

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

Úřady práce a jejich služby

Bc. Jana Šuterová

© 2022 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Jana Šuterová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Úřady práce a jejich služby.

Název anglicky

Labour offices and their services

Cíle práce

HLAVNÍM CÍLEM práce bude zjistit a vyhodnotit, jak změnila pandemie COVID-19 trh práce a poptávku po pracovní síle. Součástí tohoto cíle a prostředkem k jeho dosažení bude zjišťování, jaké typy uchazečů o práci, tj. jejich skladbu, ovlivnila více než roční pandemie COVID-19; porovnat, jací uchazeči u Úřadů práce byli typičtí před vznikem pandemie, během jejího trvání, a následně po skončení protipandemických omezení. A jakým způsobem se se změnami pracovního trhu vyrovnávaly úřady práce. Výzkum se bude rovněž týkat přístupu ÚP ke změnám v poptávce a nabídce pracovních příležitostí ve zkoumaném období. Výzkum bude proveden konkrétně v Ústeckém kraji.

Metodika

Práce je rozdělena na teoretickou část a praktickou.

V teoretické části práce bude uplatněna analýza právních předpisů, zejména komparace zákona o zaměstnanosti; zákona 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře; zák. 73/2011 o Úřadu práce ČR (a dalších); dále kompilace (rešerše odborné literatury) a syntéza zjištěných dat. Doplnkově budou použity též weby státní správy, zvl. MZ ČR.

V praktické části práce bude provedena analýza a komparace typů uchazečů a činností Úřadu práce prostřednictvím statistického sběru dat. V praktické části bude proveden kvantitativní výzkum.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Úřad práce, nezaměstnanost, pandemie, COVID-19, politika zaměstnanosti, uchazeč o zaměstnání

Doporučené zdroje informací

BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo, 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8

DOUŠKOVÁ, Jana. Úřad práce a uchazeč o zaměstnání. Praha: C. H. Beck, 2020. ISBN 978-80-7400-810-8.

HLOUŠKOVÁ P. HOFMANOVÁ E. et al. Zákoník práce s komentářem. Podle stavu k 2.2.2021. Anag. Olomouc 2021. ISBN 978-80-7554-306-6

<https://www.epravo.cz/top/clanky/nouzovy-stav-pri-epidemii-a-zmena-rezimu-vydavanych-krizovych-opatreni-111519.html> (KÁBRTOVÁ A., ŠMÍD R. AK: Řanda Havel Legal, 29.7.2020)

<https://www.mzcr.cz/category/ochrana-verejneho-zdravi/pandemicky-plan-cr/>

HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša, DOLEŽÍLEK, Jiří a kol. Zákoník práce. Komentář – 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9.

JOUZA, L., TARANDA, P., MACHÁČEK, I.. Zaměstnávání v období pandemie. Český Těšín: Poradce, 2020. ISBN 978-80-7365-444-3.

KOLDINSKÁ, Kristína, TRÖSTER, Petr. Právo sociálního zabezpečení. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-692-0.

Zákon č. 240/2000 Sb. – Zákon o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon); zákon č. 258/2000 Sb., zákon o ochraně veřejného zdraví a změně některých souvisejících zákonů
zákon č. 435/2014 Sb., o zaměstnanosti; zákon č. 117/1997 Sb., o státní sociální podpoře v souvislosti s nouzovým stavem při epidemii v roce 2020

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Eva Kadlecová

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 4. 10. 2021

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 19. 10. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 28. 03. 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Úřady práce a jejich služby" 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 30.03.2022

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé diplomové práce JUDr. Evě Kadlecové za odborné vedení, strávený čas a cenné rady, které mi poskytla. Dále bych ráda poděkovala všem pracovníkům kontaktních pracovišť úřadů práce, kteří mi poskytli cenné informace.

Úřady práce a jejich služby

Abstrakt

Diplomová práce je zaměřena na úřady práce a jejich služby. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část práce obsahuje definici pojmů souvisejících s daným tématem. Konkrétně vymezuje postavení Úřadu práce České republiky a institucí, které jej tvoří. Definuje základní pojmy spojené s aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti, jako je podpora v nezaměstnanosti, rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, cílené programy k řešení zaměstnanosti apod. Práce se dále zaměřuje na zprostředkování vhodného zaměstnání prostřednictvím krajských poboček úřadu práce a agentur práce. Následně vymezuje zájemce a uchazeče o zaměstnání a vysvětluje jejich působení v evidenci úřadu práce. V závěru teoretické části práce je vysvětleno, jakými mechanismy byla podporována zaměstnanost v období pandemie COVID-19. Teoretická část práce je zpracována na základě studia odborné literatury, doplnkově jsou použity webové stránky Úřadu práce České republiky a tiskové zprávy Ministerstva práce a zahraničních věcí.

Praktická část práce je zpracována na základě kvantitativního a kvalitativního výzkumu zaměřeného na úřady práce v Ústeckém kraji. Výzkum především vymezuje, jak pandemie COVID-19 ovlivnila trh práce a jaký měla vliv na strukturu uchazečů o zaměstnání. Ústecký kraj úzce hraničí se Spolkovou republikou Německo, proto práce definuje, jak pandemie ovlivnila přeshraniční spolupráci. Výzkum se dále zaměřuje na to, jak se v období pandemie změnila činnosti jednotlivých oddělení úřadu práce. V závěru práce jsou uvedeny polostrukturované rozhovory s vedoucími pracovníky Úřadu práce v Mostě a Litoměřicích.

Klíčová slova: úřad práce, nezaměstnanost, pandemie, COVID-19, politika zaměstnanosti, uchazeč o zaměstnání, zájemce o zaměstnání, trh práce, zákon o zaměstnanosti, Ústecký kraj

Jobcentres and Their Services

Abstract

The thesis focuses on jobcentres and their services. The thesis is divided into theoretical and practical part. The theoretical part of the thesis contains definitions of the terms related to the topic. Specifically, it defines the position of jobcentres and their institutions in the Czech Republic. It defines the basic concepts related to active and passive employment policy, such as unemployment support, retraining, public works, targeted employment programmes etc. The thesis is also focuses on suitable employment arrangements through provided by regional jobcentres and unemployment agencies. Subsequently, it defines two kinds of jobseekers (Czech law distinguishes between so-called ‘*zájemce*’ and ‘*uchazeč*’) and explains their presence in the jobcentre records. The final part of the theoretical part of the thesis explains what mechanisms were used to support employment during the COVID-19 pandemic. The theoretical part of the thesis is based on a study of literature, with additional use of the website of the Jobcentres of the Czech Republic and press releases of the Ministry of Labour and Foreign Affairs.

The practical part of the thesis is based on the quantitative and qualitative research focused on the Labour Offices in the Ústí nad Labem Region. In particular, the research defines how the COVID-19 pandemic affected the labour market and what impact it had on the structure of jobseekers. Ústí nad Labem Region borders closely with the Federal Republic of Germany, therefore the thesis defines how the pandemic affected cross-border cooperation. The research also focuses on how the activities of the different departments of the jobcentres changed during the pandemic. The thesis concludes with semi-structured interviews with senior staff of the Labour Office in Most and Litoměřice.

Keywords: jobcentres, unemployment, pandemic, COVID-19, unemployment policy, jobseeker, labour market, Labour and Employment Law, Ústí nad Labem Region

Obsah

1 Úvod	11
2 Cíl práce a metodika	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika	12
3 Teoretická východiska	14
3.1 Postavení Úřadu práce České republiky	14
3.1.1 Generální ředitelství Úřadu práce	14
3.1.2 Krajské pobočky a kontaktní pracoviště	15
3.2 Zprostředkování zaměstnání	16
3.2.1 Zprostředkování zaměstnání krajskými pobočkami úřadu práce	18
3.2.2 Zprostředkování zaměstnání agenturami práce	19
3.2.3 Zprostředkování vhodného zaměstnání	21
3.2.4 Právo na práci a zaměstnání.....	23
3.2.5 Poradenská a informační činnost	24
3.3 Evidence uchazečů o zaměstnání	25
3.3.1 Uchazeč a zájemce o zaměstnání.....	26
3.3.1.1 ZÁJEMCE O ZAMĚSTNÁNÍ	26
3.3.1.2 UCHAZEČ O ZAMĚSTNÁNÍ	26
3.4 Státní politika zaměstnanosti.....	29
3.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti	29
3.4.1.1 REKVALIFIKACE	30
3.4.1.2 VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE	31
3.4.1.3 PODPORA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	32
3.4.1.4 CÍLENÉ PROGRAMY K ŘEŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI	33
3.4.1.5 SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA	34
3.4.1.6 INVESTIČNÍ POBÍDKY	35
3.4.1.7 PŘÍSPĚVEK NA ZAPRACOVÁNÍ.....	35
3.4.1.8 PŘÍSPĚVEK PŘI PŘECHODU NA NOVÝ PODNIKATELSKÝ PROGRAM	36
3.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	36
3.4.2.1 PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI	36
3.5 Úřady práce a pandemie COVID-19.....	39
3.5.1 Cílený program podpory zaměstnanosti Antivirus	40
3.5.2 Ošetřovné	42
3.5.3 Mimořádná okamžitá pomoc: MOP COVID-19	43

3.5.4	Ostatní dávky poskytované Úřadem práce České republiky	44
3.5.5	Hromadné propouštění	45
4	Vlastní práce	47
4.1	Situace na trhu práce v Ústeckém kraji	48
4.1.1	Volná pracovní místa	50
4.2	Uchazeči o zaměstnání v Ústeckém kraji	52
4.2.1	Noví uchazeči o zaměstnání	52
4.2.2	Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání	55
4.2.3	Struktura uchazečů o zaměstnání podle klasifikace zaměstnání	57
4.3	Přeshraniční spolupráce	62
4.3.1	Zaměstnanost zahraničních občanů na území Ústeckého kraje	64
4.4	Činnosti úřadů práce před a během pandemie COVID-19	67
4.4.1	Oddělení zaměstnanosti a podpor v nezaměstnanosti	67
4.4.2	Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání	70
4.4.3	Oddělení příspěvku na péči	71
4.4.4	Oddělení hmotné nouze	72
4.4.4.1	ENERGETICKÁ KRIZE	72
4.4.5	Oddělení nepojistných sociálních dávek	73
4.4.6	Oddělení projektů Evropské unie	73
4.4.7	Novela zákona o zaměstnanosti	74
4.5	Polostrukturovaný rozhovor s vedoucími pracovníky úřadu práce	75
4.5.1	Rozhovor 1 - kontaktní pracoviště Úřadu práce v Mostě	76
4.5.2	Rozhovor 2 - kontaktní pracoviště Úřadu práce v Litoměřicích	79
5	Výsledky a diskuse	82
6	Závěr	84
7	Seznam použitých zdrojů	86
8	Seznam tabulek, grafů a zkratk	89
8.1	Seznam tabulek	89
8.2	Seznam grafů	89
8.3	Seznam použitých zkratk	90

1 Úvod

Úřady práce České republiky významně ovlivňují situaci na trhu práce. Úřady práce jsou při svých činnostech povinny postupovat dle příslušné právní úpravy. Základní právní úpravu v této oblasti představuje zákoník práce, zákon o Úřadu práce České republiky, zákon o zaměstnanosti, zákon o státní sociální podpoře a zákon o pomoci v hmotné nouzi. Úřady práce České republiky realizují aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti utváří soulad mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil a je zanesena v zákoně o zaměstnanosti. Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří například rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, zaměstnávání osob se zdravotním postižením apod. Naopak pasivní politika zaměstnanosti se snaží tlumit dopady nezaměstnanosti a poskytuje především podporu v nezaměstnanosti, kterou zprostředkovává úřad práce. Úřady práce zpracovávají tzv. evidenci uchazečů o zaměstnání, pomocí které nabízejí občanům vhodné zaměstnání. Diplomová práce vymezuje, jaké osoby mohou být do této evidence zařazeny a jaké mají povinnosti a práva.

Českou republiku v roce 2020 zasáhla pandemie COVID-19, která měla velký vliv na situaci na trhu práce. Mnoho zaměstnavatelů muselo přistoupit k propuštění svých zaměstnanců, což ovlivnilo i úřady práce. Silné výkyvy ve struktuře a počtu uchazečů o zaměstnání však tlumil program Antivirus. Během pandemie došlo k zavření hranic, což ovlivnilo přeshraniční spolupráci České republiky s ostatními zeměmi. Mnoho občanů České republiky za prací denně dojíždí do zahraničí, což nebylo v tomto období umožněno. Trh práce byl také ovlivněn omezením zahraničních pracovníků na našem území. Pandemie ovlivnila každodenní činnosti, které pracovníci úřadů práce vykonávají. Provoz úřadů práce byl značně omezen a pracovníci museli dodržovat protiepidemická opatření. Pracovníci byli nuceni přistoupit k omezení osobní komunikace s uchazeči a byla preferována spíše e-mailová, telefonická či elektronická komunikace. Dopad pandemie COVID-19 na trh práce je v praktické části práce posuzován v rámci Ústeckého kraje.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je zjistit a vyhodnotit, jak změnila pandemie COVID-19 trh práce a poptávku po pracovní síle. Součástí tohoto cíle a prostředkem k jeho dosažení je zjistit, jak více než roční pandemie ovlivnila skladbu uchazečů o zaměstnání. To znamená, jací uchazeči o zaměstnání byli typičtí před vznikem pandemie, během jejího trvání, a následně po skončení protipandemických omezení. Dílčím cílem je zjistit, jak pandemie ovlivnila činnosti jednotlivých oddělení úřadů práce. Výzkum je konkrétně prováděn v Ústeckém kraji. Tento kraj hraničí se Spolkovou republikou Německo, dalším cílem práce je tedy zjistit, jak pandemie ovlivnila přeshraniční spolupráci. Jedním z dílčích cílů práce je zmapovat, jak na změny v činnostech úřadů práce během pandemie nahlíží samotní pracovníci.

Mezi další dílčí cíle práce se řadí vymezení obecných postupů úřadů práce a definování, dle jakých zákonů jsou tyto činnosti prováděny. S tím se pojí vymezení uchazečů a zájemců o zaměstnání a zjištění, jakým způsobem je těmto osobám zaměstnání zprostředkováváno. Práce má dále za cíl zjistit, jaké nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti úřady práce zabezpečují. Vzhledem k pandemické situaci COVID-19 bude práce zjišťovat, kterými mechanismy v této době byla podporována zaměstnanost.

2.2 Metodika

Diplomová práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části práce je uplatněna analýza právních předpisů, zejména zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti; zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a dalších. Je uplatněna rešerše odborné literatury, v rámci které jsou objasněny pojmy týkající se daného tématu. Doplnkově jsou použity i webové stránky, a to především stránky Úřadu práce České republiky a Ministerstva práce a sociálních věcí.

V praktické části práce je proveden kvantitativní výzkum prostřednictvím statistického sběru dat a kvalitativní výzkum v podobě polostrukturovaného rozhovoru. Kvantitativní výzkum je zaměřen na kontaktní pracoviště úřadů práce v Ústeckém kraji. Konkrétně je provedena analýza a komparace typů uchazečů

a činností úřadu práce. Analýza zahrnuje všechny uchazeče a zájemce o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci příslušných kontaktních pracovišť. Pro účely této práce byla oslovena příslušná kontaktní pracoviště, se kterými autorka práce spolupracovala. Statistická data potřebná pro naplnění cíle práce tedy byla poskytnuta jednotlivými kontaktními pracovišti. Tato část práce se rovněž opírá o informace týkající se dané problematiky, které autorce práce poskytli kompetentní pracovníci úřadů práce v Ústeckém kraji. Kvalitativní výzkum je zaměřen na kontaktní pracoviště v Mostě a v Litoměřicích, kde byly provedeny osobní polostrukturované rozhovory s vedoucími pracovníky. Rozhovory nebyly na základě rozhodnutí ředitelství kontaktních pracovišť nahrávány.

3 Teoretická východiska

3.1 Postavení Úřadu práce České republiky

Úřad práce České republiky plní funkci správního úřadu s celostátní působností a je organizační složkou státu. Byl zřízen zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, který nabyl účinnosti dne 1. 4. 2011. Úřad práce je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí, které je jeho nadřízeným správním úřadem. Úřad práce je tvořen generálním ředitelstvím, krajskými pobočkami a pobočkou pro hlavní město Prahu. Nedílnou součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště v jednotlivých městech.¹

3.1.1 Generální ředitelství Úřadu práce

Generální ředitelství Úřadu práce České republiky sídlí v hlavním městě Praze. Úřad práce řídí **generální ředitel** Mgr. Viktor Najmon, který je v jeho čele od 6. listopadu 2020 až k datu zpracování diplomové práce. Do funkce byl jmenován státní tajemnicí Ministerstva práce a sociálních věcí Ingrid Štegmannovou. Jako zastupující generální ředitel vedl úřad v době první vlny epidemie, proto si jej ministryně práce a sociálních věcí Jana Maláčová vybrala jako nejvhodnějšího kandidáta na tento post. Generální ředitelství kontroluje a dohlíží na činnosti krajských poboček Úřadu práce České republiky a vyhodnocuje celkovou situaci na trhu práce. Generální ředitelství pak ve spolupráci s dalšími orgány, jako jsou územní vyšší samosprávné celky (kraje), orgány státní zdravotní správy, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi a další, zajišťuje opatření týkající se rozvoje trhu práce. Zaměřuje se na rovné zacházení se všemi osobami a přijímá opatření pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením a osob, které mají ztížené postavení na trhu práce. Pro osoby se zdravotním postižením (dále OSZP) také zřizuje pracovně **rehabilitační střediska**. Nedílnou součástí je poskytování **hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst** a zřizování školicích a rekvalifikačních středisek. Generální ředitelství vede evidenci **agentur práce**, přičemž právníkům či fyzickým osobám uděluje a odnímá povolení ke zprostředkování zaměstnání a posuzuje jejich odbornou kvalifikaci. Na rozvíjení mezinárodních vztahů generální ředitelství spolupracuje s Evropskou unií a s Ministerstvem práce a sociálních věcí.²

¹ Úřad práce [online]. [cit. 2021-07-09]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>

² Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, § 8

3.1.2 Krajské pobočky a kontaktní pracoviště

Úřad práce České republiky celkem tvoří **13 krajských poboček a jedna pobočka pro hlavní město Prahu**. Krajské pobočky úzce spolupracují s kontaktními pracovišti dle své územní příslušnosti. Dále spolupracují s územními samosprávnými celky, správními úřady, orgány sociálního zabezpečení, orgány státní zdravotní správy, orgány pomoci v hmotné nouzi a se zaměstnavateli.³ Zaměřují se na uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a poskytují příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti. Zabezpečují zaměstnanost, mobilitu pracovních sil, rozvoj lidských zdrojů a sociální ochranu. Krajské pobočky dále zprostředkovávají zaměstnání, poskytují poradenské a informační služby v oblasti povolání a dalšího profesního vzdělávání, monitorují a vyhodnocují situaci na trhu práce. Vedou evidenci volných pracovních míst, zajišťují rekvalifikaci uchazečům o zaměstnání, vyplácí sociální dávky a podporu v nezaměstnanosti, zajišťují agendu inspekce sociálních služeb a dávek péčovské péče.⁴ Krajské pobočky se rovněž zaměřují na OSZP. Zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením, poskytují příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Krajské pobočky jsou povinny ověřit, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou. V neposlední řadě také zajišťují zaměstnávání občanů České republiky v zahraničí a vedou evidenci občanů Evropské unie a cizinců.⁵ Součástí všech krajských poboček jsou již zmiňovaná kontaktní pracoviště, která jsou zřízena dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

V tabulce č. 1 lze sledovat počet kontaktních pracovišť v jednotlivých krajích České republiky, který se liší dle velikosti správního obvodu jednotlivých krajů.

³ Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, § 8a písm. b)

⁴ Úřad práce [online]. [cit. 2021-07-11]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>

⁵ Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, § 8a písm. i), k), l)

Tabulka 1 - Kontaktní pracoviště Úřadu práce České republiky dle krajů

Kraj	Počet kontaktních pracovišť
Hlavní město Praha	10
Jihočeský kraj	17
Jihomoravský kraj	20
Karlovarský kraj	7
Královehradecký kraj	12
Liberecký kraj	10
Moravskoslezský kraj	22
Olomoucký kraj	16
Pardubický kraj	17
Plzeňský kraj	9
Středočeský kraj	19
Ústecký kraj	18
Vysočina	13
Zlínský kraj	13

Zdroj: vlastní zpracování dle uradprace.cz (2021)

Jednotlivá kontaktní pracoviště se především zaměřují na zprostředkování zaměstnání, evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání a na podporu v nezaměstnanosti. Dále v oblasti nepojistných sociálních dávek plní úkoly správního orgánu prvního stupně dle zákona o sociální podpoře, zákona o sociálních službách, zákona o pomoci v hmotné nouzi, zákona o sociálně-právní ochraně dětí, zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a zákona o náhradním výživném pro nezaopatřené dítě.⁶

3.2 Zprostředkování zaměstnání

Zprostředkováním zaměstnání se rozumí **poradenská a informační činnost** na trhu práce, zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu práce pro uživatele (fyzická či právnická osoba, která přiděluje práci), vyhledávání vhodného zaměstnání pro fyzickou osobu ucházející se o práci a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele.⁷

⁶ Úřad práce [online]. [cit. 2021-07-11]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>

⁷ Koldinská, K., Tröster, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7. podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2018. s. 244

Zaměstnávání je zprostředkováno krajskými pobočkami Úřadu práce České republiky a agenturami práce (právnícké nebo fyzické osoby, které mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání). Je nutné zdůraznit, že agentury práce a krajské pobočky nejsou na trhu práce konkurenty. Cílem je, aby tyto subjekty vzájemně **spolupracovaly** při řešení různých situací a informovaly se o předpokládaném vývoji na trhu práce. Ke spolupráci dochází na základě dohody, kdy agentura práce zprostředkuje zaměstnání pro uchazeče o zaměstnání vedeného v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce. V takovém případě úřad práce poskytuje agentuře za každého uchazeče o zaměstnání, kterému agentura zprostředkovává zaměstnání, příspěvek v maximální výši 500 Kč. Dále za jeho umístění a setrvání v pracovním poměru nejméně 6 měsíců poskytuje úřad práce agentuře příspěvek v maximální výši 6250 Kč.⁸

Krajské pobočky provádějí pouze **zprostředkovatelskou činnost** definovanou § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona o zaměstnanosti. Písm. a) upravuje klasický způsob zprostředkování zaměstnání, který zahrnuje **vyhledávání zaměstnání** pro fyzickou osobu a **vyhledávání zaměstnanců** pro zaměstnavatele. Písm. c) dále zahrnuje ostatní aktivity, které souvisejí s realizací zprostředkování zaměstnání (např. **poradenská a informační činnost**).⁹ Agentury práce provádí zprostředkovatelskou činnost, kterou upravuje § 14 odst. 1 písm. b). Tato zprostředkovatelská činnost zahrnuje „*zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení*“. Agentury mohou rovněž vykonávat zprostředkovatelskou činnost dle odstavce 1 písm. a) a c) na základě dohody s úřadem práce.¹⁰

Zprostředkovatelskou činnost zajišťují dvě oddělení. Prvním z nich je **oddělení pro zprostředkování zaměstnání**, které zajišťuje analýzu trhu práce, informace o volných pracovních místech, evidenci uchazečů o zaměstnání, kontakt se zaměstnavateli, zprostředkování zaměstnání a také zařazení do rekvalifikace. Zprostředkovatelská činnost je dále zajišťována **oddělením poradenství a rekvalifikace**, které zabezpečuje pracovněprávní poradenství, poradenství pro školení a rekvalifikace, poradenství pro osoby

⁸ Doušová J. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. Praha: C. H. Beck, 2020. s. 58

⁹ Steinichová, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti*. Komentář. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 28

¹⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 14 odst. 1 písm. a), b), c)

se zmenšenou pracovní schopností, poradenství pro volbu povolání, poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané a částečné poradenství pracovního lékařství.¹¹

3.2.1 Zprostředkování zaměstnání krajskými pobočkami úřadu práce

Krajské pobočky úřadu práce zprostředkovávají zaměstnávání dle zákona o zaměstnanosti. Zprostředkování zaměstnání je zcela bezplatné a je prováděno podle právních předpisů Evropské unie upravujících volný pohyb osob v rámci Evropské unie. Úřady práce mohou svou činnost provádět nejen na území České republiky. Prostřednictvím systému EURES (European Employment Services) úřady práce mohou svou činnost realizovat

i v mezinárodním rozsahu.¹²

Fyzická osoba může o zprostředkování zaměstnání žádat jako **uchazeč** o zaměstnání nebo jako **zájemce** o zaměstnání. Rozdíl je především v tom, že uchazeči o zaměstnání vzniká nárok na dávky při plnění stanovených podmínek. Zájemce o zaměstnání má nárok pouze na zabezpečení zaměstnání, případně rekvalifikace.¹³ Každá krajská pobočka úřadu práce je povina poučit zájemce a uchazeče o zaměstnání o jeho právech a povinnostech. U zájemců o zaměstnání se poučení provádí ústně. U uchazečů o zaměstnání je nutné kromě ústní informace vyhotovit písemné poučení. Uchazeč o zaměstnání převzetí tohoto poučení musí stvrdit svým podpisem. Uchazeč i zájemce o zaměstnání jsou povinni při zprostředkování zaměstnání dodržovat potřebnou součinnost s úřadem práce a řídit se stanovenými pokyny. Uchazeč i zájemce o zaměstnání jsou povinni při zprostředkování zaměstnání sdělit údaje o zdravotních omezeních potřebných pro vyhledání vhodného zaměstnání.¹⁴ Pokud uchazeč o zaměstnání nemůže dočasně plnit své povinnosti z důvodu nemoci nebo úrazu, registrovaný či jiný poskytovatel zdravotních služeb vydá **potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání** plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu.¹⁵

