

**VYSOKÁ ŠKOLA REGIONÁLNÍHO ROZVOJE**

**A**

**BANKOVNÍ INSTITUT**

**AMBIS, a.s.**

**Studijní program: Regionální rozvoj**

**Studijní obor: Management rozvoje měst a regionů**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Opatření státní politiky zaměstnanosti se  
zaměřením na veřejně prospěšné práce v regionu**

**Praha**

**Autor: Lenka Masopustová**

**Vedoucí bakalářské práce: Doc. PhDr. Jana Marie Šafránková, CSc.**

**2018**

## **Poděkování**

V této sekci bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce, paní Doc. PhDr. Janě Marii Šafránkové, CSc., za odbornou pomoc při zpracování a skvělé vedení. Dále také zaměstnancům ÚP ČR, a rodině za podporu a trpělivost.

**P r o h l a š u j i,**

že jsem předloženou bakalářskou práci vypracovala samostatně a všechny citace a prameny řádně vyznačila v textu. Veškerou použitou literaturu a podkladové materiály uvádím v příloženém seznamu literatury. Současně souhlasím s tím, aby tato práce byla zpřístupněna v knihovně VŠRR a používána ke studijním účelům v souladu s autorským právem.

V Praze, dne 15. 4. 2016

Podpis studentky

# Zadávací list bakalářské práce

**Téma: Nezaměstnanost a její sociální dopady v konkrétním městě či regionu, přístupy a opatření státní politiky zaměstnanosti a jejich realizace v regionálním měřítku**

**Student (jméno a příjmení): Lenka Masopustová**

**Vedoucí práce: Doc. PhDr. Jana Marie Šafránková, CSc.**

## Cíl práce:

Cílem bakalářské práce je zhodnocení adaptability na pracovní režim u problémově umístitelných žadatelů o práci v regionu Praha. Přístup uchazečů na nově vzniklý režim bude monitorován na konkrétních účelově vymezených pracovních místech.

## Zásady pro vypracování práce

1. Úvod a cíl práce
2. Politika trhu práce
3. Zaměstnanost a nezaměstnanost
4. Dokumenty a metodiky, základní opatření k problematice umístění problémově umístitelných žadatelů o práci
5. Analýza metodik a šetření mezi pracovníky Krajské pobočky úřadu práce a vybranými uchazeči o práci ze sledované skupiny
6. Návrhy a doporučení pro praxi
7. Závěr

Práce bude založena na kombinaci metod analýzy textů a metodě kvantitativního průzkumu (forma „rozhovorů“). Data ze statistik MPSV i Krajského úřadu práce v Praze, odborné metodiky.



## Základní literatura:

CHMURA, Milan. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém - edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. ISBN 978-80-7464-858-8.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd.* Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

DUFEK, Jaroslav a Kristina SOMERLÍKOVÁ. *Vzdělanost obyvatel a nezaměstnanost v zemích Evropské unie*. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2013. ISBN 978-80-7375-860-8.



*[Http://www.mpsv.cz/cs/17049](http://www.mpsv.cz/cs/17049) [online]. [cit. 2017-05-07].*

*[Http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe\\_2020\\_indicators\\_-\\_employment](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_employment) [online]. [cit. 2017-05-07].*

---

Podpis studenta

---

Podpis vedoucího práce

# OBSAH

SEZNAM ZKRATEK.....	1
ÚVOD .....	2
1 Trh práce a zaměstnanost .....	4
1.1 Trh práce .....	4
1.2 Lidský kapitál.....	5
1.2.1 Měření lidského kapitálu .....	5
1.3 Zaměstnanost a nezaměstnanost.....	6
1.3.1 Druhy nezaměstnanosti.....	7
1.3.2 Nezaměstnanost dobrovolná a nedobrovolná .....	8
1.4 Vybrané problémy na trhu v práci v České republice .....	9
1.4.1 Nezaměstnanost .....	10
1.4.2 Velké rozdíly mezi jednotlivými regiony v ČR.....	11
1.4.3 Nízká mobilita pracovních sil.....	12
1.4.4 Nesoulad nabídky a poptávky na trhu práce.....	12
1.5 Strategie Evropa 2020 a postavení ČR.....	13
1.5.1 Národní cíle České republiky v rámci strategie Evropa 2020 .....	14
2 Státní politika zaměstnanosti .....	15
2.1.1 Organizační struktura MPSV v rámci státní politiky zaměstnanosti. 15	
2.2 Pasivní a aktivní politika zaměstnanosti .....	16
2.2.1 Rekvalifikace .....	18
2.2.2 Investiční pobídky .....	18
2.2.3 Veřejně prospěšné práce .....	19
2.2.4 Společensky účelová pracovní místa .....	20
2.2.5 Překlenovací příspěvek.....	21
2.2.6 Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti.....	22
2.2.7 Příspěvek na zapracování .....	22
2.2.8 Příspěvek při přechodu na jiný podnikatelský záměr .....	23
3 Nezaměstnanost v Praze 6 .....	24
3.1 Úvod.....	24
3.2 Geografie Hlavního města Prahy .....	24
3.3 Vývoj nezaměstnanosti v Praze, se zaměřením na Prahu 6 .....	26
3.4 Počty uchazečů veřejně prospěšných prací pro období 2004 – 2017.....	27

3.5	Poskytnuté finanční prostředky v rámci VPPza období 2004 – 2017....	28
3.6	Evropský strukturální fond v České republice .....	28
3.7	Představení Krajské pobočky ÚP a ÚP Praha 6 .....	29
3.7.1	ÚP ČR – krajská pobočka pro hlavní město Prahu.....	30
3.7.2	Úřad práce Praha 6.....	31
3.8	Výběr uchazečů a postup při vytváření VPP .....	31
3.9	Cílené rozhovory s pracovníky ÚP Praha 6 a Krajské pobočky ÚP .....	34
	ZÁVĚR.....	39
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	42

# SEZNAM ZKRATEK

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
ČSÚ	Český statistický úřad
ČR	Česká republika
ESF	Evropský strukturální fond
EU	Evropská unie
HDP	hrubý domácí produkt
ILO	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy
OPZ	Operační program Zaměstnanost
PPZ	pasivní politika zaměstnanosti
SÚPM	společensky účelná pracovní místa
SVČ	samostatně výdělečná činnost
VPP	veřejně prospěšné práce
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
ZOZ	Zákon o nezaměstnanosti



# ÚVOD

Nezaměstnanost je velkým problémem, nejen v rámci České republiky ale i celé EU a každý stát by se měl touto problematikou zabývat dlouhodobě a intenzivně. Její sociální ale i ekonomické dopady jsou značné a promítají se do všech odvětví v dané zemi. Státní politika zaměstnanosti proto má své nástroje a opatření, které mají nezaměstnanost snižovat a přispívat tím ke zdravé ekonomické situaci v zemi. Je velice problematické tyto opatření aplikovat na všechny regiony, jelikož v každém regionu je poptávka a nabídka po pracovní síle velice rozdílná, a každý region má své značně specifické pracovní prostředí, například: jaká je poloha vybraného regionu, jaká jsou zde nejvýznamnější pracovní odvětví, které jsou pro daný region typická, požadavky na vzdělanost a kvalifikovanost pracovních sil a mnoho dalších aspektů, které by se měly do přístupů státní politiky zaměstnanosti zahrnout.

Podstatné je i začlenit zpátky uchazeče, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a nabízet jim možnosti, jak se vrátit zpátky na trh práce a být potřební pro společnost. Dávat jim novou motivaci proč se mají vrátit a podporovat je, znovu v nich najít chuť pracovat a stimulovat je tak, aby se do práce vrátili a naučili se znovu pracovním návykům, které mohli ztratit, během doby strávené na úřadu práce, protože nezaměstnanost není pouze ekonomickým problémem, ale hlavně dopadá na psychiku jednotlivce, který má obavy o své ekonomické zabezpečení, nejen sebe, ale i své rodiny. Ztrátou zaměstnání mnohdy přichází o postavení ve společnosti, a to může vést k pocitům méněcennosti až zoufalství.

Cílem práce je zhodnocení adaptability na pracovní režim u problémově umístitelných žadatelů o práci v regionu Praha, jaká pozitiva a negativa vidí v tomto nástroji oslovení zaměstnanci úřadu.

Pro tuto bakalářskou práci studentka zvolila dvě výzkumné otázky, které poté zhodnotí v závěru práce. Je uchazeč, který projde veřejně prospěšnými pracemi lépe schopný najít si práci a nezůstávat v evidenci? Jsou veřejně prospěšné práce dobře nastavené jako nástroj na podporu aktivní politiky zaměstnanosti?

Závěrem bude celkové shrnutí problematiky, jak dobře jsou nástroje a opatření pro daný region nastaveny. Zhodnocení adaptability jednotlivých žadatelů, do jaké míry se podařilo jejich začlenění zpět na trh práce. Vybraná doporučení pro lepší uplatnění nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v rámci regionu Praha, konkrétně v městské části Praha 6.

Pro teoretickou část bude zvolena kombinace sekundárních dat, především z odborné literatury a internetových zdrojů, zabývajících se danou tematikou. Bude zde

základní výčet pojmů, které popisují charakteristiku trhu práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, vybrané problémy trhu práce v České republice, strategie politiky zaměstnanosti. V této části budou i zkrácené obsahy jednotlivých metodik a opatření APZ – aktivní politiky zaměstnanosti. Součástí práce budou vybrané statistiky MPSV, a Krajské pobočky úřadu práce v regionu Praha.

Praktická část práce bude založena na kombinaci metod analýzy textů a metodě kvalitativního průzkumu formou „rozhovorů“ s vybranými zaměstnanci Krajské pobočky ÚP a ÚP Praha 6. Analýza textů vychází z primárních dat získaných formou rozhovorů. Statistické údaje budou brány z Českého statistického úřadu, a z oddělení statistiky v rámci Krajské pobočky úřadu práce pro hlavní město Prahu.

# 1 TRH PRÁCE A ZAMĚSTNANOST

## 1.1 Trh práce

Trh práce funguje na základních ekonomických principech, jde tedy o místo, kde se střetává nabídka práce s poptávkou po práci. Jednotlivé subjekty se snaží maximalizovat svůj užitek. Člověk, který se poptává po práci, se rozhoduje mezi volným časem a mezi prací, zaměstnavatel se snaží minimalizovat náklady a maximalizovat svůj výnos. Do trhu práce vstupuje kromě zaměstnanců a zaměstnavatelů také další subjekt – stát, který velmi ovlivňuje situaci na celém trhu práce, svou aktivní politikou zaměstnanosti a svojí sociální politikou (Palíšková, 2014, s. 1).

Nabídka práce je převážně tvořena domácnostmi – přesněji „občany“. (Kuchař, 2007, s. 11). Nabídka trhu práce je ovlivněna velkým množstvím faktorů, například: výší mezd jednotlivých zaměstnanců, ekonomickou aktivitou domácností, majetkovými poměry jednotlivých domácností, demografickým vývojem obyvatelstva, mimopracovními příjmy občanů, pracovními návyky, zvyky, tradicí i kulturou (Němec, Bucman, Šikýř, 2007, s. 290).

Rozlišujeme dva efekty u nabídky práce.

První efekt je substituční – lidé začínají upřednostňovat práci před svým volným časem, volný čas je tedy substitučně nahrazen prací.

Druhý efekt se nazývá důchodový – lidé mají dostatečný příjem, upřednostňují svůj volný čas před prací (Kaczor, 2013, s. 9-10).

Poptávka po práci je tvořena zaměstnavateli, také poptávka po práci má faktory, které ji ovlivňují. Například: cena práce – tedy mzdové náklady, výrobní zdroje, očekávání budoucích tržeb, cena ostatních vstupů, volná pracovní síla na současném trhu práce (lidé, kteří hledají práci), (Němec, Buchman, Šikýř, 2007, s. 291).

Při rovnováze na trhu práce dochází ke „střetnutí“ nabídky a poptávky. Ideální stav na trhu práce je tedy v místě, kde se křivky nabídky a poptávky vzájemně protnou. Dochází zde k tzv. rovnovážnému stavu – na trhu je rovnovážné množství práce a rovnovážné množství mezd (Kaczor, 2013, s. 10-11).

## 1.2 Lidský kapitál

V dnešní době vnímáme práci nejen jako ekonomickou kategorii, ale také jako součástí kulturně reprodukčních potřeb obyvatel po celém světě. Tedy právem náleží do základních lidských práv a svobod. Práce přímo souvisí i se sebeúctou, štěstím a zdravím lidí (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 12).

V odborné literatuře existuje řada definic, jak pojem lidský kapitál chápat. Nejrozšířenější je definice představitele chicagské školy – Garryho S. Beckera (1964) „*Lidský kapitál jsou schopnosti, dovednosti a odpovídající motivace tyto schopnosti a dovednosti uplatnit*“.

Velice důležitá je u lidského kapitálu schopnost motivace pracovníka, který chce své znalosti, dovednosti a zkušenosti správně realizovat ve své práci. V prostředí organizace je důležitý soulad mezi nároky, které jsou na zaměstnance kladeny a způsob, jakým budou ze strany zaměstnanců vykonány (Palíšková, 2014, s. 5).

### 1.2.1 Měření lidského kapitálu

Měření lidského kapitálu není vůbec jednoduché. Vstupuje zde mnoho faktorů, které musíme zohlednit. Lidský kapitál každého z nás je utvářen z několika faktorů – vliv rodiny, sociální prostředí, kvalita vzdělání, geneticky vrozené dispozice a vlastnosti. Důležité je i to, že jednotlivé faktory se vzájemně prolínají a ovlivňují. (Palíšková, 2014 s. 11).

