

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**Aktivní politika zaměstnanosti ve vybraném regionu po
vzniku samostatné ČR**

Martin ČECH

© 2016 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Martin Čech

Podnikání a administrativa

Název práce

Aktivní politika zaměstnanosti ve vybraném regionu po vzniku samostatné ČR

Název anglicky

Active employment policy in the selected region after establishment of the independent Czech Republic

Cíle práce

Cílem práce je podat ucelený přehled o problematice nezaměstnanosti a možnostech jejího řešení se zaměřením na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ). Práce se zabývá využitím jednotlivých nástrojů APZ – rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, příspěvek na zapracování, společensky účelná pracovní místa atd., hrazených ze státního rozpočtu, ale rovněž i využitím prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti hrazených z fondů EU (Evropského sociálního fondu). Na základě analýzy efektivity nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti budou formulovány návrhy opatření ke zlepšení stávajícího systému.

Metodika

V diplomové práci bude použita metoda třídění, hodnocení a interpretace získaných informací ze studia dokumentů. K rozboru situace aktivní politiky zaměstnanosti budou využita sekundární data, která budou získána z dostupných veřejných informací (Ministerstva práce a sociálních věcí, Úřadu práce, internetových stránek zaměřených na čerpání fondu ESF www.esfcr.cz atd.). V praktické části práce bude analyzována efektivita nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Pracovníkům Úřadu práce, kteří se zabývají aktivní politikou zaměstnanosti, budou rozdány dotazníky s otázkami zaměřenými na zhodnocení efektivity jednotlivých nástrojů APZ.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

Zaměstnanost, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, uchazeč, zájemce, Evropský sociální fond, politika zaměstnanosti.

Doporučené zdroje informací

- BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. Praha: Oeconomica, 2007. ISBN 978-80-245-1302-7
- KOTÝNKOVÁ, M. – VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. V Praze: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1149-5.
- MACH, M. *Makroekonomie II : pro magisterské (inženýrské) studium. 1. a 2. část*. Slaný: Melandrium, 2001. ISBN 80-86175-18-9.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.
- PAVELKA, T. – LÖSTER, T. – MAKOVSKÝ, P. *Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice*. Slaný: Melandrium, 2011. ISBN 80-86175-18-9.
- SIROVÁTKA, T. – MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
-

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 29. 10. 2015

doc. Ing. Josef Brčák, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 27. 03. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Aktivní politika zaměstnanosti ve vybraném regionu po vzniku samostatné ČR“ jsem vypracoval 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 autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 29. 3. 2016

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval doc. PhDr. Ing. Lucii Severové, Ph.D. za její odborné vedení, věnovaný čas a cenné odborné připomínky k této diplomové práci.

Aktivní politika zaměstnanosti ve vybraném regionu po vzniku samostatné ČR

Souhrn

Diplomová práce na téma „Aktivní politika zaměstnanosti ve vybraném regionu po vzniku samostatné ČR“ se dělí na několik tematických částí, které postupně uvádějí do problematiky aktivní politiky zaměstnanosti. V úvodních částech se práce zabývá obecným pojmem nezaměstnanost, důsledky nezaměstnanosti a postupným vývojem intervence státu pomoci lidem, kteří se ocitli bez zaměstnání.

Nedílnou součástí práce je i legislativní a institucionální řešení nezaměstnanosti společně s charakteristikou jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které se postupem času vyvíjely vzhledem k potřebám řešení problematiky nezaměstnanosti. V práci je podrobně popsáno využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Praha, který je specifický vůči ostatním regionům České republiky. Jsou popisovány nejčastější problémy při aplikaci jednotlivých nástrojů APZ, společně s návrhy na možnosti jejich efektivnějšího využití.

Klíčová slova: zaměstnanost, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, uchazeč, zájemce, Evropský sociální fond, politika zaměstnanosti

Active employment policy in the selected region after establishment of the independent Czech Republic

Summary

The diploma thesis entitled “Active Employment Policy in the Selected Region after Establishment of the Independent Czech Republic” is divided into several thematic parts, which gradually introduce the issues of an active employment policy. The introductory parts of the diploma thesis deal with the general term “unemployment”, the consequences of unemployment, and the gradual development of government intervention for unemployed people.

Among the essential components of the diploma thesis are the legislative and institutional solutions for unemployment, together with the characteristics of individual instruments of the active employment policy, which have gradually developed over time with regard to their necessity in the solving of unemployment issues. The thesis gives a very detailed description of the use of instruments of the active employment policy in the Prague region, which is specific from this perspective in comparison with the other regions of the Czech Republic. The most frequent problems connected with the application of particular instruments of the active employment policy are described, together with suggestions for possible improvements to their use and channelling.

Keywords: employment, unemployment, the active employment policy, instruments of active employment policy, jobseeker, applicant, The European Social Fund, the employment policy

Obsah

1 Úvod	10
2 Cíl práce a metodika	11
I. Teoretická část	12
3 Pojem nezaměstnanost	12
3.1 Legislativní rámec řešení nezaměstnanosti	12
3.2 Definice nezaměstnaného a nezaměstnanosti	14
3.3 Měření nezaměstnanosti	18
3.4 Registrace nezaměstnanosti	19
4 Aspekty nezaměstnanosti	22
4.1 Psychologické aspekty nezaměstnanosti	22
4.2 Zdravotní aspekty nezaměstnanosti	24
5 Politika zaměstnanosti	25
5.1 Cíle politiky zaměstnanosti	25
5.2 Legislativní zajištění politiky zaměstnanosti v ČR	27
5.3 Institucionální zajištění politiky zaměstnanosti	28
5.4 Pasivní politika zaměstnanosti	32
5.5 Aktivní politika zaměstnanosti	34
6 Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje	35
6.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v době platnosti zákona č. 1/1991 Sb., a 9/1991 Sb.	35
6.1.1 Rekvalifikace	35
6.1.2 Investiční pobídky	36
6.1.3 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	36
6.1.4 Společensky účelná pracovní místa	36
6.1.5 Veřejně prospěšné práce	38
6.2 Nový zákon o zaměstnanosti	39
6.2.1 Rekvalifikace	41
6.2.2 Příspěvek na dopravu zaměstnanců	42
6.2.3 Investiční pobídky	43
6.2.4 Veřejně prospěšné práce	43
6.2.5 Veřejně prospěšné práce x veřejná služba	44
6.2.6 Společensky účelná pracovní místa	46
6.2.7 Překlenovací příspěvek	47

6.2.8 Příspěvek na zapracování	47
6.2.9 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	48
6.2.10 Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti	48
6.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením	49
6.3.1 Chráněné pracovní místo.....	49
6.3.2 Chráněná pracovní dílna	50
6.3.3 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	51
6.3.4 Pracovní rehabilitace	52
6.4 Další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	53
6.4.1 Cílené programy k řešení zaměstnanosti.....	53
6.4.2 Sdílené zprostředkování zaměstnání	55
6.4.3 Poradenství.....	55
II. Praktická část	56
7 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v regionu a jejich využití.....	56
7.1 Zhodnocení regionu	56
7.2 Zhodnocení jednotlivých nástrojů APZ	62
7.2.1 Rekvalifikace.....	62
7.2.2 Veřejně prospěšné práce	68
7.2.3 Společensky účelná pracovní místa.....	71
7.2.4 Nástroje pro osoby zdravotně postižené.....	76
7.2.4.1 Pracovní rehabilitace.....	76
7.2.4.2 Chráněná pracovní místa a chráněná dílna.....	77
7.2.5 Další programy na řešení nezaměstnanosti	80
7.2.5.1 Cílené programy.....	80
7.2.5.2 Aktivizační pracovní příležitost	81
7.2.6 Nevyužívané a málo využívané nástroje APZ v regionu Praha	82
8 Zhodnocení nástrojů APZ v regionu Praha dle šetření provedeného na ÚP ČR.....	84
9 Návrh opatření na zvýšení efektivity systému APZ	90
10 Závěr	92
11 Seznam použitých zdrojů	95
12 Seznam grafů.....	100
13 Seznam zkratk	101
14 Příloha - dotazník	102

1 Úvod

Téměř každá diskuze o ekonomické situaci státu nebo sociálním klimatu ve společnosti se dotýká zaměstnanosti či nezaměstnanosti praceschopných obyvatel.

Od roku 1990 je náš slovník obohacen o množství termínů, které již téměř zevšedněly, ale ne každému je jasný jejich význam a vzájemné vazby.

Diplomová práce vysvětluje tyto termíny, včetně jejich vzájemných vazeb. Například termíny „pasivní“ a „aktivní“ politika zaměstnanosti mají přímé vazby na výši finančních prostředků nutných k pokrytí výdajů na hmotnou podporu nezaměstnaných.

Zvýšené počty nezaměstnaných nutí vládu využívat a rozvíjet opatření aktivní politiky zaměstnanosti, které se týkají zaměstnavatelů, zaměstnanců, zájemců o zaměstnání a především evidovaných uchazečů o zaměstnání. Druhy a množství jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti závisí v daném kraji (regionu) na procentní výši nezaměstnanosti, možnostech trhu práce i dopravní obslužnosti.