¹¹ Jouza, L. *Poradce 8/2020 - Zákon o zaměstnanosti s komentářem a Zákon o odpovědnosti za škodu s komentářem*. Český Těšín: Poradce, 2020. s. 48

¹² Steinichová, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti*. Komentář. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 33, 34

¹³ Jouza, L. *Poradce 8/2020 - Zákon o zaměstnanosti s komentářem a Zákon o odpovědnosti za škodu s komentářem*. Český Těšín: Poradce, 2020. s. 54

¹⁴ Steinichová, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti*. Komentář. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 35, 38

¹⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 19, 21

Krajské pobočky mohou zprostředkovávat zaměstnání z území České republiky do zahraničí, ale i ze zahraničí na území České republiky. Ke zprostředkování zaměstnání v zahraničí je však nutný souhlas uchazeče či zájemce o zaměstnání. Souhlas se provádí pomocí již zmíněné služby EURES, která vznikla za účelem posílení mezinárodního pohybu pracovních sil v rámci Evropy.¹⁶ Služba je poskytována ve všech členských státech Evropské unie a dále ve státech Evropského hospodářského prostoru – Island, Lichtenštejnsko, Norsko a Švýcarsko. Služba EURES je poskytována prostřednictvím databází přístupných na Evropském portále pracovní mobility, kde je k dispozici databáze volných pracovních míst v členských státech sítě EURES. Dále je služba poskytována prostřednictvím poradců a kontaktních pracovníků EURES, kteří působí na krajských pobočkách a kontaktních pracovištích.¹⁷

3.2.2 Zprostředkování zaměstnání agenturami práce

Kromě samotného úřadu práce mohou zaměstnání zprostředkovávat i **agentury práce**, které působí zejména na úseku **dočasného zaměstnávání**. Jedná se o fyzické nebo právnické osoby, které zprostředkovávají zaměstnání na základě povolení od generálního ředitelství Úřadu práce České republiky. Zprostředkování zaměstnání formou agenturního zaměstnávání je vyhrazeno pouze agenturám práce.¹⁸ Zprostředkování zaměstnání agenturami práce lze označit jako druh podnikání vykonávaný na základě povolení. Hlavní rozdíl, kterým se liší agentury práce od krajských poboček, je ten, že služby agentur práce jsou **úplatné**, zatímco krajské pobočky zprostředkovávají zaměstnání zcela **bezplatně**, jelikož se jedná o službu veřejné moci. Odměnu agentuře práce platí zaměstnavatel, tedy firma, která následně přiděluje příslušnému zaměstnanci práci.¹⁹ Po zaměstnanci nesmí být při zprostředkování zaměstnání požadována úhrada. Rovněž jsou zakázány jakékoli srážky ze mzdy poskytované zaměstnanci za vykonanou práci.²⁰

Agenturní zaměstnávání lze definovat jako zaměstnávání osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná fyzická nebo právnická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení. Agentury práce se zájemci o zaměstnání uzavírají **pracovněprávní vztah** (pracovní poměr či dohodu o pracovní činnosti) a následně je

¹⁶ Doušová J. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. Praha: C. H. Beck, 2020. s. 52

¹⁷ Úřad práce [online]. [cit. 2021-07-23]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/eures-kdo-jsme>

¹⁸ Bělina M., Pichrt J. *Pracovní právo*, 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 361

¹⁹ Doušová J. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. Praha: C. H. Beck, 2020. s. 59

²⁰ Jouza, L., Ženíšková, M., Salačová, M. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2005. s. 19

přidělují k výkonu práce jinému uživateli.²¹ Je nezbytné, aby agentura práce uzavřela se zaměstnavatelem **písemnou dohodu**, v níž uvede především informace o mzdových a pracovních podmínkách zaměstnance, který vykonává stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec (s ohledem na kvalifikaci a délku odborné praxe). Zaměstnanec může pro jednoho zaměstnavatele vykonávat práci nejdéle po dobu 12 kalendářních měsíců.²² Jak již bylo zmíněno, zaměstnavatel musí za přidělení zaměstnance agentuře zaplatit. Výše provize se průměrně pohybuje v rozmezí od 20 do 50 Kč za jednu odpracovanou hodinu dočasně přiděleného zaměstnance. Její konkrétní výše se liší dle náročnosti pracovní pozice, množství odpracovaných hodin apod. Vláda může stanovit různé druhy prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.²³

Vzhledem k tomu, že v některých případech docházelo k **obcházení zákonných ustanovení** na úseku přesčasové práce a doby dodržování nepřetržitého odpočinku, došlo ke **zprísnění** podmínek pro agenturní zaměstnávání. Zaměstnanec agentury práce nesmí být dočasně přidělen k výkonu práce u zaměstnavatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu.²⁴ Agentura práce ukládá danému zaměstnanci pracovní úkoly, organizuje jeho práci, zajišťuje příznivé pracovní podmínky a zajišťuje ochranu a zdraví při práci. Dočasné přidělení zaměstnání agenturou práce končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Výkon práce může být také ukončen jednostranným prohlášením uživatele či zaměstnance, případně dle podmínek, které jsou sjednány ve výše zmíněné dohodě o dočasném přidělení.²⁵

Zaměstnavatel může rovněž zaměstnance vyslat k výkonu práce v rámci **nadnárodního poskytování služeb** na území jiného členského státu Evropské unie. Z tohoto důvodu byla problematika agenturního zaměstnávání doplněna o povinnost uživatele o této skutečnosti informovat agenturu práce, která dočasně přidělila zaměstnance k výkonu práce. Tato novela provedená zákonem č. 285/2020 Sb. nabyla účinnosti 30. července 2020.²⁶

Ke dni 31. 8. 2021 bylo evidováno celkem 2 108 agentur práce, z toho pro agenturní zaměstnávání 1 105, pro ostatní formy zprostředkování zaměstnání 1 807. V grafu č. 1 lze

²¹ Doušová J. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. Praha: C. H. Beck, 2020. s. 59

²² Doušová J. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. Praha: C. H. Beck, 2020. s. 59

²³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 66

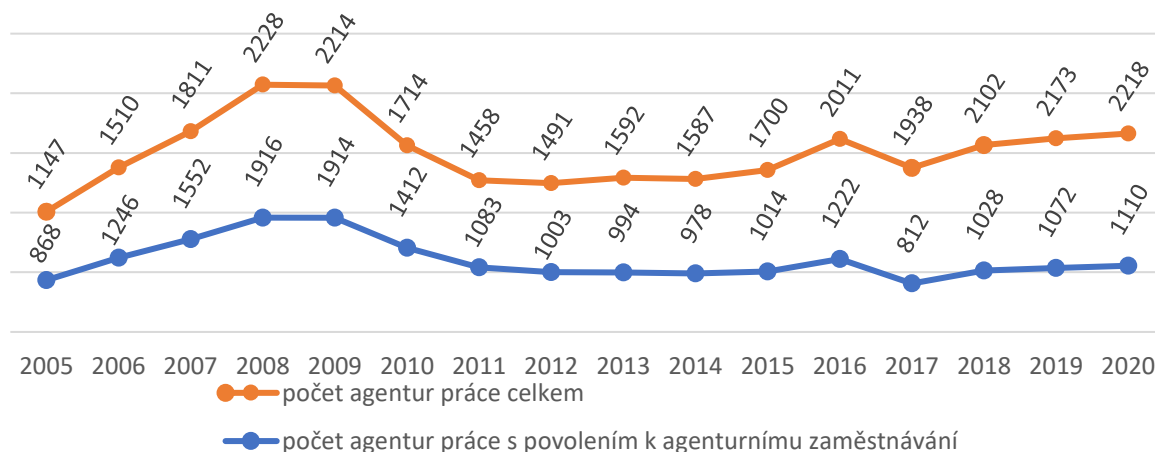
²⁴ Bělina M., Pichrt J. *Pracovní právo*, 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 367

²⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 309

²⁶ Schmied Z., Roučková, D. *Zákoník práce k 30. 7. 2020*. Praha: Anag, 2020. s. 159

sledovat celkový počet agentur práce a počet agentur práce s povolením úřadu práce k agenturnímu zaměstnávání od roku 2005 do roku 2020.

Graf 1 Počet agentur práce od roku 2005 do roku 2020



Zdroj: www.uradprace.cz (2005-2020)

3.2.3 Zprostředkování vhodného zaměstnání

Každá fyzická osoba má právo na zprostředkování **vhodného zaměstnání**. Tento pojem definuje § 20 zákona o zaměstnanosti. Příkladem vhodného zaměstnání může být zaměstnání, které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, dopravní dosažitelnosti zaměstnání a možnosti ubytování.²⁷ Od 1. ledna 2012 se za vhodné zaměstnání považuje i dohoda o provedení práce, jestliže započitatelná odměna v příslušném kalendářním měsíci je vyšší než 10 000 Kč. U dohody o pracovní činnosti by odměna v kalendářním měsíci musela být vyšší než 3 500 Kč. Do 31. prosince 2020 výše odměny činila 3 000 Kč.

Pro uchazeče o zaměstnání, který je v evidenci uchazečů o zaměstnání veden déle než 1 rok, existuje jiná definice vhodného zaměstnání. Je to například i takové zaměstnání, v němž délka pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby. Lze se setkat i s případy, kdy vhodným zaměstnáním je považován i výkon veřejně prospěšných prací. V takovém případě je za vhodné zaměstnání považováno takové zaměstnání, které odpovídá zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání a jehož délka pracovní doby činí nejvýše polovinu délky stanovené týdenní pracovní doby.²⁸

²⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 20, odst. 1 písm. a), b), c), d)

²⁸ Jouza, L. *Poradce 8/2020 - Zákon o zaměstnanosti s komentářem a Zákon o odpovědnosti za škodu s komentářem*. Český Těšín: Poradce, 2020. s. 55, 57

Při zprostředkování zaměstnání musí úřady práce vždy brát v potaz i konkrétní nabídku pracovního místa v souladu s celým zákonem o zaměstnanosti a právním řádem České republiky. Dochází k situacím, kdy uchazeč o zaměstnání je povinen splnit určitou náležitost, která však není definována v zákoně o zaměstnanosti. Jedná se například o povinnost podstoupit vstupní lékařskou prohlídku před nástupem do zaměstnání, která bývá na některých pracovních místech požadována.²⁹ Zákoník práce stanovuje zaměstnavateli povinnost zajistit, aby se fyzická osoba před vznikem pracovního poměru podrobila vstupní lékařské prohlídce. Osoba, která se před uzavřením pracovní smlouvy odmítne podrobit vstupní lékařské prohlídce, bude považována za osobu nezpůsobilou k výkonu práce. V rámci dohod konaných mimo pracovní poměr je nutné podrobit se vstupní lékařské prohlídce pouze v případě výkonu rizikové práce.³⁰

Při zprostředkování vhodného zaměstnání dochází ze strany uchazečů o zaměstnání ke sporům, jak chápat podmínku stanovenou písm. d) „zaměstnání, které pokud možno odpovídá možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání“. Lze uvést příklad, kdy Krajský soud v Plzni vydal **rozsudek³¹ o vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence** pro odmítnutí nástupu do vhodného zaměstnání bez vážného důvodu. Uchazeči o zaměstnání bylo nabídnuto zaměstnání, které bylo vzdáleno přibližně 16 kilometrů od jeho bydliště, přičemž Úřad práce České republiky shledal, že nabízené zaměstnání je dobře dopravně dostupné. Cesta do práce a z práce by uchazeči trvala přibližně dvě hodiny, uchazeč tedy považoval nabízené místo za nevhodné, proto daná věc skončila žalobou před Krajským soudem v Plzni. Krajský soud žalobě vyhověl, jelikož dle názoru krajského soudu „*úřad práce překročil meze správního uvážení a vůči žalobci se jednalo v podstatě až o šikanózní výkon práva, jelikož by byl žalobce nucen trávit neúměrnou dobu na cestě z a do zaměstnání, navíc pod neustálým stresem z důvodu řady přestupů. Celá situace by měla značný vliv na jeho fyzické a psychické zdraví.*“ Krajský soud v Plzni tedy došel k závěru, že úřad práce nenabídl žalobci vhodné zaměstnání dle zákona o zaměstnanosti, tudíž jeho odmítnutí nemohlo mít za následek jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Toto rozhodnutí však bylo napadnuto kasační stížností, kterou podalo Ministerstvo práce a sociálních věcí. Na základě této kasační stížnosti Nejvyšší správní soud svým rozsudkem rozsudek krajského soudu zrušil a věc vrátil k dalšímu řízení. Nejvyšší správní soud v rozsudku podotýká, že

²⁹ Doušová J. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. Praha: C. H. Beck, 2020. s. 66

³⁰ Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J. a kol. *Zákoník práce*. Komentář – 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. s. 49, 50

³¹ Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 20. 12. 2017, č. j. 16 Ad 129/2016-70

„pokud byla případně k dispozici pouze jedna alternativa dopravního spojení, nečiní tato skutečnost sama o sobě z nabízeného zaměstnání nevhodné pro jeho dopravní nedosažitelnost.“³² Nejvyšší správní soud také poukázal na to, že v definici vhodného zaměstnání se objevuje slovní spojení „**pokud možno**“. To znamená, že by zaměstnání, pokud možno, mělo odpovídat dopravní dosažitelnosti. Posouzení vhodného zaměstnání z tohoto hlediska je tedy v kompetenci Úřadu práce.³³

Dalším sporným bodem při zprostředkování vhodného zaměstnání je dosažené vzdělání, kvalifikace a praxe uchazeče o zaměstnání. Jak definuje zákon, k těmhle kritériím se přihlíží pouze „pokud možno“. Proto se objevují případy, kdy uchazeči o zaměstnání mají vyšší dosažené vzdělání, kvalifikaci a praxi, než je požadováno u dané pracovní pozice. Lze se setkat s tvrzením, že uchazeči o zaměstnání musí být zprostředkováno pouze zaměstnání požadující **vzdělání o jeden stupeň nižší**, než kterého uchazeč dosáhl. Zákon však **nic takového nedefinuje**. Pokud je tedy uchazeči o zaměstnání nabídnuto zaměstnání, které neodpovídá jeho vzdělání, je i takové zaměstnání považováno za vhodné.³⁴

3.2.4 Právo na práci a zaměstnání

Se zprostředkováním zaměstnání souvisí dvě základní práva občanů, a to právo na práci a právo na zaměstnání. Tato dvě práva **nelze zaměňovat**. Právo na práci zahrnuje zapojení do jakékoliv společenské činnosti, ve které fyzická osoba rozvíjí své znalosti, schopnosti a uplatňuje své zájmy s cílem obstarání prostředků ke své existenci. Naopak právo na zaměstnání je chápáno jako forma určité závislé činnosti či práce. Právo na práci nelze uplatnit soudně, zatímco právo na zaměstnání je soudně vymahatelné, pokud má daná fyzická osoba při splnění stanovených podmínek nárok na zprostředkování vhodného zaměstnání.³⁵

Právo na práci je považováno za právo umožňující za důstojných a uspokojivých pracovních podmínek a za přiměřenou odměnu svobodně zvolit zaměstnání. Je to právo získat práci v mezích společenských možností nebo peněžitou podporou v nezaměstnanosti, která by dokázala zajistit přiměřenou životní úroveň. Právo na práci rovněž zahrnuje i právo

³² Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 20. 12. 2017, č. j. 16 Ad 129/2016-70

³³ Doušová J. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. Praha: C. H. Beck, 2020. s. 64

³⁴ Doušová J. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. Praha: C. H. Beck, 2020. s. 66

³⁵ Steinichová, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti*. Komentář. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 22 až 23

na přípravu na povolání.³⁶ Právo na práci **není zakotveno v zákoně o zaměstnanosti**, ale v Listině základních práv a svobod. Ta konkrétně v článku 23 stanovuje, že „*každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti.*“ Všeobecná deklarace rovněž definuje, že každá fyzická osoba má nárok na stejný plat za stejnou práci a na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která zajistí živobytí odpovídající lidské důstojnosti. Každý má rovněž právo na odpočinek a zotavení, na rozumné omezení pracovních hodin a také na pravidelnou placenou dovolenou.³⁷ Jestliže fyzická osoba nemůže právo na práci vykonávat, stát poskytuje v přiměřeném rozsahu určité **hmotné zajištění**. Problematika práva na práci začala být silně vnímaná po první světové válce, kdy byla Evropa poprvé zachváčena masovou nezaměstnaností. Na konferenci mezinárodní organizace práce v roce 1919 byla přijata Úmluva o nezaměstnanosti. Zavazovala státy, které smlouvu ratifikovaly, aby zřídily systém bezplatných agentur práce, které by byly řízeny i ústřední státní správou.³⁸ Smlouvu ratifikovalo celkem 53 států, z nichž 3 státy smlouvu následně vypověděly (Bulharsko, Indie a Uruguay). Mezi státy, které smlouvu neratifikovaly, bylo i tehdejší Československo.³⁹

Jedním ze základních práv občanů je také **právo na zaměstnání**. Jedná se o „*právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených zákonem.*“ Každá fyzická osoba si může sama svobodně zvolit zaměstnání, které může vykonávat na celém území České republiky nebo v zahraničí.⁴⁰

3.2.5 Poradenská a informační činnost

Jednou z forem zprostředkování zaměstnání je poradenská a informační činnost. Lze rozlišit **poradenství pro fyzické osoby** a **poradenství pro zaměstnavatele**. V případě **poradenství** pro fyzické osoby se jedná o řešení problémů spojených s rozvojem jejich osobnosti a s vytvářením souladu mezi jejich osobností a nároky dané profesí. Poradenství se poskytuje zejména v oblasti vyhledávání vhodných pracovních příležitostí, volby rekvalifikace, sociální a pracovní adaptace apod. Úřady práce poskytují také sociologické

³⁶ Koldinská, K., Tröster, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C.H. Beck, 2018. s. 233

³⁷ Všeobecná deklarace lidských práv. New York, 10.12.1948, článek 23 a 24

³⁸ Koldinská, K. a kol. *Sociální právo EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 194

³⁹ Dostupné z:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312147

⁴⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 10, 11

poradenství, psychologické poradenství a poradenství pro rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání. Hlavní náplní **informační činnosti** je informování občanů o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech a volných pracovních silách.⁴¹

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004, kterou provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, dělí poradenské činnosti do **pěti skupin**: poradenství pro volbu povolání, poradenství pro volbu rekvalifikace, poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání fyzické osobě, poradenství pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a poradenství při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.⁴²

Úřady práce poradenství zabezpečují prostřednictvím svých kvalifikovaných zaměstnanců, případně za pomoci jiných specializovaných subjektů. Mezi jejich povinnost patří rozpoznat schopnosti a znalosti fyzických osob a sladit jejich osobní předpoklady s nabídkou na trhu práce. Úřady práce se také snaží nalézt vhodné zaměstnání pro OSZP.⁴³ Poradenství je poskytováno konkrétně prostřednictvím **informačního a poradenského střediska** pro volbu a změnu povolání. Pracovníci těchto středisek se zaměřují na poskytování informací uchazečům o zaměstnání, nezaměstnaným osobám, které nejsou v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo jsou nezaměstnaností ohroženi. Poradenství poskytují také žákům základních a středních škol v rámci přednášek, které se zaměřují na výběr škol či povolání. Krajské pobočky a kontaktní pracoviště rovněž realizují workshopy, přednášky, kreativní dílny a semináře pro veřejnost. Velmi známou celostátní a celosvětovou akcí je **Týden vzdělávání dospělých**, která se zaměřuje na vzdělávání veřejnosti. Tato akce je určena nejen pro uchazeče o zaměstnání, ale také pro ty, kteří si chtějí pomoci různých kurzů rozšířit své vědomosti. Cílem této akce je především seznámit veřejnost s činnostmi úřadu práce, možnostmi vzdělávání, sebevzdělávání apod.⁴⁴

3.3 Evidence uchazečů o zaměstnání

Pomocí evidence uchazečů o zaměstnání lze vyhledat vhodné zaměstnání nezaměstnaným osobám. Do evidence uchazečů o zaměstnání může být zařazena každá fyzická osoba, která podá **žádost o zprostředkování zaměstnání** na daném úřadu práce

⁴¹ Steinichová, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti*. Komentář. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 31

⁴² Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 21, odst. 1 až 5

⁴³ Jouza, L. *Poradce 8/2020 - Zákon o zaměstnanosti s komentářem a Zákon o odpovědnosti za škodu s komentářem*. Český Těšín: Poradce, 2020, s. 57

⁴⁴ Doušová J. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 140

a splní podmínky stanovené zákonem o zaměstnanosti. Je nutno podotknout, že častou motivací při podání žádosti o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání bývá placení zdravotního pojištění státem. Stát platí pojistné prostřednictvím státního rozpočtu za uchazeče o zaměstnání včetně uchazečů o zaměstnání, kteří přijali krátkodobé zaměstnání.

3.3.1 Uchazeč a zájemce o zaměstnání

Na zprostředkování zaměstnání pomocí Úřadu práce má nárok každá fyzická osoba. Může se dobrovolně rozhodnout, zda bude chtít být zařazena do evidence zájemců o zaměstnání či do evidence uchazečů o zaměstnání.⁴⁵

3.3.1.1 ZÁJEMCE O ZAMĚSTNÁNÍ

Zájemcům o zaměstnání krajské pobočky zprostředkovávají vhodné zaměstnání a zabezpečují **rekvalifikaci, která je často motivačním prvkem** zařazení do evidence zájemců o zaměstnání. V případě, že krajská pobočka schválí požadovanou rekvalifikaci, bude zájemci o zaměstnání hradit náklady rekvalifikace. Pokud však zájemce o zaměstnání rekvalifikaci nedokončí, je povinen uhradit úřadu práce vynaložené náklady.⁴⁶ Zájemce o zaměstnání může požádat o zařazení do evidence na kterémkoliv kontaktním pracovišti úřadu práce. **Zájemce o zaměstnání nemá právo na podporu v nezaměstnanosti, tudíž nejsou zákonem stanoveny žádné překážky bránící zařazení do evidence.** S tím se také pojí to, že zájemce o zaměstnání může vykonávat jinou výdělečnou činnost nebo může být zaměstnán. V případě neprokázání či maření součinnosti s úřadem práce je však z evidence vyřazen. Vyřazení zájemce o zaměstnání z evidence může být také provedeno na základě žádosti zájemce o zaměstnání.⁴⁷ S ukončením vedení fyzické osoby v evidenci zájemců o zaměstnání nejsou spojeny žádné negativní důsledky v oblasti podpory v nezaměstnanosti nebo v oblasti služeb či dávek sociálního zabezpečení.⁴⁸

3.3.1.2 UCHAZEČ O ZAMĚSTNÁNÍ

Uchazeč o zaměstnání musí **o zařazení do evidence požádat osobně** krajskou pobočku úřadu práce dle svého bydliště. V době pandemie COVID-19 však mohli uchazeči

⁴⁵ Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, § 7, odst. 1 písm. e)

⁴⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 22, 23

⁴⁷ Doušová J. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. Praha: C. H. Beck, 2020. s. 123

⁴⁸ Koldinská, K., Tröster, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7. podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2018. s. 245

o zaměstnání na základě rozhodnutí Generálního ředitelství Úřadu práce České republiky žádat o zařazení do evidence uchazečů na jakémkoliv místě, kde se v této době zdržovali. Na rozdíl od zájemců o zaměstnání, platí pro uchazeče o zaměstnání určité **překážky, které znemožňují jeho vstup** do evidence. Uchazeč o zaměstnání nesmí být v pracovněprávním vztahu či služebním poměru, nesmí být osobou samostatně výdělečně činnou, společníkem nebo jednatelem společnosti s ručením omezeným, komanditistou komanditní společnosti, ředitelem obecně prospěšné společnosti, soudcem, prezidentem republiky, členem vlády, poslancem nebo senátorem Parlamentu nebo poslancem Evropského parlamentu.⁴⁹

Zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání nebrání výkonu činnosti v rámci tzv. **nekolidujícího zaměstnání**. Jedná se o výkon činnosti na základě pracovního či služebního poměru, pokud hrubý měsíční výdělek není vyšší než polovina minimální mzdy. V roce 2022 tato nepřekročitelná částka činí 8 100 Kč. Mezi nekolidující zaměstnání je zařazen i výkon činnosti na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy. V roce 2017 však byl novelizován zákon o zaměstnanosti a z těchto dohod byla vyřazena dohoda o provedení práce. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr slouží jako doplňková zaměstnání k výkonu práce v případě prací, které není vhodné konat v pracovním poměru. Tyto dohody znamenají pro zaměstnance spíše omezený zdroj příjmu.⁵⁰

Pokud nastane skutečnost, která brání zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, může **krajská pobočka úřadu práce uchazeče o zaměstnání z evidence vyřadit**. Dle zákona o zaměstnanosti může být z evidence vyřazen každý uchazeč, který bez vážných důvodů neoznámí výkon nekolidujícího zaměstnání nebo neoznámí důvody, kvůli kterým se ve stanoveném termínu nedostavil na příslušné kontaktní pracoviště úřadu práce. K vyřazení může dále dojít v případě **neoznámení důvodů**, pro které není schopen plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání či odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání. **Odmítnutí** psychologického vyšetření či vyšetření svého zdravotního stavu a odmítnutí plnit náležitosti související s rekvalifikací či **maření součinnosti** s krajskou pobočkou úřadu práce vede taktéž k jeho vyřazení. Uchazeč dále nesmí vykonávat nelegální práci či zrušit souhlas se zpracováním svých osobních údajů. Každý uchazeč, který byl z evidence vyřazen, může být na základě nové písemné žádosti do evidence **opětovně zařazen**, a to nejdříve po

⁴⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 24, 25

⁵⁰ Bělina M., Pichrt J. *Pracovní právo*, 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 354

uplynutí 6 měsíců ode dne vyřazení z evidence. V některých méně závažných případech porušení zákona o zaměstnanosti je sankční vyřazení pouze na dobu tří měsíců.⁵¹

V tabulce č. 2 lze sledovat počet uchazečů o zaměstnání a podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých krajích České republiky v roce 2020. Lze si povšimnout, že největší podíl nezaměstnaných osob byl v Moravskoslezském a Ústeckém kraji. Na tomto prvenství má hlavní podíl především neustálé snižování těžební činnosti v těchto oblastech. Naproti tomu nejnižší podíl nezaměstnanosti je v Pardubickém a Jihočeském kraji, kde více přetrvává poptávka po sezónních činnostech, zejména v zemědělství.