Jednou z lépe měřitelných částí, které můžeme změřit je úroveň znalostí. Forma získání úrovně znalostí by se prováděla pomocí znalostního testu, ale i tak, by jeho výsledek nebyl přesný, je zde potřeba si uvědomit, že znalosti samotné neznamenají vyšší lidský kapitál, je potřeba znalosti propojit a správně dál aplikovat. Dále je zapotřebí měření určitého potencialu jedince, nízká úroveň znalostí ještě neznamená, že se nemůže časem dále rozvíjet a vědomosti tím získat. Ideálním ukazatelem by tedy mohla být kombinace těchto dvou faktorů (Mazouch, Fisher, 2011, s. 3-4).

V dnešní době se posuzuje lidský kapitál úrovní dosaženého vzdělání. V ideálním případě by měl tento ukazatel přesně specifikovat určitou úroveň znalostí a dovedností, které má dotyčný, a díky kterým dosáhl na určitý certifikát nebo titul. Je ovšem velice obtížné touto cestou přesně vyhodnotit úroveň lidského kapitálu, není zcela jasné, zda i přes stejné dosažené vzdělání je i stejná míra lidského kapitálu.

Při pohledu na lidský kapitál z individuálního pohledu je třeba neopomenout stupeň opotřebovávání. Je nutné informace a znalosti dále aktualizovat a obnovovat, a stále se zajímat o nové věci (Mazouch, Fisher, 2011, s. 3-4).

### 1.3 Zaměstnanost a nezaměstnanost

Nezaměstnanost je takový stav na trhu práce, kdy dochází k nerovnováze mezi poptávkou po práci a nabídkou a kdy nabídka převyšuje poptávku po práci.

Nezaměstnanost je makroekonomický ukazatel – odpovědnost za míru nezaměstnanosti nese vláda, která ji může ovlivnit (Jírová, 1999, s. 17). Ukazatelem nezaměstnanosti je tzv. míra nezaměstnanosti, tu lze vyjádřit jako podíl nezaměstnaných k celkové pracovní síle: (Palíšková, 2014, s. 78).

U – počet nezaměstnaných (jedinci, kteří práci nemají a hledají ji)

L – pracovní síla

L – E + L

E – počet zaměstnaných

u – míra nezaměstnanosti

$$u = \frac{U}{L}$$

V České republice se užívají dvě míry nezaměstnanosti:

- a) Obecná míra nezaměstnanosti
- b) Registrovaná míra nezaměstnanosti

Obecná míra nezaměstnanosti je měřena Českým statistickým úřadem, a je to mezinárodně srovnávaný ukazatel, zpracovává se dle přesných metod Mezinárodní organizace práce (ILO). Uvádí se v procentech a stejně jako míra nezaměstnanosti představuje podíl nezaměstnaných k celkové pracovní síle na trhu práce.

Registrovaná míra nezaměstnanosti je uváděna Ministerstvem práce a sociálních věcí, uvádí se spíše pro účely ČR. Číslo ukazuje počet registrovaných osob na úřadech práce vzhledem k pracovní síle na trhu (metodika ČSÚ, online).

### 1.3.1 Druhy nezaměstnanosti

Druhy nezaměstnanosti podle příčin se dělí na:

1. Frikční
2. Strukturální
3. Cyklickou
4. Sezónní

#### 1. Frikční

Tento druh nezaměstnanosti je zcela běžný, jde o přirozený jev, který se velmi často vyskytuje na trhu práce. Jde o takovou formu nezaměstnanosti, která je dočasná. Například student vysoké školy dokončí školu a hledá si práci, nebo lidé, kteří opustili svojí stávající práci a hledají si novou, přičemž vyčkávají na lepší nabídku práce, a nechtějí přijmout hned první nabídku na nové zaměstnání (Holman, 2015, s. 152-153).

#### 2. Strukturální

Vzniká důsledkem strukturálních změn v ekonomice, kdy některá odvětví zanikají, nebo se zmenšují, jiná naopak velice rychle rostou a rozvíjejí se. Začíná klesat poptávka po některých profesích, zároveň roste poptávka po jiných. Organizace začínají propouštět své zaměstnance, ti mohou nalézat nová pracovní místa v odvětvích, které expandují, tento přechod na jiné pracoviště ale vyžaduje rekvalifikaci.

Strukturální nezaměstnanost má delší dobu trvání, lidé ztratí práci, hledají práci jinou, za delší dobu pochopí, že práce v tomto odvětví již není, a proto musí přistoupit na rekvalifikaci, aby obstáli na pracovním trhu a našli si pracovní místo v jiném odvětví.

Ekonomika se stále mění, proto je tento druh nezaměstnanosti přirozený a nevyhnutelný jev, který se objevuje neustále. Bez změn by národní ekonomika nemohla konkurovat ostatním, tím by mohlo dojít k jejímu postupnému oslabení (Holman, 2015, s. 152-153).

#### 3. Cyklická

Cyklická nezaměstnanost nastává důsledkem celkového hospodářského poklesu, postihuje veškerá odvětví v ekonomice. Hrubý domácí produkt klesá, a nezaměstnanost začíná stoupat. Tento jev může trvat delší dobu, nejedná se tedy o krátkodobý stav.

Záleží na opětovném hospodářském růstu, kterým se zamezí zvyšování nezaměstnanosti. Cyklická nezaměstnanosti je sociálním, ekonomickým ale i politickým problémem, který se musí řešit včas a přesně (Jírová, 1999, s. 20).

#### 4. Sezónní

Sezónní nezaměstnanost je jevem krátkodobým, produkce v některá odvětví národní ekonomiky je závislá na počasí, přesněji na ročním období. Vyskytuje se nejčastěji v zemědělství, ve stavebnictví ale i například v dopravě apod. Tento jev se dá do jisté míry předvídat, proto zaměstnanci mohou v případě mimosezónní práce si najít jinou práci, nebo být zapsáni po dobu nezbytně nutnou na úřadu práce (Kaczor, 2013, s. 56).

### 1.3.2 Nezaměstnanost dobrovolná a nedobrovolná

#### 1. Dobrovolná nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti upřednostňuje především pracovník, který preferuje svůj volný čas před prací. K dobrovolné nezaměstnanosti dochází tehdy, dojde-li k poklesu mzdových sazeb. Pracovník není ochoten za tuto výši být nadále v pracovním poměru, odejde a stává se dobrovolně nezaměstnaným (Pavelka, 2007, s. 124).

Pro snížení dobrovolné nezaměstnanosti přispívá snížení podpory v nezaměstnanosti. Dále zkrácení doby pro poskytování podpory, tím jsou lidé motivováni k tomu, aby si práci našli co nejdříve (Holman, 2015, s. 156).

#### 2. Nedobrovolná nezaměstnanost

Při nedobrovolné nezaměstnanosti lidé hledají takovou práci za takovou mzdu, která je na trhu práce, někteří jsou dokonce ochotni pracovat i za mzdu nižší, ale nemohou takovou práci najít.

Za příčinu, která vede k nedobrovolné nezaměstnanosti se uvádějí překážky, které brání zaměstnavatelům mzdy snižovat. Jsou jimi například odbory, které si často bohužel neuvědomí, že při svých požadavcích držet mzdy co nejvýše, poškozují zaměstnance daleko více, než kdyby se dohodly na určitém poklesu mezd na úroveň tržní rovnováhy.

Nedobrovolná nezaměstnanost má pro člověka, který hledá práci, ale stále nenachází velmi špatný vliv na jeho psychický stav, je tedy horší být nezaměstnan nedobrovolně než dobrovolně. Lidé, kteří jsou nedobrovolně nezaměstnaní většinou postrádají dobré vzdělání a nemají dostatečnou praxi. Nemají proto dobré alternativy, jak najít jinou práci a mohou se dostávat do existenčních potíží (Holman, 2015 s. 157-158).

## 1.4 Vybrané problémy na trhu v práci v České republice

V 90. letech v České republice začala po pádu režimu ekonomika zažívat velkou transformaci. Začala vlna privatizací – do té doby byla převážná část podniků a provozoven pouze v rukou státu, poprvé se tedy v této době objevují soukromí podnikatelé. Zákony se teprve postupně přijímaly a šlo tedy začít podnikat poměrně snadno a s menším základním kapitálem (vývoj české ekonomiky po roce 89, online).

Ve srovnání s ostatními sousedními státy měla Česká republika nízkou hladinu nezaměstnanosti. Důvodů bylo hned několik – devalvací měny, cenovou liberalizací a regulací docházelo ke snížení reálné mzdy. Zaměstnavatelé tak nemuseli propouštět, náklady na pracovní sílu klesly, klesla tedy i cena práce.

Dalším důvodem, proč nezaměstnanost nestoupala, bylo udržení vybraných státních podniků i nadále ve vlastnictví státu, obava z nekonkurenceschopnosti na trhu by vedla k finančním problémům, až ke krachu. V této době se také začal rychle vyvíjet soukromý sektor, nejvíce se službami, poptávka po práci v tomto sektoru začala stoupat.

Míra nezaměstnanosti, byla udržována mezi 1–4 %, celková zaměstnanost ale prudce poklesla. Hlavním důvodem byla restrukturalizace pracovních míst, v letech 1990-1993 ubylo více než 500 000 pracovních míst, šlo tedy o 10% pokles. Míra zaměstnanosti se ale výrazně nesnížila, protože většina těchto pracovních míst byla obsazena zaměstnanci v důchodovém věku, a těmi, kteří odešli do předčasného důchodu, a také velmi výrazně klesl počet pracujících žen (cca o 270 000).

Tato opatření ale vedla k dalšímu problému, a to k velkému počtu ekonomicky neaktivních obyvatel. Začal se postupně objevovat nedostatek zaměstnanců na trhu práce. Krize se začala prohlubovat ve druhé polovině 90. let, s tím byla i spojena krize měnová. V roce 1999 byla nezaměstnanost 8.7 %.

Po vstupu České republiky do EU se situace na trhu zaměstnanosti zlepšila, začalo období ekonomického růstu (2005–2007). V dalších letech 2006–2008 činila míra nezaměstnanosti 4.4 % (Pališková, 2014 s. 139-140).

Po roce 2008, kdy zasáhla ekonomická krize, se v roce 2010 se zvýšila míra nezaměstnanosti na 7.3 % (nezaměstnanost – základní pojmy, online).

V následujících letech se míra nezaměstnanosti postupně snižuje, v roce 2016 byla hodnota na 4 %. Podle ČSÚ byla na konci roku 2017 míra nezaměstnanosti 2.5 %.



(ČSÚ – míra nezaměstnanosti pro rok 2017, online)

Všeobecně lze říci, že mezi hlavní problémy tuzemského trhu práce patří nezaměstnanost vybraných skupin obyvatel – například žen, mladých lidí, osob starších 55let. Dalším problémem je velký rozdíl mezi jednotlivými regiony v ČR. Stále u nás totiž přetrvává nízká mobilita obyvatel, a posledním problémem, který bude uváděn je nesoulad nabídky a poptávky pracovní síly se vzdělaností, kterou mají lidé, kteří hledají práci (Palíšková, 2014 s. 140).

### **1.4.1 Nezaměstnanost**

V rámci Evropské unie si Česká republika vede v posledních letech v oblasti nezaměstnanosti poměrně dobře. Je ale jasné, že porovnání se zeměmi z EU nemusí být objektivní, neboť některé země se potýkají s ekonomickými problémy a v některých ukazatelích mohou tyto země zaostávat. V podobných mezinárodních srovnávacích studiích také není brán zřetel na příčiny specifických problémů na českém trhu práce.

Vhodnými nástroji pro odstranění těchto problémů pak jsou především legislativa a správná národní hospodářská politika. (Palíšková, 2014, s. 140)

Český trh práce má při bližším zkoumání problém v oblasti dlouhodobé nezaměstnanosti a ve strukturální nezaměstnanosti. Jedinci, kteří ztrácejí práci, mají malou šanci si najít při své kvalifikaci práci jinou, to zapříčiní, že strukturální nezaměstnanost začíná více přecházet do dlouhodobé. Faktory, které ovlivňují strukturální nezaměstnanost, se mohou rozdělit na tři hlavní skupiny:

1. Na faktory ovlivňující stranu nabídky práce
2. Na faktory ovlivňující stranu poptávky po práci
3. Na faktory ovlivňující pružnost trhu práce

V první skupině se jedná o klasický model, kdy se lidé rozhodují na základě toho, jak nejvíce maximalizovat zisk a s tím i svůj volný čas. V reálné situaci ale do tohoto modelu vstupuje stát, který rozhodování ovlivňuje například zdaněním nebo vyplácením sociálních dávek a dalšími opatřeními. (Palíšková, 2014, s. 140)

Ve druhé skupině jsou firmy, které poptávají po práci. Faktory, které tuto poptávku mohou měnit, jsou například ekonomický cyklus, ale i jaké podmínky jsou firmám poskytnuty na

podporu jejich podnikání a dalšího rozvoje. Jedná se především o náklady na pracovní sílu, náklady na založení firmy, přístupy k možnému financování.

Poslední skupinou faktorů, které ovlivňují rychlost přizpůsobení se poptávky a nabídky na trhu práce jsou pro představu například:

1. vliv odborů,
2. výše příspěvků sociálních dávek,
3. mobilita pracovních sil,
4. soulad profesní kvalifikace a jednotlivých dovedností a úrovně vzdělání,

(Palíšková, 2014, s. 140–142).

Problémem, který je, zde již zmíněn je preference firem na přijímání zaměstnanců, kteří mají ukončené středoškolské vzdělání, nebo výuční list.

Na trhu práce proto chybí pracovníci hlavně v oborech stavebnictví, zemědělství nebo strojírenství. V těchto firmách se obvykle nachází velké procento zaměstnanců, kteří již dosahují důchodového věku a nemá je kdo nahradit.

Preference absolventů se v posledních letech výrazně mění, obory v klasických průmyslových odvětvích jsou pro většinu absolventů již méně atraktivní málo odměňované, a ne tolik prestižní jako jiné obory, které mohou v dnešní době studovat (budoucnost profesí, online).