Tématem této diplomové práce je „Aktivní politika zaměstnanosti ve vybraném regionu po vzniku samostatné ČR“. Jelikož domovským regionem autora této práce a zároveň místem jeho prvního vstupu na trh práce je Praha, bylo právě toto město, které je zároveň i samostatným krajem v rámci ČR, vybráno jako region, na který je tato práce zacílena. Region (kraj) Praha má výjimečné postavení hlavního města státu, je sídlem prezidenta, vlády, parlamentu, vládních institucí a úřadů, nadnárodních organizací i organizací s celostátní působností. Region Praha je charakteristický tím, že většina ekonomických subjektů zde působících je zaměřena na služby. Chybí naopak subjekty zabývající se finálními výrobky těžkého průmyslu.

Praha se v rámci EU řadí mezi vyspělé regiony s nadprůměrnou tvorbou hrubého domácího produktu, nadprůměrnými příjmy, stabilním a pestrým trhem práce a s potenciálem vysoce kvalifikované pracovní síly. Město je atraktivní pro zahraniční investory, využívá napojení na evropskou i celosvětovou komunikační síť. Na 0,6 % (496 km²) území rozlohy státu vytváří 11,9 % obyvatel republiky téměř ¼ hrubého domácího produktu.

2 Cíl práce a metodika

Cíl práce

Cílem této diplomové práce je analýza aktivní politiky zaměstnanosti ve vybraném regionu (v Praze) po vzniku samostatné ČR. Pro splnění svého cíle práce přináší ucelený přehled o problematice nezaměstnanosti a možnostech jejího řešení se zaměřením na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ). Ve svém úvodu si práce klade za cíl definovat nezaměstnanost a způsoby jejího měření, registrace a dalších aspektů s ní souvisejících. V následujících kapitolách se práce podrobně zabývá legislativním a institucionálním ukotvením nezaměstnanosti a postupně přechází ke svému dalšímu významnému dílčímu cíli, kterým je podrobný popis jednotlivých nástrojů APZ a jejich legislativního vývoje od vzniku až po současnost. Stěžejním cílem práce je analýza praktického využívání jednotlivých nástrojů APZ v Praze včetně analýzy trhu práce v tomto regionu. Na základě podrobné analýzy efektivity nástrojů APZ, podpořené provedeným dotazníkovým šetřením, jsou formulovány návrhy na opatření ke zlepšení stávajícího systému.

Metodika

V diplomové práci je použito několik metod, z nichž jako základní lze označit *metodu třídění, hodnocení a interpretace informací získaných ze studia dokumentů*. V teoretické části práce je využita *metoda deskriptivní (popisná) a metoda zkoumání časových řad (historický vývoj)*. Při rozboru situace aktivní politiky zaměstnanosti se vychází ze sekundárních dat, která jsou získána z dostupných informací (Ministerstva práce a sociálních věcí, Úřadu práce, internetových stránek zaměřených na čerpání fondu ESF www.esfcr.cz atd.). Jsou uváděny nejaktuálnější statistické údaje, které byly v období tvorby diplomové práce k dispozici. V praktické části práce je využívána *metoda analýzy a metoda dotazníkového šetření, včetně metody komparativní při srovnávání s ostatními tuzemskými regiony*. V praktické části práce je analyzována efektivita nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Pracovníkům Úřadu práce, kteří se zabývají aktivní politikou zaměstnanosti, byly rozdány dotazníky s otázkami zaměřenými na zhodnocení efektivity jednotlivých nástrojů APZ. Pro názornost vývoje jednotlivých ukazatelů jsou v práci využívány grafy, přehledně zobrazující vývoj popisovaných ukazatelů. Jsou použity grafy sloupcové, skládané a vývojové.

I. Teoretická část

3 Pojem nezaměstnanost

3.1 Legislativní rámec řešení nezaměstnanosti

Nezaměstnanost není novým společenským problémem, kterým se zabýváme po roce 1989. Pojmy nezaměstnanost a nezaměstnaný jsou známy již z doby Rakouska-Uherska a 1. Československé republiky a přístupy k řešení nezaměstnanosti se postupně vyvíjely. Přijímaná opatření v boji proti nezaměstnanosti mají vždy úzkou vazbu na politické zřízení a ekonomickou situaci ve státě. Na začátku 90. let, kdy se započal přechod z centrálně řízené ekonomiky na ekonomiku tržní, se začal vytvářet otevřený trh práce. S tímto jevem byla v české společnosti spojena obava, že široká skupina obyvatelstva bude čelit ztrátě zaměstnání s následným propadem do chudoby. Byl vytvořen koncept záchranné sociální sítě. Nezaměstnanost se stala běžnou součástí života společnosti.¹

V roce 1991, v důsledku intervencí Světové banky, doznal koncept záchranné sociální sítě podobu vládního dokumentu. Cílem je sociální ochrana obyvatelstva před propadem do chudoby při ztrátě zaměstnání a podpora sociálně zranitelných skupin obyvatelstva. Na počátku 90. let byly vytvořeny dávkové systémy v oblasti řešení nezaměstnanosti a sociální péče a kodifikace životního minima včetně zabezpečení valorizačních mechanismů dávek. Záchranná sociální síť si k ochraně obyvatel, kteří byli vystaveni nejistotám trhu práce, vytyčila následující priority:

- Přispět k vytvoření nových pracovních příležitosti.
- Urychlit návrat pracovní síly na trh práce.
- Uchovat nebo zvýšit schopnosti pracovní síly k uplatnění na trhu práce – např. rekvalifikace atd.
- Poskytnout sociální zajištění starým lidem, zdravotně znevýhodněným a těm, pro které nebudou předchozí výše uvedená opatření účinná.²

¹ KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2007. 134 s. ISBN 978-80-245-1302-7. str. 21-22

Sociální stát: Sociální zákonodárství na počátku 20. století a po vzniku první republiky. [on-line]. [citace 2016-07-03]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/duchody-a-davky/234979-socialni-stat-socialni-zakonodarstvi-na-pocátku-20-stoleti-a-po-vzniku-první-republiky>

² KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2007. 134 s. ISBN 978-80-245-1302-7. str. 21-22

K zabezpečení fungování záchranné sociální sítě byla od roku 1991 přijata opatření, která se zaměřila především na tyto oblasti:

- „*Politiky zaměstnanosti formou aktivních opatření na trhu práce a dávek v nezaměstnanosti.*
- *Sociální péče formou dávek vyplacených na základě zákona o sociální potřebnosti.*“³

V první polovině 90. let byly zahájeny práce na tvorbě koncepce sociálního zabezpečení. Byly vytvořeny tři pilíře sociálního zabezpečení:

- Sociální pojištění - v rámci kterého jsou vypláceny dávky podpory v nezaměstnanosti.
- Státní sociální podpora - ze systému státní sociální podpory jsou vypláceny tzv. dávky s chudinským prvkem – např. sociální příplatek, přídavek na dítě atd.
- Sociální pomoc - ze systému sociální pomoci jsou vypláceny dávky sociální péče z důvodu sociální potřebnosti.⁴

V důsledku vytvoření dávkového systému v oblasti nezaměstnanosti a sociální pomoci bylo obyvatelstvo chráněno před propadem do chudoby při ztrátě zaměstnání. Právní ustanovení výše uvedených dávek bylo zakotveno v zákonech, jejichž platnost vzešla v roce 1991.⁵

- Zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti. Tímto zákonem byla stanovena pravidla pro výplatu dávek v nezaměstnanosti a základ pro aktivní politiku zaměstnanosti (APZ).
- Zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. Tento zákon společně se zákonem č. 1/1991 daly základ APZ
- Zákon č. 182/1991 Sb., o sociální potřebnosti, kterým byla stanovena pravidla pro výplatu dávek sociální péče z důvodu sociální potřebnosti.

³ KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2007. 134 s. ISBN 978-80-245-1302-7. str. 22

⁴ KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2007. 134 s. ISBN 978-80-245-1302-7. str. 22-23

⁵ KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2007. 134 s. ISBN 978-80-245-1302-7. str. 23

- Zákon č. 463/1991 Sb., o životním minimu.

V zákoně č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a v zákoně č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úsek u zaměstnanosti byla vymezena oblast politiky zaměstnanosti, která se rozčlenila na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Výkonem politiky zaměstnanosti bylo pověřeno Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a úřady práce.