Tabulka 2 Počet uchazečů o zaměstnání a podíl nezaměstnaných osob v roce 2020

Územní jednotka	Počet uchazečů o zaměstnání	Podíl nezaměstnaných osob v %
Hlavní město Praha	25 820	2,8
Středočeský kraj	28 918	3,0
Jihočeský kraj	12 258	2,7
Plzeňský kraj	12 334	3,0
Karlovarský kraj	8 906	4,4
Ústecký kraj	27 930	4,9
Liberecký kraj	11 254	3,6
Královehradecký kraj	10 464	2,8
Pardubický kraj	8 973	2,5
Kraj Vysočina	10 427	3,0
Jihomoravský kraj	33 118	4,0
Olomoucký kraj	14 896	3,5
Zlínský kraj	11 422	2,8
Moravskoslezský kraj	42 331	5,1

Zdroj: vlastní zpracování dle statistické ročenky z oblasti práce a sociálních věcí (2020)⁵²

⁵¹ Koldinská, K., Tröster, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7. podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2018. s. 246, 247

⁵² Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/975025/Statisticka_rocenka_z_oblasti_prace_a_socialnich_veci_2020+%281%29.pdf/e38317ba-3b08-2c50-7558-2a7381baeef9

3.4 Státní politika zaměstnanosti

Úřady práce České republiky a Ministerstvo práce a sociálních věcí vykonávají státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti. Tato státní politika zaměstnanosti se dělí na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. **Aktivní politika zaměstnanosti** se snaží z důvodu dosažení co nejvyšší možné úrovně zaměstnanosti odstraňovat bariéry, které omezují osoby ve vstupu na trh práce. Vytváří rovněž soulad mezi nabídkou a poptávkou pracovních sil. Naopak **pasivní politika zaměstnanosti** se zaměřuje na hmotné zajištění osob v době jejich nezaměstnanosti, a to především za pomoci podpory v nezaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti se neustále vyvíjí, a to v souvislosti se situací na vnitrostátním trhu práce a s požadavky a podněty ze strany Evropské unie, popřípadě dalšími okolnostmi.⁵³

3.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti představuje souhrn opatření směřujících k zajištění **maximálně možné úrovně zaměstnanosti**. Je zabezpečována jednotlivými úřady práce a Ministerstvem práce a sociálních věcí (dle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty). Nástroje, jimiž je aktivní politika zaměstnanosti realizována, jsou zejména rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, investiční pobídky, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování či příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.⁵⁴ Aby bylo možné pružně reagovat na problémy regionu, většina těchto činností je realizována na regionální úrovni. Není vyloučena však ani centrální úroveň, například v případě investičních pobídek.⁵⁵ Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je rovněž poradenství, podpora zaměstnávání OSZP, sdílené zprostředkování zaměstnání (zprostředkování zaměstnání prostřednictvím agentury práce) a cílené programy k řešení zaměstnanosti.⁵⁶

Na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou **poskytovány příspěvky**, o které musí zaměstnavatel či fyzická osoba **zažádat**. Organizační složky státu či příspěvkové organizace nemají nárok na poskytnutí příspěvků z finančních prostředků určených na aktivní politiku zaměstnanosti. Aby mohlo dojít k poskytnutí příspěvku, je

⁵³ Steinichová, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti*. Komentář. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 4

⁵⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104, odst. 1 až 2

⁵⁵ Jouza, L. *Poradce 8/2020 - Zákon o zaměstnanosti s komentářem a Zákon o odpovědnosti za škodu s komentářem*. Český Těšín: Poradce, 2020, s. 139

⁵⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 105, odst. 1

nutné, aby byly splněny podmínky, které se týkají především finanční oblasti a hospodaření zaměstnavatele. Tyto podmínky stanovuje odstavec 3 § 118 zákona o zaměstnanosti.⁵⁷

V případě poskytnutí příspěvku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti uzavírá úřad práce **písemnou dohodu** se zaměstnavateli, s jinými právníckými či fyzickými osobami a dalšími subjekty dle ustanovení § 119 zákona o zaměstnanosti.

3.4.1.1 REKVALIFIKACE

Rekvalifikace sice patří mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, ale má úzkou vazbu rovněž na pasivní politiku zaměstnanosti (v oblasti výplaty dávek podpory v nezaměstnanosti). Rekvalifikace se vztahuje na uchazeče a zájemce o zaměstnání, ale také na osoby, pro které ji zajišťuje zaměstnavatel. Uchazeč i zájemce o zaměstnání si může rekvalifikaci zabezpečit zcela sám, a to takzvanou **zvolenou rekvalifikací**.

Za rekvalifikaci se považuje nejen získání nebo rozšíření stávající kvalifikace, ale také její zvýšení, prohloubení či obnovování. Rekvalifikace se zejména poskytuje osobám, které po určité období nevykonávali své povolání, a to například z důvodu čerpání mateřské nebo rodinné dovolené či dlouhodobé nezaměstnanosti. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která doposud nezískala žádnou kvalifikaci. **Cílem** rekvalifikace je především **obnovení znalostí a zkušeností** dané fyzické osoby.

Rekvalifikaci mohou provádět jen **tzv. rekvalifikační zařízení**. Rekvalifikačním zařízením může být například vzdělávací zařízení, státní a soukromé školy, soukromí podnikatelé v podobě různých zprostředkovatelských nebo vzdělávacích zařízeních, státní rekvalifikační střediska apod. Rekvalifikaci mohou provádět i zahraniční právnícké nebo fyzické osoby (v případě, že má příslušný subjekt akreditované vzdělávací programy).⁵⁸ Úřad práce může tomuto rekvalifikačnímu zařízení hradit na základě písemné dohody **náklady spojené s touto rekvalifikací**. Hrazení rekvalifikace je však zcela na zvážení příslušného úřadu práce. Pokud bude úřad práce rekvalifikaci hradit, musí uchazeči nebo zájemci o zaměstnání před zahájením rekvalifikace vydat potvrzení o tom, že po úspěšném absolvování rekvalifikace uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace. Po předložení dokladu o dokončení rekvalifikace musí být její cena uhrazena do 30

⁵⁷ Jouza, L. *Poradce 8/2020 - Zákon o zaměstnanosti s komentářem a Zákon o odpovědnosti za škodu s komentářem*. Český Těšín: Poradce, 2020. s. 163

⁵⁸ Jouza, L. *Poradce 8/2020 - Zákon o zaměstnanosti s komentářem a Zákon o odpovědnosti za škodu s komentářem*. Český Těšín: Poradce, 2020. s. 143

kalendářních dnů. Rekvalifikace je úřadem práce hrazena pouze do té doby, dokud je uchazeč či zájemce o zaměstnání veden v evidenci. Náklady na rekvalifikaci nesmí v období tří po sobě následujících kalendářních let ode dne zahájení rekvalifikace přesáhnout částku 50 000 Kč. Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání se uskutečňuje na základě písemné dohody, která musí obsahovat náležitosti stanovené v § 109 odst. 7 zákona o zaměstnanosti. Pokud se uchazeč o zaměstnání účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou úřadu práce, má nárok na **podporu při rekvalifikaci**. Uchazeč o zaměstnání však nesmí být v den přiznání podpory při rekvalifikaci poživitelem starobního důchodu. Výše podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrné čisté mzdy, které uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání. V případě výkonu samostatně výdělečné činnosti se podpora při rekvalifikaci stanovuje procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc.

Pokud uchazeč či zájemce o zaměstnání z vážných důvodů **nedokončí rekvalifikaci**, úřad práce je povinen rekvalifikačnímu zařízení uhradit cenu rekvalifikace nebo její poměrnou část. Naopak pokud uchazeč či zájemce o zaměstnání odmítne bez vážného důvodu nastoupit do zaměstnání, které odpovídá jeho nové získané kvalifikaci, je povinen úřadu práce uhradit cenu rekvalifikace.⁵⁹

3.4.1.2 VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE

Veřejně prospěšné práce představují časově **omezené pracovní příležitosti**, které spočívají v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací či jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních či jiných obecně prospěšných institucí. Tyto pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce a zaměstnavatelem. Zaměstnavatelem bývá převážně obecní úřad, který tvoří přibližně 90 % všech žádostí na zprostředkování těchto prací. Veřejně prospěšné práce dále nabízejí ústavy sociální péče či městské správy sociálních služeb a některé neziskové organizace.

Pracovní příležitosti jsou vytvářeny nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně. Úřad práce může na veřejně prospěšné práce zaměstnavateli poskytnout příspěvek až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance, který tyto práce vykonává.⁶⁰

⁵⁹ Koldinská, K., Tröster, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7. podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2018. s. 238

⁶⁰ Jouza, L. *Poradce 8/2020 - Zákon o zaměstnanosti s komentářem a Zákon o odpovědnosti za škodu s komentářem*. Český Těšín: Poradce, 2020. s. 156

V tabulce č. 3 lze zaznamenat, kolik bylo v jednotlivých měsících roku 2020 vytvořeno v České republice nových pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací a také kolik uchazečů bylo na tyto práce umístěno.

Tabulka 3 Počet nově vytvořených míst a počet nově umístěných uchazečů na výkon veřejně prospěšných prací v roce 2020

Měsíc	Počet nově vytvořených míst	Počet nově umístěných uchazečů
Leden	200	144
Únor	827	413
Březen	2 156	1 142
Duben	3 753	2 768
Květen	4 813	4 338
Červen	5 830	5 189
Červenec	6 566	6 227
Srpen	7 008	6 813
Září	7 320	7 349
Říjen	7 518	7 707
Listopad	7 685	7 915
Prosinec	7 750	8 038

Zdroj: vlastní zpracování dle statistické ročenky z oblasti práce a sociálních věcí (2020)⁶¹

3.4.1.3 PODPORA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je rovněž podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Za OSZP se považují fyzické osoby, které orgány sociálního zabezpečení uznaly za invalidní ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením), za invalidní v prvním nebo druhém stupni nebo za osoby zdravotně znevýhodněné. Dle zákona o zaměstnanosti má zaměstnavatel zaměstnávající více než 25 zaměstnanců povinnost zaměstnávat OSZP v povinném podílu 4 % všech zaměstnanců.⁶²

⁶¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2021-10-31]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/975025/Statisticka_rocenka_z_oblasti_prace_a_socialnich_veci_2020+%281%29.pdf/e38317ba-3b08-2c50-7558-2a7381baeef9

⁶² Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J. a kol. *Zákoník práce*. Komentář – 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. s. 482

Krajské pobočky úřadu práce osobám se zdravotním postižením zabezpečují **pracovní rehabilitaci a hradí s ní spojené náklady**. Jedná se o souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání. Zahrnuje především poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, zaměstnání nebo volbu jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost. Dále zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání či povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.⁶³

3.4.1.4 CÍLENÉ PROGRAMY K ŘEŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI

Za účelem řešení aktuálních problémů obecního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti jsou v České republice zřizovány cílené programy k řešení zaměstnanosti. Právě za účelem **zmírnění negativních dopadů** na zaměstnanost, způsobených šířením onemocnění COVID-19, byl v České republice v roce 2020 zřízen cílený program podpory zaměstnanosti **Antivirus**. Cílem tohoto programu je zlepšení postavení osob na trhu práce prostřednictvím podpory udržení stávajícího zaměstnání.

Tyto programy směřují ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin **uplatnit se na trhu práce**. Součástí těchto programů je stanovení podmínek pro jejich provádění a harmonogram čerpání. Mezi cílené programy patří i programy na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením (zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením může být poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny tohoto majetku).

Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky. Programy obecního, okresního a krajského charakteru pak Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Při plnění těchto programů může úřad práce spolupracovat i s jinými subjekty nebo je mohou na základě smluvního vztahu zajišťovat prostřednictvím jiných právnických osob nebo fyzických osob.⁶⁴

⁶³ Koldinská, K., Tröster, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7. podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2018. s. 242

⁶⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 113, odst. 1

3.4.1.5 SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA

Zaměstnavatel může na základě dohody s úřadem práce zřídit či vyhradit společensky účelná pracovní místa. Tato pracovní místa jsou poskytována těm uchazečům o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným vhodným způsobem. Za společensky účelné pracovní místo je považováno i místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.⁶⁵

Na tato společensky účelná pracovní místa může úřad práce **poskytnout příspěvek**, který může být poskytován nejdéle po dobu 24 měsíců. Maximální výše tohoto příspěvku se stanovuje v závislosti na míře nezaměstnanosti v příslušném okrese a na počtu zřízených nebo vyhrazených účelných pracovních míst. Pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti nedosahuje průměrné míry nezaměstnaných osob v České republice, může **maximální výše** příspěvku činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Pokud je v okrese průměrná míra nezaměstnanosti 3 % a zaměstnavatel chtěl zřídit nová volná pracovní místa v roce 2020, příspěvek od úřadu práce mohl být v maximální výši 124 900 Kč. Výše průměrné mzdy v roce 2019 činila 31 225 Kč. Výjimkou je však zřízení více než 10 pracovních míst – v takovém případě maximální výše příspěvku může dosahovat až šestinásobku průměrné mzdy. V praxi by to znamenalo, že tento příspěvek v roce 2020 mohl činit 187 450 Kč na jedno zřízené pracovní místo.⁶⁶

Osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání, a které byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa, může úřad práce na základě dohody poskytnout **překlenovací příspěvek**. O překlenovací příspěvek lze zažádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o zřízení společensky účelného pracovního místa. Výše příspěvku činí měsíčně nejvýše 0,25násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o překlenovacím příspěvku. Překlenovací příspěvek může být poskytnut maximálně na dobu 5 měsíců.⁶⁷ Maximální výše překlenovacího příspěvku v roce 2020 činila 39 031 Kč.⁶⁸ Pokud osoba

⁶⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 113, odst. 1

⁶⁶ Jouza, L. *Poradce 8/2020 - Zákon o zaměstnanosti s komentářem a Zákon o odpovědnosti za škodu s komentářem*. Český Těšín: Poradce, 2020. s. 157

⁶⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 114, odst. 1 až 3

⁶⁸ Jouza, L. *Poradce 8/2020 - Zákon o zaměstnanosti s komentářem a Zákon o odpovědnosti za škodu s komentářem*, s. 158

samostatně výdělečně činná přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů nebo v případě úmrtí, nelze požadovat vrácení příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa.⁶⁹

3.4.1.6 INVESTIČNÍ POBÍDKY

Dalším významným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou investiční pobídky. U zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního předpisu⁷⁰, se tímto nástrojem hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech.

Hmotnou podporu může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa na **území zvýhodněných průmyslových zón nebo v územní oblasti České republiky**, mimo hlavního města Prahy. Tuto formu příspěvku hojně využívaly hlavně firmy se zahraniční účastí, které v posledních deseti letech vystavěly mnoho průmyslových zón kolem měst v České republice. **Hmotná podpora** na jedno nové pracovní místo činí od 100 000 Kč do 300 000 Kč. Zaměstnavateli může být poskytnuta také hmotná podpora na částečnou úhradu nákladů vynaložených na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců. Konkrétní výši hmotné podpory stanovuje nařízení vlády č. 515/2004 Sb.⁷¹ Hmotná podpora je účelově určená a nemůže být použita na jiný účel, než je uvedený v dohodě o jejich poskytnutí. Náležitosti, které musí tato dohoda obsahovat, definuje § 111 odst. 6 až 7 zákona o zaměstnanosti. Nedodržení těchto náležitostí ve stanoveném termínu je považováno za porušení rozpočtové kázně.⁷²

3.4.1.7 PŘÍSPĚVEK NA ZAPRACOVÁNÍ

Na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem může úřad práce poskytnout **příspěvek na zapracování**, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka úřadu práce věnuje **zvýšenou péči** (zvýšená péče se dle § 33 zákona o zaměstnanosti při zprostředkování zaměstnání věnuje těm uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují). Příspěvek může být poskytován maximálně po dobu 3 měsíců,

⁶⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 113, odst. 3 až 6

⁷⁰ Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších změn

⁷¹ Koldínská, K., Tröster, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení. 7. podstatně přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2018. s. 239

⁷² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 111, odst. 10

přičemž měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu může činit maximálně polovinu minimální mzdy.⁷³

3.4.1.8 PŘÍSPĚVEK PŘI PŘECHODU NA NOVÝ PODNIKATELSKÝ PROGRAM

Pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, může zaměstnavateli úřad práce poskytnout příspěvek. Příspěvek lze poskytovat na **částecnou úhradu náhrady mzdy**, která přísluší zaměstnancům podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek může být zaměstnavateli poskytován nejdéle 3 měsíce a měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance nesmí být vyšší než polovina minimální mzdy.⁷⁴

3.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti na rozdíl od aktivní politiky zaměstnanosti **tlumí následky nezaměstnanosti**. Zahrnuje především zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a podporu v nezaměstnanosti. Nutno zdůraznit, že aktuální právní předpisy se zabývají pojmoslovím státní politiky zaměstnanosti, s termínem pasivní politika zaměstnanosti již nepracují.⁷⁵

3.4.2.1 PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI

Podpora v nezaměstnanosti nahradila dřívější pojem hmotné zabezpečení. Na podporu v nezaměstnanosti má nárok pouze uchazeč o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Podpora v nezaměstnanosti se nepřiznává těm uchazečům, kteří pobírají starobní důchod, nemocenské dávky či podporu při rekvalifikaci. Pro přiznání podpory musí uchazeč o zaměstnání splňovat zákonem stanovené podmínky. Nezbytné je, aby žadatel získal „*v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců*“.⁷⁶

Rozhodným obdobím se rozumí poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Tuto podmínku lze splnit i **započtením náhradní doby** zaměstnání, kterou se rozumí příprava OSZP k práci, pobírání invalidního důchodu třetího stupně invalidity. Náhradní dobou plnění je také výkon dlouhodobé dobrovolnické služby, výkon veřejné

⁷³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 116, odst. 1 až 2

⁷⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 117, odst. 1 až 2

⁷⁵ Doušová J. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. Praha: C. H. Beck, 2020. s. 148

⁷⁶ Doušová J. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. Praha: C. H. Beck, 2020. s. 148, 149

služby, péče o dítě do čtyř let a péče o fyzickou osobu, která je závislá na pomoci jiné osoby.⁷⁷

Podporu v nezaměstnanosti může uchazeč pobírat pouze po **podpůrčí dobu**. Délka podpůrčí doby se liší dle dosaženého věku uchazeče o zaměstnání v den podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Do 50 let věku činí podpůrčí doba 5 měsíců, od 50 do 55 let věku 8 měsíců a nad 55 let věku 11 měsíců.⁷⁸

Výše podpory v nezaměstnanosti se určuje procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku v posledním ukončeném zaměstnání. U osob samostatně výdělečně činných se výše podpory stanovuje procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu přepočteného na jeden kalendářní měsíc. Procentní sazba činí:

- v prvních dvou měsících podpůrčí doby 65 %,
- v dalších dvou měsících 50 %,
- po zbývající dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

V roce 2020 činila v České republice průměrná výše podpory v nezaměstnanosti 8 534 Kč. Průměrnou výši podpory v nezaměstnanosti v jednotlivých krajích lze sledovat v tabulce č. 4. Nejvyšší podpora v nezaměstnanosti byla v hlavním městě v Praze, a to zejména z toho důvodu, že průměrné mzdy zaměstnanců v Praze vysoce převyšují mzdy ostatních měst České republiky. Oproti tomu nejnižší průměrná výše podpory v nezaměstnanosti byla v Moravskoslezském kraji. Příčinou je taktéž útlum těžební činnosti a přechod zaměstnanců na méně placené pozice.

⁷⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 41 odst. 3

⁷⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 43

Tabulka 4 Průměrná výše podpory v nezaměstnanosti v roce 2020

Územní jednotka	Výše podpory v nezaměstnanosti v Kč
Hlavní město Praha	10 162
Středočeský kraj	8 936
Jihočeský kraj	8 587
Plzeňský kraj	8 996
Karlovarský kraj	8 715
Ústecký kraj	7 989
Liberecký kraj	8 220
Královehradecký kraj	8 223
Pardubický kraj	8 144
Kraj Vysočina	8 184
Jihomoravský kraj	8 520
Olomoucký kraj	7 943
Zlínský kraj	8 063
Moravskoslezský kraj	7 901
Česká republika celkem	8 534

Zdroj: vlastní zpracování dle statistické ročenky z oblasti práce a sociálních věcí (2020)⁷⁹

Pokud uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání ukončil sám nebo dohodou se zaměstnavatelem poslední zaměstnání bez vážného důvodu, procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí pouze 45 % průměrného měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu.⁸⁰ **Maximální výše podpory** v nezaměstnanosti se mění každý rok dle výše průměrné mzdy v národním hospodářství. Maximální měsíční výše podpory v nezaměstnanosti v roce 2020 činila 19 389 Kč. V roce 2021 tato částka vzrostla na 20 075 Kč.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká uplynutím podpůrní doby, ukončením vedení uchazečů o zaměstnání v evidenci či vyřazením z této evidence. Uchazeč o zaměstnání povinen vrátit poskytnutou podporu v nezaměstnanosti či podporu při rekvalifikaci, a to pokud:

⁷⁹ Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/975025/Statisticka_rocenka_z_oblasti_prace_a_socialnich_veci_2020+%281%29.pdf/e38317ba-3b08-2c50-7558-2a7381baeef9

⁸⁰ Doušová J. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. Praha: C. H. Beck, 2020. s. 162

- příslušný orgán rozhodne, že skončení pracovněprávního vztahu je neplatné a tento vztah trvá i nadále,
- příslušný orgán rozhodne, že výkon jiných výdělečných činností bránících zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání neskončil,
- krajská pobočka úřadu práce zjistí, že uchazeči o zaměstnání byl přiznán starobní nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně (s výjimkou osoby, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek),
- krajská pobočka úřadu práce zjistí, že uchazeči o zaměstnání byly poskytovány dávky nemocenského pojištění.⁸¹

Zákon o zaměstnanosti definuje další podmínky, při kterých je uchazeč o zaměstnání povinen vrátit podporu v nezaměstnanosti. Nárok na vrácení podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci zaniká uplynutím 5 let ode dle, od kterého podpora v nezaměstnanosti nenáležela.⁸²

3.5 Úřady práce a pandemie COVID-19

V roce 2020 se začalo celosvětově šířit onemocnění **COVID-19** způsobené virem SARS-COV-19. Světová zdravotnická organizace označila dne 11. března 2020 situaci kolem šíření nákazy COVID-19 za **pandemii**. V České republice se začalo onemocnění šířit dne 1. března 2020, proto vláda a orgány ochrany veřejného zdraví byly nuceni k přijímání karanténních, mimořádných a krizových opatření v souladu se zákonem č. **258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a zákonem č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení**. Vláda České republiky svým usnesením č. 194 v souladu s článkem 5 a 6 ústavního zákona č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky, vyhlásila 12. března 2020 pro území celé České republiky **nouzový stav**.⁸³

Mnoho osob v době pandemie musí čelit **nařízené karanténě**, což ovlivňuje jejich možnost docházet do zaměstnání. Tzv. nařízenou karanténu definuje § 191 zákoníku práce. Vymezuje ji jako separaci zdravé osoby podezřelé z nákazy od ostatních osob s cílem

⁸¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 56, odst. 1

⁸² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 55, odst. 4

⁸³ Ministerstvo práce a sociálních věcí[online]. [cit. 2021-09-12]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/cileny_program_podpory_zamestnanosti_Antivirus.pdf/f8a0f92a-3331-a34e-740c-0bf4e18ad2dc

zabránit přenosu infekčního onemocnění. O nařízení karantény dle zákona rozhoduje orgán ochrany veřejného zdraví či poskytovatel zdravotních služeb.⁸⁴

3.5.1 Cílený program podpory zaměstnanosti Antivirus

Podnikům se z důvodu pandemie COVID-19 výrazně snížily příjmy, proto byla vláda České republiky nucena připravit různá opatření pro ochranu zaměstnanců a zaměstnavatelů. Jedním z nich byl **cílený program podpory zaměstnanosti Antivirus**, který realizuje Úřad práce České republiky. Tento program byl schválen dne 31. března 2020 na základě ustanovení § 120 zákona o zaměstnanosti. A to za účelem částečné nebo plné kompenzace celkových mzdových nákladů v podobě náhrad mezd náležejícím zaměstnancům za dobu překážek v práci vyvolaných karanténou a mimořádnými a krizovými opatřeními, které souvisejí se šířením nákazy COVID-19. Program je určen všem zaměstnavatelům, jejichž mzdové prostředky nejsou kryty veřejnými rozpočty. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům náhradu mzdy pouze po dobu, kdy pro zaměstnavatele nevykonávají práci. Příspěvek je zaměstnavateli poskytován na základě Dohody o poskytnutí příspěvku z cíleného programu Antivirus uzavřené na základě žádosti a dohody předložené zaměstnavatelem. Tento příspěvek je poskytován výhradně na zaměstnance v pracovním poměru, kterým nebyla ke dni podání vyúčtování dána zaměstnavatelem výpověď (s výjimkou důvodů, pro které by zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr ze závažných porušení povinností vyplívajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci). Zaměstnanec zároveň musí být v pracovním poměru se zaměstnavatelem i v době, kdy zaměstnavatel podává vyúčtování, ve kterém žádá o poskytnutí příspěvku. Jestliže tedy pracovní poměr skončí dohodou a zaměstnanec ke dni podání vyúčtování již není v pracovním poměru, příspěvek nelze poskytnout. Příspěvek lze poskytnout pouze v případě, kdy zaměstnavatel vyplatil zaměstnancům náhrady mezd, a řádně z nich odvedl povinné pojistné na veřejné a zdravotní pojištění, na sociální zabezpečení a na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti za zaměstnance a zaměstnavatele.

