](http://portal.cz/sz/politikazamest/trh_prace)*

## 5.5 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti vymezuje tento druh podpory z aktivní politiky zaměstnanosti, ale finanční prostředky, které jsou vynaložené na podporu osob se zdravotním postižením, významně ovlivňují situaci na trhu práce.

Chráněné pracovní místo je pracovní místo, které je vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením. Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, které je přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením a kde je v průměrném ročním přepočtu zaměstnání nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Tato pracoviště jsou vymezená na základě dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo (CHPM) i chráněná pracovní dílna (CHPD) musí být provozována nejméně po dobu 2 let.<sup>67</sup> CHPD musí být přizpůsobená pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením z hlediska jejich specifických potřeb, jako jsou například architektonické bariéry nebo sociální zařízení.

Pokud úřad práce uzavře se zaměstnavatelem dohodu o vytvoření chráněné pracovní dílny, pak může také poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů v této dílně. Maximální výše příspěvku je stanovena v § 76 odst. 7 zákona o zaměstnanosti a závisí na počtu zaměstnávaných osob se zdravotním postižením. Tato výše příspěvku se liší podle závažnosti zdravotního postižení – např. osoby se zdravotním znevýhodněním (OZZ), částečný nebo plný invalidní důchod (ČID,PID), který je v současné době rozdělen na tři stupně.

---

<sup>67</sup> Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, § 75a§76

**Tabulka č. 4:** Výdaje ÚP ČR na podporu osob se zdravotním postižením v členění podle krajů, v tis. Kč (součástí výdajů jsou od r. 2008 i prostředky poskytované z EU)

<b>Kraj</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Praha	12 172	11 168	12 166	11 947
Středočeský kraj	12 164	12 167	12 944	17 712
Jihočeský kraj	29 170	18 272	19 860	22 389
Plzeňský kraj	16 355	15 733	15 368	16 678
Karlovarský kraj	6 688	6 539	10 759	13 152
Ústecký kraj	74 754	51 172	42 644	79 188
Liberecký kraj	15 934	14 423	13 541	12 277
Královéhradecký kraj	6 338	4 647	9 402	10 859
Pardubický kraj	32 434	23 024	27 548	34 363
Vysočina	8 514	4 726	6 316	6 405
Jihomoravský kraj	26 823	17 862	22 605	30 816
Olomoucký kraj	11 941	7 727	5 464	7 527
Zlínský kraj	16 750	11 604	17 719	18 030
Moravskoslezský kraj	48 834	36 626	39 319	42 201
<b>Celkem ČR</b>	<b>318 872</b>	<b>235 690</b>	<b>255 657</b>	<b>323 545</b>

*Zdroj : Portál MPSV-Situace na trhu práce ,portal.cz/sz/politikazamest/trh\_prace*

V průběhu roku 2006 úřady práce finančně podpořily vytvoření 1 179 nových míst pro osoby zdravotně postižené. V tomto počtu jsou zahrnuta chráněná pracovní místa (CHPM), místa v chráněných pracovních dílnách (CHPD) a také místa pro osoby zdravotně postižené, kteří se rozhodli vykonávat samostatně výdělečnou činnost (SVČ). Úřady práce také každý rok přispívají na provoz chráněných dílen a chráněných míst.<sup>68</sup>

Další formou podpory osob se zdravotním postižením je pracovní rehabilitace. Tato příprava na práci je založena na sestavování a naplňování individuálních plánů a na individuálním přístupu k jeho naplňování.

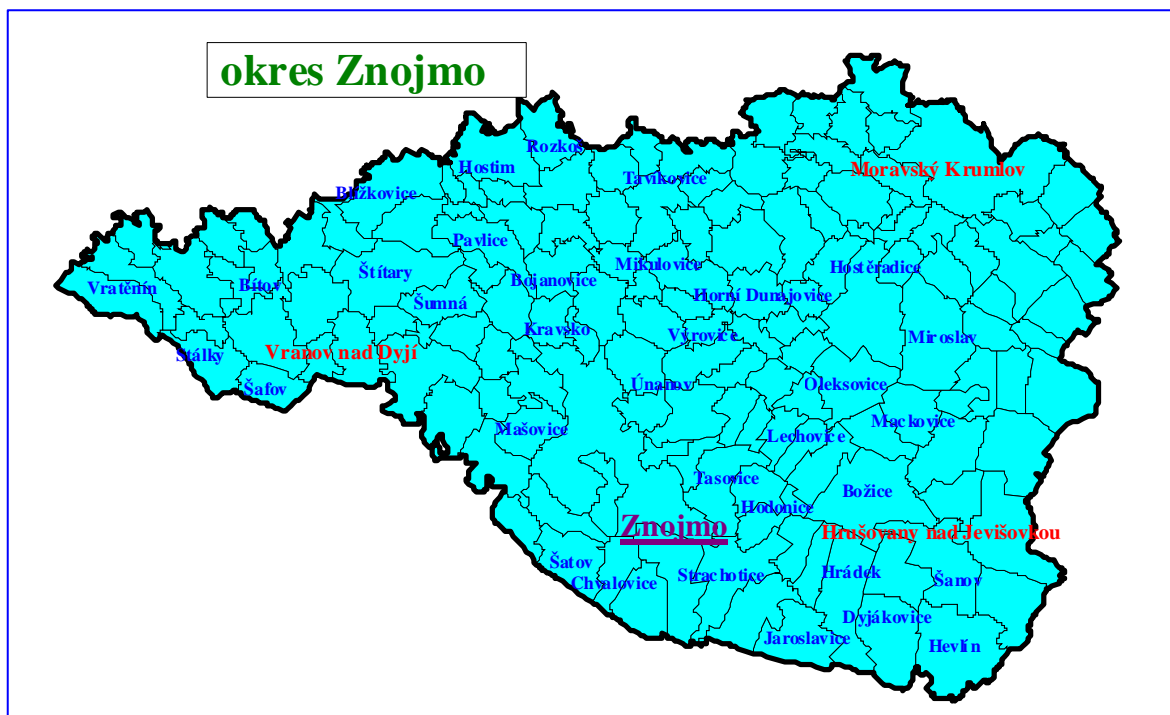
<sup>68</sup> ČECHOVÁ, H. *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti*[online]. Poslední revize 2010[cit.2011-03-02]. Dostupné z:< <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>>

## 6 Okres Znojmo

Okres Znojmo je okresem v Jihomoravském kraji. Jeho sídlem je město Znojmo. Rozloha okresu je 1590,50 km<sup>2</sup>, počet obyvatel je 112 459 osob (hustota zalidnění je 71 obyvatel na 1 km<sup>2</sup>). V okrese Znojmo jsou 144 obce, z toho 5 měst a 9 městysů.

Z jihomoravských okresů sousedí na severovýchodě s okresem Brno-venkov a na východě s okresem Břeclav. Dále pak na severozápadě sousedí s okresem Třebíč Kraje Vysočina a na západě s okresem Jindřichův Hradec Jihočeského kraje. Z jihu je okres vymezen státní hranicí s Rakouskem.<sup>69</sup>

Obrázek č. 2: Mapa okresu Znojmo



Zdroj: Úřad práce ve Znojmě-Výroční zpráva úřadu práce

<sup>69</sup>WIKIPEDIA. *Okres Znojmo*[online]. Poslední revize 2010[cit. 2011-03-03]. Dostupné z: <[http://cs.wikipedia.org/wiki/Okres\\_Znojmo](http://cs.wikipedia.org/wiki/Okres_Znojmo)>

## 6.1 Celková charakteristika okresu

Okres Znojmo patří rozlohou mezi největší okresy České republiky. Základní podobu a velikost získal v roce 1961 sloučením okresu Znojmo a Moravský Krumlov s částí okresu Moravské Budějovice, současná podoba byla upravena k 1. 1. 2007 zesouladěním hranic okresu se správním územím obcí s rozšířenou působností. Severním sousedem okresu Znojmo je okres Brno-venkov a východním okres Břeclav, na severozápadě okres Třebíč z kraje Vysočina, krátkou hranici má na západě i s okresem Jindřichův Hradec z Jihočeského kraje. V délce 105 km sousedí svou jižní hranicí s Rakouskem.<sup>70</sup>

Administrativně se okres Znojmo po sladění hranic k 1. 1. 2007 člení na 144 obcí a dále pak na 170 částí obcí. Celkem 129 obcí má pouze jednu část obce, 15 obcí se dělí na dvě a více částí obce, město Znojmo má 9 částí obce. Celkem 5 obcí má statut města – jsou to Hrušovany nad Jevišovkou, Miroslav, Moravský Krumlov, Znojmo a nejmladším městem jsou Jevišovice (únor 2007). Statut městyse má 13 obcí – Běhařovice, Blížkovice, Lukov, Mikulovice, Olbramkostel, Olbramovice, Oleksovice, Prosiměřice, Šatov, Štítary, Vémyslice, Višňové, a Vranov nad Dyjí. Od 1. 1. 2003 je v platnosti nové správní uspořádání obcí. Na území okresu Znojmo působí 2 obce s rozšířenou působností (ORP) – Moravský Krumlov a Znojmo (obce 3. stupně). Podle správního území těchto dvou obcí byly narovnány od 1. 1. 2007 hranice okresu, území okresu se zmenšilo o 4 obce – Branišovice, Loděnice, Šumice a Troskotovice spadající pod ORP Pohořelice nyní patří do okresu Brno-venkov. Správní obvod Znojmo má rozlohu 1 243 km<sup>2</sup>, patří sem 111 obcí, správní obvod Moravský Krumlov má rozlohu 348 km<sup>2</sup> a 33 obcí. K nižšímu správnímu členění – v rámci ORP Znojmo jsou celkem 3 pověřené obecní úřady (POU) – Hrušovany nad Jevišovkou, Vranov nad Dyjí (obce 2. stupně) a Znojmo, v rámci ORP Moravský Krumlov jsou 2 POU – Miroslav (obec 2. stupně) a Moravský Krumlov.