Již od svého vzniku úřady práce začaly uplatňovat opatření v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Poskytovaly poradenskou, informační a zprostředkovatelskou službu, vytvářely systém rekvalifikačních programů pro řešení nerovnováhy na trhu práce. Úřady práce již od svého počátku podporovaly rozšiřování nabídky pracovních míst s finančním příspěvkem na vytváření společensky účelných pracovních míst a organizování veřejně prospěšných prací. Součástí politiky zaměstnanosti je pasivní politika zaměstnanosti, která slouží k ochraně osob, které ztratí zaměstnání nebo na trhu nenajdou vhodné zaměstnání. Již od počátku byly v rámci pasivní politiky zaměstnanosti poskytovány dávky v nezaměstnanosti v určité výši a délce trvání zákonem stanovené podpůrčí doby. Dávky poskytované při rekvalifikaci byly vyplaceny po celou dobu trvání rekvalifikace, ve výši určené zákonem.⁶

3.2 Definice nezaměstnaného a nezaměstnanosti

Dle ekonomické teorie se za nezaměstnaného považuje člověk starší 15 let, který nemá placené zaměstnání, ale zároveň se jedná o osobu, která pracovat může a práci aktivně hledá. V literatuře se uvádí různé typy nezaměstnanosti, které se liší dopadem na sociální status osoby ve společnosti.

Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost je typem nezaměstnanosti, který představuje závažný problém na trhu práce. Při dlouhodobé nezaměstnanosti nezaměstnaní často ztrácejí kvalifikaci, pracovní návyky, schopnost dodržovat denní režim a ochotu poslouchat příkazy nadřízeného, což má za následek zhoršující se zaměstnatelnost. Důležitým aspektem, který prohlubuje riziko dlouhodobé nezaměstnanosti je fakt, že zaměstnavatelé nemají zájem zaměstnávat dlouhodobě nezaměstnané. Vytvořená pracovní místa raději obsazují

⁶ KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2007. 134 s. ISBN 978-80-245-1302-7. str. 24

krátkodobě nezaměstnanými, nebo uchazeči, kteří nově vstupují na trh práce atd. Je zde i skupina dlouhodobě nezaměstnaných, kteří ztratili zájem pracovat. Jejich situace jim vyhovuje. Tito lidé si zvykli na životní styl bez placeného zaměstnání.⁷ Struktura nezaměstnanosti je významná pro určení problémových regionů či sociálních kategorií. U míry nezaměstnanosti je důležité sledovat i podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové míře nezaměstnanosti. Pokud je vyšší nezaměstnanost, ale podíl dlouhodobé nezaměstnanosti je nižší, je situace příznivější jak z hlediska nezaměstnaných osob, tak z hlediska zátěže na státní rozpočet. Dlouhodobá nezaměstnanost je často spojena s velkým výskytem období opakované nezaměstnanosti v průběhu pracovní kariéry.⁸

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost představuje nezaměstnanost krátkodobou a přechodnou. Běžně se vyskytuje na trhu práce, pro který nemá výrazné negativní důsledky. U frikční nezaměstnanosti se jedná především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je pro většinu osob jen krátkou epizodou, při které si hledají nové uplatnění. Ke snižování frikční nezaměstnanosti přispívá vzájemná informovanost zaměstnavatelů a nezaměstnaných o nabídce a poptávce na trhu práce.⁹

Strukturální nezaměstnanost

V případě strukturální nezaměstnanosti dochází k výrazným změnám ve struktuře nabídky volných míst po stránce profesní i kvalifikační způsobilosti uchazečů o zaměstnání. V rámci strukturální nezaměstnanosti dochází i k likvidaci neefektivních podniků a institucí a tím i k eliminaci některých odvětví i řady povolání. U strukturální nezaměstnanosti se více projevuje přetrvávající disproporce mezi kvalifikační strukturou nabídky práce a kvalifikační strukturou poptávky po ní. Zlepšení v tomto případě vyžaduje určitý čas potřebný pro získání nové kvalifikace či rekvalifikace, nebo přestěhování se do oblasti, která nabízí volná pracovní místa se stávající kvalifikací.¹⁰

⁷ KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2007. 134 s. ISBN 978-80-245-1302-7. str. 53-54

⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 142 s. ISBN 80-901424-9-4. str. 24

⁹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 142 s. ISBN 80-901424-9-4. str. 17-18

¹⁰ MACH, M. *Makroekonomie II – pro magisterské (inženýrské) studium 1. a 2. část*. 3. vyd. Slaný: Melandrium, 2001. 367 s. ISBN 80-86175-18-9. str. 256-259

Cyklická nezaměstnanost a sezónní nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je spojena s nedostatečným využitím stávajících výrobních kapacit z důvodů snížení poptávky po zboží a službách, zejména v období recese. Je-li cyklická nezaměstnanost spojena se sezónní fluktuací poptávky po práci, můžeme hovořit o sezónní nezaměstnanosti. Mezi hlavní odvětví, kde se projevuje sezónní nezaměstnanost, patří především stavebnictví, cestovní ruch, zemědělství. Sezónní nezaměstnanost patří do složky frikční nezaměstnanosti.¹¹ Při definici a analýze nezaměstnanosti se můžeme setkat i s pojmy jako je skrytá nezaměstnanost, neúplná zaměstnanost, nepravá nezaměstnanost, masová nezaměstnanost atd.

Skrytá nezaměstnanost

Skrytá nezaměstnanost představuje fakticky nezaměstnané, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni. Nezaměstnaní nehledají práci a ani se neregistrují, ale při dostatečné nabídce by práci přijali. Převážnou část skryté nezaměstnanosti představují mladí lidé. Jde o osoby, které už na hledání práce rezignovaly, vyhledávají práci pomocí neformálních informací, či přímo u zaměstnavatelů, aniž by se registrovali na Úřadu práce. V rámci skryté nezaměstnanosti jsou zařazovány i osoby, které nejsou umístěny, ale jsou zařazeny do různých programů pro nezaměstnané (rekvalifikace, veřejně prospěšné práce atd.).¹²

Neúplná zaměstnanost

O neúplné zaměstnanosti lze hovořit tehdy, pokud pracovníci jsou nuceni akceptovat práci na snížený úvazek či v dané práci nevyužívají plně svých schopností a kvalifikace. Nejčastěji se jedná o sdílené pracovní místo. Toto sdílené pracovní místo a i příjem z něho plynoucí si obvykle dělí dvě a více osob. V současné době se jedná o jednu z moderních forem opatření proti nezaměstnanosti.¹³

¹¹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 142 s. ISBN 80-901424-9-4. str. 20

¹² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 142 s. ISBN 80-901424-9-4. str. 20-21

¹³ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 142 s. ISBN 80-901424-9-4. str. 21-22

Nepravá nezaměstnanost

U nepravé nezaměstnanosti jsou sice lidé nezaměstnaní, ale zároveň ani práci nehledají nebo se jí dokonce vyhýbají. Snaží se ze systému podpory v nezaměstnanosti vyčerpat maximální podporu a zároveň pracují nelegálně v šedé ekonomice.¹⁴

Dobrovolná nezaměstnanost

U dobrovolné nezaměstnanosti lidé upřednostňují volný čas před konáním práce za mzdu, za kterou nejsou ochotni nastoupit do práce a aktivně hledají jinou práci, která bude lépe placená.¹⁵

Masová nezaměstnanost

Masová nezaměstnanost představuje z jednotlivých typů nezaměstnanosti společně s dlouhodobou nezaměstnaností závažný celospolečenský problém. Mezi výrazné problémy spojené se zvyšující se nezaměstnaností patří zvýšené finanční nároky na zajištění fungování sociální záchranné sítě a omezení rozvoje sociálně patologických společenských jevů (obecná kriminalita, rasismus, politický extremismus) destabilizujících společnost. S masovou nezaměstnaností souvisí snížení efektivity ekonomiky, rostoucí výdaje spojené s rostoucím deficitem státního rozpočtu. Zvyšující se míra nezaměstnanosti má vliv i na měnovou stabilitu.¹⁶ Masová nezaměstnanost zvyšuje sociální napětí ve společnosti. Při řešení nezaměstnanosti uplatňují státní orgány tyto zásahy pro oživení trhu práce:

- Provádění aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti.
- Podpora ekonomických aktivit, které přinášejí nové pracovní příležitosti.
- Podpora projektů hrazených z evropských, státních, ale i jiných zdrojů atd.

Délka trvání nezaměstnanosti

Délka nezaměstnanosti je důležitým ukazatelem pro aplikaci jednotlivých intervencí Úřadem práce. Podle délky nezaměstnanosti lze dělit nezaměstnané do pěti skupin. Do první

¹⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 142 s. ISBN 80-901424-9-4. str. 21-22

¹⁵ BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a. s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8. str. 65

¹⁶ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 142 s. ISBN 80-901424-9-4. str. 40-42, str. 11-14

skupiny patří nezaměstnaní, kteří jsou nezaměstnaní kratší dobu než tři měsíce. Druhou skupinu představují osoby, které jsou v evidenci úřadu práce mezi 3 až 6 měsíci. U třetí skupiny trvá nezaměstnanost od půl roku do jednoho roku. Čtvrtou skupinou jsou osoby, které jsou zařazeny mezi dlouhodobě nezaměstnané déle než jeden rok. Pátou skupinou jsou nezaměstnaní s délkou nezaměstnanosti přesahující 24 měsíců. Se zvyšující se délkou nezaměstnanosti vzrůstá riziko ztráty pracovních návyků, kvalifikace, zkušeností a narůstajících asociálních způsobů chování. Vzhledem k těmto problémům zaměstnavatelé raději přijímají krátkodobě nezaměstnané, u nichž lze předpokládat, že nedošlo ke zhoršení pracovních návyků a výraznější ztrátě kvalifikace a zkušeností.¹⁷

Nezaměstnané osoby

Mezi nezaměstnané se řadí všechny osoby patnáctileté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňují tři následující podmínky:

- „nejsou zaměstnané,
- hledají aktivně práci (prostřednictvím Úřadu práce, agentury práce, přímo v podnicích, využíváním inzerce, vyřizují administrativní záležitosti k zahájení samostatné výdělečné činnosti apod.),
- jsou připraveny k nástupu do práce, tzn., že jsou během sledovaného období k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání, nebo jsou připraveny zahájit samostatnou výdělečnou činnost.

