

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra práva**



**Diplomová práce**

**Dlouhodobá nezaměstnanost a její řešení pomocí aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Tábor**

**Bc. Kamila VALINOVÁ**

© 2017 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Kamila Valinová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Dlouhodobá nezaměstnanost a její řešení pomocí aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Tábor**

Název anglicky

**Long-term unemployment and its solutions through an Active employment policy in the region Tabor**

---

### Cíle práce

Cílem diplomové práce je komplexní zpracování problematiky nezaměstnanosti z pohledu platné právní úpravy se zaměřením na vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v regionu Tábor, z pohledu využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti s jejichž pomocí je dlouhodobá nezaměstnanost řešena. Dílčím cílem diplomové práce je zhodnotit vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, především společensky účelné pracovní místo a vytvořit doporučení pro zvýšení efektivity tohoto nástroje.

### Metodika

1. Shromáždění a prostudování podkladů pro diplomovou práci.
2. Roztřídění podkladů podle klíčových znaků.
3. Získávání podkladů pro praktickou část diplomové práce.
4. Vyhodnocení a výsledky.
5. Diskuze, vyhodnocení a závěr.

**Doporučený rozsah práce**

60 – 80 stran

**Klíčová slova**

aktivní politika zaměstnanosti, dlouhodobá nezaměstnanost, evropský sociální fond, společensky účelné pracovní místo, trh práce, uchazeč o zaměstnání, úřad práce, zaměstnavatel

**Doporučené zdroje informací**

- BELZ, H., SIEGRIST, M. Klíčové kompetence a jejich rozvíjení. Praha: Portál, 2001. ISBN 978-80-7367-930-9.
- BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- BUCHTOVÁ, B. a kol. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce. Havlíčkův Brod: Tiskárny Havlíčkův Brod, 2003. ISBN 80-86419-48-7
- KOTÝNKOVÁ, M. Trh práce na přelomu tisíciletí. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1149-5
- MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 1994. ISBN 80-901424-9-4.
- MATOUŠEK, O. a kol. Metody a řízení sociální práce. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2
- MPSV. Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem, Praha: MPSV, 2003. ISBN 80-86552-65-9
- TOMEŠ, I. a kolektiv. Sociální správa. Praha: Portál s.r.o., 2009. ISBN 978-80-7367-483-0.
- Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

**Předběžný termín obhajoby**

2016/17 LS – PEF

**Vedoucí práce**

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

**Garantující pracoviště**

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 13. 11. 2016

**JUDr. Jana Borská, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 14. 11. 2016

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 22. 03. 2017

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Dlouhodobá nezaměstnanost a její řešení pomocí aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Tábor" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31.3.2017

---

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Janě Borské, Ph.D., vedoucí diplomové práce, za odborné vedení, vstřícnost a čas, který mi věnovala. Mé poděkování patří také Ing. Pavlovi Kaczorovi, Ph.D., řediteli kontaktního pracoviště Úřadu práce České republiky v Táboře za poskytnutí rozhovoru a Ing. Miroslavě Humhalové, vedoucí oddělení trhu práce za cenné připomínky a odborné rady.

Ráda bych také poděkovala své rodině za podporu, kterou mi po celou dobu studia poskytují.

# **Dlouhodobá nezaměstnanost a její řešení pomocí aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Tábor**

## **Souhrn**

Diplomová práce se zabývá specifikací a vývojem dlouhodobé nezaměstnanosti v regionu Tábor. Dále popisuje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, s jejichž pomocí je dlouhodobá nezaměstnanost řešena. V teoretické části práce jsou uvedeny základní informace o Úřadu práce, o nezaměstnanosti a jejím vlivu na uchazeče o zaměstnání, včetně základních informací o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti a jejího financování, a to na základě provedení analýzy právních textů. V praktické části diplomové práce jsou zpracována sekundární data ze statistických ročenek a databáze kontaktního pracoviště Úřadu práce České republiky v Táboře. Pomocí získaných dat je porovnán vývoj nezaměstnanosti a efektivita vybraného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti za období 2011 - 2015, včetně financování. Cílem diplomové práce je analýza vývoje nezaměstnanosti a zhodnocení účelnosti vybraného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, kterým je společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání. V závěru diplomové práce jsou navržena opatření, která by mohla zefektivnit vybraný nástroj a tím přispět ke snižování dlouhodobé nezaměstnanosti, konkrétně úprava kritérií a povinnost zaměstnavatelů uzavřít se zaměstnanci přijatými na společensky účelné pracovní místo pracovní poměr na dobu neurčitou nebo po dobu nejméně jednoho roku.

**Klíčová slova:** aktivní politika zaměstnanosti, dlouhodobá nezaměstnanost, evropský sociální fond, nezaměstnanost, podíl nezaměstnaných osob, společensky účelné pracovní místo, uchazeč o zaměstnání, úřad práce

# **Long-term unemployment and its solutions through an Active employment policy in the region Tabor**

## **Summary**

The thesis deals with the specification and development of long-term unemployment in the region Tábor. It also describes the tools of active employment policy, which is being solved by the help of long-term unemployment. The theoretical part provides basic information about Employment office, unemployment and its impact on job seekers, including basic information about the active employment policy and its funding based on analysis of legal texts. In the practical part is processed secondary data from statistical yearbooks and databases Contact workplace Tábor. Using the data obtained is compared to the unemployment situation and the effectiveness of selected employment policy instruments for the period 2011 – 2015, including financing. The thesis aims to analyse the development of unemployment and evaluating the effectiveness of selected active employment policy which is socially purposeful for jobseekers. In conclusion, the thesis proposes measures that could streamline the selected tool and thereby contribute to reducing long-term unemployment, namely adjustment criteria and the obligation for employers to conclude with employees accepted socially purposeful job working for an indefinite period of at least one year.

**Keywords:** active employment policy, long-term unemployment, the European Social Fund of unemployment, the unemployed, socially purposeful job, job seeker, office work

# Obsah

<b>1. Úvod .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Cíl práce a metodika .....</b>	<b>3</b>
2.1 Cíl práce.....	3
2.2 Metodika.....	3
<b>3. Teoretická východiska .....</b>	<b>7</b>
3.1 Základní pojmy pro uvedení do problematiky.....	7
3.2 Úřad práce České republiky.....	8
3.2.1 Historie .....	8
3.2.2 Organizační struktura .....	9
3.2.3 Zákonná úprava.....	9
3.3 Nezaměstnanost .....	12
3.3.1 Měření nezaměstnanosti.....	13
3.3.2 Druhy nezaměstnanosti .....	14
3.3.3 Dlouhodobá nezaměstnanost .....	17
3.3.4 Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti .....	19
3.3.5 Zprostředkování zaměstnání .....	21
3.4 Aktivní politika zaměstnanosti .....	23
3.4.1 Rekvalifikace .....	24
3.4.2 Investiční pobídky.....	26
3.4.3 Veřejně prospěšné práce.....	27
3.4.4 Společensky účelná pracovní místa .....	27
3.4.5 Překlenovací příspěvek.....	29
3.4.6 Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti.....	29
3.4.7 Příspěvek na zapracování .....	30
3.4.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program .....	30
3.4.9 Podmínky pro poskytování příspěvků.....	31
3.4.10 Další opatření v rámci aktivní politiky zaměstnanosti .....	32
3.4.11 Financování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.....	33
<b>4. Praktická část.....</b>	<b>35</b>
4.1 Charakteristika okresu Tábor.....	35
4.2 Vývoj podílu nezaměstnaných osob.....	37
4.3 Nástroj společensky účelné pracovní místo vyhrazené .....	42
4.3.1 Společensky účelné pracovní místo vyhrazené – 2011.....	46
4.3.2 Společensky účelné pracovní místo vyhrazené - 2012.....	48
4.3.3 Společensky účelné pracovní místo vyhrazené - 2013.....	50
4.3.4 Společensky účelné pracovní místo vyhrazené - 2014.....	52
4.3.5 Společensky účelné pracovní místo vyhrazené - 2015.....	54



4.3.6	Porovnání vybraných ukazatelů .....	55
4.3.7	Společensky účelné pracovní místo - financování .....	58
4.4	Rozhovor s ředitelem Kontaktního pracoviště Tábor .....	60
<b>5.</b>	<b>Výsledky a diskuse .....</b>	<b>64</b>
<b>6.</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>69</b>
<b>7.</b>	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>71</b>
<b>8.</b>	<b>Přílohy .....</b>	<b>75</b>

## 1. Úvod

Nezaměstnanost a její řešení je zajímavým a aktuálním tématem, které plně souvisí se studovaným oborem Veřejná správa a regionální rozvoj. Jedná se o ekonomický, sociální i psychologický problém, který negativně ovlivňuje celou společnost, zejména tu skupinu osob, která se v této nepříjemné situaci právě nachází. Se ztrátou zaměstnání přichází člověk o sociální vazby, zhoršuje se jeho finanční situace a psychika. Zejména u dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání dochází po určité době k rezignaci a pocitům méněcennosti, které ještě více prohlubují problémy se získáním nového zaměstnání. V zájmu "zdravého" rozvoje společnosti je udržení nezaměstnanosti na co nejnížší možné úrovni. Z tohoto důvodu jsou přijímána taková opatření, která by měla napomáhat snižování počtu nezaměstnaných osob a tím i celkové nezaměstnanosti. Tento nelehký úkol je státem delegován na Úřad práce České republiky, jehož současné fungování včetně organizační struktury, bylo nastaveno v roce 2011 sjednocením úřadů práce.

Hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání není řešením nezaměstnanosti, ale napomáhá prostřednictvím poskytování podpor k jejímu lepšímu zvládnutí finanční situace nezaměstnaných osob. Nezaměstnanost je řešena prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které slouží jak k podpoře uchazečů o zaměstnání při opětovném hledání uplatnění na trhu práce, tak k podpoře zaměstnavatelů, kteří poptávají pracovní síly. Tato kritéria jsou specifická jak pro zpracovaný nástroj "Společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání", tak další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, mezi které patří rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, překlenovací příspěvek, příspěvek v době částečné zaměstnanosti, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Základní charakteristika jednotlivých nástrojů je součástí teoretické části diplomové práce. Specifické podmínky jednotlivých nástrojů jsou vždy upravovány v rámci kraje tak, aby co nejlépe reagovaly na současnou situaci na trhu práce. Jelikož se diplomová práce zabývá táborským regionem, jsou tyto specifické podmínky - jinak řečeno kritéria aktivní politiky zaměstnanosti, podrobně zpracovány v praktické části práce.

Jak hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání, tzv. pasivní politika zaměstnanosti, tak aktivní politika zaměstnanosti je při velkém počtu nezaměstnaných osob velkou zátěží pro státní rozpočet. Finanční prostředky pro aktivní politiku zaměstnanosti jsou tedy čerpány

nejen z národních prostředků, ale také z Evropského sociálního fondu, v současné době z Operačního programu Zaměstnanost. Bez dostatečných finančních prostředků by nebylo možné nastavit aktivní politiku zaměstnanosti tak, aby mohla nezaměstnanost efektivně řešit.

Vývoj nezaměstnanosti v regionu Tábor je zmapován za období 2011 až 2015, a to především se zaměřením na ukazatele, kterými jsou délka evidence a věk uchazečů o zaměstnání. Tyto informace jsou podstatné k pochopení problematiky podporování znevýhodněných skupin uchazečů o zaměstnání, na jejichž základě jsou upravována kritéria aktivní politiky zaměstnanosti.

Hlavním cílem diplomové práce je analýza a zhodnocení účelnosti vybraného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, kterým je "Společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání". V závěru práce jsou na základě zjištěných poznatků navržena taková opatření, která by mohla přispět k zefektivnění vybraného nástroje a tím ke snižování nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé, která je v současné době velkým problémem.

## **2. Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem diplomové práce je analýza vývoje nezaměstnanosti a zhodnocení účelnosti vybraného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Tábor. Vybraným nástrojem je společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání.

Autorka práce k naplnění hlavního cíle stanovila následující dílčí cíle:

- zpracování právní úpravy problematiky zaměstnanosti a základních pojmů
- komparace vybraných ukazatelů nezaměstnanosti v regionu Tábor a porovnání v rámci Jihočeského kraje
- charakteristika a realizace "Společensky účelného pracovního místa"
- shromáždění podkladů ze statistických ročenek a databáze kontaktního pracoviště

Na základě získaných poznatků byly autorkou stanoveny tyto hypotézy:

- H1: S růstem podílu nezaměstnaných osob roste počet dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání.
- H2: S růstem průměrného počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání stoupá počet uzavřených dohod na společensky účelné pracovní místo vyhrazené.
- H3: S růstem výše příspěvků poskytovaného na společensky účelné pracovní místo vyhrazené roste počet uzavřených dohod, ale klesá účelnost nástroje z hlediska řešení dlouhodobé nezaměstnanosti.

### **2.2 Metodika**

Diplomová práce bude rozdělena na teoretickou a praktickou část. Pro vypracování teoretické části práce autorka shromáždí podklady a seřadí je dle právní síly. Prostudované podklady budou tříděny metodou analýzy právních textů a deskripce.

Hlavní prameny potřebné pro zpracování teoretické části práce:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- portál Ministerstva práce a sociálních věcí
- Božena Buchtová a kolektiv, Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém

- Petr Mareš, Nezaměstnanost jako sociální problém
- Ministerstvo práce a sociálních věcí, Praktické informace pro klienty ÚP ČR

Teoretická část práce bude zpracována přehledně a v logickém uspořádání jednotlivých kapitol dle klíčových znaků a právní úpravy. Klíčové znaky pro třídění jednotlivých kapitol jsou následující: aktivní politika zaměstnanosti, dlouhodobá nezaměstnanost, evropský sociální fond, nezaměstnanost, podíl nezaměstnaných osob, společensky účelné pracovní místo, uchazeč o zaměstnání, úřad práce. Na začátku práce budou vysvětleny základní pojmy k pochopení dané problematiky, kterými jsou: aktivní politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, plná nezaměstnanost, práce, pracovní poměr, politika zaměstnanosti, uchazeč/zájemce o zaměstnání, zaměstnanec, zaměstnanost, zprostředkování zaměstnání. Teoretická část práce by tedy měla vysvětlit základní pojmy, objasnit fungování úřadu práce, problém nezaměstnanosti a zprostředkování zaměstnání a popsat jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jejichž účelem je snížení počtu nezaměstnaných osob v evidenci úřadu práce.

Po vypracování teoretické části práce se bude autorka zabývat sběrem dat potřebných pro vypracování praktické části práce, především se zaměřením na sekundární data ze statistických ročenek a databáze Kontaktního pracoviště Tábor. Sběr sekundárních dat bude proveden za období 2011 - 2015 a tříděn dle následujících klíčových znaků: uchazeči o zaměstnání, jejich věk a délka evidence, doba návratnosti do evidence po skončení příspěvku. K doplnění získaných poznatků praktické části diplomové práce provede autorka rozhovor s ředitelem Kontaktního pracoviště Tábor Ing. Pavlem Kaczorem, Ph.D., kterému budou položeny následující otevřené otázky:

- Skupiny uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená pozornost při zprostředkování zaměstnání, jsou zákonem stanoveny pouze obecně, můžete tyto skupiny uchazečů blíže specifikovat z hlediska pohledu úřadu práce?
- Jak byste charakterizoval region Tábor z hlediska uplatnitelnosti uchazečů o zaměstnání na trhu práce?
- Kteří zaměstnavatelé patří v táborském regionu k významným?
- Jaký je vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v regionu Tábor? Klesá počet dlouhodobě evidovaných uchazečů?
- Je dle vašeho názoru právní úprava aktivní politiky zaměstnanosti dostatečná?
- Upravil byste kritéria aktivní politiky zaměstnanosti? Jakým způsobem?

- Je dle vašeho názoru nástroj "Společensky účelné pracovní místo vyhrazené" efektivní k řešení dlouhodobé nezaměstnanosti?
- Jak komise posuzuje žádosti o „Společensky účelné pracovní místo“?
- Ovlivnila by dle vašeho názoru efektivnost nástroje „ Společensky účelné pracovní místo“ povinnost zaměstnavatelů zaměstnat uchazeče o zaměstnání po dobu nejméně jednoho roku či na dobu neurčitou?

### **Metodika ke zkoumání naplnění stanovených hypotéz**

V diplomové práci jsou stanoveny následující hypotézy:

- H1: S růstem podílu nezaměstnaných osob roste počet dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání.
- H2: S růstem počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání stoupá počet uzavřených dohod na společensky účelné pracovní místo vyhrazené.
- H3: S růstem výše příspěvku poskytovaného na společensky účelné pracovní místo vyhrazené roste počet uzavřených dohod, ale klesá účelnost nástroje z hlediska řešení dlouhodobé nezaměstnanosti.

K hypotéze č. 1 nazvané: S růstem podílu nezaměstnaných osob roste počet dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání, budou na portále Ministerstva práce a sociálních věcí sledována data o vývoji průměrného podílu nezaměstnaných osob v tábořském regionu za období 2011 – 2015. Získaná sekundární data budou setříděna do tabulek a dále rozpracována dle údajů získaných z databáze Kontaktního pracoviště Tábor, a to především dle délky evidence uchazečů o zaměstnání. Pro lepší přehlednost bude ze získaných údajů vytvořen graf, který uvedenou hypotézu potvrdí či vyvrátí.

K hypotéze č. 2 nazvané: S růstem průměrného počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání stoupá počet uzavřených dohod na společensky účelné pracovní místo vyhrazené, budou vyhledány a zpracovány údaje o dlouhodobě nezaměstnanosti a počtu uzavřených dohod na společensky účelné pracovní místo vyhrazené z databáze Kontaktního pracoviště Tábor za období 2011 – 2015. Získaná data budou setříděna a uspořádána do tabulek za jednotlivé roky. Dlouhodobá nezaměstnanost bude vyjádřena jak v absolutních číslech, tak v procentech. Počet uzavřených dohod bude vyjádřen pouze v absolutních číslech. K ověření stanovené hypotézy budou vybraná data graficky znázorněna a porovnána.

K hypotéze č. 3 nazvané: S růstem výše příspěvku poskytovaného na společensky účelné pracovní místo vyhrazené roste počet uzavřených dohod, ale klesá účelnost nástroje z hlediska řešení dlouhodobé nezaměstnanosti, budou sledována a porovnávána data ve stanoveném období 2011 – 2015 v tábořském regionu. K naplnění této hypotézy budou nejprve získány informace o kritériích za směrnic pro aktivní politiku zaměstnanosti za jednotlivé roky. Získaná kritéria budou následně uspořádána do tabulek dle individuální charakteristiky uchazeče o zaměstnání, potřebné délky evidence a stanovené výše příspěvku. Dále budou vyhledány a zpracovány údaje z databáze Kontaktního pracoviště Tábor o uzavřených dohodách na společensky účelné pracovní místo vyhrazené. Kromě počtu uzavřených dohod, budou získány údaje o uchazečích o zaměstnání, kteří byli v rámci dohody umístěni na vyhrazené místo. Účelnost nástroje bude posuzována na základě stanovených kritérií a prostřednictvím programu OK práce, kdy bude u každého umístěného uchazeče sledována návratnost do evidence úřadu práce po skončení příspěvku. Návratnost bude stanovena následujícími kategoriemi: nevidován, ihned po skončení (tzn. do 3 pracovních dnů od skončení dohody), do 3 měsíců, 3 – 6 měsíců, 6 – 12 měsíců, 12 – 18 měsíců, 18 – 24 měsíců a nad 24 měsíců. Získaná data budou vyjádřena absolutními čísly i procenty. Následně budou data porovnána mezi sebou prostřednictvím grafického vyjádření, která by měla potvrdit či vyvrátit stanovenou hypotézu.

V závěru diplomové práce bude použita komparace poznatků získaných z teoretické části práce a poznatků získaných z praktické části práce. Tyto poznatky budou zároveň porovnány s informacemi získanými rozhovorem s ředitelem Kontaktního pracoviště Tábor. Na základě provedeného zhodnocení budou navržena opatření ke zlepšení efektivnosti vybraného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

### 3. Teoretická východiska

Z teoretických východisek považuje autorka práce za důležité definovat základní pojmy pro uvedení do dané problematiky, čemuž se věnuje následující kapitola.

#### 3.1 Základní pojmy pro uvedení do problematiky

**Aktivní politika zaměstnanosti** - souhrn opatření, která směřují k tomu, aby byla zajištěna maximální možná míra zaměstnanosti.<sup>1</sup>

**Nezaměstnanost** - tento pojem může být definován několika způsoby. Nezaměstnaným může být člověk, který je schopný výkonu práce a chce pracovat, ale z nějakých důvodů nemůže uzavřít pracovněprávní vztah. Většinou je, ale nezaměstnanost definována jako stav, kdy nemohou najít práci lidé, kteří chtějí pracovat a mají k tomu potřebné znalosti a schopnosti.<sup>2</sup>

**Plná zaměstnanost** - spíše teoretický stav, ve kterém by byli zaměstnaní všichni, kteří chtějí a mohou pracovat.<sup>3</sup>

**Práce** - je cílevědomá lidská činnost, jejímž prostřednictvím jsou získávány prostředky potřebné pro uspokojování potřeb.<sup>4</sup>

**Pracovní poměr** - právní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, může být uzavřen jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou.

**Politika zaměstnanosti** - "*politika, jejímž cílem je v soudobých západních státech dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, případně také využití všech zdrojů pracovních sil a práva občanů na zaměstnání.*"<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 104

<sup>2</sup> NOVÝ, I., SURYNEK, A. *Sociologie pro ekonomy a manažery*, Praha, 2002, s. 110

<sup>3</sup> NOVÝ, I., SURYNEK, A. *Sociologie pro ekonomy a manažery*, Praha, 2002, s. 110

<sup>4</sup> MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*, Praha, 2003, s. 159

<sup>5</sup> MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*, Praha, 2003, s. 149



**Uchazeč/zájemce o zaměstnání** - fyzická osoba, která si na příslušném úřadu práce požádá o zprostředkování zaměstnání. Splní-li zákonem stanovené podmínky, je vedena v evidenci uchazečů/zájemců o zaměstnání.<sup>6</sup>

**Zaměstnanec** - fyzická osoba, která je v pracovně-právním vztahu vázána k výkonu práce.<sup>7</sup>

**Zaměstnanost** - část ekonomicky aktivního obyvatelstva si prostřednictvím zaměstnání zajišťuje prostředky pro uspokojení svých potřeb. Úroveň je vyjádřena poměrem mezi počtem ekonomicky aktivního obyvatelstva, které pracuje, a jeho celkovým počtem.<sup>8</sup>

**Zprostředkování zaměstnání** - vyhledávání vhodného zaměstnání pro uchazeče/zájemce o zaměstnání, vyhledávání vhodných zaměstnanců pro zaměstnavatele a poradenství.<sup>9</sup>

## 3.2 Úřad práce České republiky

V této kapitole je vymezena základní charakteristika Úřadu práce České republiky. Pojednává o historii, organizační struktuře a působnosti úřadu práce tak, aby čtenáři poskytla základní informace k pochopení dané problematiky.

### 3.2.1 Historie

Úřad práce České republiky vznikl v roce 1990 přijetím zákonného opatření předsednictva ČNR č. 306/1990 sb. o zřízení úřadů práce. Do té doby náležela působnost ve věci pracovních sil okresním národním výborům. Vznikem Úřadu práce České republiky bylo institucionálně zabezpečeno fungování trhu práce. V rámci České republiky fungovalo ve všech okresech a v hlavním městě 76 úřadů práce, v roce 1996 stoupl tento počet na 77 a to díky vzniku okresu Jeseník. Zákon o zaměstnanosti vstoupil v platnost 1. 2. 1992. V roce 2003 vzniklo 14 krajských úřadů práce, které v následujícím roce převzaly i činnost Státní sociální podpory.