## **1.4.2 Velké rozdíly mezi jednotlivými regiony v ČR**

Mezi hlavní důvody, proč existují rozdíly mezi regiony, patří umístění jednotlivých ekonomických odvětví v regionech. Regiony se poté rozdělí na ty, kde dochází k velké koncentraci odvětví, kde je nedostatečná konkurenceschopnost a na druhé straně dochází k novým investicím do již ekonomicky vyspělejších regionů. V důsledku tohoto procesu poté regiony mají problémy jak v oblasti zaměstnanosti, tak i nezaměstnanosti, rozdíly v HPD na jednotlivé obyvatele i na míru kupní síly obyvatel (Palíšková, 2014, 145-146).

Diference jednotlivých regionů jsou například i ve výši průměrné hrubé mzdy. V hlavním městě České republiky je za rok 2017 průměrná mzda 39 173,-Kč. Naopak nejnižší průměrná mzda je v kraji Karlovarském a to 21. 810,- Kč. Na druhém nejnižším stupni v průměrných mzdách je kraj Zlínský, kde výše mezd činila 22. 700,-Kč (ČSÚ – míra průměrných mezd, online).

### 1.4.3 Nízká mobilita pracovních sil

Tento ukazatel je uzpůsoben pro zhodnocení dojížděky ekonomicky aktivních obyvatel do zaměstnání, kdy ekonomicky aktivní obyvatelé vyjíždějí ze svého trvalého místa bydliště za práci s každodenní frekvencí, a poté se opět vracejí zpět domů. Do tohoto druhu pohybu obyvatel můžeme zařadit i děti a studenty, kteří také pravidelně dojíždějí do škol. Tento druh mobility český statistický úřad nesleduje, nejedná-li se o pohyb již přes hranici dané obce. Dalším druhem, který se statisticky nedokládá je pravidelná i nepravidelná dojížděka obyvatel za službami, lékařem, úřady, ale i za rekreací na chalupy nebo jiná zařízení (Kuchař, 2007 s. 56).

Nejen v České republice, ale i v ostatních státech v Evropské unii, je mobilita na nízké úrovni, i když ukazatel vnitrostátní mobility vzrůstá – roste počet obyvatel dojíždějících za prací déle než hodinu. Stále je zde trend dávat přednost úspoře času a docházet do práce ve svém nejbližším okolí.

V tomto směru mají větší flexibilitu a potencial mladí lidé, kteří do práce jsou ochotni jet déle, i kvůli vyššímu konkurenčnímu tlaku na daném trhu práce.

Důvody mohou být ekonomické, ale i sociálně – kulturní. V první skupině jde o nedokončení vnitřního trhu – chybějící trh služeb. Sociálně – kulturní problémy jsou například zakořeněná kulturní pravidla některých zemí, mentalita státu a v neposlední řadě jazykové bariéry, které omezují otevřenosti pracovního trhu (Palíšková, 2014 s. 149-152).

### 1.4.4 Nesoulad nabídky a poptávky na trhu práce

Vzdělání je nadále stále důležitý atribut k dosažení dobrého uplatnění na trhu práce, v této souvislosti se objevil na trhu práce nový termín – *profesní mobilita*. Význam tohoto slovního spojení je snaha se dále vzdělávat a motivovat pro svůj další osobní růst, pro lepší konkurenceschopnost na trhu práce.

Tento zájem se ale nejvíce projevuje u zaměstnanců, kteří jsou mladší a flexibilnější ale zároveň mají vysokou kvalifikační úroveň.

(profesní mobilita, online)

Obecně lze tedy říci, že čím vyšší vzdělání uchazeč o práci má, tím vyšší je jeho profesní mobilita, to znamená tím lepší a snadnější přizpůsobení se pracovnímu trhu. Dosažená úroveň vzdělanosti ale není již v dnešní době tak absolutní, jak tomu bylo v minulých letech (Palíšková, 2014 s. 153).

## 1.5 Strategie Evropa 2020 a postavení ČR

Strategie Evropa 2020 nahrazuje již skončenou tzv. Lisabonskou strategii, která byla ukončena roku 2010. Strategie Evropa 2020 představuje hlavní hospodářskou reformní agendu, která je výhledově stanovená do roku 2020. Hlavní cíl, který tato strategie prosazuje je založen na znalostní ekonomice, při které je zachován udržitelný rozvoj, i podpora začleňování. Předpokládaný dopad této realizace se očekává jak na hospodářské, tak i na sociální úrovni ve všech členských zemích Evropské unie.

Je patrné, že tato strategie bude mít větší, a to národní přesahy, je zde stanoveno pět hlavních cílů, které jsou stanoveny pro Evropskou unii jako jeden celek. Tyto záměry byly schváleny Evropskou radou dne 17. června 2010. Státy byly také vyzvány na základě těchto cílů, aby vytvořily své národní cíle, které jsou souhlasné se strategií schválenou Evropskou unií a dále aby tyto cíle zakotvily do nástrojů a opatření pro jejich dosažení.

Šest hlavních cílů Strategie Evropa 2020 jsou:

1. Dosažení minimálně 75 % zaměstnanosti žen ale i ostatních obyvatel, kteří dosahují věku 20-64 let, ale i vyšší zaměstnanost žadatelů o práci s nízkou kvalifikací ale dále lepší integrace do pracovního trhu legálních imigrantů ze zahraničí
2. Dosáhnouti lepších podmínek pro vědu, výzkum, vývoj. Evropská unie usiluje o lepší a vyšší investice do těchto odvětví ať se bude jednat o investice do soukromí nebo veřejných projektů, hodnota těchto investic by měla dosáhnout minimálně 3 % HPD dané země. Evropská komise stanoví ukazatel, který bude tuto hodnotit intenzitu.
3. Snížení emisí hlavně tedy skleníkových plynů o 20 %, než byly hodnoty naměřené v roce 1990. Zvýšení podílu obnovitelných zdrojů na celkové spotřebě energie o 20 % než je v dnešní době a 20 % zefektivnění využívání stávající energie, zabránění plýtvání energiemi
4. Celkové zvýšení úrovně vzdělání, zejména tedy snížení předčasného odchodu před ukončením vzdělání pod 10 %. Dále zvýšit terciální vzdělání obyvatel ve věku 30-34 let a to o 40 %
5. Snížení počtu obyvatel, kteří jsou vyloučeni ze společnosti, nebo jsou na pokraji chudoby, celkově nejméně o 20 milionů (strategie Evropa 2020, online)

## **1.5.1 Národní cíle České republiky v rámci strategie Evropa 2020**

Tyto národní cíle schválila vláda České republiky 7. června roku 2010. Dále se tyto cíle rozšířily, a to o národní cíl snižování chudoby a začlenění vyloučených obyvatel zpět. Tento nový národní cíl byl schválen Výborem pro Evropskou unii 10. září roku 2010.

Zde jsou hlavní národní cíle, která si Česká republika stanovila:

### 1. Zaměstnanost

- Míra zaměstnanosti bude celkově 75 %
- Míra zaměstnanosti žen bude 65 %
- Míra zaměstnanosti starších pracovníků na trhu práce bude 55 %
- Snižování nezaměstnanosti osob ve věku 15-24 o třetinu, vzhledem k roku 2010
- Snižování administrativních úkonů u osob, které podnikají o 30 % vzhledem k roku 2005
- Zvýšení celkové produktivity práce o 20 % vzhledem k roku 2010

### 2. Investice do výzkumu a vývoje

- Částka, která bude investována do těchto odvětví činí 2,7 % HDP

### 3. Zvyšování energetické účinnosti – vláda zatím návrh nepředložila

### 4. Vzdělávání

- Podíl vysokoškolsky vzdělaných lidí ve věku 30-34 let ve výši 32 %
- Poměr žáků, kteří předčasně bohužel ukončili vzdělání, ve výši 5,5 %

### 5. Sociální začleňování a snížení chudoby

Česká republika se zavázala k udržení počtu osob potýkajících se s chudobou a nedostatečným materiálním zabezpečením do konce roku 2020 na stejné úrovni na jaké byla tato hodnota v roce 2008

- Snižování počtu osob, které mohou být ohroženy chudobou, materiálními nedostatky a zároveň jsou ohroženy nízkou pracovní intenzitou o 30 000 osob do roku 2020

Tyto priority a strategie, které si Česká republika v této oblasti stanovila, budou také oporou pro investice ze strukturálních a investičních fondů Evropské unie a také i z veřejného rozpočtu ČR. Základní nástroj určený k dosažení těchto cílů jsou sociální práce – tento nástroj bude aplikován jako navýšení počtu sociálních pracovníků v obcích, do budoucna o 50 % než je tomu doposud (strategie Evropa 2020, online).

## 2 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Hlavní činností státní politiky zaměstnanosti je snaha utvářet stejný podíl nabídky a poptávky po pracovních silách na trhu práce. Dalším cílem je usilování o co největší počet využitých pracovníků na trhu a zabezpečí práva na zaměstnání.

Státní politika zaměstnanosti hodnotí, kontroluje, vydává prognózy a další materiály k zaměstnanosti, a sestavuje koncepce k rozvoji lidských zdrojů. Státní politika zaměstnanosti aplikuje aktivní politiku zaměstnanosti. Zajišťuje mezinárodní spolupráci v rámci programů na podporu zaměstnanosti. Má na starost finanční prostředky pro tuto oblast, provádí zprostředkovatelkou, informační a poradenskou činnost.

Je poskytovatelem jak podpory při nezaměstnanosti, tak i při podpoře v rekvalifikaci občanů. Ve svých pravomocích má za úkol kontrolovat a řídit, aby státní politika zaměstnanosti, a její činnosti byly v souladu se strategií České republiky ale i v souladu se strategiemi Evropské unie, umožní se tak čerpání z evropských fondů.

Státní politiku zaměstnanosti má v České republice ve svých kompetencích Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) a Úřad práce České republiky (portal.mpsv, online).

### 2.1.1 Organizační struktura MPSV v rámci státní politiky zaměstnanosti

MPSV je rozděleno na několik sekcí. Sekce, která se zabývá trhem práce, spadá do Sekce náměstka ministryně pro zaměstnanost. Tato sekce se dále dělí na Odbor trhu práce a Odbor odvolacích a správních činností v oblasti zaměstnanosti, které se poté dále člení na jednotlivá oddělení, která souvisejí s trhem práce (portal.mpsv, online).

Další státní organizace, které jsou podřízené MPSV jsou: Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí (ÚMPOD), Státní úřad inspekce práce (SÚIP), Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) a Úřad práce ČR (ÚP ČR).

Pod MPSV spadá také 5 ústavů pro sociální péči. Je i zřizovatelem Fondu dalšího vzdělávání (FDV), Technické inspekce České republiky (TI ČR), Výzkumného ústavu bezpečnosti práce (VÚBP) a Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (VÚPSV).

Počet zaměstnanců tohoto rezortu byl k roku 2014 spočítán na 21 tisíc osob (portal.mpsv, online).

## 2.2 Pasivní a aktivní politika zaměstnanosti

Česká republika využívá k podpoře zaměstnanosti dvě základní opatření, která se uplatňují po celém území. Jsou jimi:

1. Aktivní státní politika zaměstnanosti
2. Pasivní státní politika zaměstnanosti

(Pavelka, 2006, 2007 s. 129)

Prvním opatřením, kterým stát ovlivňuje politiku trhu práce je tedy pasivní politika zaměstnanosti (dále jen PPZ). Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí především zeslabování dopadů nezaměstnanosti. Jde tedy hlavně o podporu v nezaměstnanosti pro občany, kteří jsou na úřadu práce a o další sociální transfery, které pomáhají v tlumení v růstu nezaměstnanosti (Dvořáková, 2007, s. 77).

Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti v roce 2016 činily 8 254. 527,- Kč (v tis. Kč.) (portal.mpsv, online).

Aktivní politika nezaměstnanosti (dále jen APZ) vytváří a zabezpečuje poradenské služby, které vykovává Úřad práce, zejména se jedná o pomoc a podporu pro vznik nových podnikatelských projektů občanů, kteří jsou na úřadu práce a chtějí začít sami podnikat. Dále APZ podporuje zaměstnavatele, kteří chtějí přijmout nové zaměstnance z řad absolventů, aby si u nich mohli vykonávat odbornou praxi. APZ má také v kompetenci pomoci zaměstnávat osoby se zdravotním postižením – tyto osoby jsou uznané orgánem sociálního zabezpečení, jde o takové osoby, které mají invalidní postižení druhého až třetího stupně. Těmto osobám se zajišťuje ochrana na pracovním místě.

Administrativně vede soupis osob se zdravotním postižením Krajská pobočka Úřadu práce. (Duková, 2013 s. 91).

V roce 2016 se na APZ vydala částka 6 860 879,- Kč (v tis. Kč.) Celkově se na státní politiku zaměstnanosti vydalo 20 318 256,- Kč (v tis. Kč) finančních prostředků.

Tendence tohoto čísla stoupá a je rok od roku větší. Nejvíce se na státní politiku vydalo v roce 2015 a to celkově 22 521 725,- Kč (v tis. Kč) na APZ činila částka 9 668 796,- Kč. (v tis. Kč). Celkově se od začátku, tedy od roku 2004 výdaje na APZ skoro zdvojnásobily. V roce 2004 byly výdaje na APZ 3 939 856,- Kč. (v tis. Kč). Výrazně vyšší výdaje byly vynakládány na PPZ, a to 7 030 047,- Kč (v tis. Kč). Postupně se ale financování mění a více je kladen důraz na vynaložení vyšších peněžních částek na APZ, kdy se částka začíná přibližovat i finančním prostředkům na PPZ (portal.mpsv, online).

APZ je upravena § 104 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZOZ).