V okrese Znojmo žije přibližně 114 tisíc obyvatel, což je srovnatelný počet s okresem Břeclav, nižší počty obyvatel v Jihomoravském kraji mají okresy Vyškov a Blansko. Z hospodářského hlediska je okres Znojmo okresem zemědělskopřemyslovým. Právě zemědělská půda tvoří více než 68 % výměry okresu. V uplynulých letech vstoupil do mnoha podniků na území okresu zahraniční kapitál. V tomto období také některé větší či

---

<sup>70</sup> ČSÚ BRNO. *Charakteristika okresu Znojmo*[online][cit. 2011-03-02]. Dostupné z: <[http://www.brno.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_znojmo](http://www.brno.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_znojmo)>



menší podniky nevydržely tlak konkurence a zanikly nebo musely změnit svoji činnost. Naproti tomu vznikla celá řada převážně menších podniků, které si své místo na trhu již našly. Podobná situace nastala i v zemědělství. Část podniků se transformovala do velkých celků, kromě toho vznikla celá řada větších či menších rodinných farem. Ve službách také došlo k dalšímu rozvoji, a to jak pro právnické tak fyzické osoby. V obchodní síti, zvláště ve městě Znojme, vznikla celá řada supermarketů, které ovlivnily vývoj obchodní sítě nejen ve městě, ale i v jeho okolí. Veškeré tyto změny se odrazily na trhu práce. Vzhledem k poměrně nízkému zprůměrnění okresu, absenci velkých podniků a sezónnosti některých činností, dosahuje okres Znojmo vysoké nezaměstnanosti, která se prohlubuje v zimních měsících, kdy klesá zájem o pracovníky v zemědělství, stavebnictví a službách. Trh práce je nevyvážený a má sezónní charakter s velkými výkyvy v zaměstnanosti. Průmysl je koncentrován do Znojma a jeho blízkého okolí. Nedostatek pracovních příležitostí je zejména v okrajových mikroregionech Vranovska a Hrušovanska, kde se rovněž nejvíce projevuje sezónnost.<sup>71</sup>

## **6.2 Analýza situace na trhu práce 2006-2010**

Rok 2006 byl velmi typický z důvodu nárůstu poptávky zaměstnavatelů po pracovních silách. U řady profesí, jako jsou například truhlář, stolař, kovoobráběcí profese, šičky, kuchař-číšník, převažovala poptávka nad nabídkou. V tomto roce však zaměstnavatelé neustále využívali možnosti, kdy mohli uzavírat pracovní poměry na dobu určitou a zajišťovali si takto možnost, propustit pracovníka v případě, že měli problémy s výrobou nebo odbytem a nemuseli tak dávat pracovníkovi výpověď z organizačních změn a vyplácet odstupné. Z těchto důvodů byl na trhu práce velký počet pracovních příležitostí jen na dobu určitou, tzn. místa sezónního či krátkodobého charakteru. Součástí regionálního trhu práce je také určitý počet občanů, kteří dojíždějí za prací do sousedního Rakouska. Tyto místa mají však převážně sezónní charakter, většinou se jedná o místa

---

<sup>71</sup> ÚŘAD PRÁCE ZNOJMO, zprávu předkládá Emil Čopf. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2010*[online]. Poslední revize 2011[cit.2011-03-06].Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/zn\\_info/sz/zpravy](http://portal.mpsv.cz/sz/local/zn_info/sz/zpravy)>

v zemědělství nebo ve stavebnictví, ale i tato místa byla v roce 2006 regulována rakouskými pracovními úřady.<sup>72</sup>

V porovnání s rokem 2006 měl celkový vývoj nezaměstnanosti v roce 2007 zlepšující se úroveň. V průběhu roku 2007 měl pohyb hlášených volných míst vzrůstající tendenci, výrazně se však změnila jejich struktura. Skladba volných pracovních míst v roce 2007 prezentovala všechny oblasti ekonomické činnosti. Stále zůstal vysoký počet neobsazených volných míst a to hlavně z důvodu nízkých platů, pracovních podmínek, zvyšujících se nákladů na dopravu a špatné pověsti některých zaměstnavatelů.

V roce 2008 se trend nárůstu počtu volných míst (VM), který byl započatý v roce 2006 a realizovaný především v roce 2007, zastavil. V posledním čtvrtletí roku 2008 došlo ve firmách Weisser-Griesshaber s.r.o. (výroba plastů) a HVJ s.r.o. (výroba obuvi) k hromadnému propouštění zaměstnanců a to, v obou případech, z důvodu zániku firmy. Také Policie ČR přistoupila k celorepublikovému propouštění svých zaměstnanců pracujících v hospodářských profesích. Změna, která byla velmi znatelná také v posledním čtvrtletí, nastala v důsledku krize především v automobilovém průmyslu. Začalo stagnovat přijímání nových pracovníků a došlo ke zrušení volných pracovních míst ve strojírenské oblasti. Tato krize a následná menší poptávka zaměstnavatelů vedla k hojnému obsazování volných míst, které do té doby nebylo možné obsadit.

V roce 2009 byla zaměstnanost v okrese Znojmo ovlivněna hospodářskou recesí. Oznamování volných pracovních míst od zaměstnavatelů mělo v tomto roce snižující tendenci. Největší snižování nastalo v 1. čtvrtletí roku 2009 v důsledku útlumu sezónních prací hlavně v oblasti zemědělství, ve stavebnictví a v oblasti služeb, přičemž v lednu bylo 939 volných míst a v měsíci březnu pouhých 400 volných pracovních míst, tedy o 539 volných míst méně. Další snižování nabídky volných pracovních míst nastalo v posledním čtvrtletí roku 2009, kdy byl počet volných pracovních míst pouhých 137, což bylo o 913 volných míst méně než na konci roku 2008. V průběhu roku 2009 se tedy objevil, oproti předešlým rokům, opačný problém. Na trhu práce došlo v důsledku krize k uvolnění kvalitní pracovní síly. Skoro všechna volná místa byla obsazována uchazeči o zaměstnání do 1 měsíce od doby nahlášení volného místa zaměstnavatelem. Zaměstnavatelé tak začaly

---

<sup>72</sup> ÚŘAD PRÁCE ZNOJMO, zprávu předkládá Emil Čopf. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok. 2006* [online]. Poslední revize 2011 [cit.2011-03-06]. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/zn\\_info/sz/zpravy](http://portal.mpsv.cz/sz/local/zn_info/sz/zpravy)>

využívat velkého výběru kvalitní pracovní síly a začaly si stanovovat velmi přísná kritéria pro svůj výběr. Začal převažovat zájem o pracovníky s dlouholetou praxí, kteří mají velmi dobrou znalost ve svém oboru, také znalost obsluhy PC a znalost cizích jazyků. Rok 2009 byl proto velmi špatný pro absolventy bez praxe. Mnohdy byli nuceni nastoupit na nekvalifikované sezónní práce, což bylo jediným řešením jejich nezaměstnanosti.

V průběhu roku 2010 začal opět vzrůstat zájem zaměstnavatelů a oznamování volných míst mělo zvyšující se tendenci. Během roku se začaly objevovat nabídky pracovních příležitostí především pro kvalitní řemeslníky, pracovníky v pohostinství a odborné administrativní pracovníky a pracovníky ve službách - pedikér, kadeřník. Velmi zřídka se objevovala volná pracovní místa ve výrobě. Snížil se zájem zaměstnavatelů přijímat na volná pracovní místa cizince, protože každé volné místo se daří obsadit českými zaměstnanci. Vývoj nezaměstnanosti se v tomto roce projevil výrazným poklesem dlouhodobě neobsazených pracovních míst. Zaměstnavatelé tato místa rušili, neboť pominuly požadavky na jejich obsazení. Ve většině případů se to týkalo odborných pracovních pozic.

