

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Disertační práce

Efektivní využívání vybraných nástrojů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti z pohledu Úřadu práce ČR jako podniku

Ing. Pavel Štáfek, DiS.

© 2016 ČZU v Praze

TÉMA

Efektivní využívání vybraných nástrojů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti z pohledu Úřadu práce ČR jako podniku

THEME

Effective use of selected tools active and passive employment policy in terms of the Czech Labour Office as a firm

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval Doc. Ing. Aleši Hesovi, CSc. za obětovaný čas a odborné rady při vypracování disertační práce. Také bych chtěl poděkovat za vypracování odborných posudků oponentům práce a kolegům za předané zkušenosti související s vypracováním disertační práce. Dále bych rád poděkoval všem pracovníkům Úřadu práce ČR a Ministerstva práce a sociálních věcí, kteří mi poskytli cenné informace a v neposlední řadě také rodině, která mě po celou dobu vypracování disertační práce podporovala a která pro mne byla inspirací.

SOUHRN

Disertační práce se zabývá problematikou efektivnosti nástrojů politiky zaměstnanosti. V literární rešerši je charakterizováno postavení Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce v České republice. Dále je charakterizována politika zaměstnanosti a její nástroje v České republice a ve vybraných zemích Evropské unie. Následně jsou popsány jednotlivé nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti v České republice. Při naplňování hlavního cíle práce bylo zapotřebí stanovit snadno měřitelné jednotky, kterými je vyjádřena efektivnost jednotlivých nástrojů politiky zaměstnanosti. Tyto měřitelné jednotky jsou následně aplikovány ve vlastní práci a na základě provedených výpočtů je stanovena efektivnost jednotlivých nástrojů politiky zaměstnanosti. Poté jsou navržena opatření, která povedou ke zvýšení efektivnosti při uplatňování nástrojů politiky zaměstnanosti v praxi.

KLÍČOVÁ SLOVA

Aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, státní politika zaměstnanosti, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Úřad práce ČR, krajská pobočka, kontaktní pracoviště, uchazeč o zaměstnání, zájemce o zaměstnání, podpora v nezaměstnanosti, podpora při rekvalifikaci, účelnost, efektivnost.

SUMMARY

The dissertation deals with the issue of the effectiveness of employment policy instruments. The literature search is characterized not only the position of the Ministry of Labour and Social Affairs and Labor Office in the Czech Republic. It is also characterized by employment policy and its instruments in the Czech Republic and in selected European Union countries, then describes the various tools of active and passive employment policy. In fulfilling the main goal of this work was necessary to provide easily measurable units, which is expressed efficiency of individual employment policy instruments. These measurable units are then applied in their own work and on the basis of the calculations is determined by the efficiency of individual employment policy instruments. Then proposes measures that will lead to increased efficiency in the implementation of employment policy instruments in practice.

KEYWORDS

Active employment policy, passive employment policy, state employment policy, the Ministry of Labour and Social Affairs, the Labour Office of Czech republic, regional branch, contact workplace, job seeker, job candidate, unemployment benefits, retraining benefits, effectiveness, efficiency.

Obsah

1	ÚVOD	5
2	PŘEHLED O SOUČASNÉM STAVU PROBLEMATIKY	8
2.1	Trh práce	8
2.2	Politika zaměstnanosti	13
2.2.1	Politika zaměstnanosti a její vztah k ostatním politikám.....	13
2.2.2	Cíle politiky zaměstnanosti.....	16
2.3	Specifika společné politiky Evropské unie	18
2.4	Specifika politiky zaměstnanosti ve vybraných zemích Evropské unie	20
2.4.1	Politika zaměstnanosti Slovenské republiky.....	21
2.4.2	Politika zaměstnanosti v Rakousku	24
2.4.3	Politika zaměstnanosti ve Velké Británii.....	27
2.4.4	Politika zaměstnanosti ve Finsku.....	29
2.5	Specifika politiky zaměstnanosti v České republice.....	32
2.5.1	Institucionální zabezpečení politiky zaměstnanosti v České republice	33
2.5.2	Legislativní úprava v České republice.....	36
2.5.3	Nástroje a opatření politiky zaměstnanosti v České republice	37
2.5.4	Ostatní specifika politiky zaměstnanosti v České republice.....	40
2.6	Státní politika zaměstnanosti v České republice.....	43
2.6.1	Pasivní politika zaměstnanosti.....	45
2.6.2	Aktivní politika zaměstnanosti	54
2.7	Efektivnost politiky zaměstnanosti v České republice	72
3	CÍL PRÁCE	75
3.1	Zaměření disertační práce	75
3.2	Cíle práce	76
4	METODIKA	78
4.1	Metodika pro pasivní politiku zaměstnanosti	78
4.2	Metodika pro aktivní politiku zaměstnanosti.....	82
4.2.1	Rekvalifikace	83
4.2.2	Investiční pobídky.....	86
4.2.3	Veřejně prospěšné práce	87
4.2.4	Společensky účelná pracovní místa	90

4.2.5	Chráněná pracovní místa	91
4.2.6	Ostatní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	92
4.3	Metodika ke struktuře nástrojů a opatření APZ.....	93
5	VLASTNÍ ŘEŠENÍ	94
5.1	Pasivní politika zaměstnanosti.....	95
5.1.1	Efektivnost pasivní politiky zaměstnanosti	98
5.1.2	Návrh řešení na snížení vyplácených prostředků z PPZ.....	104
5.2	Aktivní politika zaměstnanosti	107
5.2.1	Rekvalifikace	110
5.2.2	Investiční pobídky.....	123
5.2.3	Veřejně prospěšné práce	127
5.2.4	Společensky účelná pracovní místa	140
5.2.5	Chráněná pracovní místa	144
5.2.6	Ostatní nástroje APZ.....	147
5.3	Struktura nástrojů APZ	150
5.3.1	Návrh nových nástrojů APZ	151
6	ZÁVĚR	157
6.1	Závěr pro oblast pasivní politiky zaměstnanosti.....	157
6.2	Závěry pro oblast vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti	157
6.2.1	Závěry v oblasti rekvalifikací	158
6.2.2	Závěry v oblasti investičních pobídek	159
6.2.3	Závěry v oblasti veřejně prospěšných prací.....	160
6.2.4	Závěry v oblasti společensky účelných pracovních míst.....	161
6.2.5	Závěry v oblasti chráněných pracovních míst	162
6.2.6	Ostatní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	162
6.3	Závěr pro oblast struktury nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR	163
7	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	164
8	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	176
9	PŘÍLOHY	177

1 ÚVOD

V posledních dvaceti letech prošlo světové hospodářství velmi dynamickým vývojem. Česká republika navíc v tomto období procházela transformací z centrálně řízené ekonomiky na ekonomiku tržní. Po roce 1990 má na ekonomický vývoj v České republice značný vliv dění v Evropské unii. Transformační proces znamenal zejména změnu role státu a trhu v ekonomice. Veškeré změny měly hluboké důsledky na trhu práce.

Podle Fischera a Gelba (*The proces of Socialist Economic Transformation*, 1991) stojí úspěšná transformace z centrálně řízené ekonomiky na tržní ekonomiku na čtyřech hlavních pilířích. Těmito pilíři jsou:

- liberalizace cen a zahraničního obchodu,
- makroekonomická stabilizace,
- privatizace a
- institucionální reformy včetně vytvoření záchranné sociální sítě.

Česká republika měla na počátku transformačního procesu oproti jiným postkomunistickým ekonomikám značnou výhodu v nízké míře zadlužení, které bylo výsledkem restriktivní fiskální a monetární politiky v osmdesátých letech. Dalším pozitivem byla i geografická poloha v bezprostřední blízkosti západoevropských ekonomik a relativně vysoká kvalifikovanost populace. Rovněž životní úroveň byla v porovnání s jinými postkomunistickými státy poměrně vysoká. Stejně jako v ostatních ekonomikách bývalého východního bloku docházelo k technologickému zaostávání vůči západoevropským zemím. Ceny nerefletovaly situaci na trhu a struktura ekonomiky byla pokřivená preferováním těžkého či zbrojního průmyslu (Potužáková, 2013). Dle Fischera dosahovala Česká a Slovenská federativní republika v roce 1992 hrubého domácího produktu (dále jen HDP) na obyvatele 6845 USD, což představovalo 44 % západoevropského průměru. Rakouský HDP na obyvatele v té době činil 17160 USD, tedy 110 % západoevropského průměru (Fischer, 1998).

Na trhu práce v té době existovalo mnoho nerovnováh, které v nových podmínkách byly neudržitelné. Například se jednalo o plnou zaměstnanost, resp. nulovou nezaměstnanost,

orientaci na těžký popř. zbrojní průmysl na úkor produkce nedostatkového spotřebního zboží i sektoru služeb. Zároveň panoval nedostatek vysoce kvalifikovaných pracovníků, kvůli politickému cíli plné zaměstnanosti přetrvávala v mnoha podnicích tzv. přezaměstnanost. Plná zaměstnanost skrývala situaci, kdy podpory v nezaměstnanosti jako standardní nástroj ve vyspělých tržních ekonomikách byly nahrazeny mzdou. Mzdy měly mimo jiné i úlohu sociální. Bezprostředně po roce 1989 došlo nejprve k celkovému poklesu mezd (v roce 1991 o 25 % oproti roku 1990). Jak ukazuje tabulka 1, došlo v ČR stejně jako v ostatních postkomunistických zemích po změně politického režimu k poklesu HDP, zvýšení nezaměstnanosti a snížení průmyslové produkce v důsledku liberalizace cen a zahraničního obchodu a vzrostla též inflace (Potružáková, 2013).

Tabulka 1 - Meziroční změny ekonomických ukazatelů v ČR po roce 1989 v %

	1990	1991	1992	1993
Změna HDP	-1,2	-11,5	-3,3	-0,6
Průmyslová produkce	-1,8	-22,3	-7,9	-5,3
Míra inflace	9,9	56,6	11,1	20,8
Míra nezaměstnanosti	0,7	4,1	2,6	4,3

Zdroj: POTRUŽÁKOVÁ, 2013, s. 96

Po proběhlé transformaci byla stejně tak jako v ostatních vyspělých tržních ekonomikách na trhu práce stále nutná státní regulace, která se projevila formulováním státní politiky zaměstnanosti. Ta byla prováděna Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) prostřednictvím 77 úřadů práce jakožto organizačních složek MPSV. V současné době existuje jediný Úřad práce České republiky (dále jen ÚP ČR), který prostřednictvím své sítě krajských poboček a kontaktních pracovišť zabezpečuje provádění státní politiky zaměstnanosti.

Celkové náklady veřejných rozpočtů na průměrného nezaměstnaného jsou v České republice zatím odhadovány mezi 109 615 Kč (Čadil et al., 2011) až 118 300 Kč ročně (Elbona, 2006). Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS, 2009) uvádí, že v roce 2009 činili náklady na průměrně nezaměstnaného při délce podpory pět měsíců 120 538 Kč a při délce podpory jedenáct měsíců dokonce 254 194 Kč.

Zvýšení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti je proto také hlavní politickou strategií Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj v boji proti strukturální nezaměstnanosti (OECD, 1994; OECD, 1996). Z uvedeného důvodu je v souladu se zájmy státu snaha o zvýšení efektivity politiky zaměstnanosti v České republice

Důležitost tématu disertační práce vyplývá ze skutečnosti, že provádění státní politiky zaměstnanosti se promítá do různých oblastí ekonomického života. Proto je nutné tuto politiku provádět nejenom cíleně, účelně a hospodárně, ale také efektivně.

2 PŘEHLED O SOUČASNÉM STAVU PROBLEMATIKY

2.1 Trh práce

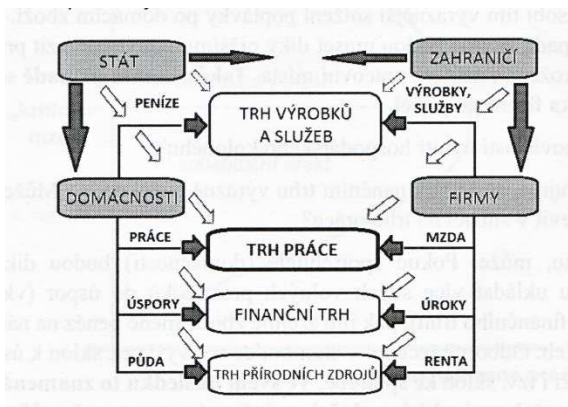
Trh práce je trhem vzácného ekonomického zdroje, primárního výrobního faktoru. Je to trh zvláštní tím, že schopnost pracovat, je exkluzivně vázána na člověka. Lidé jsou jedineční, každý má jiné schopnosti, nadání, talent, každý má jiné životní a pracovní zkušenosti. Každý má jinou představu a požadavky na práci, kterou chce vykonávat. Každý je jiný ve svém rozhodování. Anglický neoklasický ekonom Alfred Marshall o trhu práce napsal: „Prodavači cihel nezáleží na tom, zda budou použity na stavbu paláce nebo kanálu, ale prodejci práce, který vykonává složité úkony, záleží na tom, zda pracovní místo je příjemné a jeho spolupracovníci jsou takoví, jaké je chce mít“ (Brožová, 2006, s. 7).

V tržní ekonomice je běžné souběžné fungování trhů služeb, zboží i výrobních faktorů, přičemž jedním z výrobních faktorů je i práce obchodovaná na „Trhu práce“. Na trhu práce je tedy nakupována a prodávána práce, jejíž cenou je mzda nebo plat. Ovšem trh práce je trhem s určitými specifiky, vyplývajícími ze skutečnosti, že práce je napevno svázána s konkrétní fyzickou osobou. Ve svobodné tržní ekonomice je tedy trh práce významným faktorem jejího fungování. Od trhu práce je zejména očekáváno, že:

- ekonomiku zabezpečí potřebnými pracovními silami v požadovaném vzdělání, oboru, profesi, věku či mobilních schopnostech, neboli umožní produkci jednotlivých požadovaných statků či služeb,
- zabezpečí zajištění pracovních sil požadovanými prostředky, a to zejména pracovními příjmy v takové míře, jež odpovídá jejich jednotlivým podílům na produkci statků a služeb (Krebs, 2005, s. 284).

Hlavním úkolem trhu práce je zajistit firmám pracovní sílu potřebnou pro jejich produkční záměry na trhu výrobků a služeb. Jinými slovy se na trhu práce setkává nabídka práce představovaná domácnostmi (potenciální zaměstnanci) s poptávkou po práci (zaměstnavatelé). Jelikož trh práce nemůže existovat samostatně, je nutné na něj nahlížet v souvislostech jako součást hospodářského koloběhu v ekonomice. Postavení trhu práce jako součásti hospodářského koloběhu je zobrazeno na obrázku 1.

Obrázek 1 - Hospodářský koloběh v tržní ekonomice



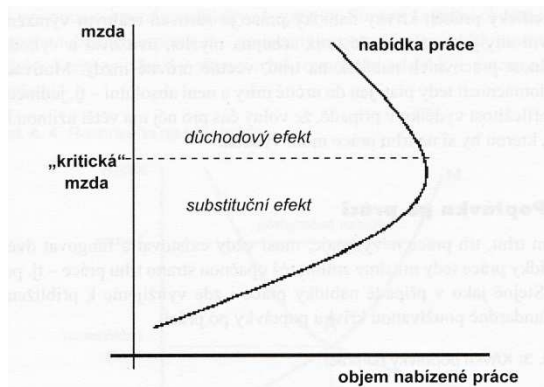
Zdroj: KACZOR, P., 2003, s. 7

Z obrázku 1 vyplývá, že rovnováha na všech trzích je velice křehká a lze ji snadno narušit. Z tohoto důvodu je i nabídka a poptávka na trhu práce proměnnou veličinou, od které se odvíjí situace na trhu práce. V průběhu času se mění míra nezaměstnanosti, počet a struktura vytvořených pracovních míst, stejně tak počet a struktura volných pracovních míst, ale také cena práce a jiné veličiny charakterizující trh práce.

Nabídka práce

Domácnosti na trhu práce směňují svůj volný čas za práci, za kterou jim náleží odměna (mzda). Domácnosti představují na trhu práce nabídkovou stranu. Z ekonomického hlediska je zajímavé, že křivka nabídky práce nemá obvyklý tvar jako křivka nabídky na ostatních trzích. Z makroekonomického hlediska platí, že nabídka práce roste v závislosti na ceně práce. V ekonomických teoriích je to nazýváno jako substituční efekt. Jedná se o situaci, kdy domácnosti preferují práci nad svým volným časem. Jak je zobrazeno na obrázku 2, výše uvedené však platí jen do určité míry (výše nabízené mzdy), jež je nazývána kritickou mzdou. Jakmile mzda dosáhne kritické úrovně, začnou domácnosti preferovat svůj volný čas nad prací a nabídka práce se zpětně zakřivuje, což je nazýváno důchodovým efektem.

Obrázek 2 - Křivka nabídky práce

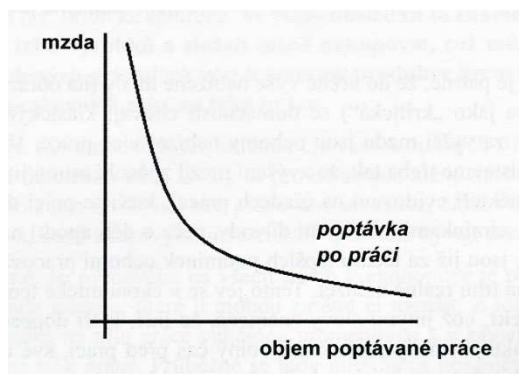


Zdroj: KACZOR, P., 2013, s. 9

Poptávka po práci

Vedle nabídky je třeba zmínit i poptávku po práci, která je tvořena zaměstnavateli poptávajícími znalosti a dovednosti lidského kapitálu. Na trhu práce s rostoucí cenou práce klesá poptávka po ní, což je nazýváno zákonem klesající poptávky. Uvedenou zákonitost zobrazuje obrázek 3. Je to dáno skutečností, že zaměstnavatelé jsou nuceni zvažovat v závislosti na ceně práce počet pracovníků, čímž je možné ovlivňovat náklady na vlastní produkci.

Obrázek 3 - Křivka poptávky po práci

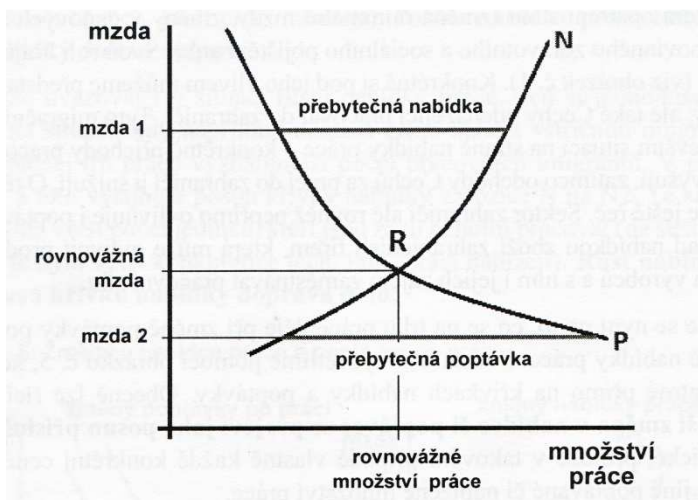


Zdroj: KACZOR, P., 2013, s. 10

Trh práce

Trh práce je místo, kde se setkává nabídka práce s poptávkou po ní a utváří se cena práce. Na obrázku 4 je zobrazen rovnovážný stav na trhu práce, který stejně jako na jiných trzích se utváří vzájemnou interakcí nabídky a poptávky.

Obrázek 4 - Rovnovážný stav na trhu práce



Zdroj: KACZOR, P., 2013. s. 11

Rovnovážný stav se nachází v bodě, kde se obě křivky protínají. V případě, že cena práce je vyšší než cena odpovídající rovnovážnému stavu, je ochota zaměstnavatelů zaměstnávat domácnosti nižší než ochota domácností pracovat. Dochází k přebytečné nabídce práce. Opačná situace, kdy dochází k přebytečné poptávce po práci, nastává v situaci, kdy je cena práce nižší než cena práce odpovídající rovnovážnému stavu. V této situaci je ochota zaměstnavatelů zaměstnávat pracovní síly vyšší než ochota domácností pracovat (Kaczor, 2013, s. 12).

K rovnovážnému stavu však v praxi dochází jen sporadicky, jelikož trh práce má určitá specifika. Lidská pracovní síla je spojena s osobou zaměstnance a spolu s koupí pracovní síly zaměstnavatel získává též znalosti a dovednosti člověka jako takového. Z pohledu zaměstnavatele jde o komplex mnoha neznámých a dopředu jen těžko předvídatelných souvislostí, jelikož znalosti a dovednosti jsou neoddělitelně vázány na jejich nositele a nelze je zcela oddělit od vlastností a osobní stránky zaměstnance.

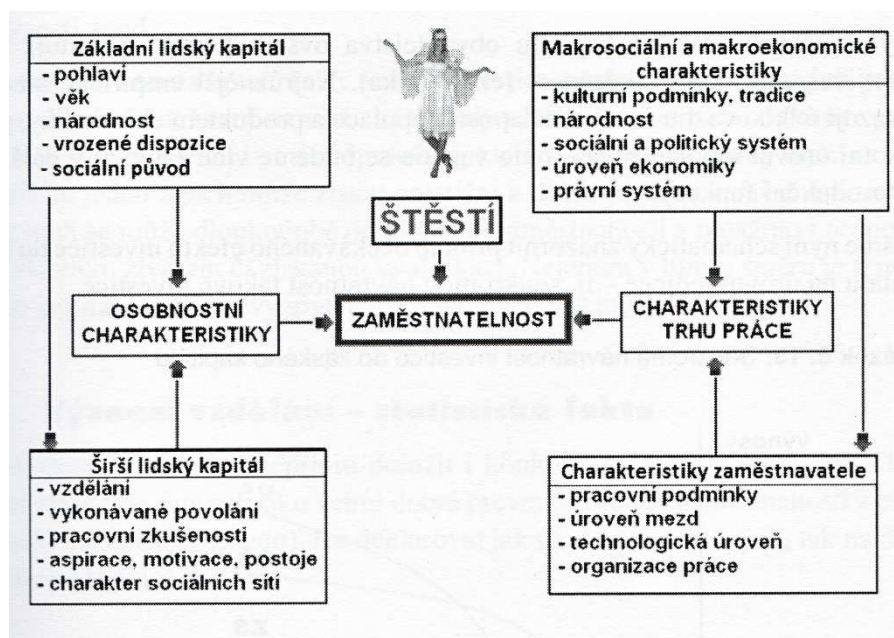
Soubor znalostí, dovedností a osobnostních charakteristik, kterými jedinec disponuje je nazýván lidským kapitálem (Kaczor, 2013, s. 24).

Lidský kapitál jedince je v praxi velmi těžko měřitelný, jelikož jednotlivé složky lidského kapitálu mají pro každou profesi různou váhu. Lidský kapitál však přímo ovlivňuje zaměstnatelnost jedince.

Zaměstnatelnost je schopnost nalézt a udržet si takové zaměstnání, které odpovídá znalostem, dovednostem, vlastnostem a zároveň též zdravotnímu stavu jedince (Geraldine, Mayer, 2010, s. 30).

Zaměstnatelnost jedince na straně nabídky práce ovlivňuje základní lidský kapitál (vše co je člověku vrozeno a ve většině případů nemá možnost ovlivnit) a širší lidský kapitál (vše čím během života dokázal svojí prací svůj základní kapitál zušlechtit a obohatit.). Na straně poptávky je dle Kaczora zaměstnatelnost ovlivňována konkrétními makroekonomickými a makrosociálními charakteristikami, které se odráží i v charakteristikách konkrétních zaměstnavatelů. Faktory ovlivňující zaměstnatelnost dle Kaczora jsou zobrazeny na obrázku 5.

Obrázek 5 - Lidský kapitál faktory ovlivňující zaměstnatelnost



Zdroj: KACZOR, P., 2013, s. 12

2.2 Politika zaměstnanosti

Jak je patrné z obrázku 1 na trhu práce působí též stát, který ovlivňuje svými zásahy jak poptávku po pracovní síle, tak i nabídku pracovní síly ze strany domácností. Tyto zásahy provádí prostřednictvím politiky zaměstnanosti dané ekonomiky.

Politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů a usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce, o zpružnění mechanismů působících mezi nimi (Krebs, 2005, s. 22).

Podle Sirovátky (1995) je možné politiku zaměstnanosti chápat jako součást makroekonomické hospodářské politiky.

Politika zaměstnanosti představuje soubor makroekonomických opatření, jako jsou monetární, fiskální a mzdová opatření, a která pak více nebo méně ovlivňují i stranu poptávky na pracovním trhu (Sirovátka, 1995, s. 25).

K hlavním cílům politiky zaměstnanosti patří (Halásková, 2001):

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání,
- usilování o produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- zvyšování kvalifikace pracovníků a
- snižování dlouhodobé nezaměstnanosti, zejména u ohrožených skupin obyvatel.

2.2.1 Politika zaměstnanosti a její vztah k ostatním politikám

Politika zaměstnanosti je provázána i s jinými politikami prováděnými ve vyspělých ekonomikách, a tedy i v České republice. Předmětem práce není provedení popisu vztahu politiky zaměstnanosti k ostatním politikám prováděných státem. Vzhledem k uvedené skutečnosti jsou vztahy politiky zaměstnanosti k ostatním politikám popsány stručným způsobem.

Vztah k hospodářské politice

Cílem hospodářské politiky je nejčastěji podpořit ekonomický růst a v souvislosti s tím i tvorbu pracovních příležitostí a zaměstnanost. Dosah opatření hospodářské politiky je většinou velice široký, ovlivňuje ekonomické procesy celkově a oblast zaměstnanosti je jedním ze sledovaných cílů ovlivněných nejčastěji nepřímo v souvislosti s celkovou dynamikou ekonomiky (Sirovátka, 1995). Naopak Milan Žák (2006) ve své publikaci tvrdí, že cílem hospodářské politiky je zajištění podmínek pro stabilní a progresivní vývoj ekonomiky. Uvedený cíl lze pak zúžit na čtyři další základní ekonomické cíle. Jedná se o vyvážený a stabilní ekonomický růst, nízkou míru nezaměstnanosti, nízkou a stabilní inflaci a vnější rovnováhu¹ (Žák, 2006). Jelikož cílem politiky zaměstnanosti je stimulovat v první řadě zaměstnanost a eliminovat nezaměstnanost, je možné hovořit o společném cíli hospodářské politiky a politiky zaměstnanosti (Halásková, 2001).

Vztah k sociální politice

Sociální politika je vymezována jako součást hospodářské politiky. Jejím cílem je eliminace sociálních tvrdostí, které doprovázejí fungování tržního mechanismu (Sirovátka, 1995). Její nezbytnost vychází především z následujících skutečností (Krebs, 2002).

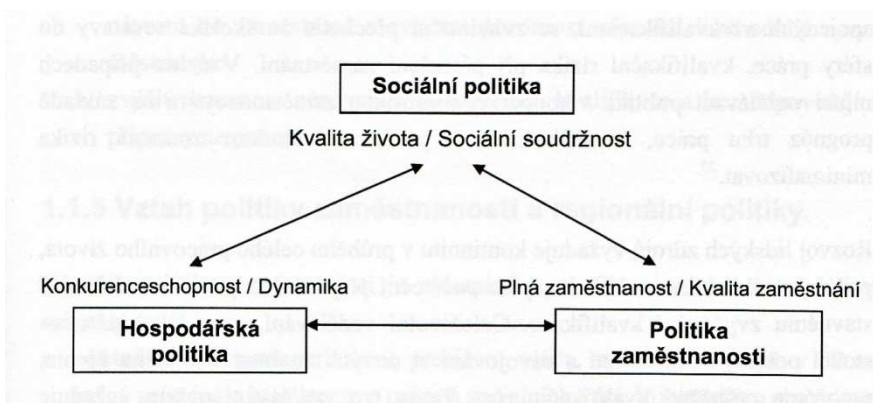
- Pro většinu obyvatel je pracovní příjem podstatnou existenční základnou. Ta by byla ohrožena vznikem přechodné nebo trvalé neschopnosti pracovat. V takovém případě vždy nastupuje stát především prostřednictvím stanovení podmínek (mechanismů) umožňující občanům zajistit si své základní potřeby v případě ztráty pracovních příjmů.,
- Mnozí občané nejsou vůbec nebo jen v omezené míře schopni zabezpečit svou existenci pracovními příjmy. Jedná se například o osoby duševně nebo tělesně postižené, dlouhodobě nemocné apod. V tomto případě poskytuje stát určité garance.
- Státy samy v současné době prezentují prostřednictvím svých vlád určité humanistické ideály. Mají zájem na omezování a odstraňování nežádoucích nerovností ve společnosti a přísluší jim také značná odpovědnost za vytváření

¹ Vnější rovnováha je reprezentována vyrovnanou platební bilancí, či pouze vyrovnanou bilancí obchodní. Nezbytným cílem vnější hospodářské politiky je také udržování optimálního a stabilního devizového kurzu.

předpokladů pro zdravý, dlouhodobý rozvoj a prosperitu společnosti. Také z tohoto titulu přijímají určitá opatření (např. zdravotní péče, rozvoj vzdělání, řešení chudoby apod.).

Opět se dá konstatovat, že sociální politika a politika zaměstnanosti mají společný cíl. Vzájemné působení mezi hospodářskou politikou, politikou zaměstnanosti a sociální politikou, které je zobrazeno na obrázku 6, je potřebné k vytvoření hospodářského a sociálního pokroku (Potůček, 1995).

Obrázek 6 - Vztah hospodářské politiky, sociální politiky a politiky zaměstnanosti



Zdroj: MPSV, Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika pro občany, 2003

Vztah ke vzdělávací politice

Vzdělávací politika je orientována k rozvoji lidských zdrojů. Vzdělání je prvkem sociálního rozvoje a dotýká se bezprostředně životních podmínek domácností.

Vzdělávací politiku lze vymezit jako soubor konkrétních činností a opatření, kterými zejména stát, ale i další subjekty ovlivňují celou vzdělávací oblast. Vzdělávací politika by měla být výsledkem konsensuálního nalezení základních postojů k problematice výchovy a vzdělávání (Brdek, Vychová, 2004).

Z výše uvedené definice vzdělávací politiky lze vysledovat řadu společného s politikou zaměstnanosti. Příkladem může být zvládnutí přechodu ze školské soustavy do pracovní sféry, zvládnutí kvalifikačních rizik při přerušení pracovní kariéry z důvodu mateřské či rodičovské dovolené, dlouhodobé nemoci apod. V těchto případech může vzdělávací

politika v kooperaci s politikou zaměstnanosti a na základě prognóz trhu práce, kvalifikačních a profesních struktur zmíněná rizika minimalizovat (Krebs, 2005).

V rámci vzdělávací politiky i politiky zaměstnanosti je navržena řada opatření, která směřují k rozvoji lidských zdrojů. Mezi tyto opatření se řadí zejména (Kotýnková, 2006):

- zkvalitnění systému vzdělávání a přípravy na povolání a rozvoj a tvorba systému celoživotního vzdělávání,
- zabezpečení vnější a vnitřní flexibility trhu práce²,
- zvýšení pozornosti věnované mládeži bez kvalifikace a bez odpovídající přípravy na povolání,
- položení většího důrazu na aktivní politiku zaměstnanosti, která by měla být prioritní oblastí politiky zaměstnanosti.

Vzdělávací politika a politika zaměstnanosti mají společný cíl, zlepšení rozvoje lidských zdrojů.

2.2.2 Cíle politiky zaměstnanosti

Základní cíle a opatření politiky zaměstnanosti vycházejí z jednotlivých politik zakotvených ve Smlouvě o Evropském společenství a dalších předpisů Evropské unie, do níž vstoupila Česká republika v roce 2004. Principy politiky zaměstnanosti Evropské unie kladou důraz na směřování sociálních transferů ve prospěch opatření vedoucích ke zvýšení zaměstnanosti. Cílem těchto opatření je zabránit vylučování ohrožených skupin obyvatel ze společnosti. Určujícím rysem Evropské strategie zaměstnanosti je její komplexnost, spočívající v propojení hospodářské politiky, vzdělávací politiky se sociální politikou, případně s politikou daňovou a dalšími politikami. Do popředí se tak dostává rozvoj lidských zdrojů. Evropská strategie zaměstnanosti je založena na společně dohodnutých cílech, spolupráci a vzájemné výměně zkušeností mezi jednotlivými zeměmi. To se odráží ve stanovení čtyř pilířů směrnic o zaměstnanosti (Kolibová, Kubicová, 2005):

- zaměstnatelnost³,

² Vnější flexibilita trhu práce spočívá v přizpůsobení přípravy na povolání (vzdělávací soustavy) potřebám trhu práce a vnitřní flexibilita trhu práce vyjadřuje míru přizpůsobení lidských zdrojů (systém podnikového zvyšování kvalifikace) potřebám trhu práce s cílem optimálně zacházet s lidskými zdroji.

- rozvoj podnikání⁴,
- adaptabilita⁵,
- rovné příležitosti⁶.

Politika zaměstnanosti v České republice usiluje zejména o (Halásková, 2008):

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

Cíle politiky zaměstnanosti v České republice jsou ve vztahu k Evropské unii charakterizovány v Národních akčních plánech zaměstnanosti a vycházejí z Evropské strategie zaměstnanosti (Filipová, 2006). Z toho plyne, že oblast politiky zaměstnanosti je z velké části ponechána v kompetenci jednotlivých členských států Evropské unie. V praxi se provádí politika zaměstnanosti prostřednictvím nástrojů aktivní či pasivní politiky zaměstnanosti, což je zobrazeno na obrázku 7.

Pasivní politika zaměstnanosti je pouhý transfer finančních prostředků, jehož účelem je sociálně zabezpečit osoby bez zaměstnání. Z pohledu státu, tak i z pohledu samotných nezaměstnaných je tato část politiky nezaměstnanosti nezbytná, nicméně neřeší podstatu nepříznivé situace domácností. Smyslem poskytnutých prostředků v rámci pasivní politiky zaměstnanosti je zajistit občanům bez zaměstnání uspokojení jejich základních potřeb a zároveň motivovat nezaměstnaného k navrácení do situace finanční soběstačnosti v co možná nejkratším čase. Pasivní politika zaměstnanosti tak řeší pouze sociální důsledky vznikající při nezaměstnanosti (Kaczor, 2013, s. 197).

Úkolem aktivní politiky zaměstnanosti je především napomáhat tvorbě nových pracovních míst na trhu práce. Aktivní politika zaměstnanosti tak pomáhá především ohroženým

³ Zaměstnatelnost je schopnost spočívající v procesu hledání, přijetí a udržení zaměstnání.

⁴ Rozvoj podnikání spočívá ve zjednodušení, usnadnění pravidel a předpisů k zakládání a provozování podnikatelské činnosti, přičemž je kladen důraz na růst malého a středního podnikání.

⁵ Adaptabilita je schopnost přizpůsobit se měnícím se podmínkám na trhu práce.

⁶ V rámci rovných příležitostí se politika Evropské unie zaměřuje zejména na přístup gender mainstreaming, tj. zohledňování rovnoprávnosti pohlaví.

skupinám obyvatel v jejich snaze nalézt pracovní uplatnění na trhu práce (Kaczor, 2013, s. 198).

Z výše uvedeného vyplývá, že politika zaměstnanosti může ovlivnit vývoj na trhu práce, ale nemá ambice tento vývoj zvrátit. S tímto tvrzením se také ztotožňuje autor disertační práce.

Obrázek 7 - Základní členění politiky zaměstnanosti



Zdroj: vlastní zpracování, 2013

2.3 Specifika společné politiky Evropské unie

Evropská strategie zaměstnanosti byla zavedena v roce 1992 Smlouvou o Evropské unii a od té doby je základním kamenem politiky zaměstnanosti EU. Jejím hlavním cílem je vytvořit v celé Unii více pracovních míst a zvýšit jejich kvalitu. Provádění strategie zaměstnanosti, kterou svou činností podporuje Výbor pro zaměstnanost, zejména zahrnuje:

1. hlavní směry politik zaměstnanosti, které představují společné priority a cíle v této oblasti, jež navrhla Evropská komise, schválily členské státy a přijala Rada EU.,
2. společnou zprávu o zaměstnanosti, jež vychází z hodnocení stavu zaměstnanosti v Evropě zároveň z provádění hlavních směrů politik zaměstnanosti, a též z vyhodnocení srovnávacího přehledu klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů. Společnou zprávu o zaměstnanosti zveřejňuje Evropská komise a přijímá Rada EU.,
3. národní programy reforem, které předkládají jednotlivé členské státy a následně je analyzuje Evropská komise z hlediska souladu se strategií Evropa 2020.,
4. zprávy o jednotlivých členských státech vytvořených na základě hodnocení národních programů reforem, jež zveřejňuje Evropská komise. V nich Evropská

komise analyzuje hospodářskou politiku daného státu, a vydává doporučení pro jednotlivé země. (Evropská strategie zaměstnanosti, 2015)

V současné době jsou cíle společné politiky zaměstnanosti EU zakotveny ve strategii Evropa 2020. Strategie Evropa 2020 předkládá tři vzájemně se posilující priority:

- inteligentní růst: rozvíjet ekonomiku založenou na znalostech a inovacích.
 - udržitelný růst: podporovat konkurenceschopnější a ekologičtější ekonomiku méně náročnou na zdroje.
 - růst podporující začlenění: podporovat ekonomiku s vysokou zaměstnaností, jež se bude vyznačovat sociální a územní soudržností.
- (Strategie Evropa 2020, 2012)

Evropská unie prostřednictvím Evropské komise stanovila následující hlavní cíle EU, kterých by mělo být dosaženo do roku 2020:

- 75 % obyvatelstva ve věku od 20 do 64 let by mělo být zaměstnáno,
- 3 % HDP Evropské unie by měla být investována do výzkumu a vývoje,
- podíl dětí, které předčasně ukončí školní docházku, by měl být pod hranicí 10 % a nejméně 40 % mladší generace by mělo dosáhnout terciární úrovně vzdělání,
- počet osob ohrožených chudobou by měl klesnout o 20 milionů.

Tyto cíle jsou ve vzájemném vztahu a jsou prvořadě pro dosažení celkového úspěchu. Evropská komise doporučuje převést uvedené cíle EU do podoby vnitrostátních cílů a směrů, a tím zaručit, že každý členský stát strategii Evropa 2020 přizpůsobí své konkrétní situaci. (Strategie Evropa 2020, 2012)

Z Evropské strategie pro plnou zaměstnanost a zlepšení pracovních podmínek vyplývá, že by členské státy měly provádět politiku zaměstnanosti s ohledem na dosažení cílů a priorit Evropské unie. Zvláštní pozornost by měla být věnována zajištění dobrého řízení politiky zaměstnanosti. Zároveň by členské státy měly zajistit, aby nástroje politiky zaměstnanosti fungovaly ve vzájemném souladu s ohledem na strategii vytyčenou v Lisabonu, která usiluje o plnou zaměstnanost, vysokou produktivitu práce a sociální soudržnost a začleňování (Evropská strategie pro plnou zaměstnanost, 2010).

Pravděpodobně nejvýznamnějším specifikem politiky zaměstnanosti Evropské unie je skutečnost, že stanovuje pouze cíle, avšak cesty k dosažení cílů jsou plně v gesci jednotlivých členských států. Z této skutečnosti pak plynou i velké rozdíly na trhu práce v členských zemích, což dokládá tabulka „Vývoj nezaměstnanosti v Eurozóně mezi lety 2002 až 2013“ umístěná v příloze práce.

2.4 Specifika politiky zaměstnanosti ve vybraných zemích Evropské unie

Díky začleňování politiky zaměstnanosti do tzv. Koordinované politiky EU se vytvořil hlavní společný směr politiky zaměstnanosti, přičemž jednotlivé členské státy naplňují hlavní cíl EU různým způsobem. Pro srovnání způsobů naplňování cíle politiky zaměstnanosti Evropské unie byla vybrána kromě České republiky také Slovenská republika, Rakousko, Velká Británie a Finsko.

Slovenská republika byla pro srovnání zvolena, jelikož má s Českou republikou společnou historii a odlišnosti v provádění politiky zaměstnanosti se začaly projevat až po rozdělení Československého státu. Proto také je na Slovensku politika zaměstnanosti institucionálně zabezpečena obdobným způsobem jako v České republice. Slovensko však má v oblasti zaměstnanosti svá specifika, která se odráží v odlišné struktuře nástrojů politiky zaměstnanosti.

V dalším textu jsou zobrazena také specifika Rakouské republiky, která byla zvolena pro srovnání jako země ze střední Evropy, která má dlouhodobě jednu z nejnižších mír nezaměstnanosti. Zároveň se jedná o republiku, která je tvořena několika spolkovými zeměmi, ve kterých je politika zaměstnanosti spravována samostatně s centrálním vedením.

Velká Británie byla vybrána pro srovnání proto, že v této zemi je uplatňován systém anglosaského práva. V praxi to znamená, že práva zaměstnanců a politika zaměstnanosti je právně upravována průběžně, a to v souvislosti se vznikem zákonných opatření.

Finsko jako představitel Skandinávského poloostrova stejně jako ostatní země tohoto poloostrova kladou důraz na prevenci nezaměstnanosti, a tím i prevenci vzniku sociálních problémů. S tím souvisí i odlišnosti v systému pomoci nezaměstnaným osobám nalézt si nové uplatnění na trhu práce.

2.4.1 Politika zaměstnanosti Slovenské republiky

Slovensko je pluralitní republikou s jednokomorovým parlamentem. Státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti vykonává Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny Slovenskej republiky a úřady práce (Halásková, 2008, s. 67). Vývoj v oblasti politiky zaměstnanosti prošel podobným vývojem jako v České republice. Rozdíly se započaly tvořit až po vytvoření samostatné Slovenské republiky. Míra nezaměstnanosti od té doby rostla až na úroveň 19,2 % vykázané v roce 2001, což je více než dvojnásobek v porovnání s průměrem Evropské unie⁷ (25 členů). Do roku 2008 se pak díky ekonomickému růstu a uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti snížila míra nezaměstnanosti až na 9,6 %. Díky hospodářské krizi a nepřipravenosti politiky zaměstnanosti na vzniklý obrat v ekonomice se opět zvýšila míra nezaměstnanosti na Slovensku. Za rok 2013 byla vykázána průměrná míra nezaměstnanosti ve výši 14,2 %⁸.

Institucionální vývoj služeb zaměstnanosti Slovenska začal na přelomu let 1990 a 1991 vznikem úřadů práce jako územních orgánů státní správy, které byly v roce 1993 soustředěny pod Správu služeb zaměstnanosti. Ta začala realizovat cíle a úkoly na trhu práce. Ve stejném roce vznikl též Fond zaměstnanosti Slovenské republiky jako veřejnoprávní organizace. Tento fond hmotně zabezpečoval nejen nezaměstnané, ale bylo z něj financováno i udržení či vznik nových pracovních míst. K zásadnější změně došlo až v roce 1997, kdy se Správa služeb zaměstnanosti a Fond zaměstnanosti sloučily do jedné veřejnoprávní instituce a vznikl tak Národní úřad práce. Od počátku roku 2004 došlo i ke zrušení Národního úřadu práce, jehož činnost převzalo Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny a Úřad práce, sociálních věcí a rodiny (Halásková, 2008, s. 67).

⁷ V roce 2001 vykázála v průměru EU s 25 členskými státy průměrnou míru nezaměstnanosti 8,7%.

⁸ Údaje vychází ze statistiky vývoje nezaměstnanosti v EU zveřejněné na internetových stránkách EUROSTATU.

Cíle politiky zaměstnanosti jsou na Slovensku formulované v Národním akčním plánu zaměstnanosti. Mezi cíle politiky zaměstnanosti patří dle Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny (MPSVR SR, 2014):

- zvyšování zaměstnanosti – důležitou součástí zvyšování zaměstnanosti je ochrana zaměstnanců na pracovišti a potírání nelegální práce a nelegálního zaměstnávání,
- boj proti chudobě – Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny zabezpečuje systém sociální podpory tak, aby byl spravedlivý a udržitelný. Zároveň se snaží omezit závislost na sociálních dávkách a
- zajištění sociálního pojištění a důchodového systému – zajištění před životními riziky a přerozdělení důchodu mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.

Nástroje a opatření, kterými se provádí politika zaměstnanosti Slovenské republiky, jsou zejména (Slovensko, Zákon č.5/2004 Sb., o službách zaměstnanosti, 2014):

- informační a poradenské služby – týkající se především poradenství při volbě povolání, výběru a změně zaměstnání, výběru zaměstnance a adaptaci zaměstnance v novém zaměstnání,
- vzdělávání a příprava pro trh práce – uchazeči nebo zájemci o zaměstnání může být zabezpečeno vzdělávání a příprava pro trh práce, přičemž může být poskytovateli vzdělávání uhrazeno až 100 % nákladů na vzdělávání,
- příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost – může být poskytnut uchazeči o zaměstnání, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost a bude ji provozovat nejméně po dobu dvou let,
- příspěvek na zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání – poskytuje se zaměstnavateli, který přijme na vytvořené pracovní místo znevýhodněného uchazeče o zaměstnání⁹, jenž je veden v evidenci o zaměstnání nejméně tři měsíce,

⁹ Dle §8 Zákona č. 5/2004 Sb., o službách zaměstnanosti v Slovenskej republike je znevýhodněným uchazečem o zaměstnání:

- a) občan mladší ako 26 rokov veku, ktorý ukončil príslušným stupňom vzdelania sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nemal pravidelne platené zamestnanie,
- b) občan starší ako 50 rokov veku,
- c) občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov,
- d) občan, ktorý dosiahol vzdelanie nižšie ako stredné odborné vzdelanie,

- příspěvek na podporu udržení zaměstnanosti – je poskytován zaměstnavateli, který zachová pracovní místa i v případě vážných provozních důvodů pro které nemůže zaměstnancům dočasně přidělovat práci,
- příspěvek na vytvoření nového pracovního místa – je poskytován zaměstnavateli, který přijme na nově vytvořené pracovní místo uchazeče o zaměstnání, který je v evidenci déle než 3 měsíce nebo je znevýhodněným uchazečem o zaměstnání,
- příspěvek ke mzdě zaměstnance – poskytuje se zaměstnanci, který byl v evidenci uchazečů o zaměstnání, našel si zaměstnání sám a jeho hrubá měsíční mzda je maximálně ve výši 1,7násobku životního minima,
- příspěvek na rozvoj místní a regionální zaměstnanosti – je poskytován obecním a krajským úřadům, popř. právníkům osobám, jejichž zakladatelem je obecní či krajský úřad na zaměstnání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání,
- příspěvek na vykonávání absolventské praxe – je poskytován v případě vykonávání absolventské praxe, tj. získávání odborných zručností a praktických zkušeností absolventa školy u zaměstnavatele,
- příspěvek na aktivační činnost – jedná se o podporu pracovních návyků uchazeče o zaměstnání, přičemž se jedná o drobné práce pro obec nebo právnickou či fyzickou osobu, které jsou hrazeny náklady na aktivační činnost a odměny pro osoby, které se této činnosti účastní,
- příspěvek na dojíždění za prací – je určen na úhradu cestovních výdajů z místa pobytu do místa výkonu práce a zpět, nejdéle po dobu šesti měsíců od podání žádosti o příspěvek, o příspěvek lze požádat do jednoho měsíce od nástupu do zaměstnání,
- příspěvek na přestěhování za prací – slouží jako kompenzace prokazatelných nákladů souvisejících se stěhováním z místa pobytu do místa výkonu nového zaměstnání v případě, že vzdálenost mezi těmito místy je větší než 50 km, tento příspěvek je poskytován maximálně ve výši 1327,76 EUR,

e) občan, ktorý najmenej 12 po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nemal pravidelne platené zamestnanie,

f) štátny príslušník tretej krajiny, ktorému bol udelený azyl alebo ktorému bola poskytnutá doplnková ochrana,

g) občan, ktorý žije ako osamelá dospelá osoba s jednou alebo viacerými osobami odkázanými na jeho starostlivosť alebo starajúca sa aspoň o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky,

h) občan so zdravotným postihnutím.

- příspěvek na zřízení chráněné dílny a chráněného pracoviště – je poskytován zaměstnavateli, který je zároveň chráněnou dílnou nebo pracovištěm, jenž přijme na nově zřízené místo uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením,
- příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost osoby se zdravotním postižením – je poskytován na částečnou úhradu nákladů spojených se samostatnou výdělečnou činností zdravotně postižené osoby,
- příspěvek na činnost pracovního asistenta – je poskytován zaměstnavateli, který zaměstnává osobu se zdravotním postižením nebo osobě samostatně výdělečně činné se zdravotním postižením, která potřebuje pomoc pracovního asistenta.

Legislativně je politika zaměstnanosti Slovenské republiky upravena Zákonem o službách zaměstnanosti (5/2004 Sb.), který upravuje nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, Zákonem o sociálním pojištění (461/2003 Sb.), který kromě starobních důchodů upravuje též pasivní politiku zaměstnanosti a Zákonem práce (311/2001 Sb.). Samozřejmě to jsou jen základní právní předpisy týkající se trhu práce. Stejně tak jako v České republice tak i na Slovensku existují i další právní předpisy, které upravují vztahy na trhu práce jako například Zákon o kolektivním vyjednávání, Zákon o minimální mzdě, Zákon o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci nebo Zákon o výkonu práce ve veřejném zájmu a další.

2.4.2 Politika zaměstnanosti v Rakousku

Rakousko je pluralitní federativní republika s dvoukomorovým parlamentem, která je tvořena devíti spolkovými zeměmi. Každá země má vlastní ústavu, parlament a vládu odpovídající za uplatňování zemských zákonů. Od 1. 5. 2011 mohou občané ČR volně pracovat v Rakousku, jelikož byla zrušena přechodná ustanovení (pracovní povolení) pro EU8 (Portál MPSV, EURES Rakousko, 2014). Míra nezaměstnanosti v Rakousku patří dlouhodobě k nejnižším ve srovnání s ostatními zeměmi EU (viz příloha této práce). V roce 2013 činila pouze 4,3 % a v době probíhající krize v roce 2009 byla 4,9 %¹⁰.

¹⁰ Údaje vychází ze statistiky vývoje nezaměstnanosti v EU zveřejněné na internetových stránkách EUROSTATU.

Tvorba a realizace opatření politiky zaměstnanosti je náplní práce rakouských veřejných služeb zaměstnanosti. Veřejné služby zaměstnanosti jsou samostatné organizace s právní subjektivitou nabízející služby na základě zákona o veřejných službách zaměstnanosti. Nejsou tedy součástí veřejné správy, jako je tomu v ČR. Realizace veřejných služeb zaměstnanosti se provádí na lokální úrovni, avšak stát zajišťuje celý systém sociální péče, včetně dávek v nezaměstnanosti (Graham, Eganová, 1999).

Cíle politiky zaměstnanosti v Rakousku vychází z cílů a priorit Evropské strategie zaměstnanosti a priorit Evropského sociálního fondu. Politika zaměstnanosti v Rakousku je upravena poměrně velkým počtem různých právních norem, mezi které patří zejména (Krause a kol, 2006):

- Zákon o veřejných službách zaměstnanosti – upravuje úkol, organizaci veřejných služeb zaměstnanosti a představuje základ pro poskytování dávek a podpor v nezaměstnanosti,
- Zákon o podpoře trhu práce – stanovuje náležitosti pro založení soukromé pracovní agentury a upravuje podporu zaměstnavatelů v oblasti trhu práce (krátkodobé podpory),
- Zákon o financování politiky zaměstnanosti – stanovuje pravidla financování politiky zaměstnanosti,
- Zákon o pojistném na politiku zaměstnanosti – vymezuje podmínky pro výplatu dávek v nezaměstnanosti nebo pomoc během nezaměstnanosti a stanovuje povinnost odvádět pojistné na politiku zaměstnanosti,
- Zákon o zaměstnávání cizích státních příslušníků – stanovuje pravidla pro zaměstnávání a přístup pracovníků z ostatních zemí na rakouský trh práce,
- Zákon o náhradě mzdy z fondu insolvence – upravuje vyplácení náhrady mzdy z fondu insolvence pracovníkům v případě, že se jejich zaměstnavatel nachází v platební neschopnosti,
- Zákon o dočasném zaměstnávání – reguluje zaměstnávání najaté a přidělené pracovní síly,

Cílem všech opatření politiky zaměstnanosti v Rakousku je zejména snižování nezaměstnanosti a zvyšování míry zaměstnanosti. Centrem zájmu jsou přitom především

problémy specifických skupin obyvatel silně ovlivňovaných častou nebo dlouhodobou nezaměstnaností (Halásková, 2008, s. 77).

Konkrétní opatření a program politiky zaměstnanosti v Rakousku jsou rozděleny do osmi oblastí (Krause a kol, 2006):

- ochrana pracovního práva,
- pomoc nezaměstnaným,
- vzdělávání, další vzdělávání a pracovní mobilita,
- tvorba pracovních míst,
- zvláštní skupiny obyvatel,
- umístování uchazečů o zaměstnání,
- opatření specifická pro Rakousko,
- jiná opatření.

V rámci každé oblasti jsou realizovány konkrétní nástroje a opatření. Mezi ně patří například:

- příspěvek při práci na zkrácený pracovní úvazek – kompenzuje krátkodobé fluktuace v zaměstnání a chrání pracovní místo prostřednictvím částečné kompenzace ztráty mzdy kvůli nutnosti přijmout zkrácený pracovní úvazek,
- podpora při rekvalifikaci v nezaměstnanosti – jedná se o poskytování prostředků během vzdělávání při nezaměstnanosti,
- podpora v nezaměstnanosti – jedná se o poskytování prostředků na živobytí (částečná kompenzace příjmů za ztrátu výdělku),
- příspěvek na dopravu – podporuje prostorovou mobilitu nezaměstnaných (doba vyplácení může být až 26 týdnů),
- příspěvek na náklady pracovních pohovorů – smyslem je usnadnit hledání práce a podpořit profesní mobilitu a zpětnou integraci na trhu práce,
- příspěvek na stravování – pokud není stravování zajištěno, poskytuje se osobám účastnícím se odborného školení a dalšího vzdělávání (po celou dobu trvání vzdělávacího opatření),

- podpora vzdělávání absolventů a odborného školení – cílem opatření je integrovat těžko umístitelné absolventy na trh práce (příspěvek může být vyplácen až po dobu jednoho roku),
- podpora při začátku podnikání – cílem je podpořit nezaměstnané při prvních měsících výkonu samostatné výdělečné činnosti,
- bonusy pro pracovní kontrakty – mají podpořit zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením,
- odborné školení pro zdravotně postižené – prostřednictvím hrazení vzdělávacího školení v podnicích usnadňuje integraci zdravotně postiženým.