---

<sup>6</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 22, 24

<sup>7</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 6

<sup>8</sup> NOVÝ, I., SURYNEK, A. *Sociologie pro ekonomy a manažery*, Praha, 2002, s. 110

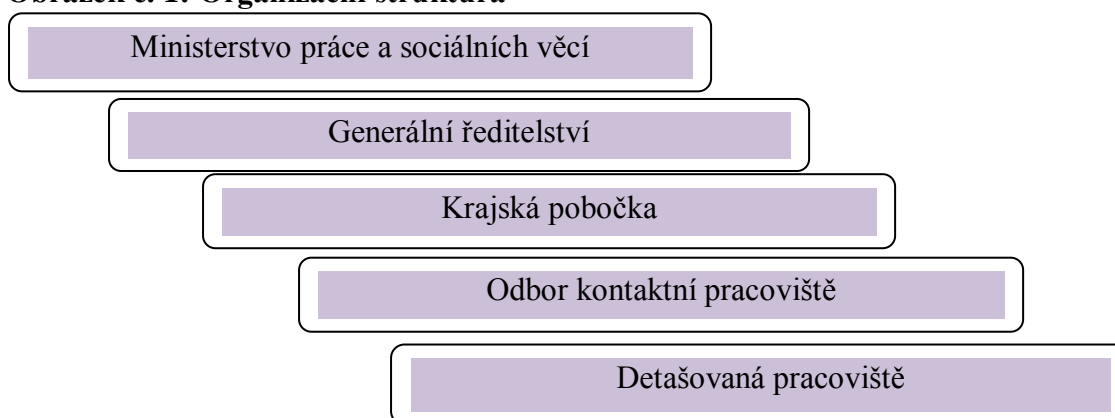
<sup>9</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 18

K výrazné změně organizační struktury došlo v roce 2011 a to zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky.<sup>10</sup>

### 3.2.2 Organizační struktura

Přijetím zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky vznikl jeden centralizovaný úřad práce, v jehož čele v současné době stojí generální ředitelka PhDr. Kateřina Sadílková, MBA. Úřad práce České republiky je členěn na 14 krajských poboček, pod které spadají jednotlivé odbory kontaktní pracoviště, která ještě dále zabezpečují chod detašovaných pracovišť v rámci okresu. Úřad práce České republiky má téměř 250 kontaktních pracovišť.<sup>11</sup>

**Obrázek č. 1: Organizační struktura**



Zdroj: vlastní zpracování [http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/orgstr/org\\_str\\_krp\\_2015\\_06\\_01.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/orgstr/org_str_krp_2015_06_01.pdf)

### 3.2.3 Zákonná úprava

Veškerou činnost Úřadu práce České republiky upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ze dne 13. května 2004. Tento zákon byl naposledy novelizován v roce 2016.

Zákon o zaměstnanosti upravuje v souladu s právem Evropské unie zabezpečení státní politiky zaměstnanosti, včetně práva na zaměstnání. Sledování situace a vývoje na trhu práce,

<sup>10</sup> Historie Úřadu práce ČR. *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Úřad práce České republiky* [online]. [cit. 2016-10-26]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>

<sup>11</sup> Organizační struktura Úřadu práce ČR. *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Úřad práce České republiky* [online]. [cit. 2016-10-26]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/orgstr>

zprostředkování zaměstnání - vedení v evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání, jejich práva a povinnosti, ukončení nebo vyřazení z evidence, podmínky poskytování podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, včetně zprostředkování zaměstnání prostřednictvím agentur práce. Stanovuje podmínky pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením a zaměstnávání zahraničních zaměstnanců. Dále upravuje aktivní politiku zaměstnanosti, výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte a kontrolní činnost úřadů práce, zejména hospodaření s prostředky na státní politiku zaměstnanosti.<sup>12</sup>

V tomto zákoně je také upraveno právo na zaměstnání, kterým se rozumí právo občanů, bez ohledu na rasu, pohlaví, jazyk, barvu pleti, náboženství, politické a jiné smýšlení, členství v politických stranách, etnický nebo sociální původ, národnost, zdravotní stav, majetek nebo věk, kteří mohou a chtějí pracovat a o zaměstnání se aktivně uchází. Jedná se především o zprostředkování zaměstnání na vhodném pracovním místě, rekvalifikaci, která je potřebná pro pracovní uplatnění a hmotné zabezpečení, tzv. podpora v nezaměstnanosti před nástupem do zaměstnání. Právem občanů je svobodná volba a vykonávání povolání kdekoli na území České republiky. Zaměstnání si samozřejmě může zabezpečit i v zahraničí.<sup>13</sup>

Rozdílným institutem je právo na práci, které je v právním systému České republiky zakotveno v Listině základních práv a svobod. Každému občanovi stanovuje právo na svobodnou volbu povolání, přípravu k povolání, ale také možnost podnikání a jiné hospodářské činnosti. Právo na práci je chápáno spíše jako právo k získání prostředků potřebných pro život prostřednictvím práce. Právo na práci je obecnějším institutem, než-li právo na zaměstnání.<sup>14</sup>

### **Generální ředitelství**

Generální ředitelství Úřadu práce připravuje podklady ministerstvu, na jejichž základě jsou zpracovány potřebné programy státní politiky zaměstnanosti. Sleduje a hodnotí situaci na trhu práce, nabídku a poptávku pracovních míst. Při realizaci opatření, které souvisí s trhem práce a zaměstnaností, spolupracuje s mnohými institucemi, zejména správními úřady, orgány sociálního zabezpečení, územními samosprávnými celky a zaměstnavateli. Zajišťuje také

---

<sup>12</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 2

<sup>13</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 4

<sup>14</sup> Listina. *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. [cit. 2017-01-26]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

spolupráci s mezinárodními organizacemi, zejména v oblasti zaměstnanosti, a to včetně spolupráce s EU. Zabezpečuje opatření pro rovné zacházení s osobami, které mají na trhu práce ztížené uplatnění, ať už se jedná o přístup k vhodnému zaměstnání nebo potřebným rekvalifikačním kurzům. Dalším důležitým úkolem je udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání, se kterým souvisí i evidence agentur práce.<sup>15</sup>

### **Krajské pobočky**

Krajské pobočky zpracovávají vývoj zaměstnanosti v příslušném kraji, sledují a vyhodnocují aktuální situaci na trhu práce, přijímají opatření důležitá pro co nejefektivnější chod úřadu práce. Zajišťují zprostředkování zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání a další služby v oblasti zaměstnanosti, jakými jsou poradenství, rekvalifikace, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a jiné dle zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Poskytuje veřejnosti poradenskou činnost zejména v oblasti zaměstnanosti a problematice pracovněprávních vztahů. Mimo jiné také vedou evidenci volných pracovních míst, evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání, evidenci zdravotně postižených osob, evidenci cizinců, evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte a evidenci zaměstnavatelů, kterým byla udělena pokuta za nelegální zaměstnávání.<sup>16</sup>

Odbory kontaktních pracovišť a detašovaných pracovišť se řídí pokyny krajských poboček a vykonávají činnosti dle zákona.

Obecně se dá říci, že úřady práce zejména sledují a vyhodnocují aktuální situaci na trhu práce. Vedou evidenci volných pracovních míst, evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání, seznam rekvalifikačních kurzů, které jsou úřadem práce nabízeny. Hlavním úkolem úřadu práce je zprostředkování vhodného zaměstnání uchazečům, kteří o své zaměstnání přišli nebo z nějakého důvodu hledají nové. Další důležitou činností je informovanost občanů, ať už se jedná o podmínky vedení v evidenci, získání příspěvku aktivní politiky zaměstnanosti nebo možnosti absolvování rekvalifikačních kurzů. Zabývá se také kontrolou dodržování právních předpisů, zejména nelegálního zaměstnání, tzv. „práce na černo“.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 8

<sup>16</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 8a

<sup>17</sup> KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*, Havlíčkův Brod, 2003, s. 136, 137

### 3.3 Nezaměstnanost

*"Nezaměstnanost je spíše složitým společenským problémem s multidimenzionálními důsledky. Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí nepříjemnou událostí: znamená totiž pokles životní úrovně a ekonomickou nejistotu do budoucnosti. Znamená ztrátu vztahů a kontaktů. Vyřazení z pracovního procesu vnímají někteří i jako zpochybnění svých vlastních schopností uplatnit se ve složitých společenských vztazích, a být tak plnohodnotným členem společnosti."*<sup>18</sup>

*"Nezaměstnanost se pak společensky prohlašuje také za povahovou slabost, která se projevuje pracovními a osobními nedostatky."*<sup>19</sup>

Nezaměstnanost je sociálně ekonomický jev, který je především spojený s existencí trhu práce. Je současně důsledkem i projevem nerovnováhy, kdy nedochází ke střetu nabídky s poptávkou. V konečném hledisku je to soubor mnoha jevů a procesů, zejména v ekonomické, sociální a politické oblasti. Míra nezaměstnanosti je odrazem ekonomického zdraví určité země. Jedná se nejen o ekonomický problém, ale zároveň o sociální indikátor, protože nezaměstnanost je často spojena s negativními jevy ve společnosti, kterými jsou například zvýšená kriminalita a rozvodovost.<sup>20</sup>

Z ekonomického hlediska jsou za nezaměstnané považovány osoby v produktivním věku, které splňují následující dvě podmínky. Nemají placené zaměstnání ani příjmy ze samostatné výdělečné činnosti, hledají si aktivně zaměstnání a chtějí do zaměstnání nastoupit.<sup>21</sup>

Reakce na ztrátu zaměstnání má dle Harrisonova cyklu čtyři stupně. Prvním stupněm je šok, je to počáteční reakce člověka, který přišel o zaměstnání, se situací se jen špatně smíruje. Následuje optimismus, který je charakteristický usilovným hledáním nového zaměstnání a snahou o zlepšení celkové situace. Pokud se v této fázi nepodaří najít zaměstnání, nastává období pesimismu. Horší se finanční situace, klesá aktivita a snaha o získání nového zaměstnání, člověk si připadá méněcenný. Posledním stupněm je fatalismus, kdy se člověk

---

<sup>18</sup> BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha, 2003, s. 76

<sup>19</sup> BELZ, H., SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*, Praha, 2001, s. 23

<sup>20</sup> RIEVAJOVÁ, E. a kol. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, Bratislava, 2009, s. 163

<sup>21</sup> BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, Praha, 2002, s. 65

přizpůsobí své situaci, rezignuje na hledání zaměstnání a smíří se se statutem nezaměstnaného.<sup>22</sup>

Nezaměstnanost je obecně ovlivňována velkým množstvím faktorů, zejména nedokonalostí trhu práce (poptávka se nikdy nemůže rovnat nabídce a naopak). Stanovení a zejména zvýšení minimální mzdy, na které někteří zaměstnavatelé reagují propouštěním zaměstnanců. Hospodářský cyklus a strukturální změny, které vedou například k zániku určitého odvětví. Zvyšování přesčasové práce, která může způsobovat snižování pracovních míst. Příčinou může být i samotná podpora v nezaměstnanosti, která může snižovat snahu o hledání nového zaměstnání.<sup>23</sup>

### 3.3.1 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se z makroekonomického hlediska dotýká skupiny obyvatel, kteří jsou v produktivním věku (od ukončení povinné školní docházky až po odchod do důchodu). Obyvatele v produktivním věku dělíme na zaměstnané a nezaměstnané (uchazeči o zaměstnání, kteří zaměstnání aktivně hledají), tzv. ekonomicky aktivní obyvatelstvo a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo, kam řadíme osoby, které nepracují a z různých důvodů zaměstnání ani nehledají. Na základě tohoto rozdělení, můžeme stanovit několik ukazatelů vývoje na trhu práce.<sup>24</sup>

**Tabulka č. 1: Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva**

	Obyvatelé 15+ (v tis.)	Ekonomicky aktivní 15 – 64 (v tis.)			Ekonomicky neaktivní (v tis.)	Míra ekonomické aktivity (%)	Míra zaměstnanosti (%)
		celkem	zaměstnaní	nezaměstnaní			
<b>2011</b>	8 964,70	5 223,00	4 872,40	350,60	3 741,70	58,30	54,40
<b>2012</b>	8 964,60	5 256,90	4 890,10	366,90	3 707,60	58,60	54,50
<b>2013</b>	8 951,50	5 306,00	4 937,10	368,90	3 645,40	59,30	55,20
<b>2014</b>	8 932,60	5 297,90	4 974,30	323,60	3 634,70	59,30	55,70
<b>2015</b>	8 935,70	5 309,90	5 041,90	268,00	3 625,70	59,40	56,40

Zdroj: vlastní zpracování z [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jspx?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-B&str=v467&u=v413\\_\\_VUZEMI\\_\\_97\\_\\_19](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jspx?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-B&str=v467&u=v413__VUZEMI__97__19)

<sup>22</sup> KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Havlíčkův Brod, 2003, s. 156

<sup>23</sup> NOVÝ, I., SURYNEK, A. *Sociologie pro ekonomy a manažery*, Praha, 2002, s. 111

<sup>24</sup> JUREČKA, V. a kol. *Makroekonomie*, Praha, 2010, s. 135-142

V České republice je nezaměstnanost měřena dvěma ukazateli. Prvním ukazatelem je Podíl nezaměstnaných osob, který je sledován Ministerstvem práce a sociálních věcí. Tento ukazatel sleduje od roku 2013 podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let ze všech obyvatel v témže věku. Podíl nezaměstnaných osob nahradil míru registrované nezaměstnanosti, která porovnávala všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu.<sup>25</sup>

Druhým ukazatelem je obecná míra nezaměstnanosti, která je sledována Českým statistickým úřadem. Při sběru dat vychází z Výběrového šetření pracovních sil, jehož cílem je pravidelné získávání informací o situaci na trhu práce.<sup>26</sup>

**Tabulka č. 2: Porovnání hodnot ukazatelů nezaměstnanosti**

	Podíl nezaměstnaných osob (%)	Obecná míra nezaměstnanosti (%)
2011	6,77	6,70
2012	7,37	7,00
2013	8,17	7,00
2014	7,46	6,10
2015	6,24	5,00

Zdroj: vlastní zpracování z <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&zo=N&pvo=ZAM11-A&skupId=766&katalog=30853&pvo=ZAM11-A&str=v194>

### 3.3.2 Druhy nezaměstnanosti

#### **Frikční nezaměstnanost**

Jedná se o běžnou nezaměstnanost, která vzniká při změně zaměstnání či hledání prvního zaměstnání (např. u absolventů škol). Nezaměstnanost je ve většině případů krátkodobá a jedná se pouze o přechodné období. Délka tohoto období je samozřejmě ovlivněna řadou faktorů. Jedním z hlavních faktorů je struktura trhu a střet nabídky s poptávkou na trhu práce. Také podmínky nezaměstnanosti, např. výše a délka podpory v nezaměstnanosti mohou ovlivňovat dobu hledání vhodného zaměstnání. Délka frikční nezaměstnanosti je tedy ovlivněna i tím, co je nezaměstnaný ochotný akceptovat.

<sup>25</sup> Nezaměstnanost. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2017-01-26]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena\\_metodiky](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky)

<sup>26</sup> Statistika. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2017-01-26]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost\\_nezamestnanost\\_prace](https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace)

### **Strukturální a technologická nezaměstnanost**

Strukturální nezaměstnanost se z části prolíná s nezaměstnaností frikční. Tato nezaměstnanost je také ovlivněna situací na trhu práce, kdy propouštění zaměstnanci mají kvalifikaci a zkušenosti, po kterých není poptávka. Strukturální nezaměstnanost je tedy nerovnováha mezi nabízenou pracovní silou a poptávkou zaměstnavatelů po určité práci. Důvodem může být ukončení činností podniků a institucí, pohybujících se v odvětví, které není v současné době na trhu práce požadováno.

Technologická nezaměstnanost vzniká nahrazováním lidské práce technikou. V důsledku technologického vývoje klesá poptávka zaměstnavatelů po pracovnících. Tyto druhy nezaměstnanosti se nevyhýbají ani vysoce kvalifikovaným zaměstnancům a jsou charakteristické zejména pro vyspělé průmyslové země.

### **Cyklická nezaměstnanost**

Tato nezaměstnanost je klasickým modelem nezaměstnanosti, kdy není na trhu práce dostatečná poptávka po práci.

### **Sezónní nezaměstnanost**

Jedná se o nezaměstnanost, která je spojena s určitým přírodním cyklem, např. stavebnictví a zemědělství, které je v zimních měsících značně omezeno při výkonu činností.

### **Skrytá nezaměstnanost**

Tato nezaměstnanost je specifická tím, že si nezaměstnaný člověk práci nehledá ani není evidován v evidenci uchazečů či zájemců o zaměstnání. Nezaměstnaný nemá povinnost hlásit se do evidence uchazečů o zaměstnání. Převážnou část tvoří ženy v domácnosti a mladiství. O skrytou nezaměstnanost se může jednat i v případě, kdy je nezaměstnaný evidován v evidenci uchazečů o zaměstnání, ale z nějakého důvodu mu není zaměstnání nabízeno, např. při absolvování rekvalifikačního kurzu, z důvodu zdravotního omezení, předčasného odchodu do důchodu.

### **Neúplná nezaměstnanost**

Pracovníci, kteří pracují na zkrácený úvazek z důvodu zkrácené pracovní doby nebo sdílení pracovního místa (o pracovní místo se dělí více osob). Tato neúplná nezaměstnanost je způsob, který má bránit zvyšování nezaměstnanosti. Na zkrácený pracovní úvazek většinou



pracují ženy po mateřské či rodičovské dovolené, kterým úprava pracovní doby vyhovuje z důvodu péče o děti.

### **Nepravá nezaměstnanost**

Nezaměstnaní jsou evidováni jako uchazeči o zaměstnání, ale práci nehledají. Důvodem jejich evidence je čerpání podpory v nezaměstnanosti. Další kategorií jsou uchazeči, kteří v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání pracují nelegálně, tzv. práce na černo.

### **Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost**

Dlouhodobá nezaměstnanost bude specifikována podrobněji v následující kapitole. S dlouhodobou evidencí souvisí opakovaná evidence, která je méně nepříznivá v případech, kdy se sice evidence opakuje, ale není dlouhodobá.<sup>27</sup>

### **Masová nezaměstnanost**

O této nezaměstnanosti mluvíme v případě, kdy je 10 - 12% ekonomicky aktivního obyvatelstva bez zaměstnání. Charakteristický je v tomto případě velký počet dlouhodobě nezaměstnaných osob. Masová nezaměstnanost částečně vychází ze strukturální nezaměstnanosti.<sup>28</sup>

Tato nezaměstnanost může mít v dlouhodobém měřítku fatální následky, jako například nové rozdělení a uspořádání společnosti.<sup>29</sup>

### **Dobrovolná nezaměstnanost**

Při dobrovolné nezaměstnanosti je před výkonem práce upřednostněn volný čas. Takto nezaměstnaní mají nabídky práce a jsou ochotni pracovat, ale hledají jiné pracovní místo, např. lépe placené.

### **Nedobrovolná nezaměstnanost**

Při nedobrovolné nezaměstnanosti jsou uchazeči o zaměstnání ochotni pracovat, ale v důsledku nepružných mezd pro ně není na trhu práce žádné vhodné pracovní místo. Příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti jsou tedy překážky, které brání poklesu mezd, např. odbory.<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha, 1994, s. 17-24

<sup>28</sup> SOJKA, M., KONEČNÝ, B. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*, Praha, 2006, s. 83

<sup>29</sup> RIEVAJOVÁ, E. a kol. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, Bratislava, 2009, s. 164

<sup>30</sup> BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, Praha, 2002, s. 65-68

### 3.3.3 Dlouhodobá nezaměstnanost

*"Dlouhodobou ztrátou placeného zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, ničí se obvyklé časové rozvržení pracovního dne, ztrácí se možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností. Dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky, nastává postupný rozklad integrity osobnosti."*

Dlouhodobá nezaměstnanost má průkazný vliv na sociální, psychický i zdravotní stav člověka.<sup>31</sup>

Dlouhodobá nezaměstnanost není zákonem přesně stanovena, obecně se za dlouhodobou nezaměstnanost považuje vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 12 měsíců. Pro účely uzavření individuálního akčního plánu je délka vedení v evidenci stanovena nad 5 měsíců. Individuální akční plán vypracovává úřad práce se souhlasem a ve spolupráci s uchazečem o zaměstnání. Jedná se o stanovení vhodných aktivit a časového plánu, které by měly přispět ke zvýšení uplatnění na trhu práce. Aktivity se volí s ohledem na vzdělání, zdravotní stav a potřeby uchazeče o zaměstnání.<sup>32</sup>*"Jde o dlouhodobý proces poradenských aktivit, směřující k aktivizaci uchazeče o zaměstnání a vytvoření prostoru pro to, aby mohl více převzít odpovědnost sám za sebe."*<sup>33</sup>

Uchazeči o zaměstnání, kterým je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče, jsou zákonem stanoveny pouze obecně. Jsou to osoby, které tuto péči potřebují ze zdravotních důvodů, věku, péče o dítě a jiných závažných důvodů.<sup>34</sup>

Dle získaných poznatků z rozhovoru s ředitelem Kontaktního pracoviště Tábor, Ing. Pavlem Kaczorem, Ph.D. (součást teoretické části práce), se jedná zejména o tyto skupiny uchazečů o zaměstnání:

- osoby se zdravotním postižením, které jsou uznány jako invalidní nebo mají zdravotní hendikep
- absolventi škol

<sup>31</sup> BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, Praha, 2002, s. 76

<sup>32</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 33

<sup>33</sup> MPSV ČR. *Příručka pro poradce ke zprostředkování*. Praha, 2003, s. 94

<sup>34</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 33

- těhotné, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu
- ženy vracející se na trh práce po mateřské, rodičovské dovolené
- osoby pečující o dítě do 15 let věku
- osoby starší 50 let.

Dalšími skupinami osob, které mají omezený vstup na trh práce, jsou:

- bezdomovci, kteří jsou bez sociálního zázemí, základních pracovních návyků a "odrazují již na první pohled",
- národnostní menšiny, zejména z důvodu komunikačních problémů (jazykové bariéry), které jim ztěžují i případné zapojení do pracovního kolektivu,
- osoby, které jsou propuštěné z výkonu trestu, hlavním problémem je zejména záznam v rejstříku trestů a očekávaná nespolehlivost ze strany zaměstnavatele.<sup>35</sup>

Dle výzkumu byla nezaměstnanost sledována ve dvou dimenzích. První dimenzí jsou individuální překážky a problémy na straně uchazečů o zaměstnání, které je možné vhodnou motivací změnit. Druhou dimenzí jsou institucionální a strukturální bariéry.

Mezi individuální překážky a problémy, které jsou příčinou nezaměstnanosti patří - nedostatečná kvalifikace, pečovatelské povinnosti, fyzické a mentální předpoklady, zdraví, schopnost hledání zaměstnání a orientace na trhu práce, nedostatek potřebných sociálních kontaktů, různé druhy závislostí, dluhy, špatné zázemí a podmínky pro bydlení, rodinné problémy a další překážky a nedostatky.