**Tabulka č. 5:** Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti (PPZ) a aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) v tis. Kč

	2006	2007	2008	2009	2010
<b>PPZ</b>	127 394	128 972	125 572	221 928	211 096
<b>APZ</b>	56 404	41 584	64 393	102 693	88 356

*Zdroj: Práce autora dle „Zpráv o situaci na trhu práce v okrese Znojmo za rok 2006-2010“*

Z výše uvedených údajů vyplývá, že výdaje na PPZ od roku 2006 měly kolísavou tendenci. Například v roce 2010 došlo, ve srovnání s rokem 2009 k mírnému poklesu. Vývoj výdajů na APZ také není jednoznačný. V roce 2007 došlo k poklesu prostředků. V roce 2008 a 2009 výdaje vzrostly, ale v roce 2010 došlo opět k poklesu.<sup>73</sup>

<sup>73</sup> ÚŘAD PRÁCE ZNOJMO, zprávu předkládá Emil Čopf. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok. 2006* [online]. Poslední revize 2011[cit.2011-03-06].Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/zn\\_info/sz/zpravy](http://portal.mpsv.cz/sz/local/zn_info/sz/zpravy)>

### **6.3 Aktivní politika zaměstnanosti**

APZ se realizuje na základě zpracovaných specifik, které vyplývají z regionálních trhů práce, struktury uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci úřadů práce a na základě objemu přidělených finančních prostředků v rámci schváleného rozpočtu.<sup>74</sup>

Na Úřadu práce ve Znojmě se využívají všechny nástroje APZ, které jsou dostupné. Tyto nástroje APZ mají za úkol snižovat nezaměstnanost a dá se říct, že toto řešení je po celé období zcela využíváno. Z důvodu rozdílnosti jednotlivých nástrojů APZ je jasné, že účinky a opatření jednotlivých nástrojů jsou rozdílné. Myslím si však, že účinky APZ, vzhledem k snižování nezaměstnanosti, nemůžeme přeceňovat. Ale rozhodně APZ pomáhá určitým skupinám nezaměstnaných (např. uchazeči, kteří svými předpoklady a kvalifikací neodpovídají současným požadavkům trhu práce), protože alespoň zvyšuje jejich šance na zařazení do pracovního procesu. Znojmo patří dlouhodobě mezi okresy s nejvyššími počty vytvářených pracovních míst s pomocí nástrojů APZ. Mezi nejvýznamnější a nejvíce využívané nástroje APZ patří veřejně prospěšné práce (VPP) a společensky účelná pracovní místa (SÚPM).

### **6.4 Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)**

Společensky účelná pracovní místa jsou jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a jsou určena jak pro uchazeče, tak i pro zaměstnavatele. Od roku 2008 jsou tyto nástroje také částečně hrazeny z evropských sociálních fondů (ESF).<sup>75</sup>

#### **6.4.1 Příspěvek na částečnou úhradu mzdových nákladů**

Na Úřadu práce ve Znojmě mají zaměstnavatelé možnost požádat o příspěvek na společensky účelná pracovní místa vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání, který slouží na částečnou úhradu mzdových nákladů, pokud zaměstnají nezaměstnaného, který je veden v evidenci a za podmínky, že tento uchazeč splňuje kritéria schválené poradou vedení za daný rok. Obecně se dá říct, že se jedná o uchazeče o zaměstnání, kteří splňují některý

---

<sup>74</sup> MPSV ČR. *Analýza zaměstnanosti*[online][cit. 2010-03-010]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace)

<sup>75</sup> Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

z bodů dle § 33, zákona o zaměstnanosti č.435/2004 Sb. (nad 50 let věku, do 20 let věku, VŠ do 30 let se zdravotním postižením dle §67, nad 5 měsíců vedení v evidenci ÚP). O přiznání tohoto příspěvku rozhoduje zpravidla ředitel ÚP, na základě doporučení komise, která většinou zasedá každý týden. Na tuto dotaci není právní nárok, tudíž rozhodnutí ředitele je konečné a zaměstnavatel se proti němu nemůže odvolat. V současné době se poskytuje finanční příspěvek ve výši 9500,- Kč na měsíc a poskytuje se po dobu 6 měsíců na jedno vyhrazené pracovní místo. Pracovní poměr musí být sjednán na dobu neurčitou Příspěvek tvoří část úhrady mzdových nákladů zaměstnavatele. Pokud pracovní poměr skončí dříve, končí také platnost dohody s ÚP.

V průběhu roku 2006 bylo podáno na Úřad práce ve Znojmě celkem 502 žádostí, Uzavřených dohod bylo 394, ale v průběhu roku bylo ukončeno 80 dohod z důvodu předčasného ukončení pracovního poměru buď ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele. V tomto roce byla výše příspěvku stanovena na 7000,- Kč měsíčně na 6 měsíců (v případě plného úvazku). Na tento nástroj aktivní politiky bylo v roce 2006 uvolněno celkem 11 765 tis. Kč.

V roce 2007 bylo podáno 293 žádosti a uzavřeno 265 dohod. V průběhu roku bylo předčasně ukončeno 51 dohod. Tato pracovní místa byla ve všech případech obsazována skupinami vyžadujícími zvláštní péči. Celkem bylo v tomto roce vynaloženo 10 743 167,- Kč.

V roce 2008 byly tyto dotace na mzdu financovány částečně z aktivní politiky zaměstnanosti – 8 386 626,- Kč a částečně z prostředků OP LZZ (operační program Lidské zdroje a zaměstnanost)<sup>76</sup> – 597 176 Kč. Celkem bylo na Úřad práce podáno 401 žádostí a bylo uzavřeno 371 dohod. Výše příspěvku byla stanovena na 9000,- Kč měsíčně po dobu půl roku.

V následujícím roce 2009 přijal Úřad práce ve Znojmě celkem 476 žádostí a z nich bylo uzavřeno 423 dohod. V roce 2009 byla výše příspěvku 9500,- Kč měsíčně na 6 měsíců. I v tomto roce byla tato vyhrazená místa financována jak z prostředků APZ, kdy bylo uhrazeno celkem 12 363 420,- Kč, tak i z prostředků OP LZZ – 13 445 787,- Kč.

---

<sup>76</sup> Operační program *Lidské zdroje a zaměstnanost* je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech

V průběhu roku 2010 byl z prostředků APZ financován pouze jeden měsíc, kdy na ÚP bylo podáno 37 žádostí, z nichž dvě byly zamítnuty z důvodu nevhodných uchazečů (nesplňovali stanovená kritéria) a 1 dohoda nebyla realizována z důvodu ustoupení zaměstnavatele. Celkem bylo tedy uzavřeno 34 dohod. Z toho 4 dohody byly v tomto roce uzavřeny s agenturou práce v rámci zabezpečení odborné praxe absolventů škol na referátech lékařské posudkové služby (LPS) České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ). U těchto dohod byla schválena dotace do výše vyplacených mzdových nákladů, včetně nákladů na zdravotní a sociální pojištění. Výše příspěvku byla opět stanovena na 9500,- Kč měsíčně. Uvolněno bylo celkem 5 859 tis. Kč. Zbývajících 421 dohod bylo hrazeno z prostředků OP LZZ (16 825 tis. Kč) a výše příspěvku byla stejná, jako v případě APZ.<sup>77</sup>

Příspěvky na mzdu byly většinou poskytovány na uchazeče vyučené v různých profesích, zejména však ve službách – prodavačky, kadeřnice, servírky-číšníci, kuchaři a na dělnická místa, převážně v dřevozpracujícím průmyslu, na stavební a zemědělské práce nebo na uchazeče se středoškolským vzděláním na administrativní práce. Příspěvek na mzdu je velice účinný nástroj APZ a je vhodný při umísťování nejohroženějších skupin evidovaných uchazečů. Tento příspěvek je nejvíce využíván drobnými podnikateli.

Příspěvek na mzdu se osvědčil jako účinný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti a jako vhodná forma při umísťování nejohroženějších skupin uchazečů evidovaných na ÚP.

#### **6.4.2 Zřízení nového společensky účelného pracovního místa**

V souladu se zákonem č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, může úřad práce poskytnout finanční příspěvek na zřízení nového pracovního místa. Musí se prokazatelně jednat o nově zřízená pracovní místa, která zaměstnavatel obsadí uchazeči o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci na Úřadu práce ve Znojmě. Na tento finanční příspěvek se však nevztahují obecné předpisy o správním řízení, a proto se jedná o nenárokovou záležitost.

Úřad práce může poskytnout na jedno místo příspěvek v maximální výši šestinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. V případě vytvoření více jak pěti míst je podmínkou uzavření dohody

---

<sup>77</sup> ÚŘAD PRÁCE ZNOJMO, zprávu předkládá Emil Čopf. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok. 2006 - 2010*[online]. Poslední revize 2011[cit.2011-03-10].Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/zn\\_info/sz/zpravy](http://portal.mpsv.cz/sz/local/zn_info/sz/zpravy)>

odborný posudek (expertiza) podnikatelského záměru. Odborníka k vypracování této expertizy určuje úřad práce, který i hradí i náklady spojené s vypracováním. Při zřizování více jak 10 těchto míst je nutné projednat žádost v poradním sboru. Na základě schválené žádosti uzavře ÚP se zaměstnavatelem dohodu na 24 měsíců.

V roce 2006 byly příspěvky poskytovány všem kategoriím zaměstnavatelů. Většinou byly podporovány malé projekty. Bylo podáno celkem 21 žádostí a z nich bylo 20 schváleno. Ve všech případech rozšiřovaly firmy provoz a úřad práce tímto způsobem podpořil 50 nových společensky účelných míst. Převážně se jednalo o služby a výrobní činnost. Celkem bylo v roce 2006 na tento nástroj uvolněno 3 980 tis. a to ve formě účelového příspěvku.

V roce 2007 bylo podáno celkem 11 žádostí a schváleno 7 projektů. Při projednávání jednotlivých návrhů byla posuzována kritéria, která byla stanovená úřadem práce a které vyplývaly z konkrétní situace na trhu práce. V tomto roce bylo vyplaceno 680 tis. Kč.

V letech 2008 a 2009 bylo na úřad práce podáno podstatně méně žádostí než v minulých letech. V roce 2008 byly schváleny 4 projekty z celkového počtu 8 žádostí a v roce 2009 byly schváleny 3 projekty z celkem 7 podaných. V roce 2008 bylo vyplaceno celkem 480 tis. Kč a v roce 2009 340 tis. Kč.