APZ je definována v § 104 odst. 1 ZOZ jako - *souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.*

Nástroje, které spadají pod APZ, jsou zejména:

- a. Rekvalifikace
- b. Investiční pobídky
- c. Veřejně prospěšné práce (dále jen VPP)
- d. Společensky účelová pracovní síla (dále jen SÚPM)
- e. Překlenovací příspěvek
- f. Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti
- g. Příspěvek na zapracování
- h. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský záměr

V § 105 ZOZ jsou dána další opatření státní politiky zaměstnanosti na subvenci zaměstnanosti na trhu práce. Jedná se o tato opatření:

- 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 ZOZ
- c. Sdílené zprostředkování zaměstnání
- d. Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Krajská pobočka Úřadu práce může na základě dohody zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení, například pedagogicko-psychologických poraden a bilančně diagnostických pracovišť, a hradit náklady spojené s touto činností. Dohoda musí být uzavřena mezi krajskou pobočkou Úřadu práce a odborným zařízením písemně a musí mít náležitosti, jaké stanoví ZOZ.



Uchazeč o příspěvek v rámci APZ může být fyzická osoba – která je vedena na úřadu práce, nebo fyzická osoba, která podniká dle živnostenského zákona.

Dále se může jednat o právnické osoby. Na příspěvek vzniká nárok i veřejnoprávním subjektům, těmi jsou obec, kraj nebo jakákoliv nezisková organizace (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

### **2.2.1 Rekvalifikace**

Zaměstnanec, který se rozhodne, pro rekvalifikaci tímto krokem získá novou kvalifikaci, nebo si mohou své dosavadní pracovní schopnosti prohloubit, získat nové poznatky ohledně své profese, mohou si rekvalifikaci udržet stávající práci nebo si jí znovu-obnovit. Rekvalifikací se i rozumí získání kvalifikace u všech fyzických osob, kterých se rekvalifikace doposud netýkala. Při získávání rekvalifikace se u osob hodnotí tři základní oblasti, ze kterých se poté bude vycházet.

1. Kvalifikace, kterou doposud zaměstnanec získal
2. Zdravotní stav zaměstnance
3. Dovednosti a schopnosti, které zaměstnanec získá skončením dané rekvalifikace

Žadatel o zaměstnání, který je zapsán na úřadu práce a chce absolvovat rekvalifikační kurz, rekvalifikace se uzavírá formou dohody s úřadem práce a s uchazečem o práci, nebo se uzavře mezi Úřadem práce a zájemcem o zaměstnání, pouze zda to vyžaduje jejich opětovné uplatnění na trhu práce. Úřad práce hradí náklady, které jsou s rekvalifikací spojeny a jsou nezbytné. Rekvalifikaci zajišťuje příslušná pobočka úřadu práce, která se odvíjí od místa bydliště, kde uchazeč žije (Neščáková, 2012, s. 240-241).

### **2.2.2 Investiční pobídky**

Investiční pobídky jsou nástrojem APZ, kterým se podporuje vznik nových pracovních míst na trhu práce. Jde o takový nástroj, který prostřednictvím finančních prostředků, které na základě vydání rozhodnutí o příslibu této investiční pobídky poskytne stát zaměstnavatelům a ti na základě této podpory mohou vytvořit nová pracovní místa, a tím i snížit nezaměstnanost. Tento prostředek se uplatňuje jak na nově vzniklá pracovní místa, tak i na možné rekvalifikace, nebo na financování různých školení stávajících zaměstnanců ve vybrané organizaci (portal.mpsv, online).

### 2.2.3 Veřejně prospěšné práce

VPP jsou ukotveny v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů ZOZ. Jsou časově omezené, pracovní náplň je zejména úklid veřejných prostranství, úklid budov, veřejných komunikací, pomoc při odstraňování škod na veřejném majetku ale i jako asistence ve školských zařízeních.

VPP se vykonávají v obcích, nebo ve prospěch státních, či jiných veřejně prospěšných organizací.

Zaměstnavatel vytvoří dané pracovní místo na dobu, která nepřesáhne více než 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců.

Tato pracovní příležitost vzniká dohodou s Úřadem práce, který poté na vzniklé pracovní místo zaměstnavateli poskytuje finanční příspěvek pro danou pozici.

Tento příspěvek může pokrýt i celý finanční výdělek zaměstnance, včetně sociálního a zdravotního pojištění, příspěvek také hradí i částku na státní politiku zaměstnanosti (Andraščíková, 2014, s. 1052).

VPP se staly v současné době nepostradatelným nástrojem APZ, zejména proti zápolení s dlouhodobou nezaměstnaností, protože 30-50 % občanů, kteří jsou vedeni v evidenci Úřadu práce patří právě do kategorie dlouhodobě nezaměstnaných, za dlouhodobě nezaměstnané se považují ti jedinci, kdy u nich doba trvání bez zaměstnání je 12 měsíců.

Dopady, které tato situace vyvolává, jsou velmi negativní, je prokázáno, že člověk, který je zapsán v evidenci, již po půl roce bez stálého zaměstnání ztrácí tendence se do práce vracet, tím pádem přichází i o velice důležité pracovní návyky.

Úřad práce má v kompetenci povolovat výjimky ohledně doby zaměstnání u osob, které jsou v ohrožených skupinách, u kterých hrozí dlouhodobá nezaměstnanost.

Do těchto skupin patří například osoby ve věku 55+, matky s dětmi, které nedosáhly věku 15 let, nebo občané s prokázaným zdravotním hendikepem, nebo lidé, kteří se mohou po ztrátě zaměstnání dostat do skupiny ohrožené existenčními problémy.

Úřad práce tedy může na základě šetření povolit těmto vybraným osobám prodloužení zaměstnání, a to ve velmi krátké době po skončení pracovního poměru, nebo navázat nový pracovní poměr po třech měsících, kdy se uchazeč na tuto dobu vrátí zpět do evidence úřadu práce.

Výše příspěvku VPP se od prvního ledna 2018 zvýšila, nyní mohou pracovníci dosáhnout až na 15 000,- Kč za měsíc (základní informace - veřejně prospěšné práce, online).

VPP vychází z Operačního programu Zaměstnanost, kdy prioritní osou tohoto programu je: „Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly“. Tento nástroj APZ je z větší části financován Evropskou Unií, a to částkou 2 242 216 635 Kč, Česká republika zafinancovala projekt v celkové výši 479 283 365 Kč. Předpokládané dokončení tohoto projektu je k 31. 12. 2018. (projekty ESF, online)

Ke konci roku 2017 se podařilo pomocí nástroje VPP umístit celkem 11 750 osob, které byly zapsány v evidenci ÚP ČR (tisková zpráva ÚP ČR, online).

## 2.2.4 Společensky účelová pracovní místa

SÚPM jsou taková pracovní místa, která vznikají po dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Zaměstnavatel je zřizuje nebo je účelově vyhradí. Obsazené místo je vyhrazeno pro zaměstnance, který si není schopen zajistit pracovní místo jinak. SÚPM je i takové pracovní místo, které zřídí uchazeč, který je v evidenci Úřadu práce a chce vykonávat samostatně výdělečnou činnost.

(zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů § 113)

Na SÚPM po uzavření dohody s Úřadem práce se vyplácí příspěvek, který pokrývá celou nebo jen část mzdy zaměstnance, pro kterého je místo vyhrazeno. Je zde zahrnuto i sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, a náklady spojené s pojistným na zdravotní péči.

Při zřizování SÚPM se posuzuje aktuální situace, která je na daném trhu práce, jaká je hodnota nově vytvořeného pracovního místa, jaká je požadovaná praxe a kvalifikace pracovníka, který bude pracovat na tomto zřízeném místě. Sjednání SÚPM se začíná podáním písemné žádosti na Úřad práce České republiky, místo se určí podle sídla podnikání zaměstnavatele, který místo zřizuje (příspěvek na SÚPM, online).

Jestliže chce SÚPM zřídít uchazeč, který chce zahájit samostatně výdělečnou činnost (dále jen SVČ), je podmínkou, aby svoji činnost udržel minimálně 365 kalendářních dní.

Výše příspěvku, který bude vyplacen, se hodnotí podle několika faktorů. Zejména podle vypracované kalkulace vstupních nákladů na činnosti, jak dobře je vypracovaný podnikatelský záměr, jaká je situace na trhu práce. Náklady, které má Úřad práce poté proplatit se mohou uhradit až po uzavření dohody (portal.mpsv, online).

Z tiskové zprávy Úřadu práce České republiky vyplývá, že SÚPM jsou zřizovány hlavně ve firmách, a to ve všech oborech v České republice.

Celkem se za rok 2017 zřídilo dohromady 8 878 SÚPM po celém území ČR. Tento nástroj APZ patří stejně jako VPP k nejvíce používaným nástrojům ke snížení nezaměstnanosti.

(portal.mpsv, online)

Stejně jako u VPP má i SÚPM Operační program Zaměstnanost, a i hlavní prioritní osu. Financování jde také z fondu Evropské unie a z národních veřejných zdrojů, projekt má tedy i stejně nastavené vynaložené prostředky jako VPP. Termín dokončení projektu je stanoven na konec roku 2018 (projekty ESF, online).

## 2.2.5 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek je další z nástrojů APZ. Uchazeč, který chce začít samostatně podnikat má možnost dostat na začátek svého podnikání finanční příspěvek, se kterým může pokrýt počáteční náklady na rozvoj svého podnikání.

Výše tohoto příspěvku se vypočítává z průměrné míry nezaměstnanosti v daném místě.

Tento příspěvek se uplatní na náklady z provozní činnosti. Žadatel musí požádat o příspěvek do 30 dnů od doby, kdy se vytvořilo SÚPM, které je ale vyhrazeno pro samostatně výdělečnou činnost (SVČ). Finanční příspěvek je poskytnut na dobu ne delší než 5 kalendářních měsíců (překlenovací příspěvek pro OSVČ, online).

Příspěvek je vyplácen do 30 pracovních dnů od uzavření dohody, je poskytnut jednorázově za celé dohodnuté období.

Za náklady, na které lze uplatnit překlenovací příspěvek jsou považovány:

- a. Nájemné a služby s tím spojené, s výjimkou nájemného za bytovou jednotku a služeb s tím spojených
- b. Náklady na dopravu a hotových výrobků
- c. Náklady na opravu, a údržbu objektu, ve kterém je provozována samostatně výdělečná činnost, pokud je tento objekt ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné a náklady souvisí s provozováním samostatné výdělečné činnosti

Je-li součástí nákladů, které jsou uvedeny výše, daň z přidané hodnoty a osoba samostatně výdělečně činná není plátcem této daně, považuje se daň z přidané hodnoty jako za provozní náklad. Zdroj: zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, § 144, odst. 5.

Osoba, která ukončí svoji činnost do tří měsíců od uzavření dohody o překlenovacím příspěvku s Úřadem práce, vrací poměrnou část příspěvku zpět. Skončí-li uchazeč

výdělečnou činnost později, příspěvek nemá povinnost vracet (metodický pokyn č. 8/2004 MPSV Nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, s. 7).

### **2.2.6 Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti**

Tento nástroj APZ nabyl v účinnosti dne 1. října 2015, jde tedy o poměrně nový nástroj v oblasti zaměstnanosti. Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti je finanční pomoc firmám, které mají ekonomické problémy, a mohou zapříčinit nucené propouštění zaměstnanců. Zaměstnavatel uzavře s Úřadem práce dohodu a tím část jeho nákladů na mzdy zaměstnancům přejde na Úřad práce.

Tento nástroj má podporovat udržení zaměstnanců ve firmě, má ušetřit pozdější náklady na vyplácení podpory v nezaměstnanosti a dalším nákladům spojeným s uchazeči, kteří ztratí svoji práci a musejí se zaevidovat na Úřadu práce.

(příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, online).

Výše příspěvku činí 20 % průměrného výdělku zaměstnance, nejvýše však 0,125násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1 až 3 čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o poskytnutí příspěvku. Příspěvek může být poskytován pouze v době trvání překážky v práci z důvodu částečné nezaměstnanosti nebo živelných událostí, a to nejdéle po dobu 6 měsíců s možností jednoho opakování o stejnou dobu, vláda může v odůvodněných případech nařízením stanovit delší dobu poskytování příspěvku (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů § 115).

### **2.2.7 Příspěvek na zapracování**

O tento příspěvek mohou požádat zaměstnavatelé Úřad práce, pokud chtějí přijímat nové zaměstnance do pracovního poměru. Tento příspěvek je primárně určen pro uchazeče, kteří potřebují zvýšenou péči v oblasti výběru vhodné pracovní pozice.

Vzniká dohodou mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Doba trvání příspěvku je určena maximálně na 3 měsíce, a jeho výše se pohybuje okolo poloviny minimální mzdy na jednu osobu (portal.mpsv, online)

## **2.2.8 Příspěvek při přechodu na jiný podnikatelský záměr**

Příspěvek je určen pro zaměstnavatele, kteří přecházejí na nový podnikatelský záměr a nemohou dostatečně zabezpečit pracovní dobu, respektive její týdenní rozsah. Příspěvek se uzavírá jako dohoda s Úřadem práce a konkrétním zaměstnavatelem, který dohodu uzavírá. Finanční podpora je určena na mzdy zaměstnancům, která je určena v pracovněprávních předpisech zaměstnanců. Finanční pomoc může úřad poskytovat maximálně 6 měsíců, na jednoho zaměstnance může firma žádat nejvýše polovinu minimální mzdy. Lhůty pro vyřízení nejsou úřadem stanoveny.

Tento příspěvek není nárokován, jestliže příspěvek není uznán, žadatel nemá možnost uplatnit žádné opravné prostředky (přechod na nový podnikatelský záměr, online).

## **3 NEZAMĚŠTNANOST V PRAZE 6**

### **3.1 Úvod**

Praktická část bakalářské práce se bude zabývat seznámením se s problematikou nezaměstnanosti v Praze, se specifikací na Prahu 6. Blíže zde bude popsána aktuální situace na trhu práce, statistiky nezaměstnanosti, a rozdělení uchazečů do nejvíce problémových skupin, které jsou ohroženy nezaměstnaností.

V další části práce bude bližší seznámení se s VPP, jejich financováním, charakteristika ESF fondu, jaké programy jsou z fondu financovány, pod který program spadá VPP, statistiky počtů uchazečů, kteří doposud prošli VPP.

