

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2014-2015

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Lenka Čechová

Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

Praha 2015

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Ilona Kostadinovová

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2014-2015

BACHELOR THESIS

Lenka Čechová

Active and passive employment policy

Prague 2015

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Mgr. Ilona Kostadinovová

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 17. února 2015

Lenka Čechová

Poděkování

Chtěla bych poděkovat Mgr. Iloně Kostadinovové za vedení práce, cenné připomínky a ochotu.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá problematikou uplatnění nástrojů politiky zaměstnanosti na současném trhu práce. Rozebírá typy, formy a příčiny nezaměstnanosti, charakterizuje její základní pojmy. Poskytuje informace k získání hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti. Definiuje strukturu znevýhodněných skupin uchazečů o zaměstnání. Vymezuje způsoby pasivní politiky zaměstnanosti a nabízí přehled nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, které mohou účinným způsobem zvýšit uplatnění a zařazení nezaměstnaných osob na trh práce.

Klíčové pojmy

Nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, nezaměstnanost, pasivní politika zaměstnanosti, podpora v nezaměstnanosti, příspěvek, trh práce, uchazeč o zaměstnání, zaměstnání.

Annotation

Bachelor thesis deals with the implementation of employment policy instruments in the current labour market.

It discusses the types, forms and causes of unemployment, characterizes its basic concepts and provides information to gain financial security and unemployment benefits. It also defines the structure of disadvantaged groups of job seekers. The thesis qualifies methods for passive employment policies and provides an overview of tools and active employment policy measures which can effectively increase the application and placement of the people out of work in the labour market.

Key words

An active policy of employment, grant for employers to pay job seekers, job applicants, labour market, passive employment policy, unemployment, unemployment allowance.

OBSAH

ÚVOD.....	9
1 HISTORIE ÚŘADŮ PRÁCE	11
2 NEZAMĚSTNANOST JAKO SOCIÁLNÍ JEV	15
2.1 Typy a formy nezaměstnanosti	16
2.2 Míra nezaměstnanosti	18
3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	22
3.1 Trh práce	22
3.2 Pasivní a aktivní politika zaměstnanosti	23
3.3 Zprostředkování zaměstnání	24
4 VYMEZENÍ VYBRANÝCH POJMŮ ZAMĚSTNANOSTI	26
5 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	30
5.1 Podpora v nezaměstnanosti.....	30
5.1.1 Posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti	30
5.1.2 Vyhodnocení nároku na podporu v nezaměstnanosti	32
5.1.3 Výše podpory v nezaměstnanosti	33
5.1.4 Podpora v nezaměstnanosti v příkladech.....	34
5.2 Podpora při rekvalifikaci	36
5.2.1 Výše podpory při rekvalifikaci	36
5.2.2 Podpora při rekvalifikaci v příkladech.....	36
6 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	37
6.1 Znevýhodněné skupiny uchazečů o zaměstnání	39
6.1.1 Občané se zdravotním omezením	40
6.1.2 Nekvalifikovaní uchazeči	40
6.1.3 Mladiství uchazeči o zaměstnání	40
6.1.4 Absolventi.....	41
6.1.5 Uchazeči pečující o děti do 15 let věku	41
6.1.6 Osoby ve vyšší věkové kategorii	42
6.2 Rekvalifikace	42
6.2.1 Rekvalifikace zabezpečená	43
6.2.2 Rekvalifikace zvolená.....	43

6.3	Veřejně prospěšné práce	44
6.4	Společensky účelná pracovní místa	45
6.4.1	Společensky účelná pracovní místa – vyhrazená u zaměstnavatele	46
6.4.2	Společensky účelná pracovní místa – nově zřízená u zaměstnavatele	47
6.4.3	Společensky účelné pracovní místo zřízené za účelem výkonu SVČ	47
6.5	Aktivizační pracovní příležitost.....	47
6.6	Příspěvek na zapracování.....	48
6.7	Příspěvky na podporu zaměstnávání občanů se zdravotním postižením	48
6.7.1	Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa	48
6.7.2	Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM	49
6.8	Regionální individuální projekty	49
6.8.1	Práce na zkoušku	49
6.8.2	Odborná praxe uchazečů do 30 let na ÚP ČR	50
6.8.3	Generační tandem – podpora generační výměny.....	52
6.9	Regionální individuální projekty – realizace v Středočeském kraji	53
6.9.1	Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Středočeském kraji	53
6.9.2	Projekt „Krátce bez práce“	54
6.9.3	Projekt „Rodičovství a práce“	55
6.10	Uplatnění nástrojů APZ ve Středočeském kraji.....	55
	ZÁVĚR	58
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	61
	SEZNAM ZKRATEK	67
	SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK	68

ÚVOD

Práce je důležitou součástí života člověka, prací si člověk zajišťuje prostředky k uspokojení svých potřeb. To, jakou práci člověk vykonává, ovlivňuje jeho postavení ve společnosti.

Naše společnost procházela v posledních sto letech mnoha změnami, které ji negativně i pozitivně ovlivnily, ale vždy to pro ni znamenalo určitý posun. Tyto změny se bezprostředně dotýkaly života všech jejích jedinců, bez rozdílu, v které etapě života se právě nacházeli.

V souvislosti se změnami naší společnosti se nezaměstnanost začala nejvíce objevovat na počátku 90. let minulého století a do dnešní doby je velmi diskutovaným tématem. V té době zaniká povinnost být zaměstnaný a stát zřizuje úřady práce, které postupně rozšiřují svoje kompetence. Úřad práce řeší nejen otázku zaměstnanosti, ale zabývá se regulací trhu práce prostřednictvím programů a projektů ke zvýšení kvalifikace a uplatnění osob, které se staly nezaměstnanými, tak jako podporuje zaměstnavatele vzděláním stávajících zaměstnanců při technologických a organizačních změnách. Úřad práce rovněž poskytuje hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti, informační a poradenské služby nejen v oblasti vzdělávání a zařazení se na trh práce, ale stal se rovněž poskytovatelem sociálních dávek.

Demografickým složením naší společnosti vznikají specifické skupiny nezaměstnaných, které se liší mírou a druhem bariéry, která jim znesnadňuje zařazení na trh práce. Těmto znevýhodněným skupinám je věnována zvýšená péče při vstupu na pracovní trh.

Hlavním cílem práce je přiblížit osobám, které se staly nebo mohou stát nezaměstnanými, možnosti a kompetence zaměstnanců úřadu práce, předat jim aktuální informace z oblasti zprostředkování vhodného zaměstnání. Usnadnit nově nezaměstnaným osobám orientaci při získávání hmotného zabezpečení v situaci, kdy se ocitnou, často bez vlastního přičinění, bez příjmu ze zaměstnání. Poskytnout jim vhled do možností, kterými se lze znovu zařadit na současný trh práce a které mohou zvýšit poptávku po jejich zkušenostech, dovednostech i kvalifikaci.

Takto realizovaná práce může být rovněž přínosem pro nové pracovníky ÚP – zprostředkovatele zaměstnání, ale i pro stávající zaměstnance z ostatních oddělení, která

jsou provázána se službami zaměstnanosti a v neposlední řadě i zaměstnavatelům, kteří hledají nové pracovní síly do svých společností.

Z mých praktických zkušeností získaných v oblasti poskytování dávek hmotné nouze a následně v oblasti zaměstnanosti, vidím přínos práce i v možnosti orientace dané problematiky u zaměstnanců ostatních složek veřejné správy.

1 HISTORIE ÚŘADŮ PRÁCE

Zemským zákonem pro Čechy číslo 38 ze dne 29. 4. 1895 byly v Čechách zřízeny okresní stravovny pro lidi, kteří hledali práci. Zákonem číslo 57 ze dne 29. 3. 1903 byly změněny na veřejné zprostředkovatelny práce a služeb zřízené v okresních ústavech.¹

V roce 1918 přešel Zemský ústřední úřad práce do státní správy a stal se organizačním a výkonným střediskem veřejnoprávního zprostředkování práce pro celý stát a jako státní úřad práce patřil pod Ministerstvo pro sociální péči. Zprostředkování práce bylo bezplatné, avšak od zaměstnavatelů mohl být vybírán režijní poplatek, kdy jeho výši pro různé obory určoval ministr pro sociální péči.²

Podporu nezaměstnaných určoval zákon o podpoře nezaměstnaných³, ze dne 10. 12. 1918. Dle ustanovení § 1 - § 10 tohoto zákona osoby, které měly nárok na podporu nezaměstnaných, mohly též požadovat příplatek pro osoby, které s ní žily ve společné domácnosti a byly na tuto nezaměstnanou osobou odkázány výživou. Výše podpory nezaměstnané osoby činila čtyři koruny denně, každé osobě ve společné domácnosti náležel příplatek v částce jedné koruny denně. Aby mohla nezaměstnaná osoba uplatnit nárok na tuto podporu, musela se hlásit o práci u příslušného všeobecného ústavu pro zprostředkování práce nebo u odborové zprostředkovatelny práce. K zajištění nároku na podporu bylo povinností, se osobně alespoň dvakrát týdně hlásit u příslušné zprostředkovatelny práce. Všichni zaměstnavatelé byli povinni volná místa hlásit příslušné obvodové nebo odborové zprostředkovatelně práce. Podporovaný musel přijmout práci i mimo místo svého dosavadního bydliště. Pokud tím vzniklo oddělení domácnosti, členové rodiny dostali polovinu rodinných příplatků.

V roce 1921 zákonem o podpoře nezaměstnaných⁴ došlo k úpravě výše podpory nezaměstnaných. Podle ustanovení § 4 tohoto zákona výše podpory byla členěna na dvě skupiny a to podle počtu obyvatel v obcích, kde podporovaný žil. V obcích pod 7000 obyvatel to bylo 8 Kč denně, nad 7000 obyvatel 10 Kč denně. K této částce

¹ POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. *Digitální depozitář*. [online]. [cit. 2014-12-07]. Dostupné z: http://snem.cz/eknih/1920ns/ps/tisky/t2189_00.htm

² POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. *Digitální depozitář*. [online]. [cit. 2014-12-07]. Dostupné z: http://www.psp.cz/eknih/1918ns/ps/tisky/t0035_00.htm

³ Zákon č. 63, zákon o podpoře nezaměstnaných, ze dne 10. prosince 1918.

⁴ Zákon č. 322, zákon o podpoře nezaměstnaných, ze dne 12. srpna 1921.

podporovaný obdržel rodinný příspěvek pro osoby, které s ním žily v domácnosti – pro manželku nebo družku to byly 2 Kč denně, pro děti vlastní i nevlastní mladší 14 let činila výše této podpory 1 Kč denně, pro další dvě osoby žijící v domácnosti mohla být podpora přiznána ve výši 5 Kč denně. Avšak celková podpora osob žijících ve společné domácnosti nesměla přesáhnout 16 Kč denně v obcích do 7000 obyvatel, v obcích s vyšším počtem obyvatel to bylo maximálně 18 Kč denně. Dle § 9 citovaného zákona podporu v nezaměstnanosti vyplácely berní úřady na poukaz politického úřadu I. stolice. § 12 stanovil osobám, které požívaly tuto dávku státní podpory v nezaměstnanosti povinnost vykonávat práce ve veřejném zájmu, jako byla např. úprava obecních cest, přechodů, zalesňování, stavby pro dělníky, čištění ulic, služby v úřadovnách. Takto pracujícím osobám náležel mimořádný příplatek k podpoře v nezaměstnanosti ve výši 1 Kč za hodinu práce, pokud celková podpora v nezaměstnanosti byla nižší než průměrná denní mzda.

Dalo by se říci, že toto již bylo obdobou veřejné služby, kdy veřejná služba byla změnou zákona⁵ od 1. 1. 2012 převedena z obcí do kompetence úřadů práce, aby mohla být ještě téhož roku zrušena.

Zákon o státním příspěvku k podpoře nezaměstnaných⁶ ze dne 19. 7. 1921 umožňoval členům odborových organizací ještě čerpat státní příspěvek k podpoře v nezaměstnanosti.

V období protektorátu tyto úřady zajišťovaly především nábor pracovních sil pro práci do Říše.

Vládním nařízením o zatímní výstavbě úřadů ochrany práce⁷, ze dne 14. 6. 1945 vznikly úřady ochrany práce, které mj. zajišťovaly včleňování do práce. Byly podřízeny Ministerstvu ochrany práce a sociální péče.

Zákonem o výkonu veřejné správy v oboru organizace a ochrany práce národními výbory⁸, ze dne 24. 3. 1949 byly pověřeny výkonem veřejné správy v oboru organizace a ochrany práce okresní a krajské národní výbory.

⁵ Zákon č. 366/2011Sb., kterým se mění zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

⁶ Zákon č. 267, zákon o státním příspěvku k podpoře nezaměstnaných, ze dne 19. července 1921.

⁷ Vládní nařízení č. 13 o zatímní výstavbě úřadů ochrany práce, ze dne 4. června 1945.

Na základě zákonného opatření předsednictva České národní rady ze dne 20. 7. 1990 o zřízení úřadů práce⁹, se staly úřady práce územními orgány na úseku státní správy na úseku pracovních sil. Úřady práce byly zřízené a řízené Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen MPSV), územní působnost byla v jednotlivých územních obvodech stávajících okresních národních výborů. V roce 1990 bylo v celé ČR celkem 76 úřadů práce, v roce 1996 se jejich počet o jeden zvýšil a to vznikem nového okresu Jeseník.¹⁰

V roce 1991 zákon o zaměstnanosti¹¹ a zákon o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti¹² nově definoval služby zaměstnanosti i činnosti úřadu práce.

Tyto zákony nahradil v roce 2004 nový zákon o zaměstnanosti¹³ (dále jen ZoZ) a prováděcí vyhláška¹⁴. Tento zákon prošel několika novelami. Například v roce 2004 na úřady práce přešla od obcí s rozšířenou působností agenda systému Státní sociální podpory. V Praze tuto agendu úřady práce převzaly až v roce 2009.

1. 4. 2011 zákonem o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů¹⁵ byla změněna organizační struktura úřadu práce. Vznikl jeden Úřad práce ČR (dále jen ÚP ČR), kdy v jeho čele stojí generální ředitel a územní působnost je rozdělena na 14 krajských poboček, kdy jejich součástí jsou kontaktní pracoviště. Nadřízeným správním úřadem práce je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Úřad práce ČR se od roku 2012 stal jediným výplatním místem pro veškeré nepojistné sociální dávky.¹⁶

Předpisy v oblasti zaměstnanosti a výkonu služeb zaměstnanosti upravuje ZoZ až do současné doby. Poslední novela¹⁷ tohoto zákona vzešla v platnosti od 1. 1. 2015. Mimo jiné je touto novelou znovu zavedena kategorie osoby zdravotně znevýhodněné, dochází

⁸ Zákon č. 87 o výkonu veřejné správy v oboru organizace a ochrany práce národními výbory, ze dne 24. března 1949.

⁹ Zákonné opatření předsednictva České národní rady č. 306 o zřízení úřadů práce ze dne 20. 7. 1990.

¹⁰ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. [online]. [cit. 2014-12-07]. Dostupné z:

<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>

¹¹ Zákon č. 1/1991Sb., zákon o zaměstnanosti.

¹² Zákon č. 9/1991Sb., zákon o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti.

¹³ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti.

¹⁴ Prováděcí vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004Sb., zákon o zaměstnanosti.

¹⁵ Zákon č. 73/2011Sb. o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.