2.4.3 Politika zaměstnanosti ve Velké Británii

Trh práce ve Velké Británii je velmi liberální s minimem legislativních zásahů. Práva zaměstnanců jsou průběžně upravována v souvislosti s vývojem obecného práva. V souvislosti s tímto vývojem vznikala zákonná opatření, jako je například délka pracovní doby, mateřství nebo minimální mzda (Halásková, 2008, s. 78).

Politika zaměstnanosti je zaměřena na zlepšení situace na trhu práce a je realizována prostřednictvím reforem státu vedoucích ke zvýšení blahobytu, zvýšení investic do oblasti aktivní politiky zaměstnanosti a zaměřených na dosažení, co možná nejvyšší efektivity opatření pozitivně ovlivňujících růst ekonomické aktivity obyvatel a míry zaměstnanosti. Na tvorbě politiky zaměstnanosti se podílejí Ministerstvo práce a důchodů, Ministerstvo obchodu a průmyslu a Ministerstvo pro vzdělávání a pracovní dovednosti (Halásková, 2008, s. 79).

Velká Británie podporuje politiku zaměstnanosti zaměřenou na zvýšení celkové zaměstnanosti a zaměstnanosti specifických skupin na trhu práce. Prostřednictvím veřejných služeb zaměstnanosti, jež zajišťuje rozsáhlá síť pracovních agentur, tzv. Jobcentre plus, se realizuje aktivní politika zaměstnanosti. Tato centra spolupracují s neziskovými organizacemi a soukromými firmami s cílem poskytnout svým klientům pomoc při překonávání bariér související se získáváním zaměstnání v těchto firmách (Krause a kol, 2006, s. 34).

Politika zaměstnanosti je ve Velké Británii upravena soustavou právních norem o zaměstnanosti, rovných příležitostech a národní minimální mzdě. Základní přehled právních norem souvisejících s politikou zaměstnanosti ve Velké Británii je zobrazen v tabulce 2. Minimální mzda je ve Velké Británii stanovena jako týdenní.

Tabulka 2 - Základní právní normy upravující oblast politiky zaměstnanosti ve Velké Británii

Základní právní předpisy	
Zákon o právech zaměstnanců	Zákon o rasových vztazích
Zákon o pracovních vztazích	Zákon o pohlavní diskriminaci
Zákon o národní minimální mzdě	Zákon o rovných mzdách
Zákon zakazující diskriminaci na základě věku	Zákon o diskriminaci zdravotně postižených

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Ve Velké Británii je politika zaměstnanosti prováděna na principu partnerství, což znamená úzkou spolupráci úřadu práce se soukromými firmami, státními institucemi, dobročinnými spolky i soukromými zprostředkovateli práce. Takto koncipovaný program nazvaný New Deal je nejvyužívanějším programem aktivní politiky zaměstnanosti, který v souvislosti s podporou v nezaměstnanosti klade důraz na aktivní vyhledávání zaměstnání nezaměstnaných osob. Jednotlivé programy New Dealu jsou zaměřeny na pomoc lidem při návratu na trh práce. Konkrétně se jedná o program (Halásková, 2008, s. 83):

- pro osoby do 24 let věku,
- pro osoby ve věku 25 až 50 let věku,
- pro osoby starší 50 let,
- pro partnera nezaměstnaných,
- pro zdravotně hendikepované osoby,
- pro osamělé rodiče.

Politika zaměstnanosti ve Velké Británii se specializuje na identifikování ohrožených oblastí a skupin osob na trhu práce a formulaci opatření podporujících tvorbu pracovních míst. Vysoký počet opatření politiky zaměstnanosti se ve Velké Británii zaměřuje též na osoby ekonomicky neaktivním a zároveň zde existuje značná snaha sociálního systému

motivovat i obtížně zaměstnatelné skupiny osob k ekonomické aktivitě a jejich uplatnění na trhu práce. Zásadní skutečností je, že se Velká Británie zaměřuje v oblasti zaměstnanosti na zaměstnávání osob pečujících o dítě nebo rodinného příslušníka a na postavení této skupiny osob na trhu práce, a to především rozvojem flexibilních forem zaměstnávání a zkvalitňování služeb péče o děti v pracovní době rodičů (Halásková, 2008, s. 120).

2.4.4 Politika zaměstnanosti ve Finsku

Finsko je parlamentní republikou, ve které je kladen důraz na vysokou zaměstnanost jako prevenci sociálních problémů, chudoby a sociálního vyloučení. Základním kamenem finské strategie zaměstnanosti je podpora ekonomického růstu a řešení problémů nezaměstnanosti prostřednictvím centralizované příjmové politiky státu (Jokivuori, 2009, s. 1).

Finský přístup je dále charakteristický principem univerzalizmu, což znamená, že každému je garantována relativně vysoká životní úroveň díky zaměstnání nebo univerzálním sociálním dávkám a dávkám nahrazujícím pracovní příjem. Finsko, stejně jako další skandinávské země, prosazuje sociální politiku přátelskou vůči ženám. Politika trhu práce je charakteristická svým důrazem na aktivizační opatření, což se projevuje nižší mírou dlouhodobé nezaměstnanosti a celkově vyšší mírou ekonomické aktivity, než je evropský průměr (Kotrusová, Kuks, 2006, s. 5).

K problémovým skupinám nezaměstnaných patří ve Finsku podobně jako v jiných vyspělých ekonomikách zejména mladí lidé, osoby v předdůchodovém věku, zdravotně postižení, imigranti a lidé s nedostatečným vzděláním (Halásková, 2008, s. 99).

Ve Finsku zajišťuje služby zaměstnanosti Ministerstvo práce a hospodářství. V současnosti existuje 15 TE center (Employment and Economic Development Centre), což jsou veřejné instituce, které jsou financovány ministerstvem a přenáší informační a odborně koordinační činnosti ministerstva práce a hospodářství z národní na regionální úroveň. Pod těmito institucemi fungují úřady práce, které mají relativní samostatnost ve výběru nástrojů k dosažení centrálně stanovených cílů (Vošahlíková, Zpráva ze studijní cesty, 2010).

Služby úřadů práce jsou dokumentovány v tabulce 3 v členění podle cílové skupiny, tj. na služby pro klienty (týká se výměny pracovníků na pracovišti, plánování kariéry pracovníků, poradenství, informace o vzdělávání, školení pro trh práce, další podpůrné služby) a na služby poskytované zaměstnavatelům (pomoc při vyhledávání pracovníků, školení a speciální služby za úhradu).

Tabulka 3 - Služby poskytované úřady práce ve Finsku

Služby pro klienty	Služby pro zaměstnavatele
registrace uchazeče (vyplnění formuláře na www.mol.fi/mol/en)	- <u>zdarma</u>
počáteční interview	služby spojené se zprostředkováním uplatnění uchazečů
sestavení plánu s konzultantem	internetové služby - zveřejňování volných pracovních míst
sledování volných pracovních míst (www.mol.fi)	poradenství a služby při propouštění zaměstnanců
možnost uveřejnění CV v celostátním registru (tyto služby je možno využít v případě, že zájemce je držitelem čipové karty nebo identifikačního kódu používaného pro bankovní služby)	náborové akce
pomoc uchazečům při přípravě podání žádostí o zaměstnání, příprava na interview u zaměstnavatelů, informace o nových metodách a praktikách při přijímání zaměstnanců	rekvalifikace a školení (ve spolupráci s podniky probíhá příprava požadavků, plánů, finančního krytí i implementace školení)
poradenství pro využívání portálu EURES (http://europa.eu.int/eures)	dotace ke mzdám
poskytování různých druhů poradenství (kariérní, profesní, zahájení samostatné výdělečné činnosti atp.)	využívání portálu EURES
zabezpečení odborného vzdělávání i přípravných kurzů (IT dovednosti., jazykové dovednosti, podpora integrace imigrantů atp.)	- <u>placené služby</u>
poskytování informací o právech a odpovědnostech uchazečů o zaměstnání a možnostech o nárokování dávek (benefits)	specializované služby (pronájem pracovní síly - Labour Leasing)
služby pro znevýhodněné skupiny na trhu práce	specifické vyhledávání pracovníků a provádění pohovorů
úřad práce má detašované pracoviště na Univerzitě v Turku určené pro studenty a absolventy	specifické služby - psychologické profily, schopnostní testy atd.

Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Ve Finsku je poměrně dobře propracovaná elektronická možnost žádosti o zaměstnání či získávání informací o volných pracovních místech prostřednictvím webových stránek (téměř 100 % pracovních pozic je na webu (Vošahlíková, Zpráva ze studijní cesty, 2010)). Systém služeb zaměstnanosti je založen na včasné informování úřadu práce a započítání práce s klientem (uchazečem o zaměstnání) ještě před samotnou ztrátou zaměstnání. Zaměstnanec ještě před ztrátou zaměstnání dostává základní služby od zaměstnavatele ve formě propouštěcích služeb a zároveň od úřadu práce ve formě zprostředkovacích, poradenských a dalších aktivačních služeb. Zároveň zaměstnanci mají v této době právo vzít si 5 - 20 dní placeného volna na hledání nového zaměstnání. Počet dní závisí na délce zaměstnání. Volno si lze také vybrat pouze po částech dnů, není nutné si brát placené volno na celé dny (Jokivuori, 2009).

Zároveň úřady práce zřizují speciální jednotky, tzv. Jobcentra, která nabízejí své služby na bázi dobrovolnosti klientům úřadu práce. Jobcentra poskytují především informace a poradenství spojené s možnostmi uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce, informace o možnostech odborného vzdělávání, pracovních a studijních příležitostech, internetových službách atp. Posláním Jobcenter je rozvíjet a posilovat kontakty mezi všemi partnery působícími na trhu práce. Z tohoto důvodu Jobcentra jsou i místem setkávání uchazečů o zaměstnání, lidí hledajících jiné uplatnění na trhu práce, studentů a absolventů, podniků, agentur práce a poskytovatelů vzdělávání. Zároveň zabezpečují náborové akce, kurzy pro uchazeče o zaměstnání, specializované semináře a poradenství (příprava CV, používání internetových aplikací, příprava na interview, informace o metodách a informačních kanálech při hledání uplatnění na trhu práce atd.).

Zároveň ve Finsku existují tzv. Labour Force Service Centers (servisní střediska pro pracovní sílu), která poskytují odbornou pomoc osobám, které potřebují speciální pomoc při návratu na trh práce. Jedná se o nezaměstnané, kteří mají ztížené podmínky pro návrat nebo vstup na trh práce ze závažných důvodů. Tyto důvody se ve většině případů u klientů kumulují. Mezi nejčastější problémy klientů patří: nedostatek pracovních zkušeností, problémy s bydlením, problémy ve vztazích, nedostatek finančních prostředků, zdravotní problémy, neschopnost učit se, nedůvěra k obdržení služeb, problémy s denním rytmem,

alkoholem, drogami či specifickými problémy imigrantů (nedostatek vazeb, neznalost jazyka, prostředí, systému služeb atp.). V těchto servisních střediscích působí zaměstnanci úřadu práce, zaměstnanci samosprávného celku a Národního penzijního institutu. Vybraní klienti úřadu práce, jsou do těchto organizací odesíláni prostřednictvím úřadů práce nebo sociálních odborů. V Labour Force Service Centers se klientům věnují odborníci komplexně, to znamená, že se neřeší jen otázka uplatnění na trhu práce, ale řeší se též jeho životní situace jako je například bydlení, finanční a zdravotní situace apod. V těchto servisních střediscích se s nezaměstnaným klientem pracuje individuálně a hledá se řešení, které je vhodné pro klientovu situaci. Z výše uvedeného důvodu má klient k dispozici svého manažera (case manager), který ve spolupráci s klientem sestaví postup dalších kroků a plán služeb, které klient obdrží. Následuje proces aktivního plnění tohoto plánu, který je průběžně aktualizován. Aktualizaci je nutné provádět pro upřesnění zaměření směřování klienta (např. jeho profilace v určitém oboru) nebo v důsledku přerušení tohoto procesu ze strany klienta. Plnění plánu je zaznamenáváno a hodnoceno. Náklady na intervenci v Labour Force Service Centers jsou poměrně velké, ve srovnání s tím, jak by klient zatěžoval sociální síť bez této pomoci. Tyto náklady jsou však vynaloženy účelně, jelikož okolo 40 % klientů nalezne díky práci servisního střediska dlouhodobé řešení pro svou situaci, to znamená, že naleznou zaměstnání, stanou se uživateli penzijního systému, dojde ke změně životní situace apod. (Vošahlíková, Zpráva ze studijní cesty, 2010).

2.5 Specifika politiky zaměstnanosti v České republice

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti pojem Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména:

- a) zabezpečování práva na zaměstnání,
- b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- c) 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,

- d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- e) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- f) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- g) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- h) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- i) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- j) 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, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- k) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- l) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

2.5.1 Institucionální zabezpečení politiky zaměstnanosti v České republice

Institucionální zajištění státní politiky zaměstnanosti je společně s organizačním členěním a uspořádáním důležitým faktorem ovlivňujícím účinnost a efektivnost politiky pracovního trhu.

Na konci roku 2010 byl v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky předložen návrh nového zákona „o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů“. Tímto zákonem došlo radikálně ke změně struktury institucí zajišťujících státní politiku zaměstnanosti. Do 31. 3. 2011 vykonávalo státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v ČR Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) a dále jemu podřízené jednotlivé úřady práce (77 úřadů práce).

Od 1. 4. 2012 na základě zákona č. 73/2011 Sb. (Zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů) byl zřízen Úřad práce České republiky, který je správním úřadem s celostátní působností. Centrální Úřad práce ČR je účetní jednotkou se sídlem v hlavním městě Praze. Ministerstvo práce a sociálních věcí je nadřízeným správním úřadem Úřadu práce ČR a fakticky ho řídí.

Úřad práce má následující strukturu (MPSV, Práce a sociální politika, 12/2011):

- generální ředitelství,
- krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu,
- součástí krajských poboček jsou i jednotlivá kontaktní pracoviště.

Obvody působení krajských poboček jsou shodné s územím krajů, celkem 14 krajských poboček včetně pobočky pro Hlavní město Prahu. Úřad práce řídí generální ředitel a krajské pobočky řídí ředitel krajské pobočky.

Úřad práce plní úkoly v oblastech:

- zaměstnanosti,
- ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- státní sociální podpory.

Úřad práce ČR rozhoduje ve správním řízení v I. stupni. O odvolání proti rozhodnutí Úřadu práce ČR rozhoduje MPSV, nestanoví-li jiný zákon jinak (Mediafax, 2010).

Podstatou nového zákona o Úřadu práce ČR je změna systému řízení úřadů práce, kdy 77 úřadů práce nahradil jeden Úřad práce České republiky a jeho 14 krajských poboček. Do 31. 3. 2011 byl každý úřad práce samostatnou účetní jednotkou a sám prováděl například i personální politiku. To se změnilo vznikem specializovaného Úřadu práce ČR a posílením pravomocí krajských poboček tohoto úřadu. Zákon o Úřadu práce ČR lze považovat za klíčový a průlomový ve vztahu k podpoře v zaměstnanosti, shrnul již dříve Robert Vacek (inženýr ekonomie, bývalý člen strany LIDEM). Náklady na provoz stávajících 77 úřadů práce byly přibližně 1,7 miliardy korun ročně, nové uspořádání úřadů práce by mělo ušetřit 175 milionů korun. "Úspory budou spočívat zejména v centralizaci některých činností a

centrálním nákupu energií a dalších provozních položek," upozornili předkladatelé návrhu nového uspořádání úřadů práce (Mediafax, 2010).

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

MPSV řídí a kontroluje výkon státní správy. Kontroluje dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, dále zejména zpracovává celostátní koncepcce a programy státní politiky zaměstnanosti a řešení hlavních otázek na trhu práce, zaujímá stanoviska k návrhům ovlivňujících státní politiku zaměstnanosti, které zpracovávají jiné ústřední orgány státní správy, sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává prognózy vývoje zaměstnanosti a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce a k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil v České republice, přijímá opatření k usměrňování pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a pracovních sil do zahraničí, řídí úřady práce, přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, přijímá opatření pro zaměstnávání, přístup k rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, u znevýhodněných osob na trhu práce, spravuje a poskytuje finanční prostředky na zajištění státní politiky zaměstnanosti, rozhoduje o jejich použití, spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu, zřizuje státní rekvalifikační střediska a pracovní rehabilitační střediska pro osoby se zdravotním postižením, vede pro účely zaměstnanosti centrální evidenci zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců, volných pracovních míst, volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelené karty, a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí, uděluje a odnímá povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur práce, vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném zákonem o zaměstnanosti a zákonem o volném pohybu služeb, včetně ukládání pokut (Steinichová, 2010).

Úřad práce České republiky

Od 1. 4. 2011 vznikl Úřad práce České republiky jako jediná podřízená organizační složka Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) v oblasti zaměstnanosti. Jednotlivé úřady práce se tak staly krajskými pobočkami nebo kontaktními pracovišti Úřadu práce ČR. Tímto krokem měla být zajištěna větší součinnost jednotlivých úřadů práce. Došlo také k dosavadnímu administrativnímu rozdělení některých velkých okresů na menší části. Zároveň s tím však došlo k částečnému uvolnění mobility pracovních sil, jelikož bylo umožněno uchazečům o zaměstnání registrovat se na kterémkoli pracovišti úřadu práce v kraji, ve kterém mají hlášeno trvalé bydliště.

Na státní politice zaměstnanosti se podílejí kromě státu i další subjekty činné na trhu práce jako jsou zaměstnavatelé, odborové organizace, územní samosprávné celky, profesní organizace, sdružení osob se zdravotním postižením a organizace zaměstnavatelů.

2.5.2 Legislativní úprava v České republice

Legislativní úprava politiky zaměstnanosti v České republice vychází zejména ze Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který upravuje pasivní i aktivní politiku zaměstnanosti, včetně všech jejich nástrojů a ze Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který upravuje pracovněprávní vztahy. Jak dokumentuje tabulka č. 2, je politika zaměstnanosti upravena i v jiných právních předpisech (viz tabulka 4).

Tabulka 4 - Základní právní předpisy upravující politiku zaměstnanosti v ČR v účinném znění k 1. 1. 2014

Základní právní předpisy		Další právní předpisy	
Číselné označení	Název	Číselné označení	Název
435/2004	Zákon o zaměstnanosti	500/2004	Správní řád
		567/2006	Nařízení vlády o minimální mzdě
262/2006	Zákoník práce	117/1995	Zákon o státní sociální podpoře
73/2011	Zákon o Úřadu práce ČR	110/2006	Zákon o životním minimu
		108/2006	Zákon o sociálních službách

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

2.5.3 Nástroje a opatření politiky zaměstnanosti v České republice

Pasivní politika zaměstnanosti je zastoupena zejména poskytováním hmotných dávek, podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Základní podmínky podpory v nezaměstnanosti upravuje zákon číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v hlavě III, § 39 a podmínky podpory při rekvalifikaci jsou upraveny v témže zákoně v § 40. V České republice je součástí pasivní politiky zaměstnanosti též problematika sociálních dávek, které vyplácí úřad práce prostřednictvím svých oddělení státní sociální podpory.

Výše uvedené ustanovení zákona hovoří zejména o tom, že na podporu v nezaměstnanosti má nárok taková osoba, která:

- „vykonávala v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období¹¹ zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- požádala úřad práce, u kterého je vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 91).“

Nárok na přiznání podpory v nezaměstnanosti naopak nemá uchazeč o zaměstnání:

- který byl v období posledních 6 měsíců před evidencí na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání „vyhozen“ zaměstnavatelem, lépe řečeno byl ukončen jeho pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem,
- kterému byl v době posledních šesti měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání ukončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zákoníku práce¹² zvláště hrubým způsobem.

¹¹ Rozhodným obdobím je posledních 24 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

¹² Zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně **práce** neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.

- kterému vznikl zákonný nárok na výsluhový příspěvek (podle příslušného zákona, o výsluhách vojáků popřípadě policistů, hasičů atd.).
- který vykonává ke dni přiznání nároku podpory v nezaměstnanosti některou z činností uvedenou v § 25 odst. 3 Zákona o zaměstnanosti¹³.

Nárok na podporu při rekvalifikaci¹⁴ má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, nepobírá starobní důchod.

O přiznání podpory v nezaměstnanosti i podpory při rekvalifikaci rozhoduje konkrétní místně a věcně příslušná krajská pobočka Úřadu práce České republiky (Česko, Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) je upravena zákonem číslo 435/2004 Sb., „Zákon o zaměstnanosti“, vydaného ve Sbírce zákonů, dne 23. 7. 2004, část 143, strana 8264 až 8316, který nabyt účinnosti dne 1. 10. 2004. Zákon byl od nabytí účinnosti opakovaně novelizován.

Zákon o zaměstnanosti je prováděn větším množstvím předpisů různého typu a právní síly. Jsou to například:

- Vyhláška číslo 518/2004 Sb., která provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, účinná od 1. 10. 2004.
- Vyhláška číslo 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájmů o zaměstnání, účinná od 1. 10. 2004.
- Vyhláška číslo 176/2009 Sb., která stanoví náležitosti žádostí o akreditaci vzdělávacího programu účinná od 21. 8. 2009.
- Nařízení vlády číslo 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst, účinné od 1. 10. 2004.

¹³ Vykonává činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek přesáhne polovinu minimální mzdy, vykonává činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, přesáhne polovinu minimální mzdy.

¹⁴ Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace, s výjimkou dob uvedených v § 44 odst. 1, tj. doba pobírání starobního důchodu, poskytování dávek nemocenského pojištění a vazby.

- Nařízení vlády číslo 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací s omezenou možností zprostředkování, účinné od 27. 3. 2009.

Zákon o zaměstnanosti je dále prováděn různými cyklicky vydávanými sděleními Ministerstva práce a sociálních věcí, například o stanovení průměrné mzdy na konkrétní období atp.

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je dosažení a následné udržení rovnováhy mezi nabídkou po práci a poptávkou po pracovní síle na trhu práce. K naplňování zmíněného cíle užívají Ministerstvo práce a sociálních věcí, zvláště pak jednotlivá kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR nástroje a opatření, jež by měly být schopny reagovat na aktuální situaci na trhu práce jako celku, či na trhu práce v daném regionu. Zvláště v jednotlivých regionech je důležitá spolupráce s dalšími subjekty a to zejména s obcemi či zaměstnavateli (Steinichová, 2010, s. 159).

Podle ustanovení § 104 odstavce 1, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je „Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty“. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti dle Zákona o zaměstnanosti jsou:

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

Další součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení pružného řešení potřeb trhu práce, jsou dle zákona o zaměstnanosti:

- poradenství,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,

- sdílené zprostředkování zaměstnání (§119a),
- cílené programy k řešení zaměstnanosti (§120).

Potřeby a nároky trhu nejsou statické, ale neustále se vyvíjejí a mění. Některé prvky zanikají nebo se přemění a místo nich vznikají jiné naprosto nečekané požadavky či nároky. S ohledem na řádný legislativní proces přijímání právních norem (zákonů) je zcela zřejmé, že okamžitá změna zákona o zaměstnanosti, která by reagovala na vzniklou situaci, není možná. S ohledem na tuto skutečnost byla v zákoně o zaměstnanosti, konkrétně v ustanovení § 106 dána Úřadu práce ČR možnost vyhledávat a zkoušet nové nástroje ke zlepšení zaměstnávání osob. Zmíněné zákonné ustanovení přiznává Úřadu práce pravomoc se souhlasem Ministerstva práce a sociálních věcí zkoušet nové nástroje z pohledu jejich účinnosti a efektivity, přičemž ty nástroje, které se osvědčí, následně mohou být zakomponovány do zákona. Je samozřejmě možné, že nástroje, které by byly účinné a efektivní v jednom regionu nemusejí být účinné v regionu s jinou strukturou, či demografickou situací, proto je umožněno zkoušet a aplikovat nástroje jednotlivě na daném přísně ohraničeném území (Steinichová, 2010, s. 163).

Aktivní politika zaměstnanosti je financována ze státního rozpočtu. Financování APZ se řídí Zákonem číslo 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech ve znění pozdějších novelizací. Z prostředků určených na podporu aktivní politiky zaměstnanosti lze přispívat rovněž na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a dále na projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti. Příspěvky aktivní politiky zaměstnanosti nelze dle zákona o zaměstnanosti poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím.

2.5.4 Ostatní specifika politiky zaměstnanosti v České republice

Na samém počátku po vzniku České republiky proběhlo formování institucionálních a legislativních základů služeb zaměstnanosti a politiky zaměstnanosti. Na počátku 90. let 20. století determinovaly vývoj na trhu práce zejména následující faktory (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 63):

- snižování přezaměstnanosti,

- změny politicko-organizační,
- rozdělení Československé federativní republiky,
- začínající privatizace¹⁵.

Přes vzniklá úskalí se situace na trhu práce v ČR vyvíjela oproti jiným transformujícím se ekonomikám příznivě a to až do roku 1997. S odstupem několika let lze konstatovat, že šlo o vývoj, který byl ovlivněn spolupůsobením řady faktorů, díky kterým nezaměstnanost stagnovala na nízké úrovni. Mezi zmíněné faktory lze zařadit (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 64):

- menší podíl zaměstnaných osob v zemědělství než v jiných transformujících se ekonomikách (Polsko, Maďarsko),
- nedostatečně vyvinutý sektor služeb, který dokázal absorbovat významný počet propouštěných pracovníků z průmyslu a zemědělství,
- příznivá kvalifikační struktura pracovní síly (vyšší podíl středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaných osob oproti ostatním postkomunistickým zemím),
- včasné a intenzivní programy aktivní politiky zaměstnanosti, jež by přispěly k rozvoji zejména v rámci malého a středního podnikání,
- výrazná devalvace české koruny, která sice vedla ke značnému poklesu reálné mzdy, zároveň však nastolila příznivější podmínky pro růst českého hospodářství a export,
- zvýšení pracovní migrace Čechů do zahraničí.

V této době klesl o víc než 10 % počet pracujících (snížení o cca 550 tis. pracovních míst). V letech 1990 až 1993 téměř polovina ekonomicky aktivního obyvatelstva změnila své zaměstnání ve smyslu nástupu k novému zaměstnavateli či změny oboru své práce. Výrazně klesl počet zaměstnaných osob v zemědělství (o cca 300 tis.) a zároveň vzrostl počet pracujících ve službách (o cca 200 tis.). Během 90. let 20. století se začala v ČR projevovat regionální diference a utvořily se dva typy problémových regionů. Jedním z nich byl region s vyšším podílem zaměstnanosti v primárním sektoru, kde došlo k útlumu tohoto sektoru. Zároveň se jednalo o hospodářsky slabé regiony, málo urbanizované s

¹⁵ V České republice společnosti nebyly podniky před privatizací restrukturalizovány a tento proces byl ponechán až na nové vlastníky (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009)

nízkou hustotou osídlení a špatnou dopravní obslužností. Jednalo se například o okresy Bruntál, Vsetín, Šumperk, Louny. Druhý typ problémových regionů reprezentovaly okresy s vysokou koncentrací těžkého průmyslu a oborů procházejících útlumem a restrukturalizací. Zde se jednalo o region ostravsko-karvinské aglomerace a severočeské pánevní oblasti (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 65).

Koncem 90. let nastalo období prudkého nárůstu nezaměstnanosti a zhoršila se též sociální situace některých skupin obyvatel. Složitou situaci na trhu práce komplikovaly tlaky na růst produktivity práce, jenž vedl k poklesu zaměstnanosti, nesoulad mezi kvalifikační strukturou nabídky pracovní síly a poptávky po zaměstnání, stimulovaný rozvojem soukromých škol, které nerespektovaly potřeby trhu práce. Dále byl velkým problémem doby dovoz levné pracovní síly, nedostatečná mobilita pracovní síly, kterou brzdil nefungující trh s byty a nedostatečná motivace nezaměstnaných při hledání zaměstnání (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 65). Nepříznivá situace byla řešena pomocí investičních pobídek. Poprvé byl program investičních pobídek realizován v roce 1999. Teprve však v roce 2000 byl schválen zákon o investičních pobídkách, který upravoval mechanismus poskytování podpory investorům. V roce 2000 tak došlo k pozvolnému snížení míry nezaměstnanosti. Velkým problémem však zůstával růst regionálních rozdílů. K nejvíce postiženým oblastem v období na přelomu tisíciletí patřily Moravskoslezský, Ústecký a Olomoucký kraj. Od roku 2004, kdy vstoupil v účinnost Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., se postupně snižovala míra nezaměstnanosti¹⁶ a naopak zvyšovala míra zaměstnanosti¹⁷. Tomuto vývoji výrazně napomohlo též intenzivní naplňování aktivní politiky zaměstnanosti zakotvené ve výše zmíněném zákonu o zaměstnanosti. V roce 2008 dosáhl příznivý vývoj svého vrcholu. Míra zaměstnanosti v této době dosáhla 66,5% ve skupině osob s věkem od 14 do 64 let, čímž byl převýšen i průměr celé Evropské unie (27 členů). Průměrná míra nezaměstnanosti v roce 2008 naopak klesla až na hodnotu 5,4 %. Ve čtvrtém čtvrtletí roku 2008 se započal tento příznivý vývoj na trhu práce zpomalovat a již v prvním čtvrtletí roku 2009 bylo jasné, že hospodářská krize plně dopadla i na Českou republiku. V tomto období se prudce snížil počet volných pracovních míst a zvýšil se počet

¹⁶ Míra nezaměstnanosti se vyjadřuje jako poměr mezi počtem nezaměstnaných osob k/ke počtu osob ekonomicky aktivních.

¹⁷ Míra zaměstnanosti je vyjadřována jako poměr mezi počtem zaměstnaných osob k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu.

nezaměstnaných osob. Ekonomika České republiky zaznamenala nejen stagnaci, ale postupný propad (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 66). Dle mínění autora byla do praxe uváděna řada změn, která měla reformovat úřady práce a jejich činnost ve prospěch snížení nezaměstnanosti. Některé změny však, tak jako zrušení povinnosti hlásit volná pracovní místa místně příslušným krajským pobočkám Úřadu práce ČR od 1. 1. 2012, k nastolení pozitivního trendu snižování nezaměstnanosti a zvyšování zaměstnanosti nemohly napomoci a spíše zkomplikovaly hlavní účel vzniku úřadů práce a to zprostředkování zaměstnání.

2.6 Státní politika zaměstnanosti v České republice

Státní politika zaměstnanosti musí být v souladu s politikou zaměstnanosti Evropské unie, jelikož již jako kandidátská země před svým vstupem do EU se podílela na procesu koordinace politiky zaměstnanosti na úrovni legislativní báze. Konkrétně se Česká republika podílela na přípravě a podepsání společného zhodnocení priorit politiky zaměstnanosti v roce 2000. Hlavními požadavky EU na politiku zaměstnanosti jsou (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 77):

- udržovat přiměřený mzdový vývoj, v souladu s růstem produktivity práce,
- koordinovat daňové a dávkové systémy tak, aby se zvýšila motivace osob pracovat a podniků vytvářet nová pracovní místa,
- přehodnotit důchodový systém z hlediska jeho vlivu na zaměstnanost především pracovníků v předdůchodovém věku,
- podporovat regionální a profesní mobilitu,
- modernizovat veřejné služby zaměstnanosti a podporovat zaměření politiky zaměstnanosti na prevenci a aktivaci,
- zajistit modernizaci systémů vzdělávání a odborného výcviku, aby dokázal pružně reagovat na potřeby trhu práce,
- posílit institucionální struktury nezbytné pro budoucí financování programu politiky zaměstnanosti z Evropského sociálního fondu.

Podle zákona o zaměstnanosti je státní politika zaměstnanosti v ČR zaměřena nejen na zabezpečování práva na zaměstnání, ale i na další činnosti jako je například¹⁸:

- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání 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 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,
- zabezpečování 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, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- zabezpečování 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 České republiky a pracovních sil z území České republiky do zahraničí.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní též další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace; při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním

¹⁸ § 2 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění k 28. 7. 2014

postížením a organizacemi zaměstnavatelů. Jak již bylo uvedeno v kapitole 2.5.1, státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky. Státní politika zaměstnanosti je zabezpečována nástroji aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti (viz obrázek 7).

2.6.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pozornost pasivní politiky zaměstnanosti je směřována na poskytování pomoci nezaměstnaným v podobě částečné náhrady ušlého výdělku. Dle Zákona o zaměstnanosti je v České republice pasivní politika zaměstnanosti zabezpečována podporou v nezaměstnanosti a podporou při rekvalifikaci.

Podpora v nezaměstnanosti

Nárok na podporu v nezaměstnanosti (dále jen P_{vN}) má uchazeč o zaměstnání, který získal v rozhodném období (§ 41 Zákona o zaměstnanosti) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců (dále jen předchozí zaměstnání)¹⁹, zároveň o podporu v nezaměstnanosti požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Zároveň ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, nesmí být uchazeč o zaměstnání poživitelem starobního důchodu.

V případě, že od předchozího zaměstnání či o zaměstnání uplynula celá podpůrní doba, má nárok na podporu v nezaměstnanosti pokud získal v rozhodném období (poslední 2 roky před registrací mezi uchazeče o zaměstnání na úřadu práce) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce minimálně 6 měsíců. Výjimku z tohoto pravidla tvoří pouze případy, kdy uchazeč o zaměstnání skončil své zaměstnání nebo výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů nebo skončil z důvodu organizačních změn u zaměstnavatele či proto, že zaměstnavatel porušil podstatnou povinnost vyplývající z právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo sjednaných pracovních podmínek. Zároveň

¹⁹ Do předchozího zaměstnání a 6ti měsíční doby se nezapočítává doba důchodového pojištění získaná zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a krátkodobým zaměstnáním (zaměstnání sjednané nejdéle na dobu 3 měsíců, které není vhodným zaměstnáním).

však musí být splněna podmínka celkové doby předcházejícího zaměstnání, která je definovaná v předchozím odstavci disertační práce.

Jestliže uchazeči o zaměstnání neuplynula v předešlé evidenci uchazečů o zaměstnání celá podpůrná doba a poté získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 3 měsíce, má nárok na Pvn po celou podpůrná doba. V případě, že však získal dobu důchodového pojištění kratší než 3 měsíce, má nárok na Pvn pouze po zbývající část podpůrná doby. Výše Pvn je stanovena z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl zjištěn v posledním ukončeném zaměstnání nebo je možné stanovit z vyměřovacího základu.

Naopak nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání, se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem²⁰, to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu. Stejně tak nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeč o zaměstnání, se kterým byl v době posledních 6ti měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle §301a zákoníku práce²¹ nebo kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů²² a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek. Také uchazeč o zaměstnání, který ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, vykonává činnost, za kterou přísluší výdělek nebo odměna připadající na jeden měsíc, jenž nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Pvn se neposkytuje

²⁰ Porušení povinností zvlášť hrubým způsobem je definováno v

²¹ Zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění

²² § 131 a násl. zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů a § 157 a násl. zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.²³ Neplatí pro dávky nemocenského pojištění, které jsou poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu krátkodobého zaměstnání.

po dobu poskytování starobního důchodu, dávek nemocenského pojištění²³ (nemocenská, peněžité pomoci v mateřství, ošetrovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství), podpory při rekvalifikaci, trvání právního vztahu, na jehož základě vykonává nekolidující zaměstnání a dále po dobu vazby.

Zákon o zaměstnanosti v §43 určuje maximální dobu poskytování PvN a to dle věku uchazeče o zaměstnání v době, kdy o PvN žádá, a to následovně:

- a. osobám do 50 let věku náleží PvN po dobu 5 měsíců,
- b. osobám v rozmezí věku od 50 do 55 let věku náleží PvN po dobu 8 měsíců,
- c. osobám nad 55 let věku přísluší PvN po dobu 11 měsíců.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká uplynutím podpůrní doby, ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (§ 29 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti), nebo vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání (§ 30 Zákona o zaměstnanosti). Do doby, kdy uchazeči o zaměstnání náleží podpora v nezaměstnanosti (dále jen podpůrní doba) se dle §46 Zákona o zaměstnanosti nezapočítává doba, po kterou uchazeč o zaměstnání pobírá dávky nemocenského pojištění a z tohoto důvodu mu nebyla vyplácena podpora v nezaměstnanosti (§ 44 odst. 1 písm. b) Zákona o zaměstnanosti). Dále se nezapočítává doba, po kterou uchazeč o zaměstnání vykonává výdělečnou činnost, za kterou mu náleží mzda nebo odměna do výše poloviny minimální mzdy a z tohoto důvodu mu nebyla vyplácena podpora v nezaměstnanosti. Zároveň se do podpůrní doby nezapočítává doba poskytování podpory při rekvalifikaci nebo vazby.

Zákon o zaměstnanosti v § 50 určuje i výši podpory v nezaměstnanosti. Ta se vyměřuje sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který uchazeč o zaměstnání měl ve svém posledním ukončeném zaměstnání. Výše podpory v nezaměstnanosti u uchazeče o zaměstnání, který naposledy vykonával před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání samostatnou výdělečnou činnost, se stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu (Zákon č.589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti) v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc. Procentní sazba PvN je stanovena následovně:

²³ Neplatí pro dávky nemocenského pojištění, které jsou poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu krátkodobého zaměstnání.

- první 2 měsíce podpůrčí doby činí 65 %,
- další 2 měsíce podpůrčí doby činí 50 % a
- po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba po celou dobu podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Ukončil-li uchazeč o zaměstnání sám nebo dohodou ve stejný den více zaměstnání, z nichž alespoň jedno bylo ukončeno z vážných důvodů, náleží mu podpora v nezaměstnanosti ve výši procentní sazby podpory v nezaměstnanosti podle výše uvedených bodů. V případě, že uchazeč o zaměstnání jako poslední před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vykonával samostatnou výdělečnou činnost, použije se procentní sazba vždy dle výše uvedených bodů²⁴. Vypočtená výše podpory v nezaměstnanosti se vždy zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti. U uchazeče o zaměstnání, který má nárok na výsluhový příspěvek a současně mu vznikne nárok na podporu v nezaměstnanosti, se výše PvN stanoví jako rozdíl mezi podporou v nezaměstnanosti a výsluhovým příspěvkem.

Dle §51 Zákona o zaměstnanosti u uchazeče o zaměstnání, je výše PvN vázána na průměrnou mzdu v národním hospodářství (dále jen NH) vyhlášenou za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku²⁵, ve kterém byla žádost o PvN podána, jestliže uchazeč o zaměstnání:

²⁴ Jestliže uchazeč o zaměstnání ukončil ve stejný den více zaměstnání nebo zaměstnání a samostatnou výdělečnou činnost, které jsou dobou důchodového pojištění, výše podpory v nezaměstnanosti se pak stanoví z částky, která se rovná součtu průměrných měsíčních čistých výdělků nebo součtu průměrného čistého měsíčního výdělku (výdělků) a vyměřovacího základu.

²⁵ Výše průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku vyhláší MPSV na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

- splnil podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby²⁶ a tato doba se posuzuje jako poslední,
- případně bez svého zavinění nemůže uchazeč o zaměstnání osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo
- nelze stanovit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Podpora v nezaměstnanosti je v případě dle předchozího odstavce u uchazeče o zaměstnání stanovena následovně²⁷:

- za první 2 měsíce ve výši 0,15 násobku,
- další 2 měsíce ve výši 0,12 násobku a
- po zbývající podpůrní dobu 0,11 násobku průměrné mzdy v NH za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o PvN.

Neopomenutelnou informací pro uchazeče o zaměstnání je též fakt, že PvN se neposkytuje po dobu, za kterou bylo z posledního zaměstnání vyplaceno odstupné, odbytné nebo odchodné (dále jen odstupné) nebo za kterou byla poskytnuta kompenzace²⁸. Výše kompenzace činí 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo 15 % průměrné mzdy v národním hospodářství, nemůže-li uchazeč o zaměstnání průměrný výdělek doložit. Výplata kompenzace se provádí jednorázově, stejně tak jak by bylo vyplaceno odstupné zaměstnavatelem. Doba posunutí začátku výplaty PvN se odvodí od počtu násobků průměrného měsíčního výdělku, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného.

O podpoře v nezaměstnanosti rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce ČR. Z tohoto důvodu může nastat situace, kdy je dodatečně zjištěno, že PvN byla uchazeči o zaměstnání neprávem odepřena nebo byla poskytována v nižší částce, než v jaké náležela anebo byla přiznána od pozdějšího dne, než od kterého náležela, dodatečně se přizná, zvýší nebo doplatí. Nárok na dodatečné poskytnutí PvN nebo jednotlivých splátek zaniká uplynutím 5

²⁶ viz § 41 Zákona o zaměstnanosti (umístěno v příloze této práce)

²⁷ § 51 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění k 28. 7. 2014

²⁸ Kompenzací se rozumí peněžní částka, kterou vyplácí krajská pobočka ÚP ČR uchazeči o zaměstnání, kterému vznikl nárok na PvN, ale nebylo mu zaměstnavatelem ve stanoveném termínu vyplaceno odstupné.

let ode dne, od kterého PvN náležela nebo splátky měly být poskytnuty. Oproti tomu může nastat i situace, kdy uchazeč o zaměstnání je povinen vrátit PvN nebo její část. To může nastat pouze v případě, že:²⁹

- bylo soudem rozhodnuto, že skončení pracovněprávního vztahu je neplatné a tento vztah trvá nadále, popř., že výkon jiných výdělečných činností bránících zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání neskončil,
- bylo kontaktním pracovištěm ÚP ČR dodatečně zjištěno, že byl uchazeči o zaměstnání přiznán starobní důchod nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, nejde-li o osobu schopnou výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek nebo mu byly poskytovány dávky nemocenského pojištění³⁰,
- uchazeč o zaměstnání zamlčel, nesprávně uvedl některou důležitou skutečnost pro rozhodnutí o PvN, nebo nesplnil svou oznamovací povinnost a byla mu jeho zaviněním přiznána a poskytována podpora v nezaměstnanosti neprávem nebo ve vyšší částce.

Podpora při rekvalifikaci

Podmínky pro poskytování podpory při rekvalifikaci jsou obdobné. Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce (§ 109 Zákona o zaměstnanosti) a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživitelem starobního důchodu. Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace. Výjimku z tohoto pravidla tvoří případy uvedené v § 44 odst. 1., tj. případy, kdy uchazeč o zaměstnání je poživitelem starobního důchodu, jsou mu poskytovány dávky nemocenského pojištění nebo je ve vazbě.

Obdobně jako výše podpory v nezaměstnanosti se i podpora při rekvalifikaci stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku (§275 Zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce), který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro

²⁹ Převzato ze základního poučení uchazeče o zaměstnání.

³⁰ Výjimkou jsou dávky nemocenského pojištění, které jsou uchazeči o zaměstnání poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu nekolidujícího nebo krátkodobého zaměstnání.

pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období³¹ podle pracovněprávních předpisů. Jestliže se u uchazeče o zaměstnání pracovněprávní předpisy neuplatňovaly vzhledem k úpravě stanovené zvláštními právními předpisy pro právní vztah, ve kterém vykonával své poslední ukončené zaměstnání, zjistí se pro účely podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci jeho průměrný měsíční čistý výdělek obdobně podle pracovněprávních předpisů. U uchazeče o zaměstnání, který před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání naposledy vykonával samostatnou výdělečnou činnost, se výše podpory stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu³² v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc. Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Dle § 50 odst. 6 Zákona o zaměstnanosti je maximální výše podpory při rekvalifikaci stanovena na 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci. Vypočtená výše podpory při rekvalifikaci se též zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

Jestliže uchazeč o zaměstnání splnil podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby (viz příloha této práce) a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání nebo bez svého zavinění nemůže osvědčit vyšší průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, případně u něj nelze stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ se podpora při rekvalifikaci stanoví ve výši 0,14násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.

O podpoře při rekvalifikaci rozhodne krajská pobočka Úřadu práce. Stejně jako podpora v nezaměstnanosti, tak i podpora při rekvalifikaci (dále jen PpR) nebo kompenzace podle §44b Zákona o zaměstnanosti se vyplácí pouze v české měně převodem na bankovní účet určený příjemcem dávky nebo poštovním poukazem, a to podle rozhodnutí příjemce

³¹ Rozhodné období pro účely podpory při rekvalifikaci je shodné s rozhodným obdobím pro účely podpory v nezaměstnanosti, tj. 2 roky.

³² Vyměřovací základ je stanoven dle Zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

dávky. PpR a PvN jsou splatné po nabytí právní moci rozhodnutí o jejich přiznání pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci. V odůvodněných případech mohou být vyplaceny zálohově a při další splátce zúčtovány. Jsou-li splněny podmínky pro poskytování PpR nebo PvN jen po část kalendářního měsíce, náleží podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci v poměrné výši odpovídající počtu kalendářních dnů, kdy tyto podmínky byly splněny. Výsledná částka se opět zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Platí přitom, že PpR ani PvN se neposkytují do ciziny, pokud vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament ČR souhlas a již je Česká republika vázána, nestanoví jinak.

Dle zjištění autora, v případě, že nezaměstnanému nevzniká nárok na prostředky pasivní politiky zaměstnanosti, jsou jeho základní potřeby v České republice uspokojovány prostřednictvím dávek státní sociální podpory.

U pasivní politiky zaměstnanosti se v současné době nevykazuje samostatně podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci. Ve všech statistických údajích jsou obě podpory zveřejněny souhrnně a to pod pojmem „výdaje na podporu v nezaměstnanosti“, přičemž jsou pod tímto pojmem zahrnuty též výdaje na podporu při rekvalifikaci. S největší pravděpodobností však valná většina výdajů na PPZ je vynakládána na PvN. To je nejspíše i důvodem, proč se samostatně nevykazuje výše výdajů na PpR. Pasivní politika zaměstnanosti je úzce spojena s nezaměstnaností. V dalším textu je popsán vývoj nezaměstnanosti v souvislosti s vývojem výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti.

Metodika výpočtu míry nezaměstnanosti vykazovaná Úřadem práce ČR prošla od svého vzniku velkým vývojem. Původní metodika platná od vzniku samostatné České republiky zohledňovala pouze počty nezaměstnaných osob registrovaných v evidenci úřadů práce. Se vstupem ČR do EU bylo nutné způsob výpočtu změnit. Byla zavedena míra registrované nezaměstnanosti, která poměřovala všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání ke všem ekonomicky aktivním obyvatelům. Na základě dohody s Českým statistickým úřadem MPSV počínaje lednem 2013 přešlo na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR s názvem „Podíl nezaměstnaných osob“, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Úřad práce ČR na svém

internetovém portálu zveřejňuje i důvody, které vedly ke změně metodiky. Těmito důvody jsou skutečnosti, že (Portál MPSV, Změna metodiky ukazatele míry registrované nezaměstnanosti, 2013):

- ukazatel míry registrované nezaměstnanosti srovnává dosažitelné uchazeče o zaměstnání s pracovní silou tvořenou kombinací údajů z více zdrojů - dosažitelní uchazeči o zaměstnání z evidence ÚP ČR, zaměstnané osoby z dat Výběrových šetření pracovních (dále jen VŠPS) sil zveřejněné Českým statistickým úřadem,
- údaje o zaměstnanosti z VŠPS na úrovni okresů nejsou dostatečně reprezentativní, detailní výsledky trpí vyšší chybivostí, pro nižší územní celky zcela chybí (v souvislosti s úspornými opatřeními ve státní a veřejné správě další rozšiřování VŠPS tak, aby poskytovalo podrobnější údaje, nepřichází v úvahu, VŠPS bude v budoucnu naopak omezeno pouze na zabezpečení požadavků vyplývajících z mezinárodních dohod),
- nezanedbatelným důvodem je také srovnávání nebo záměna míry nezaměstnanosti vykazovaná MPSV a Českým statistickým úřadem a jejich často nesprávná záměna a interpretace.

V tabulce 5 jsou zobrazeny pouze údaje zjištěné dle metodiky platné od 1. 1. 2013³³. Přepočtené údaje jsou zveřejněny až od roku 2005, jelikož v průběhu roku 2004 došlo k první změně metodiky, a proto údaje z předmětného roku jsou lehce zkresleny a ani v této práci nejsou zobrazeny.

Tabulka 5 - Podíl nezaměstnaných osob v krajích a celé ČR (v %) od roku 2005 do roku 2014

Kraj	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Praha	2,8	2,5	2,1	1,8	2,6	3,5	3,6	3,9	4,8	5,3	4,6
Středočeský	4,8	4,3	3,5	3,0	4,6	5,6	5,6	5,7	6,5	6,6	5,7
Jihočeský	4,6	4,4	3,5	3,1	4,9	5,6	5,6	5,7	6,5	6,4	5,2
Plzeňský	4,8	4,5	3,7	3,3	5,6	6,3	5,8	5,4	6,2	5,9	4,9
Karlovarský	7,8	7,3	6,1	5,2	7,7	8,5	8,2	8,0	9,0	8,5	7,3
Ústecký	11,3	10,7	8,9	7,1	8,9	9,8	9,7	10,0	11,1	11,1	9,7
Liberecký	5,9	5,4	4,7	4,4	7,3	8,0	7,5	7,4	8,2	8,1	6,8

³³ Podíl nezaměstnaných osob

Královéhradecký	5,4	4,9	3,9	3,2	5,1	5,7	5,5	5,7	6,8	6,7	5,3
Pardubický	6,0	5,4	4,3	3,7	6,1	6,9	6,3	6,2	7,0	6,6	5,2
Vysočina	6,0	5,4	4,5	3,9	6,5	7,2	6,9	6,7	7,4	7,2	6,2
Jihomoravský	7,5	6,8	5,6	4,7	6,7	7,8	7,5	7,5	8,2	8,4	7,2
Olomoucký	7,7	6,9	5,4	4,4	7,3	8,4	8,0	8,1	9,1	9,1	7,4
Zlínský	6,6	6,0	4,8	4,1	6,7	7,7	7,0	6,9	7,9	7,5	6,3
Moravskoslezský	10,4	9,6	7,8	6,0	8,1	8,7	8,3	8,5	9,8	10,1	8,9
Celkem ČR	6,6	6,1	5,0	4,1	6,1	7,0	6,7	6,8	7,7	7,7	6,6

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů o vývoji podílu nezaměstnaných dostupných na Portálu MPSV, 2015

Podíl nezaměstnaných osob dle jednotlivých okresů od roku 2005 do roku 2014 je zobrazen v příloze disertační práce. Výši vyplacených prostředků pasivní politiky zaměstnanosti, průměrné počty osob s nárokem na podporu v nezaměstnanosti a průměrný počet nezaměstnaných v jednotlivých letech a krajích zobrazuje tabulka uvedená v příloze disertační práce. Z obrázku 10 vyplývá, že podíl nezaměstnaných s nárokem na podporu v nezaměstnanosti v jednotlivých krajích dlouhodobě osciluje kolem celorepublikového průměru. Dále z obrázku 10 lze vyčíst, že nejvyšší podíl nezaměstnaných s nárokem na PvN byl v roce 2009, tedy v době vrcholící hospodářské krize. Jelikož v této době byla přijata opatření, která vedla ke snížení celkové výše vyplácených prostředků v rámci PPZ. Například se jednalo o zkrácení rozhodného období pro získání nároku na podporu v nezaměstnanosti. V roce 2015 se v jednotlivých krajích pohybuje podíl nezaměstnaných s nárokem na PvN na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání mezi 15 % a 30 %.

2.6.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti klade důraz na vytváření nových pracovních příležitostí a na přípravu pracovních sil pro uplatnění na trhu práce. Z tohoto důvodu je aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) zaměřena především na osoby, které jsou osobami znevýhodněnými na trhu práce (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 86).

Cílem a řešením nezaměstnanosti by měl být jednoznačně návrat na trh práce, v čemž mohou pomoci právě nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. V tomto směru je role APZ nezastupitelná a velmi důležitá. Aktivní politika zaměstnanosti motivuje

zaměstnavatele zejména formou různých příspěvků či daňových úlev k tomu, aby například vytvořili nova pracovní místa nebo zaměstnali osobu s nějakým hendikepem na trhu práce (zdravotní postižení, osoby s nízkou kvalifikací, osoby vracející se po delší odmlce na trh práce apod.) (Kaczor, 2013, s. 219).

Pojem osoba s hendikepem na trhu práce je definován v § 33 Zákona o zaměstnanosti jako osoba, které je věnována zvýšená péče při zprostředkování. Jedná se o osoby, které pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují zvýšenou péči.³⁴

Zákon o zaměstnanosti ve svém § 104 definuje aktivní politiku zaměstnanosti v ČR velice jednoduše:

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty (§104 Zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2014)

Nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou definovány v části páté Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Podrobnosti aplikace jednotlivých nástrojů, o kterých se zmiňuje výše uvedený zákon, jsou zakotveny ve vyhlášce MPSV č. 518/2004 Sb., která provádí zákon o zaměstnanosti³⁵.

Nástroje a opatření APZ uplatňované v ČR jsou vyjmenovány již v samostatné kapitole disertační práce, a proto na tomto místě není uveden kompletní výčet nástrojů a opatření APZ.

Rekvalifikace

Rekvalifikaci lze v zásadě pojmenovat jako činnost, která směřuje k získání nové či lepší kvalifikace fyzické osoby, která se snaží uplatnit své schopnosti a znalosti na trhu práce.

³⁴ Pojem osoba se zvýšenou péčí při zprostředkování zaměstnání je blíže rozveden v příloze této práce.

³⁵ Poslední znění vyhlášky MPSV č. 518/2004 Sb. je účinné od 1. 1. 2012.

Rekvalifikace jsou v praxi velmi významným nástrojem v boji proti strukturální nezaměstnanosti – tj. pomáhají přizpůsobit strukturu nabídky na trhu práce struktuře poptávky po ní (Kaczor, 2013, s. 222).

Při stanovení obsahu a rozsahu jednotlivé rekvalifikace se zohledňují zejména následující faktory:

- dosavadní kvalifikace,
- zdravotní stav,
- schopnosti a zkušenosti fyzické osoby, která má být rekvalifikována (Steinichová, 2010, s. 164).

Rekvalifikace má vést k získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Rekvalifikaci, jako jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti může provádět výlučně zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem³⁶ dle zákona o zaměstnanosti. Dále zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu, kterým může být například Zákon o podmínkách získávání způsobilosti výkonu nelékařských zdravotních povolání, Zákon o sociálních službách atd. Rekvalifikaci mohou provádět také školská zařízení v rámci oboru vzdělání, který mají zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení dle Zákona o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem a v poslední řadě zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního předpisu, kterým může být například Vyhláška o výcviku, způsobilosti a registraci obsluh stavebních strojů atd. (Steinichová, 2010, s. 165).

Rekvalifikace jsou určeny jak pro uchazeče o zaměstnání, tak i pro zájemce o zaměstnání nebo zaměstnance. To znamená, že rekvalifikace může být zabezpečena též osobě, která není přímo osobou bez zaměstnání, ale je ohrožená nezaměstnaností. Důležité přitom je, aby rekvalifikace pro určitou osobu byla žádoucí též z pohledu úřadu práce.