V závěru práce budou zaznamenány rozhovory se zaměstnanci Krajské pobočky ÚP ČR, a ÚP ČR pro Prahu 6, přičemž otázky jsou zaměřené na téma VPP a jejich celkové zhodnocení jako nástroje APZ na podporu zaměstnanosti tak i podmínky pro jejich lepší fungování.

Cílem bude celkové zhodnocení adaptability u problémově umístitelných žadatelů o práci, jaké vidí pozitivní nebo negativní dopady nástroje VPP vybraní zaměstnanci ÚP ČR, výzkumné otázky, které budou v závěru práce vyhodnoceny a zodpovězeny jsou tyto dvě následující:

- Je uchazeč, který projde veřejně prospěšnými pracemi lépe schopný najít si práci a nezůstat v evidenci?
- Jsou veřejně prospěšné práce dobře nastavené jako nástroj na podporu aktivní politiky zaměstnanosti?

Téma, které bylo pro tuto práci zvoleno, je z důvodu zaujetí problematiky uchazečů, kteří hledají práci, jak jim stát cestou APZ pomáhá a jak zaměstnanci úřadů celkově vnímají tento způsob pomoci. Lokalita je vybrána podle místa bydliště, ke kterému má studentka osobní vztah.

### **3.2 Geografie Hlavního města Prahy**

Praha se rozkládá mírně severně od středu České republiky. Jejím centrem protéká řeka Vltava. Nejnižším bodem hlavního města je hladina řeky Vltavy u Suchdola – 177 m. n. m., nejvyšší je pak pod vrch Teleček – 399 m. n. m., který se nachází mezi obcemi

Sobínem a Chrášťany. Dalším velmi výrazným vrcholem, který se v Praze nachází je Petřín – 327 m. n. m. s nezaměnitelnou Petřínskou rozhlednou, která je zde od roku 1891. Geomorfologické členění města pak město spadá do celku Pražské plošiny a menší část na severovýchodě je poté přidělena do Středolabské tabule.

V hlavním městě je podnebí mírné, v průměru je zde 160 deštivých dnů. Počet zasněžených dnů je 60, nejvíce jich je v lednu. Naopak slunečních hodin je v Praze průměrem 1600, kdy nejvíce slunce svítí v červnu, naopak nejméně v prosinci. Mrazivých dnů je okolo 100 a ledových je okolo 30. Nejchladnějším měsícem je leden – průměrná teplota se pohybuje okolo 1°C, nejteplejším měsícem je červenec s denní průměrnou teplotou okolo 24°C.

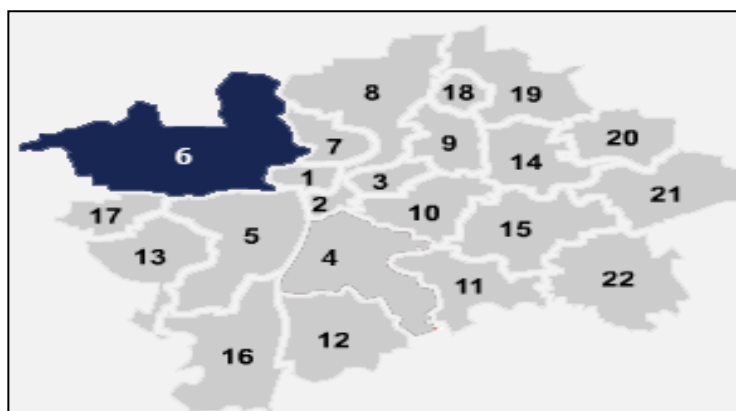
Vlhkost vzduchu se po celém území hlavního města pohybuje mezi 65 – 90 % (geografie Praha, online).

Obrázek č. 1: Mapa České republiky, vymezení Hl. města Prahy



Zdroj: online, 2018

Obrázek č. 2: Rozdělení městských částí v Praze, vymezení MČ Praha 6



Zdroj: online, 2018



### 3.3 Vývoj nezaměstnanosti v Praze, se zaměřením na Prahu 6 za období 2005 - 2016

Tabulka č. 1: Vývoj nezaměstnanosti v Praze za rok 2005 – 2016

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Celkem</b>	24571	21364	17363	17433	29865	33433	32580	36771	44922	43499	37218	30179
<b>Ženy</b>	13001	11343	9193	8940	14491	16669	16326	18245	22238	22022	19429	15882
<b>Do 24 l.</b>	3 932	3 218	2 328	2 452	4 796	4 873	1 622	1 259	1 846	1 419	1 495	1096

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z ČSÚ 2018

Tabulka č. 2: Vývoj nezaměstnanosti v Praze 6 za rok 2005 – 2016

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Celkem</b>	1490	1 302	1019	1128	1785	2029	1916	-	-	2852	2345	1764
<b>Ženy</b>	799	684	542	581	905	1022	988	-	-	1471	2269	894
<b>Do 24 l.</b>	213	142	101	125	221	251	-	-	-	-	-	-

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z ČSÚ 2018

Časová řada nezaměstnanosti je od roku 2005, vybrané období je určeno tak, aby odpovídalo době, kdy Česká republika vstoupila do Evropské Unie a v účinnost vstoupil zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

V tabulce číslo 2 jsou některé údaje o nezaměstnanosti vynechány, důvod je začátek platnosti tzv. „Drábkovy sociální reformy“, kdy data za jednotlivá období v městských částech se přestala sledovat, tedy tyto údaje nejsou nikde zaevidovány a nelze je dohledat.

Na začátku roku 2004 bylo celkem v Praze 26 727 nezaměstnaných. Poté začala nezaměstnanost klesat, až do roku 2008 kdy nastala celosvětová krize, která měla počátek ve Spojených státech amerických. Krize se nejvíce projevila v oblasti nezaměstnanosti až v letech 2012 a 2013, kdy počet nezaměstnaných v roce 2013 byl 44 922. Důvodem je, že organizace nechtějí ihned propouštět své zaměstnance, nejdříve se snaží, co nejvíce ušetřit na nákladech, až v poslední řadě začínají regulovat počet zaměstnanců.

V dalších letech počty uchazečů o zaměstnání postupně začínají klesat, a tento trend pokračuje i v následujících letech.

Ekonomická situace v ČR je nejlepší za posledních 10 let, s tím souvisí i trh práce, nezaměstnanosti klesá a zároveň stoupá počet volných pracovních míst na jednoho uchazeče o práci.

V tabulce č. 2 je obdobný vývoj v nezaměstnanosti v Praze 6 porovnání k celé Praze, která je zachycená v tabulce č. 1, přesto že všechny údaje nejsou v tabulce kompletní. Počet nezaměstnaných žen se čísla vyrovná počtu mužů, i když ženy patří do problémové skupiny, která může být ohrožena dlouhodobou nezaměstnaností. Více je ohrožena skupina žen – samoživitelek, které mají velmi omezené možnosti najít vhodnou práci, která by zajistila dobré finanční podmínky pro ně i jejich děti.

Nejnižší počet nezaměstnaných v městské části Praha 6 byl v roce 2007 a to 1019, kdy byl nejnižší počet i ve všech sledovaných skupinách. Nejvyšší nezaměstnanost se dá předpokládat v letech 2012 – 2013, kdy byla situace na trhu práce velmi špatná.

V městské části Praha 6 jsou v porovnání s celou Prahou čísla nezaměstnaných osob vyšší než v ostatních částech, důvodem je ale, celková rozloha, neboť městská část Praha 6 patří mezi největší územní celky, a spadá pod ní dalších 10 obcí. K 31. 12. 2016 byl počet obyvatel v městské části Praha 6 102 858, vyšší počet obyvatel měly už jen městské části – Praha 10, Praha 8 a Praha 4.

### 3.4 Počty uchazečů veřejně prospěšných prací pro období 2004 – 2017 pro Prahu

Tabulka č. 3: celkový počet uchazečů VPP

Rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Uchazeči	110	118	125	123	91	107	122	147	43	176	70	143	166	114

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z MPSV 2018

V tabulce č. 3 je zaznamenán vývoj VPP pro celou Prahu od roku 2004, čísla vycházejí ze Statistické ročenky trhu práce za jednotlivá období, které vydává MPSV. Od roku 2004 počet uchazečů VPP mírně vzrůstal, až do roku 2008, kdy bylo 91 uchazečů VPP na celou Prahu. V roce 2009 až 2011 čísla opět stoupala. Nejnižší počet uchazečů VPP byl ale v roce 2012, když se projevila celosvětová krize, v tomto období byl rapidně snížený počet čerpání finančních prostředků na tento nástroj a to celorepublikově. Poté dochází k vysokému nárůstu na 176 uchazečů. V roce 2017 byl počet umístěných uchazečů v rámci

VPP 114, tento počet odpovídá i vynaloženým prostředkům, které byli nižší než v roce 2016. V lednu roku 2018 je zatím umístěno 9 uchazečů VPP za celou Prahu.

### **3.5 Poskytnuté finanční prostředky v rámci VPP pro Prahu za období 2004 – 2017**

Tabulka č. 4: finanční prostředky na VPP (v tis. Kč)

<b>Rok</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Výdaje</b>	3964	4535	5482	5110	5377	5713	5642	4151	2810	10296	14816	7689	11955	10849

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z MPSV 2018

V tabulce č. 4 je uveden celkový počet vynaložených finančních prostředků na VPP pro hlavní město. Data jsou zpracována z celkových údajů APZ pro region Praha, vydána v příloze ke Statistické ročence trhu práce.

Od roku 2004 se postupně částka zvyšovala, i přes mírný pokles uchazečů v roce 2008. Nejnižší vynaložená částka byla v roce 2012, kdy byl i nejnižší počet uchazečů vykonávajících VPP, naopak nejvyšší finanční prostředky byly vynaloženy v roce 2014, kdy ale počet uchazečů byl jeden z nejmenších za celé sledované období.

### **3.6 Evropský strukturální fond v České republice**

Evropský sociální fond (dále jen ESF) je jeden ze tří základních strukturálních fondů, které vytvořila Evropská unie. Mezi nejdůležitější činnosti, které má ESF podporovat patří například: rozvíjení zaměstnanosti, co nejnižší nezaměstnanost, rovné pracovní příležitosti pro všechny, podpora při začlenění všech osob.

Mezi hlavní cíle ESF patří:

1. Pomoc při vstupu na trh práce nezaměstnaným lidem
2. Umožnění rovného přístupu na pracovní trh pro všechny
3. Lepší začleňování lidí ze sociálně znevýhodněných skupin
4. Vzdělávání se po celý život
5. Zlepšení úrovně kvalifikované pracovní síly
6. Rozvoj moderních způsobů podnikání a lepší organizace práce

7. Zvýšení počtu žen na pracovním trhu
8. Postupné odstraňování jakékoliv formy diskriminace na trhu práce  
(portal.mpsv, online)

Evropský sociální fond poskytuje finanční prostředky na operační programy v rámci jednotlivých operačních období:

- a. Období od roku 2004 – 2006
- b. Období od roku 2007 – 2013
- c. Období od roku 2014 – 2020

V programovém období, které právě teď probíhá, jsou tři hlavní operační programy:

1. OP Zaměstnanost – OPZ, pro tento operační program je řídicím orgánem MPSV
2. OP Výzkum, vývoj a vzdělání v gesci – řídicím orgánem je zde MŠMT
3. OP Praha – pól růstu ČR v gesci – řídicím orgánem je Magistrát hlavního města Prahy

OP Zaměstnanost je operačním programem, který je jedním ze tří operačních programů čerpajících z ESF, pro tento program je také řídicím orgánem MPSV, který kontroluje jeho činnost. Poté jsou tu další partneři, kteří se podílejí na realizaci: úřady práce, krajské pobočky úřadu práce, CzechInvest, orgány místní a regionální samosprávy, vybraná ministerstva (portal.mpsv, online),(projekty ESF, online).

### **3.7 Představení Krajské pobočky ÚP a ÚP Praha 6**

Pod Úřad práce České republiky (dále jen ÚP ČR) spadá Generální ředitelství ÚP ČR, dále krajské pobočky ÚP, Krajská pobočka pro hlavní město Prahu, a všechny její kontaktní pracoviště ÚP. ÚP ČR vede v jeho čele generální ředitel, ředitel je v čele všech krajských poboček, a vedoucí nebo ředitel vede i ostatní kontaktní pracoviště.

ÚP ČR se ve správním řízení řídí zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Dále se řídí zákonem č. 500/2004 Sb., o správním řádu, ve znění pozdějších předpisů. ÚP ČR rozhoduje vždy ve správním řízení pouze v 1. stupni. V odvolacím řízení proti rozhodnutí ÚP ČR rozhoduje Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Řídicím orgánem pro ÚP ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je zároveň pro ÚP ČR nadřízeným správním orgánem (portal.mpsv, online).

### **3.7.1 ÚP ČR – krajská pobočka pro hlavní město Prahu**

Pro krajskou pobočku je správním obvodem hlavní město Praha, se sídlem v Praze. Patří mezi organizační útvar pro ÚP ČR.