¹⁶ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. [online]. [cit. 2014-12-07]. Dostupné z:

<https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info>

¹⁷ Zákon č. 136/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

k úpravě dočasného přidělení zaměstnanců k výkonu práce agenturami práce, bezdlužnost zaměstnavatelů, kteří žádají o poskytnutí příspěvku z aktivní politiky zaměstnanosti, nově vyžaduje Úřad práce České republiky (dále jen ÚP ČR).¹⁸

¹⁸ ZÁKONY NA WEBU. [online]. [cit. 2015-01-16]. Dostupné z: http://www.sbcr.cz/cgi-bin/khm.cgi?typ=1&page=khq:SB2014/136B4A01_000.HTM&soubor=435/2004* ZE DN* 18* 6* 2014* &platne=4&druhv=0&oblastv=6&indexcis=1

2 NEZAMĚSTNANOST JAKO SOCIÁLNÍ JEV

„Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.“¹⁹

Nezaměstnanost jako sociální jev se objevuje v našem státě od počátku 90. let minulého století.²⁰

Nezaměstnanost je jedním ze základních ukazatelů ekonomiky našeho státu.

Nezaměstnaným nemusí být nejen člověk, který chce a je schopen pracovat, ale může jím být i člověk, který nemůže najít vhodné placené pracovní místo. Nezaměstnaný se dostává do náročné životní situace, která se mu může zdát aktuálně neřešitelná či nevládnutelná.

To přináší negativní sociální důsledky, jako je ztráta životní perspektivy, snížení životní úrovně, která je následkem podstatně omezených peněžních prostředků, může to být strach ze ztráty kvalifikace, ze ztráty sociálního prostředí.

Zvýšení nezaměstnanosti může mít rovněž nežádoucí vliv na celou společnost – zvýšení kriminality, zvýšení počtu osob závislých na sociálních dávkách, zvýšení počtu osob bez přístřeší.

Za nezaměstnané se v současné ekonomii považují osoby, které jsou v produktivním věku, nemají placené zaměstnání, očekávají nové zaměstnání, aktivně hledají práci a chtějí do práce nastoupit.²¹

S pojmem zaměstnanosti či nezaměstnanosti úzce souvisí i pojem zaměstnatelnost.

„Obvykle bývá definována jako schopnost jednotlivce najít takové zaměstnání, které je v souladu jak s jeho individuálními charakteristikami, tak s objektivními požadavky trhu

¹⁹ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický, a sociální problém*. 1. vydání, Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 75. ISBN 80-247-9006-8.

²⁰ KOTÝNKOVÁ, M., O. Němec. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vydání, Havlíčkův Brod: Professional publishing, 2003, s. 121. ISBN80-86419-48-7.

²¹ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický, a sociální problém*. 1. vydání, Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 65. ISBN 80-247-9006-8.

*práce. Někteří autoři spojují tento pojem s charakteristikami, jako je kvalifikace a její rozvoj či pracovní zkušenosti, které zajišťují lepší možnosti pracovní kariéry. Jen ten, kdo je schopen být zaměstnán může vstoupit do toku pracovních sil. Pokud tuto schopnost postrádá, stává se nezaměstnatelným.*²²

Prostřednictvím tzv. pasivní politiky zaměstnanosti stát finančně zabezpečuje občany bezprostředně po ztrátě zaměstnání. Základním cílem ÚP ČR je umístění nezaměstnaného občana do zaměstnání. K tomu využívá kombinaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti s kombinací informačních a poradenských služeb.

2.1 Typy a formy nezaměstnanosti

V 2. polovině 20. století došlo v Evropě vlivem ekonomického růstu a nedostatečnou tvorbou pracovních míst k narůstání nezaměstnanosti. Neustále se zvyšoval počet lidí, kteří hledali práci, stávali se dobrovolně či nedobrovolně nezaměstnanými. Vzniká nutnost rozlišit typy nezaměstnanosti a definovat její příčiny.

*Dobrovolně nezaměstnaný je ten, „kdo je ochoten přijmout práci pouze za mzdu vyšší než je ta, která převládá na příslušném odvětvovém trhu [...] Nedobrovolně nezaměstnaní hledají práci a jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu převládá. Dokonce někteří by byli ochotni pracovat i za mzdu nižší; nemohou však pracovní místo najít.*²³

Dobrovolná nezaměstnanost

Týká se osob, které nemají z různých důvodů zájem pracovat, např. z důvodů finančních - nižší mzda oproti minulému zaměstnání, vyhovující výše sociálních dávek nebo z důvodů osobních – péče o jiného člena domácnosti, přednost volného času před prací, která není dostatečně placená, apod.)

²² Kuchař, P. *Trh práce. Sociologická analýza*. 1. vydání. Praha: UK, 2007, s. 113. ISBN 978-80-246-1383-3.

²³ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání, Praha: Slon, 2003, s. 85- 86. ISBN 80-86429-16-4.

Nedobrovolná nezaměstnanost

V nedobrovolné nezaměstnanosti se ocitají osoby, které z různých důvodů (subjektivních i objektivních) práci nemohou najít přesto, že se o to usilovně snaží. Tento druh nezaměstnanosti může nezaměstnanému způsobit ekonomické, psychické i sociální problémy.²⁴

Dlouhodobá nezaměstnanost

Vlivem dlouhé doby absence zaměstnání ztrácí nezaměstnaný pracovní návyky, dovednosti a znalosti. Nezaměstnaný ztrácí motivaci k hledání vhodného zaměstnání a dlouhodobá nezaměstnanost, vlivem ztráty placeného zaměstnání jako hlavního zdroje obživy, může rovněž vést k vyloučení z trhu práce a ke ztrátě sociálního prostředí.²⁵

Cyklická nezaměstnanost

Představuje typ nedobrovolné zaměstnanosti. Je způsobena krátkodobými výkyvy v hospodářské aktivitě (snížení produkce ve všech odvětvích ekonomiky), kdy následkem zpomalení ekonomického růstu dochází k prudkému nárůstu nezaměstnanosti s nízkou poptávkou po práci. Uplatnění na trhu práce mohou nacházet ti jedinci, kteří jsou ochotni pracovat za nižší mzdu.

Strukturální nezaměstnanost

Je vyjádřena nerovnováhou mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce (změny ve strukturách ekonomiky a tím i trhu s pracovními místy). Vlivem těchto změn dochází k zániku pracovních míst v některém z odvětví ekonomiky a k vzniku pracovních míst v jiném odvětví. Tyto změny pak způsobují nedostatek kvalifikovaných lidských zdrojů, vysokou cenou nekvalifikované pracovní síly, které je nutné doplnit, změnit či zvýšit kvalifikaci.

²⁴ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání, Praha: Slon, 2003, s. 85-86. ISBN 80-86429-16-4.

²⁵ ŠIMEK, D. *Sociologie práce*. 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého, 1997, s. 61. ISBN 80-7067-705-8.

Technologická nezaměstnanost

Je způsobena snižováním pracovních míst, kdy v důsledku technického pokroku dochází ke změně výrobních procesů a jejich organizace práce. Avšak technický pokrok může způsobit ekonomický růst ve společnosti vznikem nabídky nových, odlišných pracovních příležitostí a tím zvýšení zaměstnanosti.²⁶

Frikční nezaměstnanost

Typ přirozené nezaměstnanosti, ve které se může jedinec ocitnout ve chvíli, kdy hledá nové pracovní místo jako náhradu svého stávajícího a kdy není důležité, proč se stávajícího pracovního místa vzdává (např. vyšší mzda, možnost pracovního postupu, předejití možnému propouštění).

Délka této nezaměstnanosti bývá většinou krátká (do 3 měsíců) a je vymezena časem, který je třeba pro hledání nového pracovního místa.

Sezónní nezaměstnanost

Je rovněž krátkodobou a má spojitost s produkcí v různých odvětvích, které jsou závislé na ročním období či počasí. Tato nezaměstnanost se vyskytuje zejména ve stavebnictví, zemědělství, lesnictví.

2.2 Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti vyjadřuje situaci na trhu práce z pohledu počtu nezaměstnaných osob. V ČR je vyjádřena dvěma odlišnými způsoby.

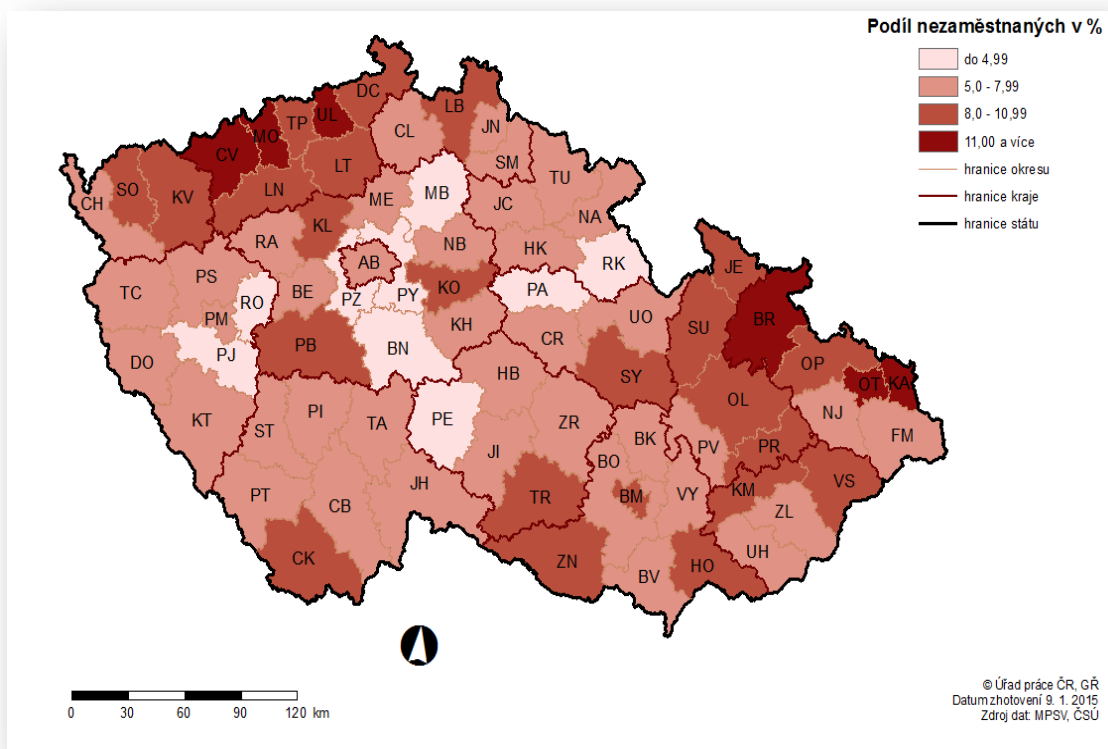
Z následujících grafů je zřejmé, že nezaměstnanost ve sledovaném období roku 2014 klesá, což je pozitivním znakem vývoje nezaměstnanosti v naší zemi.

„Situaci na pracovním trhu ovlivňují, kromě oživení ekonomiky [...] V neposlední řadě se na vývoji nezaměstnanosti pozitivně projevuje monitoring volných pracovních míst, kdy zaměstnanci ÚP ČR aktivně komunikují se zaměstnavateli.

²⁶ KOTÝNKOVÁ, M., O. Němec. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vydání, Havlíčkův Brod: Professional publishing, 2003, s. 20-21, s. 122 -124. ISBN80-86419-48-7.

Svůj podíl má i neustálá a široká podpora tvorby nových pracovních míst prostřednictvím nástrojů APZ a stále se rozrůstající portfolio projektů financovaných jak z národních, tak i evropských peněz.²⁷

Obrázek 1: Podíl nezaměstnaných osob na počtu obyvatel ČR k 31. 12. 2014



Zdroj²⁸

Obecná míra nezaměstnanosti

Tato míra nezaměstnanosti se počítá podle mezinárodní definice ILO²⁹ a označuje jako nezaměstnané všechny osoby, které jsou starší 15 let a ve sledovaném období nejsou

²⁷ KURZYCZ. [online]. [cit. 2015-01-21]. Dostupné z:

<http://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/>

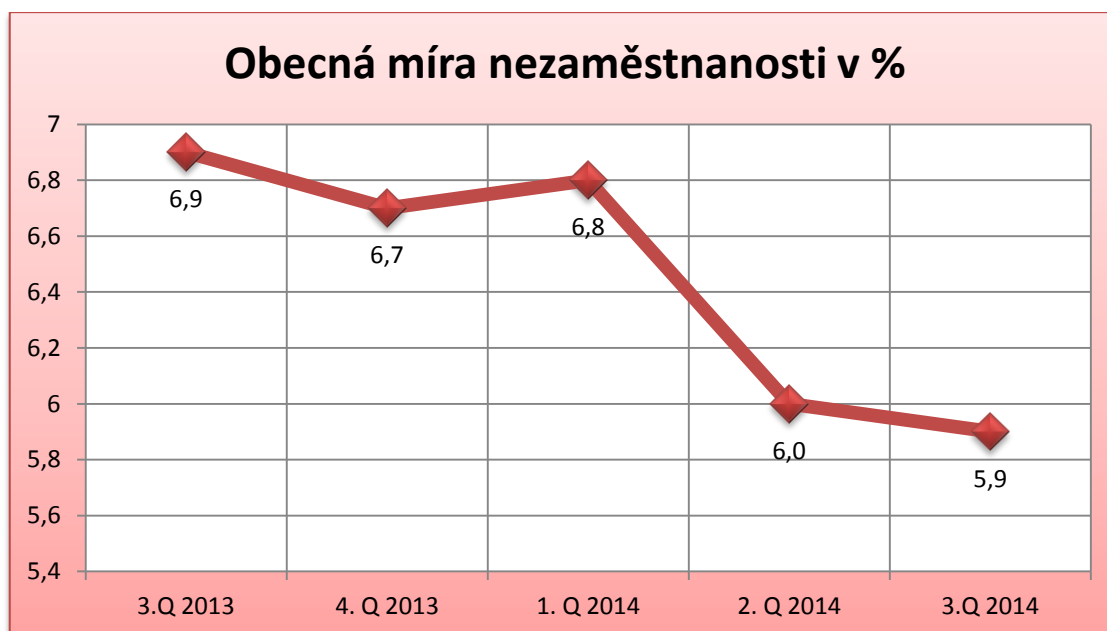
²⁸ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. [online]. [cit. 2015-01-24]. Dostupné z:

<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

²⁹ ILO – International Labour Organization je organizací založenou v r. 1919 a od roku 1946 je specializovanou agenturou OSN. Za cíl má vytčeno prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv.

zaměstnané, aktivně hledaly práci a jsou schopny nastoupit do zaměstnání okamžitě nebo nejdéle do 14 dnů. Tuto míru nezaměstnanosti sleduje Český statistický úřad.