³⁶ Vzdělávacím programem akreditovaným podle odstavce 2 písm. a) se rozumí program, kterému byla na základě potřeb trhu práce rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy udělena akreditace.

Za účastníka rekvalifikace hradí Úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací se obvykle poskytuje v případě, že rekvalifikace probíhá mimo obec, ve které se rekvalifikovaný obvykle zdržuje. Jedná se pak o úhradu nákladů spojených s cestou z místa, kde se rekvalifikovaný obvykle zdržuje do místa, kde probíhá rekvalifikace a zpět. Rekvalifikaci pak zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce místně příslušná podle místa bydliště uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. Od 1. 1. 2012 existuje možnost pro uchazeče či zájemce o zaměstnání zabezpečit si rekvalifikaci vlastními silami. V takovém případě si sám uchazeč či zájemce o zaměstnání vybere druh činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat a zvolí si rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. Poté doloží krajské pobočce ÚP ČR cenu zvolené rekvalifikace. Jestliže z pohledu úřadu práce může zvolená rekvalifikace přispět k uplatnění na trhu práce a je pro rekvalifikovaného vhodná, může Úřad práce ČR po úspěšném absolvování rekvalifikace uhradit cenu rekvalifikace rekvalifikačnímu zařízení (do 30 dnů od předložení dokladu o úspěšném ukončení rekvalifikace). Jestliže je rozhodnuto, že bude ÚP ČR hradit zvolenou rekvalifikaci, vydá uchazeči nebo zájemci o zaměstnání před zahájením rekvalifikace potvrzení o tom, že po předložení dokladu o úspěšném absolvování rekvalifikace uhradí ÚP ČR rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace.

Úřad práce uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace nebo její poměrnou část, pokud uchazeč nebo zájemce o zaměstnání z vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci. Rekvalifikační zařízení je přitom povinno neprodleně oznámit krajské pobočce ÚP ČR, že uchazeč nebo zájemce o zaměstnání neplní studijní nebo výcvikové povinnosti stanovené rekvalifikačním zařízením. Zákon o zaměstnanosti pak stanoví, že celková finanční částka, kterou může Úřad práce vynaložit na zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, nesmí v období 3 po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50 000 Kč. V případě, že uchazeč nebo zájemce o zaměstnání bez vážných důvodů odmítne po úspěšném absolvování rekvalifikace nastoupit do zaměstnání odpovídajícího nově získané

kvalifikaci, je nejen vyřazen z evidence nezaměstnaných, ale také je povinen uhradit úřadu práce cenu rekvalifikace.³⁷

Rekvalifikace mohou být prováděny též u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O rekvalifikaci zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace může Úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu. Pokud je rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody s Úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, Úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. Jestliže pro zaměstnavatele zabezpečuje rekvalifikaci zaměstnanců rekvalifikační zařízení, uzavírá se dohoda mezi zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením, popřípadě mezi Úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením.³⁸ Tato možnost rekvalifikace je však v praxi využívána spíše sporadicky a je uskutečňována v pracovní době. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje jen ve výjimečných případech. V případě, že se zaměstnanecká rekvalifikace uskutečňuje v pracovní době zaměstnance, je rekvalifikace překážkou v práci a náleží za ni zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Možnosti základních způsobů zabezpečení rekvalifikačních kurzů a jejich podmínky jsou zobrazeny v tabulce 6.

³⁷ § 109 a 109a Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění k 5. 7. 2014

³⁸ § 110 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění k 5. 7. 2014

Tabulka 6 - Srovnání základních způsobů zabezpečení rekvalifikace

Rekvalifikace	Zabezpečená úřadem práce	Zvolená	Zaměstnanecká
Pro koho je určena?	Uchazeč nebo zájemce o zaměstnání	Uchazeč nebo zájemce o zaměstnání	Zaměstnanec
Kdo ji zařizuje?	Úřad práce	Uchazeč nebo zájemce o zaměstnání	Zaměstnavatel
Existuje limit ceny?	Ne	Ano (50 tis během 3 let)	Ne
Je nárok na podporu při rekvalifikaci?	Ano (pouze uchazeč o zaměstnání – 60% z čistého výdělku)	Ne (ani uchazeč o zaměstnání – je hrazena pouze cena rekvalifikace)	Ne (zaměstnanec má nárok na výplatu náhrady mzdy od zaměstnavatele)
Poznámka	Mohou být hrazeny i další výdaje např. cestovné	Musí provádět akreditovaná instituce, úřad práce ji přesto nemusí schválit	Není na ni právní nárok a v praxi se vyskytuje spíše sporadicky

Zdroj: KACZOR, 2013, s. 223

Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou takovým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, který je velmi těsně provázán s právní úpravou státní podpory hospodářského rozvoje, jenž je upravována zákonem číslo 72/2000 Sb., ve znění pozdějších novel o investičních pobídkách. Investiční pobídkou s příslibem hmotného příspěvku mohou motivovat jednotliví zaměstnavatelé k:

- vytváření nových pracovních míst,
- rekvalifikaci, popřípadě školení nových zaměstnanců.

Hmotná podpora na výše zmíněné činnosti je poskytována těm subjektům, kterým bylo Ministerstvem průmyslu a obchodu vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky. Investiční pobídky jsou specifickým jedinečným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Tento nástroj je jediným, který je financován přímo Ministerstvem práce a sociálních věcí a nikoli prostřednictvím Úřadu práce ČR. Na podkladě rozhodnutí Ministerstva průmyslu a obchodu je se subjektem, kterému byla investiční pobídka příslibena, sepsána písemná dohoda. Hmotná podpora je vázána na konkrétní účel a nemůže být použita na jiné než ve smlouvě vymezené činnosti. Nedodržení podmínek smlouvy je považováno za porušení rozpočtové kázně podle zákona číslo 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech.

Hmotná podpora na vytvoření nového pracovního místa je podmíněna statisticky prokázanou skutečností, že v daném regionu (správní jednotkou je okres) „byla průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru

zaměstnavatele získat investiční pobídky nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice“ (Steinichová, 2010, s. 180). Míra nezaměstnanosti je statisticky vykazována dle metodiky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Zaměstnavatel musí zachovat počet nově vytvořených míst, na která obdržel investiční pobídku po dobu nejméně pěti let od začátku čerpání investiční pobídky. Kontrola dodržování plnění podmínek spadá do pravomoci místně příslušného úřadu práce. Obdobné podmínky jako pro hmotnou podporu nových pracovních míst platí pro získání hmotné podpory rekvalifikace, nebo školení (Steinichová, 2010, s. 178).

Školením nových zaměstnanců se pro účely investičních pobídek rozumí teoretické a praktické vzdělávání, osvojování si znalostí či jiných dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců podle požadavků, které odpovídají potřebám stanovených zaměstnavatelem. Samotné školení může být prováděno i samotným zaměstnavatelem. Problémem tohoto konkrétního prvku investičních pobídek je přesné definování pojmu „ŠKOLENÍ“³⁹. Tento pojem je definován velmi široce a tím mohou být vytvořeny „podmínky“ pro záměnu s povinnou péčí zaměstnavatele o odborný rozvoj zaměstnanců⁴⁰ (viz §227a Zákoníku práce) (Steinichová, 2010, s. 178).

Výši hmotné podpory na všechny prvky investičních pobídek Zákon o zaměstnanosti upravuje velice vágně.

Výše hmotné podpory na jedno nově vytvořené pracovní místo a výši hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců je vyjádřena v závislosti na situaci na trhu práce. Vyjádřenou mírou nezaměstnanosti nebo dalšími ukazateli, okruh osob, které mohou být umístěny na podpořených nových pracovních místech, a formu poskytnutí hmotné podpory stanoví vláda nařízením (§ 111 odst. 12 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

³⁹ Školení se dle § 205 Zákoníku práce je forma přípravy nebo studium, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, která je v souladu s potřebou zaměstnavatele a zasahuje-li do pracovní doby, je překážkou v práci na straně zaměstnance, za kterou přísluší náhrada mzdy nebo platu (§ 232).

⁴⁰ Odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování a zvyšování kvalifikace.

Jedná se konkrétně o Nařízení vlády o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace, nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek 515/2004 Sb., k datu 28. 2. 2011 ve znění novely 97/2010 Sb. Toto nařízení specifikuje, že výše hmotné podpory zaměstnavateli na vytváření nových pracovních míst v rámci investičních pobídek činí 50 tis. Kč na jedno nově vytvořené pracovní místo zřízené v územní oblasti s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50% vyšší než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice.

Subjektu, který obdržel investiční pobídku dle zákona o zaměstnanosti § 111 odst. 1, nemůže být poskytnut další příspěvek z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti na obdobný účel, na jaký byla poskytnuta hmotná podpora (Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Investiční pobídky mohou být v regionech s výrazně nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti v ČR velmi významným stimulem rozvoje regionálního trhu práce a vytváření nových pracovních míst (Kaczor, 2013, s. 225).

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi (dále jen VPP) jsou časově ohraničené pracovní příležitosti vytvářené zejména za účelem zvelebování obcí, městysů a měst. Cílem bývají většinou manuální práce spočívající v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a místních komunikací, popřípadě v příbuzných činnostech konaných ve prospěch obcí, či ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Zmíněné činnosti ovšem nemusí vyjmenované instituce provádět přímo, ale mohou je na základě smlouvy vykonávat i soukromé subjekty. Veřejně prospěšné práce jsou tedy nástroj aktivní politiky zaměstnanosti „sloužící ke krátkodobému umístění uchazečů o zaměstnání. Jedná se zejména o takové uchazeče o zaměstnání, kteří nemohou najít dlouhodobé uplatnění na trhu práce, například vzhledem ke své nedostatečné kvalifikaci (Steinichová, 2010, s. 187)“.

Pracovní příležitosti tvořené zřízením veřejně prospěšných prací jsou zaměstnavateli zřízeny na podkladě písemné dohody s úřadem práce a to na přesně specifikovanou dobu,

tj. na dobu 12 po sobě jdoucích měsíců, kdy dohodu lze uzavírat opakovaně. Jednotlivé fyzické osoby se ovšem po uplynutí uvedených 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců musejí stát, byť na krátkou dobu, uchazečem o zaměstnání. I přes zvýšenou administrativní náročnost tohoto postupu je nutno tento princip dodržovat s ohledem na zachování účelu tohoto konkrétního nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jehož smyslem je krátkodobé umístění uchazeče o zaměstnání. Za provádění veřejně prospěšných prací je úřadem práce danému subjektu poskytnut finanční příspěvek, který lze poskytnout až do plné výše vyplacených mzdových nákladů, a to i s odvody na pojistném či příspěvky z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Příspěvek jako takový je poskytován v měsíčních cyklech (Steinichová, 2010, s. 187).

Spolu s rekvalifikacemi jsou veřejně prospěšné práce v praxi jedním z nejvyužívanějších nástrojů APZ (Kaczor, 2013, s. 226).

Nezasvěcená veřejnost, ba dokonce i média si často pletou výše popsany pojem veřejně prospěšná práce s pojmy veřejná služba nebo obecně prospěšné práce. Veřejnou službu, od roku 2009, kdy vznikla do konce roku 2011, organizovaly obce pro osoby, které pobíraly dávky hmotné nouze. Příjemci této dávky státní sociální podpory si mohly prací ve veřejném zájmu zvýšit částku své státní sociální podpory. Činnosti, na které lze využít veřejnou službu byly (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 87):

- úklid veřejných prostranství a komunikací,
- práce v nemocnicích a jiných veřejných budovách,
- práce ve školství,
- práce v oblasti životního prostředí a ochrany zvířat,
- práce v sociální, charitativní, sportovní oblasti apod.

Od 1. 1. 2012 přešla agenda dávek hmotné nouze a tím i veřejná služba na úřady práce s tím, že veřejná služba byla pro dlouhodobě nezaměstnané povinná bez nároku na navýšení dávky hmotné nouze. V listopadu 2012 však toto přísnější pojetí veřejné služby Ústavní soud zrušil jako protiústavní.

Obecně prospěšné práce nijak nesouvisí s agendou prováděnou Úřadem práce ČR. Jedná se o formu alternativního trestu, který může soud udělit pachateli za spáchání méně

závažného provinění. S výše zmíněnými pojmy má společné pouze to, že se jedná o práce pro „obecné blaho“.

Od roku 2014 existuje též program aktivizace uchazečů o zaměstnání dlouhodobě vedených v evidenci úřadu práce (dále jen aktivizační pracovní příležitost - APP). Příspěvek na APP může být přiznán na úhradu odměny z dohody o provedení práce na zaměstnance, pokud zaměstnavatel⁴¹ zaměstná uchazeče o zaměstnání, který je v evidenci úřadu práce déle než 12 měsíců. Příspěvek je poskytován po dobu maximálně 3 kalendářních měsíců a ve výši 60 Kč/hod. Pracovní doba přitom musí být s maximálním rozsahem 40 hod. za měsíc.

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa (dále jen SÚPM) slouží jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti k tvorbě stabilního pracovního uplatnění pro uchazeče o zaměstnání. Tato pracovní místa jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, kterým nebylo zaměstnání zprostředkováno jiným způsobem. SÚPM se zřizují na:

- nově vytvářená pracovní místa,
- existující pracovní místa vyhrazená pro konkrétní uchazeče o zaměstnání.

SÚPM zaměstnavatel zřizuje na základě písemné dohody s úřadem práce. Sám uchazeč o zaměstnání může zřídit společensky účelné pracovní místo pro sebe v případě, že se rozhodne vykonávat samostatně výdělečnou činnost. Obvyklou podmínkou sjednanou v dohodě mezi takovýmto uchazečem o zaměstnání a Úřadem práce ČR je povinnost udržení takového místa alespoň po dobu 2 let od započetí samostatné výdělečné činnosti uchazeče o zaměstnání. V případě, že tato podmínka není splněna, je třeba alikvótní část příspěvku za dobu, kdy výše uvedená podmínka nebyla splněna vrátit zpět Úřadu práce ČR. Vrácení příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti nelze požadovat, pokud osoba samostatně výdělečně činná přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.

⁴¹ Zaměstnavatelem může být obec, regionální spolek nebo sdružení, příp. organizace přímo řízené obcemi pokud provádějí činnosti ve prospěch obce a občanů, tedy činnosti, které slouží veřejnému zájmu.

Na zřízení společensky účelného pracovního místa může být ze strany místně příslušného úřadu práce poskytnut příspěvek, přičemž má-li být zřízeno více než pět společensky účelných pracovních míst, je úřad práce ze zákona o zaměstnanosti povinen vyžádat si vypracování odborného posudku, ve kterém nezávislá instituce posoudí reálnost (proveditelnost) podnikatelského projektu, efektivnost dotací i životaschopnost (udržitelnost) pracovních míst (Steinichová, 2010, s. 188).

Smyslem příspěvku na zřízení SÚPM je podílet se na krytí počátečních nákladů spojených s přijetím uchazeče z evidence úřadu práce na vyhrazené pracovní místo. Účelem příspěvku na vyhrazení SÚPM je kompenzovat zaměstnavateli po určitou dobu mzdové náklady uchazeče o zaměstnání, který na takovémto místě pracuje (Kaczor, 2013, 228).

Příspěvek se poskytuje jako částečné popřípadě plné vyplacení mzdových nákladů včetně plateb a odvodů na maximální dobu nepřesahující šest měsíců. Pokud je na určené místo přijata osoba se zdravotním postižením nebo osoba starší 50 ti let věku činí maximální doba příspěvku jeden rok. Maximální výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa je stanovena podle násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku, a to v závislosti na skutečnosti zda míra nezaměstnanosti přesahuje či nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v ČR⁴². Přesný způsob výpočtu maximálního možného příspěvku poskytnutého na zřízení SÚPM je zobrazen v tabulce 7.

Tabulka 7 - Výpočet maximální výše příspěvku na zřízení SÚPM

Příspěvek na zřízení SÚPM	v okrese s nižší mírou nezaměstnanosti⁴³	v okrese s vyšší mírou nezaměstnanosti
jednoho pracovního místa	4 násobek průměrné mzdy v NH	6 násobek průměrné mzdy v NH
více než 10 pracovních míst	6 násobek průměrné mzdy v NH	8 násobek průměrné mzdy v NH

Zdroj: vlastní zpracování dle § 113 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2014

⁴² Vyhlašuje MPSV na základě údajů Českého statistického úřadu.

⁴³ Jedná se o míru nezaměstnanosti v okrese nižší nebo vyšší než je míra nezaměstnanosti v ČR.

Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytován až do výše vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.

V praxi se maximální výše příspěvku na SÚPM poskytují spíše výjimečně. Vždy záleží na posouzení konkrétní situace úřadem práce (Kaczor, 2013, 229).

Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek je nejmladším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Do zákona o zaměstnanosti byl začleněn novelou ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI, která nabyla účinnosti dnem 1. 1. 2011.

Úřad práce může na základě písemné dohody poskytnout překlenovací příspěvek osobě samostatně výdělečně činné, jež byl poskytnut příspěvek na společensky účelné pracovní místo, a přestala být uchazečem o zaměstnání. Překlenovací příspěvek je poskytován na dobu nepřesahující pět měsíců, na úhradu provozních nákladů, které vznikly a které následně byly uhrazeny v období, na něž byl překlenovací příspěvek poskytnut.⁴⁴

Z výše uvedené definice překlenovacího příspěvku vyplývá, že překlenovací příspěvek řeší situaci, kdy nemůže být osobám, které přešly z evidence úřadu práce do výkonu samostatné výdělečné činnosti, hrazen příspěvek na vyhrazení SÚPM. V případě neexistence tohoto příspěvku by mohlo být vnímáno diskriminačně, že u osob přecházejícím z evidence úřadu práce do výkonu zaměstnání mohou být jeho zaměstnavateli po určitou dobu hrazeny příspěvky na úhradu mzdových nákladů a u osob přecházejících do výkonu samostatné výdělečné činnosti takováto možnost není (Kaczor, 2013, s. 230).

⁴⁴ §114 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění k 30. 6. 2014

Nejvyšší měsíční výše příspěvku činí 0,25násobku průměrné mzdy v hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, který předcházel roku, ve kterém byla dohoda o překlenovacím příspěvku uzavřena. Překlenovací příspěvek je poskytován za celé sjednané období jednorázově. O poskytnutí překlenovacího příspěvku lze požádat do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o příspěvku na zřízení SÚPM.

Zároveň § 114 odst. 4 a 5 Zákona o zaměstnanosti definuje pojem provozní náklady, na které je překlenovací příspěvek určen.

Za provozní náklady, na které lze osobě samostatně výdělečně činné poskytnout překlenovací příspěvek se považují:

- *nájemné a služby s ním spojené, ale s výjimkou nájemného za bytovou jednotku a služeb s ním spojených,*
- *náklady na dopravu hotových výrobků a materiálu,*
- *náklady na opravu a na pravidelnou údržbu objektu, ve kterém je vykonávána samostatná výdělečná činnost, pokud je tento objekt ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné a náklady jako takové přímo souvisí s provozováním samostatné výdělečné činnosti,*
- *je-li součástí výše uvedených nákladů daň z přidané hodnoty a osoba samostatně výdělečně činná není plátcem této daně dle zákona, považuje se tato daň taktéž za provozní náklad (Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti).*

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování je poměrně novým nástrojem APZ (existuje od podzimu roku 2004) a může jím být ze strany úřadu práce kompenzováno zaměstnavateli určité konkrétní snížení pracovního výkonu z důvodu přijetí do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, který spadá do řad uchazečů o zaměstnání, kterým je ze strany úřadu práce věnována zvýšená pozornost (§33 Zákona o zaměstnanosti)

Je tedy zřejmé, že tato forma podpory je omezena jen na znevýhodněné segmenty uchazečů o zaměstnání na trhu práce a stejně tak je patrné, že se nejedná o nárokovou dávku – tato

tedy nemusí být poskytnuta ani v případě, kdy jsou všechny vymezené podmínky splněny, shledá-li k tomu úřad práce nějaký důvod (Kaczor, 2013, s. 231).

Konkrétní příspěvek se poskytuje na základě písemné dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem a to na dobu maximálně tří měsíců. Příspěvek činí nejvýše polovinu minimální mzdy a je poskytován jednorázově (Steinichová, 2010, s. 192).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Rychlé tempo změn v ekonomice nutí firmy pružně reagovat na tento vývoj. Podmínkou úspěchu ve velké konkurenci na trhu je pružné přizpůsobování se požadavkům zákazníků. S tím jsou spojeny větší či menší obměny podnikatelského programu zaměstnavatele. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program řeší právě tyto případy (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 89).

Příspěvkem při přechodu na nový podnikatelský program je myšlen zcela nový program podnikatelské činnosti, a to nejen částečný či kompletní přechod výrobního programu jako takového, ale i přechod stávajícího výrobního programu na kvalitnější a vyšší technologii. Do této kategorie lze zařadit i případy, ve kterých je zaměstnavatel nucen obnovit své technologické vybavení z důvodu zásahu tzv. vyšší moci, kupříkladu po povodních, požáru či jiných živelných pohromách.

Zaměstnavatel může na základě písemné dohody s úřadem práce obdržet výše uvedený příspěvek, pokud není schopen zajistit svým zaměstnancům práci v takovém rozsahu stanovené týdenní pracovní doby či její části jak stanoví ustanovení § 79 zákoníku práce.

Příspěvek je možné poskytovat nejvýše na dobu šesti měsíců, a to na částečnou úhradu náhrady mzdy, přičemž měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše jednu polovinu minimální mzdy (Steinichová, 2010, s. 192).

Další specifické nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Další součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou dle Zákona o zaměstnanosti, konkrétně dle ustanovení § 105 poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Poradenství jako opatření aktivní politiky zaměstnanosti může být prováděno buďto pracovníky úřadu práce, kteří se na tuto problematiku specializují, nebo na základě dohody s úřadem práce externími odborníky. Může se jednat například o pracovníky pedagogicko-psychologických poraden, bilančně diagnostických pracovišť atd. Externí pracoviště službu poskytují za náhradu, kterou jim poukazuje úřad práce. Účelem poradenství je analyzovat jednotlivé osoby, identifikovat jejich předpoklady pro výkon určitých zaměstnání a na základě zjištěných skutečností a konkrétních potřeb daného regionu vybrat nejvhodnější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti za účelem zvýšení konkurenceschopnosti těchto osob na trhu práce. Toto poradenství je zvláště důležité u osob se zdravotním postižením, neboť jejich hendikep z nich dělá ohroženou skupinu trhu práce.

Opatření, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jak je definováno ve třetí části zákona o zaměstnanosti, je specifickým opatřením aktivní politiky zaměstnanosti. Opatření je zaměřeno na pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením a tvorbu chráněných pracovních míst. Nejedná se ale o příspěvek dle ustanovení § 78 Zákona o zaměstnanosti, neboť tento příspěvek je nárokový po splnění zákonných podmínek a jeho udělení tedy není závislé na vůli správního orgánu, kterým je úřad práce (Steinichová, 2010, s. 160).

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené. Pracovní rehabilitaci zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky. Jelikož však je na trhu nedostatek rehabilitačních středisek může na základě

písemné dohody Úřad práce ČR pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právníčkou nebo fyzickou osobu.⁴⁵

Jelikož většina činností pracovní rehabilitace může být zajištěna i jinými nástroji APZ a z důvodu administrativní náročnosti tohoto opatření je pracovní rehabilitace v praxi využívána spíše v ojedinělých případech. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

Pomocí chráněných pracovních míst stát přímo podporuje zaměstnávání osob zdravotně postižených (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 89).

Chráněné pracovní místo je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let.

Příspěvky úřadu práce jsou poskytovány nejen na zřízení chráněného pracovního místa, ale také na vyhrazení chráněného pracovního místa. Tento příspěvek se poskytuje zaměstnavateli, ale může být poskytnut i samotnému zdravotně postiženému v případě, že se rozhodne stát osobou samostatně výdělečně činnou.

Jelikož je v zájmu státu zamezit zneužívání práce osob zdravotně postižených, je v Zákoně o zaměstnanosti rovněž vymezen okruh zaměstnavatelů, se kterými nelze uzavřít dohodu o zřízení chráněného pracovního místa.

⁴⁵ § 69 odst. 2 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění k 30. 6. 2014

Dohodu na chráněné pracovní místo nelze uzavřít se zaměstnavatelem, pokud v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti (viz. §75 odst. 2 Zákona o zaměstnanosti):

- a) provedl zaměstnanci srážky ze mzdy nebo z platu v rozporu s dobrými mravy,*
- b) bylo vůči němu zahájeno trestní stíhání jako obviněnému z trestného činu podvodu podle jiného právního předpisu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78,*
- c) byla zaměstnavateli pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce, nebo (MPSV může v případech hodných zvláštního zřetele prominout splnění této podmínky, pokud výše uložené pokuty nepřesáhla 50 tis. Kč)*
- d) na něj byla opakovaně podána oprávněná stížnost pro porušení povinnosti podle zákoníku práce.*

Dohodu nelze dále uzavřít se zaměstnavatelem, pokud z jeho předchozí činnosti nevyplývá přínos pro zaměstnávání osob z hlediska druhu jejich zdravotního postižení na trhu práce. Zaměstnavatel též nesmí mít ke dni podání žádosti o příspěvek žádné nedoplatky vůči orgánům státní správy s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo bylo povoleno posečkání daně. Příspěvek se navíc nesmí poskytnout zaměstnavateli po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce.

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Zřizuje-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na zřízení jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinasobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinasobek výše uvedené průměrné mzdy.⁴⁶

⁴⁶ §75 odst. 5 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění k 30. 6. 2014

Cílené programy k řešení zaměstnanosti jsou taková opatření, která mají řešit specifické problémy trhu práce, ale tyto problémy se nemusejí vyskytovat pouze v jednom homogenním regionu či mikroregionu, ale mohou zasahovat do krajské či celonárodní úrovně. Tyto problémy mohou být řešeny prostřednictvím právě cílených programů, včetně programů mezinárodního významu, či programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství. Cílené programy jako takové se skládají z různých druhů opatření, která se snaží řešit problémy nějakého konkrétního okruhu fyzických osob, popřípadě problémy osob bydlících v určitém regionu, jež vykazuje vyšší míru nezaměstnanosti.

Dle § 120 odst. 3 Zákona o zaměstnanosti může být cíleným programem i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení dlouhodobého hmotného majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením. V takovémto případě může být zaměstnavatelům zaměstnávajícím z celkového počtu zaměstnanců více než 50 % osob se zdravotním postižením poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny tohoto dlouhodobého hmotného majetku.

Účelem těchto opatření je poskytnout nezaměstnaným lepší možnost uplatnění na trhu práce. Součástí cíleného programu je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram jeho čerpání. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru schvaluje MPSV. Cílené programy nejsou souborem běžně užívaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, i když ani tyto nástroje nelze pominout a lze je užívat (Steinichová, 2010, s. 199).

Při plnění cílených programů může Úřad práce spolupracovat i s jinými subjekty nebo je mohou na základě smluvního vztahu zajišťovat prostřednictvím jiných právnických nebo fyzických osob. Součástí dohody o zajišťování cíleného programu je i ujednání o příspěvku právnické nebo fyzické osobě za zajištění cíleného programu.⁴⁷

⁴⁷ § 120 odst. 4 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění k 30. 6. 2014

2.7 Efektivnost politiky zaměstnanosti v České republice

V posledních letech se hodnocení nástrojů politiky zaměstnanosti stalo ústředním tématem výzkumných prací v mnoha zemích, například v Německu (Stephan and Pahnke, 2008a), Francii (Leigh, 1990), Velké Británii, ale i USA, Japonsku a Austrálii (Kluve, 2010). Cílem výzkumů nejsou jen znevýhodněné skupiny obyvatel (Wehman et al., 2016; Nord et al., 2016; Przybysz et al., 2002), ale objevují se i témata na účinnost a efektivitu nástrojů politiky zaměstnanosti (Lubyova and Van Ours, 1999; Stephan and Pahnke, 2008b).

Jiní autoři se v minulosti zabývali stanovením efektivnosti některého z nástrojů politiky zaměstnanosti se v minulosti (Cavaco et al., 2009; Leigh, 1990). Například Leigh (1990) při srovnání nákladů různých programů na podporu zaměstnanosti ve Francii došel k závěru, že z hlediska nákladů jsou při hledání nového zaměstnání nejefektivnější právě rekvalifikace. Někteří autoři (Gerfin and Lechner, 2002; Lechner et al., 2005) se naopak domnívají, že účinky nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou různé a v některých případech mohou mít i negativní dopad na zaměstnanost pracovníků. To uvádí i např. Coles and Masters (2000). V České republice se dopadům nezaměstnanosti věnovali například Maitah, Urbánková (2015).

P. F. Drucker definoval pojmy efektivnost a účelnost následovně:

“Efficiency is doing things right; effectiveness is doing the right things”

Tento výrok lze přeložit jako *“Účelnost je děláním správných věcí a efektivnost je děláním věcí správně”*.

Pojem efektivnost znamená ocenění užiteků na straně jedné a prostředků vynaložených na dosažení těchto užiteků na straně druhé, jak je zobrazeno ve vzorci 1.

Vzorec 1 - Výpočet efektivity

$$\text{Efektivnost} = \frac{\text{užitek}}{\text{náklady}}$$

Zdroj: SEVEROVÁ. L., ŠRÉDL. 2010

Efektivnost (Efficiency), též označováno jako účinnost, efektivita či produktivita, označuje obecně účinnost vložených zdrojů a užitek jimi získaný. Pokud se hovoří o zvyšování efektivnosti, pak se jedná zpravidla o minimalizaci nákladů anebo maximalizaci užitku, respektive balancování přiměřenosti nákladů (ceny) a celkového užitku. Snaha o zvyšování efektivnosti patří k základním úkolům každého manažera. V praxi se používá zejména sousloví ekonomická efektivnost, efektivita práce, efektivita veřejné správy a podobně (Managementmania, Internetová databáze ekonomických pojmů).

Jestliže je možné zvyšovat efektivnost, znamená to, že je možné zvyšování užitku nebo snižování nákladů vynaložených na dosažení užitku.

Z výše uvedeného vyplývá, že efektivnost bývá občas zužována pouze na efektivnost ekonomickou, která souvisí s maximalizací ekonomického efektu. Ekonomická efektivnost (zejména investic) je ovlivněna následujícími faktory (Rosochatecká, 2014, s. 68):

- faktorem času – investování je spojeno s nějakým časovým horizontem,
- faktorem rizika – zpravidla je riziko větší, čím delší je časový horizont.

Dle názoru autora, přístup uvedený v předchozím odstavci k posuzování efektivnosti u politiky zaměstnanosti je nepřipustný, jelikož politika zaměstnanosti je úzce spojena s lidskou osobností. V ekonomických ukazatelích pak lze jen velmi obtížně vyjádřit kvalitu osobnosti. Pojem efektivnosti politiky zaměstnanosti proto musí respektovat zásadu komplexnosti, která předpokládá posouzení efektivnosti v socioekonomických souvislostech. Mezi ekonomy navíc neexistuje jednotný pohled na ekonomické efekty, které investice zpravidla přináší a považují se za ně zpravidla: změnu výši zisku, úsporu nákladů, peněžní tok (cash – flow), čistý výnos, podíly na zisku atp.

Pro účely měření efektivnosti politiky zaměstnanosti je dle mínění autora třeba zohlednit rozdílnou podstatu aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. U pasivní politiky zaměstnanosti lze v souvislosti s efektivností hovořit pouze o odstranění některých ustanovení právních předpisů, které by z určitého úhlu pohledu mohly být považovány za diskriminační. V této části politiky zaměstnanosti je možné efektivnost hodnotit jako poměr užitku a nákladů na jeho získání velice obtížně. Proto se hodnocení efektivnosti pasivní politiky zaměstnanosti provádí na základě tzv. nákladových ukazatelů (též nazváno jako nákladová kritéria efektivnosti). To znamená, že se vychází pouze z nákladových účinků investice (Rosochatecká, 2014, s. 72).

Z logických úvah autora lze vyvodit, že u aktivní politiky zaměstnanosti lze postupovat měřením užitku, který může mít formu příjmů do státního rozpočtu z vybraných daní u osob, které se díky APZ znovu zapojili na trhu práce do pracovního či výtěžného procesu. Jestliže je možné hovořit v České republice o stabilním ekonomickém prostředí a nelze předpokládat ani výrazná změna ve výši takto získaných příjmů do státního rozpočtu, tj. nelze očekávat změnu výše zdanění příjmů nebo výraznou změnu v počtu osob, které využijí prostředky aktivní politiky zaměstnanosti k návratu na trh práce, pak je možné hovořit o konstantním užitku. Proměnnou se může stát pouze výše nákladů vynaložená na jednotlivé nástroje a opatření politiky zaměstnanosti. U vybraných nástrojů APZ není možné zjistit ekonomický příjem státu. Lze však měřit efektivnost také pomocí zjišťování účinnosti jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

3 CÍL PRÁCE

3.1 Zaměření disertační práce

Úřad práce ČR je institucí, která provádí politiku zaměstnanosti České republiky, jež je řízena přímo Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. Jelikož i Úřad práce ČR musí tuto politiku provádět účelně, hospodárně a efektivně, je nucen vystupovat ve vztazích, které uzavírá jako kterýkoli jiný hospodářský subjekt, kterému záleží na výsledcích své činnosti. Protože se ale jedná o nevýdělečnou organizaci, předpokládá se předem zhoršený ekonomický přínos státu. Zároveň se předpokládá nemalý sociální, životní a jiný přínos pro uživatele služeb zaměstnanosti, které Úřad práce ČR poskytuje. Měl by je však poskytovat s ohledem na co možná nejnížší ekonomickou ztrátu, která z jednání ÚP ČR vyplývá.

Výstupy z teoretických východisek vymezují současnou situaci politiky zaměstnanosti v České republice a zároveň i ve vybraných zemích Evropské unie. Dále předkládají základní přehled o používaných nástrojích politiky zaměstnanosti v České republice. V literární rešerši jsou kompilovány údaje, které:

- popisují základní ekonomické vazby aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti a státní politiky zaměstnanosti,
- charakterizují postavení Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce v České republice,
- charakterizují politiku zaměstnanosti a její nástroje ve vybraných zemích Evropské unie,
- určují základní právní předpisy, kterými se řídí provádění politiky zaměstnanosti v České republice,
- charakterizují jednotlivé nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti, kterými je prováděna politika zaměstnanosti v České republice,
- vymezují pojem efektivnost, hospodárnost a účelnost v souvislosti s politikou zaměstnanosti,

3.2 Cíle práce

Hlavním cílem disertační práce je stanovení základních ukazatelů, kterými by bylo možné měřit efektivnost jednotlivých nástrojů politiky zaměstnanosti a navrhnout taková opatření, která povedou k úspoře finančních prostředků státu vynakládaných na politiku zaměstnanosti nebo mají potenciál po zavedení do praxe zvýšit efektivnost nástrojů politiky zaměstnanosti. V návaznosti na formulovaný hlavní cíl je ve vlastní práci jako dílčí cíl stanoveno provedení analýzy efektivnosti jednotlivých nástrojů APZ a aplikace stanovených ukazatelů na základě dostupných informací.

Další dílčí cíle jsou formulovány následovně:

- definování základních specifik společné politiky zaměstnanosti Evropské unie,
- zobrazení rozdílných přístupů k politice zaměstnanosti ve vybraných zemích Evropské unie a v České republice,
- zobrazení základních právních předpisů upravujících politiku zaměstnanosti v České republice,
- zobrazení základních podmínek jednotlivých nástrojů politiky zaměstnanosti, po jejichž splnění může Úřad práce rozhodnout o přidělení prostředků z některého nástroje politiky zaměstnanosti,
- definování pojmu efektivita v souvislosti s aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti.
- navržení způsobu stanovení ukazatelů efektivity u vybraných nástrojů politiky zaměstnanosti,
- aplikace stanovených ukazatelů a vyčíslení efektivity u vybraných nástrojů politiky zaměstnanosti,
- navržení opatření, která mají potenciál vést ke snížení nákladů nebo zvýšení efektivity jednotlivých nástrojů politiky zaměstnanosti.

V souladu s formulovanými cíli jsou v disertační práci ověřovány tři základní hypotézy:

- H1: Existuje možnost snížení výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti pouze prostřednictvím úpravou některého z ustanovení Zákona o zaměstnanosti.

- H2: Za současných podmínek je možné měřit efektivnost vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti z pohledu Úřadu práce ČR jako podniku.
- H3: Struktura nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je vyhovující s ohledem na měnící se podmínky na trhu práce.

4 METODIKA

Volbě tématu disertační práce předcházelo několikaleté sledování situace na trhu práce a sledování činnosti úřadu práce v České republice i v dalších státech Evropské unie. Zvolené téma je důsledkem aktuálního dění v ekonomice a také činnosti úřadu práce. Každá členská země Evropské unie má právo provádět vlastní politiku v oblasti zaměstnanosti. Díky tomu, že se evropské země potýkají na trhu práce s podobnými problémy a díky neustále probíhající globalizaci a integraci, bylo třeba sledovat též provádění politiky zaměstnanosti a vývoj nástrojů této politiky i v dalších zemích Evropské unie. Řada ekonomů (Branine M., Dvořáková Z., 2000) zastává názor, že v oblasti provádění politiky zaměstnanosti není možné dosáhnout jednotného přístupu v členských zemích Evropské unie, a to z důvodu velice rozdílných specifik ekonomik těchto zemí. Existuje však zároveň tlak na sbližování politiky zaměstnanosti v rámci mezinárodního řízení lidských zdrojů. Disertační práce se zaměřuje na efektivní fungování jednotlivých nástrojů politiky zaměstnanosti v České republice a na možnosti rozvoje těchto nástrojů.

Vypracování přehledu o současném stavu problematiky předcházelo nastudování informačních zdrojů, tj. odborné literatury, právních předpisů, vyjádření Ministerstva práce a sociálních věcí, podkladů ze školení apod., které vedlo k získání základní znalostní báze dané problematiky. V disertační práci jsou zevrubně popsány vztahy mezi jednotlivými politikami státu, zákonitostí trhu práce a v roce 2014 uplatňovanými nástroji politiky zaměstnanosti v České republice. Protože se jedná o velice složitou problematiku, je vlastní řešení rozděleno dle formulovaných hypotéz do tří částí práce. Tyto části práce jsou sestaveny na základě různých přístupů ke zpracování disertační práce. Z uvedeného důvodu jsou také jednotlivé postupy a doporučení obsaženy v různých částech disertační práce. Z výsledků vlastního řešení jsou ověřovány stanovené hypotézy a vyvozena doporučení.

4.1 Metodika pro pasivní politiku zaměstnanosti

První část vlastního zpracování se věnuje pasivní politice zaměstnanosti a ověření hypotézy H1. Pasivní politika zaměstnanosti tvořena podporou v nezaměstnanosti a

podporou při rekvalifikaci. Byly identifikovány základní podmínky pro získání nároku na PvN nebo PpR. Současně s tím bylo identifikováno kontroverzní ustanovení Zákona o zaměstnanosti, které může být vnímáno za diskriminační vůči ostatním skupinám osob ohrožených nezaměstnaností. Poté bylo navrženo odstranění kontroverzního ustanovení Zákona o zaměstnanosti a to takovým způsobem, aby byla odstraněna pozitivní diskriminace při nároku na PvN osob v předdůchodovém věku vůči ostatním skupinám osob. V práci se předpokládá se sjednocení maximální doby pobírání PvN pro všechny skupiny nezaměstnaných na 5 měsíců. Následně byly zjišťovány údaje o výši vyplacených prostředků z pasivní politiky zaměstnanosti v jednotlivých letech od roku 2004. Výše výdajů na podporu při rekvalifikaci není ve statistických údajích vykazována samostatně. Důvodem je skutečnost, že výdaje na PpR zaujímají jen malou část celkových výdajů na PPZ.

Při zpracování práce a provedených výpočtech bylo vycházeno z dostupných dat Úřadu práce České republiky. Zmíněná data pocházejí zejména z výročních zpráv Úřadu práce ČR od roku 2004 do roku 2015 a z analýz trhu práce za jednotlivé kalendářní roky. Pro dosažení cíle je nezbytné nejprve stanovit předpokládaný počet nezaměstnaných osob v evidenci Úřadu práce České republiky pro rok 2017. Při stanovení předpokládaného počtu nezaměstnaných osob pro rok 2017 se vychází z údajů o struktuře uchazečů o zaměstnání v jednotlivých letech od roku 2004 do roku 2015, která jsou dostupná na internetovém portálu Úřadu práce České republiky. Tato data jsou setříděna a z těchto údajů je vytvořen obrázek 13, do kterého je vložena lineární trendová funkce, na základě níž je odhadnut průměrný počet nezaměstnaných osob pro rok 2017. Lineární funkce je zvolena pro veškeré potřebné odhady předpokládaného budoucího stavu roku 2017, jelikož tato funkce eliminuje vnější krátkodobé vlivy. Pro vyšší vypovídací schopnost je vždy lineární funkce vytvořena z dostupných údajů od vstupu České republiky do Evropské unie.

Ze statistických dat o výdajích Úřadu práce České republiky na podporu v nezaměstnanosti a odpovídajícímu průměrnému počtu uchazečů o zaměstnání v časové řadě do roku 2015, které jsou setříděny, je zjištěn procentuální podíl nezaměstnaných osob s nárokem na podporu v nezaměstnanosti na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v jednotlivých letech od roku 2004 do roku 2015. Z údajů sledovaného období je pomocí lineární funkce

vytvořen předpoklad procentuálního podílu nezaměstnaných osob s nárokem na podporu v nezaměstnanosti na celkovém předpokládaném počtu osob v nezaměstnanosti pro rok 2016. Následně je ověřována struktura uchazečů o zaměstnání dle jejich věku v jednotlivých letech od roku 2004 do roku 2015. Tato data jsou setříděna a upravena do podoby, která zobrazuje strukturu uchazečů o zaměstnání dle věkových skupin potřebných pro zjištění délky nároku na podporu v nezaměstnanosti. Následně je na základě zpracovaných údajů o struktuře uchazečů o zaměstnání v jednotlivých letech sledovaného období vytvořen obrázek 14 zobrazující procentuální zastoupení uchazečů o zaměstnání strukturované dle věkových skupin od roku 2004 do roku 2015. Do obrázku 14 jsou vloženy lineární trendové funkce zobrazující předpokládané procentuální zastoupení uchazečů o zaměstnání dle věkových skupin v roce 2017.

Poté je zkoumána průměrná měsíční výše vyplacené podpory připadající na jednoho uchazeče o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti. Jelikož však průměrná měsíční výše vyplacené podpory není Úřadem práce České republiky zveřejňována, je nutné tento údaj odvodit ze statistiky Výdaje na SPZ souhrnný přehled od 1991 do 2015, který úřad práce zveřejňuje. Ve zmíněné statistice jsou obsaženy údaje o celkové výši vyplacené podpory v nezaměstnanosti v tis. Kč a průměrný počet osob s nárokem na podporu v nezaměstnanosti v jednotlivých letech sledovaného období. Podle vzorce 2 je zjištěna průměrná výše vyplacené podpory v nezaměstnanosti v roce jednomu uchazeči o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti.

Vzorec 2 – Roční průměrná výše podpory v nezaměstnanosti na jednoho uchazeče v tis. Kč

$$\text{Roční P}_{vN} = \frac{\text{roční vyplacená výše podpory v nezaměstnanosti v tis.Kč}}{\text{roční průměrný počet uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti}}$$

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Podle vzorce 3 je zjištěna měsíční průměrná výše vyplacené podpory v nezaměstnanosti připadající na jednoho uchazeče o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti v Kč.

Vzorec 3 – Měsíční průměrná výše vyplacené podpory v nezaměstnanosti na uchazeče v Kč

$$\text{Měsíční P}\nu\text{N} = \frac{\text{roční P}\nu\text{N}}{12 \times 1000}$$

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Výsledky zjišťování jsou přehledně zobrazeny v tabulce 10 a ze zobrazených údajů je vytvořen obrázek 15, do kterého je vložena trendová funkce zobrazující předpokládanou průměrnou měsíční výši podpory v nezaměstnanosti v Kč připadající na jednoho uchazeče o zaměstnání majícím nárok na podporu v nezaměstnanosti v roce 2017. Komparací zjištěných dat (viz vzorec 4) o předpokládaném počtu uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti a předpokládaném procentuálním vyjádření počtu osob s nárokem na podporu v nezaměstnanosti je stanoven předpokládaný počet osob v evidenci úřadu práce s nárokem na podporu v nezaměstnanosti.

Vzorec 4 – Předpokládaný počet uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti v roce 2017

Počet UoZ s nárokem na PνN = *průměrný počet uchazečů v evidenci úřadu práce v roce 2017* × *procentní vyjádření uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti v roce 2017*

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Z průměrného počtu uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti a průměrné výše podpory v nezaměstnanosti je dle vzorce 5 stanovena předpokládaná výše výdajů na podporu v nezaměstnanosti v roce 2017 za jinak neměnných podmínek.

Vzorec 5 – Předpokládaná výše výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti v roce 2017 v tis. Kč

Výše výdajů na PPZ v roce 2017 = *předpokládaný počet uchazečů s nárokem na PνN v roce 2017* × *průměrná měsíční výše podpory v nezaměstnanosti v roce 2017* × 12

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Uvedený postup je aplikován také pro jednotlivé věkové kategorie uchazečů o zaměstnání. V případě přijetí změny vedoucí k odstranění pozitivní diskriminace v přístupu k prostředkům na pasivní politiku zaměstnanosti je předpokládaná výše výdajů na podporu v

nezaměstnanosti v roce 2017 násobená procentní sazbou určujícím výši předpokládaných výdajů pro rok 2016 a dělená 100. Uvedeným výpočtem jsou zjištěny předpokládané výdaje na podporu v nezaměstnanosti v roce 2017 v jednotlivých věkových kategoriích po přijetí změny upravující délku podpory v nezaměstnanosti od 1. 1. 2017. Rozdíl mezi předpokládanou výší výdajů na podporu v nezaměstnanosti v roce 2017 a předpokládanou výší výdajů na podporu v nezaměstnanosti v roce 2017 po změně udává celkovou možnou úsporu ve výdajích na podporu v nezaměstnanosti v roce 2017 dle věkových kategorií. Celkové roční výdaje na podporu v nezaměstnanosti v roce 2017 po změně jsou součtem výdajů na podporu v nezaměstnanosti v roce 2017 jednotlivých věkových kategorií po změně. Celková roční úspora v roce 2017 je součtem úspor u jednotlivých věkových kategorií.

Zároveň je vyčíslena výše výdajů na PvN po odstranění kontroverzního ustanovení Zákona o zaměstnanosti a bylo provedeno srovnání výše výdajů na PvN před změnou ustanovení Zákona o zaměstnanosti a po změně. Po provedeném srovnání je vyčíslena možná úspora výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti. Poté byla ověřena hypotéza a formulováno doporučení.

Budoucí vývoj byl zjišťován pro rok 2017, jelikož se počítá s tím, že navrhovaná změna Zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti vyžaduje dostatečný časový prostor pro projednání vládními činiteli. Dále se předpokládá nabytí účinnosti změny Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, která odstraňuje pozitivní diskriminaci dle věku v přístupu k prostředkům na pasivní politiku zaměstnanosti, od počátku roku 2017.

4.2 Metodika pro aktivní politiku zaměstnanosti

Druhá část vlastního zpracování se věnuje jednotlivým nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti a ověření hypotézy H2 u vybraných nástrojů APZ. Pro tuto část práce bylo zapotřebí získání informací o vytíženosti vybraných nástrojů APZ z hlediska počtu podpořených osob a výši výdajů vynaložených na vybrané nástroje APZ. Získaná data byla zhodnocena z hlediska časového i teritoriálního. Při naplňování hlavního cíle práce bylo zapotřebí aplikovat známý vztah zjišťování efektivnosti (viz vzorec 1) na podmínky Úřadu

práce ČR. Jelikož v souvislosti s jednotlivými nástroji politiky zaměstnanosti nelze uvedený výpočet vždy použít, jsou v disertační práci aplikovány jiné způsoby zjišťování efektivnosti ve vztahu ke konkrétním nástrojům politiky zaměstnanosti. K ověření hypotézy H2 u vybraných nástrojů APZ byly stanoveny základní ukazatele, kterými je možné měřit efektivnost vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Stanovené ukazatele jsou použity při zpracování vlastní analýzy, která vyčísluje efektivitu vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Výsledky analýzy jsou následně aplikovány při ověření stanovených hypotéz. V návaznosti na zjištěné skutečnosti jsou navržena opatření, která mají potenciál vést ke zvýšení efektivnosti při uplatňování nástrojů politiky zaměstnanosti v praxi.

4.2.1 Rekvalifikace

Z hlediska efektivnosti jsou rekvalifikace (dále jen RK) velice zajímavým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. U tohoto nástroje může být stanovena efektivnost různým způsobem. Vždy se však budou poměřovat výstupy rekvalifikace, tj. zda rekvalifikace napomohla uchazeči o zaměstnání k návratu do pracovního či výdělečného procesu a vstupu rekvalifikace. Úřad práce ve svých statistických údajích sleduje počty rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání a tím pádem je možné vyčíslit efektivnost rekvalifikace vyjádřenou pomocí počtu rekvalifikovaných osob. Proto je možné sledovat úspěšnost rekvalifikací a jejich efektivnost. Úspěšnost absolvování rekvalifikací je stanovena vzorcem č. 6.

Vzorec 6 - Výpočet úspěšnosti rekvalifikací

$$\text{Úspěšnost} = \frac{\text{počet úspěšně zvládnutých rekvalifikací}}{\text{počet zahájených rekvalifikací}}$$

Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Při stanovení efektivnosti rekvalifikací je třeba brát v úvahu časový horizont, ve kterém jsou uchazeči o zaměstnání sledováni. Z důvodu logické návaznosti a souladu i s jinými nástroji APZ jsou sledováni rekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání, kteří se vrací k zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti do dvanácti měsíců od úspěšného absolvování rekvalifikace. Efektivnost rekvalifikací je možné definovat vzorcem č. 7.

Vzorec 7 - Výpočet efektivnosti rekvalifikací

$$Efektivnost = \frac{\text{počet umístěných osob na trhu po rekvalifikaci}}{\text{počet rekvalifikovaných osob}}$$

Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Kromě vlastní efektivnosti je dle vzorce 8 následně stanoven i podíl umístěných osob po rekvalifikaci v jednotlivých kategoriích a to dle délky nalezení uplatnění na trhu práce od úspěšného zvládnutí rekvalifikačního kurzu.

Vzorec 8 – Podíl umístěných osob po úspěšné rekvalifikaci v %

Podíl umístěných osob po RK =

$$\frac{\text{počet umístěných osob do (3,6,9 či 12 měsíců) od ukončení rekvalifikace}}{\text{počet osob, které úspěšně zvládli rekvalifikaci}}$$

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Jelikož se realizují různé druhy rekvalifikačních kurzů, je třeba, aby byla efektivnost rekvalifikací stanovena dle jednotlivých druhů rekvalifikací, a to alespoň pro nejčastěji realizované rekvalifikační kurzy. Bohužel Úřad práce ČR nesleduje počty umístěných osob po rekvalifikaci dle druhu rekvalifikačního kurzu. Proto z dostupných údajů nelze vyčíslit efektivnost jednotlivých druhů rekvalifikačních kurzů. V návaznosti na tuto skutečnost je v práci vytvořen seznam nejčastěji realizovaných rekvalifikačních kurzů jako návrh pro druhové členění rekvalifikací, které umožní sledovat efektivnost jednotlivých druhů rekvalifikací.

U rekvalifikací je možné též stanovit ekonomickou efektivnost, protože však nejsou známy výše uplatňovaných slev u jednotlivých osob, které našli uplatnění na trhu práce po zvládnuté rekvalifikaci, mohla by být vyčíslena dle vzorce 9 pouze maximální možná výše ekonomické efektivnosti rekvalifikací. Ekonomická efektivnost však v práci není vyčíslena, jelikož tento ukazatel nezohledňuje dobu po rekvalifikaci strávenou v evidenci úřadu práce.

Vzorec 9 – ekonomická efektivnost rekvalifikací

$$\text{Ekonomická efektivnost rekvalifikací} = \frac{\text{přínosy veřejných rozpočtů osob po rekvalifikaci}}{\text{celkové výdaje na rekvalifikaci}}$$

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Proto byla následně zjišťována vzájemná síla závislostí jednotlivých parametrů a to mezi výdaji na rekvalifikace za rok a výdaji na jednu rekvalifikovanou osobu, mezi úspěšnou rekvalifikací a výdaji na jednu rekvalifikovanou osobu a závislost počtu osob v rekvalifikaci a celkovými výdaji.

Nejprve byla u zvolených proměnných ověřena normalita výběru. Normalita výběru je základním předpokladem, založeným na klasické analýze dat, tedy testech nezávislosti prvků výběru a testování vybočujících měření. (Hebák et al., 2007). Normalita rozdělení $X \sim N(\mu, \sigma^2)$ je plně určeno střední hodnotou a rozptylem, ale jsou pro něj charakteristické další dvě vlastnosti související se šikmostí a špičatostí (Kába, Svatošová, 2012; Střelec, 2014). Testování normality bylo provedeno pomocí Shapiro-Wilkov testu (Shapiro and Wilk, 1965).

Vzorec 10 – Výpočet normality pomocí Shapiro-Wilkov testu

$$W = \frac{b^2}{S^2}$$

$$b = \sum_{i=1}^k a_i (e_{S(n-i+1)} - e_{S(i)})$$

$$S^2 = \sum_{i=1}^n e_{Si}^2$$

Zdroj: Shapiro and Wilk, 1965

Tyto testy bývají méně citlivé na odchylky od normality než diagnostické grafy. Přesto byly v tomto článku, ještě k dodatečnému posouzení normality rozdělení dat, sestrojeny Q-Q ploty. (Kába, Svatošová, 2012) Tyto grafy jsou považovány za vhodné nástroje k posouzení, zda data pochází z nějakého známého rozdělení. (Hebák a kolektiv, 2007)

Po ověření normality rozdělení dat byly vypočítány míry závislosti. K výpočtu závislosti mezi proměnnými byl zvolen Spearmanův koeficient pořadové korelace. Tento korelační koeficient byl zvolen z důvodu, že nebyla u všech proměnných zjištěna normalita rozdělení.

Spearmanův korelační koeficient je neparametrickou charakteristikou. Koeficient korelace pořadových čísel může obdobně jako Pearsonův koeficient korelace, z něhož byl odvozen nabývat hodnoty od -1 do +1 (Seger a kolektiv, 1998). Na rozdíl od Pearsonova korelačního koeficientu není použití Spearmanova korelačního koeficientu spojeno s předpokladem dvourozměrné normality základního souboru ani předpokladu linearity regrese (Kába, Svatošová, 2012). Ze statistických zjištění jsou následně vyvozeny závěry pro oblast rekvalifikací.