Mezi hlavní činnosti, které krajská pobočka vykonává, jsou zejména:

- Spolupracuje se všemi kontaktními pracovišti, zejména ve vytváření vhodných podmínek pro plnění aktivní politiky zaměstnanosti, v činnostech v oblasti ochrany zaměstnanců, o sociální podpory, pomoci občanům při hmotné nouzi, o pomoc při sociálních službách, ve výši a při podpoře sociálními dávkami občanům se zdravotním postižením
- Zapojuje se a realizuje projekty, které jsou spojené z ÚP ČR, národní i systémové, kde je příjemce MPSV
- Vyhodnocuje a monitoruje stav na trhu práce, přijímá nová opatření, uvádí přehled o stavu volných pracovních míst na trhu
- Umožňuje veškerou poradenskou činnost uchazečům o práci, převážně v oblasti volby práce, nebo při změně pracovního místa, a to na základě zákona o zaměstnanosti
- Poskytuje poradenskou činnost, a to zároveň i zaměstnavatelům, kteří hledají zaměstnance
- Zabezpečuje rekvalifikační kurzy pro uchazeče o zaměstnání
- Zajišťuje poskytování všech příspěvků v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti
- Vyplácí sociální dávky – nepojistné sociální dávky, příspěvky v nezaměstnanosti, příspěvky v oblasti APZ
- Vyhodnocuje situaci na trhu práce v oblasti zaměstnávání občanů z cizích zemí, zaměstnávání občanů v rámci celé EU, zjišťuje počet občanů pracujících mimo ČR
- Má na starost agendu inspekce v oblasti sociálních služeb
- Na krajskou pobočku spadá i agenda vyplácení dávek dětí v pěstounské péči (portal.mpsv, online)

### **3.7.2 Úřad práce Praha 6**

Hlavní město má 8 kontaktních pracovišť, které organizačně spadají pod ÚP ČR – krajskou pobočku pro hlavní město Prahu, součástí jednotlivých kontaktních pracovišť jsou dislokovaná, detašovaná popřípadě tzv. výjezdová pracoviště.

Kontaktní pracoviště pro Prahu 6 má v kompetenci správní území jak pro Prahu 6 tak i pro Prahu 17, se sídlem na Praze 6.

Pro oblasti zprostředkování zaměstnání a evidence uchazečů o pomoc při hledání práce kontaktní pracoviště má zejména:

- Monitoruje, a informuje o počtu volných pracovních míst, a aktivně se podílí na vyhledávání nových pracovních míst,
- Spravuje veškerou evidenci o počtu uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání
- Má kompetenci k zařazení jednotlivých uchazečů, ale i o jejich vyřazení z evidence
- Zajišťuje a aktivně vyhledává pracovní místa pro uchazeče, a to i se zdravotním omezením, v tomto úkolu spolupracuje s krajskou pobočkou
- S uchazeči, kteří mají možnost se uplatnit v rámci VPP nebo SÚPM na trhu práce aktivně jedná a pomáhá najít vhodné řešení
- Jedná s uchazeči o možnostech zprostředkování rekvalifikace
- Zajišťuje realizaci APZ a podílí se na výběru vhodných uchazečů pro tyto nástroje APZ
- Aktivně podporuje uchazeče v rámci poradenských služeb
- Vypracovává jednotlivé akční individuální plány (portal.mpsv, online).

## **3.8 Výběr uchazečů a postup při vytváření VPP**

VPP jako nástroj je určen pro osoby, které jsou v ohrožené skupině obyvatel. Při výběru uchazečů mezi sebou spolupracují hlavně kontaktní pracoviště – tedy ÚP ČR v jednotlivých městských částech v hlavním městě Praze a s Krajskou pobočkou pro Prahu. Primárně je tedy projekt určený pro uchazeče spadající do následujících skupin:

- Uchazeči, kteří jsou v evidenci ÚP ČR déle než 5 měsíců

- Uchazeči, kteří spadají do skupin – mladiství bez práce, do 30 let věku, nad 50 let, mají zdravotní komplikace, starají se o dítě
- Uchazeči, u kterých je prokazatelné dlouhodobé setrvání v evidenci úřadu práce
- Osoby, které nejsou přesně vymezené v § 33 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ale ÚP ČR důvodně předpokládá, že jim není možné zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem  
(portal.mpsv, online)

Postup při vytváření VPP je administrativně poměrně náročný, spolupracují zde mezi sebou kontaktní pracoviště s příslušnou krajskou pobočkou, pod které kontaktní pracoviště spadá, dále je zde samotný uchazeč o zaměstnání a zaměstnavatel, který přijímá vybraného uchazeče do pracovního poměru.

Nejčastěji VPP využívají obce, města, a to převážně na sezonní úklidové práce, údržbu budov. Veřejně prospěšné organizace vytváří VPP převážně na pomoc v oblastech sportu, kultury, zabezpečení budov. Všechny místa, která jsou, tímto nástrojem obsazena, ale musí splnit přesná a jednoznačná pojmenování v rámci specifikace názvu pracovní pozice uchazeče a jeho náplní práce, která se nesmí lišit a musí být uvedena jak v pracovní smlouvě tak i dohodě s ÚP ČR, přičemž porušení by znamenalo ztrátu příspěvku a jeho navrácení zpět a to v plném rozsahu.

Konkrétní postup VPP se může v rámci republiky lišit. Na začátku, kdy VPP fungovaly jako pilotní projekt APZ, zaměstnanci ÚP ČR představovali a cíleně vyhledávali a seznamovali je s obsahem, co jsou VPP, jaké jsou výhody a jak je možné příspěvek na VPP dostat, koho se konkrétně VPP týkají. V dnešní době, již je nástroj poměrně známý a sami budoucí zaměstnavatelé se obracejí na ÚP ČR s požadavkem zaměstnat uchazeče VPP.

Zaměstnavatel, například obec, potřebuje na sezonní práce uchazeče z evidence ÚP, který se bude starat o zeleň, o komunikace v obci, bude provádět drobné opravy veřejných budov, ale nemá dostatečné finanční prostředky, aby mohla zaplatit člověka, který by tyto úkoly prováděl. Obrátí se tedy na příslušný ÚP ČR v Praze, spíše tedy na Krajskou pobočku ÚP, ten mu poskytne veškeré informace, a zadá příslušnému kontaktnímu pracovišti, aby vyhledal v evidenci vhodné kandidáty na příslušnou pozici, uchazeči musejí ale splnit podmínky pro VPP – musejí spadat do skupin ohrožených nezaměstnaností, nebo musejí být v evidenci déle než 5 po sobě jdoucích měsících. Poté, kontaktní pracoviště vydá vybraným uchazečům tzv. doporučenky a s nimi mohou na výběrová řízení – nejčastěji ke

starostovi příslušné obce, nebo k tajemníkovi. Jestliže se najde vhodný uchazeč, musí se jeho nástup schválit příslušným ÚP ČR a musí být předem s ÚP ČR i projednán.

Po schválení se podepíše mezi zaměstnavatelem a ÚP ČR dohoda o vytvoření nové pracovní příležitosti v rámci VPP, až poté se s vybraným uchazečem podepíše pracovní smlouva, která se musí nejpozději s prvním vyúčtováním mzdových nákladů poslat na příslušný ÚP ČR, vyúčtování mzdových nákladů se posílá měsíčně, nejpozději však do konce kalendářního měsíce, který následuje po měsíci, za který se žádá příspěvek.

Pracovní smlouva je uzavřená pouze na tu dobu, která je stanovena v dohodě a nelze ji měnit nebo upravovat, o všem musí být vždy nejprve informován ÚP ČR, při předčasném ukončení pracovní smlouvy musí být kopie poslána a to nejlépe ihned, nejpozději však ke konci následujícího kalendářního měsíce od ukončení pracovního poměru.

Informace ohledně výše mzdy a o odpracovaných hodinách musejí být vždy pravdivé a musejí odpovídat rozsahu, který je uveden v dohodě, poté je příspěvek vyplacen.

Finanční příspěvek se vyplácí zpětně, jde o refinancování mzdových nákladů, zaměstnavatel vyplácí mzdu svému zaměstnanci a až poté žádá o zpětné proplacení celé mzdy příslušnému ÚP ČR, se kterým podepsal dohodu.

V některých případech je tento postup problémový, někteří zaměstnavatelé totiž nejsou vzhledem ke svým finančním možnostem schopní ihned vyplatit mzdu a až poté žádat o zpětné proplacení, proto tento nástroj nechtějí a brání se mu.

Počet zaměstnanců, kteří pracují v rámci VPP, není nijak omezen, obec nebo město může mít příspěvek pro více uchazečů, příkladem tedy může být zaměstnanec, který se stará o práce v obci a další může vypomáhat jako pomocník pro školníka, který se stará o údržbu školy, která spadá do území obce, nebo města.

Ve veřejně prospěšných organizacích se jedná o pracovní pozice, které se zaměřují nejčastěji na oblasti charity, jsou to převážně příspěvkové organizace, které vyhledávají pracovní síly skrz nástroj VPP. Zde jsou náplní práce většinou pomoc při propagaci organizace – distribuce reklamních materiálů organizace, vytváření reklamních předmětů, pomoc v administrativě organizace, při úklidu a údržbě.

Uplatnění uchazečů je tedy velice široké, je zde spousta pracovních pozic, které mohou vzniknout na podporu uchazečů, kteří jsou dlouhodobě v evidenci, a jejich pomoc může poté mnoha lidem usnadnit jejich práci.



### **3.9 Cílené rozhovory s pracovníky ÚP Praha 6 a Krajské pobočky ÚP v Praze**

Pro cílené rozhovory byli vybráni zaměstnanci ÚP ČR, konkrétně ředitelka kontaktního pracoviště ÚP ČR v Praze 6, déle řadová zaměstnankyně kontaktního pracoviště ÚP ČR v Praze 6 a vedoucí oddělení zaměstnanosti na Krajské pobočce ÚP pro hlavní město Prahu,

Rozhovor, který autorka práce vedla s ředitelkou kontaktního pracoviště ÚP ČR v Praze 6, byl tvořen ze sedmi otázek, které se týkaly problematiky trhu práce a veřejně prospěšných prací.

Z rozhovoru vyplynulo že, situace na trhu práce v Praze 6 je nejlepší za posledních deset let, klesá nezaměstnanost a zvyšuje se počet volných pracovních míst.

V další části rozhovoru byly otázky směřovány již pouze na VPP. Na otázku jaké jsou pozitivní dopady ohledně VPP na nezaměstnanost, odpověděla ředitelka, že celkově lze tento nástroj zhodnotit pozitivně, hlavní přínos vidí v tzv. „nastartování“ uchazeče, aby znovu našel chuť pracovat a znovu si osvojil pracovní návyky, po dlouhodobém setrvání v evidenci úřadu. Rozhovor také potvrdil skladbu ohrožených skupin občanů, kterým tento nástroj pomáhá, viz kapitola 2.8 – Výběr uchazečů a postup při vytváření VPP. Další otázkou, na kterou ředitelka kontaktního pracoviště ÚP ČR odpovídala, byla, jak sami uchazeči VPP přijímají, jak na ně reagují, je odpověď negativní, bohužel většina uchazečů, kterým je nabídnuta možnost pracovat v rámci nástroje VPP tuto možnost nevíta, spíše se k této možnosti zaměstnání brání a nechtějí nabídku přijmout. Jsou ale výjimky, mezi uchazeči, tito uchazeči již prošli VPP a rádi by chtěli vykonávat práci opakovaně, bohužel ÚP ČR nemůže tento nástroj opakovaně použít pro stejného uchazeče – maximální doba poskytnutí příspěvku je 12 měsíců, a i když, existují uchazeči, kteří jsou opakovaně umístěni na VPP, je jich jen opravdu velmi malé procento z celkového počtu.

Na otázku dopadu mají VPP na uchazeče, kteří se poté chtějí vrátit na pracovní trh, byla zjištěna kladná odpověď, uchazeči mají prokazatelně lepší pracovní návyky a vzniká u nich i zodpovědnější přístup k vykonané práci, tedy v tomto směru nástroj funguje dobře.

Dle vyjádření ředitelky kontaktního pracoviště ÚP ČR na další odpověď, zda VPP opravdu pomáhají najít si práci a začlenit se zpět do pracovního procesu, je odpověď záporná, uchazeči tedy bohužel návyky které získali, vykonáváním VPP naopak rychle ztrácejí, a když si nehledají práci, již v průběhu VPP a vrátí se hned po skončení opět do

evidence, šance na nalezení nové práce rychle klesají a opět uchazeč spadá do evidence, uchazeč bohužel může znovu nastoupit na VPP až po třech letech, kdy mu je znovu tato možnost nabídnuta.

V závěru rozhovoru byla položena otázka administrativní náročnosti, která provází VPP, jak ji vnímají zaměstnavatelé, ti odpověděli, že možnosti VPP vítají a jsou ochotni administrativní zátěž, která je spojena s VPP přijmout, důvodem, který ředitelka uvedla je, že zaměstnavatelé v některých oborech těžko hledají zaměstnance, jelikož jsou to velmi specifické činnosti a tak mohou využít nástroj VPP a najít nové pracovníky. Jedná se o práce, které jsou manuálně náročné, profese, na které není potřeba vysoce kvalifikovaných pracovníků, ale není snadné tyto pozice obsadit.

Ředitelka kontaktního pracoviště na otázku, jak by si představovala zlepšení VPP jako nástroje APZ uvedla, že nemá žádná doporučení a nástroj jako takový podle ní funguje dobře.

Rozhovor, který studentka vedla s řadovou zaměstnankyní kontaktního pracoviště, byl skladbou otázek stejný, jako v předchozím rozhovoru, otázky tedy byly stejné, okruh otázek byl tedy také situován na problematiku VPP a trhu práce v Praze 6.

Na první otázku byla odpověď stejná jako v prvním rozhovoru, situace na trhu práce v Praze 6 je v této době opravdu velice dobrá a s příchodem letních sezonních prací se předpokládá snížení počtu nezaměstnaných.

Na otázku, jaká vidí, největší pozitiva u VPP zaměstnankyně uvedla, že je u uchazečů patrné, zlepšení nejen pracovních návyků, ale i jejich celkového stavu, neboť mají stálý příjem finančních prostředků, nacházejí si lepší bydlení a více se zapojují do normálního osobního i pracovního života. Pozitivní dopady tedy jsou, je to ale velice individuální, u některých uchazečů jsou dopady velmi zřetelné, u některých uchazečů není patrný žádný pracovní posun vpřed.

Jak reagují na možnost VPP uchazeči, kterým je tato možnost nabídnuta, první dojem je u většiny spíše negativní, klienti si i v některých případech pletou pojem veřejně prospěšné práce a obecně prospěšné práce, které se ale udělují jako alternativní trest za spáchanou trestní činnost.