Mezi institucionální a strukturální bariéry jsou zařazeny následující - poptávka neodpovídá nabídce, špatná pověst zaměstnavatelů, nedostatek dobře placených míst, diskriminace na trhu práce, nedostatek vhodných programů pro potřebné skupiny uchazečů o zaměstnání a špatná dopravní obslužnost (infrastruktura).<sup>36</sup>

### **Strategie dlouhodobě nezaměstnaných**

Dlouhodobá nezaměstnanost je nežádoucím stavem, z toho důvodu se z ní snaží lidé co nejrychleji vyprostit. Po dobu nezaměstnanosti se snaží se situací co nejlépe vyrovnat,

<sup>35</sup> KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Havlíčkův Brod, 2003, s. 154

<sup>36</sup> SYROVÁTKA, T., ŠIMÍKOVÁ, I. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. Praha, 2013, s. 59, 64

naučit se v ní žít. Velkým problémem je úbytek financí, který mohou nezaměstnaní řešit několika způsoby. Jedním ze způsobů je omezování spotřeby a aktivní hledání východiska ze vzniklé situace, které může vést až k nalezení nového zaměstnání na trhu práce. Opačným a negativním řešením situace je uspokojování potřeb nelegálním způsobem, rezignace a sociální izolace nezaměstnaného.

Nezaměstnané můžeme dělit na dvě skupiny osob. Pro první skupinu osob je ztráta zaměstnání nepřipustnou situací, se kterou se velmi špatně vyrovnávají. Veškerý volný čas věnují hledání nového zaměstnání. Pro druhou skupinu osob nepředstavuje nezaměstnanost nic nepříjemného, jejich reakce je méně emocionální a lépe se se vzniklou situací vyrovnávají. Jejich strategií je většinou využívání sociálních podpor státu.<sup>37</sup>

### 3.3.4 Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti

Vinou dlouhodobé ztráty zaměstnání se člověk uzavírá sám do sebe, přichází o sociální kontakty, snižuje se zájem o dosavadní aktivity. Obává se budoucnosti, vzniká zejména ekonomická nejistota, po určité době začíná pochybovat i o svých znalostech a schopnostech.<sup>38</sup>

U dlouhodobě evidovaných uchazečů se postupem času mohou projevat určité znaky, které doprovázejí ztrátu zaměstnání:

- šok a nejistota po ztrátě zaměstnání
- zvýšená snaha při hledání nového zaměstnání
- snaha o doplnění vzdělání, poradenství, rekvalifikační kurzy
- změna sociální a ekonomické situace
- různé formy agrese
- ztráta zájmu<sup>39</sup>

Důsledky nezaměstnanosti můžeme dělit na ekonomické (neoptimální využití výrobních faktorů, zvyšování nároku na státní rozpočet, nezaměstnaní nevytvářejí hrubý domácí produkt), psychické a sociální.<sup>40</sup>

---

<sup>37</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha, 1994, s. 91-95

<sup>38</sup> BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, Praha, 2002, s. 76

<sup>39</sup> KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Havlíčkův Brod, 2003, s. 151

<sup>40</sup> ŠIMEK, M. *Trh práce*. Ostrava, 2005, s. 50

## **Psychické sociální důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti:**

### **Životní úroveň**

Změna životní úrovně nezaměstnaného, případně jeho rodiny z důvodu závislosti na podpoře v nezaměstnanosti a jiných sociálních dávkách. Ve většině případů dávka jen stěží pokryje základní náklady rodiny, nezaměstnaný se může dostat do nepříjemného zadlužení.

### **Deprivace**

Deprivace nezaměstnaného jedince je často spojována s vyloučením ze sociálních vztahů. Mnohdy se jedná také o deprivaci z nemožnosti nákupu a vlastnění zboží, která může být absolutní nebo relativní. Absolutní deprivací je myšleno ohrožení existence, relativní deprivace je spíše psychickým strádáním nezaměstnaného jedince.

### **Změna vnímání času**

Jedná se o jeden z nejvýraznějších důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti. Pro nezaměstnaného přestává čas hrát důležitou roli, jednotlivé dny nemají žádnou pevně stanovenou strukturu. Po nějaké době může dojít až ke ztrátě vnímání času.

### **Rodina**

Dlouhodobá nezaměstnanost může kromě finančních problémů přinést i problémy mezi jednotlivými členy rodiny. Důvodem bývá mnohdy stres, který provází ztrátu a hledání nového zaměstnání. Z jiného pohledu může naopak podpora rodiny nezaměstnanému pomoci, aby se se vzniklou situací lépe vyrovnal.

### **Sociální izolace**

Jak již bylo zmiňováno výše, se ztrátou zaměstnání dochází k omezení sociálních kontaktů, zejména v oblasti pracovních kontaktů. Nezaměstnaný se většinou vyhýbá jak zaměstnaným lidem, tak i těm nezaměstnaným, protože takové kontakty v něm vzbuzují ještě větší pocit méněcennosti a deprivace ze ztráty zaměstnání.

### **Psychické zdraví**

Dlouhodobá nezaměstnanost může psychiku ovlivňovat v mnoha oblastech. Kromě finančních problémů a sociální izolace může vyvolávat strach z budoucnosti a problémy

s rozhodováním. Nepříznivý vliv mají také neúspěšné pracovní pohovory, které vyvolávají v nezaměstnaném pocity marnosti a bezvýhodné situace.<sup>41</sup>

### **3.3.5 Zprostředkování zaměstnání**

Zprostředkováním zaměstnání je myšleno vyhledávání zaměstnání pro uchazeče o zaměstnání, vyhledávání vhodných zaměstnanců pro zaměstnavatele, zaměstnávání osob, které vykonávají práci pro uživatele (fyzická nebo právnická osoba, která přiděluje práci a má nad ní dohled), poradenství a poskytování informací v oblasti zaměstnanosti.

#### **Uchazeč o zaměstnání**

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba bez zaměstnání, která v místě svého bydliště osobně požádá pobočku Úřadu práce o zprostředkování zaměstnání. Pokud jsou splněny všechny podmínky dle zákona, je osoba zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Z důvodu návaznosti zdravotního a sociálního pojištění by se měla fyzická osoba na úřad práce přihlásit nejpozději do třech pracovních dnů od skončení zaměstnání nebo jiné činnosti. "Žádost o zprostředkování zaměstnání" a "Žádost o podporu v nezaměstnanosti" je možné stáhnout na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí. K samotné evidenci je třeba kromě žádostí doložit také občanský průkaz k ověření totožnosti žadatele a doklady z poslední ukončené činnosti. Pokud při evidenci tyto doklady žadatel nemá, je možné s ním sepsat žádost, ale zařazen do evidence je až po jejich doložení.<sup>42</sup>

Nejčastější ukončenou činností je ukončení zaměstnání, v tomto případě žadatel dokládá ukončení pracovního poměru, zápočtový list, potvrzení o průměrném výdělku a dobách důchodového pojištění. Po skončení samostatné výdělečné činnosti žadatel dokládá potvrzení Okresní správy sociálního zabezpečení o účasti na důchodovém pojištění. Po ukončení rodičovské dovolené rodný list dítěte. V případě ukončení studia doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání, případně potvrzení o studiu.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha, 1994, s. 63-72

<sup>42</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 25

<sup>43</sup> MPSV. *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*, Praha, 2015, s. 6

### **Podpora v nezaměstnanosti**

Na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání nárok, pokud v posledních dvou letech před zařazením do evidence doloží 12 měsíců důchodového pojištění ze zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti. Za dobu důchodového pojištění se považují i náhradní doby získané, rodičovskou dovolenou, péči o osobu blízkou ve II. - IV. stupni a pobírání invalidního důchodu ve III. stupni.<sup>44</sup>

Délka podpory v nezaměstnanosti je stanovena věkem uchazeče o zaměstnání při vstupu do evidence. Uchazeči do 50 let pobírají podporu 5 měsíců, uchazeči nad 50 let 8 měsíců a uchazeči starší 55 let, pobírají podporu v nezaměstnanosti 11 měsíců. Výše podpory v nezaměstnanosti je stanovena z průměrného výdělku z posledního ukončeného zaměstnání. V případě samostatné výdělečné činnosti je podpora stanovena z vyměřovacího základu. Pokud je poslední ukončenou činností náhradní doba zaměstnání nebo uchazeč nemůže bez svého zavinění doložit výdělek je podpora stanovena z průměrné mzdy v národním hospodářství. Podpora v nezaměstnanosti je v prvních dvou měsících 65%, další 2 měsíce 50 % a po zbytek podpůrčí doby 45% z čistého průměrného výdělku nebo vyměřovacího základu. Pokud uchazeč o zaměstnání ukončil zaměstnání dohodou nebo sám bez vážného důvodu je podpora v nezaměstnanosti po celou dobu poskytována pouze ve výši 45% z čistého průměrného výdělku. V případech kdy uchazeč o zaměstnání ukončí v jeden den více činností, se výdělky sčítají.<sup>45</sup>

### **Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání**

Vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je dobrovolné. Pokud již uchazeč o zaměstnání nechce být vedený, může evidenci ukončit na vlastní žádost. Nejčastěji je evidence ukončována z důvodu nástupu do zaměstnání a zahájení samostatné výdělečné činnosti. Dalšími důvody pro ukončení evidence je nástup na rodičovskou dovolenou, péče o osobu blízkou ve II. - IV. stupni, přiznání invalidního důchodu ve III. stupni, odchod do starobního důchodu, nástup výkonu trestu odnětí svobody či úmrtí uchazeče o zaměstnání.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> MPSV. Praktické informace pro klienty ÚP ČR, Praha, 2015, s. 12

<sup>45</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 39-49

<sup>46</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §29

### **Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání**

Pokud uchazeč o zaměstnání s úřadem práce spolupracuje a poskytuje mu součinnost, nemůže být z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazen. Důvody pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání jsou stanoveny zákonem, mezi nejčastější patří:

- nedostavení se na úřad práce ve stanoveném termínu bez vážných důvodů
- neoznámení nástupu do zaměstnání, zahájení samostatné výdělečné činnosti
- nelegální práce
- zrušení souhlasu se zpracováním osobních údajů
- bez vážných důvodů odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání
- neposkytne součinnost při vypracování individuálního akčního plánu
- odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci
- neprojedná doporučené zaměstnání ve stanovené lhůtě.<sup>47</sup>

### **3.4 Aktivní politika zaměstnanosti**

Právní úprava dané problematiky se nachází v níže uvedených právních předpisech:

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

515/2004 Sb., nařízení vlády o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek

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

519/2004 Sb., vyhláška o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

73/2011 Sb., zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů

Směrnice - vnitřní řídicí akty<sup>48</sup>

*"Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce, podle situace na trhu práce spolupracuje při její realizaci s dalšími subjekty."<sup>49</sup>*

<sup>47</sup> MPSV. Praktické informace pro klienty ÚP ČR, Praha, 2015, s. 8

<sup>48</sup> Aktivní politika zaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz>

<sup>49</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 104



Aktivní politika zaměstnanosti je realizována prostřednictvím těchto nástrojů:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek
- příspěvek v době částečné nezaměstnanosti
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na jiný podnikatelský program<sup>50</sup>

Hlavním cílem všech nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je pomoci zachovat nebo naopak získat pracovní návyky uchazečům či zájemcům o zaměstnání. Prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti jsou poskytovány finanční příspěvky zaměstnavatelům, hrazeny rekvalifikační kurzy uchazečům a zájemcům o zaměstnání a propláceny náklady spojené s poradenstvím a dalšími aktivitami, které pomáhají k lepšímu uplatnění na trhu práce. Příspěvky aktivní politiky zaměstnanosti nejsou nárokové a úřady práce s nimi musí nakládat účelně, hospodárně a efektivně.<sup>51</sup>

### 3.4.1 Rekvalifikace

*"Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala."*<sup>52</sup>

Rekvalifikace je jedním z nejvyužívanějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, je účinný zejména při řešení strukturální nezaměstnanosti.<sup>53</sup>

Cílem rekvalifikací je možnost zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. Aby rekvalifikační kurz skutečně plnil svůj účel, musí být vybrán s ohledem na předpoklady, které jsou potřebné pro zahájení vybraného kurzu a dispozice konkrétního uchazeče či zájemce. Vstupními předpoklady pro rekvalifikační kurz je například

---

<sup>50</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 104

<sup>51</sup> MPSV. *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*, Praha, 2015, s. 15

<sup>52</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 108

<sup>53</sup> MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, Brno, 2003

stupeň dosaženého vzdělání, řidičský průkaz, práce s počítačem a samozřejmě i zdravotní způsobilost.<sup>54</sup>

Veškeré rekvalifikační kurzy mohou provádět pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem, školy v rámci oboru vzdělání, vysoké školy s akreditovaným studijním programem nebo jiná zařízení se vzdělávacím programem dle zvláštního právního předpisu.<sup>55</sup>

Prostřednictvím úřadu práce jsou zabezpečovány 3 druhy rekvalifikací:

- zabezpečovaná rekvalifikace
- zvolená rekvalifikace
- rekvalifikace zaměstnanců

### **Zabezpečovaná rekvalifikace**

Tato rekvalifikace probíhá na základě písemné dohody, která je uzavřena mezi úřadem práce a uchazečem či zájemcem o zaměstnání. Uchazečům o zaměstnání je hrazen rekvalifikační kurz a po dobu trvání rekvalifikace je mu poskytována podpora při rekvalifikaci. Tato podpora je poskytována i těm uchazečům, kterým nevznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti. Úřad práce může hradit i nutné náklady spojené s rekvalifikací, například jízdné, stravné či ubytování. Zájemcům o zaměstnání je hrazen pouze rekvalifikační kurz.<sup>56</sup>

### **Zvolená rekvalifikace**

Uchazeč či zájemce o zaměstnání má možnost si sám zvolit a zabezpečit rekvalifikační kurz i rekvalifikační zařízení. Zvolenou rekvalifikaci posuzuje odborná komise úřadu práce, žádost může být schválena nebo zamítnuta. Pokud je rekvalifikace schválena, hradí úřad práce pouze cenu kurzu a to až po úspěšném absolvování. V případě, že není uchazeč či zájemce o zaměstnání u zkoušky úspěšný, hradí si rekvalifikační kurz sám. Částka na úhradu rekvalifikace nesmí překročit 50 000 Kč v období 3 let od nástupu na první zvolenou rekvalifikaci.<sup>57</sup>

---

<sup>54</sup> MPSV. *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*, Praha, 2015, s. 20

<sup>55</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 108

<sup>56</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §109

<sup>57</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §109a

### **Rekvalifikace zaměstnanců**

Úřad práce může podpořit zaměstnavatele, kteří požadují pro své zaměstnance rekvalifikaci z důvodu dalšího pracovního uplatnění. Pokud se jedná o vzdělávání, které souvisí s výkonem jejich zaměstnání a zaměstnavatel je povinen jej zabezpečit ze zákona, nemůže úřad práce na tuto rekvalifikaci přispět. O schválení či zamítnutí rekvalifikace zaměstnanců i v tomto případě rozhoduje odborná komise úřadu práce. V případě, že je rekvalifikace schválena, hradí úřad práce pouze plnou nebo částečnou cenu kurzu.

V rámci aktivit, které jsou realizované prostřednictvím projektů spolufinancovaných z Evropského sociálního fondu, může zaměstnavatel také žádat o úhradu nákladů na vzdělávání zaměstnanců. V rámci projektů může získat i finanční příspěvek na mzdové náklady zaměstnanců vzniklé během konání vzdělávacích aktivit.<sup>58</sup>

### **3.4.2 Investiční pobídky**

Jedná se o hmotnou podporu při vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců pro zaměstnavatele, kterým bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky.<sup>59</sup>

*"Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrný podíl nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky nejméně o 25 % vyšší než průměrný podíl nezaměstnanosti v České republice, nebo na území zvýhodněných průmyslových zón schválených vládou podle zvláštního právního předpisu. Do celkového počtu nově vytvořených míst se zahrnují místa vytvářená po dni předložení záměru získat investiční pobídky."* Veškerá školení a vzdělávání v rámci investičních pobídek by měla obsahovat jak teoretické, tak praktické znalosti, které skutečně odpovídají požadavkům zaměstnavatele na pracovní místo.

Výše hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení zaměstnanců je stanovena nařízením vlády.<sup>60</sup>

---

<sup>58</sup> MPSV. *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*, Praha, 2015, s. 22

<sup>59</sup> Investiční pobídky. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/ivestichni\\_pobidky](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/ivestichni_pobidky)

<sup>60</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 111

### 3.4.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce vytvářejí zejména obce, města a jimi zřizované organizace, dále obecně prospěšné společnosti. Nejčastěji se jedná o úklid a údržbu veřejných prostranství a zeleně, práce v lesnictví, pomocné práce při opravách veřejného majetku, práce v charitě, ve zdravotnických a kulturních zařízeních či o osobní asistenci ve školství. Obce a kraje mohou tento nástroj využít pro jarní, zimní údržbu veřejného prostranství nebo při odstraňování následků živelných pohrom.<sup>61</sup>

Dohoda na veřejně prospěšné práce může být uzavřena nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně u stejného zaměstnavatele. Příspěvek může být poskytován na mzdu a mzdové náklady zaměstnance, který je umístěn v rámci veřejně prospěšných prací.<sup>62</sup>

### 3.4.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelné pracovní místo je zřízeno nebo vyhrazeno zaměstnavatelem na základě dohody s úřadem práce pro uchazeče o zaměstnání. Společensky účelné pracovní místo pro sebe může zřídit i sám uchazeč o zaměstnání, a to za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Společensky účelná pracovní místa tedy můžeme dělit na 3 typy:

- společensky účelné pracovní místo zřízené
- společensky účelné pracovní místo vyhrazené
- společensky účelné pracovní místo zřízené za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> MPSV. *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*, Praha, 2015, s. 16

<sup>62</sup> Veřejně prospěšné práce. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/vpp>

<sup>63</sup> Společensky účelná pracovní místa. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/supm>

**Tabulka č. 3: Společensky účelné pracovní místo zřízené - výše příspěvku**

Podíl nezaměstnanosti v kalendářním měsíci, který předchází dni podání žádosti o příspěvek (okres x Česká republika)	Maximální výše příspěvku na zřízení 1 SÚPM do 10 pracovních míst na základě 1 dohody	Maximální výše příspěvku na zřízení 1 SÚPM při více než 10 pracovních místech na základě 1 dohody
Podíl nezaměstnanosti v okrese < průměr v ČR	<i>Čtyřnásobek</i> průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku	<i>Šestinásobek</i> průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku
Podíl nezaměstnanosti v okrese = nebo > průměr v ČR	<i>Šestinásobek</i> průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku	<i>Osmínásobek</i> průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku

Zdroj: vlastní zpracování, zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

Ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu vyhlásí výši průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Tato informace je uveřejněna ve Sbírce zákonů. Pokud se zřizuje více než 5 pracovních míst, je třeba vypracování znaleckého posudku.<sup>64</sup>

### **Společensky účelné pracovní místo vyhrazené**

Jedná se o příspěvek pro zaměstnavatele, kteří vyhradí pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání, který je v evidenci úřadu práce. Příspěvek může poskytován nejdéle na dobu 12 měsíců a to až do výše skutečně vynaložených nákladů na mzdu včetně pojistného na zdravotní pojištění a pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.<sup>65</sup>

### **Společensky účelné pracovní místo zřízené za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti**

Pokud se uchazeč o zaměstnání v evidenci úřadu práce rozhodne podnikat, tedy zahájit samostatnou výdělečnou činnost, může získat příspěvek od úřadu práce. Finanční příspěvek je určený na nákup nezbytného vybavení, které je potřebné k zahájení činnosti a toto vybavení

<sup>64</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 113

<sup>65</sup> MPSV. *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*, Praha, 2015, s. 16

je uchazeč povinen si ponechat po celou dobu platnosti dohody. V případě, že tuto podmínku bez vážných důvodů nesplní, má povinnost příspěvek úřadu práce vrátit.<sup>66</sup>

### 3.4.5 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může být poskytnut osobě samostatně výdělečně činné, která již není uchazečem o zaměstnání a úřadem práce jí byl schválen příspěvek na společensky účelné pracovní místo zřízené za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Pokud chce osoba samostatně výdělečně činná o tento příspěvek požádat, musí tak učinit nejpozději do 30 kalendářních dnů od podpisu dohody na společensky účelné pracovní místo zřízené za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Příspěvek je poskytován nejdéle na 5 měsíců a slouží k úhradě provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny ve schváleném období, které je stanovené v dohodě. Vyplácí se jednorázově za celé schválené období. *"Měsíční výše příspěvku činí nejvýše 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o překlenovacím příspěvku."*<sup>67</sup>

Dle zákona jsou za uznatelné provozní náklady považovány:

- náklady na nájemné a služby prostor sloužících k podnikání
- náklady na dopravu hotových výrobků a materiálu
- náklady na opravu a údržbu objektu, který je ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné a slouží k provozování činnosti<sup>68</sup>

### 3.4.6 Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

Tento příspěvek má zabránit propouštění kvalifikovaných zaměstnanců z důvodů živelných pohrom, dočasného omezení odbytu výrobku zaměstnavatele nebo nižší poptávku po nabízených službách. Jedná se o kompenzaci mzdových nákladů pro zaměstnavatele, který

<sup>66</sup> MPSV. *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*, Praha, 2015, s. 18

<sup>67</sup> Příspěvek překlenovací. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-02-03].

Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek\\_preklenovaci](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek_preklenovaci)

<sup>68</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 114

se ocitl v situaci, kdy není schopen přidělovat práci ani v rozsahu nejméně 20% týdenní pracovní doby a musel by své zaměstnance propouštět.<sup>69</sup>

Příspěvek je poskytován úřadem práce se souhlasem vlády ve výši 20% průměrného výdělku zaměstnance. Maximální výše je však stanovena 0,125násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, který předchází roku, ve kterém byla dohoda o poskytnutí příspěvku uzavřena. Zaměstnavatel je dohodou zavázán k tomu, že se zaměstnancem na kterého pobírá příspěvek, nerozváže pracovní poměr z organizačních důvodů.<sup>70</sup>

### **3.4.7 Příspěvek na zapracování**

Příspěvek na zapracování je určen zaměstnavatelům, kteří zaměstnají uchazeče o zaměstnání, jemuž je úřadem práce věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.<sup>71</sup>

Mezi úřadem práce a zaměstnavatelem je uzavřena dohoda o poskytnutí příspěvku maximálně na dobu 3 měsíců. Příspěvek je vyplácen jednorázově a může činit až polovinu minimální mzdy. Zaměstnavatel je povinen písemně doložit informaci o průběhu zapracování.<sup>72</sup>

### **3.4.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

*"Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby."<sup>73</sup>*

Dobou přechodu na nový podnikatelský program je myšleno období od ukončení současné činnosti do zahájení činnosti nové.<sup>74</sup>

---

<sup>69</sup> Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti. *Právní prostor* [online]. Praha, 2015 [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <http://www.pravni prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prispevek-v-dobe-castecne-nezamestnanosti>

<sup>70</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 115

<sup>71</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 116

<sup>72</sup> Příspěvek na zapracování. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-02-03].

Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek\\_na\\_zapracovani](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek_na_zapracovani)

<sup>73</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 117

<sup>74</sup> MPSV. *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*, Praha, 2015, s. 17

Příspěvkem lze částečně hradit mzdu zaměstnanců, maximálně však do výše poloviny minimální mzdy a nejdéle na dobu 6 měsíců. Zaměstnavatel každý měsíc dokládá vyúčtování vyplacených náhrad mezd zaměstnanců, které je splatné 30 kalendářních dnů od doložení.<sup>75</sup>

### 3.4.9 Podmínky pro poskytování příspěvků

Žádost o poskytnutí příspěvku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti je možné na úřad práce podat v písemné nebo elektronické formě s elektronickým podpisem včetně všech potřebných příloh. Přílohou žádosti je potvrzení o bankovním účtu a potvrzení o bezdlužnostech u finančního a celního úřadu, okresní správy sociálního zabezpečení a zdravotních pojišťoven, případně další náležitosti, které si úřad práce vyžádá.

Všechny příspěvky aktivní politiky zaměstnanosti jsou nenárokové. Podmínky jednotlivých nástrojů jsou stanoveny zákonem a upraveny krajskou pobočkou v závislosti na aktuální situaci na trhu práce, objemu přidělených finančních prostředků a charakteristických znaků daného regionu. O schválení či zamítnutí příspěvku rozhoduje odborná komise úřadu práce. Projednání příspěvku a případné uzavření dohody musí proběhnout vždy před realizací aktivity, nástupem do zaměstnání či zahájením samostatné výdělečné činnosti.<sup>76</sup>

Dohoda je vždy uzavřená v písemné formě a musí dle zákona obsahovat tyto náležitosti:

- identifikační údaje všech účastníků dohody
- účel a podmínky poskytnutí příspěvku
- období a výši poskytování příspěvku
- podmínky pro vyúčtování příspěvku
- kontrola podmínek a způsob jejího provedení
- závazek, lhůtu a podmínky k vrácení příspěvku

---

<sup>75</sup> Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-02-03]. Dostupné z:

[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek\\_pri\\_prechodu\\_na\\_novy\\_podnikatelsky\\_program](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek_pri_prechodu_na_novy_podnikatelsky_program)

<sup>76</sup> Základní podmínky pro poskytování finančních příspěvků z prostředků APZ. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-02-03]. Dostupné z:

[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/zakladni\\_podminky\\_pro\\_poskytovani\\_financnich\\_prisp](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/zakladni_podminky_pro_poskytovani_financnich_prisp)



- případně další náležitosti specifické pro jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti<sup>77</sup>

### **3.4.10 Další opatření v rámci aktivní politiky zaměstnanosti**

#### **Sdílené zprostředkování zaměstnání**

Jedná se o zprostředkování zaměstnání prostřednictvím agentur práce pro osoby, u kterých je nízká uplatnitelnost na trhu práce. Úřad práce uzavírá s agenturou práce o sdíleném zprostředkování písemnou dohodu, na jejímž základě může, poskytnou příspěvek až 500,- Kč na každého uchazeče o zaměstnání, kterému agentura práce zprostředkuje zaměstnání. Pokud agentura práce umístí uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru alespoň na 6 měsíců a on na tomto místě setrvá, poskytuje úřad práce také příspěvek, maximálně 6 250,- Kč na uchazeče o zaměstnání. Sdílené zprostředkování může být také aktivita v rámci individuálního akčního plánu.<sup>78</sup>

#### **Cílené programy k řešení zaměstnanosti**

Soubor opatření, který je zacílen na fyzické osoby nebo jejich skupiny a měl by napomoci ke zvýšení uplatnění na trhu práce. Součástí souboru opatření nebo cíleného programu je stanovení podmínek pro realizaci a harmonogram čerpání finančních prostředků. V rámci cílených programů je možné přispívat na regionální (schvalováno MPSV) i celostátní (schvalováno vládou) programy a opatření.<sup>79 80</sup>

#### **Poradenství**

V rámci poradenství může úřad práce provádět nebo zajišťovat prostřednictvím specializovaných pracovišť aktivity směřující k posouzení schopností a dovedností uchazeče o zaměstnání, se kterým souvisí například výběr vhodného rekvalifikačního kurzu. Poradenství na úřadu práce hraje také důležitou roli pro studenty základních škol při výběru dalšího vzdělávání a přípravě na budoucí povolání.<sup>81</sup>

---

<sup>77</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 119

<sup>78</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 119a

<sup>79</sup> Cílené programy k řešení zaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/cilene\\_programy\\_k\\_reseni\\_zamestnanosti](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/cilene_programy_k_reseni_zamestnanosti)

<sup>80</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 120

<sup>81</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 15

V rámci poradenství jsou zajišťovány mnohé aktivity, mezi nejdůležitější patří job cluby, pracovní rehabilitace, informační a poradenská činnost pro volbu a změnu povolání a bilanční diagnostika.<sup>82</sup>

### **Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Uchazečům o zaměstnání se zdravotním postižením je během zprostředkování zaměstnání věnovaná zvýšená péče. Zaměstnavatelům, kteří zaměstnají tyto uchazeče, může úřad práce při splnění požadovaných podmínek poskytnout tyto příspěvky:

- Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením
- Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa

Uchazeč o zaměstnání se zdravotním omezením, může žádat o tyto příspěvky:

- Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením k výkonu samostatné výdělečné činnosti
- Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa osoby samostatně výdělečně činné<sup>83</sup>

#### **3.4.11 Financování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti**

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou financované jak z prostředků státního rozpočtu, tak z prostředků Evropského sociálního fondu, v současné době z Operačního programu Zaměstnanost (2014-2020). Veškeré příspěvky jsou poskytovány na základě písemné dohody, kdy nedodržení podmínek této dohody znamená vrácení příspěvku a v některých případech i porušení rozpočtové kázně. Schválený příspěvek musí splňovat kritéria efektivity, účelnosti a hospodárnosti.<sup>84</sup>

---

<sup>82</sup> MPSV. *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*, Praha, 2015, s. 22

<sup>83</sup> Opatření na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-02-03]. Dostupné z:

[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/opatreni\\_na\\_podporu\\_zamestnavani\\_osob\\_se\\_zdravotnim\\_p](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/opatreni_na_podporu_zamestnavani_osob_se_zdravotnim_p)

<sup>84</sup> Financování APZ. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/financovani\\_apz](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/financovani_apz)

### **Evropský sociální fond**

Evropský sociální fond je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Hlavním cílem tohoto fondu je rozvoj zaměstnanosti, snižování podílu nezaměstnaných osob, podpora rovných příležitostí a to především se zaměřením na rozvoj trhu práce. Důležitá je také sociální podpora a rozvoj lidských zdrojů. Evropský sociální fond je tedy důležitým finančním nástrojem pro rozvoj zaměstnanosti.

V současné době probíhá financování aktivit z Operačního programu Zaměstnanost (2014-2020), který pokrývá zejména oblasti podpory zaměstnanosti, vzdělávání, adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců, modernizaci veřejné správy a další.<sup>85</sup>

---

<sup>85</sup> Evropský sociální fond. *Evropský sociální fond* [online]. [cit. 2017-02-3]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/evropsky-socialni-fond>

## 4. Praktická část

K praktické části práce autorka přistupuje po zpracování teoretické části práce se zaměřením na charakteristiku okresu Tábor, popisu vývoje nezaměstnanosti a využití vybraného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, kterým je společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání, včetně financování tohoto nástroje.

### 4.1 Charakteristika okresu Tábor

Okres Tábor se nachází na severu Jihočeského kraje. V rámci tohoto kraje je rozlohou 1 326 km<sup>2</sup> pátým největším okresem. Dle počtu obyvatel (přes 100 000) je druhým největším okresem Jihočeského kraje. Jedná se o rozmanité území, které nabízí mnoho přírodních a kulturních krás. Hlavní osou je řeka Lužnice, která protéká napříč celým územím. Zajímavostí z oblasti vodohospodářství je nejstarší údolní přehradní nádrž Jordán, která je také záložní zásobárnou vody a byla vybudována roku 1492.

Okres Tábor má dobré umístění zejména s ohledem na silniční a železniční trasy. Významný je především hlavní tah Praha - České Budějovice a budovaná dálnice D3. Za zmínku stojí také první elektrická dráha v Čechách na trase Tábor - Bechyně, která byla vybudována začátkem 19. století Františkem Křížíkem.

V registru ekonomických subjektů je na území okresu Tábor evidováno více než 25 000 subjektů. Dominantní je odvětví průmyslu, které zaměstnává více než 26% celkových zaměstnaných osob. V sektoru služeb je zaměstnáno více než 60% zaměstnaných. Zemědělství zaměstnává pouze okolo 5% zaměstnaných osob. Rozložení daných odvětví se příliš nevymyká od rozložení v Jihočeském kraji.<sup>86</sup>

Významní zaměstnavatelé:

Nemocnice Tábor, a.s. - zdravotnictví

BRISK Tábor a.s. – automobilový průmysl

KOVOSVIT MAS, a.s. – výroba a vývoj obráběcích strojů

MADETA a.s. – potravinářská výroba

---

<sup>86</sup> Charakteristika okresu Tábor. Český statistický úřad, Krajská správa ČSÚ v Českých Budějovicích [online]. České Budějovice, 2016 [cit. 2017-02-3]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xc/charakteristika\\_okresu\\_ta](https://www.czso.cz/csu/xc/charakteristika_okresu_ta)

SILON s.r.o. – výroba technických kompaundů a polyesterových stříží

Kostecké uzeniny a.s. – potravinářská výroba

Yanfeng Czecha Automotive Interior Systems s.r.o. – automobilový průmysl

Obrázek č. 2: Území okresu Tábor



Zdroj: Český statistický úřad (<https://www.czso.cz/documents/10180/20537166/133130m9.gif/d1e8d8dc-898c-47d6-aab0-7da05295d426?version=1.0&t=1418216305668>)

## 4.2 Vývoj podílu nezaměstnaných osob

V této kapitole je znázorněn vývoj podílu nezaměstnaných osob ve sledovaném období 2011 – 2015. Znázorněny jsou údaje za okres Tábor, které jsou následně porovnány se všemi okresy v rámci Jihočeského kraje. Prostřednictvím získaných údajů je zřejmé postavení okresu Tábor v rámci kraje. Nezaměstnanost v okrese Tábor je dále rozpracována z hlediska délky vedení v evidenci úřadu práce a věkové struktury uchazečů o zaměstnání. Tyto údaje jsou podstatné pro pochopení souvislostí v následujících kapitolách.

**Tabulka č. 4: Uchazeči v regionu Tábor**

Období	Průměrný počet uchazečů o zaměstnání	Průměrný podíl nezaměstnaných osob (v %)
2011	5 044	7
2012	5 067	7,4
2013	5 509	7,4
2014	5 098	7,6
2015	4 197	6,4

Zdroj: vlastní zpracování z [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove\\_rady](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady)

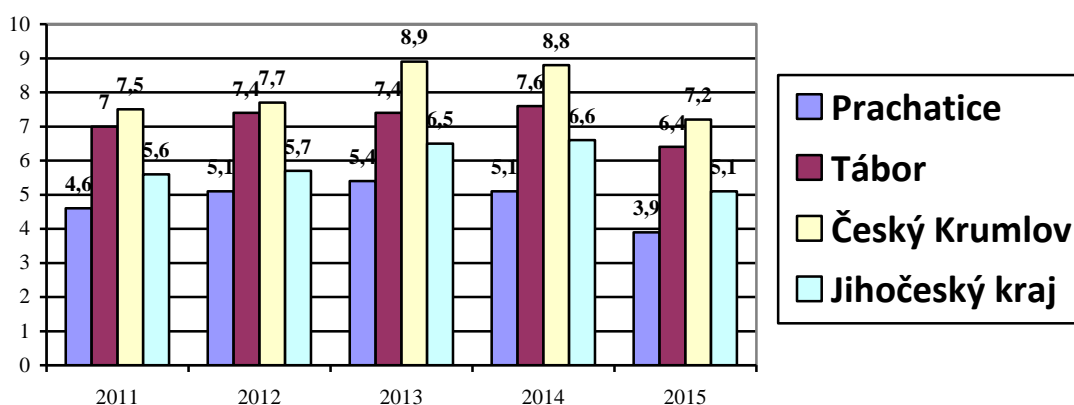
Ve výše uvedené tabulce je znázorněn průměrný počet uchazečů o zaměstnání a podíl nezaměstnaných osob za vybrané období 2011 – 2015. Ze získaných údajů je od roku 2011 patrný nárůst podílu nezaměstnaných osob, na kterém se bezesporu podepsala hospodářská krize, která probíhala od poloviny roku 2008. Podíl nezaměstnaných osob narůstal až do roku 2014, kdy dosáhl nejvyšších hodnot a to 7,6%. V únoru tohoto roku také Kontaktní pracoviště Tábor evidovalo rekordní počet nezaměstnaných osob v počtu 6 017 (tato informace vyplývá z rozhovoru s ředitelem Kontaktního pracoviště Tábor). Postupná změna nastala v polovině roku 2015, kdy se situace výrazně zlepšila a podíl nezaměstnaných osob klesl pod hranici 7%, konkrétně na hodnotu 6,4%.

**Tabulka č. 5: Průměrný podíl nezaměstnaných osob**

	Průměrný podíl nezaměstnaných osob za celý rok (v %)				
	2011	2012	2013	2014	2015
České Budějovice	4,5	4,8	5,5	5,5	4,3
Český Krumlov	7,5	7,7	8,9	8,8	7,2
Jindřichův Hradec	5,1	5,1	6,2	5,9	4,5
Písek	5,1	5,2	5,9	5,7	4,1
Prachatice	4,6	5,1	5,4	5,1	3,9
Strakonice	6,7	6,8	7,7	7,2	5,9
<b>Tábor</b>	<b>7</b>	<b>7,4</b>	<b>7,4</b>	<b>7,6</b>	<b>6,4</b>
<b>Jihočeský kraj</b>	<b>5,6</b>	<b>5,7</b>	<b>6,5</b>	<b>6,6</b>	<b>5,1</b>

Zdroj: vlastní zpracování z [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove\\_rady](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady)

V tabulce je porovnán průměrný podíl nezaměstnaných osob jednotlivých okresů včetně Jihočeského kraje jako celku. Z údajů vyplývá, že okres Tábor patří mezi okresy s vyšším podílem nezaměstnaných osob, konkrétně je druhým okresem s nejvyšším podílem nezaměstnaných osob. Nelichotivé prvenství drží okres Český Krumlov. V roce 2011 byl průměrný podíl nezaměstnaných osob oproti údajům za celý Jihočeský kraj o 1,4% vyšší, v následujícím roce 2012 činil rozdíl již 1,7%. V roce 2013 a 2014 se rozdíl pohyboval okolo 1%. Zlom nastal opět v roce 2015, kdy sice průměrný podíl nezaměstnaných osob v okrese Tábor klesl, ale v porovnání s Jihočeským krajem byl vyšší o 1,3%. V porovnání s okresem Prachatice, který měl v roce 2015 nejnižší podíl nezaměstnaných osob je rozdíl až 2,5%. Pro přehlednost uvedených údajů byla data zpracována do následujícího grafu.

**Graf č. 1: Porovnání vybraných okresů Jihočeského kraje**

Zdroj: vlastní zpracování z [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove\\_rady](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady)

**Tabulka č. 6: Délka evidence**

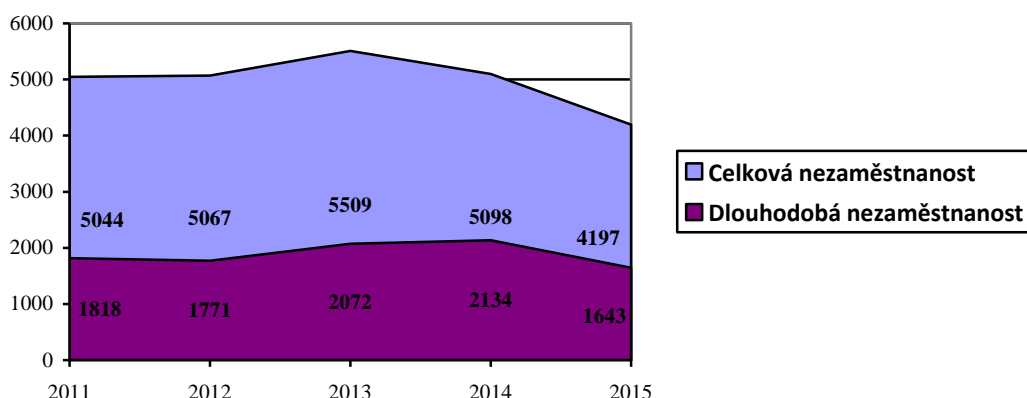
Délka evidence (v měsících)	Celkový počet uchazečů v kategorii (k 31.12.)									
	2011		2012		2013		2014		2015	
	počet	v %	počet	v %	počet	v %	počet	v %	počet	v %
<b>do 3</b>	1 549	31	1 617	31	1 518	28	1 398	27	1 280	31
<b>3 - 6</b>	795	16	792	16	986	18	747	15	643	15
<b>6 - 12</b>	882	17	887	18	933	17	819	16	631	15
<b>12 - 24</b>	872	17	765	15	895	16	853	17	511	12
<b>nad 24</b>	946	19	1 006	20	1 177	21	1 281	25	1 132	27
<b>celkem</b>	5 044		5 067		5 509		5 098		4 197	

Zdroj: vlastní zpracování z databáze Kontaktního pracoviště Tábor

Podstatným ukazatelem vývoje nezaměstnanosti je délka vedení uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce. Získaná data jsou vyjádřena v absolutní hodnotě a v procentech, rozdělena jsou do 5 kategorií dle délky evidence (do 3 měsíců, 3 - 6 měsíců, 6 - 12 měsíců, 12 -24 měsíců, nad 24 měsíců). Z údajů uvedených v tabulce vyplývají dvě podstatné informace. V průběhu let 2011 – 2015 se neustále snižuje počet uchazečů o zaměstnání, kteří jsou evidováni na dobu 0 - 3 měsíce (výjimkou je rok 2015, kdy se situace začíná celkově zlepšovat). Zároveň neustále stoupá počet dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání, kteří jsou nezaměstnaní déle než 12 měsíců, kritická je situace zejména v kategorii nad 24 měsíců, která v průběhu let 2011 – 2015 vzrostla z 19% až na 27% uchazečů o zaměstnání z celkového počtu evidovaných. Bohužel ani aktuální situace (2017) není dle rozhovoru s ředitelem Kontaktního pracoviště Tábor příznivá, a to i přes to, že nezaměstnanost klesá. Podíl nezaměstnaných osob, které jsou evidováni déle, než 24 měsíců se neustále drží na hranici 27%. Prioritou tedy je zaměstnávání těchto dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání. V kategoriích 3 - 6 měsíců a 6 - 12 měsíců se hodnoty po celé sledované období drží v rozmezí 15 - 18%, nárůst tedy není nijak dramatický.



**Graf č. 2: Porovnání celkového počtu uchazečů o zaměstnání a dlouhodobé evidence**



Zdroj: vlastní zpracování z [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove\\_rady](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady) a databáze Kontaktního pracoviště Tábor

Ze získaných údajů jasně vyplývá, že čím vyšší je počet evidovaných osob v evidenci Kontaktního pracoviště Tábor, tím vyšší je počet dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání. V roce 2014 a 2015 sice dochází k mírnému klesání počtu evidovaných uchazečů i počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů, ale vyjádření v procentech z celkového počtu uchazečů o zaměstnání ukazuje přesný opak, dlouhodobá evidence nad 24 měsíců neustále narůstá.

**Tabulka č. 7: Věková struktura uchazečů o zaměstnání**

Věk uchazeče o zaměstnání	Celkový počet uchazečů v kategorii (k 31.12.)									
	2011		2012		2013		2014		2015	
	počet	v %	počet	v %	počet	v %	počet	v %	počet	v %
<b>15 - 29</b>	1 428	28	1 392	28	1 440	26	1 283	25	983	23
<b>30 - 39</b>	1 222	24	1 214	24	1 329	24	1 149	23	931	22
<b>40 - 49</b>	1 080	22	1 054	21	1 189	22	1 115	22	928	22
<b>50 - 59</b>	1 249	25	1 283	25	1 347	24	1 341	26	1 135	28
<b>nad 60</b>	65	1	124	2	204	4	210	4	220	5
<b>celkem</b>	5 044		5 067		5 509		5 098		4 197	

Zdroj: vlastní zpracování z databáze Kontaktního pracoviště Tábor

Důležitá je také věková struktura uchazečů o zaměstnání, jelikož je spolu s délkou evidence jedním z faktorů, který ovlivňuje, jak budou stanovena kritéria pro nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Početnou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání ve věkové kategorii 15 - 29 let, tato skupina je v průběhu let úspěšně snižována, neboť se jedná dle rozhovoru s Ing. Pavlem

Kaczorem, Ph.D. o skupinu osob, které je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Následují skupiny uchazečů o zaměstnání ve věkové kategorii 30 - 39 let a 40 - 49 let. Tyto skupiny jsou také hojně zastoupeny, ale jedná se o skupiny osob, které by s uplatněním na trhu práce měly mít nejmenší problémy. Důvodem jsou především již získané pracovní zkušenosti a návyky, které jsou pro zaměstnavatele při výběrovém řízení podstatným faktorem. Výjimkou jsou uchazeči o zaměstnání vracející se na trh práce po mateřské či rodičovské dovolené. Těmto uchazečům je opět věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Poslední skupinou jsou uchazeči o zaměstnání starší 50 let, kteří jsou také úřadem práce podporováni, ale oproti jiným věkovým skupinám má neustále vzrůstající tendenci. V roce 2015 zastupovala 28% celkového počtu uchazečů o zaměstnání. V následujících kapitolách by na základě zpracovaných tabulek s kritérii pro Společensky účelné pracovní místo vyhrazené mělo vyplynout, zda kontaktní pracoviště podporuje "ohrožené" skupiny uchazečů o zaměstnání.

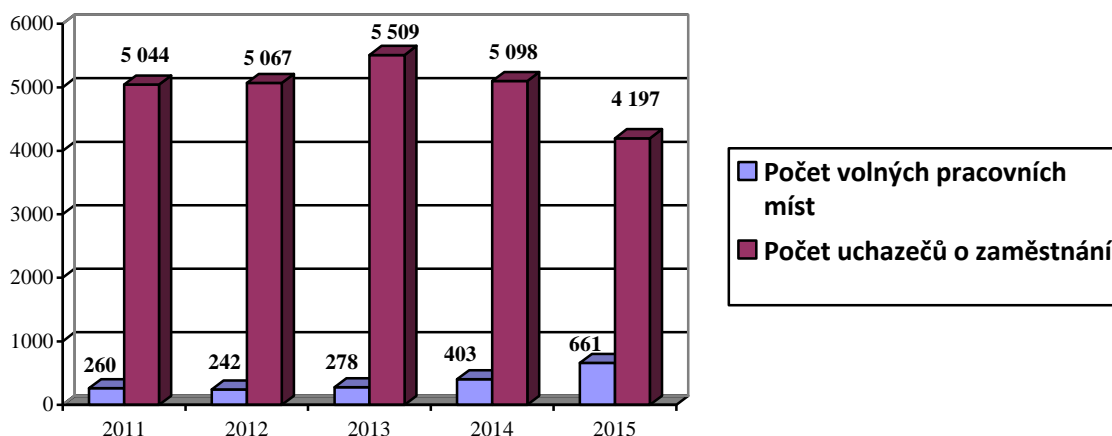
**Tabulka č. 8: Počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo**

Období	Průměrný počet volných míst/uchazečů	
	Počet volných míst	Počet uchazečů na 1 volné místo
2011	260	20
2012	242	21
2013	278	20
2014	403	13
2015	661	7

Zdroj: vlastní zpracování z databáze Kontaktního pracoviště Tábor

Od 1. 1. 2012 již nemají zaměstnavatelé povinnost hlásit na úřad práce volná pracovní místa. Uvedené údaje jsou tedy získané z databáze Kontaktního pracoviště Tábor, jedná se o pracovní místa zaměstnavatelů, kteří se rozhodli volné pracovní místo nahlásit. V letech 2011 a 2012 bylo v průměru hlášeno okolo 250 volných pracovních míst, o jedno místo se tedy ucházelo 20 uchazečů o zaměstnání. Situace nebyla o mnoho lepší ani v roce 2013, kdy na jedno volné místo připadlo 19 uchazečů o zaměstnání. K výraznému zlepšení došlo až v roce 2015, kdy počet volných pracovních míst vzrostl více než dvojnásobně. Průměrný počet volných míst v tomto roce se tedy pohyboval okolo 660 míst. Na jedno volné pracovní místo připadlo 7 uchazečů o zaměstnání.