V roce 2010 byla situace obdobná jako v letech 2008 a 2009. Takto malý počet projektů byl schvalován z důvodů zkušeností úřadu práce z minulých let, kdy u firem často docházelo k propouštění pracovníků a firmy ve většině případů nedodržovaly stanovenou podmínku měsíčního přeobsazení jiným uchazečem o zaměstnání z evidence ÚP. V mnoha případech tak musel být tento příspěvek vymáhán zpět přes finanční úřad ve Znojmě, což s sebou přináší velkou administrativní zátěž.<sup>78</sup>

---

<sup>78</sup> ÚŘAD PRÁCE ZNOJMO, zprávu předkládá Emil Čopf. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok. 2006 - 2010*[online]. Poslední revize 2011[cit.2011-03-11].Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/zn\\_info/sz/zpravy](http://portal.mpsv.cz/sz/local/zn_info/sz/zpravy)>

### **6.4.3 Společensky účelná pracovní místa zřízená za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti**

V souladu se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a navazující vyhláškou č. 518 ze dne 23. 9. 2004, kterou provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, může Úřad práce ve Znojmě poskytnout finanční příspěvek na krytí nákladů k výkonu samostatně výdělečné činnosti (SVČ) uchazečům o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci ÚP ve Znojmě, a kterým nelze delší dobu zajistit žádným dostupným způsobem vhodné zaměstnání. Tento příspěvek lze uchazeči poskytnout pouze jednou. Pokud by chtěl uchazeč začít podnikat ve stejném oboru, ve kterém již podnikal, může mu být příspěvek poskytnut pouze v případě, že podnikání přerušil alespoň na dva roky. O tuto úhradu nákladů nemůže požádat uchazeč o zaměstnání, který vstoupil do některého typu společnosti dle obchodního zákoníku např. akciová společnost, společnost s ručením omezeným, komanditní společnost aj. V těchto případech je brána jako podnikatelský subjekt společnost, nikoli jednotlivec. Finanční příspěvek lze použít pouze na úhradu nákladů, které souvisejí s podnikatelskou činností a jeho realizace je omezena na nákup hmotného investičního majetku. V žádném případě jím nejde hradit provozní, režijní nebo mzdové náklady. Může se však poskytnout na auto, ovšem za podmínky, že se jedná o hlavní prostředek k podnikání. Kompletní žádost, včetně vypracovaného podnikatelského záměru se předkládá k projednání komisi úřadu práce, v jejíž kompetenci je rozhodnutí o zamítnutí či schválení finančního příspěvku a v případě jeho schválení i o jeho výši. Pokud je žádost schválena podepíše úřad práce s uchazečem dohodu a uchazeč je vyřazen z evidence úřadu práce.

V roce 2006 bylo schváleno 79 žádostí z 84 celkově zaevidovaných. Celkem tedy vzniklo 79 nových pracovních míst. Výše poskytovaného příspěvku se pohybovala v rozmezí 30-80 tis. Kč (na jednu žádost činil v průměru příspěvek 56 645 Kč). Celkem bylo vyplaceno 4 460 tis. Kč.

V průběhu roku 2007 bylo zaevidováno celkem 81 žádostí, z toho bylo 68 žádostí schváleno. V průměru na jednu žádost činil příspěvek 59 470 Kč. Celkem bylo na tento nástroj uvolněno a vyplaceno 4 044 tis. Kč. Oproti loňskému roku bylo vyplaceno o 416 000 Kč méně, mírně se však zvýšila průměrná výše příspěvku.

V roce 2008 vzniklo 73 nových pracovních míst s příspěvkem na SVČ. Výše finančních příspěvků se pohybovala v rozmezí 25-120 tis. Kč, což je v průměru na jednu žádost 101 301 Kč.



V roce 2009 bylo zaevidováno celkem 91 žádostí a z nichž bylo schváleno a realizováno 83 žádostí. Výše finančního příspěvku byla v rozmezí 25-125 tis. Kč a průměr na jednu žádost činil 89 879 Kč. Vyplaceno bylo celkem 7 460 tis. Kč. Oproti roku 2008 bylo vyplaceno o 65 000 Kč více.

V roce 2010 bylo komisi předloženo 75 podnikatelských záměrů, z nichž bylo schváleno 67 žádostí. Příspěvek na jednu žádost činil v průměru 95 2247 tis. Kč. Celkem bylo vyplaceno 6 380 tis. Kč.

Pro všechny výše sledované roky platilo, že komise individuálně posuzovala každou žádost a hlavně přihlížela k reálnosti podnikatelského záměru. Obecně se dá říct, že byly schvalovány uchazečům, kteří nemohou dlouhodobě najít zaměstnání, například z důvodu své kvalifikace, místa bydliště (nemohou dojíždět do zaměstnání), zdravotního stavu apod. Ve všech případech se jednalo o uchazeče o zaměstnání, kteří splňovali některé z kritérií stanovených úřadem práce pro daný rok (každý rok se mění) – dlouhodobě evidovaní, nad 50 let věku, do 20 let věku, zdravotně znevýhodnění, v roce 2008 to byly např. také uchazeči do 25 let se základním vzděláním, ženy po mateřské dovolené, v roce 2009 ženy pečující o dítě do 15 let věku nebo první nástup do zaměstnání. Uchazeči zahajovali samostatně výdělečné činnosti v různých oblastech, nejvíce však ve službách (masáže, pedikúra, kadeřnictví), obchodní činnosti a ve stavebních oborech.<sup>79</sup>

---

<sup>79</sup> ÚŘAD PRÁCE ZNOJMO, zprávu předkládá Emil Čopf. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok. 2006 - 2010*[online]. Poslední revize 2011[cit.2011-03-16].Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/zn\\_info/sz/zpravy](http://portal.mpsv.cz/sz/local/zn_info/sz/zpravy)>

**Tabulka č. 6:** Společensky účelná pracovní místa financovaná z APZ, počet podporovaných míst a celkové náklady

Společensky účelná pracovní místa	Počet podpořených míst			Vynaložené prostředky - celkem
	Vyhrazených-dotace na mzdu	Zřízených	SVČ	
Rok 2006	394	50	79	8 440 000 Kč
Rok 2007	265	9	68	10 747 891 Kč
Rok 2008	162	4	73	8 394 501 Kč
Rok 2009	323	3	83	12 371 220 Kč
Rok 2010	34	3	67	12 579 000 Kč
<b>Celkem</b>	1178	69	370	52 532 612 Kč

*Zdroj: Práce autora dle „Zpráv o situaci na trhu práce v okrese Znojmo za rok 2006-2010“*

**Tabulka č. 7:** Společensky účelná pracovní místa financovaná z OP LZZ, počet podporovaných míst a celkové náklady

Společensky účelná pracovní místa	Počet podpořených míst			Vynaložené prostředky - celkem
	Vyhrazených-dotace na mzdu	Zřízených	SVČ	
Rok 2006	nehrazeno	nehrazeno	nehrazeno	0 Kč
Rok 2007	nehrazeno	nehrazeno	nehrazeno	0 Kč
Rok 2008	209	nehrazeno	nehrazeno	597 176 Kč
Rok 2009	100	nehrazeno	nehrazeno	13 445 787 Kč
Rok 2010	421	nehrazeno	nehrazeno	16 825 000 Kč
<b>Celkem</b>	730	0	0	30 867 963 Kč

*Zdroj: Práce autora dle „Zpráv o situaci na trhu práce v okrese Znojmo za rok 2006-2010“*

Ve výše uvedené tabulce – SÚPM financovaná z OPLZZ je v roce 2008 v tabulce vidět nepoměr mezi počtem smluv a celkem vynaložených prostředcích. Je to však dáno tím, že v tomto roce byly tyto dohody uzavírány až v listopadu a prosinci 2008, takže větší část byla vyplacena až v roce 2009.

## **6.5 Veřejně prospěšné práce**

VPP jsou časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací. Jedná se většinou o nekvalifikované práce a pracovní poměr může být sjednán maximálně na 12 měsíců. Mezi VPP patří také jiné činnosti, jako jsou např. práce osobního asistenta pro osoby se zdravotním postižením, které ve Znojmě využívá hlavně „Centrum sociálních služeb“, dále pomocné charitativní práce, sociální, kulturní a pomocné práce ve školách – školy si tato místa žádají pro asistenty tělesně postižených dětí a také pro správce a údržbáře svých sportovních areálů, údržbářské práce ve prospěch obcí, státních a obecně prospěšných institucí a občanských sdružení.

Příspěvek na vytvoření VPP se poskytuje měsíčně a je určen k úhradě mzdových nákladů na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na zdravotní pojištění, které za sebe odvedl zaměstnavatel z vyměřovacího základu zaměstnance. Místa vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce a uchazeči jsou vybíráni dle kritérií Úřadu práce ve Znojmě pro daný rok. Většinou se jedná o uchazeče starší 50 let věku, dlouhodobě nezaměstnaní a fyzické osoby se zdravotním postižením. Výše příspěvku na jednoho uchazeče o zaměstnání je každý rok stanovena dle výše rozpočtu na aktivní politiku zaměstnanosti Úřadu práce ve Znojmě. Dotace na tato místa poskytuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR ve formě finančního příspěvku.