Graf 1: Obecná míra nezaměstnanosti v ČR, období 3. Q 2013 – 3. Q 2014



Zdroj³⁰

Podíl nezaměstnaných osob tzv. registrovaná míra nezaměstnanosti

Registrovaná (zaznamená) míra nezaměstnanosti je užívána a zveřejňována Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Je počítána dle následujícího vzorce

$$u = \frac{U}{L} \times 100 \quad \text{v (\%)}^{31}$$

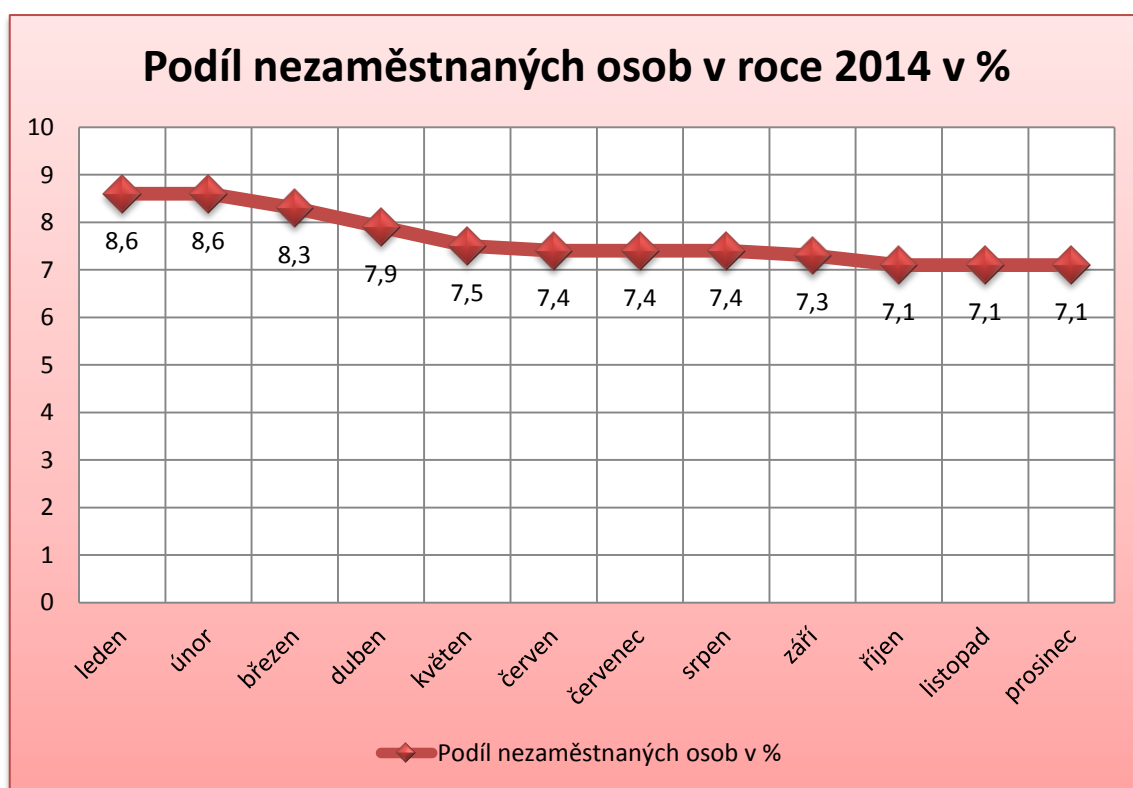
³⁰ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost, nezaměstnanost* [online]. [cit. 2015-01-22]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace

³¹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání, Praha: Slon, 2003, s. 78. ISBN 80-86429-16-4.

Do září 2012 byla vyjádřením podílu nezaměstnaných osob tj. počet dosažitelných uchazečů (U) na celkové pracovní síle (L). Celkovou pracovní silou byly všechny osoby starší 15 let. Nezaměstnané osoby byly osoby, které byly registrované na pracovištích ÚP ČR.

Od října 2012 je změněna věková skupina nezaměstnaných (U) na nezaměstnané osoby v rozmezí věku 15 – 64 let a celková pracovní síla (L) je změněna na celkový počet obyvatel ve věku 15 – 64 let.³²

Graf 2: Podíl nezaměstnaných osob v ČR v roce 2014



Zdroj³³

³² ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-12-11]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

³³ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2015-01-24]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Politika zaměstnanosti ve státech Evropské unie včetně České republiky si klade za cíl vytvoření stabilního a vyrovnaného prostředí na trhu práce.³⁴

Trh práce v ČR prošel od počátku 90. let 20. století mnohými změnami. Měnila se odvětví, podniky, výrobní technologie, ale i profese obyvatel v jednotlivých regionech země, tak v celé ČR. Mnoho zaměstnanců z podniků, kteří nastalými změnami ukončili svoji činnost, uplatňovali a uplatňují dodnes svoje profesní dovednosti v samostatné výdělečné činnosti.³⁵

Státní politiku zaměstnanosti v ČR zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím ÚP ČR. Hlavní náplní státní politiky zaměstnanosti je zvyšování zaměstnanosti a ochrana před nezaměstnaností³⁶ především prostřednictvím pasivní politiky zaměstnanosti, aktivní politiky zaměstnanosti a hospodářsko-politickými opatřeními jako jsou investiční pobídky, různé regionální programy a formy podpory malého a středního podnikání.³⁷

3.1 Trh práce

Trh práce je součástí tržního hospodářství, což je především vzájemné propojení poptávky po práci, kterou vytváří zaměstnavatelé a nabídky po práci, kterou nabízí zaměstnanci.³⁸

Primární trh práce nabízí prestižnější a výhodnější pracovní příležitosti s možností lepších a stabilnějších pracovních podmínek, s možností profesní růstu, budování kariéry. Pracovní místa jsou většinou lépe finančně ohodnocená a hrozí menší ztráta zaměstnání.

Sekundární trh práce je opakem primárního. Nabízí méně prestižní pracovní místa, s nižším finančním ohodnocením. Tento trh práce je méně stabilní, je na něm menší

³⁴ KOTÝNKOVÁ, M., O. Němec. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vydání, Havlíčkův Brod: Professional publishing, 2003, s. 131. ISBN80-86419-48-7.

³⁵ KOTÝNKOVÁ, M., O. Němec. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vydání, Havlíčkův Brod: Professional publishing, 2003, s. 87. ISBN80-86419-48-7.

³⁶ PORADCE S.R.O. *Poradce 2012/13*. Český Těšín: Poradce s.r.o., 2012, s. 12. ISSN 1211-2437.

³⁷ §2 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

³⁸ KOTÝNKOVÁ, M., O. Němec. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vydání, Havlíčkův Brod: Professional publishing, 2003, s. 9. ISBN80-86419-48-7.

možnost profesního růstu či budování kariéry. Pracovníci se mohou častěji stávat nezaměstnanými, ale naopak mohou častěji získávat nové pracovní příležitosti.³⁹

Formální trh práce je trhem oficiálních pracovních příležitostí, který je řízený společenskými institucemi.

Neformální trh práce není řízený a kontrolovaný společenskými institucemi. Mohou to být různé formy nelegálního zaměstnávání, podnikání, ale i různé rodinné a sousedské výpomoci.⁴⁰

3.2 Pasivní a aktivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti je především hmotné zabezpečení nezaměstnaných osob – uchazečů o zaměstnání, kteří splní podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci. Podmínky a výši tohoto hmotného zabezpečení určuje zákon o zaměstnanosti⁴¹.

Podrobněji je pasivní politice zaměstnanosti věnována kapitola 5 této práce.

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ) je pomocí jejích nástrojů a opatření umožnit a usnadnit návrat na trh práce těm osobám, které z různých důvodů, ať už je to věk (absolventi, předdůchodový věk uchazeče), vzdělání nebo zdravotní omezení, mají ztížené možnosti uplatnit se na současném trhu práce.⁴²

Mezi tyto nástroje patří veřejně prospěšné práce, vytváření společensky účelných pracovních míst, chráněných pracovních míst, poskytování překlenovacích příspěvků zaměstnavatelům, ale i různé specifické projekty zaměřené na daný region či celé území ČR. Rovněž sem patří investiční pobídky pro zaměstnavatele, které za specifických podmínek vytváří nová pracovní místa či zabezpečují rekvalifikaci či školení pro nové zaměstnance.

³⁹ DOERINGER - PIORE. In: MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vydání, Praha: SLON, 1994, s. 51. ISBN 80-901424-9-4.

⁴⁰ POHL. In: MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vydání, Praha: SLON, 1994, s. 53. ISBN 80-901424-9-4.

⁴¹ §39 - §57 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁴² KOTÝNKOVÁ, M., O. Němec. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vydání, Havlíčkův Brod: Professional publishing, 2003, s. 131. ISBN80-86419-48-7.

Dalším nástrojem jsou rekvalifikace zabezpečené ÚP ČR nebo rekvalifikace zvolené samotným uchazečem, příp. zájemcem o zaměstnání. Tito stávající uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání mohou získat novou kvalifikaci, která jim umožní nové uplatnění na trhu práce.

Dosavadní kvalifikaci si mohou rozšířit, zvýšit či prohloubit za účelem získání lepšího pracovní uplatnění na trhu práce.⁴³

Nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti zaměřeným na samotné uchazeče o zaměstnání se více věnuje kapitola 6 této práce.

3.3 Zprostředkování zaměstnání

Zprostředkování práce je další aktivitou a významnou funkcí politiky zaměstnanosti. Účastní se jí občané, kteří hledají zaměstnání, zaměstnavatelé, kteří hledají vhodné zaměstnance a pracovníci ÚP ČR nebo pracovníci personálních agentur.

Výše jmenované subjekty mezi sebou vzájemně spolupracují a jejich cílem je vrátit nezaměstnaného do pracovněprávního nebo podnikatelského vztahu.

Mezi formy zprostředkování zaměstnání patří skupinové aktivity pro nezaměstnané, jakými jsou například burzy práce, a individuální aktivity zaměřené přímo na osobu nezaměstnaného.⁴⁴

Na pracovištích ÚP ČR působí informační a poradenská střediska, která vedou individuální a skupinová poradenství pro žáky, studenty a veřejnost. Poskytují informace k volbě povolání, informace o možnostech a podmínkách dalšího studia, především v regionu daném jejich místní příslušností⁴⁵.

Významným poradenským (skupinovým) programem je Job club, kdy jeho cílem je motivovat a aktivizovat účastníky z řad uchazečů při hledání.

Při zvýšené péči při zprostředkování je uplatňován individuální akční plán. *„Individuální akční plán je dokument, který vypracovává krajská pobočka Úřadu práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání. Obsahem individuálního akčního plánu je*

⁴³ §104 - § 120 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁴ PORADCE S.R.O. *Poradce 2012/13*. Český Těšín: Poradce s.r.o., 2012, s. 35. ISSN 1211-2437.

⁴⁵ § 2 zákona č. 73/2011 Sb., zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce.“ Tento plán je vypracován při více jak 5 měsíců nepřetržité evidence uchazečů o zaměstnání.⁴⁶

⁴⁶ § 33 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

4 VYMEZENÍ VYBRANÝCH POJMŮ ZAMĚSTNANOSTI

Tato kapitola je věnována vybraným definicím pojmů, s kterými se může uchazeč o zaměstnání (dále jen UoZ) či zájemce o zaměstnání při zprostředkování zaměstnání setkat. Orientace v těchto pojmech může usnadnit spolupráci se zprostředkovatelem práce, ale i případným zaměstnavatelem.

Právní způsobilost

„Právní osobnost je způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti. Svěprávnost je způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat). Každý člověk má vrozená, již samotným rozumem a citem poznatelná přirozená práva, a tudíž se považuje za osobu.“⁴⁷

Svěprávnost a zletilost

„Člověk má právní osobnost od narození až do smrti. Plně svéprávným se člověk stává zletilostí. Zletilost se nabývá dovršením osmnáctého roku věku. Před nabytím zletilosti se plně svéprávnosti nabývá přiznáním svéprávnosti, nebo uzavřením manželství. Svěprávnost nabytá uzavřením manželství se neztrácí ani zánikem manželství, ani prohlášením manželství za neplatné.“⁴⁸ Rovněž lze přiznat svěprávnost *„navrhne-li nezletilý, který není plně svéprávný, aby mu soud přiznal svěprávnost, soud návrhu vyhově, pokud nezletilý dosáhl věku šestnácti let, pokud je osvědčena jeho schopnost sám se živit a obstarat si své záležitosti a pokud s návrhem souhlasí zákonný zástupce nezletilého. V ostatních případech soud vyhově návrhu, je-li to z vážných důvodů v zájmu nezletilého.“⁴⁹*

Závislá práce a základní pracovně právní vztah

„Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost

⁴⁷ § 15 a § 19 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁸ § 23 a § 30 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁹ § 37 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

*zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovně právním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovně právními vztahy podle tohoto zákona jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.*⁵⁰

Zaměstnanec

*„Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“*⁵¹

Zaměstnavatel

*„Zaměstnavatel je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“*⁵²

Pracovní poměr

Je definován zákoníkem práce (dále jen ZP) a je formou pracovněprávního vztahu. Je založen pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v písemné formě, kde jsou uvedena nejdůležitější práva a povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele včetně informací o obsahu pracovního poměru jako je druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce, tzn. den, kdy vzniká pracovní poměr, délka zkušební doby a délka pracovního poměru.⁵³

Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti

Tyto druhy doplňkového pracovněprávního vztahu opět definuje ZP.

Zaměstnavatel by měl především zaměstnávat zaměstnance v pracovním poměru.

Dohoda o provedení práce je forma doplňkového pracovněprávního vztahu, kdy zaměstnavatel není povinen rozvrhnout pracovní dobu zaměstnance. Rozsah práce vykonávané touto formou je maximálně 300 hodin za kalendářní rok. V uzavřené dohodě je podmínkou uvedení doby, na kterou je tato dohoda uzavřena. Pokud je

⁵⁰ § 2 a § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁵¹ § 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁵² § 7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁵³ § 33 - § 39 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

započitatelný příjem v kalendářním měsíci vyšší než 10 000 Kč, je zaměstnanec v tomto měsíci účasten nemocenského i důchodového pojištění.

Dohoda o pracovní činnosti je další forma doplňkového pracovněprávního vztahu. Rozsah takto sjednané práce se uzavírá nejdéle na 52 týdnů a sjednaná práce může být vykonávána maximálně do poloviny stanovené týdenní pracovní doby. Pracovní doba zaměstnance nemusí být rozvržena. Pokud činí hrubý příjem zaměstnance v kalendářním měsíci minimálně 2 500 Kč, je tento zaměstnanec účasten nemocenského i důchodového pojištění.⁵⁴

Nekolidující zaměstnání

Nekolidujícím zaměstnáním je jakýkoliv pracovněprávní vztah (většinou dohoda o provedení práce či dohoda o pracovní činnosti), který nebrání zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání pokud jeho hrubý měsíční výdělek/odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy.⁵⁵ Tato odměna, pokud náleží za období do 31. 12. 2014 činí částku 4 250 Kč, od 1. 1. 2015 s navýšením minimální mzdy⁵⁶ je to částka 4 600 Kč.

Zdravotní pojištění

Úhradu zdravotního pojištění⁵⁷ uchazeče o zaměstnání provádí stát.

Sociální pojištění

Skládá se z pojistného na důchodové zabezpečení a nemocenské pojištění, od 1. 1. 2015 novelou zákona je zrušen příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Tyto dvě složky jsou určeny k úhradě výdajů do státního rozpočtu.⁵⁸

Úhrada sociálního pojištění za UoZ není prováděna. Doba vedení v evidenci ÚP ČR je pouze dobou náhradního pojištění. UoZ jsou započítána veškerá období, kdy pobíral

⁵⁴ § 74 - § 77 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁵ § 25 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁶ Nařízení vlády č. 204/2014 ze dne 15. 9. 2014, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁷ § 7 zákona č. 48/1997 Sb., zákon o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících předpisů, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁸ § 1 a § 2 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

PvN nebo PpR a dále maximálně doba 1 roku vedení v evidenci ÚP uchazeči mladšímu 55 let, po dosažení věku 55 let jsou to další 2 roky vedení v evidenci ÚP.⁵⁹

Právo na zaměstnání

Právo na zaměstnání⁶⁰ má každý občan, který chce a je schopen pracovat. Uskutečňováno je v pracovněprávních vztazích, v kterých se vzájemným souhlasem vystupuje občan jako fyzická osoba a zaměstnavatel. Vhodným zaměstnáním je zaměstnání, které respektuje zdravotní stav občana, jeho věk, ale i odbornou způsobilost.⁶¹

Zájemce o zaměstnání

Zájemcem o zaměstnání⁶² se stává fyzická osoba, která požádá ÚP ČR o zprostředkování vhodného zaměstnání. Tato osoba může být v pracovněprávním vztahu a může se účastnit rekvalifikace.

Uchazeč o zaměstnání

Uchazeči o zaměstnání jsou fyzické osoby, které osobně požádají, prostřednictvím Žádosti o zprostředkování zaměstnání, místně příslušné Krajské pracoviště ÚP ČR. ZoZ taxativním výčtem definuje tyto fyzické osoby včetně podmínek jejich zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.⁶³

Evidence uchazečů o zaměstnání

Skutečnosti rozhodné pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (dále jen EUOZ), rovněž jako ukončení a vyřazení z této evidence definuje ZoZ. Spočívají zejména v poskytnutí identifikačních údajů UoZ, osvědčení činnosti, která bezprostředně předcházela zařazení do EUOZ, součinnost UoZ oznámit změny rozhodné pro zařazení a vedení, příp. ukončení či vyřazení z EUOZ.⁶⁴

⁵⁹ PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY. [online]. [cit. 2015-01-16]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/191/192/4505.html#obsah>

⁶⁰ § 10 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁶¹ PORADCE S.R.O. *Poradce 2012/13*. Český Těšín: Poradce s.r.o., 2012, s. 31. ISSN 1211-2437.