**Graf č. 3: Porovnání počtu volných pracovních míst a evidovaných uchazečů**



Zdroj: vlastní zpracování z databáze Kontaktního pracoviště Tábor

V tomto grafu je porovnáván počet volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání za období 2011 až 2015. Z grafického vyjádření je patrný velký převis uchazečů o zaměstnání nad volnými pracovními místy. Problémem řešení nezaměstnanosti ovšem není pouze nedostatek volných pracovních míst, ale také nesoulad nabídky s poptávkou. Bohužel tyto údaje není možné vzhledem ke změně interního programu během sledovaného období zjistit.

### **4.3 Nástroj společensky účelné pracovní místo vyhrazené**

Jedním s nejvíce využívaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je poskytování příspěvku na tzv. "Společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání". O tento příspěvek může žádat zaměstnavatel, který má v úmyslu přijmout do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání z evidence úřadu práce. Příspěvek může být poskytován až do výše skutečně vynaložených mzdových nákladů zaměstnance, který byl přijatý na vyhrazené místo a to včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na zdravotní pojištění, které za sebe odvedl zaměstnavatel z vyměřovacího základu zaměstnance. Konkrétní výše příspěvků, doby poskytování a další specifické podmínky jsou stanoveny Krajskou pobočkou v Českých Budějovicích.

#### **Žádost o příspěvek**

Žádost o příspěvek (příloha č. 1) podává zaměstnavatel na Kontaktním pracovišti v Táboře, podmínkou je, že uchazeč o zaměstnání, na kterého příspěvek požaduje, musí být

na kontaktním pracovišti evidován. Žádost o příspěvek na společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání se podává osobně, poštou nebo elektronicky s elektronickým podpisem do datové schránky Kontaktního pracoviště Tábor (5d5zprk). Aby bylo možné žádost projednat, musí k ní zaměstnavatel doložit všechny potřebné náležitosti:

- Potvrzení o bezdlužnosti, tj. potvrzení o skutečnosti, že zaměstnavatel nemá zachyceny nedoplatky v evidenci daní (potvrzení od finančního a celního úřadu), na pojistném a na penále na zdravotní pojištění, na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Výjimkou jsou případy, kdy bylo zaměstnavateli povoleno splácení a není se splátkami v prodlení nebo je povoleno posečkání daně (tyto skutečnosti musí zaměstnavatel doložit). Veškerá potvrzení o bezdlužnostech nesmějí být starší 30 dnů před dnem podání žádosti na kontaktní pracoviště. Zaměstnavatel může požádat kontaktní pracoviště, aby si tyto skutečnosti zjistilo samo. Ve většině případů si ovšem zaměstnavatelé vyžadují bezdlužnosti sami. Bohužel není žádné jednotné místo, do kterého by bylo možné nahlédnout, bezdlužnosti jsou tedy vyžadovány oficiální cestou a proces je tak zdouhavější, než když zaměstnavatel získá bezdlužnosti osobně a "na počkání".
- Doklad o bankovním účtu, a to buď smlouvou o zřízení účtu, nebo potvrzením z banky.
- V případě, že nemá zaměstnavatel zapsanou provozovnu v obchodním rejstříku, dokládá nájemní smlouvu.
- Pokud není možné dohledat ve veřejném rejstříku potřebné údaje, např. u neziskových organizací, požaduje kontaktní pracoviště doložení stanov a jmenování.

### **Schvalovací proces**

Jakmile je žádost kompletní, musí kontaktní pracoviště do 30 dnů rozhodnout o jejím schválení či zamítnutí. Žádosti přijímá a připravuje do komise na posouzení pracovník oddělení trhu práce. Po kontrole správnosti veškerých údajů vyhotoví " Projednávací list k žádosti SÚPM vyhrazené" (příloha č. 2). Tento projednávací list obsahuje identifikační údaje zaměstnavatele a uchazeče o zaměstnání, vyjádření oddělení trhu práce, které nástroj administruje a které navrhuje poskytnutí příspěvku. Oddělení trhu práce na kontaktním pracovišti v Táboře zpracovává i žádost Kontaktního pracoviště Soběslav. Za útvar zprostředkování zaměstnání se vyjadřuje zprostředkovatelka, která má uchazeče o zaměstnání ve své evidenci.

Komise aktivní politiky zaměstnanosti je na Kontaktním pracovišti Tábor složena z předsedy (vedoucí oddělení zprostředkování, evidence a podpor v nezaměstnanosti) a dvou členů, kterými jsou vedoucí oddělení trhu práce a vedoucí oddělení poradenství a dalšího vzdělávání. Komise zasedá dle potřeby, nejméně 1x za měsíc. Kompletní žádost včetně projednávacího listu je předložena hodnotící komisi, která schválí, či zamítne poskytnutí příspěvku.

Základní předpoklady pro schválení poskytování finančního příspěvku jsou následující:

- Zaměstnavatel, který o příspěvek žádá formálně i věcně splňuje podmínky poskytnutí příspěvku, tzn., že doložil platné bezdlužnosti a veškeré potřebné podklady.
- Uchazeč o zaměstnání, na kterého má být příspěvek poskytnut, je evidován na kontaktním pracovišti a splňuje kritéria Krajské pobočky v Českých Budějovicích. V době projednání žádosti má ukončené a vypořádané tzv. nekolidující zaměstnání (dohoda o provedení práce či dohoda o pracovní činnosti při evidenci na úřadu práce). Uchazeč také nesmí být zaměstnán u téhož zaměstnavatele v posledních dvou letech před podáním žádosti na společensky účelné pracovní místo vyhrazené.

Na tento finanční příspěvek není právní nárok a nepodléhá režimu správního řízení, tzn., že se proti zamítnutí hodnotící komise Kontaktního pracoviště Tábor nelze odvolat.

### **Uzavření dohody o poskytnutí příspěvku**

Pokud je příspěvek komisí schválen, je stanovena doba poskytování a maximální výše příspěvku. O rozhodnutí hodnotící komise je zaměstnavatel písemně informován. Pracovníkem oddělení trhu práce je připravena k podpisu Dohoda o vyhrazení společensky účelného pracovního místa, ve které jsou stanovené podmínky pro poskytnutí příspěvku. Přílohou dohody je formulář "Vyúčtování mzdových nákladů - SÚPM vyhrazené" (příloha č.3). Dohoda je podepsaná ředitelem Kontaktního pracoviště Tábor a zaměstnavatelem před nástupem do zaměstnání. Při podpisu dohody zaměstnavatel dokládá pracovní smlouvu a mzdový výměr (pokud není součástí pracovní smlouvy) s uchazečem o zaměstnání, který má povinnost nejpozději do 8 kalendářních dnů od nástupu do zaměstnání ukončit evidenci na úřadu práce.

### **Vyúčtování příspěvku**

Zaměstnavatel má v dohodě stanovenou povinnost dokládat na Kontaktní pracoviště Tábor každý měsíc "Vyúčtování mzdových nákladů - SÚPM vyhrazené". Na tomto vyúčtování vykazují skutečné mzdové náklady na zaměstnance, kterého zaměstnal na základě schválené

žádosti. Vyúčtování musí být vždy doloženo nejpozději do konce následujícího měsíce, a to až po vyplacení mzdy a uhrazení odvodů za zdravotní a sociální pojištění zaměstnance. Příspěvek je poskytován každý měsíc se splatností do 30 kalendářních dnů od doložení vyúčtování na úřad práce. Vyúčtování je možné doložit osobně, poštou nebo do datové schránky. V případě, že zaměstnavatel vyúčtování včas nedoloží, není mu příspěvek za příslušný měsíc vyplacen. Výjimkou je pouze situace, kdy připadá 1. kalendářní den na víkend nebo svátek, v tomto případě může zaměstnavatel doložit vyúčtování 1. pracovní den v měsíci.

V dohodě je stanovena doba poskytování příspěvku. V případě, že by pracovní poměr skončil dříve, než doba poskytování příspěvku, má zaměstnavatel povinnost písemně oznámit tuto skutečnost, a to nejpozději ke dni doložení vyúčtování, ve kterém byl pracovní poměr ukončen. Dohoda je ukončena dnem skončení pracovního poměru. Nenahlášení této skutečnosti je porušením rozpočtové kázně.

Povinností zaměstnavatele je po dobu poskytování příspěvku hlásit veškeré změny údajů, které jsou sjednány a uvedeny v dohodě. Na základě písemného oznámení změny je pracovníkem oddělení trhu práce vyhotoven dodatek k dohodě. Neoznámení některých skutečností může vést k vrácení vyplaceného příspěvku, ukončení dohody či porušení rozpočtové kázně.

V následujících podkapitolách za jednotlivé roky 2011 až 2015 budou zpracována kritéria pro vybraný nástroj „Společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání“.

#### 4.3.1 Společensky účelné pracovní místo vyhrazené – 2011

Tabulka č. 9: Kritéria "Společensky účelné pracovní místo vyhrazené"

Individuální charakteristika uchazeče o zaměstnání (UoZ)	Délka evidence (v měsících)	Výše příspěvku (v Kč)
		celý rok
Dlouhodobý UoZ	7	5 000
UoZ do 20 let	5	6 000
UoZ - OZP	3	6 000
UoZ nad 50 let	5	6 000
UoZ do 25 let a absolventi VŠ do 30 let - odborná praxe	3	skutečně vyplacené mzdové náklady

Zdroj: vlastní zpracování, směrnice-Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti 2011

V roce 2011 byla tato kritéria posledním rokem stanovena Kontaktním pracovištěm Tábor. Následující kritéria jsou již stanovena Krajskou pobočkou v Českých Budějovicích, samozřejmě s ohledem na celkovou situaci na trhu práce v rámci celého Jihočeského kraje. V kritériích aktivní politiky zaměstnanosti jsou taxativně vymezeny podporované skupiny osob, včetně potřebné délky evidence a maximální výše finančního příspěvku. Délka poskytování příspěvku byla stanovena na 6 měsíců, v případě osob se zdravotním postižením a uchazečů o zaměstnání ve věku nad 50 let, bylo možné dohodu prodloužit až na 12 měsíců (o prodloužení opět rozhodovala komise). Výše příspěvku je stanovena na základě hrubé mzdy a rozsahu pracovního úvazku, tzn., že pokud je pracovní úvazek zkrácen, krátí se i výše poskytovaného příspěvku. Mezi podporované skupiny osob v roce 2011 patřili uchazeči o zaměstnání s délkou evidence nad 7 měsíců, uchazeči do 20 let, absolventi vysokých škol do 30 let s dobou ukončení studia nepřesahující dva roky, osoby se zdravotním postižením a uchazeči o zaměstnání starší 50 let. Z uvedených kritérií je zřejmé, že se kontaktní pracoviště Tábor snaží aktivně podporovat uchazeče o zaměstnání s nějakým hendikepem, který stěžuje jejich uplatnění na trhu práce.

**Tabulka č. 10: Počet umístěných uchazečů o zaměstnání a návratnost do evidence**

Návrat do evidence po skončení příspěvku	Celkový počet uchazečů	
	42	v %
Neevidován	13	31
Ihned po skončení	8	19
Do 3 měsíců	4	10
3 - 6 měsíců	2	5
6 -12 měsíců	3	7
12 -18 měsíců	1	2
18 - 24 měsíců	1	2
nad 24 měsíců	10	24

Zdroj: vlastní zpracování z databáze Kontaktního pracoviště Tábor

V roce 2011 bylo v rámci „Společensky účelných pracovních míst vyhrazených pro uchazeče o zaměstnání“ umístěno celkem 42 uchazečů. V souvislosti s naplněním cíle diplomové práce byl sledován jejich návrat do evidence uchazečů o zaměstnání po skončení podporovaného pracovního místa. Více než 30% podpořených uchazečů o zaměstnání se po skončení poskytovaného příspěvku do evidence nevrátilo. Téměř 25% podpořených osob se zaregistrovalo až po dvou letech od ukončení. Můžeme tedy hovořit o úspěšnosti nástroje, neboť téměř 60% podpořených uchazečů o zaměstnání své uplatnění na trhu práce našlo. Problémovou kategorií je návrat do evidence ihned po skončení příspěvku, který je téměř 20%, neboť sice řeší současnou situaci uchazeče o zaměstnání, ale není efektivním řešením dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti. Příspěvky jsou poskytovány ve většině případů na 6 měsíců, a tak uchazečům po návratu do evidence nevzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti, neboť podmínkou pro přiznání podpory v nezaměstnanosti je získání 12 měsíců důchodového pojištění v posledních dvou letech. Zda alespoň 6 měsíců zaměstnání obnoví jejich pracovní návyky a zmobilizuje opět síly pro hledání nového zaměstnání, je těžké posoudit a záleží na individuální osobnosti jedince.



#### 4.3.2 Společensky účelné pracovní místo vyhrazené - 2012

Tabulka č. 11: Kritéria "Společensky účelné pracovní místo vyhrazené"

Individuální charakteristika uchazeče o zaměstnání (UoZ)	Délka evidence (v měsících)			Výše příspěvku (v Kč)		
	únor	srpen	září	únor	srpen	září
UoZ do 24 let, bez kvalifikace	12			10 000		
UoZ do 30 let, bez praxe	0			8 000		
Dlouhodobý UoZ do 50 let	12	6	5	5 000	8 000	
UoZ nad 50 let	3	1		8 000		
UoZ nad 55 let	12			10 000		
UoZ po mateřské/rodičovské	3		1	5 000		8000

Zdroj: vlastní zpracování, směrnice-Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti 2012

Kritéria pro rok 2012 byla poprvé stanovena Krajskou pobočkou v Českých Budějovicích pro všechny okresy v rámci Jihočeského kraje. Z tabulky je patrné, že během roku došlo ke dvěma změnám, které reagovaly na zvyšování nezaměstnanosti a celkovou situaci na trhu práce. První změna nastala v srpnu, kdy byla u dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání snížena délka evidence z 12 na 6 měsíců a příspěvek byl navýšen z 5 000,- Kč na 8 000,- Kč. Ke snížení potřebné délky evidence ze 3 měsíců na 1 měsíc došlo i v případě uchazečů o zaměstnání starších 50 let, výše příspěvku zůstala stejná a to ve výši 8 000,- Kč měsíčně. Druhá změna se v kritériích promítla v září, kdy byla délka evidence dlouhodobých uchazečů o zaměstnání do 50 let opět snížena, konkrétně na 5 měsíců. Výše příspěvku již zůstala beze změny. Délka evidence byla zkrácena také pro uchazeče o zaměstnání, vracející se na trh práce po mateřské či rodičovské dovolené, potřebná délka evidence se snížila, ze 3 na 1 měsíc. Zároveň byl příspěvek pro tuto skupinu uchazečů navýšen z 5 000,- Kč na 8 000,- Kč. Příspěvky byly poskytovány maximálně na 6 měsíců a jejich následné prodloužení nebylo možné.

**Tabulka č. 12: Počet umístěných uchazečů o zaměstnání a návratnost do evidence**

Návrat do evidence po skončení příspěvku	Celkový počet uchazečů	
	<b>81</b>	v %
<b>Neevidován</b>	43	53
<b>Ihned po skončení</b>	9	11
<b>Do 3 měsíců</b>	3	4
<b>3 - 6 měsíců</b>	4	5
<b>6 -12 měsíců</b>	10	12
<b>12 -18 měsíců</b>	4	5
<b>18 - 24 měsíců</b>	3	4
<b>nad 24 měsíců</b>	5	6

Zdroj: vlastní zpracování z databáze Kontaktního pracoviště Tábor

Kritéria aktivní politiky zaměstnanosti byla pro tento rok nastavena tak, aby řešila zvyšující se nezaměstnanost. V souvislosti se zvýšením počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání a úpravou kritérií, kdy byla postupně snižována potřebná délka evidence, vzrostl počet podpořených osob oproti roku 2011 dvojnásobně. Podpořeno tedy bylo celkem 81 uchazečů o zaměstnání, kteří splňovali podmínky pro poskytnutí příspěvku. Opět byla sledována návratnost podpořených osob do evidence uchazečů o zaměstnání. Více než 50% podpořených osob se do současné doby nevrátilo zpět na úřad práce. Zda stále pracují pro zaměstnavatele, se kterým byla uzavřena dohoda o poskytnutí příspěvku, je bohužel nezjistitelná informace a úřad práce nemá ani pravomoc takto zaměstnavatele kontrolovat. I přesto může být umístění těchto uchazečů považováno za úspěšné, neboť našli své uplatnění na trhu práce. Do jednoho roku po skončení příspěvku se na úřad práce vrátilo více než 30% podpořených uchazečů o zaměstnání, z toho 11% ihned (tzn. do 3 pracovních dnů od ukončení pracovního poměru).

### 4.3.3 Společensky účelné pracovní místo vyhrazené - 2013

Tabulka č. 13: Kritéria "Společensky účelné pracovní místo vyhrazené"

Individuální charakteristika uchazeče o zaměstnání (UoZ)	Délka evidence (v měsících)			Výše příspěvku (v Kč)		
	leden	únor	březen	leden	únor	březen
UoZ do 30 let, bez praxe	1		12	10 000		24 000
Dlouhodobý UoZ do 50 let	5			10 000		
UoZ do 50 let OZP	3			10 000		15 000
UoZ nad 50 let	1			13 000	15000	
UoZ nad 55 let			1			24 000
UoZ po mateřské/rodičovské	3			10 000		

Zdroj: vlastní zpracování, směrnice-Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti 2013

V roce 2013 docházelo v průběhu roku k výrazným změnám, zejména ve výši poskytovaného příspěvku. Důvodem byl neustálý nárůst uchazečů o zaměstnání, který se úřad práce snažil eliminovat finanční podporou zaměstnavatelů. Oproti předcházejícím rokům 2011 a 2012 také rapidně klesla potřebná délka vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. K první změně došlo hned v únoru, kdy byl pro uchazeče nad 50 let navýšen příspěvek ze 13 000,- Kč na 15 000,- Kč. Další změna následovala o měsíc později, kdy byla navýšena potřebná délka evidence uchazečů o zaměstnání do 30 let bez praxe z 1 měsíce na 12 měsíců, zároveň byl příspěvek navýšen z 10 000,- Kč na 24 000,- Kč. K navýšení příspěvku došlo také u uchazečů o zaměstnání do 50 let se zdravotním omezením z 10 000,- Kč na 15 000 Kč. Zároveň byla stanovena nová skupina podporovaných osob, konkrétně se jednalo o uchazeče o zaměstnání starších 55 let s potřebnou délkou vedení v evidenci po dobu 1 měsíce a výší příspěvku 24 000,- Kč měsíčně. Příspěvky byly opět poskytovány maximálně na dobu 6 měsíců. Maximální výši příspěvku komise Kontaktního pracoviště Tábor upravovala na základě hrubé mzdy navržené zaměstnavatelem a rozsahu pracovního úvazku pro konkrétního uchazeče o zaměstnání. V případě, že byl pracovní úvazek zkrácen, byla poměrně krácena i výše příspěvku.

**Tabulka č. 14: Počet umístěných uchazečů o zaměstnání a návratnost do evidence**

Návrat do evidence po skončení příspěvku	Celkový počet uchazečů	
	264	v %
Neevidován	123	47
Ihned po skončení	76	29
Do 3 měsíců	21	8
3 - 6 měsíců	17	6
6 -12 měsíců	13	4
12 -18 měsíců	5	2
18 - 24 měsíců	2	1
nad 24 měsíců	7	3

Zdroj: vlastní zpracování z databáze Kontaktního pracoviště Tábor

Počet uzavřených dohod na „Společensky účelné pracovní místo vyhrazené“ vzrostl oproti předchozímu roku trojnásobně, pokud porovnáme i rok 2011, pak došlo dokonce k šestinásobnému růstu. Tuto situaci je možné opodstatnit několika způsoby. Jedním z hlavních důvodů je opětovné zvyšování nezaměstnanosti a snaha o její eliminaci prostřednictvím podpory uchazečů o zaměstnání, potažmo i zaměstnavatelů, kteří získají příspěvek na mzdu, případně mzdové náklady takto přijatého zaměstnance. Dalším důvodem může být výše poskytovaného příspěvku, který byl v březnu 2013 citelně navýšen. Výše příspěvku je pro zaměstnavatele jistě motivací pro přijímání zaměstnanců z řad uchazečů o zaměstnání. Bohužel oproti předchozímu roku již není tak znatelný rozdíl mezi uchazeči, kteří se do evidence vůbec nevrátili a uchazeči, kteří se zaevidovali ihned po skončení příspěvku. V roce 2012 činil tento rozdíl 42%, v roce 2013 pouze 18%. Tato situace může být způsobena i štedrostí při poskytování příspěvku, kdy není pro zaměstnavatele prioritou udržet si již zaučeného zaměstnance, ale získat další finanční podporu od úřadu práce. Jelikož jsou příspěvky poměrně vysoké, mnohdy zaměstnavatelům pokryjí celkové mzdové náklady na přijatého zaměstnance. Samozřejmě se nemusí jednat o vypočítavost zaměstnavatelů, pracovní poměr může být ukončen z důvodu nespokojenosti zaměstnavatele s pracovním výkonem přijatého uchazeče. Ovšem nespokojenost zaměstnavatele se zaměstnancem v den skončení finančního příspěvku se spíše jeví jako zneužívání finanční podpory od úřadu práce. Tato skutečnost bohužel nemůže být zaměstnavatelům prokázána, je tedy na komisi Kontaktního pracoviště Tábor, aby takovým zaměstnavatelům opakovaně na stejné pracovní místo příspěvek neposkytovala.

#### 4.3.4 Společensky účelné pracovní místo vyhrazené - 2014

Tabulka č. 15: Kritéria "Společensky účelné pracovní místo vyhrazené"

Individuální charakteristika uchazeče o zaměstnání (UoZ)	Délka evidence (v měsících)	Výše příspěvku (v Kč)
Dlouhodobý UoZ do 50 let	5	10 000
UoZ do 50 let OZP	3	10 000
UoZ nad 50 let	1	15 000
UoZ nad 55 let	1	24 000
UoZ po mateřské/rodičovské	3	10 000

Zdroj: vlastní zpracování, směrnice-program realizace aktivní politiky zaměstnanosti 2014

Během roku 2014 ke změnám v kritériích pro aktivní politiku zaměstnanosti nedošlo. Kritéria byla již na začátku roku nastavena tak, aby podporovala potřebné skupiny uchazečů o zaměstnání. Oproti roku 2011 došlo k několikanásobnému navýšení finančních příspěvků u všech podporovaných skupin. Skupina uchazečů o zaměstnání nad 50 let byla více specifikována a rozdělena na uchazeče starší 50 a 55 let. V případě uchazečů nad 50 let vzrostl příspěvek téměř trojnásobně, pro uchazeče o zaměstnání starších 55 let byl nárůst čtyřnásobný. U dlouhodobých uchazečů došlo ke zdvojnásobení finančního příspěvku. Délka poskytování příspěvku byla opět stanovena maximálně na dobu 6 měsíců.