Program Antivirus zahrnuje **tři režimy – režim A, režim B a režim A Plus**. Režimy se od sebe navzájem liší především důvodem vzniku překážky v práci a související výší poskytovaného příspěvku. Překážky v práci lze definovat jako skutečnosti, které

⁸⁴ Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J. a kol. *Zákoník práce*. Komentář – 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. s. 384

zaměstnanci brání ve výkonu své práce. Důsledkem těchto překážek je omezení práv a povinností plynoucích z pracovněprávního vztahu. Překážky mohou nastat jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance. U překážek na straně zaměstnavatele přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku či v jeho procentuální výši (nejméně však 60 % průměrného výdělku).⁸⁵

Režim A se vztahuje na nucené uzavření či omezení provozu v důsledku krizových či mimořádných opatření vydaných vládou, Ministerstvem zdravotnictví nebo krajskou hygienickou stanicí. Dále se tento režim vztahuje na zaměstnance, kteří nemohli vykonávat svou práci z důvodu nařízené karantény. Karanténa se považuje za osobní překážku v práci dle § 191 zákoníku práce, přičemž zaměstnanci náleží za prvních 14 dní trvání karantény náhrady mzdy dle § 192 zákoníku práce. Za karanténu se rovněž považuje izolace, eNeschopenka a nařízení karantény příslušným orgánem v zahraničí. Výše příspěvku režimu A činí 80 % z vyplacené náhrady mzdy (a z ní provedených odvodů), kterou zaměstnavatel zaměstnanci vyplatil za dobu trvání překážek v práci. Výše příspěvku činí maximálně 39 000 Kč na jednoho zaměstnance za měsíc.

Obdobou režimu A je **režim A Plus**. Vztahuje se na zaměstnavatele, jejichž zaměstnanci nemůžou vykonávat práci z důvodu jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele dle § 208 zákoníku práce. Tyto překážky musely vzniknout nejdříve 1. října 2020 a týkají se zaměstnavatelů, jejichž provoz byl uzavřen nebo omezen. Režim A Plus se **nevztahuje na případy**, kdy byla zaměstnanci nařízena karanténa či izolace (v takových případech je nutné využívat režimu A). Příspěvek je poskytován pouze po dobu, kdy tyto překážky v práci trvaly. Výše příspěvku v režimu A Plus činí 100 % z vyplacené náhrady mzdy a z ní provedených odvodů, kterou zaměstnavatel zaměstnanci vyplatil za dobu trvání překážek v práci. Maximální výše příspěvku na jednoho zaměstnance činí 50 000 Kč. Pokud zaměstnavatel bude za stejného zaměstnance ve stejném měsíci žádat o poskytnutí příspěvku jak v režimu A, tak v režimu A plus, maximální výše součtu příspěvků činí 50 000 Kč. Může se jednat o případy, kdy je zaměstnanec část měsíce v karanténě (režim A) a další část měsíce nemůže vykonávat práci z důvodu nuceného uzavření (režim A Plus).

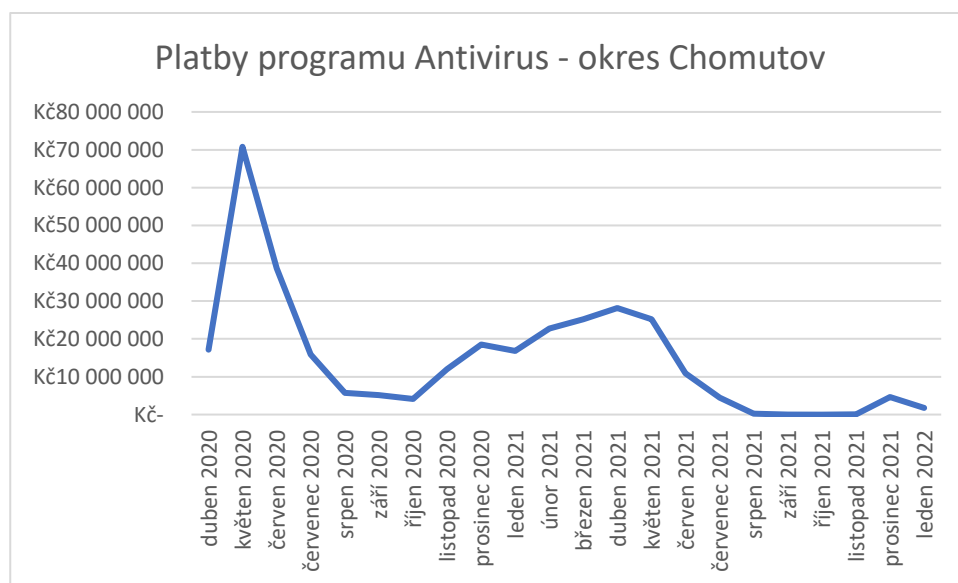
Režim B se vztahuje na překážky v práci na straně zaměstnavatele, které vznikly v důsledku souvisejících hospodářských potíží vyvolaných pandemií COVID-19. Jedná se o situace, kdy zaměstnavatel nemůže svým zaměstnancům přidělovat práci, zejména pokud

⁸⁵ Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J. a kol. *Zákoník práce*. Komentář – 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. s. 381, 423

v zaměstnání absentuje významná část jeho zaměstnanců. Překážky se také týkají omezení provozu z důvodu chybějící vstupní dodávky (suroviny, polotovary apod.) nebo omezení poptávky po produkovaných výrobcích či poskytovaných službách. U režimu B výše příspěvku činí 60 % uznatelných výdajů, maximálně 29 000 Kč na jednoho zaměstnance za měsíc. **Uznatelným výdajem** se rozumí náhrady mzdy vyplacené z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele dle § 207 až 209 zákoníku práce, včetně pojistného odvedeného z této náhrady mzdy.⁸⁶

Usnesením vlády č. 1208 byl od 1. ledna 2022 režim B **pozastaven**, a to za účelem analýzy programu a posouzení jeho efektivity. Režim A zůstává v platnosti **do konce února roku 2022**. V grafu č. 2 jsou zaznamenány platby, které byly v rámci programu Antivirus vynaloženy v okrese Chomutov. Největší výdaj byl zaznamenán v květnu roku 2020, a to téměř 70 800 000 Kč.

Graf 2 Platby programu Antivirus v okrese Chomutov od dubna roku 2020 do ledna roku 2022



Zdroj: vlastní zpracování dle dat poskytnutých vedoucím trhu práce v Chomutově (2022)

3.5.2 Ošetřovné

Na ošetřovné má nárok každý zaměstnanec, který nemůže vykonávat svou práci z důvodu péče o dítě mladší 10 let, které onemocnělo nebo utrpělo úraz. Ošetřovné zaměstnanci náleží i v tom případě, jestliže pečuje o člena domácnosti, jehož zdravotní stav

⁸⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí[online]. [cit. 2021-09-12]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf

vyžaduje nezbytné ošetřování jinou fyzickou osobou.⁸⁷ Ošetřovné vyplácí **Česká správa sociálního zabezpečení** a jeho výše činí za kalendářní den 60 % denního vyměřovacího základu. Nutno podotknout, že ošetřovné se vztahuje i na péči o zdravé dítě mladší 10 let, které nemůže z určitých důvodů navštěvovat školské zařízení. Právě v souvislosti s pandemií COVID-19 školská zařízení nemohla navštěvovat spousta dětí. V takovém případě má na ošetřovné zaměstnanec nárok, pokud je zařízení uzavřeno na základě nařízení příslušného orgánu z důvodu havárie, mimořádného opatření při epidemii či jiné nepředvídatelné události. Poskytování ošetřovného v takovém případě **není časově omezeno** – poskytuje se po celou dobu, po kterou trvalo uzavření zařízení z důvodu mimořádného opatření. V souvislosti s pandemií došlo rovněž k doplnění ošetřovného zaměstnancům, kteří nemohou vykonávat práci z důvodu péče o dítě ve věku od 10 let, které nedovršilo 13 let věku.⁸⁸

Podpůrčí doba počíná prvním kalendářním dnem potřeby ošetřování a trvá nejdéle 9 kalendářních dnů. Výjimku tvoří osamělý zaměstnanec, který trvale pečuje alespoň o jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku. V takovém případě podpůrčí doba činí 16 kalendářních dnů.⁸⁹ Při vyhlášení mimořádného opatření se však dle zákona tato doba prodlužuje o tolik kalendářních dnů, po které toto mimořádné opatření platí. Je také umožněno, aby ošetřovné v tomto rozsahu bylo přiznáno i zpětně před účinností tohoto zákona.⁹⁰

3.5.3 Mimořádná okamžitá pomoc: MOP COVID-19

Osoby, které se v období pandemie ocitnou v tíživé finanční situaci, mají nárok na jednorázovou dávku mimořádné okamžité pomoci – **MOP COVID-19**. Tuto dávku vyplácí Úřad práce České republiky všem osobám, jejichž majetkové a sociální poměry jim neumožňují překonat nepříznivou situaci. Při vyplácení dávek se mimo jiné posuzuje i příjem všech osob ve společné domácnosti. Dávka může být poskytnuta například na nákup jídla, hygienických potřeb, oblečení, úhradu nájmu a energií nebo také na služby spojené s telefonem či internetem. MOP COVID-19 se **neposkytuje** na léky, dluhy (vyjma hypoték), leasing či náklady spojené s podnikáním (nájem provozovny apod.). O poskytnutí

⁸⁷ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 39, odst. 1

⁸⁸ Jouza, L., Taranda, P., Macháček, I. *Zaměstnávání v období pandemie*. Český Těšín: Poradce, 2020. s. 1

⁸⁹ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 40, odst. 1

⁹⁰ Jouza, L., Taranda, P., Macháček, I. *Zaměstnávání v období pandemie*. Český Těšín: Poradce, 2020. s. 41, 42

mimořádné okamžité pomoci musí každá osoba zažádat na úřadu práce dle místa svého trvalého pobytu. Žádost může být také zaslána poštou, případně datovou schránkou či e-mailem bez elektronického podpisu.⁹¹ Dne 1. března 2021 se mimořádná okamžitá pomoc začala poskytovat i na zakoupení ochranných prostředků dýchacích cest.

3.5.4 Ostatní dávky poskytované Úřadem práce České republiky

Úřady práce České republiky poskytují další sociální dávky, a to nejen v době pandemie. Jednou z nich je státní sociální podpora. **Systém státní sociální podpory** vymezuje zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Tato podpora je určena především pro rodiny s nezaopatřenými dětmi. Lze rozlišit dávky, které se poskytují v závislosti na výši příjmu v rodině (přídavek na dítě, příspěvek na bydlení, porodné) a dávky na tomto příjmu nezávislé (rodičovský příspěvek, pohřebné). Agendu státní sociální podpory neměly vždy na starosti pouze úřady práce. V minulých letech je zajišťovaly městské úřady a jejich sociální referáty. Novelou provedenou zákonem č. 453/2003 Sb. s účinností od 1. 4. 2004 však došlo k převodu kompetencí na úřady práce s výjimkou území hlavního města Prahy. Od 1. 1. 2009 však provádí státní sociální podporu i Úřad práce hlavního města Prahy (namísto úřadů městských částí Prahy). Státní sociální podporu může čerpat pouze fyzická osoba s trvalým pobytem na území České republiky. V době pandemie byl poskytován v mnohem větší míře **příspěvek na bydlení**, a to z důvodu velké finanční zátěže při ztrátě zaměstnání. V době pandemie se zvýšily také počty vydávaných **rodičovských příspěvků** a **příspěvků na porodné**. Další velmi využívanou dávkou je **pomoc v hmotné nouzi**, kterou upravuje zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi. Pomoc v hmotné nouzi obsahuje příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a mimořádnou okamžitou pomoc. Je poskytována klientům, kteří se ocitnou v hmotné nouzi a nejsou schopni uspokojovat své základní životní potřeby. Od roku 2020 byl tento příspěvek využíván velkým množstvím klientů, kteří přišli o práci a potřebovali pokrýt své životní náklady. Úřad práce dále poskytuje **dávky pro OSZP, příspěvek na péči a dávky pěstounské péče**. V době pandemie se tyto příspěvky z větší části nenavyšovaly. Jejich výše se začala zvedat spíše až v roce 2021, kdy mnoho lidí začalo trpět takzvanými postcovidovými syndromy.

⁹¹ Covid Portál [online]. [cit. 2021-10-31]. Dostupné z: <https://covid.gov.cz/situace/socialni-situace/mimoradna-okamzita-pomoc-mop-covid-19>

3.5.5 Hromadné propouštění

Hromadné propouštění vymezuje § 62 zákoníku práce. Právní úprava si klade za cíl ochranu jednotlivých zaměstnanců. Pandemie donutila mnoho zaměstnavatelů k propouštění svých zaměstnanců. V této souvislosti byli zaměstnanci propouštěni především **z důvodu nadbytečnosti**. Hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovního poměru v období 30 po sobě jdoucích kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem nejméně

- 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
- 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců,
- 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.⁹²

Na zaměstnavatele, který zaměstnává maximálně 19 zaměstnanců, se právní úprava hromadného propouštění nevztahuje. U zaměstnavatele může působit odborová organizace či rada zaměstnanců, pokud jsou alespoň tři její členové u daného zaměstnavatele v pracovním poměru. Zaměstnavatel je povinen tyto orgány informovat o svém záměru hromadného propouštění nejpozději 30 kalendářních dnů předem. V případě, že u zaměstnavatele není ustanovena rada zaměstnanců nebo u něj nepůsobí odborová organizace, je zaměstnavatel povinen informovat každého zaměstnance zvlášť a sdělit mu, který den byla krajské pobočce úřadu práce doručena písemná zpráva zaměstnavatele.⁹³ Nutno podotknout, že rada zaměstnanců na rozdíl od odborové organizace nemá právní subjektivitu, byť jí zákon přiznává určitá práva v oblasti realizace práva na informace a projednání. Dříve nebylo možné, aby u jednoho zaměstnavatele působila odborová organizace a rada zaměstnanců zároveň. V současné době však dle nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 lze radu zaměstnanců zřídit u každého zaměstnavatele bez ohledu na skutečnost, zda u něj působí odborová organizace či nikoliv.⁹⁴

V případě hromadného propouštění hraje významnou roli příslušný úřad práce. Dojde-li k hromadnému propouštění, zaměstnavatel je povinen písemně doručit krajské pobočce úřadu práce zprávu o rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Tato závěrečná zpráva musí obsahovat

⁹² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 62, odst. 1

⁹³ Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J. a kol. *Zákoník práce*. Komentář – 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. s. 144

⁹⁴ Bělina M., Pichrt J. *Pracovní právo*, 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 388, 389, 390

aktuální počet zaměstnanců a počet propuštěných zaměstnanců. Zákonné ustanovení o **prodloužení trvání pracovního poměru** propouštěných zaměstnanců zajišťuje včasné plnění této povinnosti. Zaměstnavatel, kterému bylo vydáno rozhodnutí o úpadku, je povinen doručit krajské pobočce úřadu práce písemnou zprávu pouze na její žádost.⁹⁵ Z důvodu poskytování rad propuštěným zaměstnancům může úřad práce v podniku či na kontaktním pracovišti zřídit mobilní poradenské středisko.⁹⁶

Jednáním ze zdrojů aktivní politiky v případě hromadného propouštění je projekt Outplacement, který se realizuje po celé České republice. Projekt se zaměřuje zejména na zaměstnance s předpokládaným ukončením pracovního poměru z důvodu hromadného propouštění, o kterém zaměstnavatel písemně informoval krajskou pobočku Úřadu práce České republiky. Hlavní podmínkou je zařazení do evidence zájemců o zaměstnání ještě v době, kdy je pracovník stále v pracovním poměru (ve výpovědní lhůtě). Hlavní snahou projektu je, aby zaměstnanci splňující uvedenou podmínku, přecházeli plynule ze zaměstnání do zaměstnání. Zaměstnavatel poté může na daného zaměstnance čerpat příspěvek na mzdové náklady ve výši 15 000 Kč po dobu 9 měsíců. Klientům projektu Outplacement úřady práce nabízí:

- individuální přístup,
- poradenství a pomoc při orientaci na trhu práce, pomoc při hledání nového zaměstnání,
- vzdělávací programy v oblasti pracovního práva, finanční gramotnosti a komunikačních dovedností, rekvalifikační kurzy a vzdělávání,
- úhradu cestovních nákladů souvisejících s účastí na aktivitách,
- úhradu nákladů na hlídání dětí po dobu účasti na aktivitách.⁹⁷

⁹⁵ Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J. a kol. *Zákoník práce. Komentář* – 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. s. 144

⁹⁶ Jouza, L., Taranda, P., Macháček, I. *Zaměstnávání v období pandemie*. Český Těšín: Poradce, 2020. s. 1

⁹⁷ Úřad práce [online]. [cit. 2021-10-29]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/-/outplacement>

4 Vlastní práce

Praktická část práce bude zaměřena na analýzu uchazečů o zaměstnání a činnosti Úřadů práce v **Ústeckém kraji**. Cílem praktické části bude zjistit, jak pandemie COVID-19 ovlivnila poptávku po práci a zda měla pandemie nějaký vliv na skladbu uchazečů o zaměstnání. Metodou zpracování této části bude **kvantitativní a kvalitativní výzkum**. Kvantitativní výzkum bude pracovat se **statistickými daty** od roku 2017 do roku 2021. Data budou sesbírána kontaktováním jednotlivých kontaktních pracovišť. Kvalitativní výzkum bude proveden prostřednictvím **polostrukturovaného rozhovoru** s vedoucími pracovníky úřadu práce.

Ústecký kraj je specifický svou polohou na severu země. Je zde velice rozmanitá a členitá skladba obyvatel a úzce hraničí s Německou spolkovou republikou. Krajská pobočka úřadu práce se nachází v Ústí nad Labem. Ústecký kraj má dále sedm velkých okresních kontaktních pracovišť, pod které poté spadají další menší kontaktních pracoviště. Přesné rozdělení je následující:

1. Kontaktní pracoviště Ústí nad Labem – krajské a místní pracoviště
2. Kontaktní pracoviště v okrese Chomutov
 - Jirkov, Kadaň, Klášterec nad Ohří
3. Kontaktní pracoviště v okrese Most
 - Litvínov
4. Kontaktní pracoviště v okrese Teplice
5. Kontaktní pracoviště v okrese Děčín
 - Rumburk, Varnsdorf
6. Kontaktní pracoviště v okrese Litoměřice
 - Lovosice, Roudnice nad Labem, Štětí
7. Kontaktní pracoviště v okrese Louny
 - Podbořany, Žatec

Jednotlivá kontaktní pracoviště spolu spolupracují a zajišťují následující služby:

- zprostředkování zaměstnání,
- státní sociální podporu,
- hmotnou nouzi,
- sociální služby, příspěvek na péči,

- dávky pro OSZP,
- trh práce, zahraniční zaměstnanost, volná místa,
- náhradní výživné.

Kvantitativní výzkum bude konkrétně zaměřen na **sedm největších okresních kontaktních pracovišť** v Děčíně, Chomutově, Litoměřicích, Lounech, Mostě, Teplicích a Ústí nad Labem.

4.1 Situace na trhu práce v Ústeckém kraji

Nejvyšší nezaměstnanost v České republice je v Ústeckém a Moravskoslezském kraji. Především z tohoto důvodu se výzkum zaměřuje na úřady práce právě v Ústeckém kraji. Podíl nezaměstnaných osob v České republice v prosinci roku 2021 činil 3,49 %. V Ústeckém kraji tato hodnota dosahovala 5,08 %. Podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných osob na celkové pracovní síle. Výše zmíněná procentuální hodnota zahrnuje věkovou skupinu 15-64 let.⁹⁸

Tabulka č. 5 znázorňuje podíl nezaměstnaných osob k 31.12.2021 v jednotlivých okresech Ústeckého kraje. **Nejnižší míry nezaměstnanosti** dlouhodobě dosahuje okres Litoměřice. Tento okres je zemědělskou oblastí, tudíž lze ve velké míře využít sezonních prací. Úřad práce v Litoměřicích zároveň spolupracuje s obcemi a firmami a využívá projektů z Evropské unie ohledně zabezpečení vhodných uchazečů o zaměstnání v této zemědělské oblasti. **Nejvyšší míra nezaměstnanosti** naopak byla zaznamenána v Mostě. Důvodem vysoké míry nezaměstnanosti právě v této oblasti je **restrukturalizace**, a to především v těžebním průmyslu. Mostecká uhelná společnost a Severočeské doly a.s. v posledních desetiletích velmi snížily počty svých pracovníků. Pro Mostecko a okolí byla těžba uhlí celé roky hlavním zdrojem pracovních příležitostí, proto se tyto skutečnosti negativně projevují na nezaměstnanosti v dané oblasti.⁹⁹

⁹⁸ Český statistický úřad [online]. [cit. 2022-01-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/aktualniinformace#124>

⁹⁹ <https://kge.zcu.cz/veda/konference/prispevky/jedn/BURZA.HTM>

Tabulka 5 Podíl nezaměstnaných osob v okresech Ústeckého kraje v roce 2021

Okres	Podíl nezaměstnaných osob (v %)
Děčín	4,77
Chomutov	6,05
Litoměřice	3,46
Louny	5,74
Most	6,22
Teplice	4,05
Ústí nad Labem	5,57

Zdroj: vlastní zpracování dle statistik Českého statistického úřadu (2021)¹⁰⁰

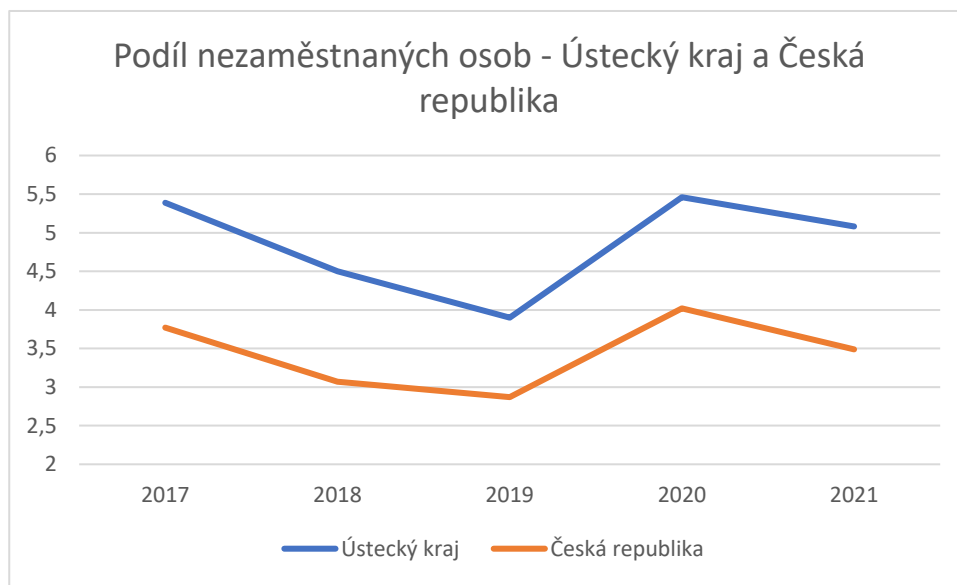
Graf č. 3 znázorňuje podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji a České republice od roku 2017 do roku 2021. Na první pohled je patrné, že podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji značně převyšuje celorepublikový průměr. Nejnižší podíl v Ústeckém kraji byl zaznamenán v prosinci roku 2019 (3,9 %). Celorepublikový podíl v tomto období dosahoval ještě nižší hodnoty, a to 2,87 %. Podíl nezaměstnaných osob ovšem **prudce vzrostl** v roce 2020. V Ústeckém kraji se od roku 2019 do roku 2020 podíl nezaměstnaných osob zvýšil o 1,56 %. Tento vývoj bezesporu zapříčinila pandemie COVID-19. Zaměstnavatelé byli nuceni přijímat **opatření proti šíření viru** a docházelo tak k uzavírání obchodů, restaurací, služeb, provozoven a kulturních a sportovních zařízeních. Kvůli těmto faktorům bylo mnoho zaměstnavatelů nuceno své zaměstnance propouštět. V roce 2020 přistoupilo v Ústeckém kraji k **hromadnému propouštění** 51 zaměstnavatelů, přičemž se plánovaná opatření mohla dotknout až 2 795 zaměstnanců. Oproti roku 2019, kdy Českou republiku pandemie ještě nesužovala, se jedná o více než 50% nárůst zaměstnavatelů, kteří museli k propouštění přistoupit.¹⁰¹ Nezaměstnanost v Ústeckém kraji rapidně vzrostla také z toho důvodu, že kvůli pandemii došlo k **uzavření hranic**, tudíž přeshraniční pracovníci (tzv. pendleři) nemohli za prací přes hranice dojíždět. Nutno podotknout, že zvýšení nezaměstnanosti celorepublikově postihlo spíše osoby v **mladších věkových skupinách** 15-25 let a 25-39 let. Zasaženy byly více **ženy** – oproti roku 2019 v roce 2020 se snížil **počet**

¹⁰⁰ Český statistický úřad [online]. [cit. 2022-01-29]. <https://www.czso.cz/csu/xu/nezamestnanost-v-usteckem-kraji-v-prosinci-2021>

¹⁰¹ Úřad práce [online]. [cit. 2022-01-22]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/919002/Rocni_ULK_2020.pdf/5c44379c-cfb2-30cf-632c-8082adb3da16

zaměstnaných žen o 45 700. Počet zaměstnaných mužů se snížil oproti ženám téměř o polovinu (konkrétně o 22 500). Z hlediska **vzdělání** byly nejvíce zasaženy osoby se základním vzděláním a osoby se středním vzděláním bez maturity.¹⁰²

Graf 3 Podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji a České republice od roku 2017 do roku 2021



Zdroj: vlastní zpracování dle statistik Českého statistického úřadu (2017-2021)¹⁰³

Mezi další hlavní faktory, které obecně zapříčiňují negativní vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, patří především existence **sociálně vyloučených lokalit**. Právě z těchto lokalit úřady práce evidují nejvíce uchazečů o zaměstnání. Ústecký kraj je známý vysokým počtem **nevzdělaných osob**, což nezaměstnanost rovněž velmi zvyšuje. Svůj podíl má jednoznačně i **restrukturalizace průmyslu**.