V roce 2006 bylo na ÚP Znojmo uzavřeno 198 dohod a schváleno 606 nových pracovních míst na VPP. Dotace na jedno místo 7 tis. Kč/ měsíčně a 12 tis. Kč/měsíčně (vedoucí pracovní čety). V tomto roce postihly náš okres Znojmo povodně a po těchto povodních bylo ještě uzavřeno 19 dohod a vytvořeno 64 míst. U těchto dohod byl schválen vyšší příspěvek a to 11 tis. Kč na měsíc. Průměrná délka dohod byla na 7 měsíců a celkové náklady činily 26 673 tis. Kč.

K 31. 12. 2007 bylo uzavřeno 170 dohod a schváleno zřízení 281 nových míst. Převážná část dohod byla uzavřena s obcemi. Dotace na jedno místo činila tak jako v předchozím roce 7 tis. měsíčně a 11 tis. měsíčně na místa vedoucích čet (místa byla vytvořena u Městské zeleně Znojmo, kde bylo vytvořeno 30 pracovních míst). Náklady činily 13 315 187 Kč.

V roce 2008 byly i VPP, tak jako SÚPM, financovány částečně z evropských fondů – LZZ a z OP RLZ (Operační program Rozvoj lidských zdrojů)<sup>80</sup>. Celkem bylo uzavřeno 269 dohod a schváleno 640 nových míst. Dotace od úřadu práce činila na jedno místo 12 tis. Kč měsíčně a 16 tis. Kč měsíčně u vedoucích pracovních skupin. Celkem činily náklady 37 054 855 Kč.

V roce 2009 se počet dohod oproti minulému roku zvýšil-celkem jich bylo uzavřeno 274 a bylo zřízeno 781 nových pracovních míst. I v tomto roce byly veřejně prospěšné práce financovány jak z aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), tak i z evropských fondů (OP RLZ a OP LZZ). Celkem bylo vyplaceno 38 795 275 Kč. Úřad práce upřednostňoval při obsazování míst na VPP zejména uchazeče nad 50 let věku, zdravotně postižené, dlouhodobě nezaměstnané (nad 5 měsíců), ženy pečující o dítě do 15 let věku a nově kategorii muže samoživitele. Příspěvek na jedno místo činil 9 500 Kč měsíčně a 12 000 Kč měsíčně u vedoucích pracovních skupin.

K 31. 12. 2010 bylo uzavřeno 285 dohod a schváleno zřízení 803 nových míst. Financování probíhalo tak jako v roce 2009 z APZ i OP LZZ, příspěvky zůstaly ve stejné výši, tj. 9500 Kč a 12 000 Kč. Celkem bylo vyplaceno 40 507 965 Kč.<sup>81</sup>

---

<sup>80</sup> Operační program *Rozvoj lidských zdrojů* tvořil základ pro realizaci podpory z Evropského sociálního fondu v oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice na období 2004-2006

<sup>81</sup> ÚŘAD PRÁCE ZNOJMO, zprávu předkládá Emil Čopf. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok. 2006 - 2010*[online]. Poslední revize 2011[cit.2011-03-17].Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/zn\\_info/sz/zpravy](http://portal.mpsv.cz/sz/local/zn_info/sz/zpravy)>

**Tabulka č. 8:** Veřejně prospěšné práce financované z APZ, počet vytvořených míst a celkové náklady

<b>Veřejně prospěšné práce</b>	<b>Počet vytvořených míst</b>	<b>Vynaložené prostředky</b>
Rok 2006	670	26 673 000 Kč
Rok 2007	281	13 315 187 Kč
Rok 2008	124	3 242 619 Kč
Rok 2009	274	7 127 515 Kč
Rok 2010	43	1 787 366 Kč
<b>Celkem</b>	1392	52 145 687 Kč

Zdroj: Práce autora dle „Zpráv o situaci na trhu práce v okrese Znojmo za rok 2006-2010“

**Tabulka č. 9 :** Veřejně prospěšné práce financované z OP LZZ a OP RLZ, počet vytvořených míst a celkové náklady

<b>Veřejně prospěšné práce</b>	<b>Počet vytvořených míst</b>	<b>Vynaložené prostředky</b>
Rok 2006	Nehrazeno	Nehrazeno
Rok 2007	Nehrazeno	Nehrazeno
Rok 2008	516	33 812 236 Kč
Rok 2009	507	31 667 760 Kč
Rok 2010	760	38 720 566 Kč
<b>Celkem</b>	1783	104 200 562

Zdroj: Práce autora dle „Zpráv o situaci na trhu práce v okrese Znojmo za rok 2006-2010“

## 6.6 Rekvalifikace

Úřad práce ve Znojmě zabezpečuje rekvalifikace uchazečům o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci ÚP Znojmo. Pokud nejsou volná místa, uchazeč nemůže najít vhodné zaměstnání a dosavadní zprostředkování zaměstnání bylo také neúspěšné, je rekvalifikace nezbytná. Uchazeč však musí splňovat vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz – určitý stupeň vzdělání (podle druhu kurzu), zdravotní způsobilost, psychickou způsobilost, trestní způsobilost apod. Důležitou podmínkou je také aktivní spolupráce s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání. Úřad práce zabezpečuje rekvalifikace v rekvalifikačních zařízeních – školská vzdělávací zařízení, vyšší odborné školy, soukromá vzdělávací zařízení, svářečské školy nebo instituty v rámci větších podniků. Všechna tato zařízení jsou akreditovaná a kvalifikační doklady z těchto rekvalifikací jsou celostátně platné. Pokud je uchazeč zařazen do rekvalifikace, hradí úřad práce veškeré náklady na kurzovné a také v některých případech může přispět i na některé nutné náklady spojené s rekvalifikací (např. jízdné nebo ubytování). Pokud však účastník bez vážných důvodů rekvalifikaci nedokončí nebo po jejím absolvování odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, které odpovídá nově získané kvalifikaci, plně uhradí úřadu práce celou rekvalifikaci. Základní informace obdrží uchazeč od svého zprostředkovatele.

Nejčastěji využívané kurzy na ÚP Znojmo:

- Základy obsluhy osobního počítače – využití pro uchazeče od základního po vysokoškolské vzdělání.
- Svářeč kovů – v regionu města Znojma se neustále objevují volná místa ve strojírenských oborech.
- Kadeřník, pedikér, manikér, číšník, kuchař – velký zájem je o rekvalifikace v oblasti služeb. Díky tomu, že Znojmo leží v příhraniční oblasti, nalézají tito uchazeči uplatnění na přechodu Hatě.
- Pečovatel pro přímou obslužnou péči – využití v domovech důchodců a pečovatelských domech, kde je neustálá poptávka po vyškolených pracovnících.
- Základy podnikání – pro uchazeče, kteří chtějí zahájit SVČ.
- Krupíer – vzhledem k velkému počtu kasin na okrese Znojmo je velká šance na získání zaměstnání v tomto oboru.

- Řidičské průkazy C, C+E, D, profesní průkazy – v našem okrese je spousta autodopravců, kteří hledají vyškolené řidiče.
- Nespecifická rekvalifikace s praxí – určena pro absolventy do 26 let věku středních a vysokých škol, kteří jsou vedeni v evidenci ÚP. Tato rekvalifikace spočívá v 1 měsíci teorie a v 8 měsících praxe ve státních institucích nebo v soukromé sféře.

Další využívané kurzy na ÚP Znojmo: elektrikář se zkouškou dle vyhlášky č. 50/1978 Sb., skladový logistik, obchodní zástupce, vazba a aranžování květin, prodavač, cukrářské práce.

Rekvalifikační kurzy jsou na Úřadu práce ve Znojmě od roku 2006 financovány jak z prostředků APZ, tak i z prostředků evropských sociálních fondů (ESF). V roce 2006 bylo rekvalifikováno 883 uchazečů a bylo vynaloženo 5 852 tis. Kč. Profesně se v roce 2006 reagovalo na aktuální poptávku trhu práce v regionu.

V roce 2007 absolvovalo rekvalifikace 895 uchazečů a na tuto část aktivní politiky bylo vynaloženo celkem 4 205 995 Kč.

Během roku 2008 prošlo různými rekvalifikačními kurzy 639 uchazečů a celkem bylo vyplaceno 4 540 000 Kč.

Rekvalifikační kurzy byly v roce 2009 realizovány převážně z programu NIP<sup>82</sup> a jen v malé míře z prostředků APZ. Celkem bylo rekvalifikováno 805 uchazečů a vynaložené náklady činily 8 962 tis. Kč.

V roce 2010 byly rekvalifikační kurzy, obdobně jako v roce 2009, také převážně realizovány z programu NIP. Z prostředků NIP bylo rekvalifikováno 542 uchazečů a z prostředků APZ to bylo 63 uchazečů, tedy celkem 605 uchazečů. Celkové vynaložené náklady činily 5 704 000 Kč.<sup>83</sup>

---

<sup>82</sup> Národní individuální projekt-viz příloha

<sup>83</sup> ÚŘAD PRÁCE ZNOJMO, zprávu předkládá Emil Čopf. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok. 2006 - 2010*[online]. Poslední revize 2011[cit.2011-03-31].Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/zn\\_info/sz/zpravy](http://portal.mpsv.cz/sz/local/zn_info/sz/zpravy)>

**Tabulka č. 8:** Rekvalifikace financované z APZ a ESF, počet uchazečů a celkové náklady

<b>Rekvalifikace</b>	<b>Počet rekvalifikovaných uchazečů</b>	<b>Vynaložené prostředky</b>
Rok 2006	883	5 852 000 Kč
Rok 2007	895	4 205 995 Kč
Rok 2008	639	4 540 000 Kč
Rok 2009	805	8 962 000 Kč
Rok 2010	605	5 704 000 Kč
<b>Celkem</b>	<b>3 827</b>	<b>29 263 995 Kč</b>

Zdroj : Práce autora dle „Zpráv o situaci na trhu práce v okrese Znojmo za rok 2006-2010“

Rekvalifikace můžeme považovat za významný nástroj APZ a jako jedna z forem aktivní politiky zaměstnanosti přispívá velkou měrou ke zvýšení možnosti uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce. I přes obecný nárůst nákladů jsou rekvalifikace účelné a efektivní.