**Tabulka č. 16: Počet umístěných uchazečů o zaměstnání a návratnost do evidence**

Návrat do evidence po skončení příspěvku	Celkový počet uchazečů	
	<b>478</b>	v %
<b>Neevidován</b>	213	45
<b>Ihned po skončení</b>	158	33
<b>Do 3 měsíců</b>	29	6
<b>3 - 6 měsíců</b>	25	5
<b>6 -12 měsíců</b>	29	6
<b>12 -18 měsíců</b>	16	3
<b>18 - 24 měsíců</b>	6	1,5
<b>nad 24 měsíců</b>	2	0,5

Zdroj: vlastní zpracování z databáze Kontaktního pracoviště Tábor

V roce 2014 bylo uzavřeno 478 dohod na "Společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání". Do současné doby není z celkového počtu umístěných uchazečů evidováno 213 osob. Naproti tomu 158 uchazečů o zaměstnání se vrátilo ihned po skončení dohody do evidence Kontaktního pracoviště Tábor. Rozdíl mezi neevidovanými a evidovanými uchazeči ihned po skončení dohody je 12%. Z výše uvedených údajů také vyplývá, že 50% podpořených osob se do evidence uchazečů o zaměstnání vrátí do 12 měsíců po skončení dohody, z toho 33% ihned, tzn. do 3 pracovních dnů od ukončení zaměstnání. V porovnání s rokem 2013 dosahuje počet uchazečů vracejících se na úřad práce do jednoho roku od skončení dohody podobných hodnot, konkrétně 47%.

#### 4.3.5 Společensky účelné pracovní místo vyhrazené - 2015

Tabulka č. 17: Kritéria "Společensky účelné pracovní místo vyhrazené"

Individuální charakteristika uchazeče o zaměstnání (UoZ)	Délka evidence (v měsících)	Výše příspěvku (v Kč)	
		leden	září
UoZ do 30 let, bez praxe	0	18 000	12 000
Dlouhodobý UoZ do 50 let	5	15 000	8 000
UoZ do 50 let OZP	3	15 000	8 000
UoZ nad 50 let	0	24 000	14 000
UoZ po mateřské/rodičovské	3	15 000	8 000

Zdroj: vlastní zpracování, směrnice-Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti 2015

Kritéria pro rok 2015 byla opět upravena tak, aby odpovídala aktuální situaci na trhu práce. Jelikož během druhé poloviny roku 2015 začalo docházet ke snižování nezaměstnanosti, byla kritéria upravena v návaznosti na tuto situaci a výše poskytovaného příspěvku sníženy, v některých případech téměř o 50% z původní částky. Skupiny podporovaných uchazečů zůstaly zachovány tak, jak se osvědčily v předchozích letech, neboť struktura uchazečů o zaměstnání se v průběhu sledovaného období příliš neměnila.

Tabulka č. 18: Počet umístěných uchazečů o zaměstnání a návratnost do evidence

Návrat do evidence po skončení příspěvku	Celkový počet uchazečů	
	629	v %
Neevidován	372	58
Ihned po skončení	120	19
Do 3 měsíců	43	7
3 - 6 měsíců	35	6
6 -12 měsíců	50	8
12 -18 měsíců	9	2
18 - 24 měsíců	0	0
nad 24 měsíců	0	0

Zdroj: vlastní zpracování z databáze kontaktního pracoviště Tábor

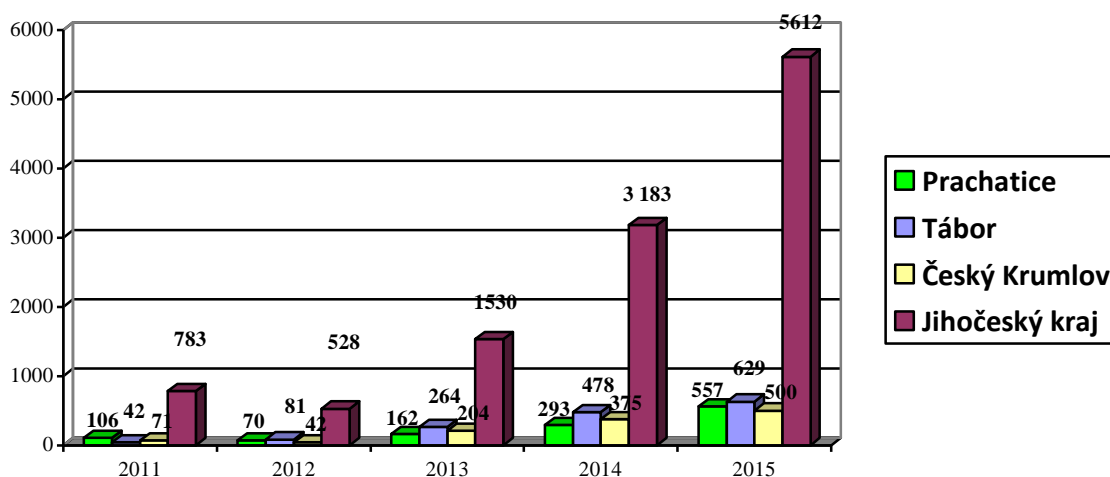
V tomto roce dosáhl počet uzavřených dohod rekordního čísla, konkrétně se jedná o 629 podpořených uchazečů o zaměstnání. Téměř 60% podpořených osob doposud není na Kontaktním pracovišti Tábor evidováno. V roce 2011 se jednalo o 31%, 2012 o 53%, 2013 o 47% a 2014 o 45%, v porovnání s předchozími lety se tedy jedná o největší poměr uchazečů. Do jednoho roku po skončení dohody o poskytnutí příspěvku se do evidence úřadu

práce vrátilo 40% podpořených uchazečů o zaměstnání. Oproti roku 2013 a 2014 se situace také mírně zlepšila, konkrétně o 7 - 10%. Jelikož od uzavření poslední dohody v roce 2015, neuplynulo 24 měsíců, není možné posoudit veškeré údaje. Ovšem jak ukázaly tabulky za předchozí roky, návratnost uchazečů o zaměstnání po 12 měsících nehraje tak významnou roli.

#### 4.3.6 Porovnání vybraných ukazatelů

V této kapitole budou získaná data za sledované období 2011 - 2015 zpracována prostřednictvím grafického znázornění, bude tak možné lépe porovnat souvislosti vybraných ukazatelů.

**Graf č. 4: Porovnání počtu dohod SÚPM v rámci Jihočeského kraje**



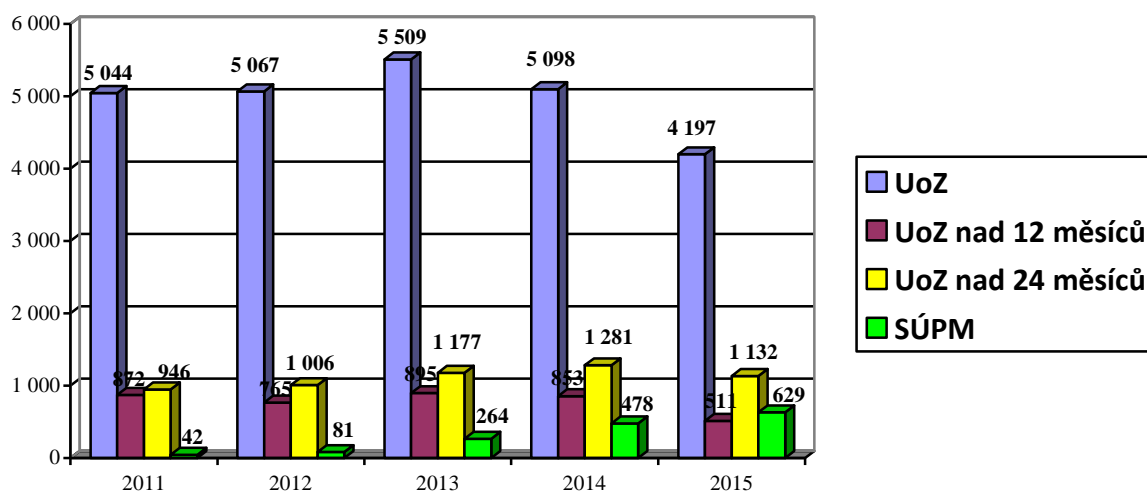
Zdroj: vlastní zpracování z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>

Ve výše uvedeném grafu jsou znázorněny počty dohod na společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání v rámci vybraných okresů Jihočeské kraje. Údaje tábořského regionu jsou porovnány s okresem Prachatice, který má v rámci kraje jeden z nejnižších podílů nezaměstnaných osob a zároveň s okresem Český Krumlov, kde je podíl nezaměstnaných osob nejvyšší. Zároveň je znázorněn celkový počet dohod, které byly v rámci Jihočeského kraje uzavřeny. Z grafu je patrné, že počet uzavřených dohod po celou dobu narůstá. Výjimkou je pouze rok 2012, kdy počet dohod oproti předchozímu roku mírně klesl. Téměř v celém pětiletém období je v porovnání s vybranými regiony Prachatice a Český Krumlov v regionu Tábor uzavřeno nejvíce dohod na společensky účelné pracovní místo



vyhrazené. Vzhledem k tomu, že tento nástroj slouží k řešení nezaměstnanosti, je logické, že v okrese s nižší nezaměstnaností, kterým jsou Prachatice, bude počet uzavřených dohod v porovnání s Táborem v nižších hodnotách. Pokud porovnáme tábořský a českokrumlovský region, jsou hodnoty opět rozdílné a to ve prospěch Tábora. V období 2011 - 2013 byl rozdíl v počtu uzavřených dohod téměř nepatrný, naproti tomu v období 2014 - 2015 činil rozdíl v každém roce více než 100 dohod. V roce 2014 bylo v regionu Tábor uzavřeno o 103 dohod více, v následujícím roce již o 129 dohod více. Český Krumlov je převážně turistickým regionem, s nižší nabídkou volných pracovních míst než v tábořském regionu. Tyto skutečnosti mohou být důvodem pro nižší počet uzavřených dohod. I přesto ale v tomto regionu dochází ke snižování nezaměstnanosti. V rámci Jihočeského kraje je 11 - 17% dohod o poskytnutí příspěvku uzavřeno v regionu Tábor. Výjimkou je pouze rok 2011, kdy se tábořský region potýkal s nedostatkem volných pracovních míst.

**Graf č. 5: Celkové porovnání vybraných ukazatelů**

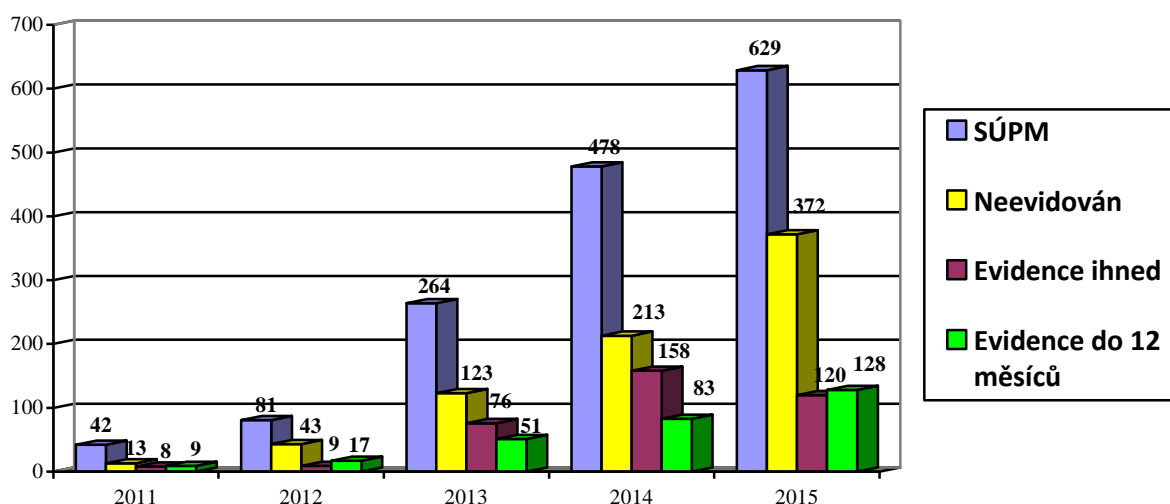


Zdroj: vlastní zpracování z databáze Kontaktního pracoviště Tábor

V průběhu sledovaného období nezaměstnanost v tábořském regionu neustále rostla, k výraznému poklesu došlo až v polovině roku 2015. Výrazným problémem je především nezaměstnanost dlouhodobá, tedy v horizontu nad 12 měsíců. V grafu je nezaměstnanost znázorněna jak celkovým počtem, tak počtem uchazečů evidovaných nad 12 a 24 měsíců. Nezaměstnanost uchazečů o zaměstnání, kteří setrvávají v evidenci déle, než 12 měsíců má v průběhu sledovaného období klesající charakter. V roce 2014 dosáhla nejvyšší hodnoty z počtu evidovaných, konkrétně 17%, v následujícím roce klesla na 12%. Naproti tomu nezaměstnanost uchazečů o zaměstnání evidovaných nad 24 měsíců neustále narůstá.

V průběhu let z 19%, kterých dosahovala v roce 2011, vzrostla až na 27% z celkové počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání. Na základě grafického znázornění v porovnání s počtem nezaměstnaných osob se může zdát, že společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání není dostatečným řešením nezaměstnanosti, ovšem tento nástroj není jediným poskytovaným v rámci tábořského regionu, prostřednictvím kterého je nezaměstnanost snižována. Ve sledovaném období dochází k postupnému nárůstu počtu uzavřených dohod, nejvíce osob bylo podpořeno v roce 2015, konkrétně 629, tzn., že téměř 15% evidovaných uchazečů o zaměstnání bylo podpořeno v rámci nástroje společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání.

**Graf č. 6: Porovnání návratnosti do evidence uchazečů o zaměstnání**



Zdroj: vlastní zpracování z databáze Kontaktního pracoviště Tábor

Z uvedeného grafu vyplývá, že počet dohod v průběhu sledovaného období neustále roste. Logickým vývojem je také růst dalších ukazatelů. Rok 2011 není z hlediska zhodnocení příliš významný, neboť nebylo uzavřeno velké množství dohod, i přesto se téměř 40% podpořených osob vrátilo do evidence úřadu práce do 12 měsíců od skončení příspěvku. V roce 2012 se počet uzavřených dohod téměř zdvojnásobil. Z 81 podpořených osob se 53% dosud na úřad práce nevrátilo. V porovnání s rokem 2011 klesl také o 10% počet uchazečů, kteří se zaevidovali do jednoho roku od skončení dohody. Následující rok se z celkové počtu podpořených osob 47% zatím nezaevidovalo. Rozdíl mezi dosud neevidovanými osobami a uchazeči o zaměstnání, kteří se vrátili do evidence ihned po uplynutí doby, na kterou byla dohoda uzavřena, je pouze 18%, tzn., že téměř 30% podpořených uchazečů bylo ihned po skončení příspěvku opět evidováno. Celkově se do jednoho roku vrátilo 48% podpořených

uchazečů, oproti roku 2012 došlo k 18% nárůstu. Rok 2014 byl z hlediska porovnávaných hodnot téměř srovnatelný s předcházejícím rokem. Výrazněji se odlišoval pouze rozdíl mezi uchazeči, kteří se registrovali ihned po skončení příspěvku a těmi, kteří se neregistrovali vůbec. V porovnání s rokem 2014 tato hodnota klesla na 12%. V roce 2015 bylo uzavřeno 629 dohod na společensky účelné pracovní místo vyhrazené, 19% uchazečů se ihned po skončení dohody vrátilo zpět do evidence Kontaktního pracoviště Tábor. Dalších 20% podpořených osob se zaevidovalo do 12 měsíců od ukončení dohody. Oproti předchozím rokům významně vzrostl rozdíl mezi neevidovanými uchazeči a těmi, kteří se zaevidovali ihned, konkrétně na 40%. návratnost do evidence po 12 měsících od skončení uzavřené dohody nebyla do uvedeného grafu zařazena, neboť není z hlediska počtu evidovaných uchazečů tak významným ukazatelem.

#### 4.3.7 Společensky účelné pracovní místo - financování

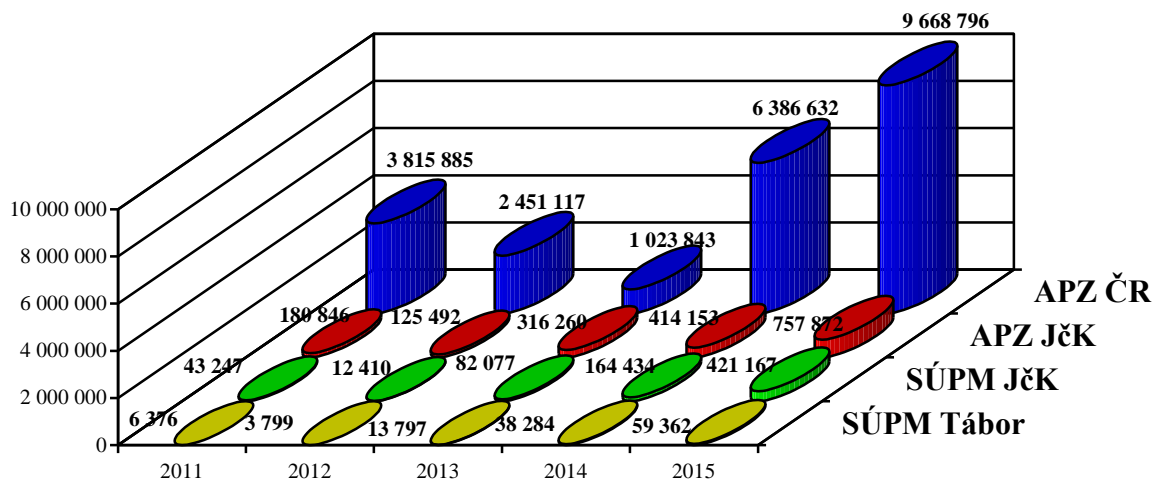
Společensky účelná pracovní místa vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání jsou financována jak z národních prostředků, tak z prostředků získaných prostřednictvím Evropského sociálního fondu. V rámci sledovaného období 2011 až 2015 byly prostředky čerpány z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (2007 - 2013) a aktuálního Operačního programu Zaměstnanost (2014 - 2020). Výše čerpání jednotlivých finančních prostředků je uvedena v následující tabulce, ze které je patrné, že převažují prostředky z Evropského sociálního fondu.

**Tabulka č. 19: Čerpání finanční prostředků (v mil. Kč)**

	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Národní prostředky</b>	3 505 000	2 247 000	7 131 810	3 161 350	1 096 440
<b>Evropské prostředky</b>	2 871 000	1 552 000	6 665 613	35 122 924	58 265 092

Zdroj: vlastní zpracování z databáze Kontaktního pracoviště Tábor

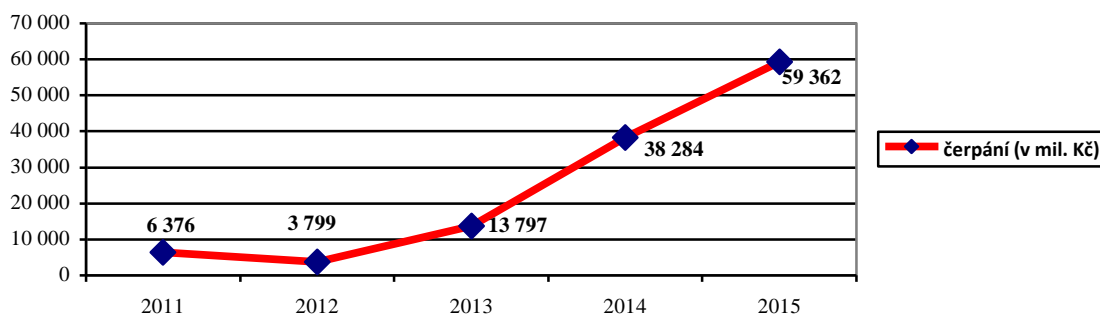
**Graf č. 7: Výdaje na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti (v mil. Kč)**



Zdroj: vlastní zpracování z <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje> a databáze Kontaktního pracoviště Tábor

V grafu č. 7 jsou zobrazeny finanční výdaje na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) v České republice a to za všechny poskytované nástroje. Za období 2011 - 2015 se jedná o částku ve výši 23 346 273 000,- Kč. Z celkové částky jsou vyčísleny výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti Jihočeského kraje. Tyto údaje jsou dále rozpracovány pro vybraný nástroj Společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání (SÚPM) v rámci Jihočeského kraje, kdy jsou z jednotlivých částek vyčísleny výdaje na realizaci tohoto nástroje na Kontaktním pracovišti Tábor.

**Graf č. 8: Výdaje na realizaci "Společensky účelného pracovního místa"**



Zdroj: vlastní zpracování z databáze Kontaktního pracoviště Tábor

Z výše uvedeného grafu je patrná vzrůstající tendence výdajů na realizaci vybraného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. V období 2011 - 2015 bylo na Kontaktním pracovišti Tábor čerpáno 121 618 229,- Kč.

#### **4.4 Rozhovor s ředitelem Kontaktního pracoviště Tábor**

K doplnění získaných poznatků diplomové práce byl proveden rozhovor s ředitelem Kontaktního pracoviště Tábor Ing. Pavlem Kaczorem, Ph.D.

**Skupiny uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená pozornost při zprostředkování zaměstnání, jsou zákonem stanoveny pouze obecně, můžete tyto skupiny uchazečů blíže specifikovat, z hlediska pohledu úřadu práce?**

Ano, aktuální znění §33 zákona o zaměstnanosti vymezuje tuto skupinu uchazečů obecněji - tedy jakožto osoby, které zvýšenou péčí potřebují. Nutno ovšem říci, že pro úřad práce je to lepší a praktičtější, než taxativní výčet těchto skupin, který nikdy nemůže postihnout všechny situace, jež mohou v praxi nastat. Nejčastěji zvýšenou pozornost a péčí státu resp. Úřadu práce vyžadují tyto skupiny osob:

- absolventi škol
- osoby nad 50 let věku
- osoby s nějakým zdravotním hendikepem
- osoby s nízkou nebo žádnou kvalifikací
- maminky po mateřské a rodičovské dovolené, stejně jako ženy (rodiče) pečující o děti do 15 let

- osoby dlouhodobě v evidenci úřadu práce

### **Jak byste charakterizoval region Tábor z hlediska uplatnitelnosti uchazečů o zaměstnání na trhu práce?**

Tak jako jinde, i na Táborsku se do uplatnitelnosti uchazečů významně promítla hospodářská krize, která propukla ve druhé polovině roku 2008 a začala odeznívat teprve v roce 2015. S tím souvisí i to, že rekordní počet nezaměstnaných jsme zde zaznamenali v únoru 2014, kdy jsme měli v evidenci 6 017 nezaměstnaných, a hlášená volná místa padla na pouhých 116. Od té doby se trh citelně oživil a počet nezaměstnaných v okrese Tábor se pohybuje pod hranicí 4 000 osob, zatímco hlášených volných míst máme kolem 1 500. Hlavním problémem je v tuto chvíli především nesoulad kvalifikace námi evidovaných uchazečů ve vztahu k poptávce firem – tedy takzvaná strukturální nezaměstnanost.