*Pokud osoby nesplňují alespoň jednu ze tří uvedených podmínek, jsou potom klasifikovány jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní.*¹⁸

3.3 Měření nezaměstnanosti

S řešením nezaměstnanosti souvisí i sledování míry nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti je měřena k určitému období jako počet nezaměstnaných osob (U) k pracovním silám (L). Do pracovní síly za započítávají zaměstnané osoby (E) a nezaměstnané osoby (U). Míra nezaměstnanosti se vyjadřuje vzorcem:

¹⁷ PAVELKA, T., LÖSTER, T., MAKOVSKÝ, P., LANCHAMROVÁ, J. *Dlouhodobá nezaměstnanost v české republice*. 1. vyd. Slaný: Melandrium, 2011. ISBN 978-80-86175-76-8. str. 41-42

¹⁸ KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2007. 134 s. ISBN 978-80-245-1302-7. str. 57-58

$$u = \frac{U}{E + U} \quad 19$$

Tento tzv. ukazatel registrované míry nezaměstnanosti poměřuje uchazeče o zaměstnání k ekonomicky aktivním osobám. Údaje pro tento výpočet se skládají z podkladů ze dvou statistik. Počet nezaměstnaných (dosažitelní uchazeči o zaměstnání) pochází od Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) a počet zaměstnaných osob je získán od Českého statistického úřadu (ČSÚ) v rámci Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS). Od roku 2013 MPSV, na základě dohody s Českým statistickým úřadem, zavedlo nový ukazatel, tzv. Podíl nezaměstnaných osob.²⁰

Tento ukazatel nově vyjadřuje podíl nezaměstnaných osob (dosažitelní uchazeči o zaměstnání) vůči všem obyvatelům v produktivním věku (15-64 let), zatímco ukazatel registrované nezaměstnanosti poměřuje uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám, což je obtížněji interpretovatelné. Důvod pro tuto změnu spočíval především v nedosažitelnosti dat u VŠPS na nižší úrovni než je kraj, kdy se počet zaměstnaných osob musel převzít z počtu ekonomicky aktivních osob při Sčítání lidu, domů a bytů prováděných pouze jednou za deset let ČSÚ. Oproti tomu počet obyvatel v daném věku vychází z bilance obyvatel, která je k dispozici až na nejnižší úroveň. Ukazatel registrované nezaměstnanosti se již od roku 2013 nevyužívá. ČSÚ sleduje obecnou míru nezaměstnanosti, která se počítá v rámci VŠPS vycházejícího z doporučení Eurostatu.²¹

3.4 Registrace nezaměstnanosti

Sledování vývoje nezaměstnanosti je důležitým podkladem pro nastavení a usměrňování jak pasivní, tak aktivní politiky zaměstnanosti. Vývoj nezaměstnanosti je v České republice sledován z dvojích analýz, které jsou prováděny dvěma různými subjekty. Nezaměstnanost je sledována Českým statistickým úřadem na základě dat získaných výběrovým šetřením pracovních sil – VŠPS. Ministerstvo práce a sociálních věcí sleduje

¹⁹ MACH, M. *Makroekonomie II – pro magisterské (inženýrské) studium 1. a 2. část.* 3. vyd. Slaný: Melandrium, 2001. 367 s. ISBN 80-86175-18-9. str. 256-259

²⁰ Společná tisková zpráva Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. [on-line] [citace 2016-03-05]. Dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

²¹ Společná tisková zpráva Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. [on-line] [citace 2016-03-05]. Dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

vývoj nezaměstnanosti pomocí administrativních dat o počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce.

Tato dvě statistická šetření mají své opodstatnění a využití, ale při interpretaci je třeba znát jejich odlišnost. Rozdíly ve vykazování počtu nezaměstnaných vychází z rozdílů v metodice, jak ji sleduje Český statistický úřad a v metodice sledování nezaměstnaných (respektive uchazečů o zaměstnání) na Úřadu práce. Je nutno uvést, že rozdíly jsou nejen v metodice sledování, ale také ve velikosti souboru, způsobu zjišťování dat a i metodického vymezení pojmu nezaměstnaný.²²

Český statistický úřad provádí výběrové šetření o pracovních silách podle metodiky Eurostatu, který zahrnuje osoby bydlící v náhodně vybraných bytech. Údaje z tohoto souboru jsou pak převáděny na celé obyvatelstvo podle jeho věkové struktury. Toto šetření je prováděno na základě dobrovolného a anonymního zjišťování. Na základě dotazníkového šetření jsou zjišťovány komplexní údaje o trhu práce – tj. údaje o počtu ekonomicky aktivních i ekonomicky neaktivních, zaměstnaných a nezaměstnaných. Sledování nezaměstnaných dle statistik dle MPSV zahrnuje úplný počet registrovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce. Na základě zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. je za nezaměstnaného označována osoba, která není v pracovním nebo obdobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost a ani se nepřipravuje soustavně na povolání kromě výjimky uvedené v § 25 odst. 4.²³

Do evidence uchazečů o zaměstnání mohou být rovněž zařazeny i osoby, jejichž měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, (nepobírají dávky podpory v nezaměstnanosti – od roku 2011).²⁴ Tyto osoby patří dle metodiky výběrového šetření o pracovních silách (VŠPS) mezi osoby aktivní. Údaje dle VŠPS, které vycházejí z definic Mezinárodní organizace práce, jsou mezinárodně srovnatelné, na rozdíl od definice uchazeče dle MPSV, která mezinárodně srovnatelná není. Rozdíly v počtech udávaných dle MPSV a VŠPS jsou především v tom, že statistiky MPSV nezahrnují nezaměstnané, kteří nejsou evidováni na Úřadu práce. Část uchazečů o zaměstnání nespĺňuje jednu z podmínek dané mezinárodní definicí – tj. nejsou k dispozici pro nástup do zaměstnání okamžitě nebo

²² KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2007. 134 s. ISBN 978-80-245-1302-7. str. 56-59

²³ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů ČR*, ročník 2004, částka 143. § 25 [cit. 2015-05-01]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p25>>

²⁴ PAVELKA, T., LÖSTER, T., MAKOVSKÝ, P., LANCHAMROVÁ, J. *Dlouhodobá nezaměstnanost v české republice*. 1. vyd. Slaný: Melandrium, 2011. ISBN 978-80-86175-76-8. str. 16

nejpozději do 14 dnů. Další rozdíly vznikají tím, že část registrovaných uchazečů o zaměstnání pracuje v šedé ekonomice a v rámci VŠPS jsou evidováni mezi zaměstnanými, avšak registrace na Úřadu práce jim umožňuje pobírat sociální dávky v nezaměstnanosti.²⁵

V roce 2004 se ale metodika dle MPSV začala více přibližovat metodice VŠPS a to zavedením nového ukazatele „dosažitelní uchazeči o zaměstnání“. Dosažitelní uchazeči o zaměstnání musí splňovat podmínku, že nemají žádnou objektivní překážku pro nástup do zaměstnání. Mezi dosažitelné uchazeče o zaměstnání se tak neřadí uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání, jsou zařazeni v rekvalifikačních kurzech, jsou v pracovní neschopnosti, pobírají peněžitou pomoc v mateřství či se nacházejí ve vazbě nebo ve výkonu trestu.²⁶ V současné době již někteří uchazeči, dříve vedeni mezi uchazeči o zaměstnání, uchazeči o zaměstnání dle definice nejsou. Mezi ně patří např. osoba, která je uznána dočasně neschopnou práce atd.