⁶² § 22 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁶³ § 24 a § 25 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁴ § 26 - § 32 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

5 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Pod pojmem pasivní politika zaměstnanosti si lze představit snižování následků nezaměstnanosti a to především hmotným zabezpečením nezaměstnaných – vyplácením podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.⁶⁵

Tato kapitola se zabývá těmi základními informacemi, které jsou důležité při vyhodnocování podpory v nezaměstnanosti (dále jen PvN) a podpory při rekvalifikaci (dále jen PpR).

5.1 Podpora v nezaměstnanosti

Pokud není uchazeči o zaměstnání, který je zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání ÚP ČR zprostředkováno vhodné zaměstnání, tj. zaměstnání, které zakládá zaměstnavateli povinnost k odvodu pojistného na důchodové pojištění, tak po splnění podmínek zákona o zaměstnanosti je uchazeči o zaměstnání přiznána PvN, která je UoZ vyplácena prostřednictvím ÚP ČR.⁶⁶

O posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti uchazeč o zaměstnání žádá osobně prostřednictvím vyplněné Žádosti podporu v nezaměstnanosti.

5.1.1 Posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti

Pro posouzení skutečností rozhodných pro vznik nároku na PvN je třeba doložit dobu zaměstnání, za které bylo alespoň 12 měsíců během posledních 2 let ode dne, kdy uchazeč o tuto podporu požádal, odváděno zaměstnavatelem pojistné na důchodovém pojištění. O nároku na PvN rozhodne krajská pobočka ÚP ČR.

Tyto rozhodné skutečnosti uchazeči především dokládají Potvrzením o zaměstnání tzv. zápočtovým listem a Potvrzením zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti⁶⁷.

⁶⁵ KOTÝNKOVÁ, M., O. Němec. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vydání, Havlíčkův Brod: Professional publishing, 2003, s. 131. ISBN80-86419-48-7.

⁶⁶ PORADCE S.R.O. *Poradce 2012/13*. Český Těšín: Poradce s.r.o., 2012, s. 57. ISSN 1211-2437.

⁶⁷ § 313 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Osoby samostatně výdělečně činné osvědčují potvrzením okresní správy sociálního zabezpečení dobu důchodového pojištění a vyměřovací základ pro pojistné na sociálním zabezpečení.

Tato doba důchodového pojištění může být rovněž nahrazena tzv. náhradní dobou zaměstnání⁶⁸, kdy se neodvádí žádné pojistné, ale tyto doby jsou započítány jako potřebná léta pojištění pro přiznání důchodu. Je to například doba pobírání invalidity III. stupně⁶⁹, osobní péče o dítě do 4 let věku nebo o dítě do 10 let věku, které bylo uznáno za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby v I. stupni⁷⁰, osobní péče o fyzickou osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby v II., III. nebo IV. stupni⁷¹ a jsou to osoby blízké či osoby, které spolu trvale žijí a uhrazují společně náklady na své potřeby.

Nárok na poskytování P_vN nemají osoby, které pobírají starobní důchod.

P_vN není rovněž přiznána osobám, které v posledních 6 měsících předcházejícím zařazení do EUOZ skončili pracovníprávní vztah porušením povinností zaměstnance⁷². Další kategorií osob, které nemají nárok na P_vN jsou osoby, které pobírají výsluhový příspěvek⁷³ a výše tohoto příspěvku je vyšší než P_vN, která by UoZ náležela.

Jsou to rovněž osoby, které vykonávají tzv. nekolidující zaměstnání (výkon v pracovním poměru, v dohodě o provedení práce nebo dohodě o pracovní činnosti, který svým měsíčním výdělkem/odměnou nepřekročí 1/2 minimální mzdy).⁷⁴

Pokud uchazeč o přiznání P_vN požádá do 3 pracovních dnů, kdy ukončil zaměstnání, které zakládalo povinnost úhrady důchodového pojištění, je P_vN přiznána ode dne následujícího po ukončení této výdělečné činnosti.⁷⁵

⁶⁸ § 39, §41 a § 42 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁹ § 39 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁰ § 8 odst. 1 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

⁷¹ § 8 odst. 2 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

⁷² § 55 odst. 1 písm. b), § 52 písm. g) a § 301a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁷³ § 131 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů zákona č. 355/2009 Sb. a § 157 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁴ § 44 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁵ §42 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

5.1.2 Vyhodnocení nároku na podporu v nezaměstnanosti

Doba, po kterou uchazeč pobírá podporu v nezaměstnanosti, se nazývá podpůrní doba. Délka podpůrní doby se liší dosažením délky věku uchazeče ke dni, kdy podal žádost o Pvn a dělí se do třech kategorií.

U uchazeče ve věku 50 let a nižším je stanovena maximální délka podpůrní doby na 5 měsíců, uchazečům ve věkovém rozmezí 50 – 55 let náleží Pvn po dobu nejvýše 8 měsíců a uchazečům starším 55 let náleží nejdéle po dobu 11 měsíců.

Uchazečům, kterým bylo vyplaceno odstupné⁷⁶, odbytné⁷⁷ nebo odchodné⁷⁸ začne být Pvn vyplácena až po uplynutí doby, která je určena počtem násobků průměrného výdělku/služebního příjmu připadajícímu na 1 měsíc.

Dobou, která se do podpůrní doby nezapočítává a výplata Pvn je v tomto období zastavena, je období, kdy uchazeč je v pracovní neschopnosti a pobírá dávky nemocenské pojištění. Ochranná lhůta⁷⁹ pro vznik dočasné pracovní neschopnosti je 7 kalendářních dnů od ukončení pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, který zakládal nemocenské pojištění.

Dalším obdobím, které není započítáno, je období, kdy UoZ vykonává pracovní nebo služební poměr, dohodu o provedení práce nebo pracovní činnosti a výše tohoto příjmu nepřesáhla polovinu minimální mzdy. Posledním možným obdobím, kdy není poskytována Pvn je období, kdy je poskytována podpora při rekvalifikaci.

Pokud uchazeč nevyčerpal celou podpůrní dobu, může čerpat zbývající podpůrní dobu podpory v nezaměstnanosti, pokud splní následující podmínky včetně podmínky 12 měsíců doby důchodového pojištění v posledních 2 letech, kdy tato podmínka nadále trvá. Jednou z možných situací je, že UoZ nastoupil do zaměstnání nebo zahájil samostatnou výdělečnou činnost a tím získal dobu důchodového pojištění, i když toto období bylo kratší než 3 měsíce.

⁷⁶ § 67 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁷ § 138 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů zákona č. 355/2009 Sb. a § 155 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁸ § 139 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů zákona č. 355/2009 Sb.

⁷⁹ § 15 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Druhou možností je doba důchodového pojištění získána podle zvláštního právního předpisu⁸⁰ v délce minimálně 3 měsíců. Délka 3 měsíců je shodná s maximální délkou zkušební doby⁸¹ při uzavřeném pracovním poměru.

Další variantou, kdy uchazeč nevyčerpal celou podpůrčí dobu, ale jeho výdělečná činnost, která byla dobou důchodové pojištění, od posledního ukončení evidence UoZ, byla delší než 6 měsíců. V tomto případě, pokud je opět splněna podmínka, že v posledních 2 letech bylo minimálně 12 měsíců dobou důchodového pojištění, má UoZ nárok na celou podpůrčí dobu podpory v nezaměstnanosti.⁸²

5.1.3 Výše podpory v nezaměstnanosti

Výše PvN se stanovuje z průměrného měsíčního čistého výdělku⁸³ z posledního ukončeného zaměstnání nebo u osob samostatně výdělečně činných z jejich posledního vyměřovacího základu⁸⁴ (od 1. 1. 2015 novela zákona) a to procentní sazbou tohoto zjištěného příjmu.

Tato procentní sazba je odlišná podle důvodu, pro který bylo zaměstnání ukončeno.

Procentní sazba PvN činí první 2 měsíce 65% výše uvedeného zjištěného příjmu, v období dalších 2 měsíců podpůrčí doby je stanovena ve výši 50% a po zbývajícím měsíci 45%. Pokud UoZ ukončí poslední zaměstnání bez vážného důvodu je výše této procentní sazby 45% po celou podpůrčí dobu. Maximální výší vypočtené podpory v nezaměstnanosti je 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství, kdy výše této průměrné mzdy se každoročně stanovuje vyhláškou MPSV. Pro rok 2014 činí 24 622 Kč⁸⁵, pro rok 2015 činí 25 179 Kč⁸⁶.

⁸⁰ § 11 odst. 1 písm. a) a odst. 2) zákona č. 155/1995 Sb., zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

⁸¹ § 35 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁸² § 43 a § 49 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁸³ § 356 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁴ § 5 zákona č. 589/1992, zákon o pojistném na sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁵ Předpis č. 437/2013 Sb. Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2013 pro účely zákona o zaměstnanosti.

⁸⁶ 311/2014 Sb. Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. a 3. čtvrtletí 2014 pro účely zákona o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2014, částka 124/2014 Sb., str. 3854. Dostupné z: <http://www.sbirka.cz/POSL4TYD/NOVE/14-311.htm>

V případě, že UoZ není schopen z vážného důvodu doložit požadovanou výši příjmu či vyměřovacího základu nebo nelze tuto výši stanovit, pro výpočet výše PvN se opět použije výše průměrné mzdy v národním hospodářství, o které jsem se zmiňovala v předchozím odstavci. Procentní sazba PvN se po té stanoví na dobu prvních 2 měsíců ve výši jejího 0,15násobku, na období dalších 2 měsíců ve výši 0,12násobku a po zbývajících měsících je to 0,1násobku. Předchozí procentní sazby se použijí i v situaci, kdy UoZ dokládá náhradní dobu zaměstnání⁸⁷.

5.1.4 Podpora v nezaměstnanosti v příkladech

V následujících tabulkách jsou znázorněny příklady možných výší vyplácené PvN v roce 2014 podle ustanovení ZoZ.

Příklad č. 1 - UoZ ve věku 45 let, jeho PMČV činil v rozhodném období 15 000 Kč, o PvN požádal v lednu 2014.

Tabulka 1: Podpora v nezaměstnanosti rok 2014 – UoZ ve věku 45 let

Období nároku	Výše PvN v Kč			
	UoZ s 3-měsíčním odstupným	UoZ s nekolidujícím zaměstnáním od 1.2. do 31.3. a od 1.6. do 31.7.	Ukončení PP zaměstnancem bez vážného důvodu	Ukončení PP uplynutím sjednané doby
Leden	0	9 000	6 750	9000
Únor	0	0	6 750	9000
Březen	0	0	6 750	7 500
Duben	9 000	9 000	6 750	7 500
Květen	9 000	7 500	6 750	6 750
Červen	7 500	0	0	0
Červenec	7 500	0	0	0
Srpen	6 750	7 500	0	0
Září	0	6 750	0	0
Říjen	0	0	0	0

Zdroj: autorka práce, 2014 (vlastní výpočet dle ZoZ)

⁸⁷ § 41 odst. 2 a 3 zákona č. 435/20014 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Příklad č. 2 - UoZ ve věku 56 let, jeho PMČV činil v rozhodném období 15 000 Kč, o Pvn požádal v lednu 2014.

Tabulka 2: Podpora v nezaměstnanosti rok 2014 – UoZ ve věku 56 let

Období nároku	Výše Pvn v Kč			
	UoZ s 3-měsíčním odstupným	UoZ s nekolidujícím zaměstnáním od 1.2. do 31.3. a od 1.6. do 31.7.	Ukončení PP zaměstnancem bez vážného důvodu	Ukončení PP uplynutím sjednané doby
Leden	0	9 000	6 750	9000
Únor	0	0	6 750	9000
Březen	0	0	6 750	7 500
Duben	9 000	9 000	6 750	7 500
Květen	9 000	7 500	6 750	6 750
Červen	7 500	0	6 750	6 750
Červenec	7 500	0	6 750	6 750
Srpen	6 750	7 500	6 750	6 750
Září	6 750	6 750	6 750	6 750
Říjen	6 750	6 750	6 750	6 750

Zdroj: autorka práce, 2014 (vlastní výpočet dle ZoZ)

Příklad č. 3 - UoZ ve věku 45 a 56 let, u kterého je stanovena výše Pvn z náhradní doby zaměstnání a UoZ ve věku 45 a 56 let, kdy výše PMČV činí 24 622 Kč tj. částka průměrné mzdy v národním hospodářství pro rok 2014. O Pvn požádal v lednu 2014.

Tabulka 3: Podpora v nezaměstnanosti rok 2014 – minimální a maximální výše Pvn

Období nároku	Výše Pvn v Kč			
	Věk uchazeče 45 let		Věk uchazeče 56 let	
	UoZ s náhradní dobou zaměstnání	UoZ s maximální výší Pvn	UoZ s náhradní dobou zaměstnání	UoZ s maximální výší Pvn
Leden	3 694	14 281	3 694	14 281
Únor	3 694	14 281	3 694	14 281
Březen	2 955	12 311	2 955	12 311
Duben	2 955	12 311	2 955	12 311
Květen	2 709	11 080	2 709	11 080
Červen	0	0	2 709	11 080
Červenec	0	0	2 709	11 080

Zdroj: autorka práce, 2014 (vlastní výpočet dle ZoZ)

5.2 Podpora při rekvalifikaci

Podpora při rekvalifikaci je rovněž poskytována prostřednictvím ÚP ČR a to po celou dobu, kdy se UoZ rekvalifikace zabezpečené ÚP ČR účastní. Dobu, kdy se PpR neposkytuje a podklady, které se pro vyhodnocení výše PpR dokládají, jsou shodné s náležitostmi uvedenými v kapitole 5.5.1 této práce.

5.2.1 Výše podpory při rekvalifikaci

Podmínky stanovení výše PpR jsou obdobné jako při stanovení výše PpN (kap. 5.1.3 této práce), avšak procentní sazba PpR činí 60 % příjmu⁸⁸, který je podrobněji popsán v kapitole 5.1.3 této práce. Maximální výše PpR je 0,65násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství stanovovanou každoročně vyhláškou MPSV.⁸⁹ Na základě její výše pro rok 2014 tato maximální částka PpR činila částku 16 005 Kč, v roce 2015 může být PpR přiznána maximálně v částce 16 367 Kč. U uchazečů, u kterých je použita náhradní doba zaměstnání, stanoví se výše PpR jako 0,14 násobek⁹⁰ výše zmiňované průměrné mzdy v národním hospodářství.⁹¹

5.2.2 Podpora při rekvalifikaci v příkladech

V následující tabulce jsou znázorněny příklady možné výše vyplácené PpR v roce 2014 podle ustanovení ZoZ.

Tabulka 4: Výše vyplácené podpory při rekvalifikaci – rok 2014

Výše příjmu uchazeče o zaměstnání	Výše PpR v Kč
uchazeč s náhradní dobou zaměstnání	3 448
uchazeč s průměrným MČV 10 000 Kč	6 000
uchazeč s průměrným MČV 15 000 Kč	9 000
uchazeč s průměrným MČV 20 000 Kč	12 000
uchazeč s maxim. výší PpR	16 005

Zdroj: autorka práce, 2014 (vlastní výpočet dle ZoZ)

⁸⁸ § 50 odst. 3 zákona č. 435/20014 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁹ § 51 odst. 2 zákona č. 435/20014 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁰ § 50 odst. 6 zákona č. 435/20014 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁹¹ Vyhláška č. 437/2013 Sb. a vyhláška č. 311/2014 Sb.

6 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Jedním z hlavních problémů nezaměstnanosti, kdy jedinec, pokud se stane osobou dlouhodobě nezaměstnanou, může ztratit pracovní návyky a tím i možnost zařazení se vhodným způsobem do pracovního procesu, je nevhodný či nedostatečný pracovní potenciál tohoto jedince.