### **Kterí zaměstnavatelé patří v táborském regionu k významným?**

Je to především Nemocnice Tábor, dále pak firmy jako je Brisk, Kovosvit, Madeta, Silon, Kostelecké uzeniny či nově vznikající firma Yanfeng.

### **Jaký je vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v regionu Tábor? Klesá počet dlouhodobě evidovaných uchazečů?**

To hodně záleží na tom, o jakém horizontu dlouhodobosti se budeme bavit. Aktuálně se nám daří snižovat dlouhodobou nezaměstnanost v délce trvání 5 až 12 měsíců, protože situace na trhu práce je velmi dobrá a tito lidé ještě povětšinou neztratili pracovní návyky a většina z nich o práci skutečně stojí. Navíc je můžeme efektivně podpořit nástroji aktivní politiky zaměstnanosti. Horší už je to s dlouhodobě evidovanými po dobu delší jednoho roku. Tam už se často pracovní návyky vytrácejí a s nezaměstnaností se stává určitý "životní styl". Když budu konkrétní, tak třeba na našem Kontaktním pracovišti Tábor jsme osob s evidencí trvajících déle, než dva roky, měli v roce 2011 pouze 7%, zatímco aktuálně (rok 2017) je to 27% - tedy podíl bezmála čtyřnásobně větší. Podotýkám, že toto není problém jen táborského regionu, ale podobně se vyvíjí i celorepubliková čísla. Samozřejmě se s tím snažíme bojovat, ale u této skupiny osob je návrat na trh práce velmi obtížný – v neposlední řadě i proto, že člověka evidovaného několik let na úřadu práce naprostá většina zaměstnavatelů, kulantně řečeno, nepreferuje. Naproti tomu se nám velmi podařilo snížit třeba nezaměstnanost absolventů a mladých – včetně té dlouhodobější. Zatímco v roce 1999 tvořili bezmála třetinu všech

vidovaných právě absolventi, dnes je jejich podíl pod hranicí 5% - tedy jen každý dvacátý člověk v evidenci je absolvent.

### **Je dle vašeho názoru právní úprava aktivní politiky zaměstnanosti dostatečná?**

Domnívám se, že v rámci APZ existuje dostatek nástrojů a možností, jak návrat či vstup jednotlivce na trh práce podpořit a usnadnit. Druhou stranou mince je vůle a ochota těchto podporovaných osob pracovat a naplňovat představu zaměstnavatelů. Rovněž se v minulosti ukázalo, že příliš štědré pobídky státu v rámci aktivní politiky zaměstnanosti motivují řadu zaměstnavatelů spíše ke spekulacím, kdy motivem není zaměstnat jednoho člověka dlouhodobě, ale střídat jednu státem podpořenou osobu za druhou ve chvíli, kdy „dotace“ skončí. Peníze tedy v tomto ohledu vše nevyřeší, jde i o jakési společensky zodpovědné chování zaměstnavatelů. Řekl bych, že v trendu se jejich přístup k zaměstnávání znevýhodněných skupin osob v posledních letech významně zlepšil.

### **Upravil byste kritéria aktivní politiky zaměstnanosti? Jakým způsobem?**

Domnívám se, že v této oblasti již bylo všechno zásadní a funkční vymyšleno, takže jsem spokojen se škálou nástrojů tak, jak je v zákoně o zaměstnanosti aktuálně zakotvena. Zároveň v tomto velmi spoléhám na zkušenosti a předvídatost kolegyň, které tuto agendu vykonávají. Bezesporu umějí nasměrovat příspěvky tím směrem, kde je to žádoucí a funkční, zatímco různé spekulanty dokážeme v komisi aktivní politiky zaměstnanosti již předem eliminovat.

### **Je dle vašeho názoru nástroj „Společensky účelné pracovní místo“ efektivní k řešení dlouhodobé nezaměstnanosti?**

Ano, jde o funkční a prověřený nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Řekl bych, že žádoucím způsobem funguje zejména v situaci, kdy je jeho výše spíše symbolickým příspěvkem a „poděkováním“ státu za zaměstnání osoby s nějakým hendikepem. Pokud je ovšem výše tohoto příspěvku nastavena příliš vysoko, objevují se mezi žádajícími zaměstnavateli častěji různí spekulanti, kteří určitě nejsou řešením situace dlouhodobě evidovaných uchazečů, protože jejich zájem o ně je pouze dočasný – tedy jen po dobu poskytování příspěvku.

### **Jakým způsobem komise posuzuje žádosti o „Společensky účelné pracovní místo“?**

Komise především posuzuje, zda žádost splňuje všechna pravidla v kontextu aktuální směrnice aktivní politiky zaměstnanosti – tedy zda konkrétní uchazeč splňuje některý

z definovaných hendikepů. Stranou pozornosti ale nezůstává ani zaměstnavatel, ke kterému má dotyčný nezaměstnaný nastoupit. Pokud je to například firma, která se v minulosti chovala spekulativně (tj. například po skončení příspěvku opakovaně uchazeče propouštěla a nabírala nové), pak nemusí být konkrétní žádost schválena.

**Ovlivnila by dle vašeho názoru efektivnost nástroje „Společensky účelné pracovní místo“ povinnost zaměstnavatelů zaměstnat uchazeče o zaměstnání po dobu nejméně jednoho roku či na dobu neurčitou?**

Nějaký vliv by to určitě mělo, ale nemusel by být zásadní. Tohoto by se spíše obávali spekulanti zvyklí „točit“ lidi na dotace, ale také třeba menší a méně stabilní firmy. Každopádně u významnějších zaměstnavatelů, kteří mají o uchazeče seriózní zájem, bych významnější změnu v zájmu o tento nástroj neočekával.



## 5. Výsledky a diskuse

V regionu Tábor je v porovnání s Jihočeským krajem vyšší nezaměstnanost, konkrétně se jedná o druhý okres s nejvyšším podílem nezaměstnaných osob. V průběhu sledovaného období 2011 – 2015 se do vývoje nezaměstnanosti promítla hospodářská krize, která propukla ve druhé polovině roku 2008 a ke zlepšení situace na trhu práce začalo docházet až v průběhu roku 2015, jak vyplynulo z rozhovoru s Ing. Pavlem Kaczorem, Ph.D., který je ředitelem kontaktního pracoviště Úřadu práce České republiky v Táboře. V roce 2011 byla hodnota průměrného podílu nezaměstnaných osob na hranici 7%, tedy o 1,4% více než byla průměrná hodnota Jihočeského kraje. V následujících letech podíl nezaměstnaných osob neustále narůstal a svého pomyslného vrcholu dosáhl v roce 2014, kdy tato hodnota stoupla na 7,6%. V únoru tohoto roku byl zaznamenán rekordní počet nezaměstnaných, konkrétně bylo v evidenci kontaktního pracoviště nahlášeno 6 017 uchazečů o zaměstnání (viz. rozhovor, s. 61 ). V průběhu roku 2015 se situace výrazně zlepšila, průměrný podíl nezaměstnaných osob klesl na 6,4%, nicméně v porovnání s údaji za Jihočeský kraj, je nezaměstnanost v táborském regionu stále v nadprůměrných hodnotách o 1,3%.

Pro snižování podílu nezaměstnaných osob je kromě jiných důležitá také nabídka volných pracovních míst. V letech 2011 - 2013 bylo hlášeno v průměru okolo 250 volných pracovních míst, kdy na jedno místo připadlo přibližně 20 uchazečů o zaměstnání. K výraznějšímu nárůstu pracovních míst došlo až v roce 2015, kdy se v průměru o jedno volné pracovní místo ucházelo 7 uchazečů o zaměstnání. Na tuto situaci má jistě vliv i skutečnost, že zaměstnavatelé již nemají povinnost hlásit volná pracovní místa na úřad práce.

Nezaměstnanost v regionu Tábor byla analyzována jak z hlediska délky evidence, tak rozpracováním věkové struktury uchazečů o zaměstnání. Ze získaných údajů vzešly skupiny osob, které by měly být v rámci úřadu práce podporovány, a to formou tzv. zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání. Z hlediska délky evidence se jedná především o uchazeče, kteří jsou evidováni déle než 12 měsíců, resp. 12 – 24 měsíců a nad 24 měsíců. Kategorie 12 – 24 měsíců měla v průběhu let spíše klesající tendenci, ze 17% evidovaných klesla na 12 %. Naproti tomu kategorie uchazečů o zaměstnání, kteří jsou evidováni nad 24 měsíců, v průběhu celého období stoupala. V roce 2011 bylo nad 24 měsíců evidováno 19% z průměrného počtu uchazečů o zaměstnání. Ač v průběhu roku začala nezaměstnanost klesat a evidováno bylo v průměru 4 197 uchazečů o zaměstnání, počet osob evidovaných nad

24 měsíců stále narůstal až na hodnotu 27%. Situace bohužel není lepší ani v letošním roce, neboť z rozhovoru s Ing. Pavlem Kaczorem, Ph.D. vyplynulo, že se podíl nezaměstnaných osob nad 24 měsíců stále pohybuje na hranici 27%. V průběhu sledovaného období se věková struktura uchazečů o zaměstnání v regionu Tábor příliš neměnila, k výraznějším změnám došlo pouze u skupin uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 29 let a 50 - 59 let. Skupina uchazečů ve věku 15 - 29 let, má v průběhu sledovaného období klesající charakter, z původních 28%, kterých dosahovala v roce 2011, klesla na 23%. Opakem je bohužel skupina uchazečů o zaměstnání ve věku 50 - 59 let, která má vzrůstající charakter a v roce 2015 dosáhla 28% z průměrného podílu nezaměstnaných osob. Z těchto údajů je patrné, že dlouhodobá nezaměstnanost je velkým problémem, který se samozřejmě netýká pouze táborského regionu, ale je řešen na celorepublikové úrovni. Dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání postupně ztrácejí pracovní návyky a jejich návrat na trh práce je velmi obtížný, zejména také v důsledku skutečnosti, že zaměstnavatelé nemají o takové uchazeče v mnoha případech zájem (viz. rozhovor, s. 61).

Úřad práce se snaží nezaměstnanost snižovat prostřednictvím následujících nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti: rekvalifikací, investičních pobídek, veřejně prospěšných prací, společensky účelných pracovních míst, překlenovacího příspěvku, příspěvku v době částečné nezaměstnanosti, příspěvku na zapracování a příspěvku při přechodu na nový podnikatelský program. Aby bylo využívání těchto nástrojů účelné, je důležité správné nastavení kritérií pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti. Tato kritéria stanovuje od roku 2012 Krajská pobočka v Českých Budějovicích v závislosti na aktuální situaci na trhu práce v Jihočeském kraji. Získaná kritéria pro vybraný nástroj společensky účelné pracovní místo vyhrazené jsou uspořádána do tabulek dle individuální charakteristiky uchazeče o zaměstnání, potřebné délky evidence a výše poskytovaného příspěvku. Ze zpracovaných kritérií jsou zřejmé reakce úřadu práce, neboť se v průběhu sledovaného období měnila a upravovala, aby co nejlépe reagovala na aktuální potřeby uchazečů o zaměstnání a vývoj nezaměstnanosti. Během let 2011 - 2014 byla v závislosti na zvyšování podílu nezaměstnaných osob snižována potřebná délka vedení v evidenci pro poskytnutí příspěvku na společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání a zároveň byly navyšovány částky poskytovaného příspěvku. V září 2015 byly výše poskytovaného příspěvku sníženy, neboť podíl nezaměstnaných osob začal ve druhé polovině roku klesat. Příspěvky byly poskytovány na dobu maximálně 6 měsíců, v roce 2011 bylo možné požádat o prodloužení až na 12 měsíců. Individuální charakteristika uchazeče o zaměstnání, na kterého je možné poskytnout zaměstnavateli příspěvek,

je stanovena v závislosti na struktuře registrovaných uchazečů tak, aby byly podpořeny osoby, které potřebují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Na základě získaných údajů z databáze Kontaktního pracoviště Tábor je možné vytipovat "ohrožené" skupiny osob, jedná se zejména o dlouhodobě evidované uchazeče, uchazeče ve věku 15 - 29 let a uchazeče starší 50 let. Tyto skupiny osob odpovídají jak nastaveným kritériím pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti, tak skupinám osob se zvýšenou péčí při zprostředkování zaměstnání, které jsou blíže specifikovány ředitelem kontaktního pracoviště (viz. rozhovor, s. 60).

Hypotéza č. 1, zda s růstem podílu nezaměstnaných osob roste počet dlouhodobě evidovaných, byla potvrzena. Pro potvrzení této hypotézy byla porovnána data získaná ze statistik Ministerstva práce a sociálních věcí o průměrném podílu nezaměstnaných osob a údaje o době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání získané z databáze Kontaktního pracoviště Tábor. Údaje byly uspořádány do tabulek a následně graficky znázorněny (graf č. 2, s. 40). V roce 2011 byl průměrný podíl nezaměstnaných osob 7%, z celkového počtu evidovaných uchazečů bylo 36% v evidenci déle než 12 měsíců. Obdobná situace nastala i v následujících dvou letech, kdy se průměrný podíl nezaměstnaných osob pohyboval na 7,4% a z celkové počtu evidovaných uchazečů bylo více jak 37% evidováno nad 12 měsíců. V roce 2014 nebyl rekordní pouze průměrný podíl nezaměstnaných osob 7,6%, ale také počet uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci úřadu práce déle než 12 měsíců, který dosáhl hodnoty 42%. Výjimkou je pouze rok 2015, kdy podíl nezaměstnaných osob klesl na 6,4%, ale počet dlouhodobě evidovaných uchazečů zůstal téměř na stejné hodnotě jako v roce 2014, konkrétně na 40%.

Hypotéza č. 2, zda s růstem průměrného počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání stoupá počet uzavřených dohod na společensky účelné pracovní místo vyhrazené, byla potvrzena. K potvrzení stanovené hypotézy byly vyhledány a zpracovány údaje z databáze Kontaktního pracoviště Tábor. Údaje byly mezi sebou porovnány a utříděny do tabulek. Počet dohod uzavřených na společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání se s růstem průměrného počtu dlouhodobě evidovaných ve sledovaném období neustále navyšoval. V roce 2011 bylo uzavřeno 42 dohod, v následujícím roce se počet dohod zdvojnásobil. K výraznému nárůstu začalo docházet od roku 2013, kdy bylo uzavřeno 264 dohod, v roce 2014 již 478 dohod. Rekordním počtem bylo 629 dohod na společensky účelné pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání, které byly uzavřeny v roce 2015.

Hypotéza č. 3, zda s růstem výše příspěvku poskytovaného na společensky účelné pracovní místo vyhrazené roste počet uzavřených dohod, ale klesá účelnost nástroje z hlediska řešení dlouhodobé nezaměstnanosti, byla potvrzena. Kritéria pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti byla porovnána s počtem uzavřených dohod. Mezi navyšováním příspěvku a zvyšováním počtu uzavřených dohod lze vidět souvislost. Nejvíce dohod bylo uzavřeno v roce 2014 a 2015, kdy byly poskytovány částky příspěvku nejvyšší. Problém z hlediska účelnosti poskytovaného příspěvku k řešení dlouhodobé nezaměstnanosti, spatřuje autorka práce zejména ve stanovené délce evidence, která je potřebná pro schválení příspěvku. V průběhu sledovaného období bylo toto kritérium neustále snižováno, z hlediska nezaměstnanosti se jistě jednalo o pozitivní krok, neboť bylo možné umístit více uchazečů o zaměstnání. Dlouhodobě evidovaným uchazečům o zaměstnání ovšem takto nastavenými kritérii šance na umístění v rámci společensky účelného pracovního místa klesala, neboť jak vyplynulo z rozhovoru s ředitelem Kontaktního pracoviště Tábor, zaměstnavatelé dávají přednost spíše krátkodobě evidovaným uchazečům o zaměstnání, kteří ještě neztratili pracovní návyky.

Účelnost nástroje byla porovnáována také z hlediska návratnosti umístěných uchazečů o zaměstnání po skončení poskytování příspěvku na společensky účelné pracovní místo vyhrazené. Po skončení příspěvků poskytovaných na základě dohod, které byly uzavřeny v roce 2011, se téměř 40% podpořených uchazečů vrátilo do 12 měsíců zpět na úřad práce. V následujícím roce se do jednoho roku od ukončení příspěvku vrátilo o 10% méně a více než 50% podpořených uchazečů dosud není evidováno. V roce 2013 se 30% uchazečů zaevidovalo ihned po skončení příspěvku, resp. do 3 pracovních dnů od ukončení. Celkem bylo do 12 měsíců od ukončení dohody zaevidováno 48% podpořených osob, téměř shodné procento není dosud v evidenci kontaktního pracoviště. V roce 2014 byly hodnoty téměř srovnatelné s předcházejícím rokem. Ve sledovaném roce 2015 bylo podpořeno 629 uchazečů o zaměstnání, 19% se ihned po skončení vrátilo do evidence kontaktního pracoviště, dalších 20% uchazečů o zaměstnání se evidovalo do 12 měsíců od skončení příspěvku. Z údajů je patrné, že hranice mezi účelností a zneužíváním příspěvku zaměstnavateli je velmi tenká. Dle názoru ředitele Kontaktního pracoviště Tábor Ing. Pavla Kaczora, Ph.D. je nástroj společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání efektivní zejména v případech, kdy je výše poskytování spíše symbolickým příspěvkem. Pokud je výše příspěvku stanovena příliš vysoko, může řada zaměstnavatelů spíše zneužívat štědrosti státu, než řešit nezaměstnanost evidovaných uchazečů, neboť nemají zájem o udržení zaměstnance,

ale spíše o vyčerpání poskytovaného příspěvku. Vzhledem k tomu, že jsou uchazeči o zaměstnání v rámci vybraného nástroje podporováni, je problémem účelnosti spíše zneužívání příspěvku některými zaměstnavateli.

Ve sledovaném období 2011 - 2015 bylo na veškeré nástroje aktivní politiky zaměstnanosti České republiky investováno 23 346 273 000,- Kč. V táborském regionu byli v rámci společensky účelného pracovního místa vyhrazeného podpoření uchazeči o zaměstnání částkou 121 618 229,- Kč.

Na základě zjištěných výsledků by autorka práce doporučila úpravu kritérií pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti, zejména sledovaného nástroje společensky účelného pracovního místa vyhrazeného pro uchazeče o zaměstnání, a to následujícím způsobem:

Potřebnou délku evidence uchazeče o zaměstnání stanovit tak, aby byla řešena dlouhodobá nezaměstnanost, tzn. nad 12 měsíců. Tím se zvýší šance umístění dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání do pracovního poměru.

Stanovit zaměstnavatelům povinnost zaměstnat podpořené osoby nejméně po dobu jednoho roku, či na dobu neurčitou. Touto úpravou by se měla zvýšit účelnost, neboť by byla omezena možnost uzavřít pracovní poměr pouze na dobu poskytování příspěvku (6 měsíců). Dalším přínosem by, kromě získání praxe či obnovení pracovních návyků, byla možnost získání podpory v nezaměstnanosti, na kterou řada uchazečů o zaměstnání po skončení příspěvku nedosahuje, protože podmínkou pro její přiznání je odpracování, resp. získání doby důchodového pojištění ze zaměstnání v délce 12 měsíců.

## 6. Závěr

Cílem diplomové práce byla analýza vývoje nezaměstnanosti a zhodnocení účelnosti vybraného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Tábor. Ve své práci se autorka zaměřila na zpracování právní úpravy problematiky zaměstnanosti s vydefinováním základních pojmů, vymezení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, s jejichž pomocí se úřad práce snaží nezaměstnanost snižovat v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v regionu Tábor. Získané teoretické poznatky byly dále aplikovány při zpracování vlastní práce.

Zaměřila se na sledování vývoje nezaměstnanosti, včetně nezaměstnanosti dlouhodobé, a to ve stanoveném období 2011 - 2015. Tábořský region je charakterizován vyšší nezaměstnaností, v rámci Jihočeského kraje je druhým okresem s nejvyšším podílem nezaměstnaných osob. Průměrný podíl nezaměstnaných osob je přibližně o 1,3% vyšší než průměr v Jihočeském kraji. Nezaměstnanost regionu Tábor byla analyzována jak z hlediska délky evidence, tak rozpracováním věkové struktury uchazečů o zaměstnání. Ze získaných údajů byly stanoveny ohrožené skupiny osob, kterým je prostřednictvím úřadu práce věnována zvýšená pozornost. Z hlediska délky evidence se jedná především o dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání nad 12 měsíců. Věková struktura upozorňuje především na skupinu uchazečů do 29 let, která ovšem má v rámci sledovaného období spíše klesající charakter. Druhou ohroženou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání starší 50 let, neboť jejich počet v průběhu sledovaného období narůstá, a to z původních 25% v roce 2011 až na 28%, kterých dosáhla v roce 2015.

Dále byl analyzován vybraný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, konkrétně společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání, a to nejen z hlediska vývoje, ale také z hlediska jeho účelnosti. Aby bylo využívání nástroje skutečně účelné, je důležité správné nastavení kritérií pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti, která jsou reakcí úřadu práce na aktuální vývoj nezaměstnanosti a strukturu uchazečů o zaměstnání. Kritéria stanovují individuální charakteristiku uchazeče o zaměstnání, potřebnou délku evidence a výši poskytovaného příspěvku. Ve sledovaném období počet uzavřených dohod na společensky účelné pracovní místo vyhrazené neustále narůstal. V roce 2014 bylo uzavřeno 478 a v následujícím roce již 629 dohod, v tomto období byly poskytovány finanční příspěvky nejvyšší. V rámci celého sledovaného období byli podpořeni uchazeči o zaměstnání

v tábořském regionu částkou 121 618 229,- Kč, což činí přibližně 17% z celkového rozpočtu na společensky účelné pracovní místo vyhrazené za celý Jihočeský kraj.

Problém z hlediska účelnosti poskytovaného příspěvku spatřuje autorka práce zejména v potřebné délce evidence pro poskytnutí příspěvku. V průběhu sledovaného období docházelo k neustálému snižování tohoto kritéria, které bylo sice vhodným řešením nezaměstnanosti, ovšem dlouhodobě evidovaným uchazečům o zaměstnání se takto nastavenými kritérii šance na zaměstnání v rámci podporovaného nástroje snížila. Tento závěr vyplynul také z rozhovoru s ředitelem kontaktního pracoviště Úřadu práce České republiky v Táboře Ing. Pavlem Kaczorem, Ph.D., neboť jak bylo řečeno, zaměstnavatelé preferují spíše krátkodobě evidované uchazeče o zaměstnání.

Účelnost vybraného nástroje byla porovnávána také z hlediska návratnosti do evidence Kontaktního pracoviště Tábor po skončení poskytování příspěvku. Průměrně se do jednoho roku od skončení příspěvku vrátí téměř 40% podpořených uchazečů o zaměstnání z toho 22% ihned po skončení uzavřené dohody. Naproti tomu 47% podpořených uchazečů o zaměstnání není na Kontaktním pracovišti Tábor dosud zaevidováno. Vzhledem k tomu, že jsou uchazeči o zaměstnání v rámci příspěvku podporováni, je problémem účelnosti spíše zneužívání finančních příspěvků některými zaměstnavateli, kteří upřednostňují podporu státu před stálým a zaučeným zaměstnancem.