Data dle statistiky VŠPS mají využití při komplexních analýzách trhu práce, neboť zahrnují komplexní data o trhu práce – tj. data o počtu ekonomicky aktivního i ekonomicky neaktivního obyvatelstva. Nevýhodou těchto dat je, že jsou získávány pouze čtvrtletně a výsledky šetření jsou zpracovány jako průměrné údaje za hodnocené čtvrtletí. Data dle VŠPS, jak již bylo uvedeno, jsou získána na vzorku respondentů a dopočet za celou populaci se pohybuje v určitém intervalu spolehlivosti. Nejvyšší spolehlivost je tak na národní úrovni a s nižší úrovní spolehlivost klesá.²⁷ Sledování počtu nezaměstnaných dle metodiky MPSV o počtu registrovaných uchazečů na Úřadu práce se využívají při analýze registrované nezaměstnanosti na národní a regionální úrovni a při analýze vývoje čerpání sociálních dávek v nezaměstnanosti. Výhodou sledování dle metodiky MPSV je, že je znám přesný počet registrovaných nezaměstnaných a přesné údaje o počtu registrovaných nezaměstnaných lze získat i na nejnižší administrativní úrovni.²⁸

²⁵ KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2007. 134 s. ISBN 978-80-245-1302-7. str. 56-59

²⁶ KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2007. 134 s. ISBN 978-80-245-1302-7. str. 56-59

²⁷ KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2007. 134 s. ISBN 978-80-245-1302-7. str. 62-65

²⁸ KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2007. 134 s. ISBN 978-80-245-1302-7. str. 62-65

4 Aspekty nezaměstnanosti

Práce hraje v životě člověka důležitou roli. Je podmínkou důstojné existence, která přináší nejen materiální prospěch, ale také pocit seberealizace a společenského uplatnění. Prací ukazujeme dětem správný osobní příklad.²⁹

Nedobrovolná ztráta práce má řadu negativních sociálních, psychologických, ale i zdravotních důsledků nejen pro osobu, která ztratila zaměstnání, ale i pro osoby z jejího nejbližšího okolí. Při dlouhodobé ztrátě zaměstnání vznikají problémy spojené se vzrůstající rodinnou ekonomickou nejistotou. Ztráta zaměstnání s sebou nese nejen omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky, ale také možnost získat či udržet pracovní návyky a dovednosti. Vytrácejí se aktivity, které byly běžnou součástí pracovního života člověka.³⁰

4.1 Psychologické aspekty nezaměstnanosti

Ztráta zaměstnání vede k poklesu sebedůvěry, ke vzniku či prohlubování depresí, případně k apatii. S prodlužováním dlouhodobé nezaměstnanosti dochází k nárůstu sociální izolace. Dochází k nárůstu konfliktů v rodině.³¹

Masová nezaměstnanost ovlivňuje i zaměstnané lidi, u kterých zesiluje tlak na výkon. Vnímání nezaměstnanosti se v průběhu času mění a závisí na délce nezaměstnanosti. Z počátku někteří nezaměstnaní vnímají ztrátu zaměstnání jako určitou úlevu a možnost si odpočinout od předchozího stresu v zaměstnání. Se ztrátou zaměstnání se hůře vyrovnávají ti, kteří např. dostali výpověď z organizačních důvodů a pracovali pro danou firmu dlouhá léta a jsou ve věku, kdy se obtížněji hledá zaměstnání. Nejvýznamnějším dopadem pro dlouhodobě nezaměstnané jsou finanční problémy, spojené s potřebou zajistit závislé členy rodiny či naopak zvyšující se závislost na partnerovi a prohlubující se propastí dluhových problémů. Někteří nezaměstnaní se špatně vyrovnávají s neúspěchem při hledání zaměstnání.³² Možnost uplatnění na trhu práce výrazně ovlivňuje věk, vzdělání, zdravotní stav, pohlavní, příslušnost k etnické menšině apod.

²⁹ BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a. s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8. str. 75-76

³⁰ BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a. s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8. str. 75-76

³¹ BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a. s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8. str. 82

³² HORA, O. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008. 154 s. ISBN 978-80-87007-98-3. str. 53-54

V České republice patří mezi osoby se zvýšeným rizikem nezaměstnanosti mladí lidé bez praxe, ženy s malými dětmi, osoby se zdravotním postižením, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti. Na jednotlivé skupiny osob jsou zaměřeny opatření státní politiky zaměstnanosti, ale také projekty financované z prostředků Evropské unie.

Úspěšný vstup na trh práce usnadňují tyto strategie

- Neztrácet naději a nepodléhat vzniklé nepříznivé situaci. Je důležité nacházet pozitivní přístup při hledání zaměstnání a nenechat se odradit negativními zkušenostmi při opakovaných neúspěších při hledání zaměstnání.³³ Různě zaměřené programy na podporu a motivaci jsou nabízeny pracovníky Úřadu práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Některé z projektů jsou podporovány i Evropskou unií (EU).
- Naplánovat si pravidelné denní aktivity. V době nezaměstnanosti je třeba si rozdělit svůj volný čas. Věnovat se sobě, svému zevnějšku a pracovat na dalším zvyšování kvalifikace a získávání dovedností.³⁴ Mezi tyto aktivity patří především různé vzdělávací a rekvalifikační kurzy, nebo zapojení do projektů podporovaných Evropskou unií s cílem zvýšení možností zprostředkování nového zaměstnání.
- Objektivní hodnocení vlastních možností, dovedností a znalostí a pečlivá příprava na pohovory u zaměstnavatelů. Se zhodnocením vlastních možností dalšího uplatnění rovněž napomáhají různé projekty v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.
- Je důležité mít právní vědomí, znát práva a povinnosti nezaměstnaného.³⁵ S těmito právy a povinnostmi seznamují nezaměstnané pracovníci Úřadu práce v rámci pomoci při zprostředkování práce. Programy na zvyšování právního vědomí se

³³ BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a. s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8. str. 120-122

³⁴ BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a. s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8. str. 120-122

³⁵ BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a. s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8. str. 120-122

zabývají i jednotlivé projekty, které jsou podporovány v rámci Evropské unie prostřednictvím Evropského sociálního fondu (ESF).

- Zhodnotit své finanční možnosti a naučit se finanční gramotnosti, vyvarovat se pádu do tzv. „dluhové pasti“. Pomoc při řešení finanční situace nabízejí především sociální pracovníci v obcích, které poskytují sociální pomoc. Finanční gramotnost se řeší i v rámci různých projektů podporovaných prostředky EU.
- Využívat projekty na podporu nezaměstnaných. Pečovat o zdraví, vyhledávat kontakty s ostatními lidmi, neuzavírat se do sebe a být v neustálém kontaktu s trhem práce.

4.2 Zdravotní aspekty nezaměstnanosti

Práce je pro existenci člověka nezbytnou podmínkou a má své biologické, psychologické a sociální faktory. Ztráta zaměstnání vede nejen ke ztrátě příjmu, ale také porušení emoční pohody, rodinné rovnováhy, sociálních vazeb, kvality života a zdraví. Je příčinou v řadě duševních onemocnění, depresí a poruch osobnosti.³⁶

V rámci poruch nálad je diagnostikována též deprese z pracovní deprivace. Pracovní deprivace představuje řadu fyziologických, psychologických a sociálních důsledků, projevujících se depresí. Reakce na ztrátu zaměstnání je rozdílná u mužů a žen. Deprese z nezaměstnanosti bývá tím hlubší, čím více jedinec dává sobě za vinu svoji nezaměstnanost. Prožívání nezaměstnanosti ovlivňuje i samotná realistická představa další perspektivy.³⁷

K rizikovým faktorům, které zvyšují problémy s nezaměstnaností, patří především alkoholismus a agresivita. Mezi nezaměstnanými se vyskytuje řada problémových osobností, které se ve společnosti těžce uplatňují a narážejí. Psychosociální faktory spojené s nezaměstnaností mohou ovlivnit průběh řady nemocí, např. cukrovku, vysoký krevní tlak, astma, vředové choroby žaludku, dvanáctníku a kožní choroby.³⁸ I díky tomu, jsou některé projekty aktivní politiky zaměstnanosti zaměřeny na podporu osob se zdravotními problémy, které mají specifické potřeby.

³⁶ BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing a. s., 2013. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3. str. 103

³⁷ BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing a. s., 2013. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3. str. 113

³⁸ BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing a. s., 2013. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3. str. 113-125

5 Politika zaměstnanosti

5.1 Cíle politiky zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti představuje činnost státu, která je zaměřena na dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách na produktivní využití pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Cílem politiky zaměstnanosti je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Státní politiku zaměstnanosti vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR společně s Úřadem práce ČR. Na státní politice zaměstnanosti se podílí i zaměstnavatelé a odborové organizace. Stát při aplikaci politiky zaměstnanosti spolupracuje s územními samosprávnými celky a profesními organizacemi. Problematika politiky zaměstnanosti je řešena zejména zákonem o zaměstnanosti. Mezi hlavní činnosti státní politiky zaměstnanosti patří: zabezpečení práva na zaměstnání, hospodaření s finančními prostředky politiky zaměstnanosti, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, aktivní politika zaměstnanosti, opatření na podporu zaměstnávání osob, které mají ztížené postavení na trhu práce (zejména osob se zdravotním postižením atd.).³⁹