Vzorec 11 - Vzorec na výpočet Spearmanova korelačního koeficientu:

$$rs = \frac{6 \sum D_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

kde D_i jsou rozdíly pořadí R_x a R_y hodnot x_i a y_i vzhledem k ostatním hodnotám seřazeného výběru podle velikosti

Zdroj: Hendl, 2012

4.2.2 Investiční pobídky

Investiční pobídky poskytuje přímo MPSV nejdéle během tří let a to na vytvoření nových pracovních míst nebo rekvalifikace a školení zaměstnanců. V případě, že společnost neudrží vytvořená místa po dobu alespoň tří let, je vyzvána Ministerstvem práce a sociálních věcí k navrácení všech prostředků, které investiční pobídkou získala. Přestože poskytovatelem investičních pobídek není Úřad práce ČR, jsou na internetovém portále této instituce zveřejněny základní statistická data o tomto nástroji APZ. Nelze tedy z pohledu Úřadu práce ČR stanovit žádný ukazatel efektivity, avšak lze tyto ukazatele stanovit z pohledu MPSV jako zřizovatele Úřadu práce ČR.

U investičních pobídek jsou sledovány pouze počty nově vytvořených pracovních míst popř. počty zaměstnanců v rámci rekvalifikací a školení, a současně s tím též finanční

prostředky vynaložené na tvorbu pracovních míst, rekvalifikací a školení. U investičních pobídek lze vyčíslit jen průměrné výdaje na jedno vytvořené pracovní místo (viz vzorec 12) nebo průměrné výdaje státu na jednoho podpořeného v rámci absolvované rekvalifikace nebo školení (viz vzorec 13).

Vzorec 12 – Průměrné výdaje na vytvořené místo z investičních pobídek

$$\text{Výdaje na vytvořené místo} = \frac{\text{roční výdaje na tvorbu míst z investičních pobídek}}{\text{počet vytvořených míst pomocí investičních pobídek v roce}}$$

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Vzorec 13 – Průměrné výdaje na zaměstnance v rekvalifikaci či školení

$$\text{Výdaje na zaměstnance v rekvalifikaci či školení podpořeného} = \frac{\text{výdaje na rekvalifikaci či školení z investičních pobídek}}{\text{počet podpořených zaměstnanců v rekvalifikaci či školení z investičních pobídek}}$$

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Investiční pobídky plynou konkrétním společnostem, které o ně žádají, a tak lze porovnávat počty vytvořených pracovních míst, podpořených osob v rámci rekvalifikace a školení, celkové výdaje na investiční pobídky i průměrné náklady na vytvořené pracovní místo a průměrné náklady na rekvalifikaci a školení na jednu podpořenou osobu v rámci investiční pobídky v jednotlivých krajích. Z uvedeného důvodu je po stanovení celkových ročních ukazatelů dle vzorce 12 a 13 obdobným způsobem stanoven též vývoj uvedených ukazatelů v krajích. Teprve poté jsou formulovány závěry pro oblast investičních pobídek.

4.2.3 Veřejně prospěšné práce

Díky veřejně prospěšným pracím jsou přímo vytvářena pracovní místa pro uchazeče o zaměstnání, kteří by jen s velkými obtížemi hledali jiné uplatnění na trhu práce. I když úřad práce sleduje nejen počet umístěných uchazečů o zaměstnání na veřejně prospěšné práce, ale také mzdy včetně odvodů na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení a s tím související náklady, jež hradí, tak se statisticky vykazují pouze celkové náklady na nově vytvořená pracovní místa. Tato data je možné dále členit dle jednotlivých krajů, ale již nelze statisticky obsáhnout, do jaké skupiny ohrožených skupin obyvatel byl zařazen uchazeč o zaměstnání, který byl takto zaměstnán (nízký stupeň vzdělání, předdůchodový věk, apod.), a to i když jednotlivé krajské pobočky ÚP ČR tato data mají. Jediné, co lze

díky sledovaným ukazatelům vyčíslit jsou průměrné výdaje na jedno vytvořené místo veřejně prospěšných prací (viz vzorec 14).

Vzorec 14 – Průměrné výdaje na jedno vytvořené místo

$$\text{Průměrné výdaje na vytvořené místo} = \frac{\text{výdaje na veřejně prospěšné práce}}{\text{počet vytvořených míst}}$$

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Efektivnost VPP může být stanovena analogickým způsobem jako efektivnost rekvalifikací a to dle vzorce 15. Bohužel Úřad práce ČR nesleduje počty osob, kterým byly VPP nabídnuty, proto nelze efektivnost VPP dle vzorce 15 vyčíslit.

Vzorec 15 – Efektivnost veřejně prospěšných prací

$$\text{Efektivnost VPP} = \frac{\text{počet osob umístěných na veřejně prospěšné práce}}{\text{počet osob, kterým byly veřejně prospěšné práce nabídnuty}}$$

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Jelikož však počty vytvořených míst na VPP neodpovídá počtům umístěných uchazečů, znamená to, že některá vytvořená pracovní místa jsou obsazována větším počtem uchazečů o zaměstnání pracujícími na zkrácený pracovní úvazek. Proto je dle vzorce 16 stanoven počet pracovních míst vytvořených v rámci VPP obsazených více pracovníky. Zároveň je vyčíslen i podíl míst obsazených více pracovníky na celkovém počtu vytvořených pracovních míst (viz vzorec 17).

Vzorec 16 – Počet vytvořených míst na veřejně prospěšné práce obsazených dvěma či více pracovníky

$$\text{Počet vytvořených míst obsazených více pracovníky} = \text{počet umístěných uchazečů na VPP} - \text{počet vytvořených pracovních míst}$$

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Vzorec 17 – Podíl počtu vytvořených míst na VPP obsazených dvěma či více pracovníky na celkovém počtu vytvořených míst na VPP v %

$$\text{Podíl počtu vytvořených míst obsazených více pracovníky} = \frac{\text{počet míst obsazených dvěma či více pracovníky}}{\text{počet vytvořených míst na VPP}} \times 100$$

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Protože jsou známy též počty vytvořených pracovních míst v jednotlivých krajích, je vyčíslen také podíl vytvořených pracovních míst na celkovém počtu vytvořených pracovních míst v rámci VPP (viz vzorec 18).

Vzorec 18 – Podíl vytvořených pracovních míst na VPP v krajích na celkovém počtu vytvořených pracovních míst na VPP v %

$$\text{Podíl vytvořených pracovních míst v krajích} = \frac{\text{počet vytvořených míst v kraji}}{\text{celkový počet vytvořených míst v ČR}} \times 100$$

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Úřad práce ČR též sleduje počty vytvořených míst na VPP financovaných z vlastních prostředků Úřadu práce ČR a financovaných z prostředků Evropských sociálních fondů (dále jen ESF). Z tohoto důvodu je vyčíslen dle vzorce 19 též podíl míst financovaných z ESF a z vlastních prostředků na celkovém počtu vytvořených pracovních míst v rámci VPP.

Vzorec 19 – Podíl vytvořených míst na VPP z prostředků ESF nebo z prostředků ÚP ČR na celkovém počtu vytvořených míst v rámci VPP v %

$$\text{Podíl vytvořených míst z prostředků ESF (ÚP ČR)} = \frac{\text{počet vytvořených míst z prostředků ESF (či ÚP ČR)}}{\text{celkový počet vytvořených míst na VPP}} \times 100$$

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Jelikož jsou známy též výdaje na vytvořené VPP, jsou v práci vyčísleny též podíly výdajů na VPP dle krajů a podíly výdajů na VPP dle prostředků, ze kterých byly vytvořeny. Tyto ukazatele jsou vyčísleny analogickým způsobem ke vzorcům 18 a 19 s tím, že namísto počtu vytvořených míst je použita výše výdajů na VPP v krajích, resp. z prostředků ESF či vlastních prostředků Úřadu práce ČR.

Následně je dle vzorce 20 zjišťována výše výdajů připadajících na jedno vytvořené pracovní místo v rámci VPP a to za celou Českou republiku i v členění dle jednotlivých krajů.

Vzorec 20 – Výše výdajů na VPP připadající na jedno vytvořené pracovní místo v tis. Kč

$$\text{Výdaje na jedno vytvořené místo na VPP} = \frac{\text{výdaje na vytvořené pracovní místo v rámci VPP}}{\text{počet vytvořených pracovních míst}}$$

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

V případě, že by Úřad práce ČR vykazoval také výši mezd zaměstnanců pracujících na VPP a výši odvodů a daní z těchto mezd, které jednotlivá kontaktní pracoviště evidují a dále předávají MPSV, bylo by možné vyčíslit i ekonomickou efektivnost VPP, a to dle vzorce 21. Jelikož však tyto údaje úřad práce nesleduje, je v práci vycházeno pouze z maximálního možného příjmu státu v případě, že pracovník pobírá průměrnou mzdu zjištěnou pro kategorii pomocných a nekvalifikovaných pracovníků.

Vzorec 21 – Ekonomická efektivnost VPP

$$\text{Ekonomická efektivnost} = \frac{\text{příjem státu z odvodů a daní pracovníků zaměstnaných na VPP}}{\text{výdaje na vytvořené veřejně prospěšné práce}}$$

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Ekonomická efektivnost veřejně prospěšných prací má však svá omezení, jelikož nezohledňuje neocenitelné faktory související se zabezpečením veřejně prospěšných prací pro osoby ohrožené nezaměstnaností. Bohužel dosud chybí u jednotlivých kontaktních pracovišť ÚP ČR mapa obcí, které poskytují veřejně prospěšné práce ve spolupráci s krajskými pobočkami ÚP ČR. To způsobuje asymetrii mezi informacemi, které má k dispozici kontaktní pracoviště ÚP ČR a informacemi dostupnými pro širokou veřejnost.

4.2.4 Společensky účelná pracovní místa

Úřad práce ČR sleduje statistiku vytvořených pracovních míst díky příspěvku na tvorbu společensky účelných pracovních míst a samozřejmě i výše příspěvků na tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. V souvislosti s tím je nutné sledovat též výši nezaměstnanosti v regionu, a s tím související maximální výši příspěvku. Stejně tak se sledují počty osob umístěných na vyhrazená společensky účelná pracovní místa a výše takového příspěvku. Nejprve je tedy stanoven podíl výdajů na zřízení SÚPM a podíl výdajů na vyhrazení SÚPM na celkových výdajích na společensky účelná pracovní místa. Tyto podíly jsou udávány v procentech a jsou zjištěny dle vzorce 22.

Vzorec 22 – Podíl výdajů na zřízení či vyhrazení SÚPM na celkových výdajích na SÚPM v %

$$\text{Podíl výdajů na zřízení či vyhrazení SÚPM} = \frac{\text{výdaje na zřízení či vyhrazení SÚPM}}{\text{celkové výdaje na SÚPM}} \times 100$$

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Ze zjištěných statistických údajů lze dále stanovit výši příspěvku na jedno vytvořené pracovní místo (viz vzorec 23) a průměrnou výši výdajů na obsazení jednoho vyhrazeného společensky účelného pracovního místa (viz vzorec 24).

Vzorec 23 – Výdaje na jedno vytvořené SÚPM

$$\text{Výdaje na vytvořené SÚPM} = \frac{\text{výdaje na tvorbu společensky účelných míst}}{\text{počet vytvořených společensky účelných pracovních míst}}$$

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Vzorec 24 – Výdaje na jednoho uchazeče umístěného na vyhrazeném SÚPM

$$\text{Výdaje na umístění uchazeče na vyhrazeném SÚPM} = \frac{\text{výdaje na vyhrazení SÚPM}}{\text{počet vyhrazených SÚPM}}$$

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Vytvořené ukazatele dle názoru autora mohou napomoci při rozhodování o přiznání výše příspěvku úřadem práce. Při územním či meziročním srovnání obou těchto ukazatelů je možno posoudit efektivnost či neefektivnost chování jednotlivých poboček ÚP ČR při poskytování příspěvku na společensky účelná pracovní místa. Úřad práce nesleduje statistiku zaměstnavatelů, kteří nejčastěji vytvářejí či vyhrazuji společensky účelná pracovní místa.

4.2.5 Chráněná pracovní místa

U příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa (dále jen CHPM) Úřad práce ČR statisticky sleduje a vykazuje počet takto vytvořených pracovních míst, ale také výši příspěvku. Na základě zmíněných údajů lze vyčíslit výdaje na vytvoření jednoho CHPM dle vzorce 25.

Vzorec 25 – Výdaje na vytvoření jednoho CHPM

$$\text{Výdaje na vytvoření jednoho CHPM} = \frac{\text{výdaje na tvorbu CHPM}}{\text{počet vytvořených CHPM}}$$

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Při poskytování příspěvku na vyhrazení chráněného pracovního místa je nutné vést podrobnou evidenci nákladů, jelikož krajská pobočka ÚP ČR hradí část provozních nákladů. Provozní náklady jsou definovány v § 8 a § 9 prováděcí vyhlášky MPSV č. 518/2004 Sb. a jedná se o tyto náklady:

- a) zvýšené správní náklady (ve výši 7 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku,
- b) náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů,
- c) náklady na dopravu v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- d) náklady na přizpůsobení provozovny⁴⁸.

Takto podrobné členění nákladů se statisticky nevykazuje a jsou dostupné pouze informace o celkových nákladech na CHPM a počtech podpořených osob. Z těchto údajů je možné vyčíslit výdaje na jednoho uchazeče umístěného na jednom CHPM a to dle vzorce 26.

Vzorec 26 – Výdaje na jednoho umístěného uchazeče na CHPM

$$\text{Výdaje na umístěného uchazeče na jednom CHPM} = \frac{\text{výdaje na provoz CHPM}}{\text{počet umístěných uchazečů na CHPM}}$$

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

V meziročním nebo územním srovnání lze na základě stanovených ukazatelů usoudit na efektivní či neefektivní chování ÚP ČR v oblasti chráněných pracovních míst.

4.2.6 Ostatní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Vzhledem k méně četnému využívání ostatních nástrojů APZ jsou data u ostatních nástrojů APZ sečtena a je v práci zobrazena pouze výše celkových výdajů na ostatní nástroje APZ. Mezi ostatní nástroje APZ se řadí pracovní rehabilitace, kde se počty osob, které využijí

⁴⁸ Přesné znění § 8 a § 9 vyhlášky č. 518/2004 Sb., k zákonu o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. viz příloha této práce.

tento nástroj, pohybují se v řádech desítek až maximálně stovek osob za rok za celou ČR. Dále jsou zde zahrnuty informace o překlenovacím příspěvku, příspěvku na zapracování či příspěvku při přechodu na nový podnikatelský program, absolventská praxe aj. Efektivnost zmíněných nástrojů není vůbec posuzována, jelikož výdaje na tyto nástroje zauímají menší část výdajů na APZ. Je však v práci dle vzorce 27 vyčíslen podíl výdajů na ostatní nástroje APZ na celkové výši výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti.

Vzorec 27 – Podíl výdajů ostatních nástrojů APZ na celkových výdajích APZ v %

$$\text{Podíl výdajů ostatních nástrojů APZ} = \frac{\text{výdaje na ostatní nástroje APZ}}{\text{celkové výdaje APZ}} \times 100$$

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Následně jsou u ostatních nástrojů APZ navrženy ukazatele, kterými by bylo možné sledovat efektivnost jednotlivých ostatních nástrojů APZ.

4.3 Metodika ke struktuře nástrojů a opatření APZ

Třetí část vlastního zpracování je věnována struktuře nástrojů a opatření APZ a ověření hypotézy H3. V návaznosti na formulovanou hypotézu H3 byl proveden sběr údajů o existenci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, a to od roku 2004 do roku 2015. Následně byl zhodnocen vývoj nástrojů a opatření APZ z hlediska počtu osob, kteří jednotlivé nástroje či opatření využily. V souvislosti s tím byly metodou dedukce identifikovány problémy vznikající na trhu práce z pohledu jejich řešení některým z nástrojů či opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Poté byla posouzena hypotéza H3 a byly navrženy tři nová opatření APZ, která mohou napomoci řešení teritoriální mobility pracovní síly, která doposud pomocí APZ řešena není. Zároveň jsou navrženy i nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a jejich základní podmínky pro uvedení do praxe, které umožní zvýšit mobilitu pracovní síly na trhu práce.

5 VLASTNÍ ŘEŠENÍ

Vlastní řešení se skládá z vyčíslení efektivity u jednotlivých nástrojů politiky zaměstnanosti v ČR a návrhu řešení, který si klade za cíl odstranit neefektivnosti při využívání nástrojů politiky zaměstnanosti pro Úřad práce ČR jako podniku v národním hospodářství. Efektivnost jednotlivých nástrojů je posuzována v časové řadě od roku 2004 tedy od roku, kdy ČR vstoupila do EU do roku 2014. Zároveň je vyčíslena i efektivnost nástrojů politiky zaměstnanosti dle jednotlivých krajských poboček Úřadu práce ČR.

Od vstupu České republiky do Evropské unie se výdaje na státní politiku zaměstnanosti pohybují mezi deseti a dvaceti čtyřmi miliardami korun (viz Portal MPSV, Výdaje na SPZ souhrnný přehled od 1991 do 2014, 2015). V době hospodářské krize, která se nejvíce projevila v roce 2009, dosáhly tyto výdaje svého maxima a následně v roce 2011 opět klesly na zhruba 18 miliard korun. Od té doby výdaje na státní politiku zaměstnanosti mají opět rostoucí tendenci. Největší podíl výdajů na státní politiku zaměstnanosti dlouhodobě tvoří výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti (viz tabulka 8).

Tabulka 8 – Výdaje na SPZ v podrobném členění (v tis. Kč) od roku 2004

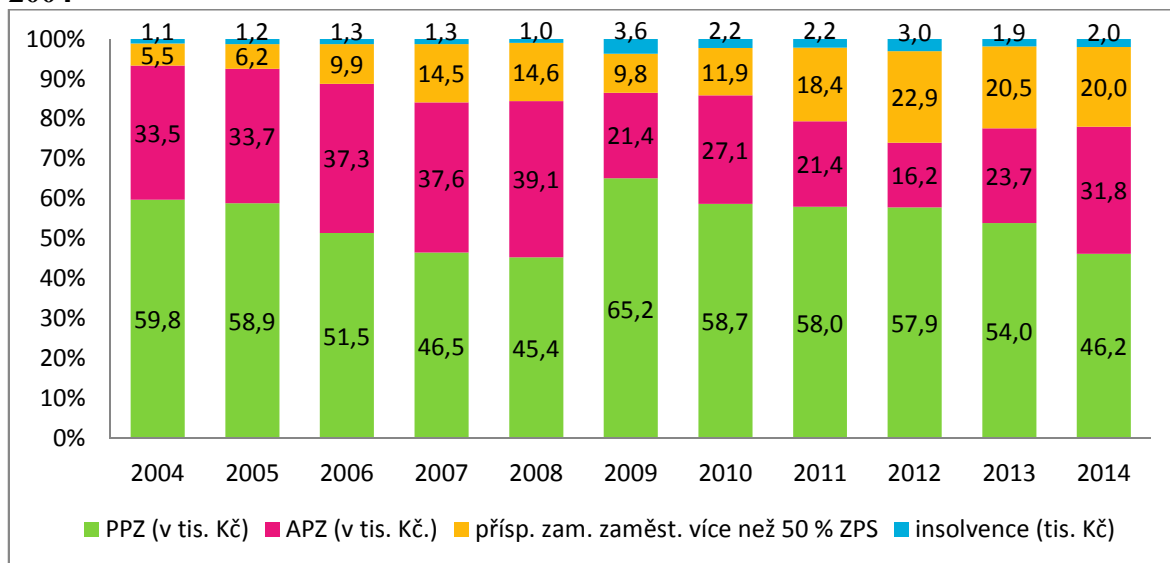
	2004	2005 ⁴⁹	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
SPZ	11 750 430	11 959 120	14 202 321	15 072 541	15 680 608	23 132 685	22 736 413	17 836 581	15 130 916	17 929 288	20 076 846
PPZ	7 030 047	7 046 845	7 307 521	7 015 755	7 114 895	15 077 723	13 354 778	10 349 149	8 759 749	9 674 752	9 279 634
APZ	3 939 856	4 027 853	5 300 675	5 673 321	6 131 729	4 953 467	6 171 493	3 815 885	2 451 117	4 251 090	6 386 632
přísp. zam. zaměst. více než 50 % ZPS	649 012	736 913	1 410 552	2 187 432	2 283 655	2 257 461	2 712 304	3 282 404	3 468 251	3 670 239	4 018 724
insolvence	133 489	147 506	183 573	196 032	150 330	844 033	497 837	389 142	451 799	333 208	391 856

Zdroj: Portal MPSV, Výdaje na SPZ souhrnný přehled od 1991 do 2014, 2015

Z tabulky 8 je patrný poměr výdajů na PPZ a APZ. V České republice výrazně převažují výdaje na PPZ nad výdaji na APZ. Jelikož však nástroje APZ jsou určeny na řešení problémů vznikajících na trhu práce, nikoli jen na hmotné zabezpečení nezaměstnaných, je nutné přijímat taková opatření, která budou dlouhodobě zvyšovat podíl výdajů na financování aktivní politiky zaměstnanosti. Procentuální rozložení jednotlivých složek výdajů státní politiky zaměstnanosti je uvedeno v následujícím obrázku 8.

⁴⁹ Náklady na informační materiály vydávané ÚP a SSZ, ostatní programy zaměstnanosti, do r. 2005 jsou zahrnuty náklady na pracovní rehabilitace občanů ZPS.

Obrázek 8 – Podíl výdajů PPZ a APZ na Státní politice zaměstnanosti (v %) od roku 2004



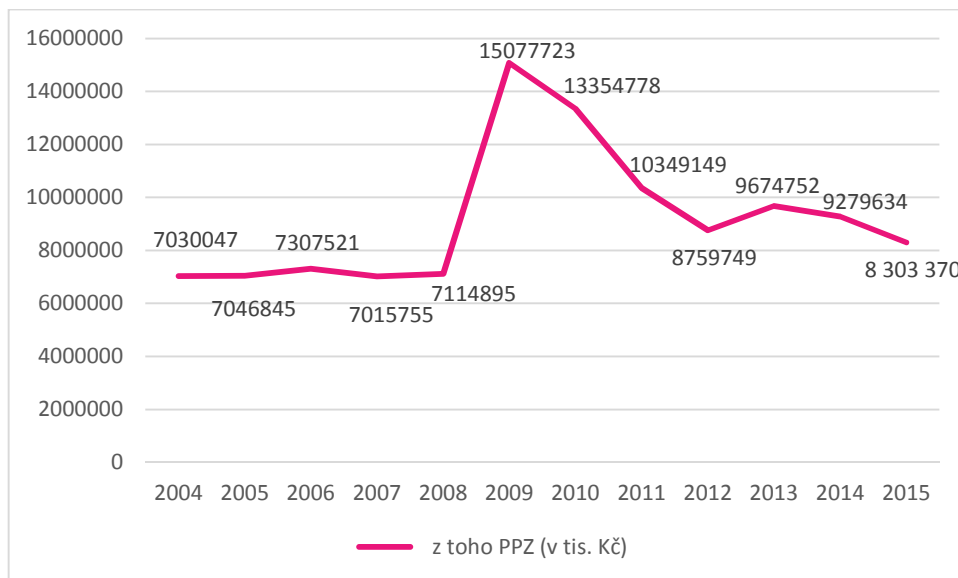
Zdroj: vlastní zpracování na základě Výdajů na SPZ souhrnného přehledu od 1991 do 2014, 2015

Z obrázku 8 lze vyvodit, že podíl výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti na celkových výdajích státní politiky zaměstnanosti osciluje dlouhodobě mezi 65 a 45 procenty. Dále lze odvodit, že vždy v době krize, tak jako tomu bylo v roce 2009, kdy se zvýšila nezaměstnanost, roste i podíl výdajů PPZ na celkových výdajích SPZ. V době krize se naopak snížil nejenom procentuální podíl APZ na celkových výdajích SPZ, ale také absolutní výše výdajů (viz tabulka 8), což potvrzuje tvrzení Kaczora, že APZ nemá ambice změnit sled událostí, ale klade si za cíl vytvořit podmínky pro zvýšení zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti.

5.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti je úzce spjata s vyplácením podpory v nezaměstnanosti. Obrázek 9 zobrazuje celkové vyplacené prostředky v rámci pasivní politiky zaměstnanosti od vstupu České republiky do Evropské unie.

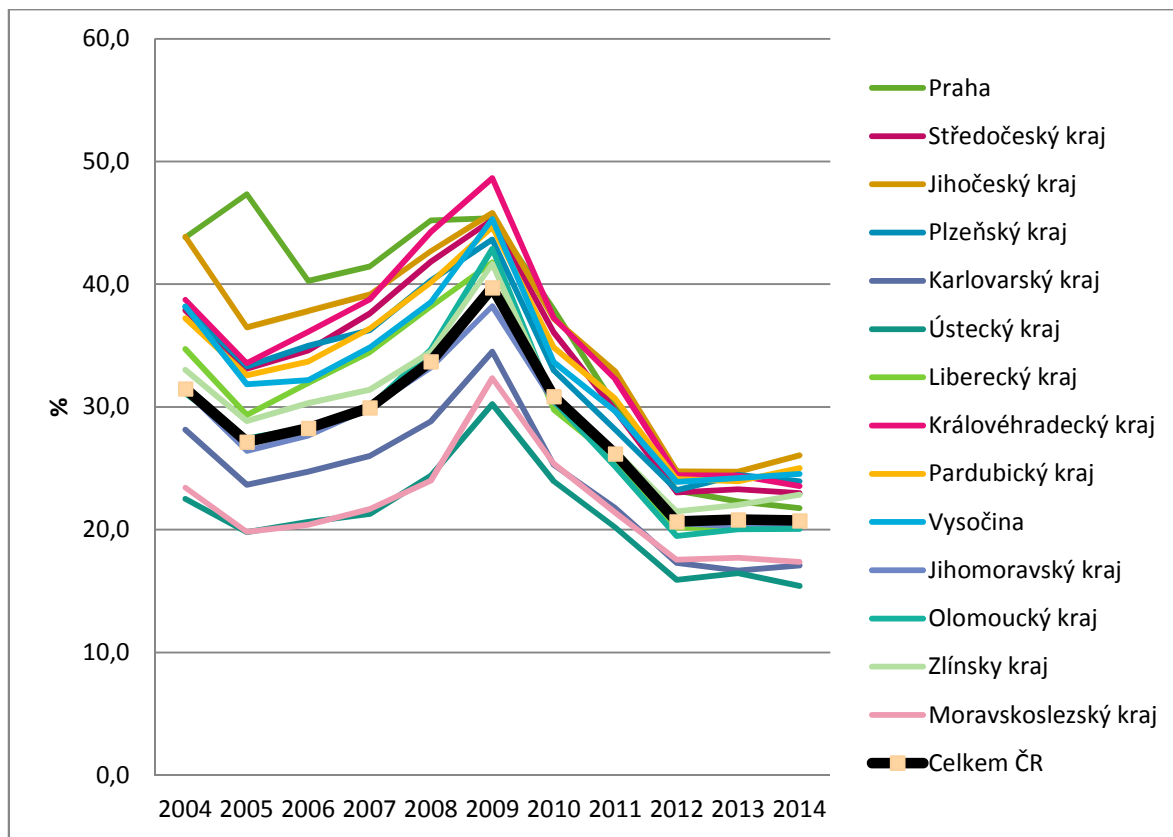
Obrázek 9 - Celkové prostředky vyplacené v rámci PPZ v jednotlivých letech (v tis. Kč) od roku 2004 do roku 2014



Zdroj: vlastní zpracování na základě Výdajů na SPZ souhrnný přehled od 1991 do 2014, 2015

Z obrázku č. 9 plyne, že v souvislosti s hospodářskou krizí a zvýšením počtu uchazečů o zaměstnání se v roce 2009 zvýšil nejen podíl nezaměstnaných s nárokem na PvN, ale také i výše prostředků vyplacených v rámci pasivní politiky zaměstnanosti. Výše vyplacených prostředků na PPZ se rapidně zvýšila, jelikož se nejen zvýšil podíl nezaměstnaných, ale zvýšil se zejména podíl nezaměstnaných s nárokem na podporu v nezaměstnanosti. V době odeznívající hospodářské krize opět výše výdajů na PPZ opět klesá, což je způsobeno i nižším podílem nezaměstnanosti a snižujícím se podílem nezaměstnaných s nárokem na podporu v nezaměstnanosti. Od roku 2012 se opět ustálila výše prostředků vyplacená v rámci PPZ a je předpokladem, že se i nadále bude výše prostředků směřujících na PPZ pohybovat mezi 8 a 10 mld. Kč za rok.

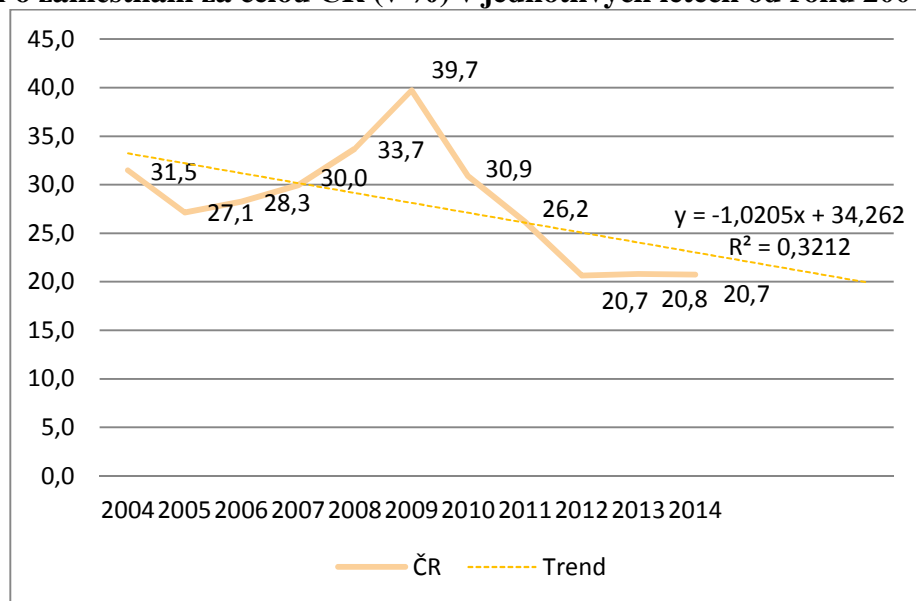
Obrázek 10 - Podíl nezaměstnaných s nárokem na PvN na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v jednotlivých krajích a letech (v %) od roku 2004



Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z Portálu MPSV, 2015

Jestliže z hlediska Úřadu práce ČR nelze ovlivnit počet osob hlásících se do evidence uchazečů o zaměstnání znamená to, že lze ovlivnit celkovou výši vyplácených prostředků z pasivní politiky zaměstnanosti pouze legislativní úpravou, která ovlivní podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti, což potvrzují i obrázky č. 9, 10 a 11.

Obrázek 11 - Podíl nezaměstnaných s celkovým nárokem na PvN na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání za celou ČR (v %) v jednotlivých letech od roku 2004



Zdroj: vlastní zpracování, 2015

5.1.1 Efektivnost pasivní politiky zaměstnanosti

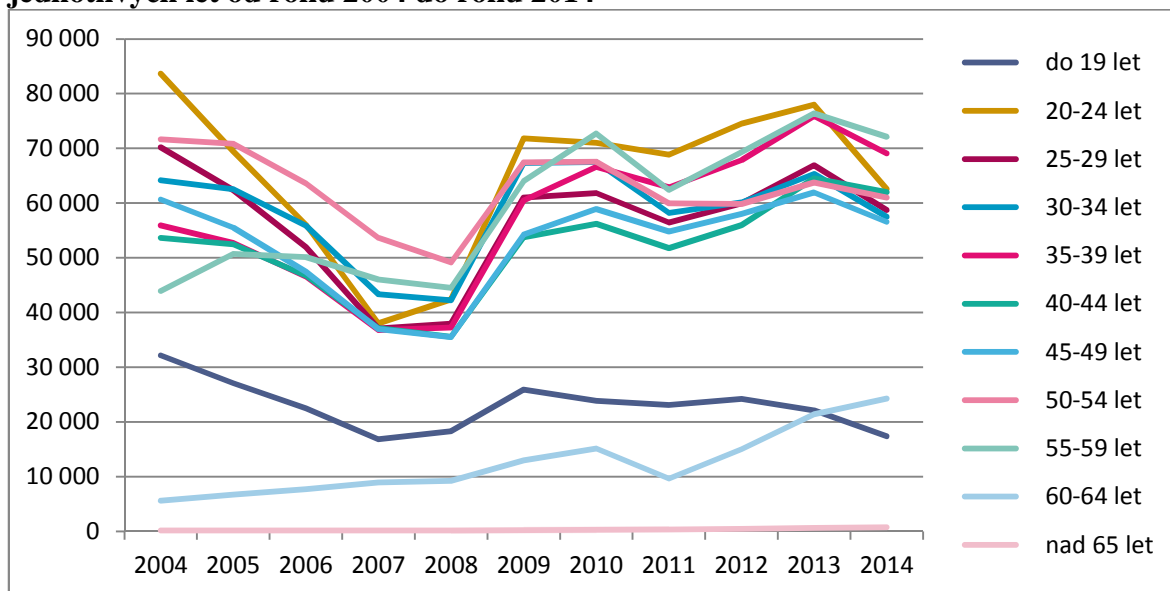
Efektivnost pasivní politiky zaměstnanosti lze změřit poměrem mezi užitek, který přináší prostředky z PPZ uchazeči o zaměstnání a výší vyplacených prostředků v rámci PPZ. Měření užitku v tomto případě je poměrně složité a jeho výše je pro každého jednotlivého uchazeče o zaměstnání různá. Jestliže je možné celkový užitek přinášející pasivní politika zaměstnanosti za konstantní, lze měřit efektivnost z hlediska úřadu práce v souvislosti s vyplacenými prostředky z PPZ. Efektivnost je pak možné hodnotit z územního hlediska v rámci jednoho sledovaného období (obrázek č. 10) či z časového hlediska v rámci celé ČR (obrázek 11).

V souvislosti s podporou v nezaměstnanosti může být chápán jako diskriminační § 43 Zákona o zaměstnanosti, který stanovuje různou délku podpory v nezaměstnanosti pro skupiny uchazečů o zaměstnání různého věku. Dle uvedeného paragrafu jsou zvýhodněny osoby vyššího věku, kterým je dle § 33 stejného zákona věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Osoby z jiné skupiny osob ohrožených nezaměstnaností (například osoby pečující o dítě, osoby, kterým je věnována zvýšená péče pro jejich zdravotní stav apod.), kterým je věnována zvýšená péče ze strany úřadu práce při

zprostředkování zaměstnání nemohou pobírat podporu v nezaměstnanosti po dobu delší než 5 měsíců.

Dle věkové struktury uchazečů o zaměstnání (viz obrázek 12) je zřejmé, že počet uchazečů o zaměstnání, kterým je více než 50 let, resp. více než 55 let představuje jen malou část z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. V příloze diplomové práce je uvedena věková struktura uchazečů o zaměstnání v podrobnějším členění a to vždy ke konci čtvrtletí od roku 2004.

Obrázek 12 – Věková struktura uchazečů o zaměstnání evidovaná k 31. 12. jednotlivých let od roku 2004 do roku 2014



Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů o nezaměstnanosti dostupné na Portálu MPSV, 2015

V tabulce č. 9 je zobrazen počet osob ve věkové struktuře potřebné pro zařazení do skupiny osob ohrožených nezaměstnaností v důsledku svého věku.

Tabulka 9 – Počet osob ve věkové struktuře pro zařazení do ohrožené skupiny nezaměstnaných v důsledku svého věku

	2004				2005				2006			
	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.
do 49 let	440829	404115	417094	420331	412382	367134	380476	382010	382442	331375	336526	326936
50-54 let	71 423	67 546	67 199	71 683	73 972	68 554	67 574	70 847	72 265	64 050	61 646	63 605
nad 55 let	47570	45 865	45946	49661	54102	54056	55346	57559	60052	55681	56010	58004
Celkem	559 822	517 526	530 239	541 675	540 456	489 744	503 396	510 416	514 759	451 106	454 182	448 545

	2007				2008				2009			
	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.
do 49 let	307315	259159	258423	246142	229803	202317	221678	249187	324847	333907	365076	394544
50-54 let	63201	55983	52364	53656	51588	45379	43779	49148	59068	59632	60978	67466
nad 55 let	59958	55649	54191	55080	54906	50184	49101	53915	64997	70016	74758	77126
Celkem	430 474	370 791	364 978	354 878	336 297	297 880	314 558	352 250	448 912	463 555	500 812	539 136

	2010				2011				2012			
	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.
do 49 let	420333	364024	367276	405927	394909	342316	352617	376126	383659	343879	362473	400672
50-54 let	70199	61081	58182	67544	65701	57416	54583	59946	61397	54667	53584	59863
nad 55 let	82292	75395	75023	88080	87152	79043	67914	72379	80124	76040	77128	84776
Celkem	572 824	500 500	500 481	561 551	547 762	478 775	475 114	508 451	525 180	474 586	493 185	545 311

	2013				2014				2015			
	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.
do 49 let	432305	394454	409653	434703	440292	384737	380806	383827	382003	326516	313305	302439
50-54 let	63030	57530	57295	63758	65871	59134	56718	60982	61838	53810	50941	50466
nad 55 let	92433	88489	90110	98372	102152	93308	91574	97105	99367	89231	85387	85399
Celkem	587 768	540 473	557 058	596 833	608 315	537 179	529 098	541 914	543208	469556	449633	438305

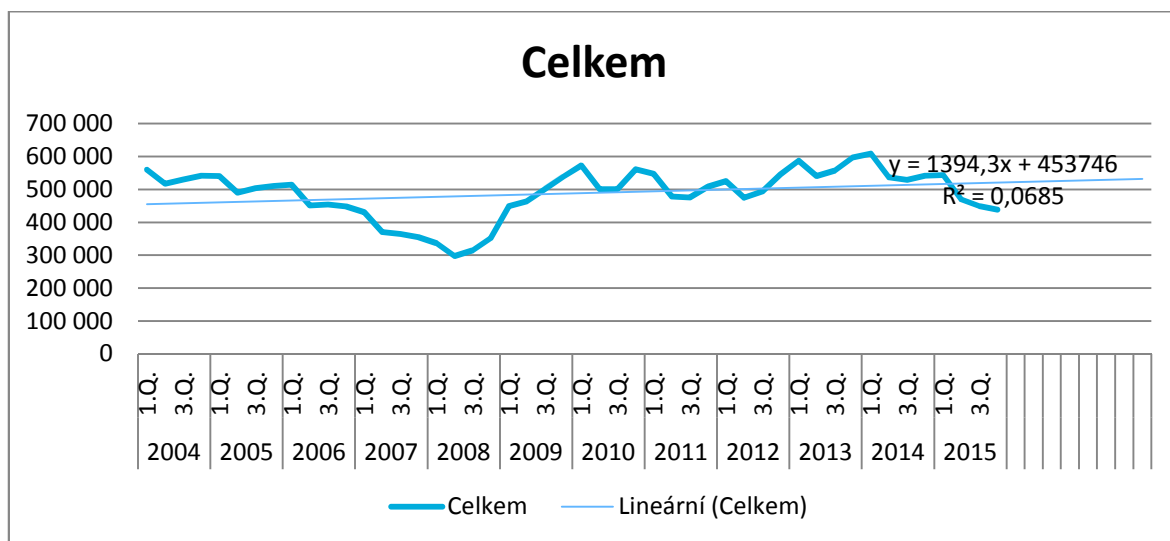
Zdroj: Vlastní zpracování, 2015

V roce 2009, kdy se prudce zvýšila nezaměstnanost, vzrostl též podíl výdajů pasivní politiky zaměstnanosti na celkových výdajích státní politiky zaměstnanosti. Zároveň se snížil procentuální podíl aktivní politiky zaměstnanosti na celkových výdajích státní politiky zaměstnanosti. Dále v uvedeném roce klesla absolutní výše výdajů směřujících na aktivní politiku zaměstnanosti v České republice. To potvrzuje tvrzení Kaczora (2011), že aktivní politika zaměstnanosti nemá ambice změnit sled událostí, ale klade si za cíl vytvořit podmínky pro zvýšení zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti.

Z uvedeného tvrzení vyplývá, že stát nemá příliš možností k ovlivnění podílu nezaměstnanosti, resp. k snižování výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti, jejímž obsahem je v zásadě vyplácení podpor v nezaměstnanosti (Dvořáková a kol. 2007).

Výše výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti úzce souvisí s počtem nezaměstnaných osob, resp. s vývojem počtu osob, kteří mají nárok na podporu v nezaměstnanosti. Jak je zobrazeno v obrázku 13, lze očekávat, že v roce 2017 dosáhne počet nezaměstnaných osob v evidenci Úřadu práce České republiky průměrného počtu 550 tisíc osob.

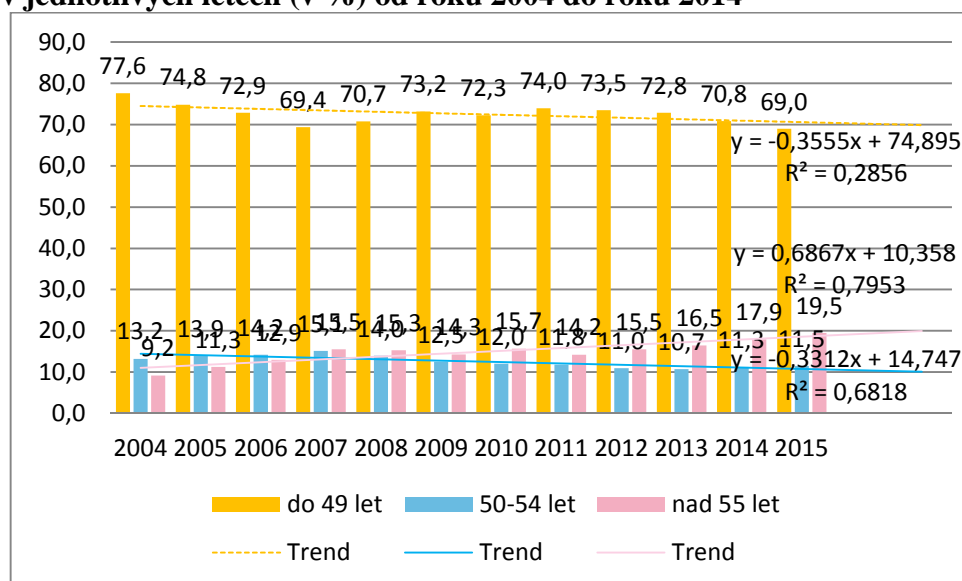
Obrázek 13 - Počet nezaměstnaných osob v evidenci Úřadu práce ČR v časové řadě od roku 2004 do roku 2015



Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů o struktuře uchazečů o zaměstnání v jednotlivých letech od roku 2004, 2016

Dle věkové struktury uchazečů o zaměstnání (viz obrázek 14) je zřejmé, že počet uchazečů o zaměstnání, kterým je více než 50 let, resp. více než 55 let představuje jen malou část z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Z obrázku č. 14 plyne, že z dlouhodobého hlediska podíl osob s věkem mezi 50 a 54 lety na celkovém počtu nezaměstnaných se pohybuje mezi 10 a 15 procenty. Podíl nezaměstnaných s věkem vyšším než 55 let se dlouhodobě pohybuje mezi devíti a osmnácti procenty. Tendence posledních let ukazuje, že podíl nezaměstnaných s věkem vyšším než 55 let se neustále zvyšuje a v roce 2015 dosáhl zatím nejvyšší hodnoty z posledních let. Dle vývojových tendencí procentuálního zastoupení uchazečů o zaměstnání dle věku by v roce 2017 mělo být 70 % osob ve věku do 49 let, 10 % ve věku 50 až 54 let a 20 % ve věku nad 55 let (viz obrázek 14).

Obrázek 14 – Procentuální zastoupení věkových skupin uchazečů o zaměstnání k 31. 12. v jednotlivých letech (v %) od roku 2004 do roku 2014



Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Pakliže lze předpokládat podobný vývoj u počtu osob, kteří mají nárok na podporu v nezaměstnanosti, jako byl od roku 2012 do roku 2014, bude se podíl nezaměstnaných s nárokem na podporu v nezaměstnanosti na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání pohybovat okolo 20 procenty⁵⁰ (viz obrázek č. 11).

Celková výše výdajů na podporu v nezaměstnanosti je odvozena od celkového počtu uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti v jednotlivých věkových kategoriích, z průměrné výše podpory v nezaměstnanosti a délky pobírání podpory v nezaměstnanosti. Roční a měsíční průměrná výše podpory v nezaměstnanosti připadající na jednoho uchazeče o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti je zobrazena v tabulce 10. Dle údajů v tabulce 10 je patrné, že se průměrná výše podpory v nezaměstnanosti neustále zvyšuje.

⁵⁰ Uvedené tvrzení potvrzuje studie Odhad nákladů veřejných rozpočtů vynakládaných na jednoho nezaměstnaného (Jahoda, Godarová, 2016)

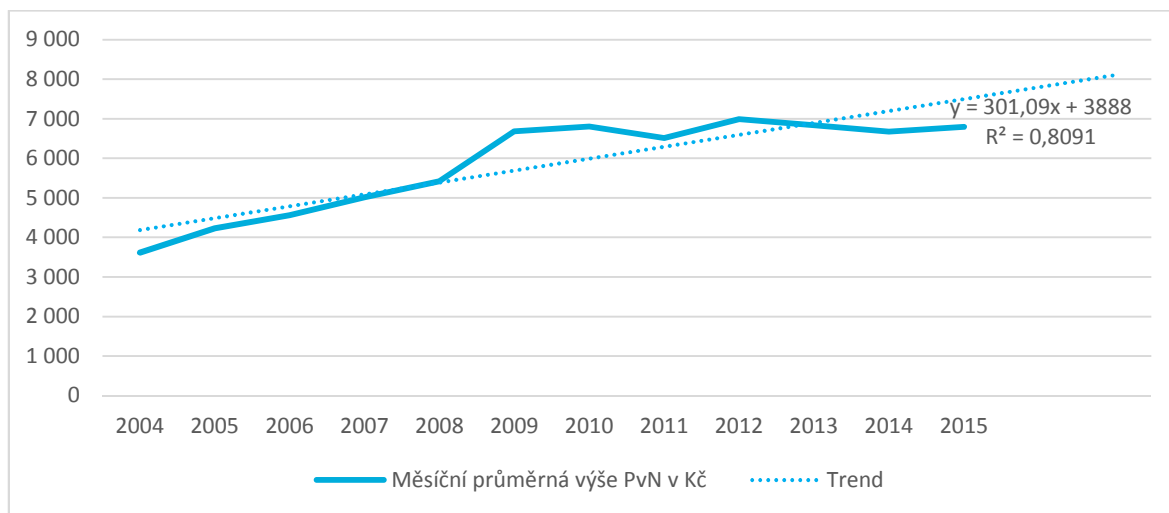
Tabulka 10 - Vývoj průměrné výše podpory v nezaměstnanosti

	Výše vyplacené PvN v tis. Kč	Průměrný počet osob s podporou	Roční průměrná výše PvN v tis. Kč	Měsíční průměrná výše PvN v Kč
2004	7 338 400	169 109	43,39	3 616
2005	7 046 845	138 714	50,80	4 233
2006	7 306 592	133 491	54,73	4 561
2007	7 014 672	116 478	60,22	5 019
2008	7 113 278	109 376	65,04	5 420
2009	15 075 731	188 069	80,16	6 680
2010	13 352 686	163 481	81,68	6 806
2011	10 348 515	132 421	78,15	6 512
2012	8 759 749	104 472	83,85	6 987
2013	9 674 752	117 946	82,03	6 836
2014	9 279 634	115 908	80,06	6 672
2015	8 303 370	101 789	81,57	6 798

Zdroj: vlastní zpracování na základě Výdajů na SPZ souhrnný přehled od 1991 do 2014 a Výdaje jednotlivých ÚP na PvN a odpovídající prům. počet UoZ v časové řadě do roku 2015, 2016

Z vývojového trendu růstu průměrné měsíční výše podpory v nezaměstnanosti připadající na jednoho uchazeče o zaměstnání je dle obrázku 15 patrné, že v roce 2017 by měla průměrná měsíční výše podpory v nezaměstnanosti činit 8.100 Kč.

Obrázek 15 - Vývoj průměrné výše podpory v nezaměstnanosti od roku 2004



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

5.1.2 Návrh řešení na snížení vyplácených prostředků z PPZ

Při odstranění diskriminačního ustanovení, které přiznává prodlouženou dobu pobírání podpory v nezaměstnanosti uchazečům o zaměstnání s věkem vyšším než 50, resp. 55 let, může dojít k celkovému poklesu vyplácených prostředků z PPZ na podporu v nezaměstnanosti. V případě, že by došlo k úpravě Zákona o zaměstnanosti tak, aby všichni uchazeči o zaměstnání pobírali podporu v nezaměstnanosti ve stejné délce, zvýšila by se též motivace při hledání zaměstnání u osob v předdůchodovém věku. Varianta, kdy by došlo k odstranění diskriminačního ustanovení způsobem, který by přiznával prodlouženou dobu pobírání podpory i ostatním skupinám, kterým je při zprostředkování zaměstnání ze strany úřadu práce věnována zvýšená péče uvažována vůbec není. Důvodem je, že tato možnost by přinesla rapidní zvýšení výdajů na PPZ. Dále by tato varianta přispěla k další diskusi o délce prodloužené doby pobírání PvN. V dalším textu je uvažována pouze varianta, kdy k odstranění diskriminačního opatření dojde zrušením prodloužené doby pobírání PvN pro osoby v předdůchodovém věku. U tohoto způsobu odstranění pozitivní diskriminace by se celková výše vyplácené podpory v nezaměstnanosti u osob starších 50 let zkrátila o 49 % a u osob starších 55 let by se zkrátila dokonce o 98 %.

Jestliže se výše zmíněné předpoklady naplní, bude v roce 2017 v evidenci úřadu práce v průměru zhruba 550 tis. osob. Dle obrázku 11 bude mít 20 % z evidovaných nezaměstnaných nárok na podporu v nezaměstnanosti. Průměrný počet uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti v roce 2017 stanovený bude ve výši 110 tis. osob. Za předpokladu, že v roce 2017 bude průměrná podpora v nezaměstnanosti ve výši 8.100 Kč/měsíc, je dle vzorce 5 zjištěna předpokládaná výše výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti v roce 2017. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti by měly činit více než 10,5 miliardy korun (viz tabulka 11).

Tabulka 11 - Předpokládané výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti v roce 2017

Průměrný počet uchazečů o zaměstnání	Procentuální vyjádření uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti	Průměrný počet osob s nárokem na podporu v nezaměstnanosti	Měsíční průměrná výše podpory v nezaměstnanosti v Kč na uchazeče s nárokem na podporu v nezaměstnanosti	Roční výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti v tis. Kč
550.000	20 %	110.000	8.100	10.692.000

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti dle věkových skupin uchazečů o zaměstnání jsou zobrazeny v tabulce 12.

Tabulka 12 - Předpokládané výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti v roce 2017 dle věkových skupin uchazečů o zaměstnání

Věková skupina uchazečů o zaměstnání	Průměrný počet uchazečů o zaměstnání	Procentní vyjádření uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti	Průměrný počet osob s nárokem na podporu v nezaměstnanosti	Měsíční průměrná výše podpory v nezaměstnanosti v Kč na uchazeče s nárokem na podporu v nezaměstnanosti	Roční výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti v tis. Kč
Do 49 let	385.000	70 %	77.000	8.100	7.484.400
50 až 54 let	55.000	10 %	11.000		1.069.200
55 let a více	110.000	20 %	22.000		2.138.400

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Pokud by došlo od 1. 1. 2017 k odstranění pozitivní diskriminace zakotvené v §43 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a to tím způsobem, že by všichni uchazeči o zaměstnání, kteří mají nárok na podporu v nezaměstnanosti, mohli podporu v nezaměstnanosti pobírat maximálně po dobu pěti měsíců (tzn. první dva měsíce 65 %, další dva měsíce 50 % a poslední měsíc 45% z průměrného čistého měsíčního výdělku), znamenalo by to v konečném důsledku, že by se snížily i výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti.

Nejvíce by tuto změnu pocítily osoby mající nárok na podporu nezaměstnanosti s věkem nad 55 let, jelikož by se jim doba pobírání podpory v nezaměstnanosti zkrátila o 6 měsíců. Osobám s věkem nad 50 let, ale do 54 let věku by se snížila délka pobírání podpory v nezaměstnanosti o 3 měsíce. Uchazečů o zaměstnání s věkem do 49 let se navrhovaná změna nedotkne a délka pobírání podpory v nezaměstnanosti zůstane stejná v délce 5 měsíců. Za předpokladu, že výše výdajů na podporu v nezaměstnanosti za pět měsíců pobírání podpory v nezaměstnanosti je stanovena na 100 %, zkrátí se uchazečům o zaměstnání s věkem nad 55 let maximální celková výše vyplacené podpory v nezaměstnanosti o 98 %, tj. snížení na 2 % celkových předpokládaných výdajů v roce 2017. Uchazečům o zaměstnání s věkem nad 50 let do 54 let se sníží maximální celková výše vyplacené podpory v nezaměstnanosti o 49 %, tj. na 51 % předpokládaných výdajů v roce 2017. Celkovou roční výši výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti v roce 2016 po odstranění pozitivní diskriminace dle věku v přístupu k prostředkům určeným na pasivní politiku zaměstnanosti zobrazuje tabulka 13.