### **6.7 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením - Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa (CHPD,CHPM)**

Chráněné pracovní místo je pracovní místo, které vytvoří zaměstnavatel pro osobu zdravotně postiženou na základě písemné dohody s úřadem práce. Toto místo musí být provozováno p dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Podle situace na trhu práce lze tuto dobu v dohodě prodloužit. Provozovat CHPM znamená udržet místo obsazené, dočasná neobsazenost se do této doby nezapočítává. Na vytvoření chráněného pracovního místa poskytuje úřad práce za určitých podmínek uvedených v § 75 zákona č.



435/2004 Sb., o zaměstnanosti a vyhlášce č. 518/2004 Sb., zaměstnavateli příspěvek.<sup>84</sup> Může se jednat i o CHPM v domácnostech osob se zdravotním postižením. Vytvořené pracovní místo může být i na zkrácený úvazek. V souladu s ustanovením § 75, odst. 2 zákona o zaměstnanosti je možné vytvoření většího počtu míst v rámci jedné dohody. Výše příspěvku se stanovuje dle skutečné výše nákladů zaměstnavatele na vytvoření místa. Příspěvek může úřad práce poskytnout buď na vytvoření CHPM a poté také na provoz CHPM. Na vytvoření CHPM může příspěvek činit: pro osobu se zdravotním postižením(ZP) maximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku, pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a pokud je vytvořeno více než 10 pracovních míst pak je to maximálně do desetinásobku a pro osoby s těžším ZP do čtrnáctinásobku průměrné mzdy. Příspěvek lze poskytnout zejména na stroje, zařízení, vybavení a přizpůsobení provozovny. Úřad práce může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření CHPM i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatně výdělečnou činnost. I v těchto případech platí, že činnost musí být vykonávána po dobu nejméně 24 měsíců.

Jak jsem již zmínila, může úřad práce poskytnout zaměstnavateli příspěvek i na částečnou úhradu provozních nákladů. Maximální výši příspěvku stanoví zákon o zaměstnanosti v § 75 odst. 10a) a závisí na počtu míst obsazených osobami se zdravotním postižením. Při stanovení výše příspěvku se vychází z ekonomické situace objektu a jeho reálných provozních nákladů.

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, ve kterém pracuje v průměrném přepočteném stavu nejméně 60 % zaměstnanců se zdravotním postižením a které bylo vymezeno na základě dohody s úřadem práce. CHPD musí být přizpůsobená pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením z hlediska jeho specifických potřeb, např. z hlediska architektonických bariér, sociálního zařízení apod. CHPD musí zaměstnavatel provozovat také minimálně 24 měsíců. Při poskytování příspěvku na zřízení CHPD je přílohou dohody seznam uznatelných nákladových položek.

---

<sup>84</sup> Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, § 75

Na základě písemné dohody může úřad práce poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPD. Při stanovení výše příspěvku je nutné vycházet z ekonomické situace subjektu a z jeho reálných provozních nákladů. Příspěvek se poskytuje vždy zálohově a nepřipouští se zpětné proplácení provozních nákladů.

V roce 2006 byla ve Znojmě zřízena nová chráněná pracovní dílna – občanské sdružení Vozíčkáři Znojemska. ÚP Znojmo poskytl tomuto sdružení příspěvek na vytvoření 4 pracovních míst. Začátkem roku byly uzavřeny dvě dohody o poskytnutí příspěvku na provoz CHPD – s firmou SANSIMON, s.r.o. (30 pracovníků), SLUŽBOU, družstvem invalidů (5 pracovníků) a v červenci byla uzavřena dohoda s Vozíčkáři Znojemska (5 pracovníků). V roce 2006 bylo na provoz Sansimonu vyplaceno 1 621 048 Kč, Služba, družstvo invalidů dostala příspěvek na provoz 300 500 Kč a Vozíčkáři Znojemska 117 980 Kč a příspěvek na zřízení 265 000 Kč.

V roce 2007 nebyla ve Znojmě zřízená žádná nová chráněná pracovní dílna. Byly uzavřeny tři dohody o poskytnutí příspěvku na provoz CHPD – Sansimon, s.r.o. - tato firma přijala během roku 14 nových zaměstnanců (celkem 44 pracovníků se ZP), Službou, družstvo invalidů a Vozíčkáři Znojemska (celkem 6 pracovníků se ZP). V r. 2007 bylo na provoz Sansimonu, s.r.o. vyplaceno – 2 606 000 Kč, Služba, družstvo invalidů obdržela v roce 2007 příspěvek na provoz – 380 000 Kč a Vozíčkáři Znojemska – 403 349 Kč.

V roce 2008 bylo zřízeno jedno CHPM , na které bylo vynaloženo 160 000 Kč. CHPD v tomto období nebyla vytvořena. Chráněné pracovní dílny zůstaly stejné, tak jak v minulém roce (2007), ale protože u všech tří CHPD došlo k navýšení počtu pracovníků, byly navýšeny i příspěvky. Celkem bylo v tomto roce vyplaceno na provoz 4 999 850 Kč.

V r. 2009 bylo zřízeno jedno chráněné pracovní místo – vynaloženo 90 tis. Kč. V tomto období byla vytvořena chráněná pracovní dílna – ZNOVOZ. sociální družstvo. Celkem bylo vyplaceno 5 300 200 Kč.

Během roku 2010 nebylo zřízeno žádné chráněné pracovní místo, byly však vytvořeny nové chráněné dílny-Sociální družstvo Znojmo a MK-elektro-plyn-voda s.r.o., kterým

byl vyplacen příspěvek na provoz ve výši 160 000 Kč a 53 300 Kč. I na další dvě chráněné dílny ÚP Znojmo přispěl. Celkem bylo tedy v roce 2010 vyplaceno 3 489 800 Kč.<sup>85</sup>

**Tabulka č. 8:** CHPM a CHPD, počty podpořených míst a vynaložené prostředky

<b>Chráněné pracovní místo a Chráněná pracovní dílna</b>	<b>Počet podpořených míst</b>	<b>Vynaložené prostředky</b>
Rok 2006	40	2 304 528 Kč
Rok 2007	56	3 389 349 Kč
Rok 2008	71	4 999 850 Kč
Rok 2009	87	5 300 200 Kč
Rok 2010	70	3 489 800 Kč
<b>Celkem</b>	<b>324</b>	<b>19 483 727 Kč</b>

*Zdroj : Práce autora dle „Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Znojmo za rok 2006-2010“*

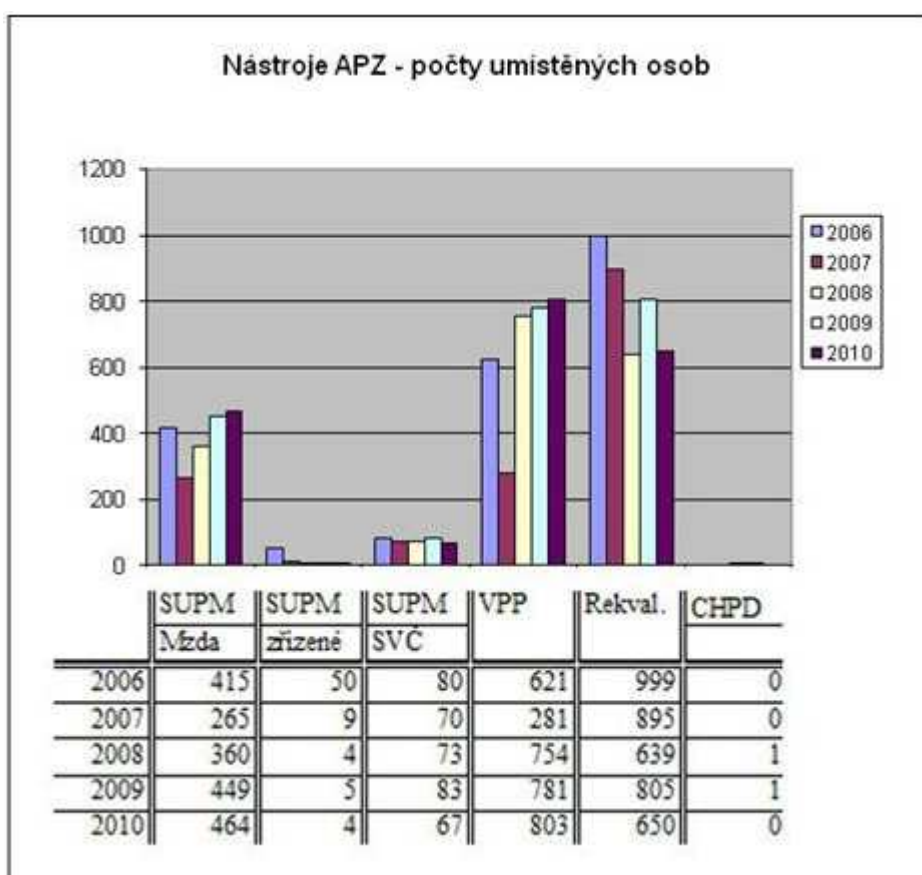
V tabulce vidíme, že příspěvky na CHPD i CHPM mají vzrůstající tendenci s výjimkou roku 2010. V tomto roce však pokles pracovníků i menší příspěvek byl způsoben zahájením insolvenčního řízení na jednoho ze zaměstnavatelů, tudíž ÚP vyplatil pouze část dotací. Na chráněné dílny jsou vynakládány velké finance, ale není zaručeno, že zaměstnanci CHPD musí být klienti vedení na úřadu práce.