Oblast politiky zaměstnanosti je řešena i v rámci Evropské unie. V roce 1994 Evropská rada vyhlásila společný program Evropské unie, jehož cílem bylo snížení nezaměstnanosti. V rámci tohoto programu byla řešena i aktivní opatření trhu práce, s cílem zvýšení motivace k hledání, přijetí a udržení zaměstnání. Tento program byl známý jako Essenský program. Koordinoval politiky zaměstnanosti v rámci členských zemí EU, ale nebyl závazný, neměl právní základ ani dlouhodobý cíl. Až Amsterodamská smlouva z roku 1997 obsahuje právní ustanovení týkající se koordinace politik zaměstnanosti. Má významný vliv na současný přístup státu EU k politice zaměstnanosti.⁴⁰

Na zvláštním zasedání Evropské rady, které se konalo v souvislosti s přijetím Amsterodamské smlouvy, byly přijaty základní principy Evropské strategie zaměstnanosti s cílem koordinace politik zaměstnanosti členských zemí Evropské unie. Každá země vypracovává Národní plány zaměstnanosti, které obsahují konkrétní opatření k dosažení společně přijatých cílů. Národní plány zaměstnanosti jsou úzce spjaty se zaměřením

³⁹ SPIRIT M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009. 414 s. ISBN 978-80-7380-189-2. str. 239

⁴⁰ KOTÝNKOVÁ M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 256. s. ISBN 80-245-1149-5 str. 39-40

programů financovaných z Evropského sociálního fondu. Prostřednictvím finanční podpory z fondů EU jsou realizována plánovaná opatření, která jsou uvedena v národních plánech. Plány jsou vypracované v souladu se směrnicemi dohodnutými na úrovni Evropské unie.⁴¹ V roce 2000 se začala uplatňovat Lisabonská strategie, která rozšířila Evropskou strategii zaměstnanosti o širší ekonomické a sociální souvislosti. Cílem této strategie bylo dosáhnout provázanosti mezi hospodářskou politikou, politikou zaměstnanosti a sociální politikou.⁴² Lisabonskou strategii posléze nahradila „Strategie Evropa 2020“. Z této strategie vychází i nejnovější strategie politiky zaměstnanosti v ČR – Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020.

Důležitým finančním zdrojem podpory státní politiky zaměstnanosti jsou fondy Evropské unie. Po vstupu do EU v roce 2004 získala Česká republika možnost využívat prostředky ze strukturálních fondů a fondů soudržnosti. Evropský sociální fond patří k nejstarším strukturálním fondům, byl založen Římskou smlouvou již v roce 1957. Představuje klíčový nástroj pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. *„Jeho hlavním posláním je rozvíjení zaměstnanosti, snížení nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Evropský sociální fond pomáhá členským zemím EU k dosažení plné zaměstnanosti, zvýšení kvality a produktivity práce, pomáhá podporovat přístup znevýhodněných osob na trhu práce a snížit národní, regionální a lokální rozdíly v zaměstnanosti“*.⁴³ Evropský sociální fond podporuje institucionální a administrativní kapacitu k zajištění dobrého fungování institucí veřejné správy a veřejných služeb.⁴⁴

Cílem zákona o zaměstnanosti i podpory z Evropské unie je pomoc realizaci aktivní politiky zaměstnanosti. Efektivní aplikaci jednotlivých opatření však mnohdy ztěžují nedůsledná politická rozhodnutí vlády, ovlivněná sociálními a politickými tlaky ve společnosti.

⁴¹ KOTÝNKOVÁ M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 256. s. ISBN 80-245-1149-5 str. 47-48,96

⁴² KOTÝNKOVÁ M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5 str. 60, 92

⁴³ Operační program lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013. Revize 4, 2014. MPSV. [on-line]. [citace 2015-02-02]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/4976/> str. 5

⁴⁴ Operační program lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013. Revize 4, 2014. MPSV. [on-line]. [citace 2015-02-02]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/4976/> str. 5

5.2 Legislativní zajištění politiky zaměstnanosti v ČR

Po listopadu 1989 se změnila nejen politická orientace, ale i ekonomická a sociální situace. V roce 1990 byly stanoveny základní směry dalšího vývoje a byl zahájen proces přechodu od socialistického systému plánování k tržní ekonomice. Transformace československé ekonomiky zahájená otevřením státních i ekonomických hranic s sebou přinesla řadu jevů. S některými se setkáváme poprvé, s jinými se musíme znovu vyrovnávat po více než padesáti letech. Jedním ze staronových jevů je i nezaměstnanost.

Velmi podstatnou změnu přinesl ústavní zákon č. 100/1990. Sb., který odstranil diskriminaci soukromého vlastnictví. K tomu se přidala zákonná úprava soukromého podnikání občanů. Nová právní úprava umožnila mnoha občanům opustit závislé postavení zaměstnanců a věnovat se samostatnému podnikání. V říjnu 1990 byly zrušeny krajské národní výbory a odbory pracovních sil při okresních i obvodních národních výborech. Dne 1. 8. 1990 byla při Ministerstvu práce a sociálních věcí zřízena Správa služeb zaměstnanosti, jejímž úkolem je naplňování státní politiky zaměstnanosti.

Realizaci politiky zaměstnanosti v České republice mají na starosti především Ministerstvo práce sociálních věcí ČR a Úřad práce ČR. Zásadním zákonným opatřením je zákon č. 306/1990 Sb., na podkladě kterého vznikly úřady práce. Na základě tohoto zákonného opatření úřady práce převzaly působnost ve věcech pracovních sil, které dosud byly v gesci okresních národních výborů. V listopadu 1990 byly zřízeny úřady práce ve všech okresech České republiky včetně hl. města Prahy. Tímto krokem byl vybudován základ institucionálního zabezpečení služeb zaměstnanosti. Zákon č. 306/1990 nabyl účinnosti k 1. 2. 1991. Prvním úřadem práce byl Úřad práce Kladno, který zahájil svou činnost 10. srpna 1990. Do konce listopadu 1990 bylo v ČR zřízeno celkem 76 úřadů práce. V roce 1996 zahájil jako poslední svou činnost Úřad práce v Jeseníku, čímž se celkový počet zvýšil na 77 úřadů práce.⁴⁵

Prvním zákonem o zaměstnanosti byl zákon č. 1/1991 Sb., který nabyl účinnosti 1. 2. 1991. Dalším zákonem, který byl přijat Českou národní radou (ČNR), byl zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. V následujících letech byly tyto zákony několikrát novelizovány a nahrazeny zákonem o zaměstnanosti 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Zákon o zaměstnanosti

⁴⁵ Agenda a územní působnost úřadu práce [on-line] [citace 2015-01-02]. Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/11592/pusobnost_UP.pdf

zabezpečuje státní politiku zaměstnanosti v souladu s právem Evropské unie, jehož cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti je koordinována v souladu s celkovou hospodářskou, sociálně vzdělanostní a regionální politikou vlády.⁴⁶

Cílem státní politiky zaměstnanosti je zabezpečit právo na zaměstnání včetně sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob. Státní politika zaměstnanosti koordinuje opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu, tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti a uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti zahrnuje především poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům a opatření pro zaměstnávání těchto osob.⁴⁷

5.3 Institucionální zajištění politiky zaměstnanosti

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) při usměrňování a koordinování výkonu státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečení státní politiky vykonává např. zabezpečení správy a poskytování prostředků na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, zajišťuje národní financování opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, která jsou obsažena v programech Evropského sociálního fondu. MPSV dále zpracovává celostátní koncepcie a programy státní politiky

⁴⁶ Národní plán zaměstnanosti. [on-line]. [cit. 2015-05-01]. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest

⁴⁷ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů ČR*, ročník 2004, částka 143. § 2. [cit. 2015-05-01]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p2>>

zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce a zaujímá stanoviska k návrhům ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, které zpracovávají jiné ústřední orgány státní správy. Zabezpečuje zpracovávání analýz a prognóz vývoje na trhu práce včetně mezinárodního srovnání, přijímá opatření k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil v České republice a přijímá opatření k usměrňování pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a pracovních sil do zahraničí.⁴⁸

Ministerstvo práce a sociálních věcí má dále v působnosti rozvíjení mezinárodních vztahů a spolupráci s příslušnými orgány veřejné správy členských států EU a rovněž zajišťuje vedení centrální evidence zájemců a uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců, volných pracovních míst, volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelené nebo modré karty a dále evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí a evidenci právnických a fyzických osob, kterým byla pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce a dále řadu dalších činností.⁴⁹ Výkonem činností zaměstnanosti se zabývají na Ministerstvu práce a sociálních věcí především tyto odbory: odbor nepojistných dávkových systémů, odbor podpory trhu práce, odbor služeb trhu práce, odbor koncepcí a mezinárodní spolupráce v oblasti zaměstnanosti. V rámci MPSV působí i samostatná sekce, která se zabývá aktivní politikou zaměstnanosti. Před reorganizací se v rámci Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) touto problematikou zabýval odbor řízení pomoci z Evropského sociálního fondu a odbor implementace fondů Evropské unie.⁵⁰ Od roku 2015 je nové uspořádání v rámci MPSV a aktivní politikou zaměstnanosti se zabývá odbor realizace programů ESF – zaměstnanost v rámci sekce ekonomiky a evropských fondů.