Těmito osobami se mohou snadno stát lidé s individuálními překážkami jako je stupeň vzdělání (nízké vzdělání, většinou základní), osoby se zdravotním omezením, osoby s nedostatkem praktických zkušeností (mladiství a absolventi) a naopak osoby starší padesát let. Rovněž to mohou být osoby, které ukončily pobírání rodičovského příspěvku a osoby pečující o děti do 15 let věku. Překážkou může být i pohlaví, etnická příslušnost, sociální nepřizpůsobivost.

Tyto osoby se mohou stát obtížně zařaditelnými na trh práce a lze je zařadit mezi skupinu osob znevýhodněných, zranitelných či obtížně umístitelných.⁹²

S cílem zvýšit zaměstnanost nebo snížit nezaměstnanost, především těchto rizikových skupin osob, vznikla „aktivní“ politika zaměstnanosti. Je tvořena opatřeními, jak udržet či vhodně zařadit tyto osoby do pracovního procesu či pro ně vytvořit nová pracovní místa.⁹³

ZoZ definuje státní politiku jako „*souhrn opatření směřujících k maximálně možné úrovni zaměstnanosti.*“⁹⁴ APZ je zabezpečována MPSV a ÚP ČR a při její realizaci spolupracuje s dalšími subjekty. Mezi nástroje APZ patří „*zejména a) rekvalifikace, b) investiční pobídky, c) veřejně prospěšné práce, d) společensky účelná pracovní místa, e) překlenovací příspěvek, f) příspěvek na zapracování, g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.*“⁹⁵

Ve své práci se věnuji zejména nástrojům APZ zaměřeným na uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání, kdy cílem je uplatnění a vhodné zařazení těchto osob v oborech požadovaných aktuálním trhem práce.

⁹² SIROVÁTKA, T., Mareš, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vydání. Brno: MU, 2006, s. 204. ISBN 80-210-3048-8.

⁹³ SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1. vydání, Brno: Masarykova univerzita, 1995, s. 36. ISBN 80-210-1251-X.

⁹⁴ § 104 odst. 1 zákona č. 435/20014 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁵ § 104 odst. 2 zákona č. 435/20014 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Další součástí APZ je „a) poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, b) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedená v části třetí, s výjimkou příspěvku podle § 78, d) cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 120).“⁹⁶

MPSV neustále vytváří a využívá nové nástroje APZ, které vedou ke zvýšení uplatnění na trhu práce. Tyto nástroje nemusí být zakotveny v právních předpisech.⁹⁷ Východiska politiky zaměstnanosti, koncepce strategických postupů při jejich realizaci a opatření APZ jsou upravovány v normativní instrukci MPSV – Realizace aktivní politiky zaměstnanosti. MPSV vydává tuto instrukci pro každý kalendářní rok.

Výše uvedené nástroje APZ mají vést u nezaměstnaných osob ke schopnosti lépe se připravit a více se motivovat při hledání vhodného zaměstnání. Rovněž by měli nezaměstnanému, pokud je třeba, pomoci se zajištěním změny kvalifikace, aby se lépe uplatnil na trhu práce. Je třeba se zaměřit i na podmínky lokálních pracovních trhů, využít místní zdroje a přizpůsobit tyto nástroje potřebám těchto lokálních pracovních trhů tak, aby vedly k možnosti uplatnit se na trhu práce osobám, které zde žijí, ale i zaměstnavatelům, kteří hledají vhodně kvalifikované zaměstnance.

Financování aktivní politiky zaměstnanosti

APZ je financována z prostředků státního rozpočtu a z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, který je financován z Evropského sociálního fondu (dále jen ESF)⁹⁸. Hospodaření s národními prostředky a prostředky ESF se řídí stejnými zásadami a pravidly stanovenými zákonem⁹⁹. Prostředky je nutné vynakládat účelně, efektivně a hospodárně¹⁰⁰. Výše finančních prostředků je stanovena průměrným

⁹⁶ § 105 odst. 1 zákona č. 435/20014 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁷ § 106 zákona č. 435/20014 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁸ EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. [online]. [cit. 2015-01-16]. Dostupné z:

<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

⁹⁹ Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla, ve znění pozdějších předpisů).

¹⁰⁰ § 4 odst. 1 písm. d) zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o finanční kontrole), ve znění pozdějších předpisů.

podílem nezaměstnanosti daného regionu a objemem přidělených finančních prostředků v rozpočtovém roce.¹⁰¹

Poskytování příspěvků na realizaci nástrojů a opatření APZ

Postup při poskytování příspěvku na realizaci nástrojů a opatření APZ, včetně výše těchto příspěvků, je stanoven Směrnicí ÚP ČR.¹⁰²

Žádost o příspěvek (příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program) podává žadatel prostřednictvím formuláře nebo formou volně psané žádosti. Žádost musí obsahovat náležitosti dle ustanovení ZoZ¹⁰³.

Pokud je tato žádost kladně vyřízena (na základě hodnotící komise APZ na příslušném pracovišti ÚP ČR), ÚP ČR prostřednictvím této příslušné pobočky uzavře s žadatelem (fyzickou nebo právnickou osobou či jiným subjektem¹⁰⁴) písemnou dohodu o poskytnutí příspěvku v rámci APZ¹⁰⁵.

6.1 Znevýhodněné skupiny uchazečů o zaměstnání

V následující kapitole si přiblížíme rizikové skupiny UoZ, kterým je třeba věnovat zvýšenou péči při zprostředkování vhodného zaměstnání. Označení je všeobecné, není zaměřeno na jednotlivé regiony ČR, ani jej neovlivňuje momentální situace na trhu práce. V každém regionu ČR totiž může být pořadí a množství UoZ v každé skupině rozdílné, neboť každý region má rozdílnou charakteristiku z pohledu jeho obecné charakteristiky, velikosti, struktury obcí a obyvatel, v nichž žijících, dopravní dostupnosti, složení ekonomických subjektů.

¹⁰¹ MPSV. *Normativní instrukce č.1/2014 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti*. Praha: MPSV, odbor 41, 2014, s. 1 – s. 7. Č.j.: 2014/329 – 411.

¹⁰² ÚP ČR. *Směrnice generálního ředitele č. 1/2015 Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti*. ÚP ČR, 2015.

¹⁰³ § 118 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁴ Zákon č. 128/2000 Sb., zákon o obcích (obecní zákon), ve znění pozdějších předpisů, zákon 129/2000 Sb., zákon o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁵ § 119 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

6.1.1 Občané se zdravotním omezením

Do této kategorie můžeme zařadit osoby s přiznaným I. nebo II. stupněm invalidity, s III. stupněm invalidity, kteří mohou pracovat za zcela mimořádných podmínek¹⁰⁶ a osoby zdravotně znevýhodněné¹⁰⁷. Tuto skutečnost osoby osvědčí posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení.¹⁰⁸

U těchto osob jejich zdravotní omezení může vést k omezení až rezignaci na vyhledávání zaměstnání. Délka jejich evidence jako UoZ se může prodlužovat proti UoZ bez zdravotního omezení. Tyto osoby jsou obtížně zaměstnatelné, neboť jejich pracovní omezení jim umožňuje pracovat za specifických podmínek (práce na zkrácený pracovní úvazek, práce v chráněných dílnách), ve specifických profesích, které nevyžadují nároky na jejich fyzickou způsobilost. Omezená schopnost zařadit se do pracovního procesu se může zvýšit nízkým stupněm jejich vzdělání, kdy se jedná především o osoby vyššího věku (nad 50 let), které mají často pouze základní vzdělání či vzdělání ve specifickém oboru kvalifikace po kterém klesá poptávka zaměstnavatelů.

6.1.2 Nekvalifikovaní uchazeči

Do této kategorie zahrnujeme osoby s nízkým vzděláním, především základním, kdy jejich nízká kvalifikace může u zaměstnavatele vytvářet rovněž dojem nedostatečných zkušeností či motivace k práci. Mnohdy proto i na nekvalifikovaná pracovní místa požadují osoby s vyšším stupněm vzdělání než základním. Počet UoZ s nižším vzděláním klesá s nižším věkem těchto osob.

6.1.3 Mladiství uchazeči o zaměstnání

Skupina mladiství bývá charakterizována *„jako nejmladší skupina uchazečů bez kvalifikace, bez pracovních návyků (zkušeností), často poznamenána sociálním postavením rodičů, s neochotou hledat jakékoli zaměstnání s dáváním přednosti*

¹⁰⁶ § 39 a § 42 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁷ ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. [online]. [cit. 2015-01-19]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/ozz/>

¹⁰⁸ § 67 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

*sociálním dávkám před pracovním příjmem.*¹⁰⁹ Jedná se většinou o osoby mladší 18 let, u kterých možnost návratu do školy klesá s jejich neochotou vzdělávat se či s jejich úrovní rozumových schopností.

6.1.4 Absolventi

Tito mladí lidé, přicházející do EUOZ bezprostředně po ukončení školní docházky různého stupně vzdělání, často nemají dostatečný rozhled či nemají ještě dostatečně uzpůsobený žebříček životních hodnot. *„Absolventi mají často nereálné požadavky na finanční ohodnocení své práce, nedokážou reálně zhodnotit své možnosti uplatnit se na trhu práce. Vedle toho je u nich sledována nechuť přijmout místo pod úrovní svého vzdělání nebo neodpovídající představě o výši platu, neochota podstoupit změnu své profesní orientace a dále omezený zájem části absolventů pracovat v původní nebo příbuzné profesi (špatná volba povolání je často ovlivněna názorem rodičů).*¹¹⁰

Překážkou může být i výběr profese a potřeba této profese na trhu práce v regionu, ve kterém absolvent hledá své profesní uplatnění. Naopak výhodou absolventa je jeho přizpůsobivost, tvárnost, nové teoretické znalosti, ale i ochota dále se vzdělávat. Absolvent může na pracoviště přinést nové nápady, myšlenky a dovednosti a tím i pozitivně ovlivnit chod organizace.

6.1.5 Uchazeči pečující o děti do 15 let věku

U těchto osob může být snižená sebedůvěra pro mnohdy několik let trvající absenci na trhu práce z důvodu péče o děti a s tím spojenou ztrátou profesních znalostí, dovedností a zkušeností. Tyto osoby potřebují vhodně spojit pracovní a rodičovské povinnosti, např. požadavkem kratší pracovní doby či její úpravy. Naopak přijímají i méně kvalifikované práce, pokud jsou pro ně vyhovující pracovní podmínky s ohledem na péči o nezletilé děti.

¹⁰⁹ SIROVÁTKA, T., Mareš, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vydání. Brno: MU, 2006, s. 130. ISBN 80-210-3048-8.

¹¹⁰ SIROVÁTKA, T., Mareš, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vydání. Brno: MU, 2006, s. 130. ISBN 80-210-3048-8.

6.1.6 Osoby ve vyšší věkové kategorii

Do této kategorie lze zařadit osoby starší 50 let. Jejich uplatnění může záviset na jejich kvalifikaci, schopnosti adaptovat se a učit se novým pracovním návykům. Možnost uplatnění nemusí být ovlivněna věkem těchto osob, ale může to být vliv jejich dovedností a znalostí z předchozí pracovní kariéry. Zaměstnavatelé mohou dát při výběru svých zaměstnanců přednost mladším uchazečům, neboť se obávají vyšších nároků na mzdu u uchazečů s mnohaletou praxí.¹¹¹

6.2 Rekvalifikace

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikace se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“¹¹²

Rekvalifikace jsou jedním ze základních nástrojů APZ. Absolvování rekvalifikačního kurzu může uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání najít nové nebo vhodnější zaměstnání dle požadavků aktuálního trhu práce. Zaměstnaným osobám může též získat, zvýšit nebo rozšířit současnou kvalifikaci, aby mohl nadále najít pracovní uplatnění u stávajícího zaměstnavatele.

Je nutné, aby rekvalifikace byly cílené a efektivní a pomohly obstát rekvalifikantovi na trhu práce.

Před zařazením do rekvalifikačního kurzu provádí odborní pracovníci oddělení zaměstnanosti ÚP profesně-poradenský pohovor, kdy jeho cílem je zvýšit zaměstnatelnost uchazeče o rekvalifikaci.

Rekvalifikace se dělí na rekvalifikace zabezpečené ÚP nebo rekvalifikace zvolené, kdy účastníky těchto rekvalifikací jsou osoby vedené v EUOZ.

¹¹¹ SIROVÁTKA, T., Mareš, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vydání. Brno: MU, 2006, s. 128 - 132. ISBN 80-210-3048-8.

¹¹² § 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

6.2.1 Rekvalifikace zabezpečená

Tyto rekvalifikace zajišťují krajské pobočky ÚP ČR podle místa trvalého pobytu uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. Výběr vhodné rekvalifikace (dáno obsahem a rozsahem rekvalifikace) je uskutečňován na základě informací o dosavadní kvalifikaci osoby, jejích schopnostech a zkušenostech tak, aby tato osoba vhodně získala nové teoretické znalosti i praktické dovednosti, které povedou k jejímu využití na trhu práce.

V případě zabezpečené rekvalifikace vzniká UoZ nárok na podporu při rekvalifikaci, zájemcům o zaměstnání tento nárok nevzniká.

Na základě písemné Dohody o provedení rekvalifikace a na základě splnění podmínek pro poskytnutí příspěvku, hradí náklady spojené s touto realizací vzdělávacímu zařízení, které rekvalifikační kurz realizuje, ÚP ČR.

6.2.2 Rekvalifikace zvolená

Od roku 2012 je realizován nový nástroj APZ – zvolená rekvalifikace. *„Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání si může zabezpečit rekvalifikaci sám a zatím účelem si zvolit a) druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat, b) rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést“*.¹¹³

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci předloží svou žádost na tiskopise Zájem o zvolenou rekvalifikaci příslušnému pracovišti krajské pobočky ÚP včetně ceny rekvalifikačního kurzu potvrzené rekvalifikačním zařízením. Odborná komise posoudí, zda je požadovaná rekvalifikace pro zájemce o zvolenou rekvalifikaci vhodná a zda její absolvování přispěje k jeho snadnějšímu uplatnění na trhu práce. Úhrada této rekvalifikace není nároková a ÚP ČR ji hradí až po jejím úspěšném absolvování přímo rekvalifikačnímu zařízení. Jiné náklady než cenu rekvalifikačního kurzu ÚP ČR nehradí, rekvalifikantovi nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci.¹¹⁴

¹¹³ § 109a odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁴ § 108 - § 110 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

6.3 Veřejně prospěšné práce

*„Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí“.*¹¹⁵

Tato pracovní místa jsou zaměstnavatelem vytvářena nejdéle na dobu 24 kalendářních měsíců po sobě jdoucích¹¹⁶ a na tuto dobu lze poskytnout částku sjednaného příspěvku ve výši skutečně vynaložených prostředků na mzdu nebo plat (maximálně do částky sjednané v dohodě o poskytnutí příspěvku).

Veřejně prospěšné práce (dále jen VPP) jsou dalším, nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti často využívaným obcemi.

Jedná se o dočasně vytvářená pracovní místa, především ve veřejném sektoru, kdy jejich vytváření si klade za cíl, poskytnout zaměstnání osobám dlouhodobě nezaměstnaným či skupině osob znevýhodněných (kap. 6.1 této práce). Tyto osoby dlouhodobým setrváním v EUOZ snižují svoje uplatnění na trhu práce a ztrácejí předpoklady pro výkon náročnějších zaměstnání. Předpokládá se, že tímto zaměstnáním osoby mohou získat zpět sebedůvěru a motivaci k práci, nové pracovní návyky a dovednosti. Pro zaměstnavatele pak vystupují jako osoby aktivní ve vztahu k práci.

Po ukončení pracovní poměru v tomto dočasném pracovním místě se uchazeč o zaměstnání, pokud nenajde jinou vhodnou pracovní příležitost, vrací zpět do evidence uchazečů o zaměstnání ÚP nebo plynule přejde do zaměstnaneckého poměru u stávajícího zaměstnavatele.