Uchazeč musí být přesně informován, co vlastně VPP jsou, jaké má možnosti práce a jaká bude výše jeho mzdy. Uchazeči se musí vysvětlit jaké výhody pro něj tento nástroj má – délka vykonané práce se započítá do odpracovaných let, které musí mít každý, kdo bude chtít uplatnit nárok na starobní důchod. Uchazeči bude zaměstnavatel platit zdravotní a sociální pojištění, po úspěšném ukončení VPP vzniká znovu nárok pobírat podporu při

nezaměstnanosti. Klienti poté ve většině případů VPP přijmou a jsou i klienti, kteří je chtějí vykonávat i opakovaně.

Na otázku, zda VPP mají za následek, že uchazeči jsou schopni se lépe začlenit na pracovní trh je odpověď stejná jako u předchozího rozhovoru, klienti mají viditelně lepší pracovní návyky, jsou ochotni si hledat lepší práci, přístup ale ke každému uchazeči v evidenci je velice individuální, není možné říct jednoznačně u všech, zda u nich tento nástroj opravdu funguje a pomáhá.

Na otázku, zda mají klienti, kteří projdou VPP lepší možnost se uplatnit na trhu práce, se odpovědi zaměstnankyně opět shodovala s předešlým rozhovorem, většinou tedy bohužel ne, neboť jakmile se vrátí zpět, a nemají jinou práci, začnou rychle spadat do dlouhodobé evidence nezaměstnaných, a nástroj již na ně nedosáhne znovu, protože výjimky na opětovné zařazení do VPP se opravdu udělují jen z vážných důvodů.

Jak vnímá, zaměstnankyně úřadu celkovou administrativní náročnost uvedla, že je tento proces administrativně velmi složitý, hlavně pro to, že na něm spolupracuje jak kontaktní pracoviště, tak i Krajská pobočka ÚP ČR. Jako řadová zaměstnankyně úřadu má na starost výběr vhodných uchazečů v evidenci, kterým poté musí vydat „doporučenky“, bez které by uchazeč nesměl být přijat na VPP, tenko krok je tedy jeden z nejdůležitějších v celém procesu umístění jednotlivých uchazečů o práci.

Na otázku, co by doporučila pro lepší fungování nástroje VPP, zaměstnankyně odpověděla, že nemá do budoucna žádná konkrétní doporučení, a že nástroj podle ní jako celek je nastaven správně a prokazatelně funguje.

Další rozhovor autorka práce vedla s vedoucím oddělení zaměstnanosti na Krajské pobočce ÚP ČR v Praze. Celkem zaměstnanec úřadu odpověděl na sedm otázek, které se týkaly problematiky VPP.

Na první otázku týkající se stávající situace na trhu práce odpověděl zaměstnanec stejně jako ředitelka kontaktního pracoviště, i druhá zaměstnankyně úřadu, odpovědi jsou shodné, situace na stávajícím trhu práce je velmi dobrá, nejlepší za posledních 10 let.

V čem vidí největší přínos APZ v rámci regionu Praha, se zaměřením na VPP vyplynulo z rozhovoru, že největším pozitivem je právě to, že se opravdu daří umístit ty uchazeče, kteří jsou v ohrožených skupinách, a nemají kvůli svému specifickému individuálnímu přístupu jak jinak zajistit jejich uplatnění na trhu práce, než v rámci těchto programů a projektů.

Při umisťování uchazečů je nezbytné vyhodnocení všech možností, jak nejlépe postupovat při jejich začlenění, a to i s ohledem na situaci na příslušném regionálním trhu

práce a při poskytování intenzivního poradenství pro zprostředkování zaměstnání vedoucího k nalezení té nejlepší varianty práce, které bude vhodná a přínosná pro uchazeče.

Zda jsou prostředky, které se vynakládají na APZ, tedy na nástroj VPP dle kritéria 3E – tzv. efektivní, účelné a hospodárné je odpověď jasná a to, že tyto finanční prostředky vždy musí tyto tři kritéria splnit vždy, tedy nejen v oblasti vynakládání prostředků v rámci APZ, ale i v jiných operačních programech v rámci celého území ČR.

Největší přísun VPP jako nástroje vidí vedoucí oddělení zaměstnanosti hlavně v psychické podpoře uchazečů, kteří se nacházejí v ohrožení hmotnou nouzí, nebo mohou být sociálně vyloučení. Jako v prvním rozhovoru se i zde potvrdilo to, že VPP pomáhají nastartovat pracovní návyky uchazečů, mají tedy možnost je motivovat, a i do jisté míry také vedou k lepším mezilidským vztahům, neboť i díky jim uchazeči neztrácejí kontakt s okolním světem, naopak si novou práci mohou vytvořit nový okruh lidí okolo sebe.

V oblasti efektivnosti VPP v podmínkách pražského trhu práce je uzavírání dohod na vytvoření nových pracovních příležitostí VPP více méně na konstantní úrovni, a to jak v oblasti charakteru prací, kde jsou uchazeči zaměstnání tak i do jednotlivých zaměstnavatelů, kteří jsou z dlouhodobého hlediska také ze stejných oblastí – tedy práce v oblasti úklidu, údržby, manuální práce.

Ve shodě s prvním rozhovorem vyplynulo, že řada zaměstnavatelů by uvítala zaměstnat stejné uchazeče, kteří již byli zaměstnání v organizaci, a jejich přístup k vykonané práci se natolik osvědčil, že by rádi uchazeče podpořili i znovu, to ale závisí na tom, zda uchazeči již byli nějakým nástrojem podpořeni nebo u uchazeče existují velmi vážné důvody, proč by měl být znovu podpořen.

Poskytovatel rozhovoru nevidí žádný negativní problém v této oblasti, naopak si myslí, že VPP jako nástroj APZ jsou velmi přínosné, i když v podmínkách pracovního trhu v Praze je menší možnost realizace VPP než v jiných krajích, kde VPP jsou více dominujícím nástrojem.

Na otázku, zda by se měly udělovat výjimky uchazečům o zaměstnání v rámci VPP není odpověď zcela jednoznačná, u velmi vážných důvodu ano, zde byl uveden jako příklad vážného důvodu ten, kdy je u uchazeče patrný postup mezi nástroji, tedy uchazeč by byl zaměstnán nejdříve jako zaměstnanec VPP, a poté by mohly být zaměstnán již jako SÚPM – místo by bylo pro něj již vyhrazené, je zde možnost opakovaného umístění. Obecně, ale by se výjimky v rámci programu „Nové pracovní příležitosti – veřejně prospěšné práce“ – OP Zaměstnanost, který je financován z ESF fondu, neměly udělovat,

protože takto znovu umístěný uchazeč se počítá mezi podpořené osoby pouze jednou – a to není žádoucí.

Poslední otázkou bylo, zda vedoucí oddělení zaměstnanosti má nějaká doporučení, co by mohla přispět, pro zlepšení efektivnosti nástroje VPP, problémy zásadního charakteru, které by mohly ovlivnit využití tohoto nástroje, jako takového nejsou v podstatě zaznamenány, tedy žádná doporučení k zdokonalení nástroje VPP nebyla uvedena.

V praktické části autorka zkoumala vývoj nezaměstnanosti v regionu Praha, se zaměřením na Prahu 6, z údajů, které získala, z Českého statistického úřadu vyplynulo, že situace na trhu práce je v dnešní době nejlepší za posledních 10 let. Nejhorší čísla v této oblasti byly v roce, kdy se na počtu nezaměstnaných podepsal dopad celosvětové krize, která nastala v roce 2008, situace na trhu práce v Praze 6 byla obdobná jako v celé Praze, od roku 2013 ale čísla nezaměstnanosti klesají.

V další části praktické části, jsou popsány VPP, jejich počty a vynaložené finanční prostředky v období od roku 2004 do 2017. Finanční prostředky jsou vynaloženy jak z ESF fondu, tak i z rozpočtu České republiky. Počet vynaložených finančních prostředků, které jsou vynaloženy se adekvátně rovná počtu podpořených uchazečů. Čísla uchazečů VPP od roku 2004 až do roku 2017 jsou spíše neměnná, není zde až na výjimku v roce 2012, kdy počet uchazečů byl nejnižší, žádná velké změny v uvedených číslech umístěných uchazečů. V rámci cílených rozhovorů se zaměstnanci úřadu ÚP ČR, se potvrdila skladba problémových uchazečů, kterým se VPP nabízení jako možnost vrátit se zpět na pracovní trh, dále se ověřilo to, že VPP opravdu pomáhají a prospívají navrátit se a získat opět novou motivaci začít pracovat a být odebrán z evidence úřadu práce, je ale velmi důležité, aby se ke každému uchazeči přistupovalo opravdu individuálně a práce pro něj se hledala tzv. „na míru“. Uchazeči přistupují k práci ve VPP spíše na začátku s odporem, nechtějí pracovat v tomto nástroji, jsou výjimky, ale kteří chtějí pracovat opakovaně a i někteří zaměstnavatelé je chtějí opětovně podpořit, více než na 12 měsíců, tedy maximální dobu, kdy uchazeč může pracovat jako VPP pro danou organizaci. Výjimky se udělují, ale jen opravdu pokud jsou k tomuto případu uvedeny velmi vážné důvody, a žádost se musí projednat celá znova. Ohledně administrativní a technické náročnosti, jak moc je tento nástroj složitý bylo zjištěno, že nástroj jako takový nastaven dobře, oslovení zaměstnanci ÚP ČR, nemají žádná doporučení ke zlepšení, na jeho zefektivnění. Po administrativní stránce je náročnost jen v oblasti spolupráce všech složek ÚP ČR.

# ZÁVĚR

Bakalářská práce měla za cíl zjistit, do jaké míry se podaří pomocí nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, se zaměřením na veřejně prospěšné práce v regionu Praha adaptabilita u problémově umístitelných žadatelů o práci. Nástroj funguje v rámci regionu Praha dobře, je zde prokazatelné, že uchazeči, kteří jsou problémově umístitelní, tedy mají velmi specifické nároky, na to, kam a jak je umístit na pracovní trh zpět se pomocí nástroje veřejně prospěšných prací daří umisťovat a tak u nich znovu získat pracovní návyky, jak uvedl, ale v rozhovoru vedoucí oddělení zaměstnanosti na Krajské pobočce ÚP ČR jedná se o velmi individuální přístup ke každému z nich, proto je i nich i velice důležitá i pomoc v rámci intenzivního poradenství, které zajistí správný výběr profese každému uchazeči, který je v evidenci úřadu.

Metody, které autorka práce použila, byly dvě, analýza vybraných textů a kvalitativní průzkum, který byl formou „rozhovorů“ s vybranými zaměstnanci ÚP ČR.

Z rozhovorů, které autorka vedla, se zaměstnanci úřadů bylo zjištěno, že stávající situace na trhu práce v Praze 6, je velice dobrá a očekává se i do budoucna klesající počet nezaměstnaných osob. Rozhovory také potvrdily skladbu uchazečů, kterým jsou nabídnuty veřejně prospěšné práce, a kterým tyto nástroje prokazatelně pomáhají se začleněním zpět na pracovní trh.

Uchazeči ve většině případů na začátku, kdy jim je nabídnuto zaměstnání v rámci veřejně prospěšných prací, mají bohužel nejčastěji první reakci negativní, nechtějí pracovat, po dlouhodobé evidenci nevidí, to, že by tato příležitost je mohla znovu vrátit zpět, začít pracovat a nebýt již nadále nezaměstnán. Poté, když nastoupí v rámci veřejně prospěšných pracích, někteří z nich i opakovaně chtějí znovu pracovat v rámci tohoto nástroje, to již ale není možné u většiny z nich, z rozhovoru s ředitelkou kontaktního pracoviště na Praze 6 také vyplynulo, že nejen uchazeči chtějí v některých případech znovu podpořit v rámci nástroje veřejně prospěšných prací, ale i samotní zaměstnavatelé chtějí znovu uchazeče, kteří právě u nich pracovali a velmi dobře se osvědčili. V těchto případech, by autorka doporučila možných více udělených výjimek a uchazeče tak zaměstnala na stejné místo opakovaně, bohužel je zde tlak, na to, aby se uchazeči, kteří jsou umístěni na tento nástroj, již znovu nezaměstnali. Důvodem může být, že tento uchazeč se počítá do celkového počtu jen jednou a také se musí dát možnost dalším klientům úřadu, kteří jsou také dlouhodobě v evidenci, aby mohli dostat stejnou možnost.

V rozhovoru s vedoucím Krajské pobočky ÚP ČR vyplynulo, že finanční prostředky na veřejně prospěšné práce jsou vynakládány podle kritéria 3 E, musí být tedy čerpány efektivně, účelně a hospodárně. Počet uzavíraných smluv v rámci tohoto nástroje je v regionu Praha podle Krajské pobočky ÚP ČR na konstantní úrovni, a to od roku 2004. U veřejně prospěšných prací v regionu Praha je neměnný i charakter uchazečů, kterým se nabízí možnost pracovat v rámci programu, také se nějak zásadně nemění i typy jednotlivých zaměstnavatelů, kde se jedná především o městské části a veřejně prospěšné organizace.

Průzkum také prokázal, že veřejně prospěšné práce pomáhají nejenom uchazečům o práci, ale také napomáhají zaměstnavatelům, najít vhodné zaměstnance, a tím pomoc i jim, uchazeči, kteří nastoupí na veřejně prospěšné práce, pomáhají společnosti jako takové, tyto práce jsou tedy nastaveny nejen jako nástroj pro rozvoj a znovunalezení pracovních návyků, ale i jako potřebná pracovní síla pro ty organizace, které se starají o veřejné zájmy, například v oblasti pomoci hendikepovaným občanům, nebo jako pomoc při údržbě nebo úklidu veřejných prostor v obcích a městech.

Autorka práce si na začátku stanovila dvě výzkumné otázky:

- Je uchazeč, který projde veřejně prospěšnými pracemi lépe schopný najít si práci a nezůstávat v evidenci?
- Jsou veřejně prospěšné práce dobře nastavené jako nástroj na podporu aktivní politiky zaměstnanosti?