Tabulka 13 - Celkové roční výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti v roce 2016 dle věkových kategorií po odstranění pozitivní diskriminace

Věková skupina uchazečů o zaměstnání	Roční výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti v tis. Kč	Procentní vyjádření výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti	Celkové roční výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti po úpravě v tis. Kč	Celková možná úspora výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti v tis. Kč
Do 49 let	7.484.400	100 %	7.484.400	0
50 až 54 let	1.069.200	51 %	545.292	523.908
55 let a více	2.138.400	2 %	42.768	2.095.632

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

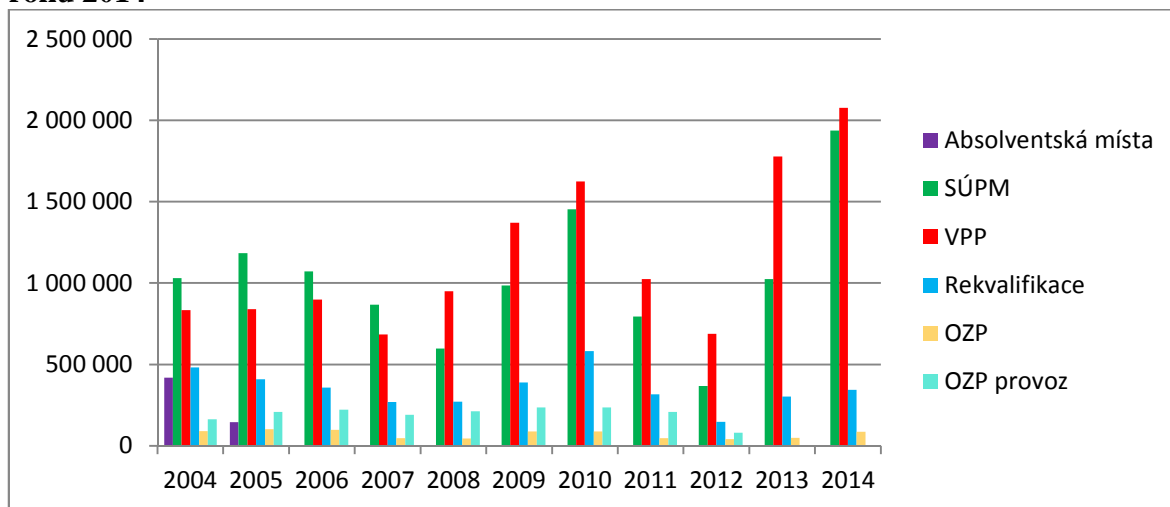
Celková roční úspora výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti je dána součtem úspor u jednotlivých věkových kategorií. Celková roční úspora výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti v roce 2017 činí 2.619.540 tis. Kč.

Další možnosti úspor v rámci PPZ je možné spatřovat ve snížení podpory při rekvalifikaci. Jelikož však výdaje na PpR nejsou samostatně sledovány, nelze ani vyčíslit jakoukoli úsporu, které by mohlo být dosaženo snížením procentuální sazby při výpočtu podpory při rekvalifikaci. Z tohoto důvodu v práci nejsou uvedeny žádné kalkulace týkající se možnosti snížení výdajů na PpR vyplácené v rámci PPZ.

5.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Výše výdajů směřujících na aktivní politiku zaměstnanosti se každým rokem velice různí. Není neobvyklé, že meziroční změna ve výdajích na APZ je vyšší než 2 miliardy Kč. Proto je nutné sledovat výši výdajů, které Úřad práce ČR vynaloží na jednotlivé nástroje APZ. Jak je patrné z obrázku č. 16 jsou nejvyšší výdaje z APZ směřovány na veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa.

Obrázek 16 – Celkové výdaje na jednotlivé nástroje APZ (v tis. Kč) od roku 2004 do roku 2014



Zdroj: vlastní zpracování na základě Výdajů na SPZ souhrnného přehledu od 1991 do 2014, 2015

Z tabulky č. 16 a obrázku č. 17 lze vysledovat, že z dlouhodobého hlediska jsou nejvíce využívaným nástrojem APZ rekvalifikace. Z hlediska počtu podpořených osob jsou druhým nejvýznamnějším nástrojem příspěvky na společensky účelná pracovní místa a třetím jsou veřejně prospěšné práce.

Tabulka 14 – Počty podpořených osob v rámci jednotlivých nástrojů APZ od roku 2004 do roku 2014

⁵¹	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
VPP	18246	16846	18011	12374	16246	19794	22882	21322	12833	21839	22967
SÚPM	25010	25129	25417	16706	12756	20208	25882	13410	11380	21716	33081
Absolventská praxe ⁵²	7170	28	2	0	0	0	0	0	0	0	0
CHPM - zřízení	1636	1592	1606	1284	974	1231	1640	1405	817	768	1132
CHPM - provoz	0	7914	9608	8235	9349	10315	10076	14620	1514	92	125
Překlenovací příspěvek	0	1051	1234	898	691	1	0	345	130	270	276
Přísp. na zapracování	0	310	193	156	95	65	48	44	13	54	36
Přísp. na dopravu ⁵³	0	3609	2085	1350	999	0	0	0	0	0	0
Přísp. při přechodu na nový podn. program	0	0	0	92	0	28	0	0	0	0	0

⁵¹ Údaje byly převzaty z jednotlivých analýz trhu práce od roku 2004 do roku 2014 zveřejněných na portálu MPSV.

⁵² Od roku 2007 byl program absolventské praxe zrušen.

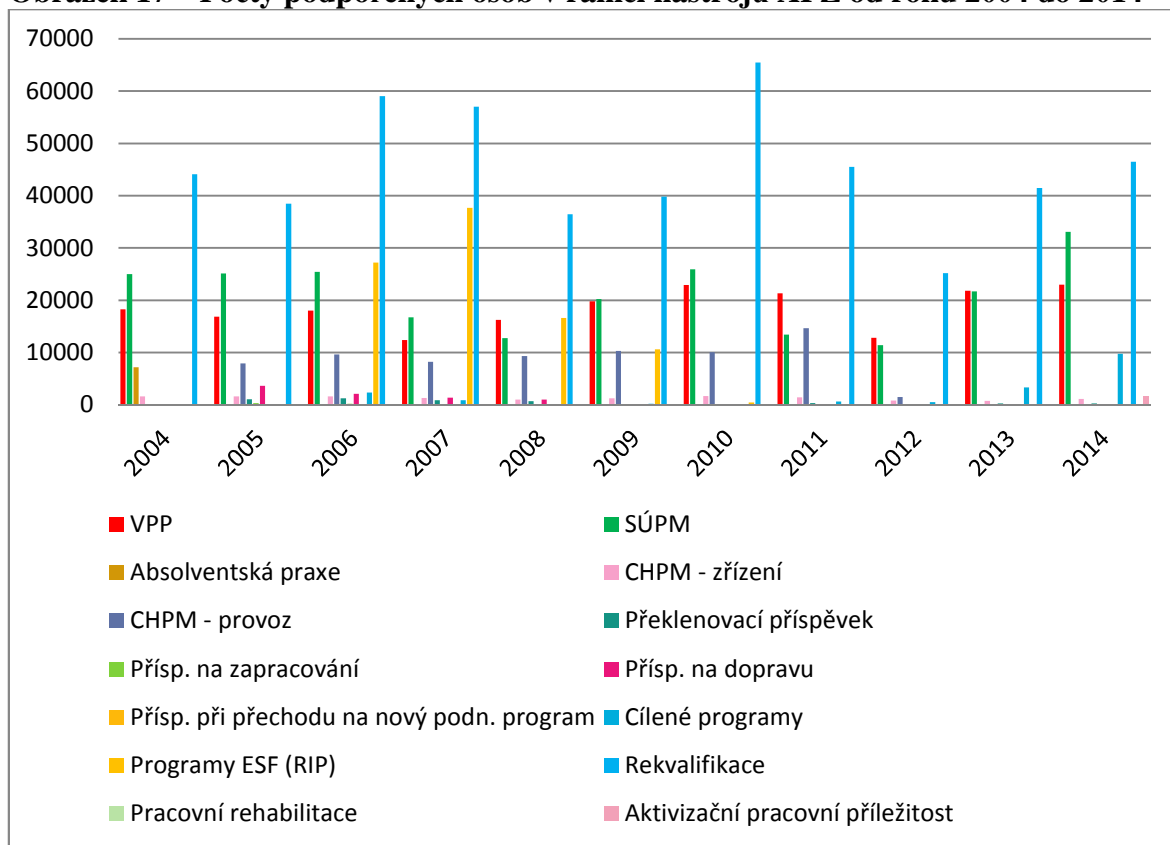
⁵³ Příspěvek na dopravu byl zrušen k 31. 12. 2008.

Cílené programy	0	0	2323	868	43	204	0	643	522	3301	9738
Programy ESF (RIP)	0	0	27227	37655	16584	10596	459	0	0	0	0
Rekvalif.	44089	38438	59035	57031	36451	39831	65453	45521	25199	41438	46454
Pracovní rehabilitace⁵⁴	0	0	0	0	0	76	120	72	55	133	74
Aktiviz.prac.příležitost⁵⁵	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1570
Celkem	96151	94917	146741	136649	94188	102349	126560	97382	52463	89611	115453

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů od ÚP ČR, 2015

V obrázku č. 17 jsou přehledně graficky zobrazeny hodnoty vyplývající z tabulky č. 16.

Obrázek 17 – Počty podpořených osob v rámci nástrojů APZ od roku 2004 do 2014



Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů od ÚP ČR, 2015

⁵⁴ Pracovní rehabilitace pro OZP existuje od roku 2009.

⁵⁵ Aktivizační příležitost byla zavedena od roku 2014.

Efektivnost jednotlivých nástrojů nelze měřit stejným způsobem, a proto jsou následující kapitoly 5.2.1 až 5.2.6 členěny dle jednotlivých nástrojů APZ. Zároveň je v uvedených kapitolách zobrazen i návrh řešení k jednotlivým nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti.

5.2.1 Rekvalifikace

Jelikož jsou rekvalifikace z hlediska počtu podpořených osob nejvytíženějším nástrojem APZ, je právě vyčíslení efektivnosti rekvalifikací věnován v disertační práci nemalý prostor. Z podílu výše vyplacených výdajů na rekvalifikaci a počtu podpořených osob v rámci rekvalifikace jsou vyčísleny průměrné výdaje na jednu zařazenou osobu v rekvalifikaci v jednotlivých letech.

Tabulka 15 – Průměrné výdaje na jednoho zařazeného do rekvalifikace v letech 2004 až 2014

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Výdaje za rok (tis. Kč)	480 635	408 250	357 299	269 288	271 130	388 131	582 261	316 933	146 377	301 385	343 894
Počet podpořených osob	44 089	38 438	59 035	57 031	36 451	39 831	65 453	45 521	25 199	41 438	46 454
Náklady na 1 rekvalif. os. (v Kč)	10 901	10 621	6 052	4 722	7 438	9 744	8 896	6 962	5 809	7 273	7 403

Zdroj: vlastní zpracování na základě situace na trhu práce v jednotlivých letech dostupné na Portálu MPSV, 2015

Z tabulky 15 vyplývá, že jednotlivé výdaje na jednu podpořenou osobu v rekvalifikaci se v jednotlivých letech velice různí. Tato skutečnost je způsobena velkými rozdíly ve výdajích připadajících na jednotlivé druhy rekvalifikačních kurzů, které byly realizovány a také rozdíly mezi cenami stejných druhů kurzů v jednotlivých regionech.

Podle vzorce 6 je vyčíslena úspěšnost rekvalifikací. Z tabulky 16 plyne, že z dlouhodobého hlediska se úspěšnost rekvalifikací pohybuje okolo 85 procent. Převážná většina osob, které nastoupí na rekvalifikaci, ji také úspěšně zvládnou dokončit.

Tabulka 16 – Úspěšnost rekvalifikačních kurzů od roku 2004 do roku 2011

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011 ⁵⁶
Zahájené RK od počátku roku	47 951	41 323	53 517	57 031	38 945	41 747	67 906	47 771
úspěšně dokončených RK	37 240	33 684	46 393	49 946	35 472	35 819	61 449	43 203
Úspěšnost rekvalifikací (%)	77,7	81,5	86,7	87,6	91,1	85,8	90,5	90,4

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

K výpočtu efektivnosti rekvalifikací je potřeba vyčíslit počty osob, které úspěšně dokončili rekvalifikaci a počty osob, které po rekvalifikaci nastoupili do zaměstnání nebo započali svou podnikatelskou činnost. V tabulce 17 jsou zobrazeny údaje zjištěné dle statistiky rekvalifikací dostupné na portálu MPSV.

Tabulka 17 – Počty umístěných osob po úspěšně zvládnuté rekvalifikaci od roku 2004 do 2011

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Počet osob, které úspěšně zvládli RK	58 297	52 726	63 366	73 326	58 290	49 792	84 661	75 897
Počet umístěných osob na trhu práce	26 354	22 820	28 519	35 366	28 057	16 071	37 080	30 980
Počet umístěných do 3 měs. po RK	15 652	12 725	16 781	20 414	14 971	9 719	20 392	14 580
Počet umístěných nad 3 do 6 měs. od RK	5 785	5 347	6 608	8 431	7 152	3 637	9 881	8 296
Počet umístěných nad 6 do 9 měs. po RK	2 948	2 801	3 204	4 048	3 650	1 536	4 561	4 667
Počet umístěných nad 9 do 12 měs. po RK	1 969	1 947	1 926	2 473	2 284	1 179	2 246	3 437

Zdroj: vlastní zpracování na základě situace na trhu práce v jednotlivých letech dostupné na Portálu MPSV, 2015

Efektivnost rekvalifikací v jednotlivých letech od roku 2004 do roku 2014 vyjádřená v tabulce 18, tato efektivnost je vyčíslena podle vzorce 7. Z dlouhodobého hlediska lze konstatovat, že efektivnost rekvalifikací jako jednoho z nástrojů APZ osciluje okolo 45 procent. Téměř polovina osob, které úspěšně zvládnou rekvalifikaci, nalezne uplatnění na trhu práce.

⁵⁶ Od ledna 2012 vzhledem ke změně dodavatele informačních systémů pro Úřad práce ČR jsou statistické údaje o počtech zahájených a ukončených rekvalifikačních kurzech nedostupné.

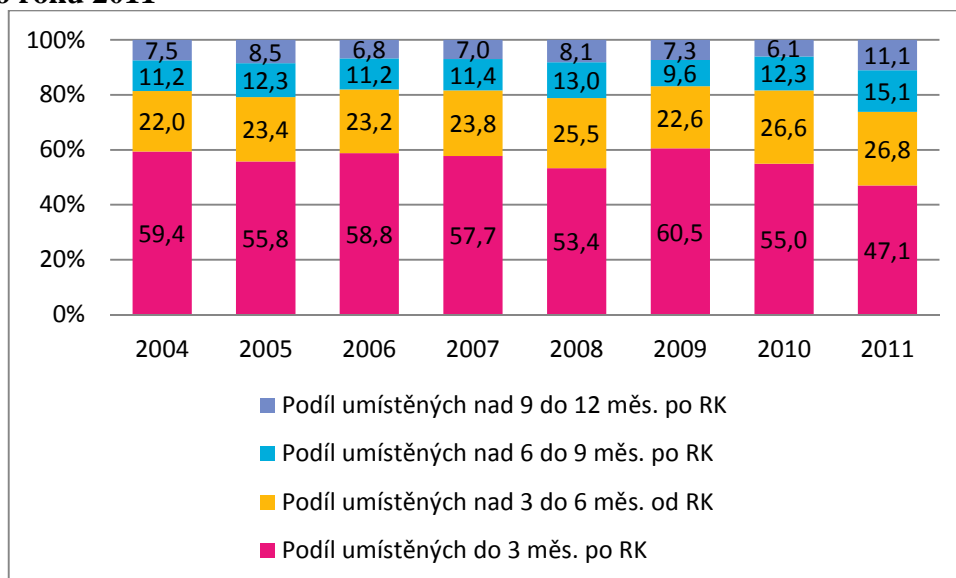
Tabulka 18 – Vývoj efektivity rekvalifikací od roku 2004 do roku 2011

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Efektivnost rekvalifikací	45,2	43,3	45,0	48,2	48,1	32,3	43,8	40,8

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Dle vzorce 8 je zjištěn podíl umístěných osob na trhu práce, který je zobrazený v obrázku 18. Z uvedeného obrázku je patrné, že více než polovina osob, kteří úspěšně zvládnou rekvalifikaci, do tří měsíců od ukončení rekvalifikace nalezne své uplatnění na trhu práce. Dále z obrázku 18 plyne skutečnost, že šance na nalezení uplatnění na trhu práce se snižuje s přibývajícím časem od úspěšně zvládnuté rekvalifikace.

Obrázek 18 – Podíl umístěných osob po RK v jednotlivých kategoriích (v %) od roku 2004 do roku 2011



Zdroj: vlastní zpracování na základě situace na trhu práce v jednotlivých letech dostupné na Portálu MPSV, 2015

Prodloužení doby nalezení uplatnění na trhu práce u osob po úspěšně absolvované rekvalifikaci, které je patrné z obrázku 18, je způsobeno hospodářskou krizí a s ní souvisejícím úbytkem volných pracovních míst. Jelikož v současné době odeznívá hospodářská krize, mělo by opět docházet ke zkracování doby, za kterou uchazeči o zaměstnání po úspěšné rekvalifikaci nalézají uplatnění na trhu práce. Bohužel údaje o rekvalifikačních kurzech dle vyjádření Ing. Lucie Šebestové, pracovníka zpracovávající

statistická data o rekvalifikacích na MPSV, nejsou od roku 2012 do současnosti k dispozici.

Jelikož nejsou známy počty osob ani průměrné výdaje na rekvalifikace dle jednotlivých druhů rekvalifikačních kurzů, není možné vyčíslit efektivnost jednotlivých druhů rekvalifikačních kurzů.

Z tohoto důvodu byl vytvořen ve spolupráci s vybranými pobočkami Úřadu práce ČR seznam nejčastěji realizovaných druhů rekvalifikací, které jsou zobrazeny v tabulce č. 19. Uvedená tabulka byla konzultována též přímo s pracovníky MPSV.

Tabulka 19 - Nejčastěji realizované druhy rekvalifikačních kurzů

Kategorie	Název kurzu	Kategorie	Název kurzu
Počítač	Základy obsluhy osobního počítače	Řidičské oprávnění	Rozšíření oprávnění o sk. C
	Obsluha PC dle sylabu ECDL – Start		Rozšíření oprávnění o sk. E
	Obsluha PC dle sylabu ECDL		Rozšíření oprávnění o sk. D
	Obsluha PC se zaměřením na práce v MS Excel		Rozšíření oprávnění o sk. T
	Obsluha PC se zaměřením na práce v AutoCADu		Vstupní školení v rozsahu 140 hodin pro získání profesního průkazu
	Tvorba www stránek (webdesigner)		Vstupní školení (zvláštní část pro sk. D) pro získání profesního průkazu
	Grafické práce		Obsluha stavebních strojů
	Správce počítačové sítě		Obsluha VZV bez ŘP B
	Čtení a kreslení technické dokumentace		Obsluha VZV s ŘP B
	Obsluha a programování CNC strojů		
Gastronomie	Příprava pokrmů studené kuchyně	Svařování	Základní kurz svařování v ochranné atmosféře CO ₂ (ZK135 1.1)
	Příprava teplých pokrmů		Základní kurz svařování obalenou elektrodou (ZK111 1.1)
	Příprava minutek		Základní kurz svařování plamenem (ZK135 1.1)
	Základní kurz svařování		

			netavící se elektrodou (ZK141)
	Jednoduchá obsluha hostů		Svařování podle evropských norem
	Složitá obsluha hostů		Kurz řezání a drákování kyslíkem (ZP311)
	Výpomoc při přípravě pokrmů		Svařování termoplastu (ZK11P, ZK15P2, ZK16P3)
	Výroba zákusků a dortů	Strojírenství	Obsluha NC a CNC strojů
	Kuchařské práce		Dělník ve strojírenské výrobě
	Výroba chleba a běžného pečiva		Obsluha motorové řetězové pily
			Zámečnické práce
Péče o tělo	Holičské a kadeřnické práce		Základní kovoobráběčské práce
	Kosmetické služby	Administrativa a účetnictví	Administrativní pracovník
	Manikúra včetně nehtové modeláže		Účetnictví s využitím výpočetní techniky
	Pedikúra včetně nehtové modeláže		Mzdové účetnictví s využitím výpočetní techniky
	Manikúra a pedikúra včetně nehtové modeláže		Základní kurz účetnictví a daňové evidence
	Masér v oblasti zdravotnictví		Personalista
	Masér pro sportovní a rekondiční masáže mimo oblast zdravotnictví		Základy podnikání
Stavebnictví	Montér suchých staveb	Sociální péče	Pracovník v sociálních službách
	Malíř		Sanitář
	Zedník		Pečovatel
	Zhotovitel zateplovacích systémů	Obchod	Prodavač
	Malíř	Elektro	Vyhláška 50/1978 Sb. dle § 5
	Lakýrník a natěrač		Vyhláška 50/1978 Sb. dle § 6
	Obkladačské práce		Vyhláška 50/1978 Sb. dle § 7
	Podlahář	Ostatní	Údržba veřejné zeleně
	Tapetář		Florista

Práce se dřevem	Topenář
	Montér vnitřního rozvodu vody a kanalizace
	Pokrývačské práce
	Stavební truhlář
	Tesař
	Děvorubec
	Truhlář nábytkář
Obsluha motorové pily	

	Skladník
	Úklidové práce v bytovacím zařízení
	Strážný
	Průvodce cestovního ruchu

Zdroj: Vlastní zpracování na základě poskytnutých údajů kontaktního pracoviště ÚP ČR Kladno, Brno-město a Bruntál, 2014

Na portálu MPSV je však zveřejněna vzdělanostní struktura rekvalifikovaných osob v jednotlivých letech (Portál MPSV, Statistiky o rekvalifikaci, 2015) ze které je zpracována tabulka 20.

Tabulka 20 – Vzdělanostní struktura rekvalifikovaných osob v letech 2004 až 2011

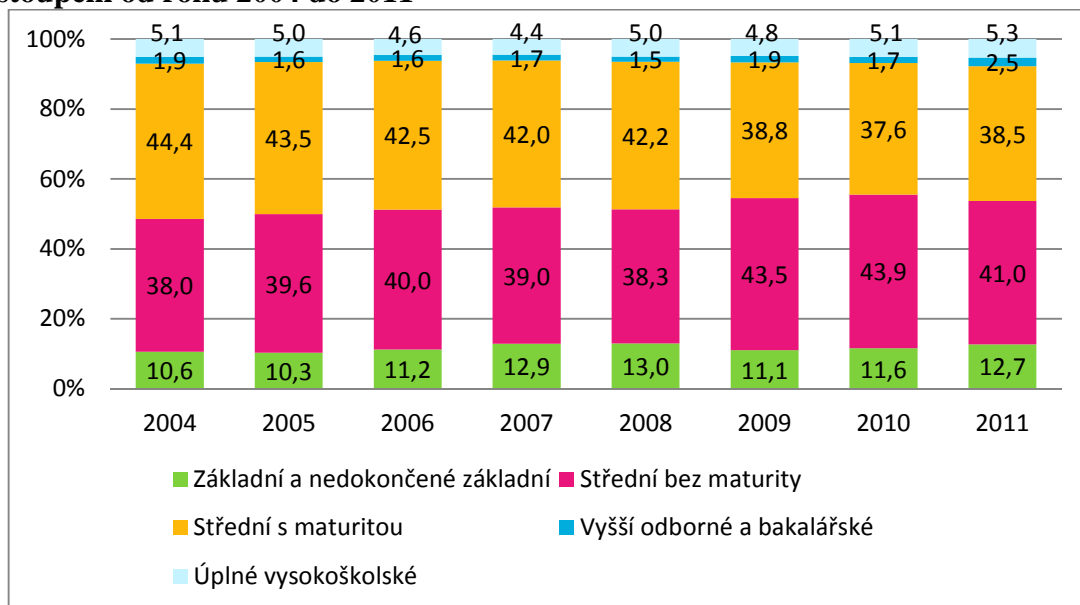
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Základní a nedokončené základní	2826	2375	3196	4556	3643	1776	4290	3942
Střední bez maturity	10177	9115	11416	13796	10759	6990	16293	12698
Střední s maturitou	11 893	10 012	12 133	14 850	11 838	6 228	13 951	11 933
Vyšší odborné a bakalářské	513	367	469	606	422	300	643	759
Úplné vysokoškolské	1 375	1 145	1 312	1 566	1 408	777	1 900	1 645

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z ISPV, 2015

Z obrázku 19 vyplývá, že nejvíce jsou rekvalifikováni osoby se středním vzděláním bez maturity a středním vzděláním s maturitou⁵⁷. Jelikož jsou známe též průměrné výdělky osob členěné podle nejvyššího dosaženého vzdělání (ISPV, Šetření o struktuře mezd a platů, 2015), je možné vyčíslit i předpokládané výdělky osob po rekvalifikaci dle vzdělanostní struktury rekvalifikovaných osob.

⁵⁷ Uvedený fakt souvisí se skutečností, že zhruba 60 % nezaměstnaných má pouze základní či střední vzdělání bez maturity (Jahoda, Godarová, 2016)

Obrázek 19 – Vzdělanostní struktura rekvalifikovaných osob v procentuálním zastoupení od roku 2004 do 2011



Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Dle serveru ISPV (Informační systém o průměrném výděлку), který provozuje pro MPSV společnost Trexima, a.s., jenž poskytuje také informační systém OK práce provozovaný Úřadem práce ČR, jsou známe průměrné výdělky v jednotlivých letech dle vzdělanostní struktury osob (viz tabulka č. 21 a 22)⁵⁸.

Tabulka 21 – Vývoj průměrných měsíčních výdělků dle nejvyššího dosaženého vzdělání v podnikatelské sféře (v Kč) v letech 2008 až 2014

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Základní a nedokončené základní	17 363	16 973	17 390	16 979	17 255	17 732	18 094
Střední bez maturity	20 827	20 206	20 627	19 863	20 247	20 447	20 910
Střední s maturitou	27 397	27 307	27 528	25 995	26 369	26 249	26 853
Vyšší odborné a bakalářské	32 030	32 463	32 849	31 210	32 266	32 395	32 754
Úplné vysokoškolské	52 987	52 890	52 609	47 703	48 513	47 825	48 540
neuvedeno	23 748	22 828	24 249	21 900	21 740	22 491	23 207
CELKEM	26 604	26 724	27 156	25 693	26 228	26 387	27 046

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z ISPV, 2015

⁵⁸ Statistického šetření ISPV se v roce 2011 zúčastnilo bezmála 4500 ekonomických subjektů, reprezentujících téměř 1,5 mil. zaměstnanců.

Průměrné výdělky jsou rozděleny do dvou různých tabulek (tabulka 21 a 22), jelikož se jedná o průměrné mzdy (podnikatelská sféra) a průměrné platy (nepodnikatelská sféra). Pokles průměrné mzdy v roce 2011 oproti roku 2010 je způsoben dle vyjádření A.Lukašoviče, konzultant statistiky ISPV společnosti Trexima, změnou metodiky výpočtu průměrné měsíční mzdy⁵⁹.

Tabulka 22 – Vývoj průměrných výdělků dle nejvyššího dosaženého vzdělání v nepodnikatelské sféře (v Kč) v letech 2008 až 2014

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Základní a nedokončené základní	13 101	13 809	14 032	14 058	14 284	13 993	14 355
Střední bez maturity	16 207	17 036	17 185	16 595	16 698	16 672	17 221
Střední s maturitou	23 900	24 879	24 728	23 989	24 394	24 657	25 555
Vyšší odborné a bakalářské	27 152	28 320	28 131	27 331	27 617	27 517	28 324
Úplné vysokoškolské	31 714	33 273	32 707	33 044	33 403	33 900	34 615
neuvedeno	20 306	21 088	20 860	23 644	24 684	24 877	25 631
CELKEM	24 479	25 730	25 637	25 314	25 782	26 026	26 793

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z ISPV, 2015

Za předpokladu, že každá rekvalifikovaná osoba dosáhne průměrného výdělku v kategorii, je možné vyčíslit maximální příjem státu v členění dle úrovně vzdělání rekvalifikovaných osob. Maximální příjem státu je tvořen odvody zaměstnavatele i zaměstnance z pracovního poměru při průměrné mzdě nebo platu, přičemž je uplatňována pouze sleva na dani na poplatníka. Nejsou kalkulovány žádné jiné slevy ani odpočty. Důvodem je skutečnost, že každý zaměstnanec si může uplatňovat různé slevy a odpočty dle své životní a rodinné situace, a to nejen v rámci jednotlivých let, ale také v rámci jednotlivých měsíců, přičemž ze statistických dat tyto slevy a odpočty nelze zjistit. Jelikož je při výpočtu uplatněna pouze sleva na dani z příjmů na poplatníka, je zjištěná výše příjmů státu získaná na odvodech zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení a dani z příjmů, jedná se o maximální možnou výši příjmů státu (viz vzorec 9), kterou je možné dosáhnout (viz tabulka 23). Jelikož však většina zaměstnanců uplatňuje i jiné slevy a odpočty, bude skutečná výše získaných příjmů státu nižší.

⁵⁹ Podrobnosti ke změně metodiky jsou k dispozici na <http://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Methodika.aspx>.

Tabulka 23 – Vývoj maximálního příjmu státu ze zaměstnání dle nejvyššího dosaženého vzdělání v podnikatelské a nepodnikatelské sféře (v Kč) od roku 2008 do roku 2014

Podnikatelská sféra	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Základní a nedokončené základní	116 373	107 902	111 234	109 135	110 144	113 754	116 632
Střední bez maturity	144 535	133 100	136 454	131 731	133 503	134 893	138 703
Střední s maturitou	197 949	188 546	190 279	179 599	181 322	180 266	185 016
Vyšší odborné a bakalářské	235 616	228 988	231 973	220 362	227 384	228 393	231 097
Úplné vysokoškolské	405 996	388 434	386 197	349 203	354 356	348 794	354 506
neuveдено	168 283	153 559	164 653	147 589	145 164	150 974	156 506
CELKEM	191 502	187 370	187 370	177 250	180 201	181 369	186 598
Nepodnikatelská sféra	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Základní a nedokončené základní	81 723	83 257	84 999	86 343	86 901	84 560	87 442
Střední bez maturity	106 975	108 422	109 587	106 160	105 698	105 507	109 781
Střední s maturitou	169 519	169 675	168 497	163 907	165 795	167 888	174 945
Vyšší odborné a bakalářské	195 957	196 536	194 977	190 054	191 118	190 170	196 555
Úplné vysokoškolské	233 046	235 162	230 844	234 588	236 226	240 118	245 650
neuveдено	140 299	140 023	138 253	161 144	168 082	169 617	175 538
CELKEM	174 226	176 250	175 567	174 302	176 711	178 522	184 691

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z ISPV, 2015

Maximálního příjmu státu může být dosaženo pouze v případě, že všichni rekvalifikovaní budou zaměstnání od začátku kalendářního roku. V praxi takovýto stav nastat nemůže vzhledem k tomu, že je nutný časový prostor pro absolvování rekvalifikace. Bohužel však nejsou známy údaje o průměrné délce setrvání v evidenci u osob, které úspěšně absolvovali rekvalifikaci.

Ekonomická efektivnost rekvalifikací je vyjádřena podle vzorce 9, přičemž za příjmy jsou považovány příjmy státu z odvodů a daní v jednotlivých letech a za výdaje jsou považovány výdaje Úřadu práce ČR, připadající na jednu rekvalifikovanou osobu (viz tabulka 15). Protože Úřad práce ČR nesleduje a ani nemůže sledovat skutečnou výši odvodů a daní osob po rekvalifikaci, které našli uplatnění na trhu práce, není možné vyčíslit ekonomickou efektivnost rekvalifikací. Je však možné skutečnou výši odvodů a daní získaných státem nahradit maximálními možnými příjmy (viz tabulka č. 23) a vyčíslit maximální možnou ekonomickou efektivitu rekvalifikací. Tento ukazatel však nezohledňuje délku setrvání osob po rekvalifikaci v evidenci Úřadu práce ČR.

Z uvedeného důvodu není ani vyčíslena ekonomická efektivnost rekvalifikací, kterou je dle dostupných informací možné vyčíslit od roku 2008 do roku 2014.

Jelikož v současné době není možné sledovat efektivnost jednotlivých druhů rekvalifikačních kurzů, není možné věnovat se vyčíslení efektivnosti hlouběji, např. na úrovni jednotlivých druhů rekvalifikačních kurzů. Je však možné zjišťovat vzájemnou sílu závislosti jednotlivých parametrů a to mezi výdaji na rekvalifikace za rok a výdaji na jednu rekvalifikovanou osobu, mezi úspěšnou rekvalifikací a výdaji na jednu rekvalifikovanou osobu a závislost počtu osob v rekvalifikaci a celkovými výdaji.

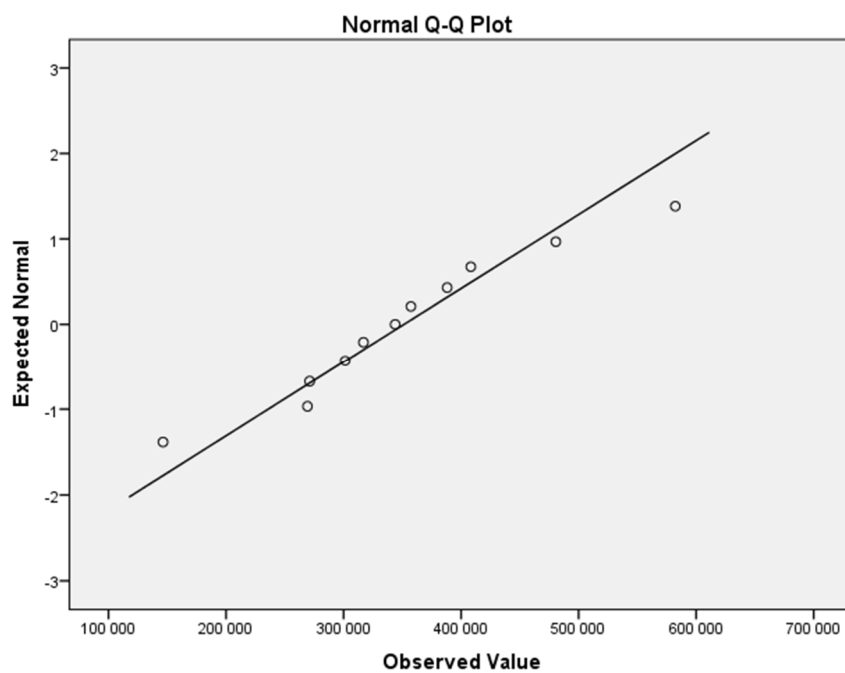
Nejprve byly výše uvedené jednotlivé proměnné otestovány, zda pochází z normálního rozdělení. K otestování normality byl vypočítán Shapiro-Wilkův test. Tento test je založen na zjištění, zda se body sestrojeného kvantil-kvantilového grafu (Q-Q plotu) významně liší od regresní přímky proložené těmito body. Pomocí této testovací statistiky (viz tabulka 24) bylo zjištěno, že proměnné výdaje za rok a výdaje na 1 rekvalifikovanou osobu splňují normální rozdělení neboli že signifikantní hodnota (Sig.) $> \alpha$ (0,05). Ovšem ze zobrazení pomocí grafů Q-Q plot (viz obrázek 20 a 21) nebyla normalita rozdělení u těchto proměnných zcela prokázána.

Tabulka 24 - Shapiro-Wilkův test

Proměnné	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Výdaje za rok	,930	8	,515
Počet podpořených osob	,899	8	,282
Výdaje na 1 rekvalif. os. (v Kč)	,950	8	,712
Úspěšnost rekvalifikací	,891	8	,241

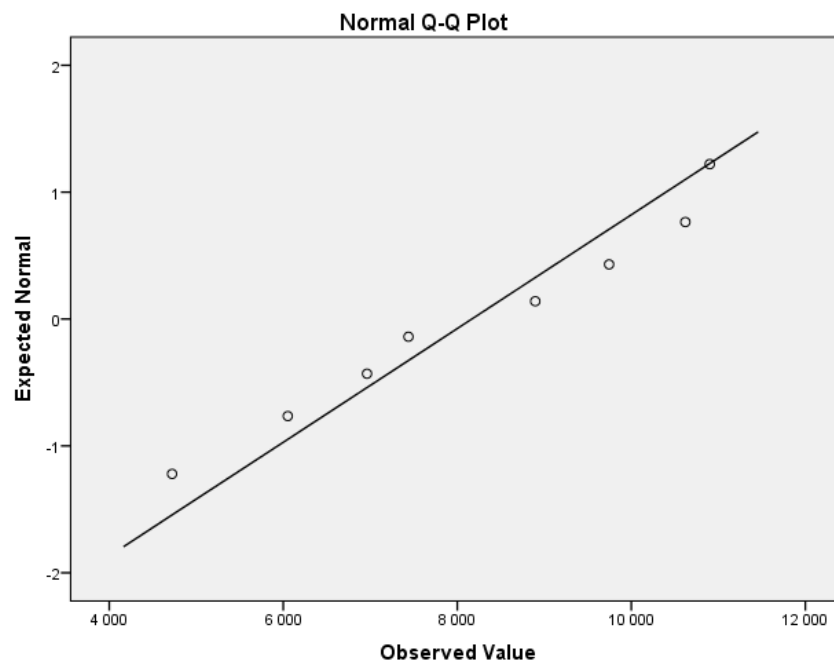
Zdroj: vlastní zpracování v programu SPSS 22 (2015)

Obrázek 20 - Q-Q Plot Výdajů za rok



Zdroj: vlastní zpracování v programu SPSS 22 (2015)

Obrázek 21 - Q-Q Plot Výdaje na 1 rekvalifikovanou osobu (v Kč)



Zdroj: vlastní zpracování v programu SPSS 22 (2015)

Po otestování normality rozdělení dat byla mezi proměnnými zjišťována míra závislosti. Na základě počtu pozorování a nesplnění normality rozdělení u všech zvolených proměnných (zejména podle Q-Q plot), byl pro zjišťování síly závislosti použit Spearmanův korelační koeficient. Všechny vypočtené korelační koeficienty jsou zobrazeny v tabulce č. 25.

Tabulka 25 - Korelační koeficienty

Parametry		Výdaje za rok	Počet podpořených osob	Výdaje na 1 rekvalif. os. (v Kč)	Úspěšnost rekvalifikací	
Spearmanův koeficient	Výdaje za rok	Korelační koeficient	1,000	,382	,782**	-,405
		Sig.	.	,247	,004	,320
		N	11	11	11	8
	Počet podpořených osob	Korelační koeficient	,382	1,000	-,182	,167
		Sig.	,247	.	,593	,693
		N	11	11	11	8
	Výdaje na 1 rekvalif. os. (v Kč)	Korelační koeficient	,782**	-,182	1,000	-,571
		Sig.	,004	,593	.	,139
		N	11	11	11	8
	Úspěšnost rekvalifikací	Korelační koeficient	-,405	,167	-,571	1,000
		Sig.	,320	,693	,139	.
		N	8	8	8	8

** . Korelace je na významné hladině 0.01 (při 2 sledováních).

Zdroj: vlastní zpracování v programu SPSS 22, 2015

Pomocí Spearmanova korelačního koeficientu byla zjištěna vyšší přímá míra závislosti mezi výdaji za rok a výdaji na 1 rekvalifikovanou osobu ($r = 0,782$).

Celkové výdaje jsou ovlivněné výdaji na 1 rekvalifikovanou osobu z 61,152%. Celkové výdaje na rekvalifikace ovlivňují tedy i jiné faktory, než přímé výdaje na rekvalifikovanou osobu a to téměř ze 40 %.

Dále byla zjištěna střední (průměrná) nepřímá závislost ($r = -0,571$) mezi úspěšnou rekvalifikací a výdaji na 1 rekvalifikovanou osobu. Platí, že čím je rekvalifikace

úspěšnější, tím klesají výdaje na jednu rekvalifikovanou osobu. Úspěšnost rekvalifikace ovlivňuje výdaje na 1 rekvalifikovanou osobu pouze z 32,604%. Jde o středně významný vliv, nicméně pozitivním aspektem je fakt, že úspěšnost rekvalifikací se pohybuje okolo 85% a má vzrůstající trend.

Samozřejmě, je třeba uvažovat i s limitem, který je způsoben tím, že vždy bude část rekvalifikací účastníky nedokončena. S tím souvisí i zjištění, že více než polovina osob, kteří naleznou uplatnění na trhu práce po úspěšně zvládnuté rekvalifikaci, toto uplatnění naleznou do 3 měsíců od ukončení rekvalifikace. Čím je doba od uplynutí rekvalifikace delší, tím se snižuje šance na nové uplatnění absolventa rekvalifikačního kurzu na trhu práce. Je proto třeba nejen působit na systém rekvalifikací tak, aby byla zajištěna vyšší úspěšnost, ale také používat nástroje na využití tohoto tříměsíčního období k vyšší aktivitě účastníka i úřadu práce při hledání pozice po rekvalifikaci.

Závislost mezi počtem podpořených osob a výdaji za rok byla zjištěna pouze nízká, korelační koeficient vyšel 0,382. Zde se opět zřejmě promítá fakt, že někteří účastníci kurzu kurz nedokončí a dále, že celkové náklady na rekvalifikace jsou ovlivňovány i jinými faktory. Těmto aspektům by měla být věnována pozornost v rámci navazujícího výzkumu.

Jak uvádí (Maitah et al., 2016), je důležité hledat způsoby jak snížit nezaměstnanost a zvýšit zaměstnanost na 70 % v České republice. Rekvalifikace mohou být jedním z nástrojů, které mohou pomoci toho dosáhnout.

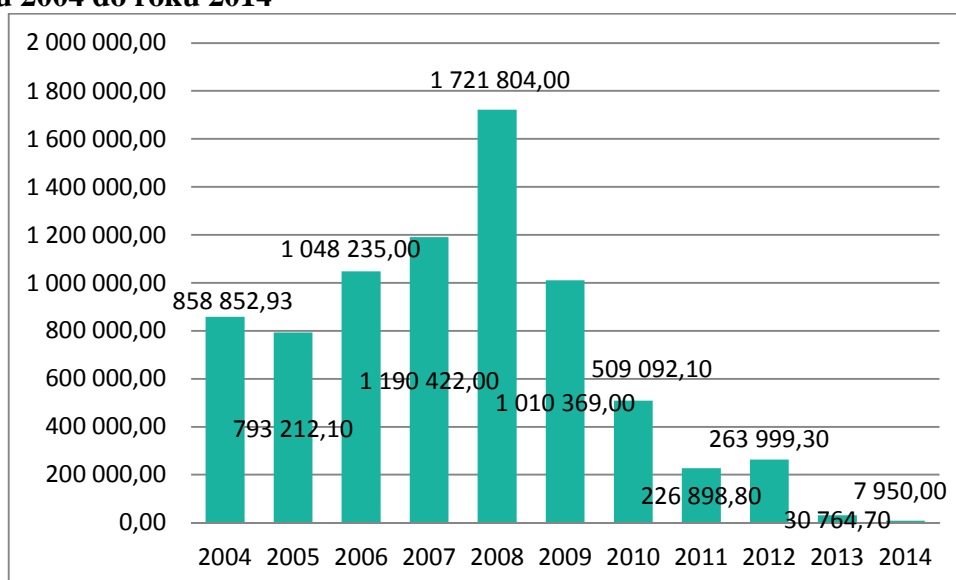
Nicméně je třeba uvažovat nejen o stabilizaci metodiky sběru dat, která umožní sledování aspektů jako je úspěšnost a efektivnost rekvalifikací, ale zřejmě i o celkové změně systému. Změna přístupu k rekvalifikacím tak může přinést i změnu přístupu k celé politice zaměstnanosti, resp. všem veřejným politikám, u kterých je zapotřebí sledovat efektivnost jejich nástrojů.

5.2.2 Investiční pobídky

Jelikož poskytování investičních pobídek není plně v kompetenci Úřadu práce ČR, ale o části investičních pobídek rozhoduje samo MPSV, není možné vyčíslit dopad investičních pobídek na rozpočet Úřadu práce jako podniku.

Z obrázku 22 je patrné, že nejvyšší částka od roku 2004 byla v rámci investičních pobídek vyplacena v roce 2008. Tedy v době, kdy se začala projevovat hospodářská krize a stát, resp. MPSV mělo zájem přilákat do České republiky nové investory.

Obrázek 22 – Vývoj vyplacených prostředků v rámci investičních pobídek (v tis. Kč) od roku 2004 do roku 2014



Zdroj: vlastní zpracování na základě situace na trhu práce v jednotlivých letech dostupné na Portálu MPSV, 2015

Celkové vyplacené prostředky v rámci investičních pobídek lze rozdělit na výdaje na vytvoření nových pracovních míst a na výdaje směřující na podporu rekvalifikací a školení zaměstnanců společností, kterým byla investiční pobídka přislíbena. Tabulka č. 26 zobrazuje vývoj výše výdajů směřujících v rámci investičních pobídek na vytvoření nových pracovních míst a na rekvalifikace či školení zaměstnanců od roku 2004.

Tabulka 26 – Vývoj výdajů na vytvoření nových pracovních míst a na školení či rekvalifikace zaměstnanců (v tis. Kč) od roku 2004 do roku 2014

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Výdaje na nová PM	409560	411844,5	852959	854028	1260304	698931	358662,5	160073,4	231579,2	18625	2150
Výdaje na RK zaměst.	449292,9	381367,6	195276	336394	461500	311438	150429,6	66825,4	32420,1	12139,7	5800
CELKEM	858852,9	793212,1	1048235	1190422	1721804	1010369	509092,1	226898,8	263999,3	30764,7	7950

Zdroj: vlastní zpracování na základě situace na trhu práce v jednotlivých letech dostupné na Portálu MPSV, 2015

Společně s vyplacenými prostředky jsou v rámci investičních pobídek sledovány i počty vytvořených pracovních míst a počty podpořených osob, kteří prošli rekvalifikací nebo školením z prostředků investičních pobídek. Tabulka č. 27 zobrazuje vývoj zmíněných ukazatelů od roku 2004.

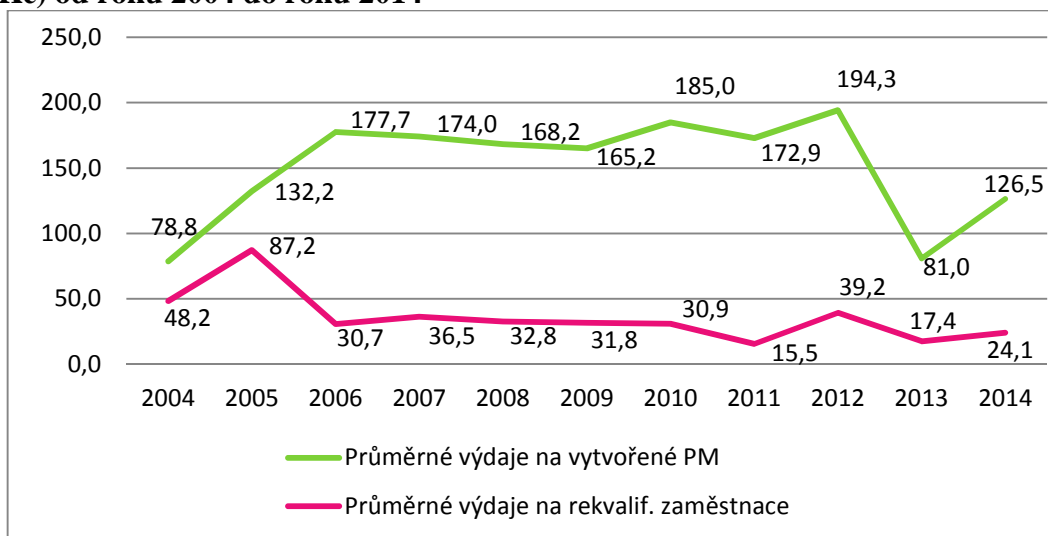
Tabulka 27 – Vývoj počtu nových pracovních míst a počtu rekvalifikovaných zaměstnanců od roku 2004 do roku 2014

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Počet nových pracovních míst	5197	3115	4801	4907	7493	4232	1939	926	1192	230	17
Počet rekvalif. zaměstnanců	9315	4375	6353	9226	14077	9801	4865	4317	827	696	241

Zdroj: vlastní zpracování na základě situace na trhu práce v jednotlivých letech dostupné na Portálu MPSV, 2015

Data zobrazená v obrázku 23 jsou zjištěna dle vzorců 12 a 13. Z uvedeného obrázku vyplývá, že se průměrné výdaje ze strany státu na jedno vytvořené pracovní místo pohybují mezi 80 a 200 Kč. Průměrné výdaje jsou zjištěny podílem vyplacených prostředků plynoucích na vytvoření pracovního místa a počtem vytvořených pracovních míst. Z téhož obrázku plyne, že průměrné výdaje na jednu osobu, která prošla rekvalifikací nebo školením v rámci systému investičních pobídek se dlouhodobě pohybují okolo 30 Kč na jednu osobu. Průměrné výdaje na osobu, která se zúčastnila rekvalifikace nebo školení jsou zjištěny podílem výdajů plynoucích na rekvalifikace či školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek a počtem zaměstnanců, kteří se rekvalifikace či školení zúčastnili.

Obrázek 23 – Vývoj průměrných výdajů Úřadu práce ČR na jedno vytvořené pracovní místo a průměrných výdajů na jednoho rekvalifikovaného zaměstnance (v tis. Kč) od roku 2004 do roku 2014



Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Z územního hlediska se samozřejmě velice liší nejen výše vyplacených prostředků v rámci systému investičních pobídek, ale též počty vytvořených pracovních míst či počty podpořených osob. Příloha č. 9 ukazuje, že nejvíce jsou ze systému investičních pobídek podporovány společnosti provozující svou činnost v Moravskoslezském, Ústeckém a Jihomoravském kraji, a to nejen z hlediska výše příspěvku, ale také z hlediska počtu podpořených osob. Zároveň je z této tabulky patrné, že společnosti provozující svou činnost v Praze jsou podporovány ze systému investičních pobídek pouze v rámci školení a rekvalifikací zaměstnanců. V Praze není investičními pobídkami podporován vznik nových pracovních míst. Tato skutečnost je zřejmě způsobena dlouhodobě nízkou mírou nezaměstnanosti a vysokým počtem volných pracovních míst oproti ostatním regionům České republiky.

Tabulka 28 – Vývoj průměrných výdajů na jedno vytvořené pracovní místo v členění dle krajů (v tis. Kč) od roku 2004 do roku 2014

Kraj	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Praha	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Středočeský	36,6	80,0	120,5	-	81,1	-	-	-	-	-	-
Jihočeský	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Plzeňský	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Karlovarský	-	80,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ústecký	165,7	201,5	195,5	196,8	191,9	199,3	186,5	173,1	241,6	70,5	-

Liberecký	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Královeh.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pardubický	-	-	-	100,0	100,0	100,0	-	-	-	-	-
Vysočina	-	120,0	100,0	-	-	100,0	-	-	-	-	-
Jihomoravský	91,7	200,0	80,0	119,9	200,6	200,0	200,0	-	-	200,0	-
Olomoucký	96,0	98,8	108,4	-	149,9	-	200,0	-	-	-	-
Zlínský	-	80,6	-	-	83,3	87,6	100,4	-	-	-	-
Moravskosl.	133,3	132,3	192,8	173,3	189,8	168,3	184,3	172,7	191,5	-	50,0
ČR	78,8	132,2	177,7	174,0	168,2	165,2	185,0	172,9	194,3	81,0	126,5

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Z uvedeného je zřejmé, že se z územního hlediska velice liší i průměrné výdaje na vytvořené pracovní místo ze strany státu a stejně tak i průměrné výdaje na rekvalifikované zaměstnance v rámci systému investičních pobídek. Z tabulky č. 28 lze vyčíst, že nejvyšší podíl výdajů na jedno vytvořené pracovní místo je vynakládán v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností. Jedná se tedy o Jihomoravský, Ústecký a Moravskoslezský kraj. Z tabulky č. 29 je zřejmé, že výdaje připadající na jednoho rekvalifikovaného zaměstnance podpořeného investiční pobídkou se různí napříč regiony i při srovnání v jednotlivých letech. Tato skutečnost je odvislá od cenové hladiny rekvalifikace či školení, která je v konkrétní společnosti prováděna. Jelikož se ceny jednotlivých druhů rekvalifikací a školení velice různí, jsou rozdílné i výdaje připadající na jednoho zaměstnance v rekvalifikaci nebo na školení.

Tabulka 29 - Vývoj průměrných výdajů na jednu osobu podpořenou investiční pobídkou na rekvalifikaci či školení zaměstnance (v tis. Kč) od roku 2004 do roku 2014

Kraj	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Praha	80,2	62,7	31,5	23,0	16,8	14,4	12,7	17,8	57,1	10,7	30,3
Středočeský	74,7	181,8	25,1	19,7	37,8	35,6	50,6	165,4	-	-	-
Jihočeský	-	-	70,0	-	-	-	71,2	-	-	-	-
Plzeňský	55,6	48,2	36,0	40,9	15,5	15,5	31,3	24,4	15,2	6,4	39,2
Karlovarský	-	-	-	273,3	-	-	216,3	-	-	-	-
Ústecký	68,8	118,0	36,5	85,8	56,8	60,6	72,3	31,2	39,4	28,3	-
Liberecký	-	72,4	-	28,3	86,7	81,4	17,3	-	248,2	69,0	-
Královeh.	-	14,1	8,8	8,4	11,5	19,4	31,6	-	-	-	-
Pardubický	6,7	18,9	22,3	47,1	84,8	-	5,1	-	-	-	-
Vysočina	-	-	30,2	43,7	-	20,9	12,2	32,9	-	-	-
Jihomoravský	19,9	14,1	21,4	17,6	20,3	13,5	11,8	3,9	17,0	8,6	10,4
Olomoucký	15,3	36,0	25,6	28,5	34,1	23,1	36,8	17,9	-	127,2	-

Zlínský	10,1	5,0	-	69,4	55,0	62,2	47,7	-	16,5	-	-
Moravskosl.	37,0	12,7	32,5	31,4	25,3	50,5	46,8	29,9	50,5	13,4	37,2
ČR	48,2	87,2	30,7	36,5	32,8	31,8	30,9	15,5	39,2	17,4	24,1

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Z hlediska efektivnosti investičních pobídek je nutné vytvořit systém, který umožní sledovat cenové hladiny jednotlivých rekvalifikačních kurzů či školení tak, aby nemohly být prováděny rekvalifikace či školení v rámci investičních pobídek za nepřiměřené ceny.

5.2.3 Veřejně prospěšné práce

Z obrázku 17 je zřejmé, že veřejně prospěšné práce jsou jedním z nejvytíženějších nástrojů APZ. V tabulce 30 jsou vyčísleny počty vytvořených pracovních míst a počty umístěných uchazečů o zaměstnání na vytvořená pracovní místa. Nesoulad mezi počtem vytvořených pracovních míst a počtem umístěných uchazečů o zaměstnání plyne ze skutečnosti, že jedno pracovní místo může být obsazeno dvěma či více uchazeči o zaměstnání pracujícími na zkrácený pracovní úvazek. Jak je z tabulky č. 30 patrné, k zmíněné situaci dochází pouze sporadicky a většina uchazečů o zaměstnání pracuje na plný pracovní úvazek. Ve většině případů je jedno pracovní místo obsazeno jedním uchazečem o zaměstnání.