Úřad práce České republiky

Úřady práce ve své původní podobě byly zřízeny zákonem č. 306/1990 Sb., na podkladě kterého postupně vzniklo celkem 77 úřadů práce. Na základě zřízení krajských orgánů územní samosprávy v roce 2003 MPSV pověřilo 14 úřadů práce výkonem činnosti krajských koordinátorů pro realizaci státní politiky zaměstnanosti. V roce 2004, z důvodu

⁴⁸ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů ČR*, ročník 2004, částka 143. § 6. [cit. 2015-05-01]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p6>>

⁴⁹ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů ČR*, ročník 2004, částka 143. § 6. [cit. 2015-05-01]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p6>>

⁵⁰ Organizační struktura Ministerstva práce a sociálních věcí. [on-line]. [citace 2015-05-05, 2015-02-02]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1856>

zvýšení efektivity systému státní sociální podpory, úřady práce převzaly agendu od obcí s rozšířenou působností kromě Prahy. Praha se připojila až o pět let později, v roce 2009. Po více než dvaceti letech, k 1. dubnu 2011, se změnilo fungování úřadů práce ČR. Dnem účinnosti zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, úřady práce zřízené podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, se nově považují za kontaktní pracoviště krajských poboček Úřadu práce České republiky. Úřad práce České republiky (ÚP) je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR (MPSV), které je jeho nadřízeným správním úřadem. Úřad práce představuje správní úřad s celostátní působností. V jeho čele stojí generální ředitel. Úřad práce se člení na 14 krajských poboček (KrP ÚP), které se skládají z jednotlivých kontaktních pracovišť (KoP ÚP).⁵¹ Obvody působnosti krajských poboček ÚP jsou shodné s územím krajů podle ústavního zákona č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů. V jednotlivých krajských pobočkách jsou zřízena kontaktní pracoviště. K lednu 2012 Úřad práce ČR převzal nově výkon agendy nepojistných sociálních dávek pomoci v hmotné nouzi, dávek pro osoby se zdravotním postižením a příspěvku na péči.

Generální ředitelství Úřadu práce

Generální ředitelství Úřadu práce (GŘ ÚP) zajišťuje podklady ke zpracování koncepcí a programů státní politiky zaměstnanosti pro MPSV. Spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností. Dále GŘ ÚP spolupracuje s MPSV na rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, včetně spolupráce s Evropskou unií. GŘ ÚP dále zajišťuje poskytování hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců v rámci investičních pobídek a zabezpečuje další související programy schválené vládou. GŘ ÚP má dále na starosti udělování a odnímání povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání a vedení evidence agentur práce.

⁵¹ Agenda a územní působnost Úřadu práce ČR. [on-line]. [citace 2015-01-02]. Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/11592/pusobnost_UP.pdf

V rámci APZ zřizuje školící a rekvalifikační střediska a pro osoby zdravotně postižené pracovně rehabilitační střediska.⁵²

Krajské pobočky Úřadu práce

Krajské pobočky Úřadu práce zabezpečují uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, poskytují příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácejí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci.

Krajské pobočky dále zajišťují zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a poskytují další služby v oblasti zaměstnanosti, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém obvodu, statistiky, rozborů a výhledy, soustavně sledují a vyhodnocují situaci na trhu práce a přijímají opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce. Za tímto účelem mohou vyžadovat od zaměstnavatelů informace o jejich záměrech, ve smyslu prognózy vývoje trhu práce a včasném přijímání preventivních opatření. Zabezpečují a podporují projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce, účastní na mezinárodních programech a projektech financovaných z Evropských strukturálních fondů a ověřují nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Poskytují fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů. Dále mají v kompetenci zajištění vedení evidence volných pracovních míst, uchazečů o zaměstnání, osob zdravotně postižených a evidenci fyzických a právnických osob, kterým byla pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce.⁵³ Další činnosti jednotlivých krajských poboček jsou uvedeny v zákoně o zaměstnanosti.

Kontaktní pracoviště Úřadu práce

Kontaktní pracoviště zajišťují zejména nabídku a poskytování informací o volných pracovních místech a příjem hlášení od zaměstnavatelů o těchto místech. Zajišťují poskytování podpory při rekvalifikaci, překlenovacích příspěvků, příspěvků na zapracování atd. Dále přijímají žádosti o dávky v hmotné nouzi, o podpory v nezaměstnanosti od

⁵² ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů ČR*, ročník 2004, částka 143. § 8 [cit. 2015-05-01]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p8>

O Úřadu práce České republiky. [on-line]. [citace 2015-01-02]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

⁵³ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů ČR*, ročník 2004, částka 143. § 8a [cit. 2015-05-01]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p8a>

O Úřadu práce České republiky. [on-line]. [citace 2015-01-02]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

evidovaných uchazečů o zaměstnání, žádosti o poskytnutí příspěvku na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, dávky pro osoby zdravotně postižené atd. Mezi činnosti, které kontaktní pracoviště ÚP zajišťují, dále patří přijímání žádostí o zařazení a o ukončení vedení v evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání, uspokojení mzdových nároků od zaměstnanců, jejichž zaměstnavatel je v platební neschopnosti, uzavírání dohod o společensky účelných pracovních místech, veřejně prospěšných prací, o zřízení chráněného pracovního místa. Zprostředkovávají rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání. Důležitou součástí práce pracovníků kontaktních pracovišť je práce s osobami zdravotně postiženými. Součástí práce je rovněž poradenská činnost pro žáky základních škol a pro studenty středních škol k volbě povolání. Zabezpečují individuální pohovory pro dlouhodobě nezaměstnané, poradenství při sepsání životopisu atd.⁵⁴

5.4 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti se stala od 1. 1. 1991 součástí systému sociální ochrany obyvatelstva jako specifická ochrana osob, které ztratí zaměstnání či na trhu práce si nenajdou vhodné zaměstnání. Od tohoto data začaly být poskytovány dávky v nezaměstnanosti v délce, kterou určoval zákon, ale i dávky, které byly poskytovány při rekvalifikaci po celou dobu rekvalifikace. V době začátku platnosti zákona se dávky v nezaměstnanosti nazývaly hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání/hmotné zabezpečení při rekvalifikaci.⁵⁵

System dávek v nezaměstnanosti je od roku 1993 založen na pojistném principu, neboť je dávkou příspěvkově definovanou. Na základě zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, je příspěvek na sociální politiku zaměstnanosti součástí pojistného na sociální zabezpečení, které je odváděno zaměstnavatelem. Na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který vzešel v platnost od 1. října 2004, se dávky v nezaměstnanosti začaly nazývat podpora v nezaměstnanosti/podpora při rekvalifikaci.⁵⁶ Pasivní politika zaměstnanosti je především zaměřena na tlumení dopadů spojených s nezaměstnaností prostřednictvím vyplácení

⁵⁴ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In Sbíрка zákonů ČR, ročník 2004, částka 143. § 7-8a [cit. 2015-05-01]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p7>

O Úřadu práce České republiky. [on-line]. [citace 2015-01-02]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

⁵⁵ KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2007. 134 s. ISBN 978-80-245-1302-7. str. 24-26

⁵⁶ KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2007. 134 s. ISBN 978-80-245-1302-7. str. 24-26

podpor v nezaměstnanosti. Vyplácení podpory v nezaměstnanosti co do výše a délky podpory se řídí zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Podpora v nezaměstnanosti je v zákoně o zaměstnanosti řešena především v § 39-57.

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči, který splnil podmínky dané tímto zákonem, ode dne podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Délka výplaty podpory je závislá na věku uchazeče:

- do 50 let věku 5 měsíců,
- nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,
- nad 55 let věku 11 měsíců.

Podpora v nezaměstnanosti je vyplácena v rozdílné výši v závislosti na délce evidence uchazeče o zaměstnání. Procentní sazba u podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 % průměrného čistého výdělku či vyměřovacího základu, v dalších dvou měsících podpůrčí doby je tato sazba snížena na 50 % a po zbývající podpůrčí dobu je tato sazba ve výši 45 %.⁵⁷

V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil své poslední předchozí zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, snižuje se procentní sazba podpory v nezaměstnanosti po celou podpůrčí dobu na 45 % průměrného měsíčního výdělku či vyměřovacího základu. V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence vykonával samostatně výdělečnou činnost, postupuje se podle základní procentní sazby (tj. 65 % první 2 měsíce, 50 % další 2 měsíce a zbytek podpůrčí doby 45 %). V době, kdy byl uchazeč zařazen na rekvalifikaci, činí sazba 60 % průměrného čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.⁵⁸

Nejen výše procentní sazby a délka podpůrčí doby se po roce 1989 různě měnila, výše uvedený stav je platný k poslední aktualizaci zákona o zaměstnanosti čj. 84/2015 k 1. 5. 2015, ale měnily se i podmínky podpory v nezaměstnanosti. Výrazná změna v souvislosti s vyplácením podpory v nezaměstnanosti nastala v roce 2011 přidáním ustanovení, které řeší případy, kdy zaměstnavatel vyplatil odstupné, odchodné či odbytné, kdy lze podporu v nezaměstnanosti vyplatit až po uplynutí počtu násobku průměrných platů, které byly

⁵⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In Sbíрка zákonů ČR, ročník 2004, částka 143. § 39-57 [cit. 2015-04-08]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p39>>

⁵⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In Sbíрка zákonů ČR, ročník 2004, částka 143. § 39-57 [cit. 2015-04-08]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p39>>

v rámci odstupného, odchodného či odbytného vyplaceny. Tímto ale není dotčena možná délka podpůrné doby v době nezaměstnanosti. Splnění podmínek evidence v databázi uchazečů o zaměstnání je důležité nejen pro výplatu podpory v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci. Evidence je důležitou podmínkou pro pobírání dalších dávek, především dle zákona o pomoci v hmotné nouzi.