4.1.1 Volná pracovní místa

Úřad práce spravuje seznam volných pracovních míst, díky kterým uchazeči o zaměstnání mohou snadněji najít vhodné zaměstnání. V tabulce č. 6 je zaznamenán počet volných pracovních míst od roku 2017 do roku 2021 v rámci okresních kontaktních pracovišť Ústeckého kraje. Je patrné, že volná pracovní místa každoročně **rostou**. **Nejvíce volných pracovních míst** kontaktní pracoviště zaznamenala v roce 2019, kdy jejich hodnota

¹⁰² Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2022-02-01]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/2419647/Anal%C3%BDza_text_2020.pdf/3052205e-07fb-99a3-fbac-e43d3138c7e1

¹⁰³ Český statistický úřad [online]. [cit. 2022-01-29]. <https://www.czso.cz/csu/xc/mapa-podil-kraje>

dosahovala téměř 17 000. Naopak **největší pokles** volných pracovních míst byl zaznamenán v prvním roce pandemie, a to konkrétně ve třetím a čtvrtém čtvrtletí. Zpočátku roku 2021 byla situace příznivější, poté ale začalo množství volných pracovních míst opět klesat. Je však nutno podotknout, že v roce 2021 byl **celorepublikově** počet volných pracovních míst **nejvyšší v historii**. Na jedno volné pracovní místo v průměru připadali dva uchazeči o zaměstnání. **Nejpříznivější situace** je však dlouhodobě v Chomutově, kde je počet volných nabízených pracovních míst nejvyšší. Zde na jedno volné pracovní místo v průměru připadá jeden uchazeč o zaměstnání. Okres Chomutov je typický koncentrací průmyslu s vysokou hustotou osídlení a většími městy, se specializací hospodářství na dobývání hnědého uhlí, strojírenství, automobilový průmysl, chemický průmysl, energetiku, zpracování plastů, dřeva a stavebnictví. Okres Chomutov a jeho okolí patří v rámci kraje mezi **nejprůmyslovější oblasti**. V rámci tohoto okresu představuje nejvíce postiženou oblast Jirkov a jeho okolí. Tato oblast je jedinou lokalitou bez strategické průmyslové zóny, což ovlivňuje počet volných pracovních míst. V rámci celého Ústeckého kraje se nejméně pracovních míst se nachází v **Ústí nad Labem** a v **Mostě**. Na konci roku 2021 v Ústí nad Labem na jedno pracovní místo připadalo 4,9 uchazečů o zaměstnání a v Mostě 4,6. Důvodem je vysoký počet dlouhodobě evidovaných uchazečů bez vzdělání a se základním vzděláním.

Tabulka 6 Volná pracovní místa v rámci okresních kontaktních pracovišť Ústeckého kraje od roku 2017 do roku 2021

	2017	2018	2019	2020	2021
1. čtvrtletí	8451	12213	16003	15886	16459
2. čtvrtletí	10069	13845	16554	15865	15639
3. čtvrtletí	10616	15080	16836	14961	14806
4. čtvrtletí	10808	14980	15691	13884	14294
Celkem	39944	56118	65084	60596	61198

Zdroj: vlastní zpracování dle podkladů pro krajskou tiskovou zprávu Úřadu práce České republiky (2017-2021)

Úřady práce poskytují také volná pracovní místa pro **OSZP**. Osoba se zdravotním postižením je osoba, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána invalidní v prvním, druhém či třetím stupni nebo osoba zdravotně znevýhodněná. Obecně lze říct, že u těchto

osob je **zaměstnatelnost nižší**. OSZP ve většině případech nemají odbornou kvalifikaci nebo nemohou svoji původní profesi ze zdravotních důvodů vykonávat. Problémem rovněž je, že mnoho těchto osob mají minimální motivaci k získání zaměstnání. Na konci roku 2021 bylo těchto volných pracovních míst v rámci okresních kontaktních pracovišť Ústeckého kraje poskytováno celkem 636. **Nejvíce volných pracovních** míst pro tyto osoby bylo poskytováno v Děčíně, Lounech a Teplicích. Kontaktováním těchto úřadů bylo zjištěno, že záleží hodně na ochotě a chuti zaměstnavatelů poskytovat volná pracovní místa pro uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením. Tito zaměstnavatelé se snaží nabízet a vytvářet volná pracovní místa tak, aby je mohli vykonávat i lidé se zdravotním handicapem. Zároveň si tímto plní i povinný 4% podíl zaměstnanců zdravotně znevýhodněných z celkového počtu zaměstnanců firmy. Vytvářeny jsou hlavně pomocná místa ve **stravování, zemědělství, zahradnictví a v úklidových službách**. Nejsou výjimkou ani místa pro řidiče, učitele nebo dělnické profese.

4.2 Uchazeči o zaměstnání v Ústeckém kraji

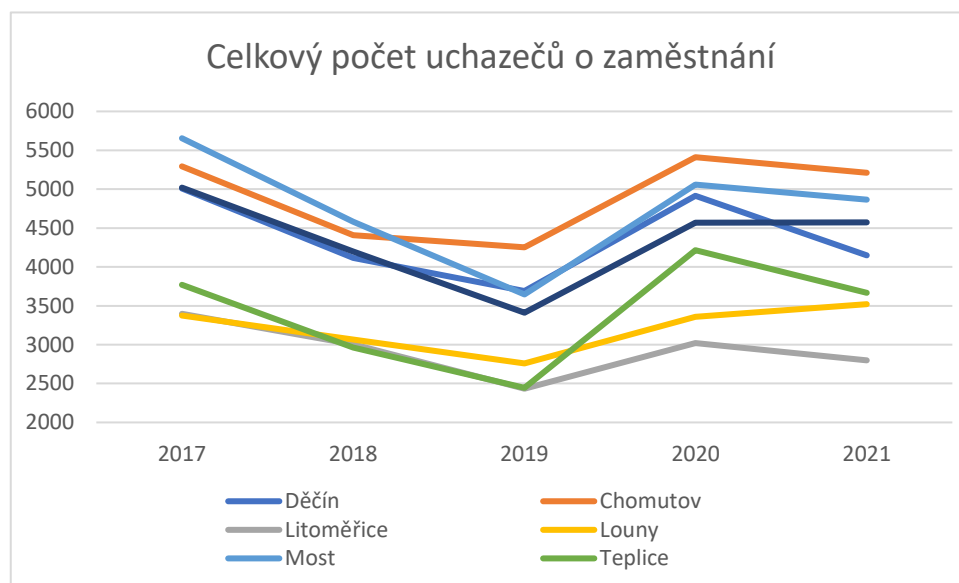
Uchazeči o zaměstnání v Ústeckém kraji jsou specifictí především nízkou úrovní vzdělání. Jsou to lidé s velmi malou jazykovou vybaveností s ohledem na blízkost hranic s Německou spolkovou republikou. V Ústeckém kraji se nachází velké množství uchazečů s vysokým počtem exekucí a je zde vysoká zadluženost klientů. Tento problém je způsoben především vyšším počtem sociálně vyloučených lokalit než v jiných krajích, útlumem těžebního a zpracovatelského průmyslu a zvýšenou migrací.

4.2.1 Noví uchazeči o zaměstnání

Počet uchazečů o zaměstnání v posledních letech neustále kolísá. Při pohledu na graf č. 4 je patrné, že **nejméně uchazečů o zaměstnání** bylo zaznamenáno v roce 2019. To souvisí s již zmíněnou nízkou mírou nezaměstnanosti, které bylo v roce 2019 dosaženo. Graf ukazuje, že ve všech okresech Ústeckého kraje počet uchazečů o zaměstnání **prudce vzrostl** v roce 2020. Nejvyšší nárůst uchazečů o zaměstnání byl v tomto roce jednoznačně zaznamenán v **Teplicích**. Počet uchazečů zde oproti roku 2019 vzrostl o 1770 osob. Tato situace přesně vystihuje situaci pandemické doby COVID-19. Teplicko a jeho okolí je zejména lázeňským přístavem pro mnoho nemocných lidí s poruchami pohybového aparátu a léčby po ortopedických operacích. Vzhledem k tomu, že tyto operace byly v roce 2020 odsunuty a byla dána přednost „covidovým“ pacientům, přišlo mnoho lidí na Teplicku

o práci. K lázeňství se přímo váže zavírání hotelů, restaurací a dalších podniků, což přispělo k nárůstu počtu nezaměstnaných osob. Téměř u všech okresních měst Ústeckého kraje lze vidět v roce 2021 opětovný pokles uchazečů o zaměstnání, pouze u dvou okresů Děčín a Louny je situace v tomto roce obdobná či horší než v roce předcházejícím.

Graf 4 Celkový počet uchazečů o zaměstnání v okresních městech Ústeckého kraje od roku 2017 do roku 2021



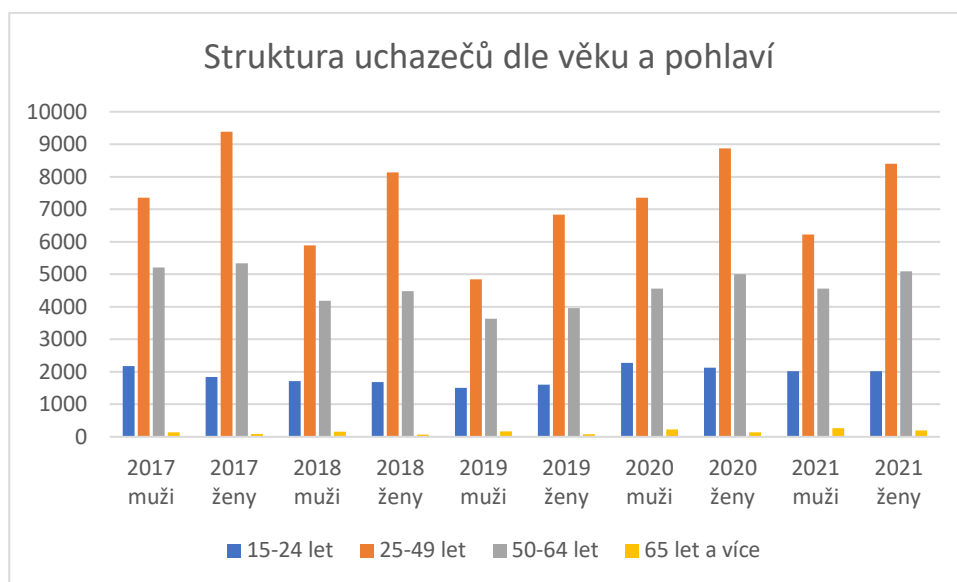
Zdroj: vlastní zpracování dle podkladů pro krajskou tiskovou zprávu Úřadu práce České republiky (2017-2021)

V grafu č. 5 je zaznamenána struktura uchazečů okresních měst Ústeckého kraje **dle věku a pohlaví** od roku 2017 do roku 2021. Nejvíce uchazečů o zaměstnání se na úřadu práce nachází ve věkovém rozmezí 25-49 let. Nejméně uchazečů naopak zaujímají osoby starší 65 let. Nutno podotknout, že v roce 2020 patřil Ústecký a Karlovarský kraj mezi kraje s nejvyšším zastoupením uchazečů do 25 let. V rámci kraje je však tato skupina uchazečů méně početná oproti ostatním věkovým kategoriím. Pro tuto skupinu uchazečů je typický **nedostatek praxe** a převažující krátkodobá nezaměstnanost před dlouhodobou.

Z grafu je zřejmé, že v nejvíce početné věkové kategorii 25-49 let dominují ženy. Ženy rovněž dominují ve věkové kategorii 50-64 let. Větší část uchazečů mužského pohlaví lze naopak nalézt ve věku 15-24 let a 65 let a více. V kategorii věkové hranice do 49 let dominanci žen způsobuje především jejich mateřská „povinnost“. Skladbu uchazečů o zaměstnání představují hlavně **matky po mateřské dovolené a rodičovském příspěvku**. Tyto ženy hůře hledají vhodné zaměstnání, protože ve většině případech mohou pracovat pouze na ranní směny, aby mohly své děti odvést do školek či škol. Ve většině případech

zaměstnavatel ukončuje pracovní poměr po dvou až třech letech mateřské dovolené ženám, které mají první dítě a před jeho narozením pracovaly na směnný provoz. Také je stále zaznamenáván větší počet uchazeček o zaměstnání, které přicházejí na úřady práce již těhotné a je to pro ně jen přechodná stanice před další mateřskou dovolenou. Ženy mezi 50-64 lety věku jsou pak téměř vždy v evidenci vedeny dlouhodobě, protože o ně zaměstnavatelé přestávají mít zájem. Tyto uchazečky většinou odchází do předčasného starobního důchodu, aby měly alespoň nějaké finanční zajištění.

Graf 5 Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku a pohlaví v okresních městech Ústeckého kraje od roku 2017 do roku 2021



Zdroj: vlastní zpracování dle podkladů pro krajskou tiskovou zprávu Úřadu práce České republiky (2017-2021)

V tabulce č. 7 lze sledovat, jak v jednotlivých měsících kolísá počet nově hlášených uchazečů v rámci Ústeckého kraje od roku 2017 do roku 2021. Data zahrnují uchazeče ze sedmi výše zmíněných okresních kontaktních pracovišť. Nejvíce nově hlášených uchazečů o zaměstnání úřad práce zaznamenává bezesporu vždy **zpočátku roku**. Počet nově hlášených uchazečů o zaměstnání naopak oslabuje vždy přibližně od dubna do konce srpna. V tomto období lidé využívají **sezonních prací**, a to zejména v zemědělství a stavebnictví. S ukončením těchto prací počet registrovaných uchazečů opět stoupá.

Jak již bylo zmíněno, od března roku 2020 Českou republiku výrazně ovlivňuje pandemie COVID-19. Nejvyšší počet nově hlášených uchazečů byl v roce 2020 zaznamenán na začátku prvního a na konci třetího čtvrtletí. V souvislosti s pandemií je však nutno

podotknout, že i přes těžkou ekonomickou situaci se počet nově hlášených uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji od roku 2020 do roku 2021 **snížil**. V tomto období se snížila i míra nezaměstnanosti. Od listopadu roku 2020 do listopadu roku 2021 došlo konkrétně ke snížení nezaměstnanosti o 0,8 %. Vliv na nižší míru nezaměstnanosti má bezesporu program Antivirus, který zaměstnavatelům umožňoval kompenzaci mzdových nákladů pro jejich zaměstnance. S tímto programem se také pojí to, že v roce 2021 byl zaznamenán větší pokles uchazečů oproti předešlým letům.

Tabulka 7 Nově hlášení uchazeči o zaměstnání v rámci okresních kontaktních pracovišť Ústeckého kraje od roku 2017 do roku 2021

	2017	2018	2019	2020	2021
leden	6011	5641	5496	5768	4318
únor	4214	3886	3934	3604	3363
březen	4484	3685	4065	3297	3351
duben	3800	3796	3741	4606	3057
květen	3784	3648	3628	3778	3047
červen	3657	3410	3293	3843	3052
červenec	3932	3777	4050	4246	2959
srpen	3452	3742	3388	3563	2847
září	4541	4403	4944	5000	4573
říjen	4040	4126	4103	3378	3081
listopad	4121	4216	3965	3139	3218
prosinec	3802	3795	4060	3558	3587
Celkem	49838	48125	48667	47780	40453

Zdroj: vlastní zpracování dle podkladů pro krajskou tiskovou zprávu Úřadu práce České republiky (2017-2021)

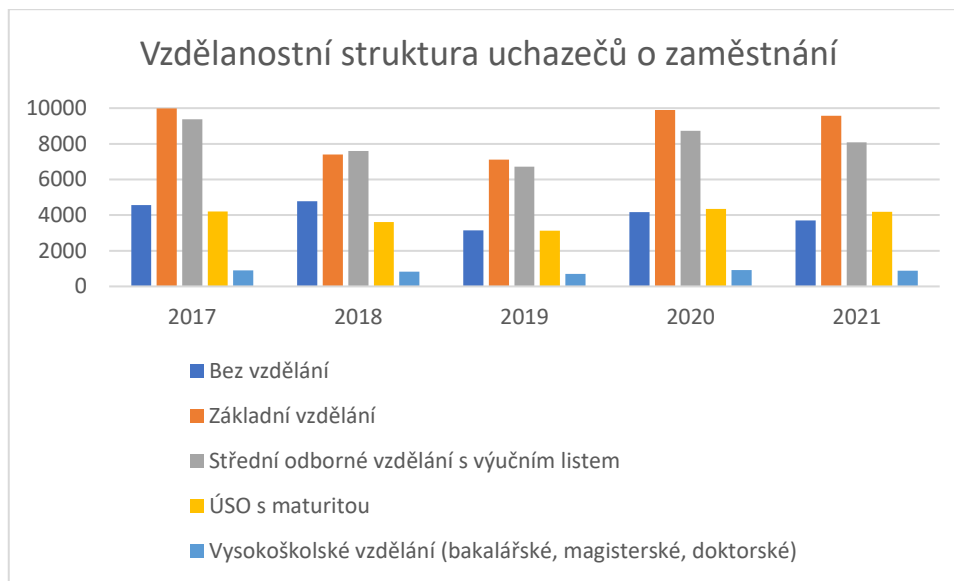
4.2.2 **Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání**

Vzdělanostní struktura u jednotlivých uchazečů je velmi široká, ale jsou stupně vzdělání, které jednoznačně převyšují nad ostatními. V porovnání s ostatními kraji České republiky se v roce 2020 v Ústeckém kraji nacházel největší podíl uchazečů se základním vzděláním či bez vzdělání. Spolu s Karlovarským krajem je zde naopak nejmenší podíl osob, které mají dokončené vysokoškolské vzdělání. Tato struktura populace se odráží ve struktuře uchazečů o zaměstnání.

Graf č. 6 znázorňuje vzdělanostní strukturu uchazečů o zaměstnání v rámci okresních kontaktních pracovišť Ústeckého kraje od roku 2017 do roku 2021. Všechna data jsou vztažena k 31. prosinci daného roku. Jak už bylo zmíněno, v kraji převažují uchazeči o zaměstnání **se základním vzděláním**. Vzhledem k celkovému počtu nezaměstnaných osob se počet těchto uchazečů v roce 2020 ani navzdory pandemii nijak **nezměnil**. To stejné lze tvrdit i o uchazečích **bez vzdělání**. U těchto skupin uchazečů se velmi těžko nachází na současném pracovním trhu uplatnění. Řada takovýchto lidí využívá stávajícího sociálního systému. Na **sociálních dávkách** dosáhnou tito uchazeči na vyšší finanční prostředky, které by nedokázali vydělat v pracovním procesu, zvláště když mají více dětí v rodině. Taková rodina poté může pobírat například příspěvky v hmotné nouzi a příspěvky na bydlení srovnatelné s platem dvou pracujících osob.

Další četnou skupinu uchazečů tvoří lidé se **středním odborným vzděláním zakončeným výučním listem**, kteří se v pravidelných intervalech střídají na úradech práce po ukončení jednoho pracovního poměru. Úřad práce jim slouží na přechodnou dobu jako zajištění sociálního a zdravotního pojištění a také příjmu, jako je **podpora v nezaměstnanosti** a další možné dávky. Tito uchazeči jsou schopni v krátké době nastoupit do pracovního procesu, protože nestihnou ztratit pracovní návyky. **Vysoký podíl** evidovaných uchazečů zaujímají absolventi učebních oborů obchod, podnikání a služby, sociální péče a zdravotnictví. Naopak **nejnižší podíl** představují absolventi učebních oborů stavebnictví, strojírenství, elektro a interdisciplinárních oborů. **Nejnižší uplatnitelnost** na trhu práce během pandemie bylo zaznamenáno u absolventů oborů gastronomie, hotelnictví a turismu. A to opět především z důvodu, že si zaměstnavatelé snažili spíše udržet své stávající zaměstnance a nové nenabírali. Poměrně značnou část uchazečů zaujímají i lidé, kteří nemají dokončeno žádné vzdělání a lidé s úplným středním odborným vzděláním s maturitou. Naopak **vysokoškolsky vzdělaní lidé** se vyskytují na úradech práce v Ústeckém kraji ve velmi **nízkém zastoupení**. Jedná se nejvíce o absolventy škol před prvním nástupem do pracovního poměru, délka jejich evidence je téměř vždy jen krátkodobá. Osoby s vysokoškolským vzděláním si ve většině případech snadněji hledají práci jiným způsobem a služby úřadů práce proto příliš nevyužívají.

Graf 6 Vzdelanostní struktura uchazečů o zaměstnání v rámci okresních kontaktních pracovišť Ústeckého kraje od roku 2017 do roku 2021



Zdroj: vlastní zpracování dle podkladů pro krajskou tiskovou zprávu Úřadu práce České republiky (2017-2021)

Okresem, který se nejvíce vyjímá nad ostatními, jsou jednoznačně **Litoměřice**. Jak již bylo zmíněno, v tomto okrese je nejnižší míra nezaměstnanosti v celém Ústeckém kraji, a to také odráží odlišnou vzdělanostní strukturu. Při srovnání jednotlivých kontaktních pracovišť se v roce 2021 nacházelo nejvíce uchazečů s vysokoškolským vzděláním právě v Litoměřicích (4,5 %). Naopak se zde nacházelo nejméně uchazečů se základním vzděláním (30,4 %). Ve všech ostatních okresech uchazeči se základním vzděláním tvoří přibližně 50 % všech uchazečů. V Litoměřicích se poměrově rovněž nacházelo nejvíce uchazečů s odborným vzděláním v výučním listem (36,4 %). Podobnou procentuální strukturu měly jednotlivé okresy i v předchozích sledovaných obdobích.

4.2.3 Struktura uchazečů o zaměstnání podle klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO)

ISCO (International Standard Classification of Occupations) vychází ze standardu OSN, který zaručuje mezinárodní srovnatelnost výsledků. Úřady práce používají klasifikaci zaměstnání pro párování uchazečů o zaměstnání s volnými pracovními místy. Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO je následující:

- 0 Zaměstnanci v ozbrojených silách
- 1 Zákodníci a řídicí pracovníci
- 2 Specialisté

- 3 Techničtí a odborní pracovníci
- 4 Úředníci
- 5 Pracovníci ve službách a prodeji
- 6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství
- 7 Řemeslníci a opraváři
- 8 Obsluha strojů a zařízení, montéři
- 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci¹⁰⁴

Dle získaných dat lze jednoznačně určit, že největší podíl uchazečů o zaměstnání od roku 2017 do roku 2021 ve všech okresech Ústeckého kraje zaujímají **pomocní a nekvalifikovaní pracovníci**. Tito pracovníci provádějí rutinní úkony, které vyžadují fyzickou sílu. Mezi náplň práce lze zařadit například pomoc v kuchyních, sběr a třídění odpadu, zametání ulic, doplňování zboží, provádění jednoduchých úkolů souvisejících s prací v dolech, na stavbách apod.¹⁰⁵ Je nutno podotknout, že větší část uchazečů zaujímají v tomto odvětví **ženy**. Naopak nejmenší podíl zaujímají uchazeči **zaměstnaní v ozbrojených silách a zákonodárci a řídicí pracovníci**.

Tabulky č. 8 a č. 9 znázorňují strukturu uchazečů o zaměstnání dle jednotlivých tříd klasifikace zaměstnání v roce 2020 a 2021. Při pohledu na tabulku č. 8 si lze povšimnout, že od počátku roku došlo k **nárustu uchazečů** téměř ve všech třídách klasifikace. Během roku 2020 k poklesu došlo pouze u třídy č. 6 – kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství. **Zemědělství** bylo pandemií rovněž zasaženo, ovšem **sezonní práce** omezily počet registrovaných uchazečů o zaměstnání. Zaměstnavatelé v období sezonních prací zaměstnávají spoustu zahraničních pracovníků, což jim ale nebylo umožněno vzhledem k uzavřením hranic. Proto dostali šanci čeští uchazeči o práci. S výjimkou pomocných a nekvalifikovaných pracovníků byl **největší nárůst** uchazečů u zaměstnání v tomto období zaznamenán u **pracovníků ve službách a prodeji**. Tento nárůst byl způsoben především uzavřením obchodů v období nouzového stavu. Byly však uděleny některé výjimky, které se vztahovaly například na obchody s potravinami, drogerie, lékárny či benzínové pumpy. Došlo rovněž k uzavření restaurací, hotelů, penzionů a provozoven služeb. Mnoho zaměstnavatelů z tohoto důvodu byli nuceni své zaměstnance propouštět, což odráží nárůst

¹⁰⁴ Český statistický úřad [online]. [cit. 2022-01-29]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace-zamestnani-cz-isco-n-f4yhpe3xt8>

¹⁰⁵ Klasifikace zaměstnání ISCO [online]. [cit. 2022-01-30]. Dostupné z <http://www.cz-isco.cz/isco/9-pomocni-a-nekvalifikovani-pracovnici/>

uchazečů o zaměstnání v tomto odvětví. Vysoký nárůst uchazečů o zaměstnání v roce 2020 zaujímali i uchazeči ze 4. třídy, kterou zaujímají **úředníci**. Od prvního do čtvrtého čtvrtletí roku 2020 okresní kontaktní pracoviště v Ústeckém kraji evidovala o více než 518 uchazečů v tomto odvětví. Při porovnání s rokem 2017, 2018 a 2019 k této situaci došlo vůbec poprvé – v předchozích letech počet uchazečů v této třídě čtvrtletně vždy naopak klesal. Podepsala se na tom skutečnost, že spousta menších firem tuto skupinu svých zaměstnanců z důvodu pandemie COVID-19 propustila. Tyto firmy si pak zajistily tuto práci kumulací s jinými profesemi. Firmy propouštěly nejdříve ty pracovníky, jejichž odchod nezasahoval přímo do výrobního procesu.