Tabulka 30 - Vývoj počtu vytvořených pracovních míst a umístěných uchazečů o zaměstnání na vytvořená pracovní místa od roku 2004 do roku 2014

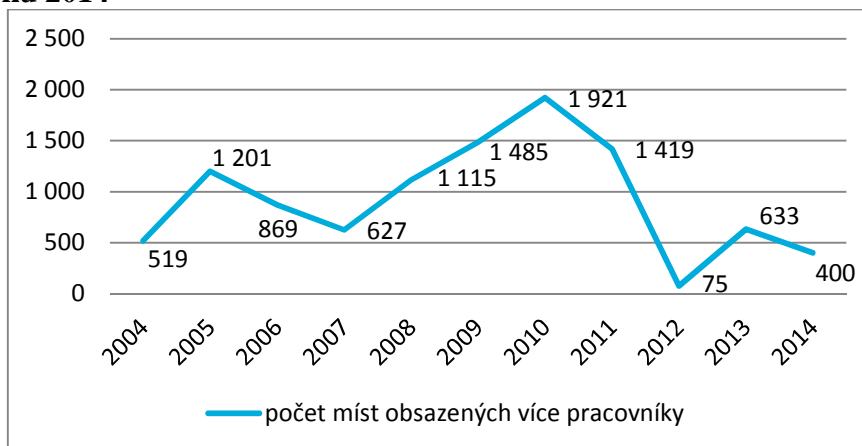
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
vytvořená místa	17 727	15 645	17 142	11 747	15 131	18 309	20 961	19 903	12 758	21 206	22 567
umístění uchazeči	18 246	16 846	18 011	12 374	16 246	19 794	22 882	21 322	12 833	21 839	22 967

Zdroj: Portal MPSV, Výdaje na SPZ souhrnný přehled od 1991 do 2014, 2015

Obrázek 24 obsahuje údaje o počtu pracovních míst, která byla v jednotlivých letech obsazena více pracovníky vykovávajícími veřejně prospěšné práce. Daný obrázek ukazuje, že v jednotlivých letech se obsazování pracovních míst na VPP na zkrácený pracovní úvazek značně různí. Je to způsobeno střetem dvou různých požadavků. Zaměstnanci pracující na VPP často s ohledem na svůj zdravotní stav požadují zkrácený pracovní úvazek, kdežto zaměstnavatelé raději zaměstnají jednu osobu na plný úvazek než dvě či

více osob na zkrácený pracovní úvazek. V jednotlivých letech se tedy liší i ochota uchazečů o zaměstnání přijmout zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek.

Obrázek 24 – Vývoj pracovních míst obsazených dvěma a více pracovníky od roku 2004 do roku 2014



Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Vývoj počtu pracovních míst, která byla obsazena více, než jedním uchazečem o zaměstnání je zobrazen v tabulce 31 (zjištěno dle vzorce 16). Ve stejné tabulce je dle vzorce 17 též zobrazen vývoj podílu těchto míst na celkovém počtu vytvořených pracovních míst v jednotlivých letech od roku 2004 do roku 2014.

Tabulka 31 – Vývoj počtu míst obsazených více uchazeči o zaměstnání a jejich podíl na celkovém počtu vytvořených pracovních míst v rámci VPP (v %) od roku 2004 do roku 2014

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
počet míst obsazených více pracovníky	519	1 201	869	627	1 115	1 485	1 921	1 419	75	633	400
podíl míst obsazených více uchazeči (%)	2,9	7,7	5,1	5,3	7,4	8,1	9,2	7,1	0,6	3,0	1,8

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Počet vytvořených pracovních míst v rámci VPP je Úřadem práce ČR sledován také dle jednotlivých územních celků. Vývoj v jednotlivých krajích je obsažen v tabulce 32.

Tabulka 32 – Vývoj počtu vytvořených pracovních míst v jednotlivých krajích od roku 2004 do roku 2014

Kraj	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Praha	99	84	87	111	59	69	98	145	36	186	92
Středočeský	1540	1456	1530	1246	1561	1671	1944	2150	1197	1978	2151
Jihočeský	743	786	813	567	839	1200	1470	1368	796	1280	1419
Plzeňský	465	428	411	349	433	576	728	823	680	834	889
Karlovarský	354	393	385	368	445	662	724	623	355	742	927
Ústecký	4597	3713	3550	2295	2448	2907	3152	3004	2406	2603	3189
Liberecký	806	569	738	498	687	854	1106	1164	809	1259	1288
Královehradecký	836	695	722	586	706	932	1014	942	682	999	1032
Pardubický	1013	953	1201	823	838	1029	1172	1248	649	1490	1685
Vysočina	1279	1044	1102	674	741	1024	1075	1222	895	1231	1225
Jihomoravský	1770	1989	2374	1201	2478	2230	2751	2314	892	2131	2199
Olomoucký	1171	897	1151	689	1204	1909	1979	1488	1245	2268	1910
Zlínský	600	746	903	641	829	1116	1379	1315	854	1868	1687
Moravskoslezský	2454	1892	2175	1699	1863	2130	2369	2097	1262	2337	2874
ČR	17727	15645	17142	11747	15131	18309	20961	19903	12758	21206	22567

Zdroj: vlastní zpracování na základě situace na trhu práce v jednotlivých letech dostupné na Portálu MPSV, 2015

Podíly vytvořených pracovních míst v krajích je zjištěn dle vzorce 18. Největší podíl vytvořených pracovních míst v jednotlivých letech je dlouhodobě vytvářen v Ústeckém kraji (viz tabulka 33). Druhý nejvyšší podíl vytvořených míst se dlouhodobě objevuje v Moravskoslezském kraji a dále pak v Jihomoravském kraji. Tato skutečnost souvisí s nízkým počtem volných pracovních míst, která se v regionu vyskytují. Naopak v Praze je dlouhodobě vytvářeno v rámci VPP nejméně pracovních míst (necelé jedno procento z celkového počtu vytvořených pracovních míst v jednotlivých letech). Uvedené skutečnosti souvisí nejen s nízkým podílem nezaměstnaných v Praze oproti jiným regionům, ale také s větším počtem pracovních míst, které jsou v Praze nabízeny, a tudíž i vyšší pravděpodobností nalezení zaměstnání. Právě z uvedených důvodů ani jednotlivé městské části Prahy nejsou příliš ochotny zřizovat veřejně prospěšné práce.

Tabulka 33 – Vývoj podílů vytvořených pracovních míst v krajích na celkovém počtu vytvořených míst v rámci VPP (v %) od roku 2004 do roku 2014

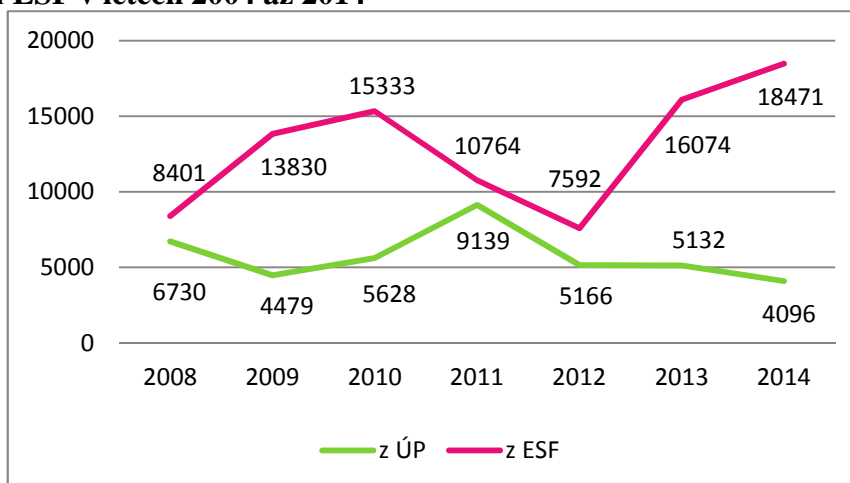
Kraj	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Průměr
Praha	0,56	0,54	0,51	0,94	0,39	0,38	0,47	0,73	0,28	0,88	0,41	0,55
Středočeský	8,69	9,31	8,93	10,61	10,32	9,13	9,27	10,80	9,38	9,33	9,53	9,57
Jihočeský	4,19	5,02	4,74	4,83	5,54	6,55	7,01	6,87	6,24	6,04	6,29	5,76

Plzeňský	2,62	2,74	2,40	2,97	2,86	3,15	3,47	4,14	5,33	3,93	3,94	3,41
Karlovarský	2,00	2,51	2,25	3,13	2,94	3,62	3,45	3,13	2,78	3,50	4,11	3,04
Ústecký	25,93	23,73	20,71	19,54	16,18	15,88	15,04	15,09	18,86	12,27	14,13	17,94
Liberecký	4,55	3,64	4,31	4,24	4,54	4,66	5,28	5,85	6,34	5,94	5,71	5,00
Královeh.	4,72	4,44	4,21	4,99	4,67	5,09	4,84	4,73	5,35	4,71	4,57	4,76
Pardubický	5,71	6,09	7,01	7,01	5,54	5,62	5,59	6,27	5,09	7,03	7,47	6,22
Vysočina	7,21	6,67	6,43	5,74	4,90	5,59	5,13	6,14	7,02	5,80	5,43	6,01
Jihomoravský	9,98	12,71	13,85	10,22	16,38	12,18	13,12	11,63	6,99	10,05	9,74	11,53
Olomoucký	6,61	5,73	6,71	5,87	7,96	10,43	9,44	7,48	9,76	10,70	8,46	8,10
Zlínský	3,38	4,77	5,27	5,46	5,48	6,10	6,58	6,61	6,69	8,81	7,48	6,06
Moravskosl.	13,84	12,09	12,69	14,46	12,31	11,63	11,30	10,54	9,89	11,02	12,74	12,05
ČR	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1000	100	100

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Od roku 2008 jsou vykazována vytvořená pracovní místa, která byla vytvořena díky prostředkům získaným z rozpočtu úřadů práce nebo z rozpočtu Evropského sociálního fondu (dále jen ESF). Z obrázku 25 je patrné, že se v době blížícího se konce rozpočtového období Evropské unie snížil počet vytvořených pracovních míst v rámci VPP financovaných z ESF. Na počátku nového rozpočtového období se však opět počet vytvořených míst z ESF opět zvýšil.

Obrázek 25 – Vývoj počtu pracovních míst financovaných z prostředků ÚP a prostředků ESF v letech 2004 až 2014



Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů od ÚP ČR, 2015

Podíl vytvořených míst v rámci VPP z prostředků ČR a z prostředků ESF v jednotlivých letech zjištěný na základě vzorce 19 je zobrazen v tabulce 34. Z dlouhodobého hlediska

převyšuje podíl vytvořených míst z prostředků ESF. Z obrázku 25 lze vyvodit, že na počátku rozpočtového období, na které jsou prostředky z evropských fondů poskytovány se výše výdajů z ESF a z prostředků ÚP ČR velice přibližují. Tato skutečnost souvisí s nutností stanovit priority výdajů a podmínky čerpání prostředků ESF. Tím se oddaluje počátek čerpání prostředků v novém rozpočtovém období.

Tabulka 34 – Vývoj podílu vytvořených míst z prostředků ČR a ESF v letech 2008 až 2014

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
z ÚP	44,48	24,46	26,85	45,92	40,49	24,20	18,15
z ESF	55,52	75,54	73,15	54,08	59,51	75,80	81,85
CELKEM	100	100	100	100	100	100	100

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Jak je patrné z tabulky 30 vývoj počtu umístěných uchazečů na VPP víceméně kopíruje s mírným navýšením vývoj počtu nově vytvořených míst na veřejně prospěšné práce.

Kromě počtu vytvořených pracovních míst se také v rámci VPP sleduje výše výdajů vynaložených na vytvořená pracovní místa. Vývoj vynaložených prostředků v jednotlivých letech je možno nalézt na portálu MPSV. V disertační práci je možno nalézt vývoj výdajů vynaložených na VPP v ČR od roku 2004 do roku 2014 (viz tabulka 35).

Tabulka 35 – Vývoj výdajů vynaložených na VPP (v tis. Kč) od roku 2004 do roku 2014

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Celkové výdaje	833 189	838 951	899 298	684 989	949 087	1 371 223	1 623 832	1 025 477	688 417	1 777 349	2 077 674

Zdroj: Portal MPSV, Výdaje na SPZ souhrnný přehled od 1991 do 2014, 2015

Vzhledem ke skutečnosti, že se v jednotlivých regionech výrazně liší počty vytvořených míst na VPP, je logické, že se výdaje na VPP budou v jednotlivých regionech také lišit. Tabulka 36 zobrazuje vývoj výše výdajů na VPP v krajích od roku, kdy vstoupila ČR do Evropské unie.

Tabulka 36 – Vývoj výše výdajů na VPP (v tis. Kč) dle krajů od roku 2004 do roku 2014

Kraj	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Praha	3964	4535	5482	5110	5377	5713	5642	4151	2810	10296	14817
Středočeský	58200	64132	71764	62282	91097	125123	158223	108809	67200	143971	183785
Jihočeský	33475	29665	34173	31564	63557	91354	119653	59751	35999	110073	117249
Plzeňský	21079	24576	24216	21358	30293	42533	59135	49220	31692	60319	76176
Karlovarský	19264	24143	25641	27312	33198	47370	58694	35078	19833	67554	76862
Ústecký	260239	244662	253040	163355	175083	241163	264149	148240	122161	245644	309364
Liberecký	45041	46256	46762	43035	43694	72229	92450	67700	53084	109386	141321
Královehř.	39120	40446	37199	32659	46269	64580	75415	54884	39025	74819	81259
Pardubický	43846	46924	53441	39978	43430	63903	80341	57105	47288	105113	137474
Vysočina	51317	47434	51506	33436	42579	65528	80456	57600	47779	86489	102136
Jihomoravský	70964	69930	87591	65639	136620	176163	202093	129903	52730	172471	202730
Olomoucký	52239	41825	56661	36084	66055	129729	125958	64111	58170	191024	152594
Zlínský	21367	39877	43831	40114	50510	83460	104767	52275	42656	145596	162732
Moravskosl.	113074	114546	107991	83063	121325	162375	196856	136650	67990	254594	319175
ČR	833189	838951	899298	684989	949087	1371223	1623832	1025477	688417	1777349	2077674

Zdroj: vlastní zpracování na základě situace na trhu práce v jednotlivých letech dostupné na Portálu MPSV, 2015

Jak je vidno z tabulky 36, nejvyšší výdaje na VPP jsou dlouhodobě vynakládány v Ústeckém, Moravskoslezském a Jihomoravském kraji. Nejnižší výdaje na VPP jsou dlouhodobě čerpány v Praze. Vývoj podílu výdajů na VPP v krajích na celkových výdajích v jednotlivých letech (zobrazeno v tabulce 37) tedy odráží vývoj počtu vytvořených VPP v jednotlivých krajích.

Tabulka 37 – Vývoj podílu výdajů na VPP dle krajů (v %) v letech 2004 až 2014

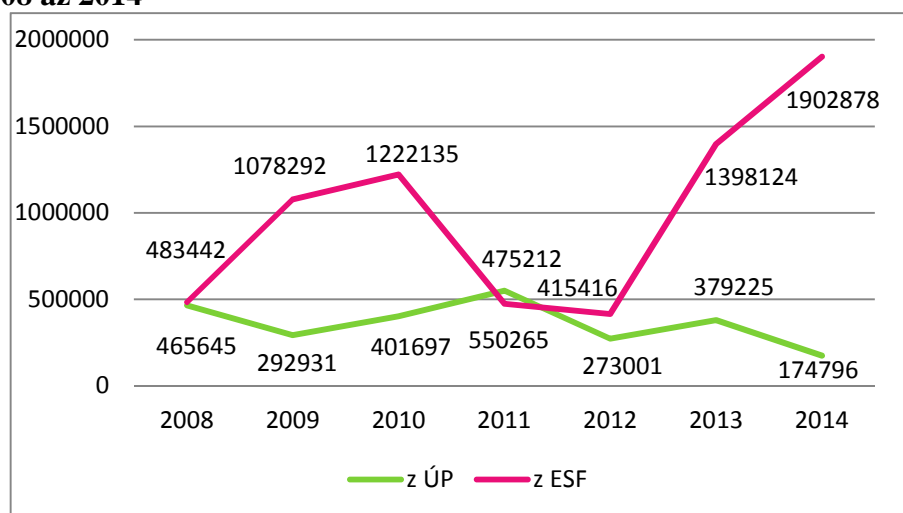
Kraj	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Průměr
Praha	0,48	0,54	0,61	0,75	0,57	0,42	0,35	0,40	0,41	0,58	0,71	0,53
Středočeský	6,99	7,64	7,98	9,09	9,60	9,12	9,74	10,61	9,76	8,10	8,85	8,86
Jihočeský	4,02	3,54	3,80	4,61	6,70	6,66	7,37	5,83	5,23	6,19	5,64	5,42
Plzeňský	2,53	2,93	2,69	3,12	3,19	3,10	3,64	4,80	4,60	3,39	3,67	3,42
Karlovarský	2,31	2,88	2,85	3,99	3,50	3,45	3,61	3,42	2,88	3,80	3,70	3,31
Ústecký	31,23	29,16	28,14	23,85	18,45	17,59	16,27	14,46	17,75	13,82	14,89	20,51
Liberecký	5,41	5,51	5,20	6,28	4,60	5,27	5,69	6,60	7,71	6,15	6,80	5,93
Královehř.	4,70	4,82	4,14	4,77	4,88	4,71	4,64	5,35	5,67	4,21	3,91	4,71
Pardubický	5,26	5,59	5,94	5,84	4,58	4,66	4,95	5,57	6,87	5,91	6,62	5,62
Vysočina	6,16	5,65	5,73	4,88	4,49	4,78	4,95	5,62	6,94	4,87	4,92	5,36
Jihomoravský	8,52	8,34	9,74	9,58	14,39	12,85	12,45	12,67	7,66	9,70	9,76	10,51
Olomoucký	6,27	4,99	6,30	5,27	6,96	9,46	7,76	6,25	8,45	10,75	7,34	7,25

Zlínský	2,56	4,75	4,87	5,86	5,32	6,09	6,45	5,10	6,20	8,19	7,83	5,75
Moravskosl.	13,57	13,65	12,01	12,13	12,78	11,84	12,12	13,33	9,88	14,32	15,36	12,82
ČR	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Stejně tak, jak se od roku 2008 vykazují počty vytvořených VPP dle zdroje financování, vykazují se i samotné výdaje v obdobném členění. Z obrázku 26 je zřejmý obdobný vývoj u výše výdajů z ESF a českého rozpočtu jako u počtu vytvořených VPP z ESF a rozpočtu ČR v jednotlivých letech. Zároveň lze konstatovat, že vývoj výše výdajů na VPP z pohledu zdroje, ze kterého je čerpáno, je obdobný jako vývoj počtu vytvořených pracovních míst pomocí prostředků ESF a prostředků ÚP ČR.

Obrázek 26 – Vývoj výdajů na VPP (v tis. Kč) z prostředků ESF a rozpočtu ČR v letech 2008 až 2014



Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů od ÚP ČR, 2015

Podíl výdajů na VPP z prostředků ČR a z prostředků ESF v jednotlivých letech je zobrazen v tabulce 38. Z dlouhodobého hlediska převyšuje podíl vytvořených míst z prostředků ESF.

Tabulka 38 – Vývoj podílu výdajů na VPP (v tis. Kč) z prostředků ČR a z prostředků ESF v letech 2008 až 2014

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
z ÚP	49,06	21,36	24,74	53,66	39,66	21,34	8,41
z ESF	50,94	78,64	75,26	46,34	60,34	78,66	91,59
CELKEM	100	100	100	100	100	100	100

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Z tabulky 36 a 32 lze jednoduchým výpočtem dle vzorce 20, kdy se poměří celkové výdaje na VPP s celkovým počtem vytvořených míst zjistit výdaje připadající na jedno vytvořené místo v rámci VPP v jednotlivých krajích. Výsledky provedeného výpočtu jsou umístěny v tabulce 39. Ta také vypovídá, že výdaje na jedno vytvořené místo VPP jsou ve všech krajích srovnatelné. Nejvyšší výdaje na jedno vytvořené místo VPP se přitom dlouhodobě vyskytují v libereckém, ústeckém a karlovarském kraji. Naopak nejnižší výdaje z dlouhodobého hlediska na jedno vytvořené místo VPP jsou v olomouckém a střeďočeském kraji. Tento fakt ukazuje na nízkou, resp. vysokou hospodárnost krajů s nakládáním veřejných prostředků v oblasti VPP oproti jiným krajům. V roce 2014 se však výrazně zvýšila nehospodárnost v Praze a v libereckém kraji. O rok dříve se rapidně zvýšil podíl výdajů na jedno vytvořené místo i v moravskoslezském kraji. V Praze, libereckém a moravskoslezském kraji by mělo tedy dojít z hlediska efektivnosti využívání veřejných prostředků ke kontrole hospodárnosti výdajů na VPP.

Tabulka 39 – Vývoj výdajů na VPP připadající na jedno vytvořené pracovní místo (v tis. Kč) v jednotlivých krajích od roku 2004 do roku 2014

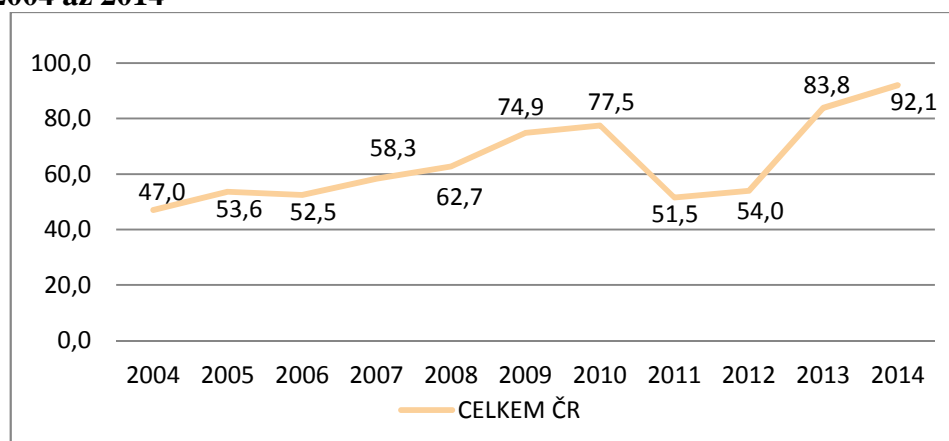
Kraj	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Praha	40,0	54,0	63,0	46,0	91,1	82,8	57,6	28,6	78,1	55,4	161,1
Střeďočeský	37,8	44,0	46,9	50,0	58,4	74,9	81,4	50,6	56,1	72,8	85,4
Jihočeský	45,1	37,7	42,0	55,7	75,8	76,1	81,4	43,7	45,2	86,0	82,6
Plzeňský	45,3	57,4	58,9	61,2	70,0	73,8	81,2	59,8	46,6	72,3	85,7
Karlovarský	54,4	61,4	66,6	74,2	74,6	71,6	81,1	56,3	55,9	91,0	82,9
Ústecký	56,6	65,9	71,3	71,2	71,5	83,0	83,8	49,3	50,8	94,4	97,0
Liberecký	55,9	81,3	63,4	86,4	63,6	84,6	83,6	58,2	65,6	86,9	109,7
Královehř.	46,8	58,2	51,5	55,7	65,5	69,3	74,4	58,3	57,2	74,9	78,7
Pardubický	43,3	49,2	44,5	48,6	51,8	62,1	68,6	45,8	72,9	70,5	81,6
Vysočina	40,1	45,4	46,7	49,6	57,5	64,0	74,8	47,1	53,4	70,3	83,4
Jihomoravský	40,1	35,2	36,9	54,7	55,1	79,0	73,5	56,1	59,1	80,9	92,2
Olomoucký	44,6	46,6	49,2	52,4	54,9	68,0	63,6	43,1	46,7	84,2	79,9
Zlínský	35,6	53,5	48,5	62,6	60,9	74,8	76,0	39,8	49,9	77,9	96,5

Moravskosl.	46,1	60,5	49,7	48,9	65,1	76,2	83,1	65,2	53,9	108,9	111,1
ČR	47,0	53,6	52,5	58,3	62,7	74,9	77,5	51,5	54,0	83,8	92,1

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Z obrázku 27 lze usuzovat, že se s postupujícím časem se zvyšuje hodnota, za níž je jedno veřejně prospěšné místo vytvořeno. Jediný výrazný propad cen za posledních jedenáct let se uskutečnil v roce 2011 a v roce 2012. Tedy v letech, kdy odeznívala hospodářská krize v ČR. V těchto letech bylo vytvořeno více veřejně prospěšných míst za méně prostředků. Vytváření VPP bylo tedy prováděno efektivněji než v předchozích letech. Bohužel rok 2013 ani 2014 v tomto trendu již nepokračoval a došlo v uvedených letech opět k navýšení výdajů připadajících na jedno vytvořené místo v rámci VPP.

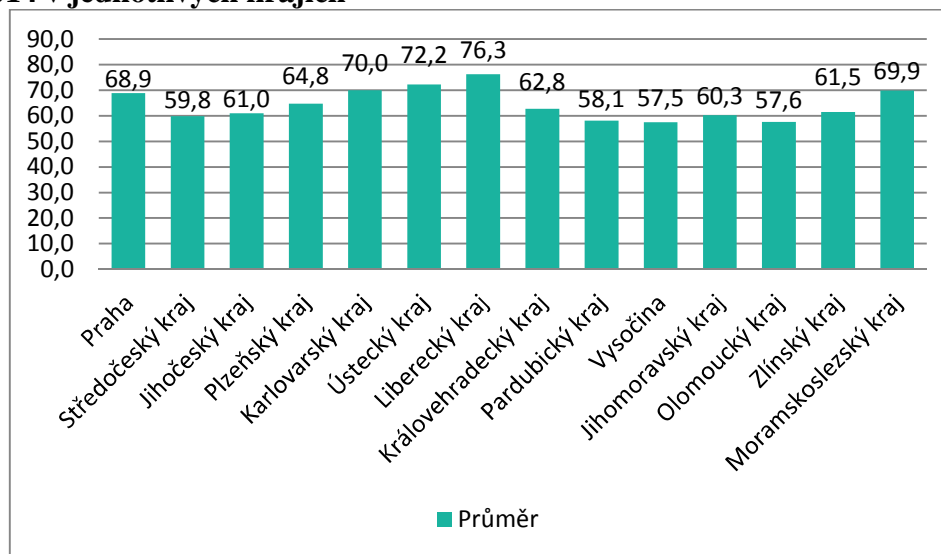
Obrázek 27 – Vývoj výdajů na VPP připadající na jedno vytvořené místo (v tis. Kč) v letech 2004 až 2014



Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Z obrázku 28 je zřejmé, že v průměru od vstupu ČR do EU se Úřad práce ČR choval nejméně hospodárně při vytváření VPP v libereckém, ústeckém a karlovarském kraji. Naopak nejhospodárnějším byl Úřad práce ČR na vysočině, olomouckém a pardubickém kraji.

Obrázek 28 – Průměrné výdaje na jedno vytvořené místo (v tis. Kč) od roku 2004 do roku 2014 v jednotlivých krajích



Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Od roku 2008 lze vyčíslit též podíl výdajů na VPP připadajících na jedno vytvořené místo v členění dle zdroje, ze kterého byl vznik místa financován. Tabulka č. 40 je vytvořena na základě údajů zobrazených v obrázku 25 a 26. Nově vzniklá data jsou vypočítána jako poměr mezi celkovými výdaji na VPP a počtem vytvořených míst v členění dle zdroje financování v jednotlivých letech.

Tabulka 40 – Vývoj podílu výdajů na VPP připadající na jedno vytvořené místo dle původu prostředků, ze kterých je vznik místa financován (v tis. Kč) v letech 2008 až 2014

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
z ÚP	69,19	65,40	71,37	60,21	52,85	73,89	42,67
z ESF	57,55	77,97	79,71	44,15	54,72	86,98	103,02
CELKEM	126,74	143,37	151,08	104,36	107,56	160,87	145,69

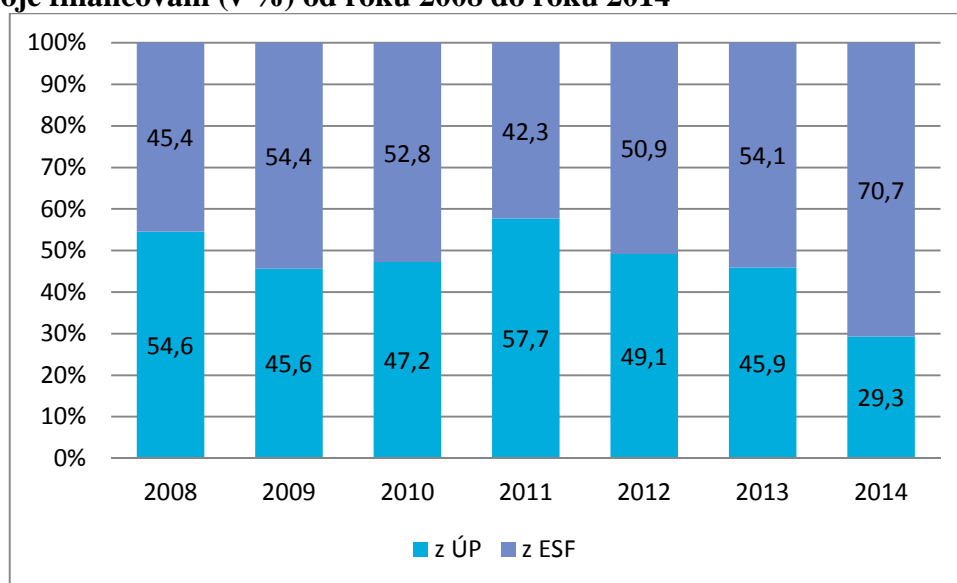
Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Z tabulky 40 lze odvodit, že ve většině sledovaných let je dražší vytváření VPP z prostředků evropských fondů. Lze se proto domnívat, že jednotliví pracovníci Úřadu práce ČR přistupují k čerpání prostředků z ESF rozdílným způsobem oproti čerpání prostředků z ÚP ČR. Ke zjištění pravého důvodu tohoto jednání jednotlivých pracovníků, by bylo zapotřebí provést minimálně sociologické šetření mezi pracovníky, což ale není předmětem předkládané disertační práce.

Lze tedy konstatovat, že při vytváření VPP z ESF prostředků se ÚP ČR chová méně hospodárně než při vytváření VPP z vlastních prostředků. Doporučením je zaměřit se na zvýšení hospodárnosti při přerozdělování prostředků z ESF.

Obrázek 29 zobrazuje podíl výdajů na VPP připadajících na jedno vytvořené místo v procentech dle zdroje financování v jednotlivých letech.

Obrázek 29 – Podíl výdajů na VPP připadajících na jedno vytvořené místo v členění dle zdroje financování (v %) od roku 2008 do roku 2014

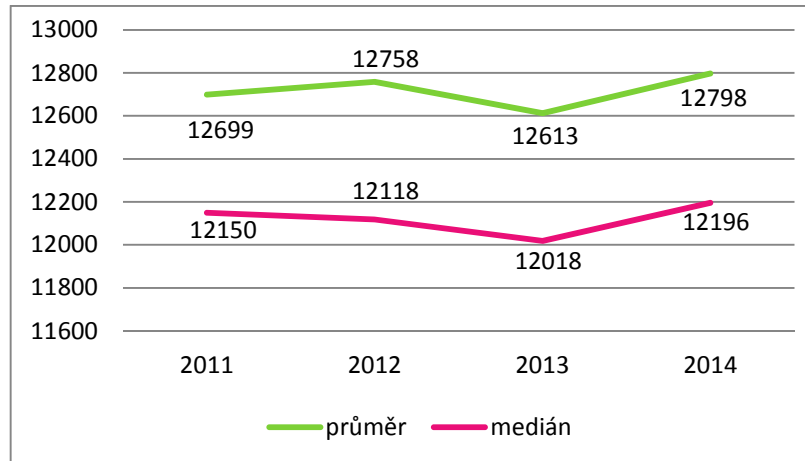


Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Z obrázku 29 vyplývá, že ke snížení výdajů z prostředků Úřadu práce ČR v rámci VPP je možné docílit zvýšením podílu výdajů prostředků získanými z ESF na vytváření VPP. Zároveň však je nutné upozornit na nutnost zvýšení hospodárnosti při přerozdělování prostředků ESF. Zvýšení hospodárnosti v tomto směru lze docílit pouze změnou přístupu jednotlivých pracovníků krajských poboček Úřadu práce ČR při přerozdělování prostředků ESF. Změnu způsobu myšlení je možné docílit pouze ztotožněním se s myšlenkou, že prostředky ESF neuspoří státní prostředky, jelikož stát sám se podílí na vytváření těchto fondů. Zmíněné ztotožnění s touto myšlenkou lze docílit jen zvýšenou osvětou v oblasti efektivního užívání prostředků evropských fondů.

Jelikož jsou VPP nejčastěji uzavírána na údržbu veřejného prostranství, úklid a údržbu veřejných budov, práci 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 je možné zjistit hrubou mzdu v tomto oboru. Dle CZ-ISCO jsou pomocní a nekvalifikovaní pracovníci zařazeni do kategorie 9. Jelikož jsou VPP uzavírána s obcemi, státními nebo obecně prospěšnými institucemi a občanskými sdruženími, jsou pracovníci VPP odměňováni platem dle pracovní smlouvy. Klasifikace CZ-ISCO používá ÚP ČR od roku 2011, a proto je možné zjistit ze statistických výdělků hrubou mzdu až od uvedeného roku (Portal MPSV, Regionální statistika ceny práce, 2015. ISPV, Šetření o struktuře mezd a platů, 2015). Do konce roku 2010 byla používána klasifikace zaměstnání, tzv. KZAM, která má jinou strukturu. V klasifikaci KZAM jsou v deváté skupině pomocní a nekvalifikovaní pracovníci zahrnuti profese, které nelze vykonávat jako VPP. Z uvedeného důvodu je možné zjistit hrubou mzdu až od roku 2011 (viz obrázek 30).

Obrázek 30 – Vývoj ceny práce v ČR (Kč/měs.) u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků dle CZ-ISCO v letech 2011 až 2014



Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z ISPV, 2015

Z průměrné hrubé mzdy je možné získat výši odvodů na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. Za předpokladu, že nebudou uplatňovány žádné jiné slevy na dani za příjmy kromě slevy na poplatníka a předpokladu, že se bude jednat o zdravého poplatníka, je možné zjistit i výši čisté mzdy a celkové daňové zatížení poplatníka i jeho zaměstnavatele (viz tabulka 41).

Tabulka 41 – Výpočet daňového zatížení a čisté mzdy s průměrným výdělkem v kategorii pomocných a nekvalifikovaných pracovníků v jednotlivých letech (v Kč) od roku 2011 do roku 2014

	2011	2012	2013	2014
Hrubá mzda	12699	12758	12613	12798
ZP - zaměstnanec	572	575	568	576
ZP - zaměstnavatel	1143	1149	1136	1152
ZP Celkem	1715	1724	1704	1728
SZ - zaměstnanec	826	830	820	832
SZ - zaměstnavatel	3177	3190	3154	3200
SZ Celkem	4003	4020	3974	4032
DzP	595	495	480	510
Čistá mzda	10706	10858	10745	10880
Daňové zatížení zaměstnance	1993	1900	1868	1918
Daňové zatížení zaměstnavatele	4320	4339	4290	4352
Daňové zatížení celkem	6313	6239	6158	6270

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Jestliže je celkové daňové zatížení násobeno dvanácti měsíci, je zjištěn příjem státu zajištěný zaměstnancem pracujícím na VPP s průměrným měsíčním příjmem v kategorii pomocných nekvalifikovaných pracovníků. V případě, že při ročním zúčtování daně z příjmů nejsou uplatňovány žádné odpočty od základu daně z příjmů a jiné slevy, jedná se o maximální příjem, který může stát získat při průměrném měsíčním výdělkem osoby pracující na VPP (viz tabulka 42).

Tabulka 42 – Výše maximálního ročního příjmu státu z průměrného měsíčního příjmu pomocného a nekvalifikovaného pracovníka (v Kč) v letech 2011 až 2014

	2011	2012	2013	2014
Daňové zatížení celkem	6313	6239	6158	6270
Roční příjem státu	75756	74868	73896	75240

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Pokud lze zjištěný maximální roční příjem státu uvedený v tabulce 42 ztotožnit s pojmem užitek uvedený ve vzorci č. 1, je možné zjistit efektivnost VPP jako nástroje APZ. V tabulce 43 je vyčíslena dle vzorce 21 maximální možná ekonomická efektivnost VPP jako jednoho z nástrojů APZ a to v posledních čtyřech letech.

Tabulka 43 – Ekonomická efektivnost VPP v letech 2011 až 2014

	2011	2012	2013	2014
Roční příjem (Kč)	75 756	74 868	73 896	75 240
Roční výdaje (Kč)	1 025 477	688 417	1 777 349	2 077 674
Efektivnost VPP	0,0739	0,1088	0,0416	0,0362
Efektivnost v %	7,39	10,88	4,16	3,62

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Z tabulky 43 vyplývá, že použití veřejně prospěšných prací jako nástroje APZ je velice neefektivní. V posledních čtyřech letech se přínos do státního rozpočtu z VPP pohyboval mezi 3 až 11 % z vynaložených prostředků na tento nástroj APZ.

Tabulka 43 ukazuje pouze maximální možnou ekonomickou efektivnost VPP, ve které nemohou být zahrnuty další neocenitelné faktory. Jedná se například o snížení ekonomické závislosti nezaměstnaných na státu, snížení výskytu trestné činnosti v oblastech, kde jsou VPP zabezpečovány, zvýšení sebevědomí pracovníků vykonávajících VPP, začlenění se pracovníků do většinové společnosti a ztotožnění se s jejími hodnotami apod.

5.2.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou také velice oblíbeným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Jak dokládá tabulka 44, existuje zde z dlouhodobého hlediska druhý nejvyšší počet pracovních míst (za rekvalifikacemi), jejichž vznik či provoz byl podpořen příspěvkem na společensky účelná pracovní místa. Stejně tak existuje i vysoký podíl uchazečů o zaměstnání, na které byl jejich zaměstnavatelům poskytnut příspěvek na SÚPM. Dále se jedná o nástroj APZ, na který je hned za VPP dlouhodobě čerpán druhý největší objem prostředků určených na APZ.

Tabulka 44 – Vývoj počtu vytvořených míst, podpořených uchazečů a výdajů na SÚPM v letech 2004 až 2014

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
vytvořená místa	25 584	24 140	25 131	16 094	12 604	20 404	26 481	13 534	11 457	22 063	32 980
umístění uchazeči	25 010	25 129	25 417	16 706	12 756	20 208	25 882	13 410	11 380	21 716	33 081
výdaje (tis. Kč.)	1 030 597	1 184 356	1 071 803	867 971	596 654	985 295	1 454 155	795 054	366 364	1 023 843	1 937 717

Zdroj: Portal MPSV, Výdaje na SPZ souhrnný přehled od 1991 do 2014, 2015

Rozdíl mezi počtem vytvořených míst pomocí příspěvku na SÚPM a počtem podpořených uchazečů o zaměstnání je způsoben skutečností, že SÚPM může být poskytnuta dvojím způsobem. Jedná se o příspěvek na vytvoření nového SÚPM nebo o příspěvek na již existující pracovní místa vyhrazená pro konkrétní uchazeče o zaměstnání. Proto je u tohoto nástroje APZ nutné vyčíslení průměrného podílu výdajů připadající na jedno vytvořené pracovní místo, ale také vyčíslení průměrného podílu výdajů připadající na jednoho podpořeného uchazeče o zaměstnání. Úřad práce ČR však vykazuje pouze celkovou výši vynaložených prostředků na SÚPM (viz tabulka 44) bez členění na příspěvek na vytvoření nového místa a na vyhrazení místa pro uchazeče o zaměstnání. MPSV tyto údaje má k dispozici a poskytla⁶⁰ je dne 14. 9. 2015 v podrobném členění (viz tabulka 45).

Tabulka 45 – Výdaje ÚP ČR na SÚPM v podrobném členění (v tis. Kč) od roku 2004 do roku 2014

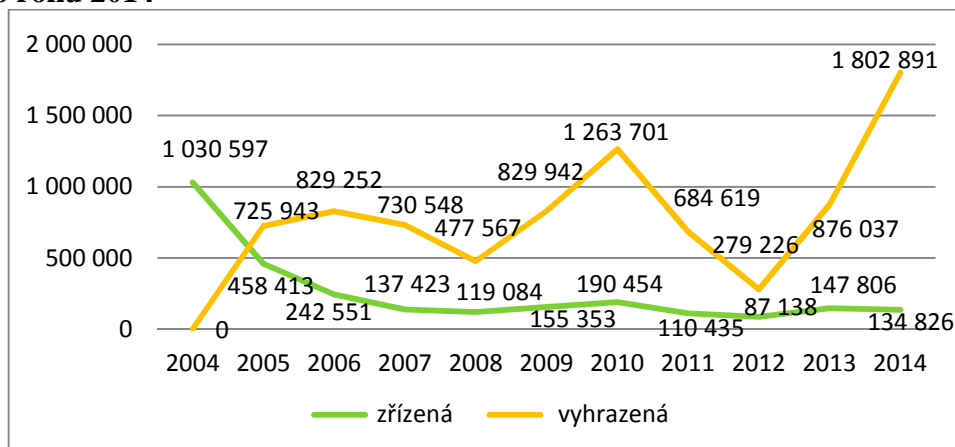
Rok	Zřízená		Vyhrazená	
	zaměstnavatelem	OSVČ	z národního rozpočtu	spolufinancovaná z rozpočtu EU
2004	891 287	139 310	0	0
2005	356 237	102 176	725 943	0
2006	118 927	123 624	829 252	0
2007	45 001	92 422	730 548	0
2008	32 248	86 836	451 201	26 366
2009	27 822	127 531	256 597	573 345
2010	26 691	163 763	431 782	831 919
2011	12 959	97 476	401 372	283 247
2012	12 580	74 558	221 881	57 345
2013	25 380	122 426	260 570	615 467
2014	6 749	128 077	186 106	1 616 785

Zdroj: MPSV, 2015

Na základě získaných údajů z tabulky 45 byl zpracován obrázek 31, kde je zobrazen vývoj výdajů na SÚPM zřízených a vyhrazených od roku 2004. V roce 2004 nebyly sledovány odděleně výdaje na zřízení SÚPM a na vyhrazená SÚPM a proto jsou veškeré výdaje zahrnuty v tomto roce v jedné položce. Od roku 2005 jsou již výdaje na vyhrazená SÚPM sledována samostatně.

⁶⁰ Za MPSV poskytla data Ing. Z. Munzarová, odd. rozpočtu, financování státní pokladny generálního ředitelství ÚP ČR

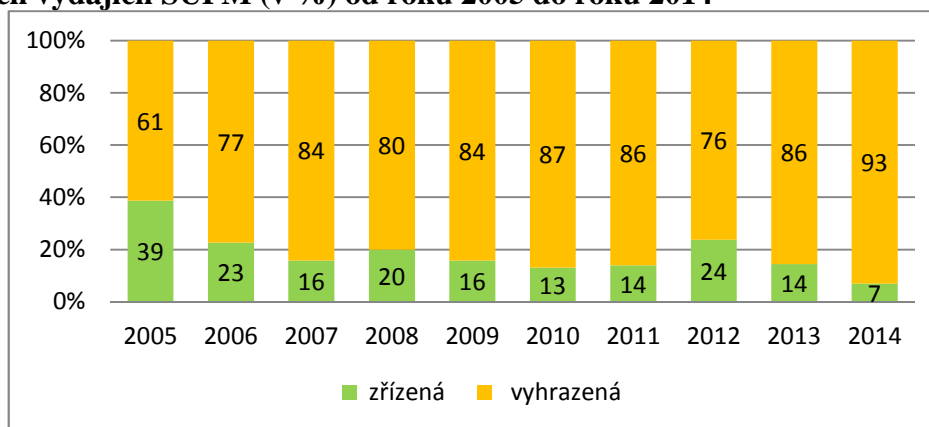
Obrázek 31 – Vývoj výdajů na SÚPM zřízených a vyhrazených (v tis. Kč) od roku 2004 do roku 2014



Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z MPSV, 2015

Obrázek 32 zobrazuje podíl výdajů na zřízené SÚPM a vyhrazená SÚPM (viz vzorec 22) na celkových výdajích na společensky účelná pracovní místa. Z uvedeného obrázku je patrné, že od roku 2005, kdy byly samostatně sledovány výdaje na vyhrazená SÚPM výrazně převyšuje podíl výdajů na vyhrazená SÚPM nad výdaji na zřízení SÚPM. Současně je zřejmá i tendence podporovat v rámci SÚPM spíše vyhrazení společensky účelných pracovních míst nad výdaji na zřízení SÚPM. Tato skutečnost je způsobena tím, že je finančně, administrativně i organizačně jednodušší zaměstnat uchazeče o zaměstnání na již existujícím pracovním místě než pro konkrétního uchazeče o zaměstnání vytvářet zcela nové pracovní místo.

Obrázek 32 – Podíl výdajů na zřízení SÚPM a výdajů na vyhrazená SÚPM na celkových výdajích SÚPM (v %) od roku 2005 do roku 2014



Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Jednoduchým výpočtem dle vzorce 23 a 24 je možné zjistit průměrnou výši výdajů připadající na jedno zřízené SÚPM a průměrnou výši výdajů na jednoho uchazeče umístěného na vyhrazené společensky účelné pracovní místo.

Dle vzorce 23 a 24 jsou zjištěna data zobrazená v tabulce 46, která zobrazují vývoj výdajů na jedno zřízené SÚPM a vývoj výdajů na umístěného uchazeče o zaměstnání na vyhrazeném SÚPM. Ze zmíněné tabulky je zřejmé, že výše výdajů na zřízení jednoho SÚPM ze strany Úřadu práce ČR má dlouhodobě klesající tendenci. Naopak dlouhodobě rostoucí tendenci vykazují výdaje na jednoho uchazeče umístěného na vyhrazeném SÚPM. Výjimku z tohoto pravidla představuje pouze rok 2012, kdy se také výrazně snížily celkové výdaje na vyhrazené SÚPM. Přesto v roce 2012 došlo jen k mírnému poklesu vyhrazených SÚPM, což ukazuje na zvýšenou snahu zaměstnavatelů zaměstnat osoby z evidence úřadu práce na již existujícím pracovním místě. Rok 2012 lze z tohoto pohledu označit jako rok, kdy docházelo ve zvýšené míře k obsazování vyhrazených SÚPM uchazeči o zaměstnání a to s výrazně nižším příspěvkem ze strany Úřadu práce ČR.

Tabulka 46 – Vývoj výdajů na zřízení jednoho SÚPM a výdajů na jednoho uchazeče umístěného na vyhrazeném SÚPM (v tis. Kč) od roku 2004 do roku 2014

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Výd. na zřízení 1 SÚPM	40,3	19,0	9,7	8,5	9,4	7,6	7,2	8,2	7,6	6,7	4,1
Umístění na vyhrazeném SÚPM	0,0	28,9	32,6	43,7	37,4	41,1	48,8	51,1	24,5	40,3	54,5

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Bohužel nebylo možné vyčíslit výdaje připadající na jedno vytvořené SÚPM ani výdaje na jednoho uchazeče umístěného na vyhrazeném SÚPM v jednotlivých krajích, jelikož MPSV potřebná data neposkytlo ke zpracování. S ohledem na zvýšení efektivity tohoto nástroje APZ lze doporučit aby MPSV předávalo Úřadu práce ČR potřebná data o výši výdajů na SÚPM v podrobném členění dle zřízených, resp. vyhrazených SÚPM a zároveň v členění dle jednotlivých krajů. Tím může být dosaženo většího tlaku na hospodárné chování

jednotlivých krajských poboček ÚP ČR, a tím zvýšení efektivnosti při vytváření nově zřízených a vyhrazených SÚPM.

5.2.5 Chráněná pracovní místa

Chráněná pracovní místa jsou sice dle obrázku 16 a 17 méně využívaným nástrojem APZ z hlediska výše vyčerpaných prostředků i počtů osob, kteří CHPM vyžívají, avšak díky svému charakteru má nezastupitelné postavení v systému pomoci osob se zdravotním postižením.

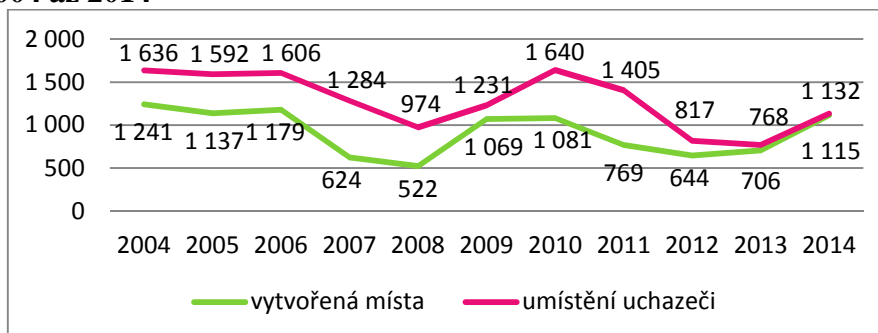
Tabulka 47 – Vývoj základních sledovaných ukazatelů na CHPM od roku 2004 do roku 2014

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
vytvořená místa	1 241	1 137	1 179	624	522	1 069	1 081	769	644	706	1 115
umístění uchazeči	1 636	1 592	1 606	1 284	974	1 231	1 640	1 405	817	768	1 132
výdaje (tis. Kč)	88 848	101 188	97 447	45 850	44 555	88 016	88 400	47 244	40 851	49 251	85 151
provoz (tis. Kč)	162 506	208 852	221 426	189 840	211 102	235 530	235 262	208 539	80 292	3 603	3 715

Zdroj: vlastní zpracování na základě Výdajů na SPZ souhrnný přehled od 1991 do 2014, 2015

Tabulka 47 zobrazuje vývoj vytvořených CHPM, počet umístěných uchazečů na CHPM a celkové výdaje na vytvoření CHPM a na provoz takového místa. Z obrázku 33 je vidno, že vývoj počtu vytvořených CHPM a počtu umístěných uchazečů mají z dlouhodobého hlediska mírně klesající tendenci. Rozdíl mezi počtem vytvořených pracovních míst a počtem umístěných uchazečů představuje počet uchazečů, kteří jsou na pracovním místě zaměstnáni na zkrácený pracovní úvazek. Obrázek 33 zároveň však ukazuje, že dochází ke sbližování obou křivek, což značí skutečnost, že čím dál více uchazečů o zaměstnání, kteří nastupují na CHPM pracují na plný úvazek.

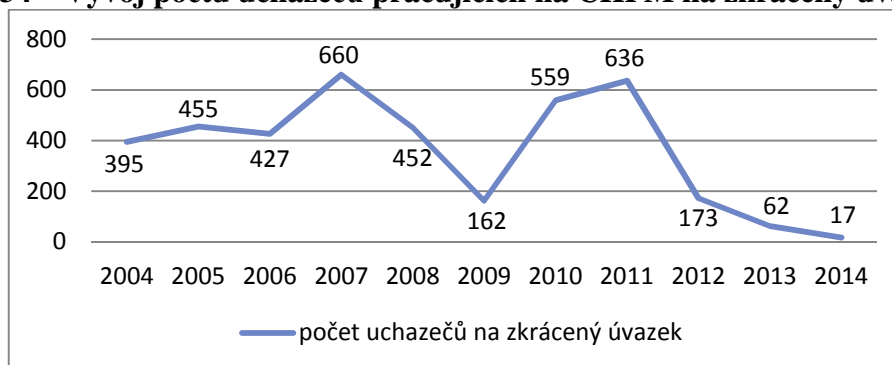
Obrázek 33 – Vývoj počtu vytvořených pracovních míst a počtu umístěných uchazečů v letech 2004 až 2014



Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Obrázek 34 zobrazuje přesné počty a vývojovou tendenci uchazečů o zaměstnání pracovat na chráněném místě na zkrácený úvazek.

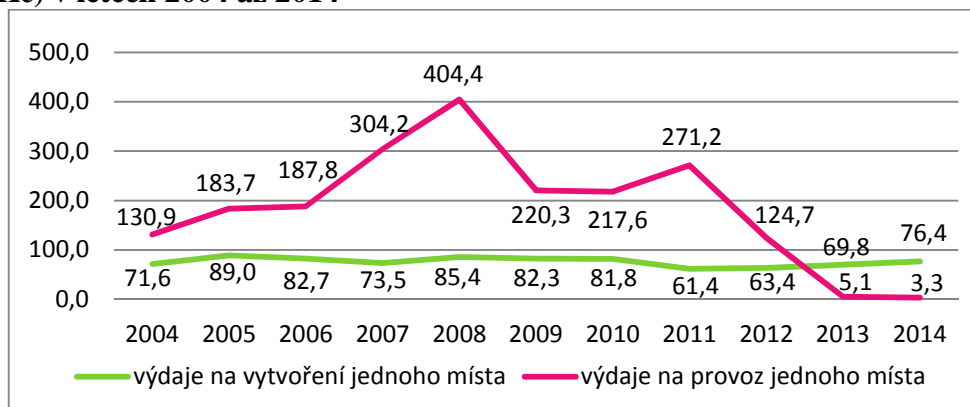
Obrázek 34 – Vývoj počtu uchazečů pracujících na CHPM na zkrácený úvazek



Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Použitím podílu výše celkových výdajů na vytvoření CHPM a počtu vytvořených pracovních míst jsou zjištěny výdaje připadající na jedno vytvořené CHPM (viz vzorec 25). Obdobným způsobem, tj. podílem celkových výdajů na provoz a počtu vytvořených chráněných pracovních míst, jsou zjištěny výdaje na provoz jednoho CHPM (viz vzorec 26). Oba zmíněné ukazatele jsou zobrazeny v obrázku 35.

Obrázek 35 – Vývoj výdajů na provoz a vytvoření CHPM připadající na jedno místo (v tis. Kč) v letech 2004 až 2014



Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Z obrázku 35 je zřejmé, že výdaje na vytvoření jednoho pracovního místa jsou dlouhodobě stabilní a v průměru se pohybují okolo 76 tisíc. Dále je patrné, že provoz jednoho chráněného pracovního místa a příspěvek na něj přesahují dlouhodobě výdaje na vytvoření nového místa. Udržet již vytvořené pracovní místo není jednoduché z provozního ani z finančního hlediska. Z obrázku 35 dále vyplývá, že v roce 2013 došlo k přehodnocení přístupu k poskytování příspěvku na provoz CHPM a od tohoto roku. Společnosti, které vytvoří chráněné pracovní místo, jsou nuceny hradit výdaje na provoz vytvořeného chráněného místa téměř bez pomoci Úřadu práce ČR. Jaké bude mít v budoucnu následky toto rozhodnutí, ukáže čas. Prozatím lze konstatovat, že z hlediska Úřadu práce nedošlo v roce 2013 ani 2014 k úbytku vytvářených chráněných pracovních míst, ba naopak, došlo k navýšení jejich počtu (viz tabulka 47). Je tedy pravděpodobné, že společnosti vytvářející CHPM dokáží zabezpečit provoz nově vytvořených míst i bez pomoci Úřadu práce ČR. V tomto smyslu se zdá být rozhodnutí o omezení výdajů na provoz CHPM z hlediska ÚP ČR efektivní.