Často se jedná o osoby, které jsou na této možnosti opakovaného zaměstnání závislé. Toto zaměstnání vyhledávají vzhledem k zdravotnímu omezení, kdy je možnost sjednat pracovní poměr na zkrácený úvazek. Další skupinou jsou osoby, které mají omezenou možnost dojíždět za zaměstnáním do vzdálenějších obcí, které nabízí větší množství pracovních příležitostí. Omezení může spočívat ve zdravotních důvodech, péči o děti,

¹¹⁵ 112 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁶ § 112 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

ale i v závislosti na použití veřejné dopravy, kterou v menších obcích není možnost využít například při dojíždění do zaměstnání ve směnném či nepřetržitém provozu.

V obcích, především menších, při výběru vhodných nezaměstnaných osob mají důležitou roli starostové těchto obcí a jejich místní znalost. Jsou s těmito osobami průběžně v kontaktu, mohou provést důsledný výběr nejvhodnějších zájemců o tuto pozici a později provádět stimulaci k zodpovědnému provádění svěřených úkolů a kontrolu jejich výkonu práce.¹¹⁷

Osoby, které uzavírají pracovní poměr se zaměstnavatelem v rámci dotace ÚP ČR na veřejně prospěšné práce, tedy nalézají uplatnění při údržbě veřejných prostranství a úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací či jiných obdobných prací ve prospěch obce. Další uplatnění, pracovní příležitost, lze nalézt v pečovatelských a ošetrovatelských službách pro zdravotně postižené seniory (např. osobní asistent) či při organizování volno-časových aktivit dětí a mládeže (např. pomocné práce ve školách, při údržbě sportovišť). Z výše uvedeného tedy vyplývá název „veřejně prospěšné“.

Podaná žádost o příspěvek APZ může být podkladem k nahlášení volného pracovního místa, avšak není zařazena do veřejně přístupné nabídky volných pracovních míst.

Výše finančního příspěvku je stanovena pro každý rok směrnicí generálního ředitele ÚP ČR. Pro rok 2015 je výše maximální hranice 15 000 Kč. Příspěvek je poskytnut na mzdu zaměstnance včetně povinných odvodů.¹¹⁸

6.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa (dále jen SÚPM) jsou nejvhodnějším opatřením pro znevýhodněné skupiny uchazečů. Jsou určeny pro přímé a dlouhodobé uplatnění nezaměstnaných osob na trhu práce, které by zapracováním měly získat trvalé zaměstnání. Pracovní poměr lze získat i na zkrácený pracovní úvazek.

Výše příspěvku je pro jednotlivé regiony ČR (okresy) odlišná a je závislá na výši míry nezaměstnanosti v daném regionu. Výše příspěvku se rovněž odlišuje dle specifikace

¹¹⁷ SIROVÁTKA, T., Mareš, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vydání. Brno: MU, 2006, s. 220 - 233. ISBN 80-210-3048-8.

¹¹⁸ ÚP ČR. *Směrnice generálního ředitele č. 1/2015 Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanost*. ÚP ČR, 2015, příloha č. 1a.

vzniku pracovního místa (vyhrazené / nově zřízené) a podle počtu takto zřízených nebo vyhrazených účelných pracovních míst.

6.4.1 Společensky účelná pracovní místa – vyhrazená u zaměstnavatele

Tento typ příspěvku na společensky účelné pracovní místo je jeho nejčastěji využívanou formou.

Zaměstnavatel, po uzavření dohody s ÚP ČR, může vytvořit pracovní pozice, které aktuálně potřebuje. Příspěvek lze čerpat maximálně na dobu 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Doba obsazení tohoto místa, tzn. doba trvání pracovního poměru, musí být sjednána nejméně na 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích nebo na dobu neurčitou. Příspěvek je obvykle poskytován na dobu 6 kalendářních měsíců a lze jej navýšit do jeho maximální délky při splnění dalších kritérií s předpokladem opakované či dlouhodobé nezaměstnanosti uchazeče. Na tyto pracovní pozice jsou přednostně umísťovány osoby ze skupiny znevýhodněných uchazečů – dlouhodobá evidence ÚP (déle jak 5 měsíců), osoby do věku 25 let nebo naopak starší 50 let, osoby se zdravotním postižením, rodiče po rodičovské dovolené nebo pečující o dítě mladší 15 let a pro osoby, které pozbyly status sociálně znevýhodněných a po rozhodnutí komise i jinak sociálně znevýhodněné osoby.¹¹⁹

Pokud v době prvních 6 kalendářních měsíců od uzavření pracovního poměru (doba poskytování příspěvku na SÚPM) uchazeč bez vážného důvodu ukončí toto zaměstnání zprostředkované ÚP ČR nebo zaměstnanec poruší své povinnosti zvláště hrubým způsobem¹²⁰ a pracovní poměr je zaměstnavatelem ukončen, nelze tuto fyzickou osobu zařadit zpět do EUOZ po dobu těchto 6 kalendářních měsíců.¹²¹

Příspěvek nesmí být použit na jiné náklady než na mzdu nebo plat, včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvádí ze základu pojistného tohoto zaměstnance.

¹¹⁹ ÚP ČR. *Směrnice generální ředitelky č. 2/2014 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce ČR*. 2014.

¹²⁰ § 55 odst. 1 písm. b) a § 52 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹²¹ § 25 odst. 8 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

6.4.2 Společensky účelná pracovní místa – nově zřízená u zaměstnavatele

Tato forma příspěvku je určena zaměstnavatelům, kteří nově zřizují společensky účelné pracovního místa. Jedná se o příspěvek v maximální doporučené částka 60 000 Kč. Je určen na zřizovací náklady hmotné povahy související se vznikem pracovního místa. Tyto náklady žadatel - zaměstnavatel předkládá v žádosti o příspěvek nebo v podnikatelském záměru. Příspěvek je poskytován po dobu 365 nebo 730 dnů od uzavření dohody o jeho poskytnutí.

6.4.3 Společensky účelné pracovní místo zřízené za účelem výkonu SVČ

Obdoba předchozího typu příspěvku, ale pracovní místo na základě dohody uzavřené s ÚP ČR zřídí uchazeč o zaměstnání za účelem vlastního výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Dohoda o poskytnutí tohoto příspěvku je uzavírána na 365 nebo 730 dnů a příspěvek se neposkytuje, pokud uchazeč v posledních 5 letech před zařazením do EUOZ tuto činnost provozoval.

Maximální doporučená částka příspěvku je 60 000 Kč a je určena na zřizovací náklady hmotné povahy související se vznikem pracovního místa. Tyto náklady žadatel předkládá v žádosti o příspěvek nebo v podnikatelském záměru.¹²²

6.5 Aktivizační pracovní příležitost

Aktivizační pracovní příležitost byla novým nástrojem APZ formou krátkodobé pracovní příležitosti, který měla UoZ připravit a motivovat k uzavření trvalého pracovního vztahu. Byla realizována v roce 2014. Byla určena osobám, které v EUOZ déle než 12 měsíců nebo osobám, které pobíraly dávky v hmotné nouzi.¹²³

S uchazeči byla uzavřena dohoda o provedení práce v maximálním rozsahu 40 hod. týdně po dobu 3 měsíců, příspěvek činil 60 Kč za každou odpracovanou hodinu.

¹²² ÚP ČR – krajská pobočka v Příbrami. *Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2014*. 2014, s. 6 - 8.

¹²³ Zákon 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů.

Příspěvek byl určen organizacím, u kterých zaměstnanec vykonával činnosti, které sloužily veřejnému účelu.¹²⁴

6.6 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může čerpat zaměstnavatel na fyzickou osobu, která provádí zapracování zaměstnance nově přijatého do pracovního poměru, pokud jím byl uchazeč o zaměstnání, kterému ÚP ČR věnoval zvýšenou péči (omezení zdravotního stavu, věk, péče o dítě nebo jiné vážné důvody).

Výše měsíčního příspěvku na každou osobu, která provádí zapracování takového zaměstnance, činí maximálně polovinu minimální mzdy, tzn. že pro rok 2014 byl tento příspěvek ve výši maximálně 4 250 Kč, pro rok 2015 je maximální částka 4 600 Kč. Příspěvek je vyplácen nejdéle po dobu 3 měsíců.¹²⁵

6.7 Příspěvky na podporu zaměstnávání občanů se zdravotním postižením

*„Chráněné pracovní místo je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením“.*¹²⁶ Chráněné pracovní místo (dále jen CHPM) musí být obsazeno po dobu 3 let a je zřizováno nebo vymezeno na základě žádosti podané k ÚP ČR. Dohodu o zřízení nebo vymezení CHPM lze uzavřít i s osobou, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost či která je samostatně výdělečně činná. Příspěvek se poskytuje zaměstnavatelům, kteří nezaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením.

6.7.1 Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa

Příspěvek lze poskytnout na základě písemné dohody s ÚP ČR, prioritně pro UOZ se zdravotním postižením vedené v evidenci úřadu práce. Výše tohoto příspěvku je odlišná podle stupně zdravotního postižení a podle počtu zřizovaných CHPM.

¹²⁴ ÚP ČR. *Směrnice generální ředitelky č. 19/2013 Příspěvek na podporu aktivizace uchazečů o zaměstnání dlouhodobě vedených v evidenci Úřad práce ČR formou podpory krátkodobých pracovních příležitostí – Aktivizační pracovní příležitost*. 2014.

¹²⁵ § 116 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁶ § 8 a § 9 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Příspěvek je určen k úhradě zřizovacích nákladů hmotné povahy, které souvisejí se vznikem pracovního místa. Tyto náklady žadatel předkládá v žádosti o příspěvek nebo v podnikatelském záměru.

6.7.2 Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM

Dohodu o poskytnutí příspěvku lze uzavřít nejdříve po uplynutí 12 měsíců, kdy bylo CHPM zřízeno nebo vymezeno. Druhy provozních nákladů CHPM, na které může být přiznán příspěvek, jsou pro zaměstnavatele a pro osoby samostatně výdělečně činné stanoveny vyhláškou¹²⁷. Příspěvek je poskytován v maximální měsíční částce 4 000 Kč, tj. 48 000 Kč ročně na základě přehledu očekávaných provozních nákladů spojených s provozem CHPM.¹²⁸

6.8 Regionální individuální projekty

Regionální individuální projekty jsou realizovány prostřednictvím vybraných krajských poboček a vybraných kontaktních pracovišť ÚP ČR. Poskytování finančních prostředků na realizaci této formy APZ se řídí ZoZ.¹²⁹ Programy jsou realizovány dle výzev Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost ESF, které vyhlašuje MPSV ČR. Jsou zaměřeny na komplexní řešení situace specifických cílových skupin UOZ s přihlédnutím k odlišnostem jednotlivých regionů.¹³⁰

6.8.1 Práce na zkoušku

Cílem tohoto projektu je zjistit připravenost mladistvých z věkové skupiny uchazečů do 30 let věku včetně k nástupu na pracovní místo. Smyslem je „prostupné zaměstnávání“ tzn. postupné začleňování na trh práce.

¹²⁷ § 8 a § 9 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁸ § 75 - § 77 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁹ § 107 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹³⁰ MPSV. *Zpráva o činnosti Úřadu práce České republiky za první pololetí roku 2014*. [online]. [cit. 2015-01-24]. Dostupné z:

http://www.mpsv.cz/files/clanky/18999/Zprava_UPCR_1_pol_2014_FINAL.pdf

Pracovní místo je zřizováno zejména formou odborné praxe a to se mzdovým či bez mzdového příspěvku. Je realizováno formou vyhrazeného společensky účelného pracovního místa (kap. 6.4 této práce).

Do projektu jsou zařazovány osoby z dané věkové skupiny bez ohledu na stupeň dosaženého vzdělání. Pracovní pozice musí v rámci tohoto projektu odpovídat stupni i oboru jejich dosaženého vzdělání.

Jejich evidence jako UoZ je delší než 12 měsíců nebo v posledních 3 letech byla souhrnně delší než 12 měsíců. Pracovní zkušenosti tohoto UoZ mohou být v maximální souhrnné délce 2 roky (včetně součtu několik dílčích pracovních poměrů) ode dne, kdy ukončil přípravu na budoucí povolání. K umístění těchto uchazečů je nutná spolupráce zaměstnavatelů k vytváření takovýchto vhodných pracovních míst včetně definování požadavků zaměstnavatele na vytvářené pracovní místo. Je třeba posoudit schopnosti, znalosti a dovednosti umísťovaných uchazečů včetně jejich motivace k práci.

ÚP ČR uzavře se zaměstnavatelem Dohodu o vyhrazení SÚPM s poskytnutím příspěvku – Práce na zkoušku maximálně na dobu 3 měsíců. Na základě této dohody uzavře zaměstnavatel pracovní smlouvu s UOZ v maximální délce těchto 3 měsíců a maximálně 0,5 úvazku.

Výše příspěvku je stanovena dle stupně dosaženého vzdělání. Pro UoZ se středním a nižším vzděláním je omezena maximální výší 7 000 Kč měsíčně, s vyšším či vysokoškolským vzděláním je částka omezena na 9 500 Kč měsíčně.

Příspěvek je vyplacen zaměstnavateli zpětně po ukončení Práce na zkoušku na základě doložení požadovaných podkladů ÚP ČR.¹³¹

Pro věkovou skupinu UoZ od 15 do 24 let včetně je projekt financován z prostředků státního rozpočtu a z prostředků ESF. Pro ostatní věkové skupiny je realizován z prostředků ESF.

6.8.2 Odborná praxe uchazečů do 30 let na ÚP ČR

Tento projekt je opět zaměřen na skupinu mladých uchazečů ve věku do 30 let. Odborná praxe realizována prostřednictvím agentury práce¹³² probíhá na pracovištích ÚP ČR.

¹³¹ ÚP ČR. *Směrnice generální ředitelky č. 15/2014. Práce na zkoušku. 2014*

S vybranou agenturou práce ÚP ČR uzavřel rámcovou smlouvu, nyní na období od 1. 10. 2014 do 31. 12. 2016.

Absolvent - uchazeč o zaměstnání, je podpořen nástrojem APZ - společensky účelné pracovní místo nejdéle na dobu 12 kalendářních měsíců s možností přerušování této doby. Ke dni nástupu do pracovního poměru nesmí být překročena věková hranice 25, případně 30 let.

Výběr na tuto formu odborné praxe je prováděn z uchazečů o zaměstnání – absolventů střední nebo vyšší školy do věku 25 let, kteří nesetřvali v jiném pracovním poměru více jak 2 roky, u absolventů vysoké školy do 2 let po úspěšném ukončení studia, avšak nejdéle do 30 let věku. Je nutné, aby vybraní UoZ měli získané vzdělání v oboru či specializaci, které odpovídá zaměřením činnostem vykonávaným na pracovištích ÚP ČR.

V průběhu odborné praxe dočasně přiděleného zaměstnance vedoucí zaměstnanec příslušného pracoviště, kde praxe probíhá, přiděluje a kontroluje jeho práci a po jejím ukončení podává písemnou zprávu o průběhu této praxe včetně činností vykonávaných zaměstnancem a hodnocení jeho výkonu práce.

Dohodu o vyhrazení SÚPM a poskytnutí příspěvku uzavírá místně příslušné pracoviště ÚP ČR, u kterého bude probíhat praxe absolventa.

Maximální výše příspěvku činí v jednotlivých měsíčních platbách 24 000 Kč a není v ní zahrnut příspěvek agentury práce na úhradu za zprostředkování zaměstnání¹³³. Příspěvek na SÚPM je určen na mzdu nebo plat, včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které agentura práce za sebe odvádí ze základu pojistného umístěného uchazeče. Příspěvek agentury práce je hrazen z provozních prostředků příslušného krajského pracoviště ÚP ČR a je fixně stanoven na částku 395 Kč měsíčně za každého takto dočasně přiděleného zaměstnance.¹³⁴

Projekt je financován ze státního rozpočtu ČR.