Tabulka 8 Struktura uchazečů o zaměstnání dle CZ-ISCO v roce 2020 v rámci okresních kontaktních pracovišť Ústeckého kraje

	Březen	Červen	Září	Prosinec
Zaměstnanci v ozbrojených službách	6	5	10	9
Zákonodárci a řídicí pracovníci	140	186	196	202
Specialisté	588	735	756	752
Techničtí a odborní pracovníci	984	1 224	1 446	1 445
Úředníci	2 086	2 392	2 613	2 604
Pracovníci ve službách a prodeji	4 569	5 274	5 484	5 512
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	228	173	185	258
Řemeslníci a opraváři	2 257	2 584	2 890	2 941
Obsluha strojů a zařízení, montéři	2 395	2 913	2 951	2 916
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	10 792	12 568	12 914	13 004
Nezařazeno	495	1 137	1 020	909
Celkem	24534	29186	30455	30543

Zdroj: vlastní zpracování dle podkladů pro krajskou tiskovou zprávu Úřadu práce České republiky (2020)

V roce 2021 již byla situace o něco **příznivější**. Dle tabulky č. 9 došlo k nárůstu pouze u 0., 7. a 8. třídy (zaměstnanci v ozbrojených službách, řemeslníci a opraváři, obsluha strojů a zařízení, montéři). **Největší pokles** byl v roce zaznamenán u pomocných a **nekvalifikovaných pracovníků**, a to konkrétně o 2048 osob. Oproti roku 2020 začal povolna klesat i počet **úředníků**. Dle jednotlivých zaměstnanců úřadů práce lze tvrdit, že

v roce 2021 se struktura uchazečů o zaměstnání se postupně začala vracet do období před pandemií. Firmy se přestaly bát toho, že nebude odbyt pro jejich výrobky. Začaly houfně nabírat ty, které propustily v roce 2020. Prodloužen byl rovněž program Antivirus, a to až do konce roku 2021.

Tabulka 9 Struktura uchazečů o zaměstnání dle CZ-ISCO v roce 2021 v rámci okresních kontaktních pracovišť Ústeckého kraje

	Březen	Červen	Září	Prosinec
Zaměstnanci v ozbrojených službách	10	10	16	15
Zákonodárci a řídicí pracovníci	190	159	176	183
Specialisté	783	760	763	722
Techničtí a odborní pracovníci	1 446	1 413	1 358	1 220
Úředníci	2 740	2 652	2 744	2 607
Pracovníci ve službách a prodeji	5 921	5 587	5 447	5 246
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	253	182	191	253
Řemeslníci a opraváři	3 233	2 847	2 682	2 629
Obsluha strojů a zařízení, montéři	3 233	3 069	2 859	2 786
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	14 422	13 605	12 579	12 374
Nezařazeno	1 017	815	801	748
Celkem	33 238	31 089	29 600	28 768

Zdroj: vlastní zpracování dle podkladů pro krajskou tiskovou zprávu Úřadu práce České republiky (2021)

V tabulce č. 10 lze pro přesnější specifikaci sledovat všechny třídy klasifikace zaměstnání a dosažený procentuální podíl uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresních kontaktních pracovištích Ústeckého kraje v roce 2021. Jak již bylo zmíněno, nejvíce uchazečů o zaměstnání zaujímají **pomocní a nekvalifikovaní pracovníci**. Nejvíce uchazečů v tomto odvětví se konkrétně nacházelo **v Teplicích a v Ústí nad Labem**. Naopak nejméně těchto uchazečů se nacházelo v **Litoměřicích**. V Litoměřicích byl zaznamenán vyšší podíl pracovníků ve **službách a prodeji** a také **úředníků**. Okresy Teplice a Ústí nad Labem jsou specifické uchazeči o zaměstnání s nejnižším stupněm vzdělání. Je zde vyšší počet negramotných obyvatel a velká migrace romského obyvatelstva. Tato skupina se vyznačuje tím, že své děti po základní školní docházce ihned eviduje na úřadu práce jako

nezaměstnané, a tím zvýší sociální dávky celé rodiny. Bohužel tento princip se pak přenáší na další členy rodiny a zvyšuje se tak procento uchazečů, kteří mohou pracovat jen jako pomocná a nekvalifikovaná síla. Naopak v okrese Litoměřice, kde je podíl těchto uchazečů daleko nižší, se více klade důraz na další vzdělání dětí ze základních škol, a proto je zde i vyšší podíl kvalifikovaných pracovníků.

Tabulka 10 Struktura uchazečů o zaměstnání dle CZ-ISCO v roce 2021 v rámci okresních kontaktních pracovišť Ústeckého kraje (v %)

	Děčín	Chomutov	Litoměřice	Louny	Most	Teplice	Ústí n. L.
Zaměstnanci v ozbrojených službách	0	0,12	0	0,2	0	0,05	0
Zákonodárci a řídicí pracovníci	0,46	0,52	1	0,68	0,64	0,41	0,85
Specialisté	2,19	2,19	3,47	1,87	2,65	2,65	2,8
Techničtí a odborní pracovníci	3,25	4,22	4,39	4,12	4,23	2,81	6,23
Úředníci	8,29	8,24	12,04	9,4	8,94	9,44	8,42
Pracovníci ve službách a prodeji	21,04	18,03	20,11	17,81	19,91	16,07	15
Kvalifikovaní pracovníci v zem., les. a rybářství	0,94	1,06	1,96	0,8	0,95	0,27	0,44
Řemeslníci a opraváři	12,41	10,27	8,07	9,8	8,71	7,2	7,0
Obsluha strojů a zařízení, montéři	10,65	12,61	8,29	7,21	10,62	6,74	9,56
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	40,39	42,3	35,3	37,77	42,4	51,4	48,75

Zdroj: vlastní zpracování dle podkladů pro krajskou tiskovou zprávu Úřadu práce České republiky (2021)

4.3 Přeshraniční spolupráce

Jak již bylo zmíněno, Ústecký kraj úzce hraničí s Německou spolkovou republikou. Spousta obyvatel kraje za prací dojíždí právě do Německa. Hlavní motivací je **finanční ohodnocení**. Minimální hodinová mzda v Německu v roce 2021 činila 9,60 € (235 Kč), zatímco v České republice tato sazba činila 90,50 Kč. Od 1. ledna 2022 se však tato sazba zvýšila na 96,40 Kč. Nejdelší úsek společné hranice má Ústecký kraj s německou spolkovou zemí **Sasko**, právě tam si obyvatelé Ústeckého kraje nejčastěji hledají práci. Dle statistik v prosinci 2020 pocházel každý třetí zahraniční pracovník v Sasku z Česka nebo z Polska. Od roku 2017 do roku 2020 se počet českých občanů pracujících v Sasku zvýšil o 12 000. Je však nutno podotknout, že mnoha uchazečům brání pracovat v zahraničí neznalost německého jazyka. Většina občanů pracuje ve zpracovatelském průmyslu nebo v odvětví administrativních a podpůrných služeb. Sasko se i přes epidemii potýkalo s nedostatkem pracovních sil v oborech zdravotnictví, sociální péče, informačních technologií či technických a řemeslnických profesích.

Velmi významné přeshraniční partnerství se nazývá **EURES-TriRegio**. EURES představuje celoevropskou síť poradenských kanceláří, na které se mohou obrátit zaměstnanci i zaměstnavatelé a zdarma využít služeb jednotlivých EURES poradců. Cílem je usnadnit volný pohyb pracovníků. V roce 2007 v Ústí nad Labem podepsali zástupci úřadů práce, odborů a sdružení zaměstnavatelů z Čech, Saska a dolního Slezska smlouvu o partnerství EURES-TriRegio. Za Českou republiku je do projektu konkrétně zapojen **Ústecký, Liberecký a Karlovarský kraj**. Toto přeshraniční partnerství má napomoci rozvoji trhu práce v příslušných oblastech. Cílem je, aby si partneři zapojení do projektu navzájem poskytovali nabídky volných pracovních míst. To je velmi užitečné především pro uchazeče o zaměstnání, kteří se nacházejí v příhraničí.¹⁰⁶

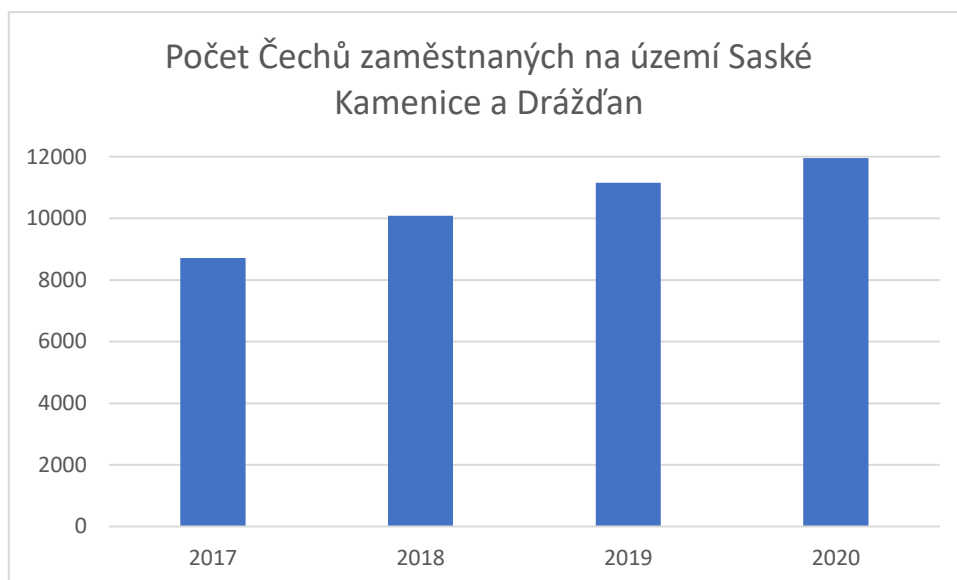
Na území Saska vzrostl v roce 2020 vinou pandemie počet nezaměstnaných až o 29 000 osob. Konkrétně v regionech Drážďany a Saská Kamenice dosahoval na konci roku 2020 počet nezaměstnaných osob hodnoty přibližně 89 000. To je o 12,8 % více než v prosinci předchozího roku. V době, kdy epidemie byla na vrcholu, využívala jedna šestina zaměstnanců a jedna čtvrtina zaměstnavatelů nástroj **kurzarbeitu**. Kurzarbeit je kompenzace mzdových nákladů zaměstnavatelů státem v případě nedostatku zakázek a práce pro

¹⁰⁶ Ústecký kraj [online]. [cit. 2022-02-02]. Dostupné z: <https://www.kr-ustecky.cz/partnerstvi-eures-triregio-napomuze-rozvoji-trhu-prace/d-1408898>

zaměstnance. Právě díky tomuto nástroji se podařilo v saských podnicích zajistit velký počet pracovních míst.

V grafu č. 7 lze sledovat počet zaměstnaných Čechů na území **Saské Kamenice** a **Drážďan** od roku 2017 do roku 2020. Každým rokem počet občanů stále narůstá. V roce 2020 na tomto území bylo oficiálně zaměstnáno 11 954 Čechů, což je o 3 245 osob více než v roce 2017. Nejžádanějším odvětvím byl zpracovatelský průmysl, administrativní a podpůrné činnosti, činnosti související s ubytováním a gastronomickými službami, doprava a skladování, zdraví a sociální péče a velkoobchod či maloobchod.

Graf 7 Počet Čechů zaměstnaných na území Saské Kamenice a Drážďan od roku 2017 do roku 2020



Zdroj: vlastní zpracování dle brožury přeshraniční spolupráce (2017-2020)

Úřady práce České republiky nevedou přesné evidence uchazečů, kteří odešli z evidence úřadu práce pracovat do příhraničních oblastí Německa. Pro účely této diplomové práce však byla provedena statistika nástupů do pracovního poměru v Německu, a to ve spolupráci s kontaktním pracovištěm Úřadu práce ve **Vejprtech**. Vejprty je město přímo hraniční s Německou spolkovou republikou. Lidé zde mohou chodit za prací i pěšky přes hraniční potok Polava. Příhraniční město hned vedle Vejprt je **Bärenstein** a cca 20 km vzdálené je město **Annaberg-Buchholz**. Zde se nacházejí agentury práce, kde také pracují čeští zaměstnanci. Uchazeči o zaměstnání z okolí Vejprt nejvíce nastupují přes agentury **Persona Service, Aboratis, Starke Jobs a Wackler**. Statistika nástupů tohoto malého pracoviště zahrnuje sledované roky 2017-2021. V průměru je počet uchazečů o zaměstnání

na Úřadu práce ve Vejprtech přibližně kolem **120 až 140 lidí měsíčně**. V roce 2017 bylo vyřazeno nástupem do pracovního poměru 80 uchazečů o zaměstnání, z toho pak celkem **12 osob** začalo pracovat v německém příhraničí. V roce 2018 ze 75 nástupů bylo **13 osob**, kteří začali pracovat v Německu. V roce 2019 počet vyřazených uchazečů poměrně vzrostl. Z 82 vyřazených uchazečů o zaměstnání bylo za celý rok vyřazeno pro nástup do agentur práce v Německu **22 osob**. **Největší podíl uchazečů**, kteří začali pracovat v příhraničním Německu, byl zaznamenán v pandemickém roce 2020. V tomto období z celkových 96 vyřazených uchazečů o zaměstnání začalo **35** z nich pracovat v Německu. Jak již bylo zmíněno, někteří zaměstnavatelé v České republice v tomto období přistoupili k hromadnému propouštění, proto se lidé snažili hledat práci i v zahraničí. V roce 2021 počet uchazečů opět klesl, vyřazeno bylo 88 osob a z toho jen jedna čtvrtina (přesně 22 uchazečů) nastoupila do agentur práce v Německu.

4.3.1 Zaměstnanost zahraničních občanů na území Ústeckého kraje

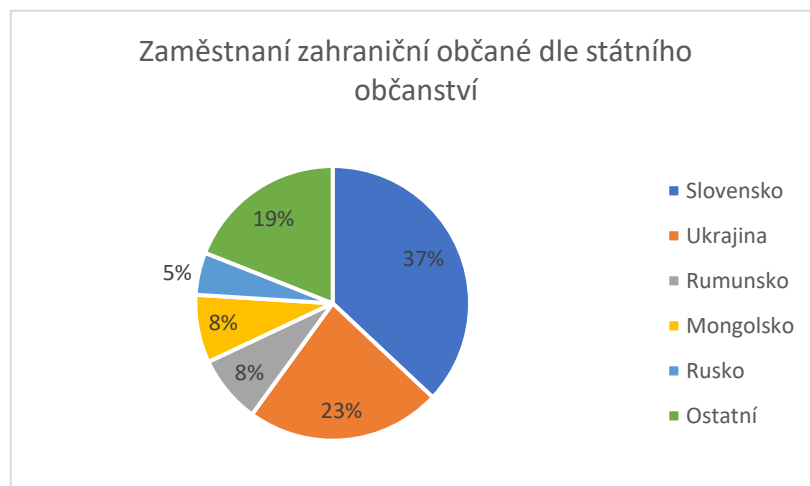
Pokud má zaměstnavatel v úmyslu zaměstnávat cizince, je povinen oznámit příslušné krajské pobočce úřadu práce volné pracovní místo a jeho charakteristiku. Charakteristika volného pracovního místa musí být totožná s charakteristikou místa, kde bude zaměstnání vykonáváno. Zaměstnavatel může zaměstnávat zahraniční občany tehdy, pokud mají **platné povolení k zaměstnání** od příslušné krajské pobočky, **platné oprávnění k pobytu a kartu zaměstnaneckou, modrou** nebo **kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance**. Existují výjimky, kdy má zaměstnanec **volný vstup** na trh práce a nemusí výše uvedené podmínky splnit (osoba s povoleným trvalým pobytem na území České republiky, osoba, které byl udělen azyl nebo doplňková ochrana, osoba, která je výkonným umělcem, pedagogickým pracovníkem, akademickým pracovníkem vysoké školy atd.). Pro zaměstnávání zahraničních občanů je rovněž nutné, aby měl zaměstnanec uzavřenou **pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti** nebo písemně uzavřenou **smlouvu o smlouvě budoucí**, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti.¹⁰⁷

Na území Ústeckého kraje největší zastoupení **s cizím státním občanstvím** představují osoby z Vietnamu. Ihned za Vietnamem následuje Ukrajina. V grafu č. 8 je zaznamenán procentuální podíl **zahraničních občanů**, kteří jsou v Ústeckém kraji

¹⁰⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2022-02-06]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/postup-zamestnavatele>

zaměstnaní. Největší podíl zahraničních zaměstnanců je ze **Slovenska** a **Ukrajiny**. V těchto státech je na trhu práce méně příznivá situace, proto se občané těchto států snaží najít vhodné pracovní uplatnění na území České republiky.

Graf 8 Zaměstnaní zahraniční občané na území Ústeckého kraje dle státního občanství

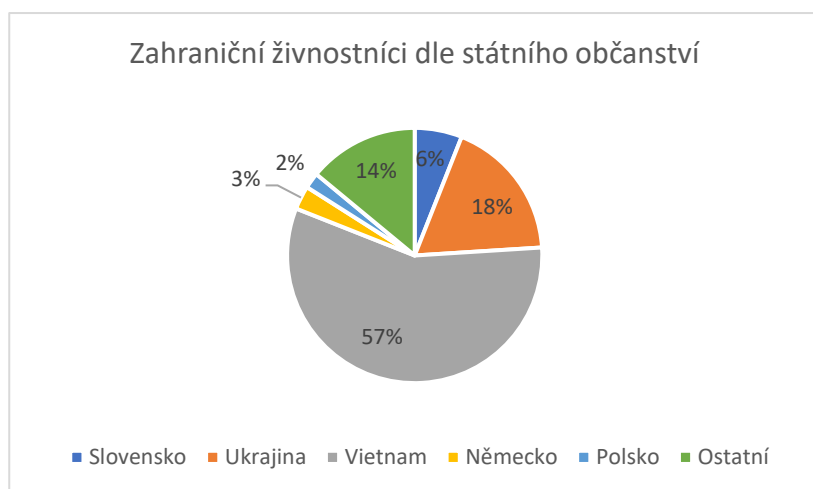


Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Českého statistického úřadu (01.02.2022)¹⁰⁸

V grafu č. 9 lze vidět procentuální podíl živnostníků, kteří podnikají na území Ústeckého kraje. Je patrné, že největší podíl zaujímají občané z **Vietnamu**. Většina podnikatelů si zařizuje především živnosti volné. Vietnamští spoluobčané na území Ústeckého kraje podnikají především v oblasti **maloobchodu**, ale také v **pohostinství a službách** (manikúra, pedikúra apod.). Poměrně velký podíl zaujímají i občané z **Ukrajiny**, kteří zde podnikají především v oblasti **stavebnictví**.

¹⁰⁸ Český statistický úřad [online]. [cit. 2022-02-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/40002fdb87>

Graf 9 Zahraniční živnostníci na území Ústeckého kraje dle státního občanství



Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Českého statistického úřadu (01.02.2022)¹⁰⁹

V tabulce č. 11 je zaznamenán přesný počet **vydaných povolení k zaměstnání** v rámci okresních kontaktních pracovišť Ústeckého kraje od roku 2017 do roku 2021. Počet udělených povolení každým rokem roste, nejvyšších hodnot však dosahoval v roce 2019, kdy byla v Ústeckém kraji zaznamenána nejnižší míra nezaměstnanosti a nejvyšší počet nabízených volných pracovních míst. Dle sdělení odborného pracovníka trhu práce v Chomutově je **rostoucí počet** vydaných povolení k zaměstnání zapříčiněno vydáváním tří měsíčního povolení k zaměstnání na přechodné období z důvodu **záchrany českých lesů od kůrovce**. Proto začali zahraniční pracovníci na tři měsíce pracovat v České republice, poté další tři měsíce museli být na svém území a po této době mohli opět přijít pracovat do Čech. Tím se rapidně zvedl počet vydaných povolení k zaměstnání v roce 2019 oproti roku 2017. Toto přechodné období trvá do současnosti.

¹⁰⁹ Český statistický úřad [online]. [cit. 2022-02-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/40002fdb87>

Tabulka 11 Vydaná povolení k zaměstnání v rámci okresních kontaktních pracovišť Ústeckého kraje od roku 2017 do roku 2021

	2017	2018	2019	2020	2021
1. čtvrtletí	152	942	3834	3050	3535
2. čtvrtletí	213	1684	3845	1617	4125
3. čtvrtletí	353	2176	3897	4271	2880
4. čtvrtletí	511	2429	2801	3012	1924
Celkem	1229	7231	14377	11950	12464

Zdroj: vlastní zpracování dle podkladů pro krajskou tiskovou zprávu Úřadu práce České republiky (2017-2021)

Tato povolení se týkají především **krátkodobých zaměstnání do 3 měsíců a sezonních prací**. Jak je u uvedených hodnot výše patrné, nejnižší počet vydaných povolení je vždy zaznamenán ve čtvrtém čtvrtletí příslušného roku, kdy končí období sezonních prací. Právě v tomto období jsou uchazeči umísťováni především do krátkodobých zaměstnání. Nejvyšší podíl udělených povolení k zaměstnání je zaznamenán v **Chomutově**. Důvodem je především to, že okres Chomutov má pět velkých **průmyslových zón**, na rozdíl například od okresu Most, který má pouze dvě průmyslové zóny. Na těchto zónách je velké množství českých i zahraničních firem, které zaměstnávají cizince na krátkodobé zaměstnání. Ti poté migrují i po celé České republice. Jsou přijati do firmy v Chomutově a fyzicky pracují například v Brně.

4.4 Činnosti úřadů práce před a během pandemie COVID-19

Během pandemie COVID-19 byla jednotlivá kontaktní pracoviště Úřadu práce České republiky nucena omezit své činnosti a změnit způsob poskytování svých služeb. V podkapitolách níže se lze dočíst, jak omezení spojená s pandemií ovlivnila jednotlivá oddělení úřadu práce.

4.4.1 Oddělení zaměstnanosti a podpor v nezaměstnanosti

Oddělení zaměstnanosti a podpor v nezaměstnanosti je prvním místem na úřadu práce, kam se dostane člověk po ztrátě zaměstnání. V době před pandemií COVID-19 fungovalo toto oddělení tak, že přišel uchazeč o zaměstnání osobně na úřad práce, vyplnil žádost o zprostředkování zaměstnání, dále žádost o podporu v nezaměstnanosti a byl v kanceláři příslušné úřednice vzat do evidence uchazečů. Chodil pak pravidelně na

kontaktní návštěvy, procházel různými informačními schůzkami, poradenskými programy či rekvalifikačními kurzy, pokud pro něj nebylo vhodné zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání musel **osobně navštěvovat** pobočku úřadu práce. Pouze v případě nemoci a po předložení „Potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit si povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu“ mohl být využit **telefonický kontakt** se zaměstnancem úřadu práce. Nezaměstnanému klientovi byla vydávána **doporučení do zaměstnání**, kde platnost této doporučenky byl jeden pracovní den. Den následující měl uchazeč povinnost osobně se dostavit k zaměstnavateli, projednat vydané doporučení do zaměstnání a poté potvrzenou doporučenku osobně přinést na úřad práce zpět. Na úřadech práce probíhala **výběrová řízení** se zaměstnavateli, byly zde sjednávány schůzky na **projekty Evropského sociálního fondu** a kdykoliv v úřední hodiny se mohl člověk obrátit osobně s dotazem na kompetentního pracovníka úřadu práce. Tato situace se rapidně změnila březnem roku 2020. Dne 16. března 2020 došlo na úřadech práce k některým organizačním změnám, které omezily osobní kontakty s veřejností a eliminovaly tak riziko šíření nákazy jak v případě veřejnosti, tak i samotných zaměstnanců úřadu. Přijatá opatření však neměla dopad na poskytování služeb klientům. Uchazeči o zaměstnání s ohledem na mimořádnou situaci v souvislosti s pandemií COVID-19 mohli své žádosti podat i **jinou formou** (např. poštou, přes datovou schránku nebo elektronickým způsobem). Elektronický způsob však vyžadoval kvalifikovaný elektronický podpis. Pokud žádost nebyla opatřena tímto způsobem, musel uchazeč žádost dle správního řádu do 5 dnů potvrdit. Tedy doplnit písemně s podpisem žadatele prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb či doručením potvrzení na podatelnu příslušného kontaktního pracoviště Úřadu práce České republiky. V praxi to znamenalo, že uchazeč o zaměstnání již nemusel chodit na úřad osobně. Od 1. ledna 2022 je nově umožněno podávat interaktivní formuláře z webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí novým způsobem, a to prostřednictvím **identity občana**. Klienti tak mohou zažádat o zprostředkování zaměstnání, podporu v nezaměstnanosti nebo některou z nepojistných sociálních dávek (např. rodičovský příspěvek, příspěvek na bydlení, dávka mimořádné okamžité pomoci apod.). Cílem je umožnit co nejvíce klientům komunikovat s úřadem práce z pohodlí domova. Během ledna roku 2022 Úřad práce České republiky zaznamenal 1 500 žádostí podaných tímto způsobem.¹¹⁰

¹¹⁰ Úřad práce [online]. [cit. 2022-02-09]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/2602597/TZ_elektronicka_komunikace_unor2022.pdf/f04e8d53-31e6-c97d-9003-01b362cdd9d9

Pracoviště úřadů práce byla omezena jak úřední dobou, tak počtem zaměstnanců. Začaly se zavádět tzv. **home office**, kdy v kanceláři pracoval pouze jeden pracovník, druhý vyřizoval telefonické dotazy z domova. Důvodem byla eliminace možnosti nakažení zaměstnanců na úřadech práce. Pracovníci byli v tomto období povinni zpracovat velké množství žádostí po propouštění zaměstnanců z důvodu pandemie COVID-19. Od vyhlášení prvního **nouzového stavu** byla jednotlivá kontaktní pracoviště pro veřejnost zcela uzavřená. První nouzový stav v České republice platil od 12. března 2020 do 17. května 2020. Další nouzový stav vláda vyhlásila od 5. října 2020 do 11. dubna 2021. V této době měli možnost uchazeči o zaměstnání zaevidovat se i **mimo své trvalé bydliště** na místě, kde se během pandemie zdržovali. Tato možnost trvá do současné chvíle. Situace se v létě roku 2021 stabilizovala, ale bezpečnostní opatření se na úřadech práce dodržují **do současné doby**. Uchazeči o zaměstnání sice chodí na kontaktní návštěvy osobně, ale stále jsou **omezené určité aktivity**. Neprovádějí se informační schůzky pro nové uchazeče o zaměstnání či poradenské programy. Nekonají se ani výběrová řízení na půdě úřadů práce. Nechodí se také na kontroly dočasně neschopných uchazečů o zaměstnání. Klienti také musí mít chráněná ústa respirátorem, je nutnost si před vchodem do kanceláří dezinfikovat ruce. Pracovníci úřadů práce mají před sebou na stolech bezpečnostní ochranná skla, aby se předešlo případné nákaze od klientů. Obecně je proječován **benevolentnější přístup** ke každému, kdo se o práci uchází. Klienti jsou několikrát kontaktováni telefonicky, písemně či formou SMS zprávy, pokud se na úřad práce v řádném termínu nedostaví. Dochází i k podstatně **nižšímu počtu sankčních vyřazení** z důvodu maření součinnosti s úřadem práce. Je zde prosazován velmi **proklientský přístup**.