<sup>85</sup> ÚŘAD PRÁCE ZNOJMO, zprávu předkládá Emil Čopf. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok. 2006 - 2010*[online]. Poslední revize 2011[cit.2011-04-01].Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/zn\\_info/sz/zpravy](http://portal.mpsv.cz/sz/local/zn_info/sz/zpravy)>

## 7 Hodnocení efektivity APZ v okrese Znojmo

Aktivní politika zaměstnanosti je velice důležitým nástrojem, který významně ovlivňuje situaci na trhu práce. Nástroje, které jsou realizovány Úřadem práce ve Znojmě, přispívají k tvorbě nových pracovních míst a k rozvoji samostatné výdělečné činnosti. Tyto nástroje jsou využívány rozdílně. Následující graf nám ukazuje počty umístěných uchazečů v jednotlivých nástrojích APZ v letech 2006-2010.

**Graf č. 2:** Nástroje APZ – počty umístěných osob



*Zdroj: Práce autora dle „Zpráv o situaci na trhu práce v okrese Znojmo za rok 2006-2010“*

Společensky účelná místa patří v okrese Znojmo mezi nejpoužívanější nástroje. Význam tohoto nástroje můžeme vidět v tabulce č. 6, a to podle narůstajícího objemu finančních prostředků. Nevýhodou těchto míst je poměrně vysoká cena, výhodu však vidím v tom, že tato místa jsou poskytována i velmi špatně umístitelným a rizikovým skupinám, jako jsou

dlouhodobě evidovaní, osoby starší 50 a 55 let věku a uchazečům do 25 let věku. Tento nástroj společně s veřejně prospěšnými pracemi můžeme označit, vzhledem ke snižování nezaměstnanosti, jako nejvýznamnější. Veřejně prospěšné práce využívá kolem 80 % obcí a měst. U těchto prací nemůžeme hodnotit, z hlediska trvalé umístitelnosti uchazečů o zaměstnání, zda byl tento nástroj efektivní, protože se jedná o krátkodobé zaměstnání a většina uchazečů se po uplynutí doby zaměstnání opět eviduje na úřadu práce. Musím však konstatovat, že o tuto formu, byť je krátkodobého zaměstnání, je ze strany uchazečů o zaměstnání velký zájem a tato forma podpory ze strany úřadu práce, směřuje vždy k rizikovým skupinám nezaměstnaných. Hlavním cílem je především zamezit u těchto uchazečů ztrátě jejich pracovních návyků. Dalším neméně důležitým a hojně využívaným nástrojem APZ jsou rekvalifikace, na které je, jak můžeme vidět z grafu, umístěováno nejvíce uchazečů. Ovšem pokud jde o umístitelnost, tak se veškerá snaha mine účinkem, pokud nebude zájem samotných uchazečů o získání nového zaměstnání, protože se jich ještě stále mnoho zúčastňuje rekvalifikačních kurzů s vidinou vyšší podpory v nezaměstnanosti.<sup>86</sup> Nejvíce ohrožená skupina uchazečů jsou osoby se zdravotním postižením. Nabídka volných míst pro tyto uchazeče je omezená a i přes dotační aktivní politiku státu nevytváří zaměstnavatelé vhodná pracovní místa. Úřad práce ve Znojmě vynakládá na dotování chráněných dílen nemalé prostředky, jak můžeme vidět v tabulce č. 8, ale jak již bylo uvedeno, nemůžeme tento nástroj posuzovat z hlediska efektivity umístitelnosti uchazečů, protože ne všichni, kteří jsou do CHPD přijímáni, jsou uchazeči o zaměstnání vedení na ÚP.

V následující tabulce č. 9 můžeme vidět počty uchazečů zmíněných rizikových skupin, kteří byli umístěni v nástrojích APZ a procentuální vyčíslení z celkového počtu těchto skupin, vedených na ÚP Znojmo.

---

<sup>86</sup> Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60% průměrného čistého výdělku nebo vyměřovacího základu

**Tabulka č. 9:** Počty uchazečů z rizikových skupin v nástrojích APZ a výše % z celkové počtu těchto skupin

	<b>Uchazeči do 25 let</b>	<b>Uchazeči starší 50 let</b>	<b>Uchazeči starší 55 let</b>	<b>Evidence delší 6 měs.</b>
<b>Rok 2006</b>	572	527	Nesleduje se	1266
<b>%</b>	27	24,9		59,7
<b>Rok 2007</b>	362	343	Nesleduje se	396
<b>%</b>	33,4	31,7		36,6
<b>Rok 2008</b>	152	229	67	457
<b>%</b>	43,4	25,5	7,46	50,9
<b>Rok 2009</b>	Nesleduje se	771	314	1361
<b>%</b>		31,4	12,8	55,5
<b>Rok 2010</b>	Nesleduje se	185	70	760
<b>%</b>		12,9	11,5	24,7

*Zdroj: Práce autora dle „Zpráv o situaci na trhu práce v okrese Znojmo za rok 2006-2010“*

Na závěr konstatuji, že prostředky, které jsou určeny na podporu snižování nezaměstnanosti jsou na okrese Znojmo používány účelně a efektivně, protože APZ je vhodně cílena na rizikové skupiny nezaměstnaných, kteří by si sami jen stěží našli vhodné zaměstnání. Samozřejmě vysokou nezaměstnanost na Znojmsku nelze vyřešit jen zapojením nástrojů APZ, protože se jedná o dlouhodobý problém. Jak jsem již několikrát zmínila, nejdůležitější je opravdový zájem uchazečů o získání nového zaměstnání, protože ani sebeúčinnější APZ a nekonečné množství rekvalifikací nebude účinné, pokud o to nezaměstnaný nestojí. Takže ke zvýšení je třeba nejen nástrojů APZ, ale také motivovaný uchazeč.

## ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo zhodnocení situace na trhu práce na okrese Znojmo v letech 2006-2010 a zhodnocení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Přestože je Znojemsko mikroregionu s vysokou nezaměstnaností, má stále nejvyšší hospodářskou a sociální úroveň v rámci okresu. Město Znojmo je spádovou oblastí trhu práce regionu, kde je nejvíc pracovních příležitostí ve stavebnictví, obchodu a službách.

Nástroje APZ jsou ve Znojmském regionu využívány rozdílně vzhledem k aktuální situaci na trhu práce v daném regionu a prioritách aktivní politiky. Největší zájem ze strany nezaměstnaných je o rekvalifikace, což dokazují statistické údaje Úřadu práce ve Znojmě (3 827 uchazečů) a dále jsou nejvíce využívány společensky účelná pracovní místa (2 347 uchazečů). SÚPM se podílí velkou měrou na vytváření pracovních míst – zřízených nebo vyhrazených u zaměstnavatelů, popř. místa jako samostatné výdělečné činnosti. Velká výhoda těchto míst spočívá v jejich vytvoření přímo u zaměstnavatelů a ti se pak mohou rozhodnout zaměstnat uchazeče i po skončení dohody s úřadem práce. Další výhodu vidím v širokém uplatnění typů uchazečů (starší 50 a 55 let věku, zdravotně znevýhodnění nebo dlouhodobě nezaměstnaní).

Velký zájem je také o veřejně prospěšné práce (1783 uchazečů), zvláště mezi staršími uchazeči o zaměstnání, pro které je velmi složité najít práci a mnohdy jim zbývá několik let do starobního důchodu. Jako pozitiva VPP bych uvedla možnost získání pracovních návyků, rozšíření pracovních dovedností a schopností a také zlepšení finanční situace, i když ne moc výrazné a pouze na krátkou dobu. Veřejně prospěšné práce představují určitou perspektivu především pro uchazeče, kteří jsou na trhu práce jinak neumístitelní.

Rekvalifikace jsou nejčastěji uplatňovaným nástrojem v České republice. Výhodou rekvalifikací pro uchazeče je rozšíření kvalifikace nebo přizpůsobení kvalifikace trhu práce.

Obecně se ale dá říct, že úspěšnost umístování uchazečů do zaměstnání po absolvování rekvalifikačních kurzů závisí také na jejich předchozím vzdělání – čím má vyšší vzdělání,

tím má vyšší šance na zařazení do pracovního procesu. Možnosti dalšího uplatnění u nekvalifikovaných osob jsou i po absolvování kurzu jen velmi malé.

Pokud srovnáme vynaložené prostředky jednotlivých nástrojů můžeme vidět (pokud se jedná o finance ze státní politiky zaměstnanosti), že stejně prostředků bylo vynaloženo na SÚPM a VPP. Změna nastala od roku 2008 kde nástroje APZ začaly být financovány i z Evropských sociálních fondů a například tento objem finančních prostředků převýšil vynaložené státní prostředky téměř dvojnásobně a proto mohlo být vytvořeno i daleko více pracovních míst.