Efektivnost CHPM z hlediska vynaložených výdajů lze z dostupných údajů posuzovat jen z hlediska časového. Z hlediska teritoriálního by se v uvedeném smyslu dala efektivnost CHPM posoudit v případě, že by byly známy údaje nejen o počtu vytvořených míst v jednotlivých regionech, ale také vyplacené prostředky na vytvoření CHPM a na provoz CHPM v regionech. Bohužel je dostupná pouze informace o celkově vyplacených

prostředcích na CHPM bez teritoriálního rozložení. Uvedená data sice má MPSV k dispozici, avšak nebyly pro zpracování poskytnuty.

5.2.6 Ostatní nástroje APZ

Výši výdajů na ostatní nástroje APZ je nutné zmínit, jelikož tyto výdaje za posledních jedenáct let zaujímají v průměru 29 % z celkových výdajů na APZ (viz vzorec 27). Částka je však rozmělněna mezi několik nástrojů politiky zaměstnanosti. Jelikož jednotlivé nástroje APZ zaujímají jen malou část výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti, není u těchto nástrojů dále zjišťována jejich efektivnost. Jsou však navrženy ukazatele, díky nimž může být sledována efektivnost těchto nástrojů z časového či teritoriálního hlediska.

Tabulka 48 – Celkové výdaje na ostatní nástroje APZ v tis. Kč a jejich podíl v jednotlivých letech od roku 2004 do roku 2014

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
APZ	3939856	4027853	5300675	5673321	6131729	4953467	6171493	3815885	2451117	4251090	6386632
Ostatní nástroje	485228	493044	1721785	2686729	2624952	922307	1706141	1195739	864817	1064894	1930531
Podíl (%)	12,3	12,2	32,5	47,4	42,8	18,6	27,6	31,3	35,3	25,0	30,2

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů situace na trhu práce dostupných na Portálu MPSV, 2015

Překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

U překlenovacího příspěvku, příspěvku na zapracování a příspěvku při přechodu na nový podnikatelský program je důležité sledování počtu podpořených osob a výše příspěvku z aktivní politiky zaměstnanosti. Pro stanovení efektivnosti nástroje je opět nutné vyčíslit výši příspěvku na jednu podpořenou osobu (viz vzorec 28) a poté provést srovnání mezi jednotlivými kraji nebo srovnání z časového hlediska. Jiné údaje se statisticky u těchto příspěvků nevykazují.

Vzorec 28 – Výdaje na jednu podpořenou osobu

$$\text{Výdaje na jednu podpořenou osobu} = \frac{\text{celkové výdaje nástroje APZ}}{\text{počet podpořených osob z nástroje APZ}}$$

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Pracovní rehabilitace

U pracovní rehabilitace sleduje úřad práce výši všech druhů výdajů na pracovní rehabilitaci jako je poradenství, teoretická a praktická příprava na zaměstnání, činnosti zaměřené na zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání nebo změnu povolání, případně vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti (Portál MPSV, Pracovní rehabilitace, 2014). Úřad práce ČR však zveřejňuje pouze počty osob, které nastoupili na pracovní rehabilitaci a výši prostředků na pracovní rehabilitaci. Jelikož pracovní rehabilitace v sobě zahrnuje mnoho činností, na které jsou vynakládány prostředky aktivní politiky zaměstnanosti, lze jen velmi těžko posuzovat efektivnost vynaložených prostředků na tento nástroj APZ. Účelnost vynaložených prostředků musí posoudit odborná pracovní skupina, která posuzuje vhodnost forem pracovní rehabilitace pro konkrétního uchazeče o zaměstnání. Opět by dle vzorce 28 mohla být stanovena výše výdajů přepočtená na jednu podpořenou osobu z tohoto nástroje APZ. Současně s tím by dle vzorce 29 mohl být vyčíslen podíl jednotlivých druhů výdajů na celkových výdajích na tento nástroj.

Vzorec 29 – Podíl jednotlivých druhů výdajů na celkových výdajích pracovní rehabilitace v %

Podíl jednotlivých druhů výdajů pracovní rehabilitace =

$$\frac{\text{výše jednotlivých druhů výdajů pracovní rehabilitace}}{\text{celková výše výdajů pracovní rehabilitace}} \times 100$$

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Cílené programy

Cílené programy jsou celostátního nebo regionálního charakteru. Jedním z celostátních cílených programů je Program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením. Je určen zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením a je určen na:

- stavební akce, tj. stavbu, vestavbu, přístavbu nebo stavební úpravu,
- dodatečné náklady spojené s úpravou nebo pořízením stroje nebo technologického zařízení umožňujícího zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- pořízení užitkového vozidla.

Maximální výše příspěvku jednomu příjemci v příslušném kalendářním roce je stanovena na 7 000 000 Kč. Poskytovatelem příspěvku je přímo MPSV a ÚP ČR pouze přejímá do svých statistik data získaná od MPSV.

Na regionální úrovni existuje řada programů se zaměřením na rozdílné cílové skupiny nezaměstnaných. Může se jednat například o programy Obnovená šance, 50 plus, Rodina i práce, Přípravení do praxe, které byly realizovány v okrese Mělník v roce 2006. U regionálních cílených programů jsou stanoveny obecně podmínky poskytnutí příspěvku, avšak účel poskytnutí příspěvku, konkrétní podmínky, za kterých je příspěvek poskytován, výši a termín poskytnutí příspěvku, způsob kontroly plnění sjednaných podmínek či podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku jsou stanoveny až v dohodě mezi příjemcem příspěvku a úřadem práce.

Z výše uvedeného plyne, že u cílených programů se statisticky vykazuje pouze počet podpořených osob a celkové náklady cíleného programu. Jelikož však zaměření cílených programů je velice různorodé a jsou realizovány v rozdílných podmínkách jednotlivých regionů, je také efektivita cílených programů velice rozdílná a lze ji posoudit jen s velkými obtížemi. Z tohoto důvodu je efektivita cílených programů posuzována jen v obecné rovině. Proto u tohoto nástroje by mohla být stanovena dle vzorce 28 pouze výše výdajů připadající na jednu podpořenou osobu a to v členění dle celostátního či regionálního charakteru cíleného programu, ze kterého byly prostředky poskytnuty. Dále by u tohoto nástroje dle vzorce 30 mohl být vyčíslen podíl výdajů na celostátní či regionální cílené programy na celkových výdajích na regionální programy.

Vzorec 30 – Podíl výdajů na celostátní či regionální cílené programy na celkových výdajích na regionální programy v %

Podíl výdajů na celostátní či regionální cílené programy =

$$\frac{\text{výdaje na celostátní či regionální cílené programy}}{\text{celkové výdaje na cílené programy}} \times 100$$

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

5.3 Struktura nástrojů APZ

Také v České republice se začala projevovat celosvětová hospodářská recese již na konci roku 2008. V této době se skokově zvyšovala nezaměstnanost, snížila se koupěschopnost obyvatelstva, avšak nadále docházelo ke zvyšování cenové hladiny v ČR (Potružáková, 2013). Od roku 2008 do konce roku 2014 však struktura nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti nebyla výrazně změněna. Došlo pouze ke změnám v podmínkách nároků na prostředky politiky zaměstnanosti a od roku 2011 zavedení překlenovacího příspěvku pro osoby, kterým byl přiznán nárok na příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa v souvislosti se započatím podnikání. Zavedením tohoto příspěvku se vyrovnala disproporce mezi možnostmi poskytnutí příspěvků zaměstnavatelům z aktivní politiky zaměstnanosti a přímo uchazečům o zaměstnání, kteří na základě své iniciativy opustí řady nezaměstnaných z důvodu započatí podnikání. Zároveň od roku 2009 byly pro osoby se zdravotním postižením zavedeny pracovní rehabilitace jako komplexní nástroj aktivní politiky zaměstnanosti řešící ztížené postavení těchto osob při hledání uplatnění na trhu práce. Od 1. 1. 2015 byl také zaveden příspěvek v době částečné nezaměstnanosti. Pod tímto pojmem se skrývá příspěvek zaměstnavateli, který dočasně nemůže zaměstnanci přidělovat práci. Zároveň se takový zaměstnavatel zaváže, že v době sjednané pro poskytování příspěvku nerozváže se zaměstnancem pracovní poměr (viz § 115 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění k 25. 6. 2016). Tabulka 17 zobrazuje využívání jednotlivých nástrojů APZ dle počtu podpořených osob.

Tím, že nebyla struktura nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti výrazně měněna s ohledem na měnící se podmínky na trhu práce a potřeby zaměstnavatelů, se stát snaží udržet přijatelnou úroveň výdajů na státní politiku zaměstnanosti (MPSV, Zpráva o plnění národního programu reforem 2008-2010, 2009, s. 39). Za popsané situace však dle názoru autora není možné vystačit se stávajícími nástroji politiky zaměstnanosti. S ohledem na potřeby zaměstnavatelů, o kterých se v současnosti velice diskutuje, se ukazuje velkým problémem nízká mobilita pracovních sil, a to nejen mezioborová, která je v rámci APZ řešena rekvalifikacemi, ale hlavně teritoriální, která v rámci APZ řešena prozatím není. Proto jsou navrženy další tři nástroje APZ.

5.3.1 Návrh nových nástrojů APZ

Z důvodu uvedeného v předchozí kapitole, jsou v dalším textu navržena tři nová opatření, jejichž účelem je právě podpořit teritoriální mobilitu pracovních sil. Jedná se o příspěvek zaměstnanci na dojíždění, příspěvek zaměstnavateli na zajištění dopravy a příspěvek na přestěhování za prací. V dalším textu nejsou vyčísleny předpokládané výdaje související se zavedením navržených opatření do praxe. Důvodem je skutečnost, že k vyčíslení výdajů je nejprve třeba otestovat navržená opatření a formulované základní podmínky pro poskytování příspěvků na určitém území ČR. Po provedeném testování zájmu a výši výdajů na navržená opatření lze stanovit předpokládané výdaje na zavedení nových opatření do praxe na území celé ČR.

Příspěvek na dojíždění

Cílem příspěvku je zvýšení ochoty uchazečů o zaměstnání hledat své uplatnění na trhu práce i ve vzdálenějších místech od místa trvalého nebo přechodného pobytu. Účelem je poskytnutí kompenzace nákladů na dojíždění uchazeči o zaměstnání, který byl vyřazený z evidence z důvodu nástupu do zaměstnání a zároveň se jednalo o uchazeče s evidencí delší než 6 měsíců. Aby mohl být příspěvek poskytnut zaměstnanci splňující výše uvedené podmínky, musel by zaměstnanec o příspěvek požádat nejpozději do jednoho měsíce od nástupu do zaměstnání. Příspěvek by bylo možné opětovně poskytnout až po uplynutí dvou let od ukončení období jeho poskytování. Příspěvek by byl poskytnut pouze na prokázané jízdní výdaje spojené s cestou do a ze zaměstnání. Příspěvek by mohl být poskytnut v případě, že místo výkonu práce je od místa trvalého nebo přechodného pobytu zaměstnance vzdálené alespoň 50 km, přičemž obě místa nesmí být umístěna v jedné obci.

Obdobný příspěvek existuje i na Slovensku, kde je stanovena i maximální výše příspěvku na 135 eur v závislosti na vzdálenosti místa výkonu práce od místa trvalého nebo přechodného pobytu. To zhruba odpovídá částce 3700 Kč. Příspěvek by mohl být poskytován maximálně do výše prokázaných jízdních výdajů zaměstnance hromadnými dopravními prostředky. To by však znamenalo vysokou administrativní náročnost tohoto příspěvku.

V dohodě, kterou by Úřad práce ČR se zaměstnancem uzavřel, by měl být obsažen:

- způsob prokázání výše nákladů na zajištění dopravy,
- způsob úhrady příspěvku,
- termín zúčtování poskytnutého příspěvku, případně způsob vrácení příspěvku anebo jeho části v případě nesplnění dohodnutých podmínek,
- povinnost zaměstnance oznámit písemně Úřadu práce ČR změnu dohodnutých podmínek a
- další dohodnuté náležitosti.

V průběhu zpracování disertační práce započaly přípravné práce k testování příspěvku na dopravu a od 1. 4. 2016 se obdoba navrženého příspěvku na dojíždění začala testovat v ústeckém, jihomoravském, olomouckém, moravskoslezském a karlovarském kraji.

Zároveň byly pro testování upraveny i navržené podmínky nároku na příspěvek na dopravu. V současné době se testovaný příspěvek vztahuje pouze na osoby, které jsou v evidenci Úřadu práce ČR déle než 12 měsíců⁶¹ (dle serveru Jobmanual.cz se jedná o hranici dlouhodobé nezaměstnanosti). Zároveň platí, že pracovní smlouva musí být uzavřena na dobu neurčitou nebo dobu delší než 12 měsíců. Navíc se nesmí jednat o zaměstnavatele, se kterým měl uchazeč o zaměstnání sjednaný pracovní poměr v posledních dvou letech před uzavřením pracovní smlouvy. Dle podmínek testovaného příspěvku je možné vyplácet příspěvek na dopravu, pokud je místo výkonu práce vzdálené od místa pobytu uchazeče i méně než 10 km. V tomto případě nesmí existovat mezi místem výkonu práce a místem pobytu spojení veřejnými hromadnými prostředky (Pracomat, 2016). Tabulka 49 ukazuje nastavenou výši příspěvku na dojíždění dle dojezdové vzdálenosti.

Tabulka 49 – Výše příspěvku na dojíždění nastavená v podmínkách pro testování příspěvku od 1. 4. 2016

Dojezdová vzdálenost	Výše příspěvku v Kč
do 10 km	1000 ⁶²
10 až 24 km	1500
25 až 50 km	2500
nad 50 km	3500

Zdroj: vlastní zpracování dle podmínek pro testování příspěvku, 2016

Maximální délka pobírání příspěvku na dopravu je v testovaném příspěvku nastavena na 12 měsíců. Dle názoru autora je nastavená doba dostatečně dlouhá k nalezení jiného ubytování v blízkosti místa výkonu práce. Úřad práce má také právo zkontrolovat docházku pracovníka a zkrátit výši příspěvku při neomluvené absenci na pracovišti.

V roce 2017 bude testovaný příspěvek na dojíždění vyhodnocen a případně bude tento příspěvek i s nově nastavenými pravidly pro poskytování příspěvku zakotven v Zákoně o

⁶¹ Na testovaný příspěvek na dopravu mohou mít nárok i uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci Úřadu práce po dobu kratší než 12 měsíců a byli z předešlého zaměstnání propuštěni z důvodu hromadného propouštění.

⁶² Poskytuje se pouze v případě, že mezi místem výkonu práce a bydlištěm neexistuje spojení hromadnými dopravními prostředky.

zaměstnanosti jako další nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Dle názoru autora je pravděpodobné, že k celostátnímu zavedení příspěvku na dojíždění nedojde dříve než v roce 2018.

Příspěvek na zajištění dopravy

Cílem příspěvku by mělo být zvýšení ochoty investorů vybudovat svůj provoz i v oblastech s horší dopravní dostupností než v ostatních částech republiky. Účelem příspěvku je kompenzace zvýšených nákladů zaměstnavatele, který zajišťuje dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání v místech, kde není zajištěna jiná veřejná hromadná doprava nebo je zajištěna v nedostatečném objemu a časových intervalech, které s ohledem na charakter provozu zaměstnavateli nevyhovují. Aby se skutečně jednalo o příspěvek, musí část nákladů na zajištění dopravy nést zaměstnavatel. Jelikož je v zájmu zaměstnavatele zajištění dopravy zaměstnanců do a ze zaměstnání, měl by se Úřad práce podílet na hrazení nákladů na zajištění dopravy ve výši maximálně 50 % z celkových nákladů na zajištění dopravy zaměstnanců.

Před uzavřením dohody o Příspěvku na zajištění dopravy mezi Úřadem práce ČR a zaměstnavatelem, je třeba, aby kromě svých osobních a identifikačních údajů zaměstnavatel předložil:

- předpokládaný počet přepravovaných zaměstnanců,
- přepravní vzdálenost, na kterou bude zajišťovat dopravu v km a
- předpokládanou výši nákladů na zajištění dopravy,

V případě, že Úřad práce ČR uzavře dohodu o Příspěvku na zajištění dopravy se zaměstnavatelem, je třeba, aby dohoda obsahovala:

- způsob prokázání výše nákladů na zajištění dopravy,
- maximální výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,
- přesné podmínky poskytnutí příspěvku,
- způsob kontroly plnění dohodnutých podmínek,
- podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku, případně způsob vrácení příspěvku anebo jeho části v případě nesplnění dohodnutých podmínek,

- povinnost zaměstnavatele oznámit písemně Úřadu práce ČR změnu dohodnutých podmínek a
- další dohodnuté náležitosti.

Dohoda by měla být uzavírána maximálně na dobu dvanácti měsíců s tím, že je možné opětovné uzavření dohody se stejným zaměstnavatelem.

Příspěvek na přestěhování

Cílem příspěvku by mělo být zvýšení ochoty uchazečů o zaměstnání přestěhovat se za prací i do vzdálenějších míst v rámci ČR od jejich současného místa trvalého nebo přechodného pobytu. Účelem příspěvku je kompenzace zvýšených nákladů uchazeče o zaměstnání, který byl vyřazen z evidence úřadu práce z důvodu nástupu do zaměstnání ve vzdálenějším místě od místa trvalého nebo přechodného pobytu. Podobný příspěvek existuje v rámci APZ také na Slovensku a proto by podmínky při testovacím zavedení tohoto příspěvku měly být nastaveny obdobně jako u našich východních sousedů.

Příspěvek se poskytuje na prokázané výdaje na přestěhování, přičemž součástí výdajů může být též výdaje na první měsíc nájemného včetně první zálohy na služby spojené s užíváním bytu. O příspěvek se žádá nejpozději do 12 měsíců od data přestěhování v souvislosti s nástupem do zaměstnání. Příspěvek pak může být poskytnut pouze v případě, že místo do kterého se uchazeč o zaměstnání přestěhoval v souvislosti se získáním zaměstnání je vzdálené od místa jeho trvalého nebo přechodného pobytu nejméně 50 kilometrů.

Nárok na příspěvek má uchazeč, který byl před přestěhováním v evidenci uchazečů o zaměstnání nejméně 3 měsíce a zároveň uchazeči příspěvek na přestěhování nebyl poskytnut v posledních dvou letech. V případě, že o příspěvek požádá více osob žijících ve společné domácnosti, je příspěvek poskytnut pouze jedné z těchto osob. O příspěvek na přestěhování by bylo možné žádat i v případě, že byl poskytnut příspěvek na dojíždění do zaměstnání uchazeči, který se za prací přestěhoval nejpozději do šesti měsíců od data ukončení poskytování příspěvku na dopravu.

Na Slovensku činí maximální výše příspěvku 1327,76 eur. Po přepočtení kurzem 27,1 Kč/EUR se jedná o částku cca 36000 Kč. Obdobná částka by mohla být nastavena při testovacím zavedení příspěvku mezi nástroje APZ. Dle Českého statistického úřadu jsou známá data o migraci obyvatelstva v rámci ČR do roku 2007 a to v členění stěhování v rámci okresu, mimo okres a mimo kraj. Z uvedeného důvodu není možné odhadnout ani počet obyvatel, kteří by mohli po zavedení do praxe využít tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti.

6 ZÁVĚR

Jelikož vlastní řešení disertační práce bylo rozděleno do tří částí dle formulovaných hypotéz, jsou i závěry k disertační práci rozděleny obdobným způsobem. Závěry a doporučení pro oblast pasivní politiky zaměstnanosti jsou obsažena v kapitole 6.1. Závěry pro oblast aktivní politiky zaměstnanosti, kde cílem bylo ověření hypotézy H2, jsou v kapitole 6.2 rozděleny dle vybraných nástrojů APZ. Po ověření hypotézy H3 jsou závěry a doporučení pro oblast posouzení struktury nástrojů APZ formulovány v kapitole 6.3.

6.1 Závěr pro oblast pasivní politiky zaměstnanosti

Cílem práce pro oblast pasivní politiky zaměstnanosti bylo ověření hypotézy H1, zda je možné snížení výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti pouhým odstraněním kontroverzních ustanovení Zákona o zaměstnanosti. Tato hypotéza byla potvrzena, jelikož odstraněním diskriminačního ustanovení, které zvýhodňuje osoby ohrožené nezaměstnaností v důsledku jejich věku nad ostatními znevýhodněnými osobami, se při jinak neměnných podmínkách přiznání podpory v nezaměstnanosti dosáhne úspory ve výši cca 2,6 miliardy korun. Existuje však ještě jeden způsob odstranění diskriminačního ustanovení, a to přiznáním nároku na prodlouženou dobu pobírání podpory v nezaměstnanosti i ostatním skupinám osob ohrožených nezaměstnaností (viz §33 Zákona o zaměstnanosti). O takovém řešení nebylo v práci uvažováno, protože by přispělo k navýšení výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti a přineslo by řadu dalších problémů. Zejména by se jednalo o potíže související se zařazením mezi osoby, kterým má být ze strany úřadu práce věnována zvýšená péče a také přiznáním délky pobírání podpory v nezaměstnanosti.

6.2 Závěry pro oblast vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Cílem práce v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti bylo ověření hypotézy H2, tj. že za současných podmínek je možné měřit efektivnost vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti z pohledu Úřadu práce ČR jako podniku. Tato hypotéza byla ověřována u vybraných nástrojů APZ, přičemž přehled o současném stavu problematiky je teoretickým východiskem pro posouzení efektivnosti u jednotlivých nástrojů politiky zaměstnanosti.

V návaznosti na to jsou v práci navrženy u jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ukazatele, kterými je možné měřit efektivnost vybraných nástrojů APZ.

U momentálně využívaných nástrojů politiky zaměstnanosti lze jen s obtížemi posuzovat efektivnost při jejich využívání v praxi. Proto hypotéza H2 byla potvrzena jen částečně. Doporučení k jednotlivým nástrojům APZ jsou obsaženy v kapitolách 6.2.1 až 6.2.6.

6.2.1 Závěry v oblasti rekvalifikací

Hypotéza H2 pro oblast rekvalifikací byla potvrzena jen částečně. Důvodem je, že v oblasti rekvalifikací lze vyčíslit efektivnost pomocí podílu umístěných osob po rekvalifikaci na celkovém počtu rekvalifikovaných osob. Tímto způsobem stanovená efektivnost rekvalifikací se dlouhodobě pohybuje okolo 40 procent. Bohužel díky změně dodavatele informačního systému neexistují některé údaje o rekvalifikačních kurzech od roku 2011. Dokonce dle údajů MPSV⁶³ nejsou k dispozici relevantní údaje ani ke konci června 2016, a to i když se Úřad práce ČR vrátil od 1. 1. 2014 k původnímu poskytovateli informačního systému⁶⁴.

V oblasti rekvalifikací bylo dále zjištěno, že v současné době není informační systém nastaven odpovídajícím způsobem tak, aby bylo možné sledovat efektivitu jednotlivých druhů rekvalifikačních kurzů. Lze tudíž doporučit, aby Úřad práce ČR započal sledovat počty osob nastupujících na RK, počty osob, které úspěšně zvládly rekvalifikaci a počty osob, které po úspěšné rekvalifikaci našly uplatnění na trhu práce, a to v členění dle druhu jednotlivých rekvalifikačních kurzů. Při sledování efektivnosti rekvalifikací by mohlo být využito členění dle nejčastěji realizovaných rekvalifikačních kurzů (viz tabulka 19). Mohlo by být využito také klasifikace CZ ISCO. Tato klasifikace však nevyhovuje potřebám sledování efektivnosti u nespécifických⁶⁵ rekvalifikací, a proto lze doporučit využití navrženého systému členění rekvalifikací dle jednotlivých druhů rekvalifikací.

⁶³ Za MPSV zaslala vyjádření L. Šebestová, pracovník statistiky rekvalifikací MPSV,

⁶⁴ Společnost OK SYSTÉM, a.s.

⁶⁵ Rekvalifikace, jež jsou realizovány na základě Usnesení vlády ČR č. 238 z roku 1991. Jedná se o rekvalifikační kurzy zaměřené na počítačovou uživatelskou gramotnost, ev. i programátorskou, management, marketing, účetnictví, bankovníctví, systém práce s lidmi a přípravu na soukromé podnikání v kombinaci s intenzivní jazykovou přípravou.

Zároveň lze doporučit též sledování průměrných výdělků u osob, které našly uplatnění na trhu práce po úspěšně absolvované rekvalifikaci, aby mohl být vyčíslen přesný ekonomický přínos, jenž tito lidé státu přinášejí ve formě odvodů a daní. Důvodem je skutečnost, že členění výdělků dle stupně dosaženého vzdělání může být nepřesné s ohledem na možné rozdíly ve výdělcích různých oborů, kterým se jednotlivé osoby mohou věnovat.

Z hlediska identifikace síly závislostí vybraných ukazatelů bylo zjištěno, že celkové výdaje na rekvalifikace jsou ovlivněné výdaji na 1 rekvalifikovanou osobu z 61,152%, úspěšnost rekvalifikace ovlivňuje výdaje na 1 rekvalifikovanou osobu pouze z 32,604%. Jen nízká závislost pak byla zjištěna mezi počtem podpořených osob a výdaji za rok. V dalším období je tedy pozornost třeba zaměřit na hlubší analýzu faktorů, které ovlivňují výši celkových výdajů na rekvalifikace.

Doporučení lze uvést i na úrovni Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky v oblasti nastavení stabilní metodiky sběru relevantních dat, které by umožnily sledování efektivity rekvalifikací nejen v celkovém objemu, ale také na úrovni jednotlivých kurzů. To by umožnilo hlubší analýzy a následně by výsledky sloužily k rozhodování o vhodně nastaveném portfoliu nabídky rekvalifikačních kurzů, což by mohlo následně napomoci zvyšování efektivity rekvalifikací jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v České republice.

6.2.2 Závěry v oblasti investičních pobídek

U investičních pobídek lze vyčíslit efektivnost jen ve smyslu srovnání výdajů určených na jednotku, tedy určených na vytvoření jednoho pracovního místa nebo školení či rekvalifikaci jednoho zaměstnance. V uvedeném smyslu lze konstatovat, že hypotéza H2 byla u investičních pobídek zcela potvrzena, protože jsou vytvořeny podmínky pro sledování efektivity tohoto nástroje APZ v členění zvlášť na vytvoření nových pracovních míst a na školení či rekvalifikace zaměstnanců. Z obrázku 22 lze odvodit, že tento nástroj z hlediska objemu vyplacených prostředků zaznamenal svůj vrchol v roce 2008, tedy v době začínající hospodářské krize a od té doby jsou investiční pobídky čím

dál méně využívaným nástrojem APZ. Jelikož však investiční pobídky mají z hlediska podpory vytvoření podmínek pro příchod nových investorů nezastupitelnou roli, je pravděpodobné, že tento nástroj bude využíván nadále, a to zejména v oblastech s vyšší než průměrnou mírou nezaměstnanosti. Zvýšení efektivity při využívání investičních pobídek by mohlo přispět vybudování systému sledování cenové hladiny a podmínek jednotlivých nabídek rekvalifikačních kurzů a školení tak, aby jednotlivé rekvalifikace či školení zaměstnanců byly prováděny vždy za odpovídající ceny.

6.2.3 Závěry v oblasti veřejně prospěšných prací

U veřejně prospěšných prací lze vyčíslit výdaje na jedno vytvořené místo. Tento ukazatel však nelze sledovat z hlediska teritoriálního, ale lze ho sledovat jen z hlediska časového. Nejjednodušší způsob, jakým by bylo možné vyčíslit efektivnost veřejně prospěšných prací, je vyčíslit poměr mezi počtem uchazečů, kteří nastoupili na VPP k počtu uchazečů, kterým byly VPP nabídnuty ze strany úřadu práce. Bohužel se statisticky nesleduje počet osob, kterým byly veřejně prospěšné práce nabídnuty. Proto nelze u veřejně prospěšných prací vyčíslit efektivnost tohoto nástroje. Z výše uvedených důvodů byla hypotéza H2 u veřejně prospěšných prací potvrzena jen z malé části. Je možné doporučit Úřadu práce ČR statistické sledování počtu uchazečů, kterým byly VPP nabídnuty, čehož lze docílit drobnou úpravou informačního systému. Po zavedení sledování tohoto ukazatele by bylo možné statisticky sledovat efektivnost VPP pomocí výše zmíněného způsobu stanovení efektivnosti VPP. Výše uvedeným způsobem v současnosti nelze měřit efektivnost veřejně prospěšných prací. Lze však sledovat efektivnost z hlediska výdajů na VPP na jedno vytvořené místo. Jsou vytvořeny podmínky pro sledování tohoto ukazatele jak z hlediska teritoriálního, tak i časového. Z obrázku 27 lze dovodit, že vývoj výše výdajů připadající na jedno vytvořené místo má rostoucí tendenci. K propadu ukazatele došlo pouze v roce 2011 a 2012, tedy v době doznívající hospodářské krize. V těchto letech se Úřad práce v oblasti VPP choval racionálněji než v jiných letech.

K úspoře prostředků Úřadu práce ČR jako podniku lze docílit zvýšením objemu využívání prostředků ESF na tvorbu nových pracovních míst v rámci VPP. Zároveň je nutné upozornit na skutečnost, že jedno vytvořené místo na VPP z evropských prostředků je mnohdy dražší než jedno vytvořené místo na VPP z rozpočtu ÚP ČR. Zvýšení

hospodárnosti s přerozdělováním prostředků ESF by mohlo být dosaženo změnou způsobu přístupu jednotlivých pracovníků k těmto prostředkům, což však vyžaduje zvýšené úsilí k ovlivnění smýšlení o prostředcích ESF ze strany vedení ÚP ČR vůči jednotlivým pracovníkům.

Ve smyslu ekonomického přínosu veřejně prospěšných prací lze vyčíslit efektivnost VPP jako podíl maximálního ročního příjmu státu získaného z odvodů a daní zaměstnanců pracujících na VPP k ročním výdajům na vytvoření těchto míst. Vzhledem k tomu, že Úřad práce ČR využívá od roku 2011 jinou klasifikaci pro třídění zaměstnání, je možné ekonomickou efektivnost vyčíslit až od roku 2011. Maximální ekonomická efektivnost VPP se pohybuje mezi třemi a jedenácti procenty. Jelikož však VPP v místech, kde jsou zabezpečovány, ovlivňují i další životní a sociální podmínky osob žijících v oblasti, je ekonomická efektivnost VPP vedlejším ukazatelem pro sledování VPP. Jediné zjištění v rámci VPP, které by mělo být bráno v úvahu, je skutečnost, že neexistuje seznam nebo ještě lépe mapa obcí, které zaměstnávají osoby na veřejně prospěšné práce. Zveřejnění této mapy by mohlo napomoci zvýšení počtu obcí, které zaměstnávají osoby na VPP a tím i zvýšení počtu veřejně prospěšných prací, čímž by mohlo dojít i ke snížení počtu osob ohrožených sociální inkluzí. Dalším doporučením je statistické sledování počtu osob, které nastoupily na VPP a počtu osob, kterým byly VPP nabídnuty, z čehož lze jednoduchým způsobem vyčíslit efektivnost tohoto nástroje APZ.

6.2.4 Závěry v oblasti společensky účelných pracovních míst

U společensky účelných pracovních míst jsou vytvořeny podmínky pro sledování výdajů na jedno vytvořené místo a na sledování výdajů na jedno vyhrazené pracovní místo. Bohužel data o výši výdajů na tvorbu a vyhrazení SÚPM nejsou ze strany MPSV dále poskytována a statisticky sledována. Z tohoto důvodu nemůže Úřad práce ČR posuzovat efektivnost SÚPM jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Pro účely zpracování disertační práce se však potřebné údaje podařilo získat. Proto hypotézu H2 pro SÚPM lze potvrdit jen v případě, že by potřebná data byla ze strany MPSV pravidelně předávána jednotlivým krajským pobočkám a kontaktním pracovištím Úřadu práce ČR. Lze jen doporučit nejen sledování, ale také předávání informací z MPSV na úroveň Úřadu práce ČR, resp. jednotlivým krajským pobočkám a kontaktním pracovištím jako zpětnou vazbu.

Důvodem je možnost sledování vývoje výdajů na SÚPM také z nejnižší úrovně řízení úřadu práce.

6.2.5 Závěry v oblasti chráněných pracovních míst

V oblasti chráněných pracovních míst lze vyčíslit výdaje připadající na jedno vytvořené pracovní místo i výdaje na provoz jednoho pracovního místa, případně i výdaje na provoz na jednoho uchazeče umístěného na CHPM. Z toho vyplývá, že lze provádět srovnání mezi jednotlivými roky. ÚP ČR má k dispozici data o výši výdajů plynoucích na tvorbu nových CHPM a na jejich provoz společně s počty nově vytvořených CHPM i počty umístěných uchazečů v jednotlivých letech.

Nelze však již na úrovni Úřadu práce ČR provádět srovnání mezi jednotlivými teritoriálními územími, jelikož data o výši výdajů na vytvoření CHPM a na provoz CHPM nejsou známá. Tato data existují, avšak MPSV poskytuje Úřadu práce ČR pouze celkovou výši výdajů na CHPM v teritoriálním členění (bez rozdělení na výši vyplacených prostředků na provoz a na tvorbu nových míst). Z uvedeného důvodu lze hypotézu H2 pro chráněná pracovní místa potvrdit pouze částečně.

V oblasti CHPM lze doporučit předávání informací o vývoji výše výdajů na vytvoření CHPM a na provoz také v teritoriálním členění od MPSV směrem k Úřadu práce ČR. Z hlediska ÚP ČR by pak mělo dojít k zakomponování údajů do rozhodovacího procesu při vytváření nových chráněných pracovních míst, resp. poskytování příspěvku na provoz chráněných pracovních míst.

6.2.6 Ostatní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Pro ostatní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nebyla efektivnost těchto nástrojů APZ zjišťována, jelikož se z dlouhodobého hlediska jedná o nástroje méně využívané. S ohledem na komplexnost práce však byly navrženy pro tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ukazatele, kterými by bylo možné zjišťovat jejich efektivnost. Lze tedy doporučit využití zmíněných ukazatelů v rozhodovacím procesu o poskytnutí či neposkytnutí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

6.3 Závěr pro oblast struktury nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR

Cílem práce v této oblasti bylo ověření hypotézy H3, že struktura nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti s ohledem na měnící se podmínky na trhu práce je vyhovující. Vzhledem ke skutečnosti, že jsou nástroje APZ velice využívanými z pohledu počtu podpořených osob, lze konstatovat, že struktura nástrojů APZ je doposud vyhovující, avšak je nutné konstatovat, že ne zcela odráží potřeby trhu práce, i když se struktura těchto nástrojů v průběhu času výrazně nemění. Méně využívané nástroje přitom mají ve struktuře nástrojů nezastupitelnou roli s ohledem na podmínky na trhu práce či sociální a životní podmínky osob je využívající. Vzhledem ke zvýšené potřebě teritoriální migrace pracovní síly by však bylo vhodné doplnit strukturu nástrojů a opatření APZ. V návaznosti na skutečnost, že současná struktura nástrojů APZ plně nevyhovuje potřebám trhu práce, jsou v disertační práci navrženy nová opatření politiky zaměstnanosti, které mají potenciál příznivě ovlivnit trh práce a zejména teritoriální mobilitu na tomto trhu. Hypotéza H3 byla potvrzena pouze částečně. Před zavedením navrhovaných opatření je nutné nejprve provést ověření jejich účinnosti v rámci části republiky a ověření vhodnosti nastavení podmínek čerpání, což může být předmětem dalšího zkoumání. K vyčíslení nákladovosti navrhovaných opatření je třeba, aby proběhlo testování nových opatření v rámci pilotního projektu a to na několika místech České republiky najednou. Od 1. 4. 2016 probíhá pilotní testování příspěvku na dopravu do zaměstnání v pěti krajích České republiky. Dle názoru autora však nelze očekávat celorepublikové zavedení tohoto příspěvku před rokem 2018.

7 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Odborné publikace

1. BRANINE, M., DVOŘÁKOVÁ, Z. *Mezinárodní řízení lidských zdrojů: Faktory konvergence a divergence*. Praha: Politická ekonomie, 2000. 48 (1), pp. 83-96.
2. BRDEK, M., VYCHOVÁ, H. *Evropská vzdělávací politika: programy, principy a cíle*. Praha: ASPI, 2004. ISBN 8086395960.
3. BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.
4. CAVACO, S., FOUGERE, D., POUGET, J. *Estimating the Effect of a Retraining Program on the Re-Employment Rate of Displaced Workers*. Bonn: IZA Discussion Paper No. 4227, 2009.
5. COLES, M., MASTERS, A. *Retraining and long-term unemployment in a model of unlearning by not doing*. *European Economic Review*, 2000. 44(9), 1801-1822.
6. ČADIL, J., PAVELKA, T., KAŇKOVÁ, E., VORLÍČEK, J. *Odhad nákladů nezaměstnanosti z pohledu veřejných rozpočtů*. (Unemployment cost Estimate From Public Budgets Perspective). 2011. *Politická ekonomie* 5, pp. 618 – 637.
7. FILIPOVÁ, L. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Vysoká škola báňská, 2006. (studijní podpora).
8. FISCHER, S., et al. *How Far Is Eastern Europe from Brussels?*, Washington: IMF Working Paper, 1998, ISBN 0-8213-5038-2.
9. FISCHER, S., GELB, A., *The proces of Socialist Economic Transformation*. *The Journal of Economic Perspectives*, 1991, ISSN 0895-3309.
10. GERALDINE, P., MAIER, P., *Efektivní studijní dovednosti: odemkněte svůj potenciál*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2527-7.
11. GERFIN, M., LECHNER, M. *Microeconomic evaluation of the active labour market policy in Switzerland*. *Economic Journal* 112, 2002. pp.854-893.
12. GRAHAM, B., EGANOVÁ, V. *Zeměpis světa*. Praha: Columbus, 1999. ISBN 80-9011727-6-8.
13. HALÁSKOVÁ, R. *Možnosti financování v oblasti politiky zaměstnanosti v zemích EU a ČR*. Bratislava: NHF, 2001. ISBN 80-225-1631-7.
14. HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.
15. HEBÁK, P. a kol. *Vícerozměrné statistické metody*. Praha: Informatorium, 2007. ISBN 978-80-7333-056-9.
16. HENDL, J. *Přehled statistických metod: analýza a metaanalýza dat*. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0200-4.
17. JAHODA, R., GODAROVÁ, J. *Odhad nákladů veřejných rozpočtů vynakládaných na jednoho nezaměstnaného*. Brno: VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ – VÚPSV, v.v.i, 2015. ISBN 978-80-7416-235-0.
18. KÁBA, B. SVATOŠOVÁ, L. *Statistické nástroje ekonomického výzkumu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012, ISBN 978-80-7380-359-9.
19. KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013, ISBN 978-80-245-1930-2.
20. KLUVE, J. *The effectiveness of European active labor market programs*. *Labour economics*.2010. 17(6), 904-918. doi:10.1016/j.labeco.2010.02.004.

21. KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Karviná: Slezská univerzita, 2005. ISBN 80-7248-321-8.
22. KOTRUSOVÁ, M., KUKS, J. *Analýza politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie v závislosti na jejich předsednictví se zřetelem na aktualizaci principů politiky zaměstnanosti České republiky*. Praha: VÚSP, 2006. ISBN 80-87007-45-X.
23. KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1149-5.
24. KRAUSE, D., a kol. *Analýza politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie v závislosti na jejich předsednictví se zřetelem na aktualizaci principů politiky zaměstnanosti České republiky*. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-01-8.
25. KREBS, V. *Sociální politika*. Praha: ASPI, 2002. ISBN 80-86395-33-2.
26. KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. Praha: Kodex Bohemia, 2005. 978-80-7357-585-4.
27. LEIGH, D. E. *Does training work for displaced workers? A study of existing evidence*. Michigan: W.E Upjohn Institute for Employment Research, 1990.
28. LECHNER, M., MIQUEL, R., WUNSCH, C. *The curse and blessing of training the unemployed in a changing economy: the case of East Germany after unification*. Bonn: IZA Discussion Paper No. 1684, 2005.
29. LUBYOVA, M., VAN OURS, J. C. *Effects of active labor market programs on the transition rate from unemployment into regular jobs in the Slovak Republic*. Journal of comparative economics, 1999. 27(1), 90-112.
30. MAITAH, M., URBÁNKOVÁ, E. *Economic Performance and Unemployment in the Czech Republic*. Asian Social Science, 2015. 11(16), 240.
31. MAITAH, M., TOTH, D. a kol. *Forecast of Employment in Switzerland: The Macroeconomic View*. International Journal of Economics and Financial Issues, 2016. 6(1), 132-138.
32. MPSV. *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika pro občany*, Praha: MPSV, 2003. ISBN 80-86552-49-7.
33. MPSV. *Práce a sociální politika*. Praha: MPSV, časopis 12/2011.
34. NORD, D. K., STANCLIFFE, R. J., NYE-LENGERMAN, K., HEWITT, A. S. (2016). *Employment in the community for people with and without autism: A comparative analysis*. Research in Autism Spectrum Disorders, 2016. 24, 11-16. doi:10.1016/j.rasd.2015.12.013.
35. OECD - Organization for Economic Cooperation and Development. *The OECD jobs study: evidence and explanations*. Paris: OECD, 1994.
36. OECD - Organization for Economic Cooperation and Development. *The OECD jobs study: enhancing the effectiveness of active labor market policies*. Paris: OECD, 1996.
37. POTRUŽÁKOVÁ, Z., *Český trh práce v evropském kontextu*, Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2013, ISBN 978-80-7372-946-2.
38. POTŮČEK, M. *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 80-210-1251-X.
39. PRZYBYSZ, K., DZIECHCIARZ, J. Z., SEIDLECKI, J. *Statistical Analysis of Youth Unemployment in Poland. Soziale und ökonomische Probleme in der Großstadt. Armut und Arbeitslosigkeit*, 2002. 129-142.
40. ROSOCHATECKÁ, E., *Ekonomika podniků*. Praha: PEF ČZU v Praze, 2014. ISBN 978-80-213-2259-2.
41. SEGER, J., HRONOVÁ, S., HINDLS, R., *Statistika v hospodářství*. Praha: ETC Publishing, 1998. ISBN 80-86006-56-5.

42. SEVEROVÁ, L., ŠRÉDL, K. *Znalostní ekonomika*. Praha: PEF ČZU v Praze, 2010. ISBN 978-80-213-2131-1.
43. SHAPIRO, S. S., WILK, M. B. *An analysis of variance test for normality (complete samples)*. *Biometrika*, 1965. 52(3 and 4). p. 591–611.
44. STEPHAN, G., PAHNKE, A. (2008a). *A pairwise comparison of the effectiveness of selected active labour market programmes in Germany*. (No. 2008, 29). IAB discussion paper, 2008a. No. 2008/29.
45. STEPHAN, G., PAHNKE, A. *The Relative Effectiveness of Selected Active Labour Market Programmes and the Common Support Problem*. Bonn: IZA Discussion Paper No. 3767, 2008b.
46. SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. Brno: Masarykova univerzita, 1995. ISBN 80-210-1251-X.
47. STEINICHOVÁ, L. a kol., *Zákon o zaměstnanosti, komentář*, Praha, Wolters Kluwer ČR, 2010, ISBN 978-80-7357-501-4.
48. STŘELEČEK, L. *Analysis of power of the classical and robust normality tests against bimodal distribution*. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 2014. 57(6), 253-260.
49. VÁCLAVÍKOVÁ, A.; KOLIBOVÁ, H.; KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.
50. WEHMAN, P., et al. *Employment for adults with autism spectrum disorders: A retrospective review of a customized employment approach*. *Research in developmental disabilities*, 2016. 53, 61-72. doi:10.1016/j.ridd.2016.01.015.
51. ŽÁK, M., *Hospodářská politika*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2006. ISBN 80-86730-04-2.

Právní předpisy

1. ČESKO. *Vyhláška č.518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. [cit-2014-07-25]. Dostupné na http://www.fulsoft.cz.infozdroje.czu.cz/33/518-2004-sb-vyhlaska-ktouhou-se-provadi-zakon-435-2004-sb-o-zamestnanosti-ve-zneni-ucinnem-k-1-1-2015-uniqueidOhwOuzC33qe_hFd_-jrpTp4FeirpAf-vNOdQoKoejAkCD-vMUnwPlw/?query=518%2F2004&serp=1
2. ČESKO. *Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání*. [cit-2014-10-13]. Dostupné na http://www.fulsoft.cz.infozdroje.czu.cz/33/221-1999-sb-zakon-o-vojacich-z-povolani-ve-zneni-ucinnem-k-1-6-2012-uniqueidOhwOuzC33qe_hFd_-jrpTl6kU25Nf6z4xrraqXVwccYCD-vMUnwPlw/?query=221%2F1999&serp=1
3. ČESKO. *Zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce*. [cit-2014-10-13]. Dostupné na http://www.fulsoft.cz.infozdroje.czu.cz/33/262-2006-sb-zakon-zakonik-prace-ve-zneni-ucinnem-k-1-1-2015-uniqueidOhwOuzC33qe_hFd_-jrpTl4cdX9Ek5l8trfB9QhD2JsCD-vMUnwPlw/?query=z%E1kon%EDk%20pr%E1ce&serp=1
4. ČESKO. *Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. [cit-2014-10-13]. Dostupné na http://www.fulsoft.cz.infozdroje.czu.cz/33/361-2003-sb-zakon-o-sluzebnim-pomeru-prislusniku-bezpecnostnich-sboru-ve-zneni-ucinnem-k-1-1-2014-uniqueidOhwOuzC33qe_hFd_-jrpTgXx2AsV6fyYEyg6HKVU0CICD-vMUnwPlw/?query=361%2F2003&serp=1
5. ČESKO. *Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [cit-2014-06-25]. Dostupné na http://www.fulsoft.cz.infozdroje.czu.cz/33/435-2004-sb-zakon-o-zamestnanosti-ve-zneni-ucinnem-k-1-1-2015-uniqueidOhwOuzC33qe_hFd_-jrpTp4FeirpAf-vPpMxL-bHi88CD-vMUnwPlw/?query=435%2F2004&serp=1

6. ČESKO. Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. [cit-2014-10-18]. Dostupné na http://www.fulsoft.cz/infodroje.czu.cz/33/589-1992-sb-zakon-ceske-narodni-rady-o-pojistnem-na-socialni-zabezpeceni-a-prispevku-na-statni-politiku-zamestnanosti-ve-zneni-ucinnem-k-1-1-2015-uniqueidOhwOuzC33qe_hFd_-jrpTpxqq2mQWBz6ctplvCf4kG4CD-vMUnwPlw/?query=589%2F1992&serp=1
7. SLOVENSKO. Zákon č. 5/2004 Sb., o službách zaměstnanosti Slovenské republiky [cit-2014-07-25]. Dostupné na http://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/legislativa/pracovna-legislativa/zakon-5_2004zz.pdf

Internetové zdroje

1. ČMKOS - Českomoravská konfederace odborových svazů. ČMKOS k nezaměstnanosti. [on-line]. *Prezentace z tiskové konference ČMKOS*. 2009. [cit. 2015-12-15]. Dostupné z <http://www.cmkos.cz/archiv-dokumentu/1750-3/prezentace-z-tiskove-konference-k-tematu-kurzarbeit>
2. ELBONA. *Náklady státu na jednoho nezaměstnaného*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, [cit. 2016-02-15]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie>.
3. EUROSTAT. *Statistiky vývoje nezaměstnanosti v EU* [cit-2014-07-27]. Dostupné na [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/File:Unemployment_rate_2002-2013_\(%25\).png](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/File:Unemployment_rate_2002-2013_(%25).png)
4. *Evropská strategie zaměstnanosti*. Evropská komise. 2015. [cit-2015-06-22]. Dostupné na <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>
5. ISPV, *Šetření o struktuře mezd a platů*. [cit-2015-08-25]. Dostupné na <http://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Archiv.aspx>
6. Jobmanual, *Dlouhodobá nezaměstnanost*. [cit-2016-07-01]. Dostupné na <http://www.jobmanual.cz/cs/dlouhodobá-nezamestnanost.html>
7. JOKIVUORI, P. *Flexikurita a kolektivní pracovní vztahy*. Finsko: Eurofound - Evropská nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek, 2009. [cit-2014-11-15]. Dostupné na [nosppp.cmkos.cz/files/Flexikurita ve Finsku.doc](http://nosppp.cmkos.cz/files/Flexikurita%20ve%20Finsku.doc)
8. MANAGEMENTMANIA. *Internetová databáze ekonomických pojmů* [cit-2014-06-24] Dostupné na <https://managementmania.com/cs/efektivnost>
9. Mediafax. *Česko bude mít centrální úřad práce*. [cit-2010-01-24]. Dostupné na <http://www.mpsv.cz/cs/10049>
10. Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky. [cit-2014-07-27]. Dostupné na <http://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/>
11. MPSV. *Statistika výdajů na SPZ do konce roku 2011* [cit-2013-03-08]. Dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>
12. MPSV. *Zpráva o plnění národního programu reform 2008-2010*. [cit-2013-03-08]. Dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/plneni_2009.doc
13. Pracomat. *Příspěvek na dojíždění do práce*. [cit-2016-06-02]. Dostupné na <http://www.pracomat.cz/poradna/socialni-davky/336-prispevek-na-dojizdeni-do-prace.html>
14. Portál MPSV. *Analýzy trhu práce pro rok 2004 až 2014*. [cit-2015-07-20]. Dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

15. Portál MPSV, *Časové řady podílu nezaměstnaných osob*. [cit-2015-07-20]. Dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady
16. Portál MPSV. *Evropská strategie pro plnou zaměstnanost a lepší pracovní místa pro všechny*. [cit-2015-06-22]. Dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/oficial_hspz_2003-06_30_9_03.pdf
17. Portál MPSV. *EURES Rakousko* [cit-2014-07.28]. Dostupné na http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/rakousko/
18. Portál MPSV, *Pracovní rehabilitace*. [cit-2014-06-27]. Dostupné na http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/pracovni_rehabilitace
19. Portál MPSV. *Regionální statistiky ceny práce*. [cit-2015-08-25]. Dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydelky/porovnaní>
20. Portál MPSV. *Statistiky o rekvalifikaci*. [cit-2015-08-08]. Dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek/?_piref37_1298285_37_241135_241135.next_page=%2Findex.do&_piref37_1298285_37_241135_241135.statse=2000000000011&_piref37_1298285_37_241135_241135.statsk=2000000000014&_piref37_1298285_37_241135_241135.send=send&_piref37_1298285_37_241135_241135.stat=2000000000026&_piref37_1298285_37_241135_241135.obdobi=4&_piref37_1298285_37_241135_241135.rok=2004&_piref37_1298285_37_241135_241135.uzemi=1000&ok=Vybrat
21. Portál MPSV. *Strategie Evropa 2020*. [cit-2015-06-22]. Dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/strategie_evropa_2020_3.3.10.pdf
22. Portál MPSV, *Výdaje na SPZ souhrnný přehled od 1991 do 2014*. [cit-2015-06-04]. Dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>
23. Portál MPSV. *Základní poučení uchazeče o zaměstnání*. [cit-2014-06-27]. Dostupné na <https://formulare.mpsv.cz/okprace/cs/form/viewPdf.do?SSID=0bP6SAqX5Z.LFN4.NRtW6y32nrRgmkax#navpanes=0>
24. Portál MPSV, *Změna metodiky ukazatele registrované míry nezaměstnanosti*. [cit-2015-06-04]. Dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky
25. Poslanecká sněmovna parlamentu ČR. *Sněmovní tisk č. 131*. [cit-2013-05-14]. Dostupné na <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=6&t=131>
26. VOŠAHLÍKOVÁ, H. *Zpráva ze studijní cesty*. Praha: Národní vzdělávací fond, 2010 [cit-2014-12-18]. Dostupné na http://old.nvf.cz/zamestnanost/info_verejne.htm

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Meziroční změny ekonomických ukazatelů v ČR po roce 1989 v %.....	6
Tabulka 2 - Základní právní normy upravující oblast politiky zaměstnanosti ve Velké Británii	28
Tabulka 3 - Služby poskytované úřady práce ve Finsku	30
Tabulka 4 - Základní právní předpisy upravující politiku zaměstnanosti v ČR v účinném znění k 1. 1. 2014.....	36
Tabulka 5 - Podíl nezaměstnaných osob v krajích a celé ČR (v %) od roku 2005 do roku 2014	53
Tabulka 6 - Srovnání základních způsobů zabezpečení rekvalifikace	59
Tabulka 7 - Výpočet maximální výše příspěvku na zřízení SÚPM.....	64
Tabulka 8 – Výdaje na SPZ v podrobném členění (v tis. Kč) od roku 2004.....	94
Tabulka 9 – Počet osob ve věkové struktuře pro zařazení do ohrožené skupiny nezaměstnaných v důsledku svého věku	99
Tabulka 10 - Vývoj průměrné výše podpory v nezaměstnanosti.....	103
Tabulka 11 - Předpokládané výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti v roce 2017	105
Tabulka 12 - Předpokládané výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti v roce 2017 dle věkových skupin uchazečů o zaměstnání	105
Tabulka 13 - Celkové roční výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti v roce 2016 dle věkových kategorií po odstranění pozitivní diskriminace	106
Tabulka 14 – Počty podpořených osob v rámci jednotlivých nástrojů APZ od roku 2004 do roku 2014.....	108
Tabulka 15 – Průměrné výdaje na jednoho zařazeného do rekvalifikace v letech 2004 až 2014	110
Tabulka 16 – Úspěšnost rekvalifikačních kurzů od roku 2004 do roku 2011	111
Tabulka 17 – Počty umístěných osob po úspěšně zvládnuté rekvalifikaci od roku 2004 do 2011	111
Tabulka 18 – Vývoj efektivnosti rekvalifikací od roku 2004 do roku 2011.....	112
Tabulka 19 - Nejčastěji realizované druhy rekvalifikačních kurzů	113
Tabulka 20 – Vzdělanostní struktura rekvalifikovaných osob v letech 2004 až 2011	115
Tabulka 21 – Vývoj průměrných měsíčních výdělků dle nejvyššího dosaženého vzdělání v podnikatelské sféře (v Kč) v letech 2008 až 2014.....	116