Krizová opatření zkomplikovala mnoha lidem život, proto bylo ve velkém množství využíváno **call center** úřadů práce, která vznikla již 1. ledna 2016. Pro příklad za celou dobu fungování těchto center zodpověděli jeho pracovníci **více než 482 000 dotazů**. V roce 2020 kontaktovalo s dotazem k pandemické situaci v oblasti zaměstnanosti více než **71 000 klientů**. Klienti mohli dotazy pokládat elektronickou formou či telefonicky. Profesionální přístup operátorů call center šetřilo čas zaměstnancům úřadů práce a klienti se tak dozvěděli obecné informace z působnosti úřadu práce v rámci jednoho kontaktu. V tabulce č. 12 je zaznamenán **počet dotazů** call center dle působnosti úřadu práce od roku 2017 do roku 2021. Je patrné, že nejvyšší počet dotazů byl zaznamenán kvůli pandemii COVID-19 v roce 2020. Poměrně velký nárůst byl zaznamenán i v roce 2019, kdy bylo zavedeno Jednotné portálové řešení práce a sociálních věcí, které sjednotilo více než 70 původních resortních portálů.

Počet dotazů v roce 2019 byl také ovlivněn novelou zákona o státní sociální podpoře v oblasti rodičovského příspěvku.

Tabulka 12 Počet dotazů call center dle působnosti Úřadu práce České republiky od roku 2017 do roku 2021

	2017	2018	2019	2020	01-09/2021
Zaměstnanost	15 951	26 761	34 428	71 062	43 688
Nepojistné	25 343	17 890	24 722	57 005	40 886
Ostatní	7 133	8 976	13 000	22 852	14 766
Celkem	48 427	53 627	72 150	150 919	99 340

Zdroj: vlastní zpracování dle poskytnutých dat oddělením Call centrum Úřadu práce České republiky (2017-2021)

4.4.2 Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání

Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání se zabývá především:

- volbou a změnou povolání,
- volbou rekvalifikace,
- nabídkou volných pracovních míst,
- informováním o možnostech dalšího vzdělávání,
- pořádáním individuálních pohovorů,
- nabízením poradenských programů (Job Club, Bez vzdělání se práce hledá těžko, Sebeprezentace na trhu práce),
- pořádáním besed na školách.

Většina výše uvedených aktivit se před pandemií realizovala na jednotlivých kontaktních pracovištích nebo se konaly besedy pro žáky a studenty ve školách. Během pandemie byla činnost oddělení Poradenství a dalšího vzdělávání z důvodu mimořádného opatření značně **omezena**. Konkrétně **skupinové poradenství, poradenské programy** a další **skupinové aktivity** na půdě úřadu práce i mimo úřad byly **pozastaveny**. Agenda tohoto oddělení se kompletně přesunula do roviny individuálních konzultací a do online prostoru. V rámci **individuální spolupráce** s klienty bylo zaznamenáno, že oddělení navštěvovali ve větší míře uchazeči, kteří přišli o zaměstnání kvůli pandemii a měli zájem svoji situaci řešit a co nejdříve se **vrátit zpět na trh práce**. Služby tohoto oddělení byly využívány hlavně uchazeči, kteří se do evidence uchazečů o zaměstnání dostali **poprvé** nebo **opakovaně po dlouhé době**. Tito klienti využívali především poradenství týkající se

sebe prezentace na trhu práce (tvorba životopisu, způsoby hledání zaměstnání, příprava na pracovní pohovor apod.). Většina těchto uchazečů, která se nedostala do evidence vlastní vinou, si našla práci poměrně rychle. Zároveň je nutno podotknout, že takoví uchazeči jsou snadněji umístitelní, flexibilnější a více přístupní změně kvalifikace.

Zvýšený zájem o služby měli i lidé z řad **veřejnosti**. Šlo především o ty, kterým z důvodu pandemie hrozila ztráta zaměstnání a chtěli být informováni o tom, co je po vstupu do evidence čeká a jaké služby mohou na úřadu práce využít, aby se jim co nejdříve podařilo opětovně najít zaměstnání. O informace měli zájem nejen lidé zaměstnaní v rámci České republiky, ale ve větší míře i lidé, kteří dlouhodobě pracovali v **zahraničí** (především v Německu). Počet žádostí o zvolenou rekvalifikaci byl srovnatelný s dobou před pandemií a typy rekvalifikačních kurzů se rovněž příliš nelišily od doby před pandemií. Jednalo se především o rozšíření řidičského oprávnění skupin C, D a dále o kurzy v oblasti služeb. Bohužel realizace ze strany rekvalifikačních zařízení byla mimořádnými opatřeními omezena a některé aktivity byly zcela pozastaveny. Teoretické formy vzdělávání však bylo možné přesunout do **online prostoru**.

Nedílnou součástí práce v oddělení poradenství a dalšího vzdělávání je i **volba povolání**, která se v době před pandemií realizovala prezenčně přímo na školách nebo v prostorách úřadu práce. V době pandemie se tyto formy poradenství realizovaly **online formou** nebo **individuálními konzultacemi** na úřadu práce. V této oblasti byl zaznamenán **výrazný nárůst** klientů, neboť v době, kdy byly školy a další instituce zcela uzavřeny, byla možnost konzultace na úřadu práce jednou z mála činností, která se rodičům a dětem nabízela.

4.4.3 Oddělení příspěvku na péči

V rámci **oddělení příspěvku na péči** se rovněž pozastavily veškeré osobní návštěvy. Žádosti o příspěvek na péči klienti museli podávat e-mailem, zasílat poštou nebo podávat přes schránky, které byly umístěny na jednotlivých budovách úřadu práce. Pro udělení příspěvku na péči je nutné provést **sociální šetření**, kterému se žadatel musí dle § 21 odst. 1 písm. a) zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách podrobit. Sociální šetření standardně probíhá v místě bydliště žadatele. Tato sociální šetření však byla v době zpočátku pandemie nahrazena **dotazníkovým šetřením**. Klienti museli vyplnit příslušný formulář a zaslat jej zpět e-mailem či poštou na příslušné kontaktní pracoviště úřadu práce. Dne 26. dubna 2021 však byl vydán rozsudek, který zrušil možnost nahrazení sociálního šetření dotazníkovým

šetřením. Sociální šetření tedy bylo za přísných hygienických pravidel **obnoveno**. Pracovník i žadatel (včetně členů rodiny, kde šetření probíhá) se musel prokazovat negativním antigenním testem.

4.4.4 Oddělení hmotné nouze

Systém pomoci v hmotné nouzi poskytuje osobám s nedostatečnými příjmy prostředky k zajištění životních potřeb. V rámci pomoci v hmotné nouzi lze poskytnout:

- příspěvek na živobytí,
- doplatek na bydlení,
- mimořádnou okamžitou pomoc.

Oddělení hmotné nouze provádělo v počátku pandemie COVID-19 takzvaná **zkrácená řízení** pro přiznání dávek na hmotnou nouzi. Klienti nedocházeli osobně na úřad práce, proto pracovníci museli zpracovávat Oznámení o přiznání dávky a Oznámení o zvýšení dávky **bez zahájení správního řízení**. S klienty hmotné nouze se pak pracovníci oddělení spojovali **telefonicky**, ti jim pak doklady zasílali **e-mailovou formou** či opět mohli využít **schránek** umístěných na úřadech práce. Všechny dávky musely být zpracovány včas, aby lidé nezůstali bez příjmů. Těm, kteří se ocitli vlivem pandemie ve finanční nouzi, oddělení hmotné nouze poskytovalo pomoc prostřednictvím **mimořádné okamžité pomoci COVID-19**. Tato dávka klientům umožňovala pokrýt své základní životní potřeby včetně nákladů na bydlení a hypotéky. V době pandemie došlo i ke zvýšení počtu poskytovaných **příspěvků na živobytí a doplatků na bydlení**.

4.4.4.1 ENERGETICKÁ KRIZE

Kromě pandemie COVID-19 Českou republiku v roce 2021 zasáhla energetická krize spojená s úpadkem společnosti **Bohemia Energy**. Po úpadku této společnosti zákazníci přešli k dodavatelům poslední instance, kteří byli povinni tyto přerušené dodávky převzít. V důsledku toho však došlo ke **zdražování elektřiny** až o stovky procent. V souvislosti s touto krizí nabídl Úřad práce České republiky **pomoc při finanční tísní občanů**. Každý, kdo nemá možnost finančně pokrýt zvýšené výdaje spojené s chodem domácnosti, může požádat úřad práce o pomoc. Lze požádat o **příspěvek na bydlení** – nárok na tento příspěvek má vlastník nebo nájemce bytu či domu, jestliže 30 % (v Praze 35 %) jeho příjmů nepostačuje na zaplacení nájmu a dalších nákladů souvisejících s bydlením. Pokud je pro občany příspěvek na bydlení nedostačující, je možné požádat o **doplatek na**

bydlení. Výše tohoto doplatku je stanovena tak, aby příslušným osobám po zaplacení odůvodněných nákladů na bydlení zůstala částka na živobytí. V souvislosti s tzv. energokrizí je možno poskytnout rovněž **mimořádnou okamžitou pomoc**, prostřednictvím které může úřad práce poskytnout pomoc v situacích mimořádného charakteru, kdy je třeba zasáhnout bezprostředně. Jedná se například o finanční problémy spojené s absencí úhrady nedoplatku za vyúčtované energie. Tyto žádosti lze podat **osobně** či **elektronicky** prostřednictvím datové schránky, elektronického podpisu či identity občana.¹¹¹

4.4.5 Oddělení nepojistných sociálních dávek

Oddělení nepojistných sociálních dávek poskytuje následující dávky:

- přídavek na dítě,
- rodičovský příspěvek,
- příspěvek na bydlení,
- porodné,
- pohřebné.

V době před pandemií COVID-19 se i v rámci tohoto oddělení téměř všechny žádosti vyřizovaly osobně s klienty. Od dubna roku 2020 u dvou výše uvedených dávek (příspěvku na bydlení a příspěvku na dítě) došlo k **prolongaci**. To v praxi znamenalo, že se již nemusely dokládat čtvrtletní příjmy klientů těchto dávek, ale vycházelo se ze skutečnosti předchozího čtvrtletí. Tato prolongace se opakovala i na podzim za třetí čtvrtletí a následně i v roce 2021 za druhé čtvrtletí. Žádosti o dávky a příspěvky klienti zasílaly poštou, vkládali do schránek úřadu práce umístěných na budovách. Tyto žádosti se neprodleně vyřizovaly, aby nedocházelo k opožděnému vyplacení dávek. Klienti rovněž nemuseli osvědčovat svůj podpis do 5 dnů dle správního řádu. Rodičovský příspěvek, porodné a pohřebné se vyřizovalo stejným způsobem jako před pandemií, jen osobní návštěvy byly omezeny. Tato situace se od poloviny roku 2021 opět **stabilizovala** a nyní se preferují osobní kontakty klientů.

4.4.6 Oddělení projektů Evropské unie

Největší změnou pro **oddělení Projektů Evropského sociálního fondu** (dále ESF) při pandemii COVID-19 byl způsob komunikace s uchazeči. Před pandemií se konaly různé

¹¹¹ Úřad práce [online]. [cit. 2022-02-09]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/-/s-rustem-cen-za-energie-muze-pomoci-up--1>

skupinové akce, které byly téměř každý měsíc prováděny na úřadech práce. Z nich se pak vhodní uchazeči o zaměstnání zařazovali do projektů ESF. V Ústeckém kraji se jednalo o tři **regionální individuální projekty**:

- Flexibilně do práce v Ústeckém kraji,
- Společně to dokážeme v Ústeckém kraji,
- Záruky pro mladé v Ústeckém kraji.

Tyto projekty v době pandemie byly sice zachovány, ale **omezily se skupinové akce** s uchazeči. Je však nutno podotknout, že i při největších omezeních byli pracovníci projektů s klienty stále v kontaktu. Od osobních kontaktů přešli k elektronické a telefonické komunikaci. Posílali klientům volná místa ESF e-mailem, případně SMS zprávami. Během pandemie byly pracovní pozice, které se stále poptávaly – účetní, prodavačky, řidiči apod. **Vymizely však nabídky** na pomocné kuchařky, servírky či uklízečky. Pracovníci tohoto oddělení se snažili s klienty probírat jejich situaci a navázat s nimi tak bližší kontakt. Témata poradenství ohledně hledání práce se přesunula ke vzdělávání, školní docházce a zvládání dětí. Pozitivem je, že i v době nejpřísnějších opatření se dařilo hledat vhodné zaměstnání klientům zařazených do projektů. Hrála v tom roli aktivita samotných uchazečů, kteří si dokázali najít práci přes daný projekt i přes tuto problematickou dobu. V současnosti jsou již činnosti v rámci projektů ESF opět na úrovni doby před rokem 2020, ale stále se dodržují **přísná bezpečnostní opatření** při schůzkách s jednotlivými klienty.

4.4.7 **Novela zákona o zaměstnanosti**

V červenci roku 2021 vzešla v účinnost pod č. **248/2021 Sb. novela zákona o zaměstnanosti**. Účelem této novely je **zmírnění negativních dopadů** na trh práce způsobenými pandemií COVID-19. Ministerstvo práce a sociálních věcí doposud poskytovalo podporu zaměstnavatelům prostřednictvím **programu Antivirus**. Novela navazuje na tento program a zavádí **příspěvek v době částečné práce, tzv. kurzarbeit**. Ustanovení §120a - §120f zákona o zaměstnanosti určují podmínky pro aktivaci, výši a čerpání tohoto příspěvku. Předchozí **příspěvek v době částečné nezaměstnanosti** upraven dle § 115 zákona o zaměstnanosti ve znění do 30. června 2021 se v rámci pandemické situace ukázal jako nedostatečný z hlediska jeho **výše** a **administrativní zátěže**.¹¹² Dle předchozí právní úpravy byla každá žádost zaměstnavatele podmíněna

¹¹² Práce a mzda [online]. [cit. 2022-02-08]. <https://www.praceamzda.cz/clanky/nekolik-poznamek-ke-kurzarbeitu>

předchozím souhlasem vlády. Výše původního příspěvku byla omezena na 20 % průměrného výdělku zaměstnance s horním limitem ve výši 0,125násobku průměrné mzdy v národním hospodářství, což v roce 2021 představovalo maximální částku 4 784 Kč. Tento příspěvek mohl být poskytován nejdéle po dobu 6 měsíců s možností jednoho opakování.¹¹³

Příspěvek v době částečné práce (kurzarbeit) stanovuje vláda svým nařízením. Tento příspěvek se poskytuje zaměstnavateli, jehož zaměstnanci nemohou vykonávat práci z důvodu některé z **překážek v práci** dle § 207 až 209 zákoníku práce. Zaměstnavatel následně zaměstnancům vyplatí **náhradu mzdy** ve výši nejméně 80 % jejich průměrného výdělku. Zaměstnavatelé mohou získat příspěvek pouze na zaměstnance, jejichž pracovní poměr trvá alespoň tři měsíce. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu šesti měsíců s možností opakovaného prodloužení vždy maximálně o tři měsíce. Příspěvek lze poskytovat **nejdéle po dobu jednoho roku**. Maximální výše příspěvku činí 1,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství.

Další změna se týká **přiznávání podpory v nezaměstnanosti**, kdy krajská pobočka úřadu práce bude povinna vydat rozhodnutí o podpoře v nezaměstnanosti pouze v zákonem stanovených případech. Například v případě, že se podpora v nezaměstnanosti nepřiznává, jelikož existují důvodné pochybnosti týkající se výdělku uchazeče o zaměstnání. Jestliže nebude vydáno rozhodnutí o podpoře v nezaměstnanosti, vydá krajská pobočka úřadu práce uchazeči o zaměstnání **Oznámení o podpoře v nezaměstnanosti**. Toto oznámení neobsahuje odůvodnění a krajská pobočka není povinna seznamovat účastníka řízení s podklady pro vydání rozhodnutí. U těchto oznámení se nelze vzdát práva na odvolání. Uchazeč může do 15 dnů podat **námítky**, o kterých poté rozhoduje krajská pobočka úřadu práce.¹¹⁴

4.5 Polostrukturovaný rozhovor s vedoucími pracovníky úřadu práce

Pro splnění cíle této diplomové práce byly provedeny dva polostrukturované rozhovory s pracovníky kontaktních pracovišť Úřadu práce v Mostě a Litoměřicích. Právě tato dvě města byla vybrána z důvodu jejich nejvyšší a nejnižší nezaměstnanosti v rámci Ústeckého kraje. Dle rozhodnutí ředitelství příslušných kontaktních pracovišť nebylo možné rozhovory nahrávat, proto není uveden doslovný přepis rozhovorů.

¹¹³ Jouza, L., Taranda, P., Macháček, I. *Zaměstnávání v období pandemie*. Český Těšín: Poradce, 2020. s. 28

¹¹⁴ Práce a mzda [online]. [cit. 2022-02-08]. <https://www.praceamzda.cz/clanky/nekolik-poznamek-ke-kurzarbeitu>

4.5.1 Rozhovor 1 - kontaktní pracoviště Úřadu práce v Mostě

První rozhovor byl proveden s vedoucí oddělení zprostředkování zaměstnání Úřadu práce v Mostě.

1. Most je oblastí s nejvyšší nezaměstnaností, v čem spočívají hlavní důvody?

Dle vedoucího pracovníka k vysoké k míře nezaměstnanosti v minulosti přispěl **útlum těžby**. V současné době však útlum těžby výrazně nezasahuje do výše nezaměstnanosti. Většinou se propuštění zaměstnanci uplatní na jiných pozicích v rámci stávajícího zaměstnavatele, nebo se prakticky okamžitě umístí na volném trhu práce, aniž by využili služeb úřadu práce. Jsou to lidé, kteří jsou zvyklí pracovat. V současné době je Most oblastí s nejvyšší nezaměstnaností především z toho důvodu, že je zde vysoké zastoupení **sociálně vyloučených lokalit**, kde žijí lidé, kteří se vzhledem k jejich handicapům těžko uplatňují na volném trhu práce. Až 90 % uchazečů o zaměstnání, kteří se nacházejí v evidenci, jsou z oblasti nazývané **Stovky**. Tato oblast je problémová po celou řadu let.

2. Jaké typy uchazečů se v Mostě nejčastěji vyskytují?

Z hlediska vzdělání nejvíce uchazečů o zaměstnání jednoznačně zaujímají uchazeči se **základním vzděláním**. Profesně je v evidenci zaznamenáno nejvíce **manipulačních dělníků ve výrobě**. Pracovník jako hlavní problém spatřuje to, že pro mnoho volných pracovních míst uchazeči nemají dostatečnou kvalifikaci, proto je nelze na tato místa umístit. Zaměstnavatelé poté přistupují k tomu, že volná pracovní místa obsazují cizími státními příslušníky.

3. Dle statistik se v Mostě nachází málo pracovních míst vůči celkovému počtu uchazečů o zaměstnání. Jaké jsou hlavní důvody?

V Mostě se nenachází tolik průmyslových zón jako v jiných oblastech, což má vliv na počet pracovních míst. Nachází se zde jedna **průmyslová zóna Joseph**, se kterou úřad práce spolupracuje při umisťování uchazečů o zaměstnání. V Mostě se nachází také **chemická továrna**, ta si však snaží držet své zaměstnance a nenahlašuje úřadu práce mnoho volných pracovních míst. Mezi tři odvětví, které dle pracovníka nahlašují nejvíce volných pracovních míst, patří:

- výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení,
- výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů,

- specializované stavební činnosti.

Problémem je, že ve všech uvedených případech se jedná o fyzicky náročnou práci, práci v třísměnném provozu s předpoklady na určitý stupeň kvalifikace, kterými uchazeči o zaměstnání nedisponují. Z toho důvodu není snadné najít na tyto pozice vhodné uchazeče o zaměstnání.

4. Změnila se nějak struktura uchazečů o zaměstnání během pandemie?

V období pandemie COVID-19 vedoucí pracovník nepocítoval velké změny ve struktuře uchazečů o zaměstnání. Dle jeho slov je to především z toho důvodu, že podniky využívaly pro udržitelnost pracovních míst **program Antivirus**. Z důvodu omezení činnosti obchodů a restaurací, ukončení některých oborů v podnikání či omezení výrobních podniků, nebyl zaznamenán vysoký počet evidovaných uchazečů o zaměstnání.

Největší nárůst uchazečů úřad práce zaznamenal v **počátku pandemie**, v dubnu roku 2020. V tomto období bylo nejvíce vytiženo oddělení evidence a dávek podpory v nezaměstnanosti. Pracovníci z ostatních oddělení úřadu práce těmto pracovníkům pomáhali s jejich agendou. V dalších měsících se uchazeči evidovali průběžně. Stále převyšovali uchazeči se základním vzděláním. Jednalo se převážně o profese manipulačních dělníků ve výrobě. V okrese Most došlo v tomto období z důvodu organizačních změn k většímu propouštění zaměstnanců dvou společností v oblasti **hornictví**.

5. Jak hodnotíte chod úřadu práce před pandemií a během pandemie?

Během pandemie se v Mostě výrazně zintenzivnila online komunikace s klienty, ale také mezi zaměstnanci úřadu práce. Kontaktní pracoviště jednotlivých úřadů práce začala využívat pro interní komunikaci platformu **Microsoft Teams**, která jim usnadňovala online komunikaci. Dle vedoucího pracovníka se díky pandemii pracovníci naučili komunikovat online, což je samozřejmě velkým přínosem. Před pandemií pracovníci úřadu práce s klienty komunikovali osobně, během pandemie se způsob komunikace změnil. Zaměstnání bylo uchazečům zprostředkováváno telefonicky či elektronicky. Konkrétně se jednalo o předávání informací o volných pracovních místech nebo o možnosti zvolených rekvalifikací.

Například **výběrová řízení pro zaměstnavatele** byla v době před pandemií konána vždy na půdě úřadu práce. Uchazeči o zaměstnání se dostavili na příslušné kontaktní

pracoviště a zaměstnavatelé si vybírali vhodné uchazeče pro svá pracovní místa. Během pandemie se tato výběrová řízení konala přímo v sídle zaměstnavatele, kam byli jednotliví uchazeči individuálně přizváni. V současné době se tato řízení stále konají v sídle zaměstnavatele, ale v blízké době se úřad práce chystá navrátit to režimu před pandemií. Dalším příkladem jsou **skupinová poradenství**, která se před pandemií konala přímo na úřadu práce. V době pandemie se však pro účely poradenství zpracovávaly prezentace, které pracovníci uchazečům zasílali elektronicky. Od března roku 2022 úřad práce plánuje **obnovení** těchto skupinových poradenství, ovšem budou konána maximálně pro 8 osob.

Během pandemie kontaktní pracoviště v Mostě například testovalo pilotní program zaměřený na **finanční gramotnost**. V rámci tohoto programu bylo vybráno 12 uchazečů o zaměstnání. Tento program měl u uchazečů o zaměstnání v době pandemie velký úspěch.

6. V roce 2020 evidence úřadů práce zaznamenaly vyšší nárůst úředníků. Pocítíte ve Vaší oblasti nějaké změny v rámci struktury zaměstnanců úřadu práce?