¹³² § 58 - § 66 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹³³ § 58 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹³⁴ ÚP ČR. *Směrnice generální ředitelky č. 23/2014 Zabezpečování odborné praxe uchazečů o zaměstnání do 30 let na Úřadu práce České republiky v letech 2014 – 2016.* 2014.

6.8.3 Generační tandem – podpora generační výměny

Projekt je určen UoZ do 30 let věku a zájemcům o zaměstnání – stávajícím zaměstnancům firem (vyloučení zaměstnanců ve veřejné správě), kterým v období 18 měsíců a méně vznikne nárok na starobní důchod a jsou ohroženi ztrátou zaměstnání.

Realizace projektu probíhá v Olomouckém, Karlovarském a Středočeském kraji pod vedením příslušných krajských pracovišť ÚP ČR (dále jen KrP ÚP ČR).

Skupinu UoZ, kterým je projekt určen, tvoří osoby do 30 let věku s pracovními zkušenostmi maximálně 2 roky. Dále osoby, které přerušily pracovní zkušenost minimálně na 2 roky z důvodu čerpání rodičovské dovolené či péče o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby nebo osoby se stejnými podmínkami, které byli opakovaně zařazeni do EUOZ, ale mezi těmito opakovanými dobami netrvalo jejich zaměstnání déle než 6 měsíců.

Uchazeči, kteří budou umístěni u zaměstnavatele na takovéto pracovní místo, musí mít alespoň minimální možnost kariérního růstu odpovídajícímu stupni dosaženého vzdělání.

Stávající starší zaměstnanec (mentor), který je v pracovním poměru nejméně 2 roky, získá prostřednictvím tohoto programu jistotu v zaměstnání a bude předávat pracovní zkušenosti zapracovávanému mladšímu zaměstnanci. Účasti v Generačním tandemu může předcházet investice do vzdělání a rozvoje mladšího zaměstnance např. formou rekvalifikace zvolené či zabezpečené ÚP ČR. Cílem tohoto vzdělání je dostatečně připravit UoZ na konkrétní požadovanou profesi a tím zvýšit zaměstnavatelnou tohoto uchazeče.

Pracovní poměr UoZ je sjednán ve stanovené týdenní či zkrácené pracovní době.¹³⁵

Příspěvek je formou SÚPM a je sjednán na základě písemné dohody s KrP ÚP ČR a zaměstnavatelem. Dohoda o poskytnutí příspěvku se sjednává minimálně na dobu 6 měsíců, příspěvek je poskytován v maximální částce 24 000 Kč nejdéle na dobu 12 měsíců jak mladšímu, tak staršímu zaměstnanci. Podmínkou příspěvku je setrvání stávajícího zaměstnance (mentora) v pracovním poměru minimálně po dobu dalších 6 měsíců od ukončení poskytování příspěvku. Příspěvek je určen na mzdu nebo plat,

¹³⁵ § 79 a § 81 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvádí ze základu pojistného umístěného uchazeče a stávajícího zaměstnance.

Projekt je financován z prostředků ESF a ze státního rozpočtu ČR.

Plán zapracování nebo zaškolování zaměstnance je vypracován zaměstnavatelem a schválen odborným zaměstnancem KrP ÚP ČR, realizace je průběžně vyhodnocována zaměstnavatelem, mentorem a odborným pracovníkem KrP ÚP ČR. Mentor zapracovává nebo zaškoluje nově přijatého zaměstnance v rozsahu 15 hodin týdně po dobu prvních 6 měsíců a v období 4. – 7. měsíce 5 hodin týdně a určený pracovník je povinen vést výkaz činnosti mentora.¹³⁶

6.9 Regionální individuální projekty – realizace v Středočeském kraji

Většina aktivit projektů „Krátkce bez práce“ a „Rodičovství a práce“ je realizována na základě veřejné zakázky dodavatelskými službami a je hrazená z prostředků ESF a státního rozpočtu.

V listopadu 2014 byl ukončen projekt „Směr – práce“ zaměřený na UoZ, kteří byli v EUOZ déle jak 5 měsíců. V lednu 2015 byl ukončen projekt „Začínáme po 50“, který byl určen pro UoZ starší 50 let.

6.9.1 Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Středočeském kraji

Projekt je realizován KrP ÚP ČR v Příbrami. Je zaměřen na skupinu uchazečů do 30 let a je obdobný projektu Generační tandem – Podpora generační výměny (kap. 6.7.3 této práce).

Výběr uchazečů je prováděn z dané věkové skupiny evidované KrP ÚP ČR v Příbrami déle než 4 měsíce, případně i s kratší dobou EUOZ. Dosažené vzdělání není specifikováno, podmínka získaných pracovních zkušeností není stanovena, případné získané pracovní zkušenosti jsou omezeny obdobím nejdéle 2 let po ukončení vzdělání.

Účasti v projektu může předcházet rekvalifikace zaměřená na získání odborných znalostí a dovedností potřebná

¹³⁶ ÚP ČR. *Směrnice generální ředitelky č. 5/2014 Generační tandem – podpora generační výměny*. 2014.

Příspěvek je formou SÚPM a je sjednán na základě písemné dohody s KrP ÚP ČR v Příbrami a zaměstnavatelem. Dohoda o poskytnutí příspěvku je sjednána minimálně na dobu 6 měsíců s maximální dobou 12 měsíců, v maximální výši 24 000 Kč.

Příspěvek je určen na celkové mzdové náklady UoZ. Příspěvek na mzdu mentora tj. zaměstnance, který provádí zaškolení, zaučení nebo zapracování účastníka projektu, je stanovován ve výši poměrných celkových mzdových nákladů tohoto zaměstnance odpovídajících 15 hodinám týdně tj. maximální doba mentoringu vykonávaná po dobu 4 měsíců.

Účastník projektu obdrží po jeho ukončení Osvědčení o absolvování praxe.

Projektu se mohou účastnit všichni zaměstnavatelé s výjimkou organizačních složek státu a příspěvkových organizací. Projekt je financován z prostředků ESF a ze státního rozpočtu ČR.¹³⁷

6.9.2 Projekt „Krátce bez práce“

Projekt je určen pro všechny UoZ evidované na ÚP méně jak 5 měsíců. Projekt má za cíl motivaci a rychlý návrat na trh práce UoZ, kteří ještě nemají zkušenost s dlouhodobou nezaměstnaností.

Předběžný výběr vhodných uchazečů pro účast v tomto projektu provádí pracovníci okresních pracovišť KrP ÚP ČR a všechny aktivity projektu probíhají na těchto okresních pracovištích.

Projekt je realizován od února 2013 do května 2015 a je rozdělen do 8 běhů.

Obsahem projektu jsou povinné aktivity pro UoZ, které se skládají ze skupinových aktivit zaměřených na začlenění uchazečů na trh práce a prevenci nezaměstnanosti. Individuální aktivity spočívají v individuálním přístupu k účastníkovi projektu, ve výběru vhodných nástrojů k jeho lepšímu a snadnějšímu začlenění na trh práce. Při účasti v těchto aktivitách mají účastníci nárok na příspěvek na dopravu a stravu. Součástí projektů je realizace rekvalifikací k získání nových dovedností účastníků.

¹³⁷ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Informace o realizaci projektu "Odborná praxe pro mladé do 30 let ve Středočeském kraji"*. [online]. [cit. 2015-01-24]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/odborne_praxe_pro_mlade_do_30_let_ve_stredoceskem_kraji

Rekvalifikace již mohou probíhat mimo okresní pracoviště KrP ÚP ČR. Účastníci rekvalifikací mají nárok na Podporu při rekvalifikaci. Výběr rekvalifikací je proveden dle aktuálních potřeb trhu práce ve Středočeském kraji. Cílem projektu je umístit uchazeče do vhodných pracovních pozic u zaměstnavatelů.¹³⁸

6.9.3 Projekt „Rodičovství a práce“

Cíl a náplň projektu je obdobná jako u předchozího projektu. Projekt je určen UoZ pro rodičovské dovolené a zájemcům o zaměstnání na rodičovské dovolené. Cílem projektu je příprava na uplatnění na trhu práce.

Předběžný výběr UoZ provádí převážně pracovníci ÚP ČR.

Projekt trvá 27 měsíců, je rozdělen na 3 běhy v přibližné délce 6 měsíců. První běh projektu byl zahájen v květnu 2014.

Účastníci projektu absolvují skupinové a individuální aktivity směřující k poskytnutí a rozšíření jejich dovedností a tím zlepšení přístupu k zaměstnání. Tyto aktivity probíhají na okresních pracovištích ÚP ČR. Účast v těchto aktivitách je podpořena příspěvkem na dopravu a stravu a příspěvkem na péči o děti. Účastníci mohou v rámci projektu absolvovat rekvalifikace, kdy mají na výběr z 10 rekvalifikačních kurzů a při účasti na rekvalifikaci mají nárok na Podporu při rekvalifikaci. Rekvalifikaci probíhají již na různých místech Středočeského kraje.

Cílem projektu je zprostředkovat co největšímu počtu účastníků vhodného zaměstnání.¹³⁹

6.10 Uplatnění nástrojů APZ ve Středočeském kraji

Středočeský kraj je svojí rozlohou, počtem obcí i obyvatel největším krajem České republiky. Krajské město sídlí v hlavním městě Praze. Kraj je rozdělen do 12 okresů s 10 okresními městy. Okres Příbram je největším okresem svojí rozlohou i počtem

¹³⁸ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Projekt „Kratce bez práce“*. [online]. [cit. 2015-01-24].

Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/bp/projekty_v_realizaci/rip/kratce_bez_prace

¹³⁹ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Projekt „Rodičovství a práce“*. [online]. [cit. 2015-01-24].

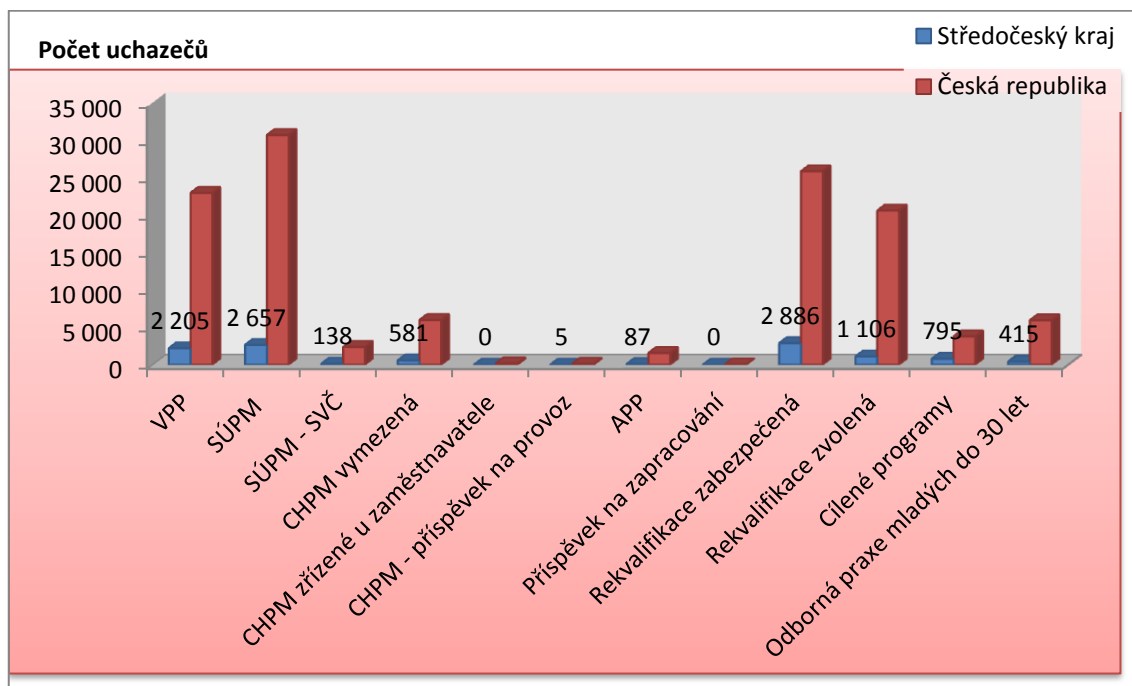
Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/bp/projekty_v_realizaci/rip/rodivovstvi_a_prace

obcí. Nejvíce obyvatel k 31. 12. 2013 žilo v okrese Kladno. Kraj byl v roce 2013 nejmladším krajem ČR (průměrný věk 40,6 let).

Kraj je charakteristický zemědělskou a průmyslovou výrobou. Zemědělská výroba je zastoupena především rostlinnou výrobou, pěstování obilovin, ovoce, zeleniny a květin. V průmyslové výrobě dominuje strojírenství, chemie a potravinářství, neméně významným odvětvím je sklářství, keramika a polygrafie. Ústup je zaznamenán v těžbě uhlí, ocelářství a kožedělném průmyslu.¹⁴⁰

Následující graf znázorňuje využití jednotlivých nástrojů APZ ve Středočeském kraji ve srovnání s ČR z pohledu počtu umístěných uchazečů do pracovních poměrů.

Graf 3: Využití nástrojů APZ v roce 2014 v ČR a Středočeském kraji



Zdroj¹⁴¹

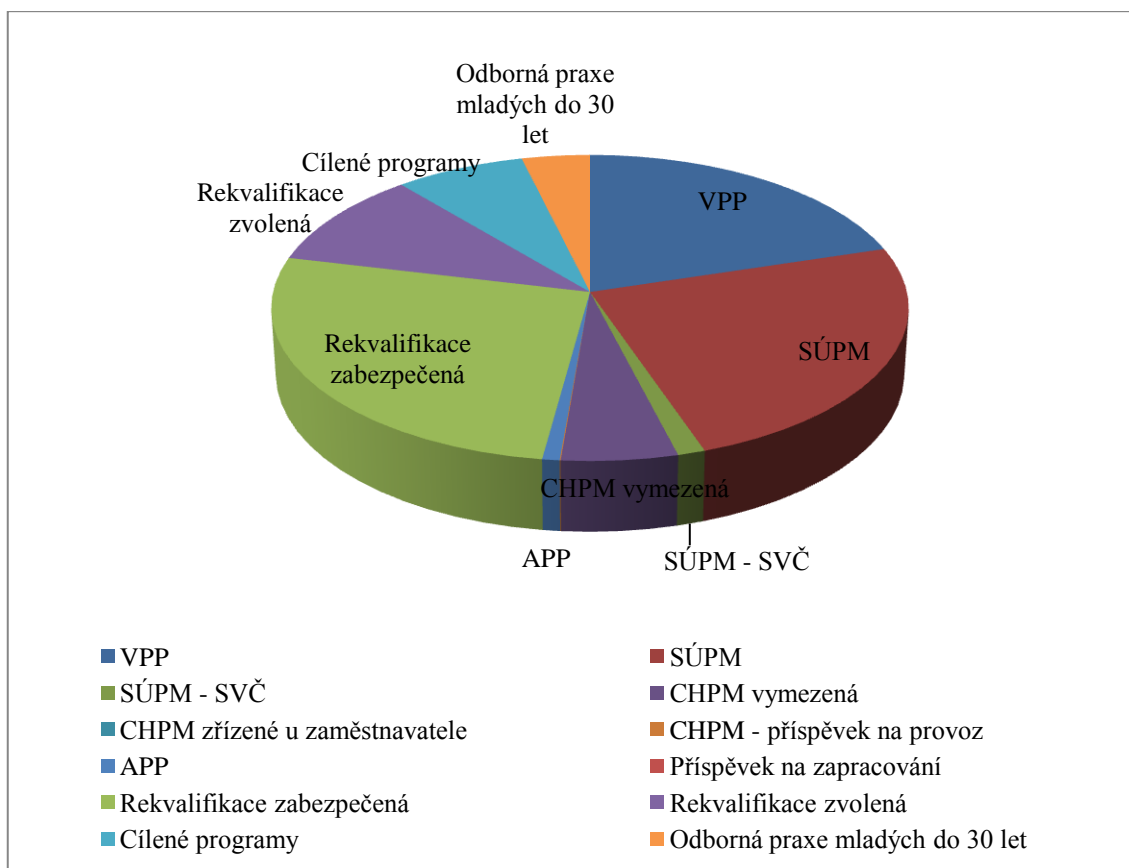
Z grafu je zřejmé, že nejvyužívanějším nástrojem APZ v ČR v roce 2014 byly rekvalifikace (v součtu rekvalifikací zvolených a zabezpečených ÚP ČR). Z pohledu umístěných uchazečů do některé z forem pracovněprávního vztahu při využití nástrojů

¹⁴⁰ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. [online]. [cit. 2015-01-24]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje

¹⁴¹ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. [online]. [cit. 2015-01-24]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

APZ byly nevyužívanější a nejrozšířenější společensky účelná pracovní místa společně s veřejně prospěšnými pracemi. Procento využití těchto nástrojů ve Středočeském kraji kopíruje trend celé ČR.