Tabulka 22 – Vývoj průměrných výdělků dle nejvyššího dosaženého vzdělání v nepodnikatelské sféře (v Kč) v letech 2008 až 2014	117
Tabulka 23 – Vývoj maximálního příjmu státu ze zaměstnání dle nejvyššího dosaženého vzdělání v podnikatelské a nepodnikatelské sféře (v Kč) od roku 2008 do roku 2014	118
Tabulka 24 - Shapiro-Wilkův test.....	119
Tabulka 25 - Korelační koeficienty	121
Tabulka 26 – Vývoj výdajů na vytvoření nových pracovních míst a na školení či rekvalifikace zaměstnanců (v tis. Kč) od roku 2004 do roku 2014	124
Tabulka 27 – Vývoj počtu nových pracovních míst a počtu rekvalifikovaných zaměstnanců od roku 2004 do roku 2014.....	124
Tabulka 28 – Vývoj průměrných výdajů na jedno vytvořené pracovní místo v členění dle krajů (v tis. Kč) od roku 2004 do roku 2014	125
Tabulka 29 - Vývoj průměrných výdajů na jednu osobu podpořenou investiční pobídkou na rekvalifikaci či školení zaměstnance (v tis. Kč) od roku 2004 do roku 2014.....	126
Tabulka 30 - Vývoj počtu vytvořených pracovních míst a umístěných uchazečů o zaměstnání na vytvořená pracovní místa od roku 2004 do roku 2014	127
Tabulka 31 – Vývoj počtu míst obsazených více uchazeči o zaměstnání a jejich podíl na celkovém počtu vytvořených pracovních míst v rámci VPP (v %) od roku 2004 do roku 2014	128
Tabulka 32 – Vývoj počtu vytvořených pracovních míst v jednotlivých krajích od roku 2004 do roku 2014	129
Tabulka 33 – Vývoj podílů vytvořených pracovních míst v krajích na celkovém počtu vytvořených míst v rámci VPP (v %) od roku 2004 do roku 2014	129
Tabulka 34 – Vývoj podílu vytvořených míst z prostředků ČR a ESF v letech 2008 až 2014	131
Tabulka 35 – Vývoj výdajů vynaložených na VPP (v tis. Kč) od roku 2004 do roku 2014	131
Tabulka 36 – Vývoj výše výdajů na VPP (v tis. Kč) dle krajů od roku 2004 do roku 2014	132
Tabulka 37 – Vývoj podílu výdajů na VPP dle krajů (v %) v letech 2004 až 2014.....	132
Tabulka 38 – Vývoj podílu výdajů na VPP (v tis. Kč) z prostředků ČR a z prostředků ESF v letech 2008 až 2014	134

Tabulka 39 – Vývoj výdajů na VPP připadající na jedno vytvořené pracovní místo (v tis. Kč) v jednotlivých krajích od roku 2004 do roku 2014.....	134
Tabulka 40 – Vývoj podílu výdajů na VPP připadající na jedno vytvořené místo dle původu prostředků, ze kterých je vznik místa financován (v tis. Kč) v letech 2008 až 2014	136
Tabulka 41 – Výpočet daňového zatížení a čisté mzdy s průměrným výdělkem v kategorii pomocných a nekvalifikovaných pracovníků v jednotlivých letech (v Kč) od roku 2011 do roku 2014	139
Tabulka 42 – Výše maximálního ročního příjmu státu z průměrného měsíčního příjmu pomocného a nekvalifikovaného pracovníka (v Kč) v letech 2011 až 2014	139
Tabulka 43 – Ekonomická efektivnost VPP v letech 2011 až 2014.....	140
Tabulka 44 – Vývoj počtu vytvořených míst, podpořených uchazečů a výdajů na SÚPM v letech 2004 až 2014	140
Tabulka 45 – Výdaje ÚP ČR na SÚPM v podrobném členění (v tis. Kč) od roku 2004 do roku 2014	141
Tabulka 46 – Vývoj výdajů na zřízení jednoho SÚPM a výdajů na jednoho uchazeče umístěného na vyhrazeném SÚPM (v tis. Kč) od roku 2004 do roku 2014.....	143
Tabulka 47 – Vývoj základních sledovaných ukazatelů na CHPM od roku 2004 do roku 2014	144
Tabulka 48 – Celkové výdaje na ostatní nástroje APZ v tis. Kč a jejich podíl v jednotlivých letech od roku 2004 do roku 2014	147
Tabulka 49 – Výše příspěvku na dojíždění nastavená v podmínkách pro testování příspěvku od 1. 4. 2016.....	153

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Hospodářský koloběh v tržní ekonomice.....	9
Obrázek 2 - Křivka nabídky práce	10
Obrázek 3 - Křivka poptávky po práci.....	10
Obrázek 4 - Rovnovážný stav na trhu práce	11
Obrázek 5 - Lidský kapitál faktory ovlivňující zaměstnatelnost	12
Obrázek 6 - Vztah hospodářské politiky, sociální politiky a politiky zaměstnanosti.....	15

Obrázek 7 - Základní členění politiky zaměstnanosti.....	18
Obrázek 8 – Podíl výdajů PPZ a APZ na Státní politice zaměstnanosti (v %) od roku 2004	95
Obrázek 9 - Celkové prostředky vyplacené v rámci PPZ v jednotlivých letech (v tis. Kč) od roku 2004 do roku 2014.....	96
Obrázek 10 - Podíl nezaměstnaných s nárokem na PvN na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v jednotlivých krajích a letech (v %) od roku 2004.....	97
Obrázek 11 - Podíl nezaměstnaných s celkovým nárokem na PvN na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání za celou ČR (v %) v jednotlivých letech od roku 2004	98
Obrázek 12 – Věková struktura uchazečů o zaměstnání evidovaná k 31. 12. jednotlivých let od roku 2004 do roku 2014.....	99
Obrázek 13 - Počet nezaměstnaných osob v evidenci Úřadu práce ČR v časové řadě od roku 2004 do roku 2015	101
Obrázek 14 – Procentuální zastoupení věkových skupin uchazečů o zaměstnání k 31. 12. v jednotlivých letech (v %) od roku 2004 do roku 2014	102
Obrázek 15 - Vývoj průměrné výše podpory v nezaměstnanosti od roku 2004.....	104
Obrázek 16 – Celkové výdaje na jednotlivé nástroje APZ (v tis. Kč) od roku 2004 do roku 2014	108
Obrázek 17 – Počty podpořených osob v rámci nástrojů APZ od roku 2004 do 2014	109
Obrázek 18 – Podíl umístěných osob po RK v jednotlivých kategoriích (v %) od roku 2004 do roku 2011	112
Obrázek 19 – Vzdělanostní struktura rekvalifikovaných osob v procentuálním zastoupení od roku 2004 do 2011	116
Obrázek 20 - Q-Q Plot Výdajů za rok	120
Obrázek 21 - Q-Q Plot Výdaje na 1 rekvalifikovanou osobu (v Kč)	120
Obrázek 22 – Vývoj vyplacených prostředků v rámci investičních pobídek (v tis. Kč) od roku 2004 do roku 2014.....	123
Obrázek 23 – Vývoj průměrných výdajů Úřadu práce ČR na jedno vytvořené pracovní místo a průměrných výdajů na jednoho rekvalifikovaného zaměstnance (v tis. Kč) od roku 2004 do roku 2014	125
Obrázek 24 – Vývoj pracovních míst obsazených dvěma a více pracovníky od roku 2004 do roku 2014	128

Obrázek 25 – Vývoj počtu pracovních míst financovaných z prostředků ÚP a prostředků ESF v letech 2004 až 2014	130
Obrázek 26 – Vývoj výdajů na VPP (v tis. Kč) z prostředků ESF a rozpočtu ČR v letech 2008 až 2014.....	133
Obrázek 27 – Vývoj výdajů na VPP připadající na jedno vytvořené místo (v tis. Kč) v letech 2004 až 2014	135
Obrázek 28 – Průměrné výdaje na jedno vytvořené místo (v tis. Kč) od roku 2004 do roku 2014 v jednotlivých krajích	136
Obrázek 29 – Podíl výdajů na VPP připadajících na jedno vytvořené místo v členění dle zdroje financování (v %) od roku 2008 do roku 2014.....	137
Obrázek 30 – Vývoj ceny práce v ČR (Kč/měs.) u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků dle CZ-ISCO v letech 2011 až 2014.....	138
Obrázek 31 – Vývoj výdajů na SÚPM zřízených a vyhrazených (v tis. Kč) od roku 2004 do roku 2014.....	142
Obrázek 32 – Podíl výdajů na zřízení SÚPM a výdajů na vyhrazená SÚPM na celkových výdajích SÚPM (v %) od roku 2005 do roku 2014	142
Obrázek 33 – Vývoj počtu vytvořených pracovních míst a počtu umístěných uchazečů v letech 2004 až 2014	145
Obrázek 34 – Vývoj počtu uchazečů pracujících na CHPM na zkrácený úvazek.....	145
Obrázek 35 – Vývoj výdajů na provoz a vytvoření CHPM připadající na jedno místo (v tis. Kč) v letech 2004 až 2014	146

Seznam vzorců

Vzorec 1 - Výpočet efektivnosti	73
Vzorec 2 – Roční průměrná výše podpory v nezaměstnanosti na jednoho uchazeče v tis. Kč	80
Vzorec 3 – Měsíční průměrná výše vyplacené podpory v nezaměstnanosti na uchazeče v Kč.....	81
Vzorec 4 – Předpokládaný počet uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti v roce 2017	81

Vzorec 5 – Předpokládaná výše výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti v roce 2017 v tis. Kč.....	81
Vzorec 6 - Výpočet úspěšnosti rekvalifikací	83
Vzorec 7 - Výpočet efektivnosti rekvalifikací.....	84
Vzorec 8 – Podíl umístěných osob po úspěšné rekvalifikaci v %	84
Vzorec 9 – ekonomická efektivnost rekvalifikací	85
Vzorec 10 – Výpočet normality pomocí Shapiro-Wilkov testu	85
Vzorec 11 - Vzorec na výpočet Spearmanova korelačního koeficientu:.....	86
Vzorec 12 – Průměrné výdaje na vytvořené místo z investičních pobídek	87
Vzorec 13 – Průměrné výdaje na zaměstnance v rekvalifikaci či školení.....	87
Vzorec 14 – Průměrné výdaje na jedno vytvořené místo	88
Vzorec 15 – Efektivnost veřejně prospěšných prací.....	88
Vzorec 16 – Počet vytvořených míst na veřejně prospěšné práce obsazených dvěma či více pracovníky	88
Vzorec 17 – Podíl počtu vytvořených míst na VPP obsazených dvěma či více pracovníky na celkovém počtu vytvořených míst na VPP v %	88
Vzorec 18 – Podíl vytvořených pracovních míst na VPP v krajích na celkovém počtu vytvořených pracovních míst na VPP v %	89
Vzorec 19 – Podíl vytvořených míst na VPP z prostředků ESF nebo z prostředků ÚP ČR na celkovém počtu vytvořených míst v rámci VPP v %.....	89
Vzorec 20 – Výše výdajů na VPP připadající na jedno vytvořené pracovní místo v tis. Kč	90
Vzorec 21 – Ekonomická efektivnost VPP.....	90
Vzorec 22 – Podíl výdajů na zřízení či vyhrazení SÚPM na celkových výdajích na SÚPM v %	91
Vzorec 23 – Výdaje na jedno vytvořené SÚPM.....	91
Vzorec 24 – Výdaje na jednoho uchazeče umístěného na vyhrazeném SÚPM	91
Vzorec 25 – Výdaje na vytvoření jednoho CHPM	92
Vzorec 26 – Výdaje na jednoho umístěného uchazeče na CHPM	92
Vzorec 27 – Podíl výdajů ostatních nástrojů APZ na celkových výdajích APZ v %	93
Vzorec 28 – Výdaje na jednu podpořenou osobu	147

Vzorec 29 – Podíl jednotlivých druhů výdajů na celkových výdajích pracovní rehabilitace v %	148
Vzorec 30 – Podíl výdajů na celostátní či regionální cílené programy na celkových výdajích na regionální programy v %	149

8 SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
DzP	Daň z příjmů
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
CHPM	Chráněné pracovní místo
IP	Investiční pobídka
ISPV	Informační systém o průměrném výdělku
KoP	Kontaktní pracoviště
KrP	Krajská pobočka
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MPSVR SR	Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky
NH	Národní hospodářství
OZP	Osoba se zdravotním postižením
PpR	Podpora při rekvalifikaci
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
PvN	Podpora v nezaměstnanosti
RK	Rekvalifikační kurz
SPZ	Státní politika zaměstnanosti
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
SZ	Sociální zabezpečení
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
VPP	Veřejně prospěšné práce
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
ZP	Zdravotní pojištění

9 PŘÍLOHY

Příloha 1 – Vývoj nezaměstnanosti v Eurozóně mezi lety 2002 až 2013.....	178
Příloha 2 – Náhradní doba definovaná dle § 41 odst. 3 Zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti.....	179
Příloha 3 – Osoba se zvýšenou péčí při zprostředkování	180
Příloha 4 - §8 Vyhlášky MPSV č. 518/2004 Sb., druhy provozních nákladů chráněného pracovního místa.....	181
Příloha 5 - §9 Vyhlášky MPSV č. 518/2004 Sb., druhy provozních nákladů chráněného pracovního místa osoby samostatně výdělečně činné.....	183
Příloha 6 – Podíl nezaměstnaných osob dle okresů od roku 2005 do roku 2014	184
Příloha 7 – Průměrný počet uchazečů o zaměstnání, průměrný počet osob s nárokem na podporu v nezaměstnanosti a výše vyplacené podpory v nezaměstnanosti v jednotlivých krajích od roku 2004 do roku 2014.....	187
Příloha 8 – Věková struktura uchazečů o zaměstnání ke konci čtvrtletí od roku 2004 do roku 2014	190
Příloha 9 – Vývoj počtu vytvořených míst, počtu rekvalifikovaných zaměstnanců, výše výdajů na jedno vytvořené místo, výše výdajů na rekvalifikaci či školení zaměstnanců v rámcí systému investičních pobídek v jednotlivých krajích od roku 2004 do roku 2014 .	193

Příloha 1 – Vývoj nezaměstnanosti v Eurozóně mezi lety 2002 až 2013

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU-28	9.0	9.1	9.3	9.0	8.2	7.2	7.0	9.0	9.6	9.6	10.4	10.8
Euro area	8.5	9.0	9.2	9.1	8.4	7.5	7.6	9.5	10.1	10.1	11.3	12.0
Belgium	7.5	8.2	8.4	8.5	8.3	7.5	7.0	7.9	8.3	7.2	7.6	8.4
Bulgaria	18.2	13.7	12.1	10.1	9.0	6.9	5.6	6.8	10.3	11.3	12.3	13.0
Czech Republic	7.3	7.8	8.3	7.9	7.1	5.3	4.4	6.7	7.3	6.7	7.0	7.0
Denmark	4.6	5.4	5.5	4.8	3.9	3.8	3.5	6.0	7.5	7.6	7.5	7.0
Germany	8.7	9.8	10.5	11.3	10.3	8.7	7.5	7.8	7.1	5.9	5.5	5.3
Estonia	11.2	10.3	10.1	8.0	5.9	4.6	5.5	13.5	16.7	12.3	10.0	8.6
Ireland	4.5	4.6	4.5	4.4	4.5	4.7	6.4	12.0	13.9	14.7	14.7	13.1
Greece	10.3	9.7	10.5	9.9	8.9	8.3	7.7	9.5	12.6	17.7	24.3	27.3
Spain	11.5	11.5	11.0	9.2	8.5	8.2	11.3	17.9	19.9	21.4	24.8	26.1
France	8.3	8.6	8.9	8.9	8.9	8.0	7.5	9.1	9.3	9.2	9.8	10.3
Croatia	15.1	14.1	13.8	12.8	11.4	9.6	8.4	9.1	11.8	13.5	15.9	17.2
Italy	8.5	8.4	8.0	7.7	6.8	6.1	6.7	7.8	8.4	8.4	10.7	12.2
Cyprus	3.5	4.1	4.6	5.3	4.6	3.9	3.7	5.4	6.3	7.9	11.9	15.9
Latvia	12.5	11.6	11.7	10.0	7.0	6.1	7.7	17.5	19.5	16.2	15.0	11.9
Lithuania	13.9	12.6	11.6	8.5	5.8	4.3	5.8	13.8	17.8	15.4	13.4	11.8
Luxembourg	2.6	3.8	5.0	4.6	4.6	4.2	4.9	5.1	4.6	4.8	5.1	5.8
Hungary	5.6	5.8	6.1	7.2	7.5	7.4	7.8	10.0	11.2	10.9	10.9	10.2
Malta	7.4	7.7	7.2	6.9	6.9	6.5	6.0	6.9	6.9	6.5	6.4	6.5
Netherlands	3.1	4.2	5.1	5.3	4.4	3.6	3.1	3.7	4.5	4.4	5.3	6.7
Austria	4.2	4.3	4.9	5.2	4.8	4.4	3.8	4.8	4.4	4.2	4.3	4.9
Poland	20.0	19.8	19.1	17.9	13.9	9.6	7.1	8.1	9.7	9.7	10.1	10.3
Portugal	5.7	7.1	7.5	8.6	8.6	8.9	8.5	10.6	12.0	12.9	15.9	16.5
Romania	7.5	6.8	8.0	7.2	7.3	6.4	5.8	6.9	7.3	7.4	7.0	7.3
Slovenia	6.3	6.7	6.3	6.5	6.0	4.9	4.4	5.9	7.3	8.2	8.9	10.1
Slovakia	18.8	17.7	18.4	16.4	13.5	11.2	9.6	12.1	14.5	13.7	14.0	14.2
Finland	9.1	9.0	8.8	8.4	7.7	6.9	6.4	8.2	8.4	7.8	7.7	8.2
Sweden	6.0	6.6	7.4	7.7	7.1	6.1	6.2	8.3	8.6	7.8	8.0	8.0
United Kingdom	5.1	5.0	4.7	4.8	5.4	5.3	5.6	7.6	7.8	8.0	7.9	7.5
Turkey	:	:	:	9.2	8.7	8.8	9.7	12.5	10.7	8.8	8.1	8.7
Norway	3.7	4.2	4.3	4.5	3.4	2.5	2.5	3.2	3.6	3.3	3.2	3.5
Japan	5.4	5.3	4.7	4.4	4.1	3.9	4.0	5.1	5.1	4.6	4.3	4.0
United States	5.8	6.0	5.5	5.1	4.6	4.6	5.8	9.3	9.6	8.9	8.1	7.4

: Data not available

Zdroj: Eurostat, 2014

Příloha 2 – Náhradní doba definovaná dle § 41 odst. 3 Zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

(3) Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba

- a) přípravy osoby se zdravotním postižením k práci (§ 72),
- b) pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,
- c) osobní péče o dítě ve věku do 4 let,
- d) osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)⁶⁶, pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
- e) výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra⁶⁷, nebo výkonu veřejné služby na základě smlouvy o výkonu veřejné služby⁶⁸, pokud rozsah vykonané služby překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu,
- f) osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost).

Zdroj: Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2014

⁶⁶ Definováno v § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

⁶⁷ Dobrovolnická služba je definována v Zákoně č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě), ve znění pozdějších předpisů.⁶⁸ Veřejná služba je zakotvena v Zákoně č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁸ Veřejná služba je zakotvena v Zákoně č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů.

Příloha 3 – Osoba se zvýšenou péčí při zprostředkování

Do konce roku 2011 tento pojem byl definován v § 33 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti následovně:

(1) Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to zejména

a) fyzické osoby se zdravotním postižením (§ 67),

b) fyzické osoby do 20 let věku,

c) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,

d) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,

e) fyzické osoby starší 50 let věku,

f) fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,

g) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí.

Od 1. 1. 2012 byl text tohoto paragrafu změněn a v současné době zní následovně:

Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.

Tato změna textu byla vyvolaná faktem, že řada uchazečů o zaměstnání, kteří podporu aktivní politiky zaměstnanosti potřebovali, striktně nepatřila do žádné z výše uvedených skupin. To však nemění nic na skutečnosti, že velká většina osob vyžadujících zvýšenou péči při zprostředkování spadá do výše uvedených skupin, jak dříve § 33 Zákona o zaměstnanosti uváděl. Současná formulace je tak obecnější a pro praxi pravděpodobně i lepší, avšak pro laika méně srozumitelná (Kaczor, 2011, s. 220).

Příloha 4 - §8 Vyhlášky MPSV č. 518/2004 Sb., druhy provozních nákladů chráněného pracovního místa

(1) Za provozní náklady chráněného pracovního místa, na které lze zaměstnavateli podle § 76 zákona poskytnout příspěvek, se považují:

a) zvýšené správní náklady ve výši 7 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, kterými jsou náklady na:

1. vedení personální, mzdové nebo sociální agendy zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením,
2. komunikaci se státními orgány a dalšími subjekty v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
3. nájemné za plochy pracovních, skladových nebo manipulačních prostor spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
4. povinné revize zařízení, bez nichž nemohou být osoby se zdravotním postižením zaměstnávány,
5. povinné revize objektu sloužícího k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pokud je objekt ve vlastnictví zaměstnavatele,
6. služby spojené s užíváním objektu, zejména revize komínů, hromosvodů, elektroinstalace, jejichž cena je zahrnována do nájemného,
7. zvýšenou spotřebu energie a paliv spojenou se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, nebo
8. vodné a stočné spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,

b) náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů, kterými jsou

1. mzdové náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů v základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, a to v rozsahu odpovídajícím počtu hodin odpracovaných provozními zaměstnanci nebo pracovními asistenty při pomoci zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo
2. náklady na zajištění pracovních asistentů v případě, že se nejedná o zaměstnance téhož zaměstnavatele,

c) náklady na dopravu v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, kterými jsou náklady na:

1. dopravu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracoviště a z pracoviště, nebo
 2. dopravu materiálu a hotových výrobků,
- d) náklady na přizpůsobení provozovny, kterými jsou náklady na:
1. pořízení a ověření počítačového programového vybavení pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
 2. pořízení a přizpůsobení pomocných technologických zařízení používaných zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením,
 3. pořízení komunikačních a orientačních pomůcek,
 4. přizpůsobení hygienických, tepelných, světelných nebo hlukových podmínek osobám se zdravotním postižením, nebo
 5. výstavbu nebo rozšíření provozů potřebných pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně nákladů na počítačové vybavení.

(2) Pro účely odstavce 1 písm. b) se za provozního zaměstnance a pracovního asistenta nepovažuje zaměstnanec, na jehož zaměstnávání se poskytuje příspěvek podle § 78 zákona, nebo zaměstnanec, jehož mzdové náklady jsou hrazeny podle § 3 odst. 1 písm. a).

(3) Je-li součástí nákladů uvedených v odstavci 1 i daň z přidané hodnoty a zaměstnavatel není plátcem této daně, považuje se daň z přidané hodnoty za provozní náklad chráněného pracovního místa.

Příloha 5 - §9 Vyhlášky MPSV č. 518/2004 Sb., druhy provozních nákladů chráněného pracovního místa osoby samostatně výdělečně činné

(1) Za provozní náklady chráněného pracovního místa osoby samostatně výdělečně činné, na které lze podle § 76 zákona poskytnout příspěvek, se považují

a) zvýšené správní náklady ve výši 7 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, kterými jsou náklady na:

1. nájemné za plochy pracovních, skladových nebo manipulačních prostor, souvisejících s výkonem samostatné výdělečné činnosti, s výjimkou nájemného za prostory určené k bydlení,
2. povinné revize zařízení, bez nichž by osoba se zdravotním postižením nemohla samostatnou výdělečnou činnost vykonávat,
3. povinné revize objektu sloužícího k výkonu samostatné výdělečné činnosti, pokud je objekt ve vlastnictví osoby se zdravotním postižením a není určen k bydlení,
4. služby spojené s užíváním objektu, zejména revize komínů, hromosvodů, elektroinstalace, jejichž cena je zahrnována do nájemného, s výjimkou služeb za prostory určené k bydlení,
5. energie a palivo související s výkonem samostatné výdělečné činnosti, nebo
6. vodné a stočné související s výkonem samostatné výdělečné činnosti,

b) náklady na dopravu, zejména materiálu a hotových výrobků,

c) náklady na přizpůsobení provozovny sloužící k výkonu samostatné výdělečné činnosti, a to zejména náklady na:

1. pořízení a ověření počítačového programového vybavení,
2. přizpůsobení a pořízení pomocných technologických zařízení,
3. přizpůsobení hygienických, tepelných, světelných nebo hlukových podmínek, nebo
4. výstavbu nebo rozšíření provozu, včetně nákladů na počítačové vybavení.

(2) Je-li součástí nákladů uvedených v odstavci 1 i daň z přidané hodnoty a osoba samostatně výdělečně činná není plátcem této daně, považuje se daň z přidané hodnoty za provozní náklad chráněného pracovního místa osoby samostatně výdělečně činné.

Příloha 6 – Podíl nezaměstnaných osob dle okresů od roku 2005 do roku 2014

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Praha	2,8	2,5	2,1	1,8	2,6	3,5	3,6	3,9	4,8	5,3
Benešov	3,4	3,2	2,5	2,1	3,2	4,2	4,3	4,3	5,2	4,9
Beroun	3,7	3,3	2,9	2,5	4,4	5,6	5,3	5,4	6,5	6,5
Kladno	6,7	6,1	5,1	4,2	5,8	6,9	7,1	7,2	8,1	8,5
Kolín	6,0	5,3	4,5	4,0	5,8	7,2	7,6	7,6	8,6	8,7
Kutná Hora	7,1	6,3	5,1	4,0	6,1	6,9	6,9	7,6	8,2	8,1
Mělník	6,0	5,5	4,4	3,9	5,3	6,6	6,5	6,6	7,6	8,1
Mladá Boleslav	3,2	2,9	2,3	2,0	3,6	4,5	4,2	4,1	4,6	4,5
Nymburk	5,9	5,7	4,8	4,3	6,2	7,1	7,4	7,2	8,0	8,0
Praha-východ	2,3	1,6	1,5	1,3	2,2	3,0	2,9	2,9	3,4	3,5
Praha-západ	1,9	1,7	1,3	1,3	2,3	3,2	3,1	3,3	4,0	4,5
Příbram	5,9	5,4	4,5	4,1	6,1	7,6	7,5	7,4	8,6	9,0
Rakovník	5,0	4,8	4,0	3,4	5,2	6,4	6,3	7,0	7,6	7,5
Středočeský kraj	4,8	4,3	3,5	3,0	4,6	5,6	5,6	5,7	6,5	6,6
České Budějovice	3,1	3,1	2,7	2,4	3,9	4,4	4,5	4,7	5,4	5,6
Český Krumlov	7,2	6,7	5,2	4,6	6,9	7,5	7,5	7,7	8,9	8,8
Jindřichův Hradec	5,1	4,8	3,6	2,6	4,8	5,4	5,1	5,0	6,2	5,9
Písek	5,6	5,3	3,8	3,2	4,8	5,3	5,1	5,1	5,9	5,8
Prachatice	4,6	4,0	3,0	2,8	4,4	4,9	4,6	5,0	5,4	5,2
Strakonice	5,4	5,1	4,3	3,9	5,9	6,7	6,8	6,8	7,7	7,3
Tábor	4,3	4,4	3,6	3,2	5,6	6,8	7,0	6,8	7,4	7,6
Jihočeský kraj	4,6	4,4	3,5	3,1	4,9	5,6	5,6	5,7	6,5	6,4
Domažlice	4,7	4,4	3,6	3,3	6,3	6,9	6,1	5,9	6,4	5,8
Klatovy	5,6	5,6	4,6	4,1	5,7	6,6	6,5	5,9	6,5	6,2
Plzeň-město	4,6	4,0	3,3	2,8	4,6	5,5	5,2	5,0	6,1	5,9
Plzeň-jih	3,6	3,5	2,7	2,1	4,3	5,0	4,5	4,3	5,1	5,0
Plzeň-sever	4,2	4,1	3,6	3,0	5,2	5,8	5,3	5,1	5,8	5,6
Rokycany	4,9	4,2	3,5	3,0	5,5	5,8	4,8	4,4	5,2	4,9
Tachov	6,8	6,5	5,4	5,4	9,9	10,1	8,8	8,1	8,5	7,5
Plzeňský kraj	4,8	4,5	3,7	3,3	5,6	6,3	5,8	5,4	6,2	5,9
Cheb	6,3	5,6	4,9	4,4	7,1	7,6	7,2	6,7	7,5	6,8
Karlovy Vary	7,8	7,6	6,2	5,3	7,6	8,4	8,1	7,8	8,8	8,5
Sokolov	9,4	8,7	7,3	6,0	8,5	9,4	9,5	9,5	10,7	10,3
Karlovarský kraj	7,8	7,3	6,1	5,2	7,7	8,5	8,2	8,0	9,0	8,5
Děčín	11,0	10,5	9,0	7,9	9,9	10,7	10,2	10,1	10,9	10,6
Chomutov	12,1	10,7	8,0	6,3	9,1	9,7	9,6	10,2	11,6	11,5
Litoměřice	8,4	7,9	6,8	5,5	7,0	7,9	7,5	7,7	8,9	9,4
Louny	10,9	10,2	8,5	6,5	8,6	9,6	9,1	9,3	10,6	10,3
Most	16,5	15,7	12,8	9,4	11,0	11,5	11,4	12,0	13,5	13,2
Teplice	10,6	10,1	8,6	6,8	8,1	9,3	9,1	9,5	10,1	9,6
Ústí nad Labem	9,7	9,6	8,5	7,0	8,6	10,0	10,5	11,0	12,1	12,7
Ústecký kraj	11,3	10,7	8,9	7,1	8,9	9,8	9,7	10,0	11,1	11,1
Česká Lípa	6,3	6,0	5,0	4,7	8,8	8,9	8,4	8,5	8,9	8,5

Jablonec nad Nisou	4,8	4,3	4,0	3,9	6,8	7,9	6,8	6,4	7,2	7,1
Liberec	6,4	6,0	5,0	4,5	6,9	7,9	7,4	7,3	8,2	8,5
Semily	5,3	4,9	4,3	4,2	6,6	7,2	6,9	7,1	8,2	7,9
Liberecký kraj	5,9	5,4	4,7	4,4	7,3	8,0	7,5	7,4	8,2	8,1
Hradec Králové	4,9	4,4	3,5	2,9	4,1	5,1	5,3	5,7	6,9	7,2
Jičín	5,9	5,4	4,5	3,9	5,9	6,3	5,4	5,4	5,9	5,6
Náchod	5,2	4,8	3,5	2,7	4,9	5,7	5,4	5,3	6,3	6,1
Rychnov nad Kněžnou	4,6	3,9	2,4	2,0	4,6	5,1	4,4	4,7	5,9	5,0
Trutnov	6,2	6,2	5,4	4,2	6,4	6,7	6,6	6,9	8,4	8,3
Královéhradecký kraj	5,4	4,9	3,9	3,2	5,1	5,7	5,5	5,7	6,8	6,7
Chrudim	6,1	5,3	4,3	3,8	6,3	7,2	6,8	6,5	7,4	7,0
Pardubice	5,0	4,3	3,1	2,8	4,5	5,3	4,9	5,0	5,9	5,6
Svitavy	8,1	7,5	6,3	5,5	7,8	8,6	8,1	7,7	8,4	8,3
Ústí nad Orlicí	5,7	5,3	4,1	3,5	6,6	7,3	6,4	6,3	7,0	6,3
Pardubický kraj	6,0	5,4	4,3	3,7	6,1	6,9	6,3	6,2	7,0	6,6
Havlíčkův Brod	4,5	4,0	3,4	3,1	6,6	6,8	6,5	6,2	6,8	6,5
Jihlava	5,3	4,7	4,1	3,7	6,6	7,0	6,4	6,5	7,2	6,9
Pelhřimov	3,6	3,2	2,5	2,5	5,1	5,3	4,7	4,4	5,0	4,9
Třebíč	9,2	8,5	6,9	5,5	7,6	8,9	9,0	8,7	9,4	9,2
Žďár nad Sázavou	5,9	5,7	4,7	4,1	6,2	7,3	7,0	6,9	7,6	7,5
Vysočina	6,0	5,4	4,5	3,9	6,5	7,2	6,9	6,7	7,4	7,2
Blansko	5,7	4,9	4,3	3,9	6,9	7,3	6,5	6,6	7,1	6,9
Brno-město	7,4	6,7	5,4	4,4	6,0	7,3	7,0	7,2	8,2	8,9
Brno-venkov	5,1	4,2	3,7	3,1	4,8	6,1	5,7	5,7	6,6	6,7
Břeclav	7,6	7,4	5,9	4,5	6,9	8,2	8,1	7,6	8,1	7,8
Hodonín	10,2	9,6	7,9	6,9	9,3	10,8	10,3	10,2	10,7	10,5
Vyškov	6,7	5,7	4,2	3,3	5,6	6,5	6,1	6,4	6,8	6,3
Znojmo	9,4	9,2	8,2	6,9	8,8	9,7	9,5	9,6	10,2	10,4
Jihomoravský kraj	7,5	6,8	5,6	4,7	6,7	7,8	7,5	7,5	8,2	8,4
Jeseník	11,3	10,2	8,4	6,9	8,7	10,5	10,5	10,3	11,2	10,9
Olomouc	6,9	6,1	4,6	3,8	7,0	7,8	7,4	7,4	8,7	8,8
Prostějov	6,3	5,0	3,5	2,8	5,3	7,2	7,2	7,1	7,8	7,3
Přerov	8,6	8,1	6,7	5,3	7,6	8,9	8,7	8,8	9,8	10,2
Šumperk	8,4	7,5	5,9	5,0	8,9	9,3	8,5	8,8	9,7	9,3
Olomoucký kraj	7,7	6,9	5,4	4,4	7,3	8,4	8,0	8,1	9,1	9,1
Kroměříž	7,6	7,0	5,6	4,7	7,3	8,4	7,8	7,8	8,7	8,6
Uherské Hradiště	5,4	5,0	4,1	3,7	6,1	7,0	6,6	6,6	7,4	6,8
Vsetín	7,8	7,3	5,8	4,8	7,8	8,6	7,8	7,7	9,2	8,6
Zlín	6,1	5,3	4,1	3,5	5,9	7,0	6,2	6,2	7,0	6,7
Zlínský kraj	6,6	6,0	4,8	4,1	6,7	7,7	7,0	6,9	7,9	7,5
Bruntál	11,0	10,1	8,2	6,9	10,0	11,1	11,4	11,9	13,0	13,3
Frydek-Místek	9,1	8,3	6,5	4,5	6,1	6,7	6,0	6,1	7,1	7,3
Karviná	13,1	12,5	10,7	8,6	10,0	10,5	10,2	10,3	11,8	12,4
Nový Jičín	8,1	7,3	5,2	3,8	8,0	8,5	7,0	6,6	7,6	7,4
Opava	7,8	7,6	6,4	5,1	6,8	7,5	7,5	7,3	8,1	8,3
Ostrava-město	11,5	10,1	8,2	6,1	7,9	8,7	8,5	9,0	10,9	11,4

Moravskoslezský kraj	10,4	9,6	7,8	6,0	8,1	8,7	8,3	8,5	9,8	10,1
Celkem ČR	6,6	6,1	5,0	4,1	6,1	7,0	6,7	6,8	7,7	7,7

Zdroj: Portál MPSV, Časové řady podílu nezaměstnaných osob, 2015,

Příloha 7 – Průměrný počet uchazečů o zaměstnání, průměrný počet osob s nárokem na podporu v nezaměstnanosti a výše vyplacené podpory v nezaměstnanosti v jednotlivých krajích od roku 2004 do roku 2014

	2004			2005			2006			2007		
	počet osob celkem	počet osob s podporou	vyplacená PvN v tis. Kč	počet osob celkem	počet osob s podporou	vyplacená PvN v tis. Kč	počet osob celkem	počet osob s podporou	vyplacená PvN v tis. Kč	počet osob celkem	počet osob s podporou	vyplacená PvN v tis. Kč
Praha	27 422	12 017	638 841	25 391	12 017	627 178	22 990	9 256	626 932	19 307	8 004	599 152
Středočeský kraj	43 872	16 620	750 293	40 915	13 554	703 930	37 514	12 988	726 286	31 497	11 846	728 678
Jihočeský kraj	22 038	9 671	414 154	22 462	8 199	412 886	21 502	8 134	448 078	17 321	6 780	405 368
Plzeňský kraj	21 092	8 040	370 686	20 151	6 712	355 681	18 822	6 585	381 317	15 725	5 700	362 598
Karlovarský kraj	18 263	5 139	215 805	17 728	4 192	207 688	16 731	4 138	219 882	14 090	3 663	209 924
Ústecký kraj	73 943	16 637	693 636	70 493	13 951	677 549	66 561	13 736	725 645	55 560	11 821	680 898
Liberecký kraj	20 722	7 192	316 723	19 146	5 616	283 594	17 963	5 739	308 412	15 760	5 430	324 591
Královéhradecký kraj	21 834	8 454	365 552	21 689	7 282	353 013	20 179	7 290	381 091	15 937	6 179	353 767
Pardubický kraj	23 484	8 740	371 860	22 585	7 358	352 838	20 306	6 841	354 920	16 292	5 928	341 733
Vysočina	23 548	8 991	385 760	22 427	7 141	353 369	20 672	6 656	363 792	17 271	6 017	365 402
Jihomoravský kraj	65 091	20 392	877 461	63 100	16 674	822 595	57 843	16 003	853 718	47 835	14 316	833 325
Olomoucký kraj	38 955	12 106	511 326	36 786	10 098	487 634	33 003	9 342	481 077	25 891	7 767	440 121
Zlínský kraj	31 446	10 379	430 039	29 737	8 576	422 785	27 213	8 245	438 815	21 987	6 903	406 061
Moravskoslezský kraj	105 607	24 730	996 264	98 396	19 510	986 105	90 912	18 539	996 626	74 401	16 124	963 054
GŘ ÚP ČR*)												
Celkem ČR	537 316	169 109	7 338 400	511 003	138 714	7 046 845	472 212	133 491	7 306 592	388 875	116 478	7 014 672

	2008			2009			2010			2011		
	počet osob celkem	počet osob s podporou	vyplacená P v N v tis. Kč	počet osob celkem	počet osob s podporou	vyplacená P v N v tis. Kč	počet osob celkem	počet osob s podporou	vyplacená P v N v tis. Kč	počet osob celkem	počet osob s podporou	vyplacená P v N v tis. Kč
Praha	16 954	7 661	634 918	24 776	11 247	1 144 615	32 431	12 311	1 236 796	33 012	9 917	935 353
Středočeský kraj	27 754	11 612	779 724	41 804	18 923	1 574 776	50 651	18 271	1 531 216	50 587	15 032	1 200 933
Jihočeský kraj	14 974	6 392	413 706	23 482	10 754	841 447	26 294	9 781	777 908	25 718	8 457	640 544
Plzeňský kraj	14 056	5 663	387 370	23 488	10 251	862 835	26 002	8 575	721 449	23 456	6 601	540 796
Karlovarský kraj	12 251	3 530	220 699	17 651	6 089	458 947	18 956	4 791	370 910	18 070	3 935	295 229
Ústecký kraj	44 347	10 814	668 892	55 182	16 682	1 264 379	59 847	14 326	1 122 208	57 834	11 670	873 906
Liberecký kraj	14 583	5 569	356 125	23 686	9 900	786 926	25 347	7 550	609 820	23 709	6 106	473 946
Královéhradecký kraj	13 031	5 768	357 887	20 699	10 068	772 614	22 659	8 441	651 014	21 493	6 935	514 114
Pardubický kraj	14 365	5 768	357 495	22 940	10 248	789 550	25 284	8 808	691 171	23 118	7 088	534 707
Vysočina	15 104	5 824	376 768	24 646	11 165	894 559	26 624	8 955	724 115	24 815	7 360	584 252
Jihomoravský kraj	39 907	13 251	850 310	56 346	21 526	1 704 213	64 602	19 639	1 585 638	61 815	16 086	1 244 709
Olomoucký kraj	21 326	7 395	450 666	34 771	14 905	1 152 407	39 122	11 928	931 160	36 963	9 297	698 253
Zlínský kraj	18 450	6 364	391 864	29 146	12 138	936 520	32 389	9 932	787 620	29 428	7 775	588 509
Moravskoslezský kraj	57 363	13 765	866 855	74 746	24 173	1 891 944	79 476	20 173	1 612 662	75 550	16 164	1 213 938
GŘ ÚP ČR*)												9 326
Celkem ČR	324 465	109 376	7 113 278	473 363	188 069	15 075 731	529 684	163 481	13 353 687	505 567	132 421	10 348 515

	2012			2013			2014		
	počet osob celkem	počet osob s podporou	vyplacená P v N v tis. Kč	počet osob celkem	počet osob s podporou	vyplacená P v N v tis. Kč	počet osob celkem	počet osob s podporou	vyplacená P v N v tis. Kč
Praha	34 660	8 036	849 300	42 453	9 471	950 636	45 584	9 912	980 026
Středočeský kraj	50 985	11 742	998 750	58 039	13 515	1 109 320	58 868	13 525	1 107 409
Jihočeský kraj	25 987	6 436	543 494	29 131	7 200	611 355	28 535	7 432	602 791
Plzeňský kraj	21 888	5 081	441 788	24 841	6 077	529 448	23 263	5 571	486 237
Karlovarský kraj	17 478	3 024	245 999	19 077	3 178	265 751	17 899	3 059	250 371
Ústecký kraj	59 354	9 451	739 354	64 541	10 626	798 336	63 053	9 723	713 248
Liberecký kraj	23 228	4 682	384 015	25 241	5 092	411 020	24 648	5 088	396 000
Královéhradecký kraj	22 282	5 443	436 994	26 102	6 373	496 230	24 958	5 876	439 007
Pardubický kraj	22 597	5 452	444 042	25 074	6 002	490 235	23 306	5 831	444 015
Vysočina	23 970	5 729	459 229	26 158	6 332	509 604	25 048	6 147	478 748
Jihomoravský kraj	61 485	12 625	1 052 519	67 120	13 608	1 110 482	67 243	13 770	1 080 654
Olomoucký kraj	36 988	7 208	571 156	40 922	8 200	641 830	40 071	8 039	602 142
Zlínský kraj	29 011	6 234	495 814	32 511	7 154	573 327	30 371	6 941	524 845
Moravskoslezský kraj	76 004	13 331	1 056 497	85 385	15 118	1 151 359	86 302	14 995	1 105 789
GŘ ÚP ČR*)			40 799			25 817			68 352
Celkem ČR	505 917	104 472	8 759 749	566 595	117 946	9 674 752	559 149	115 908	9 279 634

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Příloha 8 – Věková struktura uchazečů o zaměstnání ke konci čtvrtletí od roku 2004 do roku 2014

	2004	2004	2004	2004	2005	2005	2005	2005	2006	2006	2006	2006	2007	2007	2007	2007
	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.
do 19 let	32 054	28 814	40 942	32 158	26 395	22 831	34 701	27 092	23 789	19 467	30 640	22 464	18 754	15 150	23 370	16 797
z toho do 18 let	7 142	7 072	5 641	5 920	6 215	6 257	4 993	5 387	5 987	5 870	4 801	5 192	5 846	5 839	4 578	4 953
20-24 let	93 003	83 438	87 237	83 632	78 491	67 559	72 853	69 438	68 812	58 455	62 425	56 016	50 885	40 617	44 030	38 038
25-29 let	75 468	68 933	68 265	70 200	69 100	61 658	60 951	62 327	61 929	53 687	52 133	51 924	47 757	39 971	38 416	37 100
30-34 let	64 394	60 334	60 405	64 164	65 270	59 397	59 190	62 515	63 852	56 379	54 503	55 833	53 508	46 297	43 405	43 354
35-39 let	58 097	53 462	52 783	55 915	56 582	50 933	50 203	52 697	53 884	47 315	45 444	46 538	44 713	38 304	36 063	36 756
40-44 let	53 897	50 449	50 201	53 618	55 078	50 180	49 545	52 451	53 646	47 283	45 402	46 731	45 411	39 172	36 594	37 155
45-49 let	63 916	58 685	57 261	60 644	61 466	54 576	53 033	55 490	56 530	48 789	45 979	47 430	46 287	39 648	36 545	36 942
50-54 let	71 423	67 546	67 199	71 683	73 972	68 554	67 574	70 847	72 265	64 050	61 646	63 605	63 201	55 983	52 364	53 656
55-59 let	42 400	40 268	40 304	43 922	47 735	47 123	48 418	50 735	52 873	48 527	48 213	50 145	51 515	47 157	45 425	46 018
60-64 let	5 170	5 597	5 642	5 611	6 230	6 794	6 781	6 679	7 029	7 013	7 648	7 712	8 278	8 311	8 591	8 899
nad 65 let				128	137	139	147	145	150	141	149	147	165	181	175	163
Průměrný věk	37,4	37,4	36,6	37,1	38,5	38,6	38,0	38,6	38,9	39,1	38,4	39,2	39,8	40,3	39,5	40,4

	2008	2008	2008	2008	2009	2009	2009	2009	2010	2010	2010	2010	2011	2011	2011	2011
	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.
do 19 let	14 777	12 665	21 654	18 265	20 371	18 638	30 196	25 898	24 166	20 039	29 129	23 868	21 347	18 142	27 643	23 070
z toho do 18 let	5 368	5 359	4 400	4 981	5 727	5 948	4 472	4 941	5 640	5 916	4 297	4 585	5 380	5 586	4 159	4 325
20-24 let	35 815	31 144	38 760	42 421	59 207	60 195	69 725	71 811	76 890	66 305	69 283	71 006	70 807	61 758	67 862	68 872
25-29 let	33 955	30 401	32 825	37 939	50 571	52 932	56 296	61 034	64 648	56 709	55 888	61 820	59 361	52 279	52 733	56 452
30-34 let	40 325	36 007	36 215	42 248	54 609	57 617	60 010	67 349	72 615	62 156	59 132	67 478	65 033	55 151	53 061	58 221
35-39 let	34 823	30 819	31 333	37 260	48 679	50 802	53 319	60 463	66 171	57 878	56 316	66 636	65 189	56 543	55 737	62 908
40-44 let	35 372	30 849	30 527	35 552	45 811	46 767	47 458	53 764	57 421	49 678	47 852	56 188	55 164	47 673	46 425	51 792
45-49 let	34 736	30 432	30 364	35 502	45 599	46 956	48 072	54 225	58 422	51 259	49 676	58 931	58 008	50 770	49 156	54 811
50-54 let	51 588	45 379	43 779	49 148	59 068	59 632	60 978	67 466	70 199	61 081	58 182	67 544	65 701	57 416	54 583	59 946
55-59 let	45 810	41 656	40 627	44 519	53 623	57 325	61 170	63 972	67 974	62 186	61 780	72 695	71 452	64 010	57 286	62 435
60-64 let	8 933	8 360	8 312	9 225	11 192	12 515	13 417	12 975	14 100	12 990	13 003	15 145	15 429	14 714	10 295	9 606
nad 65 let	163	168	162	171	182	176	171	179	218	219	240	240	271	319	333	338
Průměrný věk	40,7	40,8	39,4	39,8	39,4	39,5	38,8	39,1	39,2	39,4	38,9	39,7	39,8	39,9	38,7	39,2

	2012	2012	2012	2012	2013	2013	2013	2013	2014	2014	2014	2014
	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.
do 19 let	17 981	15 434	23 338	24 221	22 165	18 357	26 271	22 074	19 064	15 226	21 792	17 370
z toho do 18 let	5 257	6 227	7 825	9 154	4 611	4 719	3 933	4 191	4 568	4 479	3 696	3 923
20-24 let	70 939	63 273	71 745	74 508	79 964	72 695	78 390	77 958	77 683	66 456	67 697	62 561
25-29 let	58 142	52 957	55 035	59 944	65 764	61 869	63 609	66 937	67 709	60 144	58 416	58 714
30-34 let	59 454	53 222	53 219	60 155	65 304	59 823	59 905	65 369	66 882	58 747	56 238	57 477
35-39 let	65 833	58 905	59 178	67 864	74 702	68 255	68 068	75 907	78 140	68 635	65 521	69 104
40-44 let	54 228	48 825	48 695	55 959	61 736	56 475	57 161	64 501	67 244	59 515	57 715	62 018
45-49 let	57 082	51 263	51 263	58 021	62 670	56 980	56 249	61 957	63 570	56 014	53 427	56 583
50-54 let	61 397	54 667	53 584	59 863	63 030	57 530	57 295	63 758	65 871	59 134	56 718	60 982
55-59 let	67 050	62 356	62 724	69 315	74 595	70 322	70 323	76 416	78 447	70 537	68 333	72 104
60-64 let	12 676	13 281	13 985	15 038	17 343	17 630	19 234	21 368	23 066	22 079	22 507	24 242
nad 65 let	398	403	419	423	495	537	553	588	639	692	734	759
Průměrný věk	39,4	39,4	38,5	38,7	39,2	39,3	38,9	39,4	40,1	40,3	40,0	40,6

Zdroj: Vlastní zpracování, 2015

Příloha 9 – Vývoj počtu vytvořených míst, počtu rekvalifikovaných zaměstnanců, výše výdajů na jedno vytvořené místo, výše výdajů na rekvalifikaci či školení zaměstnanců v rámci systému investičních pobídek v jednotlivých krajích od roku 2004 do roku 2014

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Praha	počet nových míst	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	počet rekvalif. zaměstnanců	2047	1828	2446	4150	3443	1748	1566	1597	67	122	35
	Podpora na nová místa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Podpora na rekvalif. Zaměstnanců	164108,7	114597,3	77040	95277	57691	25152	19876,3	28456,6	3828,5	1299,5	1061,4
Středočeský kraj	počet nových míst	3000	907	122	0	677	0	0	0	0	0	0
	počet rekvalif. zaměstnanců	3000	1068	275	185	2379	85	60	6	0	0	0
	Podpora na nová místa	109680	72560	14704	0	54872	0	0	0	0	0	0
	Podpora na rekvalif. Zaměstnanců	224000	194190,1	6899	3648	89899	3030	3038,6	992,3	0	0	0
Jihočeský kraj	počet nových míst	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	počet rekvalif. zaměstnanců	0	0	45	0	0	0	14	0	0	0	0
	Podpora na nová místa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Podpora na rekvalif. Zaměstnanců	0	0	3150	0	0	0	996,1	0	0	0	0
Plzeňský kraj	počet nových míst	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	počet rekvalif. zaměstnanců	64	86	83	7	70	100	39	61	51	96	79
	Podpora na nová místa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Podpora na rekvalif. Zaměstnanců	3556,78	4149,3	2985	286	1088	1550	1219	1488,8	773	612,9	3097,4

Karlovarský kraj	počet nových míst	0	310	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	počet rekvalif. zaměstnanců	0	0	0	75	0	0	3	0	0	0	0
	Podpora na nová místa	0	24800	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Podpora na rekvalif. Zaměstnanců	0	0	0	20500	0	0	648,8	0	0	0	0
Ústecký kraj	počet nových míst	1096	1039	1926	1844	3837	219	732	80	64	222	0
	počet rekvalif. zaměstnanců	408	427	652	1579	3082	150	357	56	53	121	0
	Podpora na nová místa	181600	209372,5	376588	362986	736376	43650	136510	13850	15460	15650	0
	Podpora na rekvalif. Zaměstnanců	28056,9	50400	23789	135424	175179	9096	25825	1747,1	2087	3429,1	0
Liberecký kraj	počet nových míst	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	počet rekvalif. zaměstnanců	0	58	0	60	72	21	27	0	14	43	0
	Podpora na nová místa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Podpora na rekvalif. Zaměstnanců	0	4200	0	1700	6243	1710	465,8	0	3474,3	2967,1	0
Královeshradecký kraj	počet nových míst	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	počet rekvalif. zaměstnanců	0	14	18	52	37	9	12	0	0	0	0
	Podpora na nová místa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Podpora na rekvalif. Zaměstnanců	0	197,2	158	439	427	175	378,6	0	0	0	0
Pardubický kraj	počet nových míst	0	0	0	50	65	128	0	0	0	0	0
	počet rekvalif. zaměstnanců	338	77	67	42	42	0	120	0	0	0	0
	Podpora na nová místa	0	0	0	5000	6500	12800	0	0	0	0	925

	Podpora na rekvalif. Zaměstnanců	2269,37	1453,3	1494	1977	3560	0	610,4	0	0	0	0
Vysočina	počet nových míst	0	300	120	0	0	44	0	0	0	0	0
	počet rekvalif. zaměstnanců	0	0	86	18	0	122	51	30	0	0	0
	Podpora na nová místa	0	36000	12000	0	0	4400	0	0	0	0	150
	Podpora na rekvalif. Zaměstnanců	0	0	2600	786	0	2549	624,2	986,9	0	0	0
Jihomoravský kraj	počet nových míst	461	17	400	674	147	110	74	0	0	8	0
	počet rekvalif. zaměstnanců	341	339	854	1418	2306	2989	722	1581	253	219	115
	Podpora na nová místa	42280	3400	32000	80800	29488	22000	14800	40	24	1600	0
	Podpora na rekvalif. Zaměstnanců	6796,18	4767,8	18240	25023	46894	40359	8493,8	6095,1	4304,9	1878,9	1194,9
Olomoucký kraj	počet nových míst	250	102	153	0	1027	0	13	0	0	0	0
	počet rekvalif. zaměstnanců	133	81	55	109	1027	132	42	202	0	6	0
	Podpora na nová místa	24000	10080	16587	0	153936	0	2600	48	0	0	0
	Podpora na rekvalif. Zaměstnanců	2034	2920	1407	3105	35019	3050	1545,5	3613,4	0	763,2	0
Zlínský kraj	počet nových míst	0	50	0	0	480	145	20	0	0	0	0
	počet rekvalif. zaměstnanců	50	70	0	5	154	43	11	0	50	0	0
	Podpora na nová místa	0	4032	0	0	40000	12700	2008	0	64	0	225
	Podpora na rekvalif. Zaměstnanců	505	352,2	0	347	8474	2673	525	0	825,4	0	0
Moravskoslez. kraj	počet nových míst	390	390	2080	2339	1260	3586	1100	846	1128	0	17
	počet rekvalif. zaměstnanců	485	327	1772	1526	1465	4402	1841	784	339	89	12

	Podpora na nová místa	52000	51600	401080	405242	239132	603381	202744,5	146135,4	216031,2	1375	850
	Podpora na rekvalif. Zaměstnanců	17966	4140,4	57514	47882	37026	222094	86182,5	23445,2	17127	1189	446,3
CELKEM ČR	počet nových míst	5197	3115	4801	4907	7493	4232	1939	926	1192	230	17
	počet rekvalif. zaměstnanců	9315	4375	6353	9226	14077	9801	4865	4317	827	696	241
	Podpora na nová místa	409560	411844,5	852959	854028	1260304	698931	358662,5	160073,4	231579,2	18625	2150
	Podpora na rekvalif. Zaměstnanců	449292,93	381367,6	195276	336394	461500	311438	150429,6	66825,4	32420,1	12139,7	5800

Zdroj: vlastní zpracování, 2015