Pandemie počet zaměstnanců úřadu práce neovlivnila. Oddělení, které v době pandemie nemělo dostatek pracovního vytížení, vypomáhalo na jiném oddělení.

7. Je v současné době chod úřadu práce na úrovni doby před pandemií?

Dle pracovníka se v současné chvíli činnost jednotlivých oddělení úřadu práce pomalu vrací do původního režimu. Pracovníci úřadu práce se snaží postupně obnovovat skupinové akce, které byly doposud realizovány pouze online formou. Příkladem může být již zmíněné skupinové poradenství.

8. Jaké jsou pozitivní a negativní dopady pandemie na chod úřadu práce?

Pracovník vnímá pozitivně především to, že se zaměstnanci úřadu práce naučili využívat online platformy ke komunikaci. Uchazeči o zaměstnání se naopak naučili využívat datové schránky. Pandemie bezesporu přispěla k urychlení digitalizace činností úřadu práce. Negativně pracovník vnímá to, že komunikace s klienty o zaměstnání není tolik přirozená jako v době před pandemií. Zaměstnanci i klienti si udržují přirozený odstup a bojí se o své zdraví. Postupem času se však situace více a více zlepšuje.

4.5.2 Rozhovor 2 - kontaktní pracoviště Úřadu práce v Litoměřicích

Druhý rozhovor byl proveden na území kontaktního pracoviště v Litoměřicích, kde je nezaměstnanost naopak nejnižší v celém Ústeckém kraji. Rozhovor byl proveden s vedoucí oddělení zprostředkování, evidence a podpor v nezaměstnanci a s vedoucím oddělení trhu práce.

1. Okres Litoměřice je oblastí s nejnižší nezaměstnaností, v čem spatřujete hlavní důvody?

Dle pracovníků se jedná o velmi specifický okres, a to především z důvodu jeho polohy a pozice. Tento okres je položen nejnižší v celém Ústeckém kraji. Jedná se o **zemědělskou oblast** a nachází se zde stále aktivní roviny a pole. Je zde velmi dobrá návaznost na hlavní město Prahu, což hraje rovněž určitou roli. Výhodou dále je, že se Litoměřice nacházejí v dojezdové vzdálenosti do Německa. Z toho důvodu nedochází ke zvyšování nezaměstnanosti, protože lidé často využívají pracovních příležitostí i tam. Dle pracovníků se v Litoměřicích nacházejí uchazeči s **lepší jazykovou vybaveností** než v jiných okresech Ústeckého kraje. V Lovosicích vznikají v současné době nová logistická centra, která také nezaměstnanost snižují. Okres Litoměřice má nejvíce obcí v celém Ústeckém kraji a mohou tedy poskytovat více **veřejně prospěšných prací**, čímž si snižují nezaměstnanost. V jiných okresech úřady nemají tolik možností své uchazeče na tyto práce umístit.

2. Jaké typy uchazečů se dle vás ve vaší oblasti nejčastěji vyskytují?

Nejvíce uchazečů o zaměstnání zaujímají uchazeči se **základním vzděláním**. Dle slov pracovníků se v Litoměřicích nacházejí **více vzdělaní uchazeči** než v ostatních okresech Ústeckého kraje. V evidenci se také nachází více vysokoškolsky vzdělaných osob než v jiných okresech, jejich počet je však vůči celkovému počtu uchazečů i přesto zanedbatelný. Pokud se však v evidenci tito uchazeči vyskytnou, je to pouze na přechodné období – nedochází k tomu, že by tzv. uvízli v systému. U těchto uchazečů se snadněji hledá zaměstnání, protože se mohou uplatnit i jinak než fyzickou prací. V evidenci uchazečů o zaměstnání se nacházejí především **nekvalifikovaní pracovníci**. Mnoho uchazečů se zde nachází právě ze zemědělství. V evidenci úřadu práce se z 50 % až 60 % nacházejí **uchazeči s handicapem** či **těžkou nemocí**, a to ve věku 55 let a více let. Pro tyto uchazeče

o zaměstnání je problematické najít vhodné pracovní místo, které by vyhovovalo jejich bariérám.

3. Změnila se struktura uchazečů během pandemie?

Pracovníci žádné výrazné změny ve struktuře uchazečů o zaměstnání **nepocit'ují**. Očekávali, že o práci bude žádat spousta uchazečů z oblasti gastronomie, což se nestalo. Tento fakt zapříčiňuje program Antivirus, o který spousta firem v okrese požádalo. Podniky v tomto okrese pracovníky spíše **nepropouštěly** a snažily si je udržet. Pracovníci nepocit'ují ani žádné razantní výkyvy v počtu nově hlášených uchazečů. S mírnými výkyvy se setkávají každým rokem. V době pandemie nejvíce nových uchazečů zaznamenali na jaře roku 2020. Pracovníci nicméně nepopírají, že pandemie neměla na počet či strukturu uchazečů vliv, ale v současné chvíli se situace navrácí zpět do doby před pandemií. Více k tomu také přispívá to, že brzy začne **období sezonních prací**, které uchazeče o zaměstnání navrátí zpět do zaměstnání.

4. Jak hodnotíte chod úřadu práce před pandemií a během pandemie?

Se změnami během pandemie se museli vypořádat pracovníci úřadu práce, ale i klienti. Dle slov vedoucích pracovníků se s tím však všichni vypořádali velmi dobře a rychle. Bylo nutné, aby se všichni přizpůsobili. Pracovníci museli s klienty komunikovat e-mailem a telefonicky. Řada lidí si na tuto formu komunikace zvykla. Náročnější to však bylo pro starší generace, které nebyly schopny komunikovat elektronicky. Starší osoby nedokázaly například naskenovat příslušné formuláře a komunikovat s úřadem telefonicky. Pro mladší generace však byla tato forma komunikace efektivnější. Nebylo nutné čekat v dlouhých frontách na úřadu práce, bylo možné vše vyřídit z pohodlí domova. Jednotlivým pracovníkům úřadu práce však chyběl osobní kontakt s klienty. Pro pracovníky je důležité, aby si s klientem mohli osobně promluvit a lépe porozumět jeho požadavkům a představám.

5. Vnímáte dopady pandemie COVID-19 spíše negativně nebo pozitivně?

Pracovníci pozitivně vnímají především to, že úřad práce se díky pandemii otevřel novým možnostem a došlo k **urychlení digitalizace**. Jako negativní vnímají to, že uchazeč potřebuje mnohdy vyslechnout, což je po telefonu velmi **neosobní**. Ve spoustě případů však vzdálenou komunikaci klienti ocenili, protože jim v osobním kontaktu zabraňovala

karanténa, zdravotní problémy, tudíž uvítali, že mohli úřad práce oslovit online formou. Dle subjektivního dojmu pracovníků pozitiva převažují nad negativy.

6. V roce 2020 evidence úřadů práce zaznamenaly vyšší nárůst úředníků. Pocítli jste ve Vaší oblasti nějaké změny v rámci struktury zaměstnanců úřadu práce?

V této oblasti k žádným změnám nedocházelo. Úřad práce byl stěžejní v rámci poskytování dávek a zprostředkování zaměstnání. Pracovníci úřadu práce naopak spíše cítili nátlak a velké pracovní vytížení. Nebylo výjimkou, že pracovali i o víkendech, aby dokázali zajistit veškerou svou agendu.

7. Byla nařízení vydávaná vládou pro Vás srozumitelná?

Ministerstvo práce a sociálních věcí vydávali dle nařízení vlády směrnice, které zasílali na jednotlivé kontaktní pracoviště úřady práce. Tyto směrnice byly podávány srozumitelně. Jediným negativem bylo to, že vše bylo předáváno v **časové tísní**, tudíž často informace byly předávány s časovým prodlením. Toto však byl problém napříč celou státní sférou.

8. Je v současné chvíli činnost úřadu práce v režimu jako před pandemií?

V současné chvíli přetrvává kombinace osobní a online komunikace. Dle pracovníků se od online komunikace již neustoupí. To je samozřejmě výhoda, protože si klient může zvolit **více způsobů komunikace**. Za účelem zprostředkování vhodného zaměstnání se však **preferují fyzické schůzky** s klienty. Je nutné, aby se i v této době postupy úřadů práce držely v mezích zákona. Pokud má klient sjednanou fyzickou schůzku, ale nedostaví se na ni například ze zdravotních důvodů, tak musí doložit vážné důvody, aby úřad práce mohl zhodnotit vážnost jeho odůvodnění. Pokud se tedy klient nedostaví na domluvenou fyzickou schůzku, nelze se odvolat na online komunikaci. Klient musí uvést, proč se nedostavil. Zkrátka účelem je, aby klienti nevyužívali situace a stále postupovali dle stanovených, zavedených postupů.

5 Výsledky a diskuse

Ústecký kraj jednoznačně spadá mezi kraje s **nejvyšší nezaměstnaností**. Hlavním problémem jsou **vyložené lokality**, kterých se v tomto kraji nachází 89. V těchto lokalitách žije mnoho nezaměstnaných osob, a to častokrát v nevyhovujících podmínkách. Právě z těchto lokalit úřady práce evidují nejvíce uchazečů o zaměstnání. Lze tvrdit, že spousta těchto uchazečů se v evidenci nenachází s hlavním záměrem najít si vhodné zaměstnání. Jejich hlavním cílem je spíše získat **sociální dávky**, kterými budou moci pokrýt své výdaje. Samozřejmě se na úřadech nacházejí i uchazeči, kteří mají o zaměstnání reálný zájem. Úřady práce se však často setkávají s tím, že uchazeči nemají **dostatečnou kvalifikaci**, tudíž je obtížné dosadit uchazeče na vhodné pracovní místo. Problémem je také počet **volných pracovních míst**, který nekorresponduje s počtem uchazečů o zaměstnání. V některých městech Ústeckého kraje na jedno pracovní místo připadá až 5 uchazečů o zaměstnání. Lze tvrdit, že Ústecký kraj je typický **nižší úrovní vzdělanosti**. S tím souvisí to, že se v evidenci nacházejí zejména uchazeči se základním vzděláním. Tito uchazeči jsou dosazováni spíše na manuální práci. Úřady práce mezi uchazeči o zaměstnání nejčastěji evidují **pomocné a nekvalifikované pracovníky**. Ústecký kraj je bohatý na **zemědělskou půdu**, která tvoří přibližně 50 % celé rozlohy kraje. Právě do odvětví zemědělství bývají pomocní a nekvalifikovaní pracovníci často dosazováni. V evidencích úřadu práce se nachází také mnoho uchazečů, kteří již v zemědělství pracovali a snaží se najít jiné uplatnění. Vzhledem k tomu, že práce v tomto odvětví je nesmírně fyzicky náročná, mnoho osob už není nadále schopno vykonávat manuální práci. Pro takové uchazeče je tedy velmi těžké najít vhodné pracovní uplatnění.

Pandemie, která Českou republiku v roce 2020 postihla, značně ovlivnila trh práce. Mnoho osob přišlo o své zaměstnání a zůstalo zcela bez práce. Pandemie donutila mnoho zaměstnavatelů své podniky **uzavřít a omezit svou činnost**. V tu chvíli se zaměstnavatelé museli rozhodnout, zda své zaměstnance propustí, nebo si je zvládnou udržet i během opatření vydávaných vládou. Během pandemie úřady práce očekávaly, že vzroste počet uchazečů o zaměstnání právě z **odvětví služeb a prodeje**. Dle dat byl nárůst těchto uchazečů zaznamenán, ne však v takové míře, jak by se očekávalo. Pracovníci jednotlivých kontaktních pracovišť potvrdili, že tento nárůst nebyl nijak výjimečný. Tento fakt je bezesporu zapříčiněn **programem Antivirus**, který schválila vláda dne 31. března 2020. Cílem tohoto programu je kompenzovat mzdové náklady zaměstnancům za dobu překážek

v práci vyvolaných mimořádnými krizovými opatřeními. Právě díky tomuto programu si mohlo mnoho zaměstnavatelů své zaměstnance udržet a nebyli nuceni je propouštět. Mnoho osob však své zaměstnání **opustilo dobrovolně** a našlo si práci v jiném prosperujícím odvětví, tyto osoby se však v evidenci příliš nevyskytovaly. Pandemie měla velký vliv také na **přeshraniční spolupráci**. Vzhledem k umístění kraje jsou občané zvyklí dojíždět za prací do Spolkové republiky Německo, to však kvůli uzavření hranic nebylo možné. V Ústeckém kraji pracují také zahraniční občané, které pandemická omezení značně ovlivnila. Tím se změnila i struktura zaměstnanců v **zemědělství**, protože tito občané pracují převážně v tomto odvětví a využívají sezónních prací.

Během pandemie se museli pracovníci jednotlivých kontaktních pracovišť přizpůsobit novému způsobu kontaktu s klienty. Pracovníci museli daleko více využívat **elektronickou komunikaci** a neustále se učit novým věcem. Jednoznačně lze říct, že pandemie byla dokonalým nástrojem k tomu, jak jednotlivé činnosti co nejrychleji digitalizovat. Je samozřejmé, že tyto změny byly jednodušší a přívětivější spíše pro mladší generace. A to jak z pohledu pracovníka, tak z pohledu klienta úřadu práce. Pro starší generace byl elektronický způsob komunikace poněkud komplikovaný a tito lidé častokrát neměli vůči této komunikaci ani důvěru. Pracovníci úřadu práce se však v této nelehké době zhostili své práce velmi dobře. Snažili se nacházet nová řešení, jak klientům pomáhat. Je nutné si vzít z této nepříznivé situace ponaučení a v dalších letech nastavovat komunikaci s klienty tak, aby mohla být vedena osobně i online. V současné chvíli se již situace částečně vrátila do doby před pandemií. Některé činnosti však stále fungují v omezeném režimu.

6 Závěr

Diplomová práce je zaměřena na úřady práce v Ústeckém kraji. Tato oblast je specifická zejména tím, že se zde nachází mnoho osob s nízkým stupněm vzdělání. To má negativní vliv na chod úřadů práce, kdy v evidenci setrvávají uchazeči o zaměstnání, jejichž hlavním cílem je získat finanční podporu. Tito uchazeči často pocházejí z **vyločených lokalit**, které jsou pro Ústecký kraj velmi typické.

Jedním z cílů diplomové práce bylo zjistit, jak **pandemie COVID-19** ovlivnila činnosti úřadů práce. Úřady práce České republiky jsou povinny řešit náležitosti týkající se aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti, což nebylo v době pandemie možné provádět tak, jako za běžných okolností. Ve značné míře byly **omezeny především nástroje aktivní politiky zaměstnanosti** – konalo se například méně rekvalifikačních kurzů, poskytovalo se méně veřejně prospěšných prací i společensky účelných pracovních míst. Naopak ve **větší míře byly využívány pasivní nástroje politiky zaměstnanosti**, které zahrnují podporu v nezaměstnanosti. Pozitivem však je, že i přes velký nápor pracovníci dokázali v době pandemie **zabezpečit výplaty všech dávek** pro nezaměstnané uchazeče o zaměstnání. Pro tyto osoby byly ve velké míře rovněž zajišťovány **programy z Evropských strukturálních fondů**. V těchto programech se našla řešení i pro ty, kteří již nemohou vykonávat zaměstnání například v zemědělství.

Došlo k výraznému **omezení provozu** samotných kontaktních pracovišť, aby se zabránilo šíření viru. Pracovníci byli nuceni **pracovat z domova**, což před pandemií bylo nemyslitelné. Pro všechny pracovníky to bylo komplikované především z toho důvodu, že na práci z domova neměli dostatečné technické vybavení. Většina pracovníků se však velmi rychle přizpůsobila. Před pandemií bylo nutné, aby se klienti pro vyřízení svých záležitostí dostavili na úřad práce **osobně**. S omezením provozu kontaktních pracovišť se tento způsob jednání s klienty výrazně **změnil** a osobní jednání bylo značně omezeno. Pracovníci se však snažili i vzdáleně (online) klientům poskytovat služby ve stejné míře jako před pandemií, aby vyhověli jejich požadavkům. Jednotliví pracovníci to však vnímají spíše **pozitivně**, protože se velmi urychlila **digitalizace**. V období pandemie pracovníci úřadů práce poprvé v praxi ověřili B2B prostředí, což je online **propojení databází mezi Úřadem práce České republiky a Okresní správou sociálního zabezpečení**. Toto propojení se osvědčilo na programu **Antivirus** a bude probíhat online propojení také při aktivaci navazujícího programu **Kurzarbeit** (příspěvku v době částečné práce), který byl schválen v roce 2021.

V rámci zavedení tohoto programu úřady práce prozatím žádné změny nepocítují, lze ale očekávat, že v budoucnu poklesne počet nově hlášených uchazečů o zaměstnání a také dojde ke snížení nezaměstnanosti.

Pandemie COVID-19 značně ovlivnila trh práce, přestaly se poptávat profese jako jsou kuchaři, číšníci a další provozní pracovníci hotelů, penzionů a restaurací. Naopak narostla poptávka po pracovnících v odvětví zemědělství. **Skladba uchazečů** o zaměstnání na úřadech práce se však kupodivu **příliš nezměnila**. Vzhledem k uzavření restaurací, hotelů, penzionů a provozoven služeb úřady práce očekávaly velký nárůst uchazečů o zaměstnání právě z těchto odvětví. Data sice potvrzují, že v roce 2020 k nárůstu uchazečů o zaměstnání došlo, jednotliví kompetentní pracovníci však v rámci své agendy **nezaznamenali vyšší výkyvy** než v předchozích letech. Stejně tak nebyl zaznamenán výrazný nárůst uchazečů ani v jiných odvětvích. Obecně nejvyšší nárůst uchazečů byl zaznamenán v dubnu a září roku 2020, což bylo období, kdy pandemie nejvíce gradovala. Mnoho podniků využívalo již zmiňovaný **program Antivirus**, díky kterému si mohly své zaměstnance udržet a nemuseli přistupovat k propouštění. Z průzkumů vyplývá, že případné propouštění se **více dotklo žen**. V roce 2020 vzrostl počet nezaměstnaných žen daleko více než počet nezaměstnaných mužů. V rámci uchazečů o zaměstnání na úřadech práce obecně dominují rovněž ženy, a to i v časech před pandemií.

V současné chvíli se však situace již částečně navrátila do doby před pandemií a úřady práce opět realizují osobní kontakt s klienty. Podniky, které své zaměstnance propustily, v současné chvíli **zaměstnance nabírají zpět**. Vzniká však problém, že většina osob, které v těchto službách pracovaly, přešly během pandemie na jiné profese a již se **nechtějí k původním vracet**. Například z kuchařů a číšníků jsou nyní operátoři výroby, manipulační dělníci nebo řidiči. Situace ohledně pandemie COVID-19 je však stále mnohdy nevyzpytatelná. Je doporučeno, aby úřady práce nadále **pracovaly na digitalizaci** a na zdokonalování online komunikace s klienty. Je nezbytné, aby nejen úřady práce, ale i další státní instituce byly připraveny na další restriktce, které mohou nastat.

7 Seznam použitých zdrojů

Knižní publikace

BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

DOUŠOVÁ, Jana. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. Praha: C. H. Beck, 2020. ISB 978-80-7400-810-8.

HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša, DOLEŽÍLEK, Jiří a kol. *Zákoník práce*. Komentář – 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9.

JOUZA, Ladislav. *Poradce 8/2020 – Zákon o zaměstnanosti s komentářem a zákon o odpovědnosti za škodu s komentářem*. Český Těšín: Poradce, 2020. ISBN 977-12-11-24309-8.

JOUZA, Ladislav, ŽENÍŠKOVÁ, Marta, SALAČOVÁ, Marie. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2005. ISBN 978-80-7357-126-9.

JOUZA, Ladislav, TARANDA, Petr, MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnávání v období pandemie*. Český Těšín: Poradce, 2020. ISBN 978-80-7365-444-3.

KOLDINSKÁ, Kristina, TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-692-0.

KOLDINSKÁ, Kristina, TOMEŠ, Igor, KŘEPELKA, Filip. *Sociální právo EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-701-1.

SCHMIED, Zdeněk, ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce k 30. 7. 2020*. Praha: Anag, 2020. ISBN 978-80-7554-278-6.

STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti*. Komentář. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-501-4.

Právní předpisy

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

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Zákon č. 373/2011 Sb. O specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších změn

Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 20. 12. 2017, č. j. 16 Ad 129/2016-70

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 6. 3. 2019, č. j. 7 Ads 10/2018-18

Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 20. 12. 2017, č. j. 16 Ad 129/2016-70

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Všeobecná deklarace lidských práv. New York, 10.12.1948

Elektronické zdroje

Úřad práce

1. Úřad práce [online]. [cit. 2021-07-09]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>
2. Úřad práce [online]. [cit. 2021-07-23]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/eures-kdo-jsme>
3. Úřad práce [online]. [cit. 2021-08-23]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-1>
4. Úřad práce [online]. [cit. 2021-10-29]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/-/outplacement>
5. Úřad práce [online]. [cit. 2022-02-09]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/2602597/TZ_elektronicka_komunikace_unor2022.pdf/f04e8d53-31e6-c97d-9003-01b362cdd9d9
6. Úřad práce [online]. [cit. 2022-02-09]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/-/s-rustem-cen-za-energie-muze-pomoci-up--1>

Ministerstvo práce a sociálních věcí

7. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2021-09-12]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/cileny_program_podpory_zamestnanosti_Antivirus.pdf/f8a0f92a-3331-a34e-740c-0bf4e18ad2dc
8. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2021-09-12]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf
9. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/975025/Statisticka_rocenka_z_oblasti_prace_a_sociálních_věcí_2020+%281%29.pdf/e38317ba-3b08-2c50-7558-2a7381baef9
10. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2022-02-06]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/postup-zamestnavatele>

Český statistický úřad:

11. Český statistický úřad [online]. [cit. 2022-01-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/aktualniinformace#124>
12. Český statistický úřad [online]. [cit. 2022-01-29]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xu/nezamestnanost-v-usteckem-kraji-v-prosinci-2021>
13. Český statistický úřad [online]. [cit. 2022-02-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/40002fdb87>

Ostatní:

14. Klasifikace zaměstnání ISCO [online]. [cit. 2022-01-30]. Dostupné z: <http://www.cz-isco.cz/isco/9-pomocni-a-nekvalifikovani-pracovnici/>
15. Práce a mzda [online]. [cit. 2022-02-08]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/nekolik-poznamek-ke-kurzarbeitu>
16. Covid Portál [online]. [cit. 2021-10-31]. Dostupné z: <https://covid.gov.cz/situace/socialni-situace/mimoradna-okamzita-pomoc-mop-covid-19>

8 Seznam tabulek, grafů a zkratk

8.1 Seznam tabulek

Tabulka 1 - Kontaktní pracoviště Úřadu práce České republiky dle krajů.....	16
Tabulka 2 Počet uchazečů o zaměstnání a podíl nezaměstnaných osob v roce 2020.....	28
Tabulka 3 Počet nově vytvořených míst a počet nově umístěných uchazečů na výkon veřejně prospěšných prací v roce 2020.....	32
Tabulka 4 Průměrná výše podpory v nezaměstnanosti v roce 2020.....	38
Tabulka 5 Podíl nezaměstnaných osob v okresech Ústeckého kraje v roce 2021	49
Tabulka 6 Volná pracovní místa v rámci okresních kontaktních pracovišť Ústeckého kraje od roku 2017 do roku 2021	51
Tabulka 7 Nově hlášení uchazeči o zaměstnání v rámci okresních kontaktních pracovišť Ústeckého kraje od roku 2017 do roku 2021	55
Tabulka 8 Struktura uchazečů o zaměstnání dle CZ-ISCO v roce 2020 v rámci okresních kontaktních pracovišť Ústeckého kraje	59
Tabulka 9 Struktura uchazečů o zaměstnání dle CZ-ISCO v roce 2021 v rámci okresních kontaktních pracovišť Ústeckého kraje	60
Tabulka 10 Struktura uchazečů o zaměstnání dle CZ-ISCO v roce 2021 v rámci okresních kontaktních pracovišť Ústeckého kraje (v %)	61
Tabulka 11 Vydaná povolení k zaměstnání v rámci okresních kontaktních pracovišť Ústeckého kraje od roku 2017 do roku 2021	67
Tabulka 12 Počet dotazů call center dle působnosti Úřadu práce České republiky od roku 2017 do roku 2021	70

8.2 Seznam grafů

Graf 1 Počet agentur práce od roku 2005 do roku 2020.....	21
Graf 2 Platby programu Antivirus v okrese Chomutov od dubna roku 2020 do ledna roku 2022	42
Graf 3 Podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji a České republice od roku 2017 do roku 2021	50
Graf 4 Celkový počet uchazečů o zaměstnání v okresních městech Ústeckého kraje od roku 2017 do roku 2021	53

Graf 5 Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku a pohlaví v okresních městech Ústeckého kraje od roku 2017 do roku 2021	54
Graf 6 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v rámci okresních kontaktních pracovišť Ústeckého kraje od roku 2017 do roku 2021	57
Graf 7 Počet Čechů zaměstnaných na území Saské Kamenice a Drážďan od roku 2017 do roku 2020	63
Graf 8 Zaměstnaní zahraniční občané na území Ústeckého kraje dle státního občanství ...	65
Graf 9 Zahraniční živnostníci na území Ústeckého kraje dle státního občanství	66

8.3 Seznam použitých zkratk

COVID-19	Koronavirové onemocnění 2019 (coronavirus disease 2019)
OSZP	Osoba se zdravotním postižením
MOP	Mimořádná okamžitá pomoc
ISCO	Mezinárodní standardní klasifikace zaměstnání (International Standard Classification of Occupations)
EURES	Evropské služby zaměstnanosti (European Employment Services)
B2B	Business to business
ESF	Evropský sociální fond