Na základě zjištěných výsledků byla autorkou diplomové práce navržena následující opatření, a to úprava kritérií aktivní politiky zaměstnanosti tak, aby byla potřebná délka evidence stanovena nad 12 měsíců a povinnost zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr nejméně na 1 rok, případně na dobu neurčitou. U navržených opatření považuje autorka práce za důležité jejich následné uvedení do praxe, neboť by více podpořila dlouhodobě evidované uchazeče a zajistila zvýšení účelnosti společensky účelného pracovního místa vyhrazeného pro uchazeče o zaměstnání.

## 7. Seznam použitých zdrojů

BELZ, H., SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. Praha: Portál, 2001. s. 375. ISBN 978-80-7367-930-9.

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003. s. 140. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanosti psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. s. 236. ISBN 80-247-90006-8.

JUREČKA, V. a kol. *Makroekonomie*. Praha: Grada publishing a.s., 2010. s. 332. ISBN 978-802-4732-589.

KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Havlíčkův Brod: Tiskárny Havlíčkův Brod, 2003. s. 199. ISBN 80-86419-48-7.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 1994. s. 141. ISBN 80-901424-9-4.

MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, Brno: Masarykova univerzita, 2003. s. 272. ISBN 80-210-3048-8.

MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál s.r.o., 2003. s. 287. ISBN 80-7178-549-0.

MPSV. *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: Astron group, 2015. s. 44. ISBN 978-80-7421-113-3.

MPSV. *Příručka pro poradce ke zprostředkování*. Praha: MPSV, 2003. s. 111. ISBN 80-86552-73-X.

NOVÝ, I., SURYNEK, A. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada publishing a.s., 2002. s. 191. ISBN 80-247-0384-X.



RIEVAJOVÁ, E. a kol. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2009. s. 264  
ISBN 978-80-225-2878-8

SOJKA, M., KONEČNÝ, B. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. Praha: Libri, 2006. s.  
279. ISBN 978-80-7277-328-2.

ŠIMEK, M. *Trh práce*. Ostrava: Union, 2005. s. 75. ISBN 80-86764-26-5.

### **Zákony**

zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, dostupné z:  
[https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/ZOZ\\_PLATNE\\_ZNENI\\_OD\\_1.9.2016.PDF](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.9.2016.PDF)

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, dostupné z:  
<http://www.mesec.cz/zakony/zakonik-prace-zakon/>

### **Internetové zdroje**

[czso.cz](http://czso.cz)

[esfcr.cz](http://esfcr.cz)

[portal.mpsv.cz](http://portal.mpsv.cz)

[praha.vupsv.cz](http://praha.vupsv.cz)

[pravni prostor.cz](http://pravni prostor.cz)

Aktivní politika zaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2016  
[cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz>

Cílené programy k řešení zaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha,  
2016 [cit. 2017-02-03]. Dostupné z:  
[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/cilene\\_programy\\_k\\_reseni\\_zamestnanosti](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/cilene_programy_k_reseni_zamestnanosti)

Evropský sociální fond. *Evropský sociální fond* [online]. [cit. 2017-02-3]. Dostupné z:  
<https://www.esfcr.cz/programy/evropsky-socialni-fond>

Financování APZ. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/financovani\\_apz](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/financovani_apz)

Historie Úřadu práce ČR. *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Úřad práce České republiky* [online]. [cit. 2016-10-26]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>

Charakteristika okresu Tábor. *Český statistický úřad, Krajská správa ČSÚ v Českých Budějovicích* [online]. České Budějovice, 2016 [cit. 2017-02-3]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xc/charakteristika\\_okresu\\_ta](https://www.czso.cz/csu/xc/charakteristika_okresu_ta)

Investiční pobídky. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/ivestichni\\_pobidky](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/ivestichni_pobidky)

Listina. *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. [cit. 2017-01-26]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

Nezaměstnanost. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2017-01-26]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena\\_metodiky](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky)

Opatření na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/opatreni\\_na\\_podporu\\_zamestnavani\\_osob\\_se\\_zdravotnim\\_p](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/opatreni_na_podporu_zamestnavani_osob_se_zdravotnim_p)

Organizační struktura Úřadu práce ČR. *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Úřad práce České republiky* [online]. [cit. 2016-10-26]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/orgstr>

Příspěvek na zapracování. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek\\_na\\_zapracovani](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek_na_zapracovani)

Příspěvek překlenovací. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek\\_preklenovaci](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek_preklenovaci)

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-02-03]. Dostupné z:

[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek\\_pri\\_prechodu\\_na\\_novy\\_podnikatelsky\\_program](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek_pri_prechodu_na_novy_podnikatelsky_program)

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti. *Právní prostor* [online]. Praha, 2015 [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prispevek-v-dobe-castecne-nezamestnanosti>

Společensky účelná pracovní místa. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/supm>

Statistiky. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2017-01-26]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost\\_nezamestnanost\\_prace](https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace)

Veřejně prospěšné práce. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/vpp>

Základní podmínky pro poskytování finančních příspěvků z prostředků APZ. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/zakladni\\_podminky\\_pro\\_poskytovani\\_financnich\\_prisp](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/zakladni_podminky_pro_poskytovani_financnich_prisp)

### **Interní dokumenty Kontaktního pracoviště Tábor**

Směrnice – Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti 2011

Směrnice – Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti 2012

Směrnice – Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti 2013

Směrnice – Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti 2014

Směrnice – Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti 2015



**C. Oprávněný zástupce žadatele:**

Příjmení: <input type="text"/>	Jméno: <input type="text"/>	Titul: <input type="text"/>
Telefon: <input type="text"/>	E-mail: <input type="text"/>	

**D. Kontaktní osoba pro jednání s Úřadem práce ČR:**

Příjmení: <input type="text"/>	Jméno: <input type="text"/>	Titul: <input type="text"/>
Telefon: <input type="text"/>	E-mail: <input type="text"/>	

**E. Bankovní spojení žadatele (účet u peněžního ústavu v ČR vedený v CZK):**

Číslo účtu: <input type="text"/>	Kód banky: <input type="text"/>	Var. symbol*: <input type="text"/>
----------------------------------	---------------------------------	------------------------------------

\*nepovinný údaj

Celkový počet vyhrazených pracovních míst, na která je žádost podávána: **F. Další údaje potřebné k posouzení žádosti:**

- Žadatel  je  není v likvidaci nebo v konkurzním řízení.
- Žadatel  byla  nebyla v období 3 let přede dnem podání této žádosti uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

**G. Prohlášení žadatele:**

1. Žadatel čestně prohlašuje, že u zdravotních pojišťoven, které nejsou uvedeny v části J, nejsou pojištěni žádní zaměstnanci žadatele (ani žadatel-fyzická osoba) a rovněž u nich žadatel nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.
2. Žadatel v případě poskytnutí příspěvku souhlasí se zveřejněním identifikačních údajů: u právnické osoby název, IČ, sídlo, u fyzické osoby jméno, příjmení, IČ, sídlo a údaje o výši příspěvku na integrovaném portálu MPSV.
3. V případě poskytnutí příspěvku nebude žadatel na stejný účel, tj. na tu část mzdových nákladů, která bude ve výši poskytnutého příspěvku Úřadu práce ČR, nárokovat krytí z peněžních prostředků poskytovaných ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků, vyšších územních samosprávných celků, Strukturálních fondů EU, popř. z jiných programů a projektů EU ani jiných veřejných zdrojů.
4. Žadatel prohlašuje, že uvedené údaje jsou pravdivé a odpovídají skutečnosti ke dni podání této žádosti. Pokud žadatel prokazuje splnění podmínky bezdlužnosti sám, čestně prohlašuje, že údaje uvedené v předložených potvrzeních o bezdlužnosti jsou pravdivé a odpovídající skutečnosti.

V <input type="text"/>	dne <input type="text"/>
------------------------	--------------------------

<p>Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby (otisk razítka)</p>
---

Žadatel (název žadatele):

IČ:

RČ (u FO):

H.1  NEŽÁDÁ  ŽÁDÁ, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá žadatel zachyceny v evidenci daní daňové nedoplatky u finančního úřadu a zproštuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti.

H.2  NEŽÁDÁ  ŽÁDÁ, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá žadatel zachyceny v evidenci daní daňové nedoplatky u celního úřadu a zproštuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti.

I.  NEŽÁDÁ  ŽÁDÁ, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá zachyceny nedoplatky na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zproštuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti.

J.  NEŽÁDÁ  ŽÁDÁ, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá zachyceny nedoplatky na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění a zproštuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti.

Seznam zdravotních pojišťoven (název, kód, obec), u kterých jsou pojištěni zaměstnanci žadatele:  
(žadatel-fyzická osoba uvede i zdravotní pojišťovnu, u které je sám pojištěn)

<input type="text"/>
----------------------

V <input type="text"/> dne <input type="text"/>
---

<input type="text"/>
Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby (otisk razítka)

**K. Doložte prosím k žádosti následující přílohy:**

1. Potvrzení o bezdlužnosti. Údaje v potvrzení musí odpovídat skutečnému stavu ke dni jeho vydání. V případě, že instituce, vystavující potvrzení o bezdlužnosti, není schopna potvrdit skutečnosti obsažené v tomto potvrzení ke dni jeho vydání, potvrzení budou Úřadem práce ČR akceptována, pokud datum, ke kterému bezdlužnost příslušná instituce zjistila, nebude starší než 30 dnů přede dnem podání žádosti. Dnem podání žádosti se rozumí den jejího doručení Úřadu práce ČR.
2. U žadatele, který není veden ve veřejném rejstříku, doklad prokazující právní formu žadatele a doklad prokazující osobu statutárního zástupce a způsob zastupování, pokud toto není v rejstříku nebo jiném dokladu o právní formě uvedeno.
3. Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu uvedeného v části E (smlouvu o zřízení účtu nebo potvrzení vystavené bankou).
4. Charakteristiku pracovního místa (formulář je přílohou této žádosti).

Úřad práce ČR může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou nezbytné k posouzení žádosti.

**Potvrzení o bezdlužnosti – viz bod K.1.**

V případě, že žadatel nevyužije možnosti uvedené v části H, I a J, dokládá Úřadu práce ČR, že

- a) nemá v evidenci daní zachyceny **daňové nedoplatky u finančního a celního úřadu**. Je-li žadatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“. Je-li žadatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození<sup>4)</sup> i na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“.
- b) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na **veřejné zdravotní pojištění**. Je-li žadatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“. Je-li žadatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením od zdravotní pojišťovny, u které je sám pojištěn, vystavené na jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození<sup>4)</sup> i na „identifikační číslo“; má-li zaměstnanec, předkládá potvrzení i od zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni jeho zaměstnanci, vystavená na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“.
- c) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na **sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**. Je-li žadatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“. Je-li žadatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením příslušné správy sociálního zabezpečení, které je vystaveno na jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození<sup>4)</sup> i na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“.

Má-li žadatel některý z výše uvedených nedoplatků a bylo mu povoleno splácení ve splátkách, lze příspěvek poskytnout, není-li v prodlení se splácením splátek. Příspěvek lze poskytnout žadateli i v případě, bylo-li mu povoleno posečkání daně. Tyto skutečnosti je žadatel rovněž povinen doložit.

V případě potřeby bližších informací se žadatel může obrátit na Úřad práce ČR.

Počet příloh:

<sup>4)</sup> Je-li žadatelem cizinec bez přiděleného rodného čísla, dokládá potvrzení uvedená v bodě K.1. a), b), c) vystavená na vlastní číslo plátce, pod kterým je u příslušné instituce veden.

### Charakteristika pracovního místa

V případě vyhrazení pracovních míst současně pro více uchazečů o zaměstnání vyplňte charakteristiku pracovního místa pro každého zvlášť.\*

Druh práce, který bude sjednán v pracovní smlouvě (profese):

CZ – ISCO<sup>1)</sup>:

Pracovní místo  je  není vhodné pro osobu se zdravotním postižením.

Popis pracovní činnosti:

Místo výkonu práce (uvedte místo výkonu práce, které bude sjednáno v pracovní smlouvě):

Obec: <input type="text"/>	Část obce: <input type="text"/>
Ulice: <input type="text"/>	Č. p.: <input type="text"/> Č. orient.: <input type="text"/> PSČ: <input type="text"/>

Předpokládané datum obsazení pracovního místa:  Týdenní pracovní doba v hod. (úvazek):

Pracovní poměr bude sjednán na dobu:  neurčitou  určitou do:

Předpokládaná hrubá mzda (Kč/měsíc):  Směnnost:

Pracovní doba od:  do:  Délka požadované praxe:

Požadované vzdělání: Stupeň:  Obor studia:

Další požadavky:

Pracovní místo je vyhrazeno pro uchazeče o zaměstnání:

Příjmení:  Jméno:  Datum narození:

Žadatel bere na vědomí, že pracovní smlouva s uchazečem o zaměstnání, který nastoupí na SÚPM vyhrazené, může být uzavřena až po podpisu dohody o poskytnutí příspěvku s Úřadem práce ČR.

V  dne

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby  
(otisk razítka)

\*tisk samostatné stránky - po umístění kurzoru na této stránce zadat tisk aktuální stránky

<sup>1)</sup> ([http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/v/klasifikace\\_zamestnani\\_cz\\_isco](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/v/klasifikace_zamestnani_cz_isco)), systematická část)



## Příloha č. 2

<b>Projednávací list k žádosti SÚPM vyhrazené</b>	Příloha č. 6
---	--------------

### 1. Zadatel

Název zaměstnavatele	_____
ICO	_____
Datum podání žádosti	_____
Číslo žádosti v OK práci	_____
Místo výkonu práce	_____
Druh práce	_____
UoZ / r.č.	_____ / _____

### 2. Předběžná kontrola předložených dokladů

FÚ  CÚ  OSSZ  ZP  účet  ostatní doklady požadované KrPV/KoP

Všechny požadované doklady byly  nebyly  doloženy ke dni: \_\_\_\_\_

Poznámka: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_ jméno a příjmení\*: \_\_\_\_\_

*\* pokud formulář obíhá elektronicky, připojte k jménu a příjmení v.r., jinak připojte svůj podpis*

### 3. Vyjádření útvaru, který UoZ zprostředkovává zaměstnání

#### a) může být nahrazeno přílohou IS

- uchazeč/absolvent do 25 let věku s pracovní zkušeností od doby ukončení studia nebo přípravy na povolání v souhrnné délce nepřesahující 2 roky
- uchazeč/absolvent VŠ do 30 let věku s pracovní zkušeností od doby ukončení studia nebo přípravy na povolání v souhrnné délce nepřesahující 2 roky
- uchazeč ve věkové kategorii 50 – 54 let včetně  uchazeč ve věkové kategorii nad 55 let
- uchazeč se zdravotním postižením: ID I , ID II  ID III  OZZ
- uchazeč pečující o dítě ve věku do 15 let
- uchazeč po mateřské popř. rodičovské dovolené
- uchazeč s evidencí do 3 měsíců  nad 3 měsíce  nad 5 měsíců  nad 24 měsíců
- uchazeč v mimořádně obtížných poměrech nebo s důvodným předpokladem dlouhodobého setrvání v evidenci UP CR (např. uchazeč – příjemce dávek pomoci v hmotné nouzi)

b) aktuální nekolidující zaměstnání: ANO , NE

- v případě ANO, vyjádření, zda UoZ má ukončeno a vypořádáno nekolidující zaměstnání

ANO  NE

c) UoZ má osobnostní předpoklady pro sjednaný druh práce (např. dovednosti, zdravotní stav):

ANO  NE

d) na umístění UoZ již poskytnut příspěvek APZ v rámci posledního pracovního poměru:

byl, nástroj: \_\_\_\_\_, v období (rok): \_\_\_\_\_

nebyl

e) UoZ zaměstnán u žadatele (vyjma nekolidujícího zaměstnání) v období posledních 2 let před datem podání projednávané žádosti

ANO  NE

f) slovní odůvodnění doporučení/nedoporučení (vyplňuje se vždy):

\_\_\_\_\_

doporučujeme  nedoporučujeme

Datum: \_\_\_\_\_ jméno a příjmení\*: \_\_\_\_\_

### 4. Vyjádření útvaru, který nástroj administruje: oddělení trhu práce/projektů EU

souhlasíme poskytnutí příspěvku na pracovní místo pro výše uvedeného UoZ

nesouhlasíme, odůvodnění: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_ jméno a příjmení\*: \_\_\_\_\_

### 5. Návrhy k poskytování příspěvku

Dohodu uzavřít	ANO <input type="checkbox"/> NE <input type="checkbox"/>
Měsíční výše příspěvku	█
Výše příspěvku celkem	█
Doba poskytování příspěvku	
Počet měsíců	█
Od - do	█
Zdroj financování	<input type="checkbox"/> národní prostředky <input type="checkbox"/> ESF, číslo projektu: █
Datum: █	jméno a příjmení*: █

### 6. Stanovisko hodnotící komise APZ k projednávané žádosti:

Seznam členů hodnotící komise:

Jméno, příjmení	Podpis
█	█
█	█
█	█
█	█

- Poskytnutí příspěvku doporučujeme v rozsahu návrhu bodu 5. projednávacího listu
- Poskytnutí příspěvku doporučujeme, návrh v bodě 5. projednávacího listu upravujeme takto:

█

- Poskytnutí příspěvku nedoporučujeme, odůvodnění:

█

.....  
*Předseda hodnotící komise APZ*  
datum, příjmení, podpis

---

Věcnou správnost předložených podkladů před uzavřením dohody v PC ověřil(a) a převedl(a) do stavu dohody „uzavřená“:

Datum:

Příjmení, podpis:

## Příloha č. 3



Úřad práce ČR

### Vyúčtování mzdových nákladů - SÚPM vyhrazené za měsíc ■ rok ■

Číslo dohody: ■  
Zaměstnavatel: ■  
IČO: ■  
Číslo účtu / kód banky: ■

#### Příloha č. 1

Záznam Úřadu práce ČR o doručení:

S 15

Jméno a příjmení zaměstnance	Datum narození	Hrubá mzda <sup>1)</sup>	Odvod pojistného <sup>2)</sup>	Náhrada mzdy za dočasnou PN/karanténu <sup>3)</sup>	Součet <sup>4)</sup>	Výše příspěvku UP ČR <sup>5)</sup>
1	2	3	4	5	6	7
■	■	■	■	■	■	■

#### Vysvětlivky:

- <sup>1)</sup> Do sloupce 3 uveďte hrubou mzdu zúčtovanou zaměstnanci k výplatě (bez uvedení náhrady mzdy za dočasnou pracovní neschopnost/karanténu).
- <sup>2)</sup> Do sloupce 4 uveďte součet částky pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvádí z vyměřovacího základu zaměstnance.
- <sup>3)</sup> Ve sloupci 5 uveďte celou částku náhrady mzdy za dočasnou pracovní neschopnost/karanténu vyplacenou zaměstnanci (§ 192 odst. 1 a 2 zákoníku práce). Nezahrnujte tu část náhrady mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti/karantény, která byla dohodnuta nebo stanovena nad výši, na kterou zaměstnanci vznikl nárok podle zákoníku práce (§192 odst. 3 zákoníku práce).
- <sup>4)</sup> Do sloupce 6 uveďte součet sloupců 3, 4 a 5.
- <sup>5)</sup> Sloupec 7 nevyplňujte – určeno pro potřeby Úřadu práce ČR.

Výkaz musí být Úřadu práce ČR doložen do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí vykazovaného měsíčního období (čl. III bod 6. dohody).

1/2

OSU

#### Upozornění pro zaměstnavatele:

V souladu s § 26 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, se do výkazu uvádí již vynaložené náklady na hrubou mzdu (včetně náhrady mzdy za dočasnou PN/karanténu) za uvedený měsíc a již odvedené pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které za sebe zaměstnavatel z vyměřovacího základu zaměstnance za uvedený měsíc odvádí. Pokud zaměstnavatel ve výkazu uvede náklady, které doposud nevyvaložil, může dojít k situaci, kdy bude povinen dle článku V. bod 2. dohody příspěvek vrátit.

#### Zaměstnavatel prohlašuje:

Na tu část mzdových nákladů, která je hrazena z příspěvku Úřadu práce ČR, nebudu nárokovat krytí z peněžních prostředků poskytovaných ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků, vyšších územních samosprávných celků, Evropských strukturálních a investičních fondů, popř. z jiných programů a projektů EU, ani jiných veřejných zdrojů.

Dne: ■

Vyřizuje (jméno, příjmení): ■

Číslo telefonu: ■

E-mail: ■

Podpis: ■

.....  
jméno, příjmení, podpis oprávněné osoby  
(statutárního zástupce nebo jím písemně zmocněné osoby)  
případně otisk razítka

#### Ne vyplňujte – určeno pro potřeby Úřadu práce ČR:

Zkontroloval věcnou správnost nároku a stanovil výši příspěvku: ..... dne.....  
(jméno, příjmení, podpis)

Schválil: ..... dne.....  
(jméno, příjmení, podpis)

2/2

OSU

## Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva .....	13
Tabulka č. 2: Porovnání hodnot ukazatelů nezaměstnanosti .....	14
Tabulka č. 3: Společensky účelné pracovní místo zřízené - výše příspěvku .....	28
Tabulka č. 4: Uchazeči v regionu Tábor.....	37
Tabulka č. 5: Průměrný podíl nezaměstnaných osob .....	38
Tabulka č. 6: Délka evidence.....	39
Tabulka č. 7: Věková struktura uchazečů o zaměstnání.....	40
Tabulka č. 8: Počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo.....	41
Tabulka č. 9: Kritéria "Společensky účelné pracovní místo vyhrazené" .....	46
Tabulka č. 10: Počet umístěných uchazečů o zaměstnání a návratnost do evidence .....	47
Tabulka č. 11: Kritéria "Společensky účelné pracovní místo vyhrazené" .....	48
Tabulka č. 12: Počet umístěných uchazečů o zaměstnání a návratnost do evidence .....	49
Tabulka č. 13: Kritéria "Společensky účelné pracovní místo vyhrazené" .....	50
Tabulka č. 14: Počet umístěných uchazečů o zaměstnání a návratnost do evidence .....	51
Tabulka č. 15: Kritéria "Společensky účelné pracovní místo vyhrazené" .....	52
Tabulka č. 16: Počet umístěných uchazečů o zaměstnání a návratnost do evidence .....	53
Tabulka č. 17: Kritéria "Společensky účelné pracovní místo vyhrazené" .....	54
Tabulka č. 18: Počet umístěných uchazečů o zaměstnání a návratnost do evidence .....	54
Tabulka č. 19: Čerpání finančních prostředků (v mil. Kč).....	58

## **Seznam grafů**

Graf č. 1: Porovnání vybraných okresů Jihočeského kraje.....	38
Graf č. 2: Porovnání celkového počtu uchazečů o zaměstnání a dlouhodobé evidence .....	40
Graf č. 3: Porovnání počtu volných pracovních míst a evidovaných uchazečů .....	42
Graf č. 4: Porovnání počtu dohod SÚPM v rámci Jihočeského kraje .....	55
Graf č. 5: Celkové porovnání vybraných ukazatelů .....	56
Graf č. 6: Porovnání návratnosti do evidence uchazečů o zaměstnání .....	57
Graf č. 7: Výdaje na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti (v mil. Kč) .....	59
Graf č. 8: Výdaje na realizaci "Společensky účelného pracovního místa" .....	60

## **Seznam obrázků**

Obrázek č. 1: Organizační struktura.....	9
Obrázek č. 2: Území okresu Tábor.....	36