Graf 4: Využití nástrojů APZ v roce 2014 ve Středočeském kraji



Zdroj¹⁴²

¹⁴² INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. [online]. [cit. 2015-01-24]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

ZÁVĚR

Problematika nezaměstnanosti je stále předmětem mnoha diskusí současnosti.

Snížení možnosti nedostatečného či omezeného uplatnění na trhu práce předchází úřad práce, ve spolupráci se vzdělávacími institucemi základního a středního vzdělání, formou poskytování poradenství při volbě povolání.

Trh práce se neustále vyvíjí a poptávka po pracovní síle se mění. Osoby, které se ocitnou mimo trh práce, se stávají nezaměstnanými a ztrácejí zdroj finančních prostředků k udržení svého dosavadního postavení ve společnosti. Postupem doby se vyčlenily v naší společnosti skupiny osob ohrožených ztrátou zaměstnání nebo omezených při vstupu na soudobý trh práce. Těmto osobám je věnována zvýšená péče v období nezaměstnanosti.

K návratu na trh práce vznikají opatření ke zvýšení zaměstnanosti formou nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti realizované Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR prostřednictvím Úřadu práce ČR a Evropského sociálního fondu ČR.

Součástí těchto opatření jsou investice do lidských zdrojů směřující ke snížení nezaměstnanosti, k odstraňování bariér při jejich uplatňování na trhu práce. Efektivita aktivní politiky zaměstnanosti závisí na cílech a charakteristikách jejich jednotlivých nástrojů, na charakteristikách zúčastněných cílových skupin a v neposlední řadě je ovlivněna strukturou trhu práce.

Cílem práce bylo srozumitelné seznámení a snadnější orientace na cestě nezaměstnaností až po získání vhodného zaměstnání pro osoby, které se staly nezaměstnanými. Poskytnout jim vhled do příčin nezaměstnanosti a seznámit je s vlivy na úroveň zaměstnanosti v naší společnosti. Další část práce je věnována orientaci ve vybraných pojmech, které jsou nedílnou součástí procesu vstupu a setrvání v evidenci nezaměstnaných osob na úřadu práce, a které se později stávají součástí pracovního procesu.

Nedílnou součástí orientace nezaměstnané osoby jsou poskytnuté informace o získání finančních prostředků při ztrátě zaměstnání formou podpory v nezaměstnanosti. S tím souvisí poskytnutí finančních prostředků (podpory při rekvalifikaci) při doplňování

kvalifikace prostřednictvím rekvalifikací zabezpečených úřadem práce nebo účastí v projektech zabezpečovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a Evropským sociálním fondem ČR, kterých je rekvalifikace součástí.

Stěžejní část práce je zaměřena na jednoduchou orientaci uchazečů o zaměstnání, jak se aktivně uplatnit v nabídce na trhu práce. Zaměstnavatelům dává přehled možností uplatnění vhodných nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti k získání nových zaměstnanců. Práce je zaměřena především na využití těchto nástrojů pro zařazení do pracovního procesu uchazečů o zaměstnání vedených na úřadu práce. Nabídka těchto možností je řazena podle jejich stupně aktivního využití.

Pro přehled využití těchto nástrojů bylo čerpáno ze statistických dat využití APZ v roce 2014 v České republice a ve Středočeském kraji, jako jejím největším kraji v počtu obyvatel i rozlohou.

Nejvíce využívaným nástrojem APZ byly v roce 2014 rekvalifikace zabezpečované ÚP ČR, doplněné o zvolenou rekvalifikaci, kde je využita možnost specifikace rekvalifikačního kurzu a možnost volby vzdělávacího centra. Nevýhodou pro rekvalifikanta může být, že během jejího absolvování nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci a v případě neúspěšného složení závěrečné zkoušky, není rekvalifikační kurz ÚP ČR uhrazen. Rekvalifikace, získáním nové nebo rozšířením stávající kvalifikace umožní uchazeči získat vědomosti a dovednosti v relativně krátkém čase.

Nejvyužívanější alternativou APZ zaměřenou na umístění stávajících uchazečů o zaměstnání do pracovního poměru byly v roce 2014 společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce. Obě alternativy nabízejí získání pracovních poměrů v různé délce trvání a měly by napomáhat k dostupnému zaměstnávání do dlouhodobějšího uplatnění na trhu práce. Zaměstnavatelům kryjí počáteční mzdové náklady na zaměstnance a snižují jejich nejistotu v dostatku finančních prostředků potřebných na odměnu tohoto zaměstnance. K nejistotě zaměstnavatelů zaměstnat nové zaměstnance může přispívat i měnící se ekonomická situace v naší společnosti včetně neustále probíhajících změn zákonných ustanovení, které pozitivně i negativně ohrožují chod nejen ekonomických subjektů. Zde mohu zmínit zvýšení minimální mzdy od roku 2015, které v negativním smyslu ovlivnilo především ekonomické subjekty z pohledu zvýšení vynaložených prostředků na plat nebo odměnu zaměstnance.

Stejně velkou pozornost je třeba věnovat i ostatním nástrojům APZ, které jsou uplatňovány při zprostředkování zaměstnání. Menší využití je zřejmě způsobeno jejich cílenější specifikací zaměřenou především na skupinu znevýhodněných uchazečů. Orientují se na osoby mladší 30 let, převážně absolventy s nedostatečnou praxí, a naopak na osoby starší 50 let, které vzhledem k věku i případným zdravotním omezením mají sníženou šanci získat zaměstnání. Do této skupiny patří i rodiče po rodičovské dovolené, u kterých je překážkou péče o nezletilé dítě.

Podpora zvýšení zaměstnanosti prostřednictvím nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti se neustále vyvíjí. Vznikají nové programy s měnící se charakteristikou uzpůsobenou podle situace na trhu práce. Osvědčené programy se inovují, finančně se uzpůsobují ekonomickým změnám. Průběžný pokles nezaměstnanosti v průběhu roku 2014 je přisuzován oživení ekonomiky ČR a měnící se situaci na trhu práce, ke které přispívá vzrůstající podpora tvorby nových pracovních míst.

Bakalářská práce poskytla náhled uchazečům o zaměstnání na několik forem zprostředkování vhodného zaměstnání. Uchazeči o zaměstnání se mohou aktivně zúčastnit vhodného výběru podporovaného pracovního místa. Zaměstnavatelům poskytla nabídku možností finanční podpory při vytváření nových pracovních míst. Zaměstnancům Úřadu práce ČR a ostatních složek veřejné správy poskytla informační materiál pro orientaci v problému nezaměstnanosti a zvyšování zaměstnanosti v ČR.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání, Praha: Slon, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

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

KOTÝNKOVÁ, M., O. Němec. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vydání, Havlíčkův Brod: Professional publishing, 2003. ISBN80-86419-48-7.

KUCHAŘ, P. *Trh práce. Sociologická analýza*. 1. vydání. Praha: UK, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vydání, Praha: SLON, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

PORADCE S.R.O. *Poradce 2012/13*. Český Těšín: Poradce s.r.o., 2012. ISSN 1211-2437.

SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1. vydání, Brno: Masarykova univerzita, 1995. ISBN 80-210-1251-X.

SIROVÁTKA, T., Mareš, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vydání. Brno: MU, 2006. ISBN 80-210-3048-8.

ŠIMEK, D. *Sociologie práce*. 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého, 1997. ISBN 80-7067-705-8.

Seznam použitých internetových zdrojů

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *Osoby zdravotně znevýhodněné*. [online]. [cit. 2015-01-19]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/ozz/>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika kraje*. [online]. [cit. 2015-01-24]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost, nezaměstnanost*. [online]. [cit. 2015-01-22]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2014-12-11]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Evropský sociální fond v ČR*. [online]. [cit. 2015-01-16]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Historie Úřadu práce ČR*. [online]. [cit. 2014-12-07]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Důvod a způsoby založení povinného subjektu*. [online]. [cit. 2014-12-07]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2015-01-25]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Informace o realizaci projektu "Odborná praxe pro mladé do 30 let ve Středočeském kraji"*. [online]. [cit. 2015-01-24]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/odborne_praxe_pro_mladé_do_30_let_ve_stredoceskem_kraji

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Projekt „Krátce bez práce“*. [online]. [cit. 2015-01-24]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/kratce_bez_prace

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Projekt „Rodičovství a práce“*. [online]. [cit. 2015-01-24]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/rodicovstvi_a_prace

KURZYCZ. [online]. [cit. 2015-01-21]. Dostupné z:
<http://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/>

MPSV. *Zpráva o činnosti Úřadu práce České republiky za první pololetí roku 2014.* [online]. [cit. 2015-01-24]. Dostupné z:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/18999/Zprava_UPCR_1_pol_2014_FINAL.pdf

PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY. [online]. [cit. 2015-01-16]. Dostupné z:
<http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/191/192/4505.html#obsah>

POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. *Digitální depozitář.* [online]. [cit. 2014-12-07]. Dostupné z:
http://snem.cz/eknih/1920ns/ps/tisky/t2189_00.htm

POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. *Digitální depozitář.* [online]. [cit. 2014-12-07]. Dostupné z:
http://www.psp.cz/eknih/1918ns/ps/tisky/t0035_00.htm

ZÁKONY NA WEBU. [online]. [cit. 2015-01-16]. Dostupné z: http://www.sbcz.cz/cgi-bin/khm.cgi?typ=1&page=khq:SB2014/136B4A01_000.HTM&soubor=435/2004* ZE DN* 18* 6* 2014* &platne=4&druh=0&oblast=6&indexcis=1

Ostatní zdroje

MPSV. *Normativní instrukce č.1/2014 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti*. MPSV, 2014.

Nařízení vlády č. 204/2014 ze dne 15. 9. 2014, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

Prováděcí vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004Sb., zákon o zaměstnanosti.

Předpis č. 437/2013 Sb. Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2013 pro účely zákona o zaměstnanosti.

ÚP ČR – krajská pobočka v Příbrami. *Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2014*. 2014, s. 6 - 8.

ÚP ČR. *Směrnice generálního ředitele č. 1/2015 Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti*. ÚP ČR, 2015.

ÚP ČR. *Směrnice generální ředitelky č. 19/2013 Příspěvek na podporu aktivizace uchazečů o zaměstnání dlouhodobě vedených v evidenci Úřad práce ČR formou podpory krátkodobých pracovních příležitostí – Aktivizační pracovní příležitost*. 2014.

ÚP ČR. *Směrnice generální ředitelky č. 2/2014 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce ČR*. 2014.

ÚP ČR. *Směrnice generální ředitelky č. 5/2014 Generační tandem – podpora generační výměny*. 2014.

ÚP ČR. *Směrnice generální ředitelky č. 15/2014. Práce na zkoušku*. 2014

ÚP ČR. *Směrnice generální ředitelky č. 23/2014. Zabezpečování odborné praxe uchazečů o zaměstnání do 30 let na Úřadu práce České republiky v letech 2014 – 2016*. 2014.

Vládní nařízení č. 13 o zatímní výstavbě úřadů ochrany práce, ze dne 4. června 1945.

<http://ftp.aspi.cz/opispdf/1945/008-1945.pdf> [cit. 2014-12-07]

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 63, zákon o podpoře nezaměstnaných, ze dne 10. prosince 1918. [online]. [cit. 2015-01-16]. Dostupné z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/1918/012-1918.pdf> [cit. 2014-12-07]

Zákon č. 267, zákon o státním příspěvku k podpoře nezaměstnaných, ze dne 19. července 1921. [online]. [cit. 2014-12-07]. Dostupné z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/1921/065-1921.pdf>

Zákon č. 322, zákon o podpoře nezaměstnaných, ze dne 12. srpna 1921. [online]. [cit. 2015-01-16]. Dostupné z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/1921/073-1921.pdf> [cit. 2014-12-07]

Zákon č. 267, zákon o státním příspěvku k podpoře nezaměstnaných, ze dne 19. července 1921. [online]. [cit. 2015-01-16]. Dostupné z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/1921/065-1921.pdf> [cit. 2014-12-07]

Zákon č. 87 o výkonu veřejné správy v oboru organizace a ochrany práce národními výbory, ze dne 24. března 1949. [online]. [cit. 2015-01-16]. Dostupné z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/1949/028-1949.pdf> [cit. 2014-12-07]

Zákon č. 1/1991Sb., zákon o zaměstnanosti.

Zákon č. 9/1991Sb., zákon o zaměstnanosti a působnosti orgánu ČR na úseku zaměstnanosti.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 48/1997 Sb., zákon o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících předpisů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů zákona č. 355/2009 Sb. a § 157 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 128/2000 Sb., zákon o obcích (obecní zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon 129/2000 Sb., zákon o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o finanční kontrole), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 136/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákonné opatření předsednictva České národní rady č. 306 o zřízení úřadů práce ze dne 20. 7. 1990.

311/2014 Sb. Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. a 3. čtvrtletí 2014 pro účely zákona o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2014, částka 124/2014 Sb., str. 3854. Dostupné z: <http://www.sbirka.cz/POSL4TYD/NOVE/14-311.htm>

SEZNAM ZKRATEK

APP	Aktivizační pracovní příležitost
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ESF ČR	Evropský sociální fond České republiky
EUoZ	Evidence uchazečů o zaměstnání
CHPM	Chráněné pracovní místo
KrP ÚP ČR	Krajská pracoviště Úřadu práce ČR
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
PMČV	Průměrný měsíční čistý výdělek
PvN	Podpora v nezaměstnanosti
PpR	Podpora při rekvalifikaci
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
SVČ	Samostatná výdělečná činnost
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP ČR	Úřad práce ČR
VPP	Veřejně prospěšné práce
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti
ZP	Zákoník práce

SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK

Seznam obrázků

Obrázek 1: Podíl nezaměstnaných osob na počtu obyvatel ČR k 31. 12. 2014..... 19

Seznam grafů

Graf 1: Obecná míra nezaměstnanosti v ČR, období 3. Q 2013 – 3. Q 2014..... 20

Graf 2: Podíl nezaměstnaných osob v ČR v roce 2014 21

Graf 3: Využití nástrojů APZ v roce 2014 v ČR a Středočeském kraji..... 56

Graf 4: Využití nástrojů APZ v roce 2014 ve Středočeském kraji 57

Seznam tabulek

Tabulka 1: Podpora v nezaměstnanosti rok 2014 – UoZ ve věku 45 let 34

Tabulka 2: Podpora v nezaměstnanosti rok 2014 – UoZ ve věku 56 let 35

Tabulka 3: Podpora v nezaměstnanosti rok 2014 – minimální a maximální výše PvN . 35

Tabulka 4: Výše vyplácené podpory při rekvalifikaci – rok 2014 36

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Lenka Čechová

Obor: Manažerská studia – řízení lidských zdrojů

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

Rok: 2015

Počet stran textu bez příloh: 52

Celkový počet stran příloh: 0

Počet titulů českých použitých zdrojů: 9

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 17

Počet ostatních zdrojů: 38

Vedoucí práce: Mgr. Ilona Kostadinovová