U první výzkumné otázky odpověď není úplně jednoznačná, z rozhovorů, které poskytli zaměstnanci, jednotlivých úřadů vyplynulo, že uchazeč, který projde veřejně prospěšnými pracemi, a skončí je, má sklon rychle spadnou zpět, je zde tendence vrátit se zpět do evidence úřadu práce a znovu spadat do skupin dlouhodobě nezaměstnaných. Zároveň je ale prokazatelné, že uchazeč, který je umístěn a opravdu pravidelně vykonává zaměstnání v rámci veřejně prospěšných prací, si postupně vytvoří pracovní návyky, projevuje se u něj i značné zlepšení psychické kondice, mají zodpovědnější přístup k práci. Je více motivován a chce se začlenit i do světa okolo sebe.

Druhá výzkumná otázka je spíše zacílena na celkové fungování tohoto nástroje, jak celkově hodnotí veřejně prospěšné práce samotní zaměstnanci úřadu práce, kteří přicházejí s tímto nástrojem do styku každý den. Odpovědi se zde jednoznačně shodují, a to že oslovení zaměstnanci ÚP ČR ve fungování veřejně prospěšných prací v regionu Praha

nevidí žádná negativa. Shodují se i v otázce doporučení pro lepší fungování, tedy že nemají žádná konkrétní doporučení na zefektivnění veřejně prospěšných prací.

Doporučení, které má autorka práce v rámci problematiky veřejně prospěšných prací je určitě zlepšit individuální přístup k jednotlivým uchazečům, kteří vykonávají veřejně prospěšné práce. Není zde nastaven žádný nástroj, který by pomáhal zaměstnancům neztratit pracovní návyky, stále se i při vykonávání práce osobně rozvíjet a vzdělávat a který by uchazečům umožnil po skončení doby poskytování příspěvku mít již novou práci, do které by uchazeč mohl ihned nastoupit a nepadnout znovu do evidence úřadu práce. Bohužel, by bylo zavedení těchto doporučení do praxe personálně ale i administrativně velmi náročné, a proto tyto nástroje nejsou v rámci veřejně prospěšných prací využívány.



# SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

## Literatura

ANDRÁŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. 2014. *Zákoník práce – prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*. 8. vydání. Praha: ANAG, 1052 s. ISBM 978-80-7263-850-5

BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJZ Josef, BOLELOUCKÝ Zdeněk, 2013. *Nezaměstnanost*. 2 přeprac a aktualiz. vydání. Praha: Grada, 12 s. ISBM 978-80-247-4282-3

DUKOVÁ, Ivana, 2013. *Sociální politika – učebnice pro obor sociální činnost* Praha: Grada, 91 s. ISBM 978-80-247-3880-2

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, a kol. 2007. *Management lidských zdrojů*. 1 vydání. Praha: C. H. Beck, 77 s. ISBM 978-80-7179-893-4

HOLMAN, Robert, 2015. *Základy ekonomie – pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. 3 vydání. Praha: C. H. Beck, 156-158 s. ISBM 978-80-7400-007-2

JÍROVÁ, Hana, 1999. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1 vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 17-20 s. ISMB 80-7079-635-9

KACZOR, Pavel, 2013. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1 vydání. Praha: Oeconomica, 9-56 s. ISBM 978-80-245-1930-2

KUCHAŘ, Pavel, 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. 1 vydání. Praha: Karolinum, 56 s. ISBM 978-80-246-1383-3

MAZOUCH, Petr, FISCHER, Jakub, 2011. *Lidský kapitál – měření, souvislosti, prognózy*. 1 vydání. Praha: C. H. Beck, 3-4 s. ISBM 987-80-7400-380-6

NĚMEC, Otakar, BUCMAN, Petr, ŠIKÝŘ Martin, 2007. *Personální management*. 1 vydání. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, Studijní texty, 290-291 s. ISBM 978-80-86730-27-1

NEŠČÁKOVÁ, Libuše, 2012. *Pracovní právo pro neprávnický*. Praha: Grada, 240-241 s. ISBM 978-80247-40-91-1

PALÍŠKOVÁ, Marcela, 2014. *Trh práce v Evropské unii. Historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Praha: C. H. Beck, 3-159 s. ISBM 978-80-7400-270-0

PAVELKA, Tomáš, 2006,2007. *Makroekonomie – základní kurz*. 3 vydání. Praha: Melandrium, 124-129 s. ISBM 978-80-86175-58-4

### **Prameny (právní a jiné dokumenty)**

Metodický pokyn č. 8/2004 MPSV Nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, s. 7  
Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

### **Internetové zdroje**

*Co ovlivňuje trh práce*. [online]. [cit. 2018-01-10]. Dostupné z WWW:

< <http://www.budoucnostprofesi.cz/chybejici-profese/co-ovlivnuje-trh-prace-.html> >.

*Evropský sociální fond v ČR*. [online]. [cit. 2018-02-26]. Dostupný z WWW:

< <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf> >.

*Informace o Operačním programu – Zaměstnanost 2014 – 2020*. [online]. [cit. 2018-02-29]. Dostupný z WWW: < <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost> >.

*Informace o Úřadu práce České republiky*. [online]. [cit. 2018-02-09]. Dostupný z WWW: < <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup> >.

*Investiční pobídky*. [online]. [cit. 2018-02-03]. Dostupný z WWW:

< [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/investicni\\_pobidky](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/investicni_pobidky) >.

*Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – listopad 2017.* [online] [cit. 2018-01-10]. Dostupné z WWW: < <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-listopad-2017> >.

*Národní cíle ČR v rámci Strategie Evropa 2020.* [online]. [cit. 2018-01-17]. Dostupné z WWW: < <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/cr/eu-2020-a-cr-78696/> >.

*Nové pracovní příležitosti – veřejně prospěšné práce (NoPP- VPP).* [online]. [cit. 2018-02-17]. Dostupný z WWW: < [http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty\\_v\\_realizaci/celorep/nopp-vpp](http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/nopp-vpp) >.

*O Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR.* [online]. [cit. 2018-01-10]. Dostupný z WWW: < <https://www.mpsv.cz/cs/65> >.

*Organizační struktura MPSV.* [online]. [cit. 2018-01-13]. Dostupný z WWW: < <https://www.mpsv.cz/cs/1856> >.

*Patnáct let vývoje české ekonomiky po roce 1989.* [online]. [cit. 2017-12-16]. Dostupný z WWW: < <https://www.novinky.cz/ekonomika/43965-patnact-let-vyvoje-ceske-ekonomiky-po-roce-1989.html> >.

*Počet zaměstnanců a průměrné měsíční hrubé mzdy.* [online]. [cit. 2018-01-12]. Dostupné z WWW: < [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&z=T&f=TABULKA&sp=A&skupId=855&filtr=G~F\\_M~F\\_Z~F\\_R~F\\_P~S~U~301-501-401-202-411\\_null\\_&katalog=30852&pvo=MZD01-C&evo=v208 !\\_MZD-LEG4\\_1&c=v475~8\\_RP2016](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&z=T&f=TABULKA&sp=A&skupId=855&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~S~U~301-501-401-202-411_null_&katalog=30852&pvo=MZD01-C&evo=v208 !_MZD-LEG4_1&c=v475~8_RP2016) >.

*Profesní mobilita – překlad a definice.* [online]. [cit. 2018-01-07]. Dostupný z WWW: < <https://cs.glosbe.com/cs/cs/profesní%20mobilita> >.

*Příspěvek na zřízení nebo vyhrazení společensky účelného pracovního místa zaměstnavatelem.* [online]. [cit. 2017-12-05]. Dostupný z WWW: < <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/prispevek-nove-ucelne-pracovni-misto-8502.html> >.

*Příspěvek na zapracování.* [online]. [cit. 2018-01-19]. Dostupný z WWW: < <http://slovník.mpsv.cz/prispevek-na-zapracovani.html> >.

*Překlenovací příspěvek pro OSVČ.* [online]. [cit. 2018-01-17]. Dostupný z WWW: < <http://www.nicm.cz/preklenovaci-prispevek-pro-osvc> >.

*Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti.* [online]. [cit. 2018-01-22]. Dostupný z WWW: < <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prispevek-v-dobe-castecne-nezamestnanosti> >.

*Slovník sociálního zabezpečení.* [online]. [cit. 2018-01-9]. Dostupný z WWW: < <http://slovník.mpsv.cz/statni-politika-zamestnanosti.html> >.

*Strategie sociálního začleňování 2014-2020.* [online]. [cit. 2018-02-05]. Dostupný z WWW: < <https://www.mpsv.cz/cs/17081> >.

*Strategie Evropa 2020.* [online]. [cit. 2018-01-22]. Dostupné z WWW: < <http://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj/strategie-evropa-2020> >.

*Tisková zpráva ÚP ČR.* [online]. [cit. 2018-01-18]. Dostupný z WWW: < [http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2018/01/2018\\_01\\_25\\_prispevky\\_zamestnavatelum.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2018/01/2018_01_25_prispevky_zamestnavatelum.pdf) >.

*Úřad vlády České republiky – strategie Evropa 2020.* [online]. [cit. 2018-01-14]. Dostupné z WWW: < <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/> >.

*Veřejně prospěšné práce: informace obcím.* [online]. [cit. 2018-01-3]. Dostupný z WWW: < <https://www.smscr.cz/cz/62-aktuality/1084-verejne-prospesne-prace-aktualni-informace-obcim> >.

*Veřejný detail projektu – Nové pracovní příležitosti.* [online]. [cit. 2017-12-25]. Dostupný z WWW: < <https://esf2014.esfcr.cz/PublicPortal/Views/Projekty/Public/ProjektDetailPublicPage.aspx?action=get&datovySkladId=CC99BD66-EB9F-471F-8EE7-C5F3E68B7DC2> >.

*Výjimky na veřejně prospěšné práce posuzují vybraná kontaktní pracoviště ÚP ČR.* [online]. [cit. 2018-01-16]. Dostupný z WWW: < <http://www.smocr.cz/cz/tiskovy-servis/tiskove-zpravy/od-kvetna-vyjimky-na-verejne-prospesne-prace-posuzuji-vybrana-kontaktni-pracoviste-uradu-prace-cr-na-zaklade-podnetu-mest-a-obci.aspx> >.

*Výdaje na státní politiku zaměstnanosti.* [online]. [cit. 2018-01-6]. Dostupný z WWW: < <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje> >.

*Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika.* [online]. [cit. 2017-12-20]. Dostupný z WWW: < [https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_vsps](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps) >.

# PŘÍLOHY

Příloha A: Dotazník pro zaměstnance kontaktního pracoviště ÚP ČR

## Dotazník pro zaměstnance ÚP

- A. Jaká je současná situace na trhu práce v Praze 6?
- B. Jaké jsou podle Vás pozitivní dopady v rámci nástroje VPP na nezaměstnanost?
- C. Jak reagují klienti na VPP, spíše pozitivně nebo negativně?
- D. Myslíte si, že pro uchazeče, kteří projdou VPP je návrat na pracovní trh viditelně lepší?
- E. Mají klienti poté šanci získat lepší zaměstnání a odejít z evidence ÚP?
- F. Jak velká je podle Vás administrativní náročnost VPP?
- G. Máte nějaká doporučení na zlepšení nástroje VPP do budoucna? Popřípadě vysvětlit jak je aplikovat?

Zpracováno autorem

Příloha B: Dotazník pro zaměstnance Krajské pobočky ÚP ČR v Praze

## Dotazník VPP

- A. Jaká je stávající situace na trhu práce v Praze?
- B. V čem vidíte největší přínos APZ v rámci regionu Praha?
- C. Jsou prostředky, které se vynakládají na APZ dle kritéria 3 E - tzn. efektivní, účelné, a hospodárné?
- D. Je podle Vás nástroj VPP dostatečně efektivní? V čem vidíte pozitiva?
- E. V čem naopak vidíte problém, co hodnotíte spíše negativně v rámci VPP?
- F. Měly by se udělovat výjimky uchazečům o zaměstnání v rámci VPP?
- G. Máte nějaká konkrétní doporučení pro zlepšení efektivnosti VPP?

Zpracováno autorem

# **Záznam o bakalářské práci**

**Jméno a příjmení bakaláře:** Lenka Masopustová

**Název práce CZ:** Opatření státní politiky zaměstnanosti se zaměřením na veřejně prospěšné práce v regionu Praha

**Název práce EN:** Measures of the state employment policy focusing on public benefit work in the Prague region

**Studijní program:** Regionální rozvoj

**Obor:** Management rozvoje měst a regionů

**Rok obhajoby:** 2018

**Počet stran/Počet příloh:** 55/1

**Vedoucí práce:** Doc. PhDr. Jana Marie Šafránková, CSc.

## **Anotace CZ:**

Bakalářská práce se zabývá problematikou aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na veřejně prospěšné práce v regionu Praha. Pro cíl práce byly použity dvě výzkumné metody, metoda analýzy textů a metoda kvalitativního výzkumu formou cílených rozhovorů se zaměstnanci úřadů. Cílem práce je zhodnocení adaptability na pracovní režim u problémově umístitelných uchazečů o práci v regionu Praha.

## **Anotace EN:**

The bachelor thesis follows the issue of active employment policy with a focus on community work in the Prague region.

Two research methods were used, a method of text analysis and a method of qualitative research led as a form of targeted interviews with the office staff. The target of this thesis is to evaluate the adaptability to the working routine of problematic job seekers in the Prague region.

**Klíčová slova CZ:** adaptace, aktivní politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, pasivní politika zaměstnanosti, uchazeč o zaměstnání, veřejně prospěšné práce, zaměstnanost

**Klíčová slova EN:** adaptation, active policy of employment, unemployment, passive employment polity, job applicant, public benefit work, employment

**Místo uložení:** Vysoká škola regionálního rozvoje a Bankovní institut – AMBIS, a.s.,  
Nárožní 2600/9, Praha 5, 158 00

**Signatura**