Úkolem aktivní politiky zaměstnanosti by mělo být především zmírnění negativních důsledků nedokonalostí trhu práce. Její možnosti jsou však finančně omezené a zcela závislé na přidělu financí z Ministerstva práce a sociálních věcí. Také nikdy nemůže zcela nahradit přirozenou formu zaměstnání. Jak jsem již zmínila, úlohu APZ nemůžeme přeceňovat, protože ve většině případů záleží především na snaze a motivaci samotných uchazečů což je jeden z nejdůležitějších faktorů.



# SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

## **Kniha**

BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

HORST, B.; MARCO, S.; [z německého originálu *Kursbuch Schlüsselqualifikationen* přeložila Dana Lisá] *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001. 376 s. ISBN 80-7178-479-6.

HOLMAN, R., aj. *Dějiny ekonomického myšlení*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2005. 539 s. ISBN 80-7179-380-9.

HOLMAN, R. *Základy ekonomie*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008. 372 s. ISBN 978-80-7179-890-3.

KREBS, Vojtěch., aj. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI, 2007. 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1.

MUSIL, P.; FUCHS, K.; FRANC, A. ; GRIGARČÍKOVÁ, Š. *Ekonomie*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008. 412 s. ISBN 97880-7380-126-7.

SAMUELSON, Paul A.; NORDHAUS, William D. *Ekonomie 18. vydání*. 1. vyd. Praha: NS Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.

SCHILLER, Bradley R. *Makroekonomie dnes*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2004. 412 s. ISBN 80-251-0169-X.

ŠIRŮČEK, P., aj. *Hospodářské dějiny a ekonomické teorie*. 1. vyd. Slaný: Melandrium, 2007. 511 s. ISBN 978-80-86175-03-4.

VLČEK , J., aj. *Ekonomie a ekonomika*. 2. vyd. Praha: ASPI Publishing, 2003. 512 s. ISBN 80-7226-195-9.

WINKLER, J.; WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vyd. Praha: Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 80-7226-195-9.

## **Elektronické zdroje**

BERÁNKOVÁ, K. *Aktivní politika zaměstnanosti se vyplácí* [online]. Poslední revize 2007 [cit. 2011-03-03]. Dostupné z : <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/269/110804c.pdf>>.

BUSINESSINFO.CZ. *Investiční pobídky*. [online]. [cit. 2011-02-25]. Dostupné z: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/podpora-investic/investicni-pobidky-v-cr/1000497/1837/>>.

BUSINESSINFO.CZ. *Podpora investic*. [online]. [cit. 2011-02-24]. Dostupné z: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/podpora-investic/deloitte-investicni-pobidky-230-miliard/1000497/56894/>>.

CZECHINVEST. *Investiční pobídky*. [online]. [cit. 2011-02-24]. Dostupné z: <<http://www.czechinvest.org/historie-a-vysledky>>.

ČECHOVÁ, H. *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti* [online]. Poslední revize 2010 [cit. 2011-03-02]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>>.

ČSÚ BRNO. *Charakteristika okresu Znojmo* [online] [cit. 2011-03-02]. Dostupné z: <[http://www.brno.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_znojmo](http://www.brno.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_znojmo)>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Analýza situace na trhu práce*. [online]. [cit. 2011-02-24]. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2010p1/analyza1006.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2010p1/analyza1006.pdf)>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Informace o rekvalifikacích* [online].  
Poslední revize 2010, [cit. 2011-03-03]. Dostupné z:  
<[http://portal.mpsv.cz/sz/local/zn\\_info/poradenstvi](http://portal.mpsv.cz/sz/local/zn_info/poradenstvi)>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Informace o rekvalifikacích* [online].  
Poslední revize 2010 [cit. 2011-02-24]. Dostupné z:  
<[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2006p1/Analyza0606.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2006p1/Analyza0606.pdf)>.

SIROVÁTKA, T., aj. *Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR*.  
Praha, VÚPSV-Brno[online]. Poslední revize 2010 [cit.2011-02-24]. Dostupné z:  
[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_187.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_187.pdf)>.

ÚŘAD PRÁCE ZNOJMO, zprávu předkládá Emil Čopf. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok. 2010*[online]. Poslední revize 2011[cit.2011-03-06]. Dostupné z:  
<[http://portal.mpsv.cz/sz/local/zn\\_info/sz/zpravy](http://portal.mpsv.cz/sz/local/zn_info/sz/zpravy)>.

WIKIPEDIA. *Okres Znojmo*[online]. Poslední revize 2010[cit. 2011-03-03]. Dostupné z:  
<[http://cs.wikipedia.org/wiki/Okres\\_Znojmo](http://cs.wikipedia.org/wiki/Okres_Znojmo)>.

ZIMMERMANN, Klaus, F. *Aktivní politika zaměstnanosti: Proč méně znamená více?*[online]. [cit. 2011-04-04]. Dostupné z internetových stránek Institutu studií trhu práce z: <[http://ftp.iza.org./compact/iza\\_compact\\_en\\_26](http://ftp.iza.org./compact/iza_compact_en_26)>.

## **Zákony**

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Právní předpisy o zaměstnanosti*.  
7. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009. 156 s. ISBN 978-80-86878-92-8.

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004.

## **Použité zdroje**

Vyhláška rektora č. 01/2011 o bakalářských pracích. Znojmo: SVŠE, 2011. 3 s., 5 s. příloh.

## **Diplomová práce**

KRŠŇÁKOVÁ, L. *Aktivní politika zaměstnanosti v ČR*. Brno: Masarykova univerzita Brno, 2008. 129 s. Vedoucí diplomové práce RNDr. Jaroslav Maryáš, CSc.

STOJANOVÁ, D. *Možnosti řešení nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji se zaměřením na Znojemsko*. Znojmo: Soukromá vysoká škola ekonomická Znojmo, 2010. 60 s. Vedoucí bakalářské práce Ing. Mirka Wildmanová, Ph.D.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
ČID	částečně invalidní důchod
ČR	Česká republika
ESF	Evropský sociální fond
HDP	hrubý domácí produkt
CHPD	chráněná pracovní dílna
CHPM	chráněné pracovní místo
L	zaměstnaní a nezaměstnaní
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NiP	Národní individuální projekt
OP LZZ	Operační plán lidské zdroje a zaměstnanost
OP RLZ	Operační program Rozvoj lidských zdrojů
OZZ	osoba zdravotně znevýhodněná
PID	plný invalidní důchod
PPZ	pasivní politika zaměstnanosti
SÚPM	společensky účelné pracovní místo
SVČ	samostatně výdělečná činnost
u	míra nezaměstnanosti
U	počet nezaměstnaných
ÚP	úřad práce
VPP	veřejně prospěšné práce

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha č. 1- Evropský sociální fond v ČR

Příloha č. 2- OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)

Příloha č. 3- Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)

# PŘÍLOHA Č. 1

## Evropský sociální fond v ČR



Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti.

- Cíle ESF
- Základní programy ESF
- Typy podporovaných projektů
- Řídící orgán a partneři
- Evropský nástroj pro mikrofinancování

Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Objem finančních prostředků z ESF pro ČR na programovací období 2007-2013 činí 3,8 mld. EUR. Na programové období 2004-2006 bylo pro ČR přiděleno 456,98 mil.Eur.

### **Cíle Evropského sociálního fondu**

- Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
- Rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce
- Sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce
- Celoživotní vzdělávání
- Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly
- Zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání
- Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce
- Boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce

## PŘÍLOHA Č. 2

### OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)



Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) spadá mezi **víceúčelové** tematické operační programy. Je financován především z prostředků cíle Konvergence, ale v oblastech aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce též z prostředků pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Způsobilým územím je v těchto oblastech proto také Hl. m. Praha.

Z fondů EU je pro OP LZZ vyčleněno celkem **1,84 mld. €**, což činí přibližně **6,80 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku**. Z českých veřejných zdrojů má být navíc financování programu navýšeno o dalších 0,32 mld. €.



## PŘÍLOHA Č. 3

### OP Rozvoj lidských zdrojů



Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) tvořil základ pro realizaci podpory z Evropského sociálního fondu v oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice na období 2004-2006.

#### Hlavní cíle OP RLZ

Globálním cílem operačního programu Rozvoj lidských zdrojů bylo dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje.

#### Horizontální témata

Souběžně s řešením problematiky rozvoje lidských zdrojů byly v OP RLZ uplatňovány také čtyři průřezové politiky celospolečenského významu, tzv. horizontální témata, jejichž prostřednictvím dochází k propojení všech specifických i globálních cílů napříč celým programem. Horizontální témata nebo-li principy byly:

- rovné příležitosti,
- udržitelný rozvoj,
- informační společnost,
- podpora místním iniciativám.

#### Financování OP RLZ

Jednou z cest, jak dosáhnout těchto cílů, bylo účelné využití finanční pomoci, kterou členskými zeměmi nabízela EU. V ČR to byl Evropský sociální fond, který umožnil čerpání těchto prostředků prostřednictvím OP RLZ. V rámci toho programu v období 2004-2006 byla žadatelům poskytnuta podpora až ve výši 422,43 mil EUR [object Text] (ESF poskytlo 318,82 mil EUR a 103,61 mil EUR bylo spolufinancováno ze státního rozpočtu).