5.5 Aktivní politika zaměstnanosti

Zákonem č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, byla vymezena jak oblast pasivní, tak i aktivní politiky zaměstnanosti. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je přispět k vytváření nových pracovních příležitostí a k co nejrychlejšímu návratu pracovní síly na trh práce. Důležitou součástí aktivní politiky zaměstnanosti je uchovat či zvýšit schopnost pracovní síly vstoupit na trh práce. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti je poskytována poradenská, informační a zprostředkovatelská služba. Systém rekvalifikačních programů se snaží řešit strukturální nerovnováhy na trhu práce spolu s podporou rozšíření nabídky pracovních míst prostřednictvím vytváření společensky účelných pracovních míst a organizací veřejně prospěšných prací.⁵⁹

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti prošly vývojem, během kterého došlo k podstatnému rozšíření v souvislosti se stavem a potřebami trhu práce.

⁵⁹ KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2007. 134 s. ISBN 978-80-245-1302-7. str. 24

6 Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje

Na začátku 90. let byla aktivní politika zaměstnanosti (APZ) legislativně zakotvena zákonem č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. V rámci tohoto zákona začaly být společně s pasivní politikou zaměstnanosti využívány nástroje ke zlepšení situace na trhu práce. Nezaměstnanost nelze řešit pouze poskytováním podpor v nezaměstnanosti, ale je třeba se zaměřit i na aktivní pomoc nezaměstnaným, osobám hledající zaměstnání či osobám znevýhodněným na trhu práce.

Využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se v čase vyvíjelo a doznalo řady změn. První nástroje APZ byly zakotveny v zákoně č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a v zákoně č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti.

6.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v době platnosti zákona č. 1/1991 Sb., a 9/1991 Sb.

6.1.1 Rekvalifikace

S první účinností zákona o zaměstnanosti se rekvalifikace poskytovala uchazečům o zaměstnání. Cílem rekvalifikace bylo získat nové znalosti a dovednosti praktickou a teoretickou přípravou. Tyto rekvalifikace vycházely z dosavadní kvalifikace uchazeče, aby byla co nejúčelněji využita při získání nových dovedností a znalostí, které jsou nezbytné pro výkon nového povolání. Rekvalifikace byla prováděna na základě dohody uzavřené mezi uchazečem o zaměstnání a územním orgánem práce, který uchazeči nabídl rekvalifikaci. V dohodě byl uveden obsah rekvalifikace, způsob a doba jejího zabezpečení včetně uvedení hmotného zabezpečení po dobu rekvalifikace. Rekvalifikace nebyla poskytována pouze uchazečům o zaměstnání, ale byla poskytována i zaměstnavatelům na jejich zaměstnance. Rekvalifikaci poskytoval zaměstnavatel svým zaměstnancům v zájmu dalšího pracovního uplatnění v případech technologických změn výroby nebo výrobního programu firmy. Rekvalifikace se prováděla na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a po dobu účasti zaměstnance na rekvalifikaci náležela zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.⁶⁰

⁶⁰ ČESKO. Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. In Sběrka zákonů ČR, ročník 1991, částka 1. § 10. [cit. 2015-06-30]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-1>>

6.1.2 Investiční pobídky

Poskytování investičních pobídek v rámci aktivní politiky zaměstnanosti vzešlo v platnost zákonem č. 74/2000 Sb., o investičních pobídkách.

Dle znění tohoto zákona mohly být investiční pobídky poskytovány na hmotnou podporu vytvoření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace zaměstnanců podle zvláštního zákona (zákona č. 9/1991 Sb.).

Právnícké nebo fyzické osobě mohla být poskytnuta investiční pobídka, pokud splnila všeobecné podmínky. Mezi všeobecné podmínky např. patřilo pořízení nového výrobního závodu, pořízení strojního zařízení, výroba byla šetrná k životnímu prostředí atd. Dále musela být splněna podmínka, že tato investiční pobídka byla realizována v okrese, kde míra nezaměstnanosti byla o 25 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti za uplynulé období.⁶¹

6.1.3 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program byl poskytován tomu zaměstnavateli, který nemohl zabezpečit pro zaměstnance práci v rozsahu týdenní pracovní doby a v zájmu předejít uvolňování zaměstnanců či omezit jejich propouštění. Podmínkou bylo že, tato přechodná doba netrvala déle než 6 měsíců a snížení rozvrhu týdenní pracovní doby nebylo vyšší než 10 %. Na základě této dohody byla poskytnuta zaměstnavateli částečná úhrada mzdy poskytované zaměstnancům. V rámci dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a úřadem práce byly sjednány podmínky týkající se výše příspěvku, počtu zaměstnanců a jejich profese, kterých se omezení provozní činnosti týká.⁶²

6.1.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelné pracovní místa byla řešena vyhláškou 22/1991 Sb., Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, která se stanoví podrobnosti zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšné práce. Účinnost této vyhlášky nastala 1. února 1991. Dle této vyhlášky úřad práce přihlížel při zřízení společensky

⁶¹ ČESKO. Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů (zákon o investičních pobídkách). In Sbíрка zákonů ČR, ročník 2000, částka 24. § 1-2. [cit. 2015-04-03]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-72/zneni-20000403#p1>>

⁶² ČESKO. Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. In Sbíрка zákonů ČR, ročník 1991, částka 1. § 20. [cit. 2015-04-10]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-1>>

účelného pracovního místa k efektivnosti využití nových pracovních míst, k době využití pracovních míst a k době, která je nutná na zřízení pracovního místa, včetně předpokládaných nákladů na zřízení tohoto místa. Úřady práce mohly v souvislosti se zřízením nových pracovních míst zaměstnavatelům uhradit úrok z úvěru poskytnutého peněžní ústavem, poskytnout návratnou finanční výpomoc či poskytnout dotaci. Výše finančního příspěvku na výše uvedené příspěvky mohla být maximálně 50 000 Kč v závislosti na situaci na trhu práce od roku 1994. Do roku 1994 byla výše příspěvku dvanáctinásobkem průměrného měsíčního hmotného zabezpečení, které úřad práce vyplatil v předchozím kalendářním čtvrtletí uchazečům o zaměstnání.⁶³ Do doby platnosti nového zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb. byla vyhláška několikrát upravována.

Úřady práce mohly na společensky účelné pracovní místo poskytnout řadu různých dotací či finančních výpomocí. Úřad práce mohl poskytnout při zřízení společensky účelného pracovního místa:

- „návratnou finanční výpomoc,
- dotaci na úhradu mezd či platů a jejich náhrad včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění,
- dotaci na úhradu úroků z úvěru,
- jinou účelově určenou dotaci.“⁶⁴

Výše dotace nebo návratné finanční výpomoci kromě dotace na úhradu mezd či platů mohla činit na jedno společensky účelné pracovní místo nejvýše 80 000 Kč v závislosti na předpokládaných nákladech při jeho zřízení. Na jedno pracovní místo mohl být poskytnut pouze jeden druh dotace či návratné finanční výpomoci. Výjimka byla v případě poskytnutí návratné finanční výpomoci, které mohla být poskytnuta společně s jinou účelovou dotací, avšak nejvýše do částky 80 000 Kč. Dotace na mzdové náklady mohl úřad práce hradit po

⁶³ ČESKO. Vyhláška č. 22/1991 Sb., ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, kterou se stanoví podrobnosti zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšné práce. In Sbíрка zákonů ČR, ročník 1991, částka 5. § 1-3. [cit. 2015-04-04]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-22/zneni-0>>

⁶⁴ ČESKO. Vyhláška č. 35/1997 Sb., Ministerstva práce a sociálních věcí, kterou se stanoví podrobnosti zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšných prací. In Sbíрка zákonů ČR, ročník 1997, částka 11. § 2. [cit. 2015-04-04]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1997-35/zneni-19970307#p2>>

dobu, po kterou bylo účelné pracovní místo obsazeno uchazečem o zaměstnání, nejdéle však do 24 měsíců.⁶⁵

Úřady práce mohly rovněž poskytnout dotaci na úhradu úroků z úvěru, návratnou finanční výpomoc či jinou účelovou dotaci i osobám, které začaly vykonávat samostatně výdělečnou činnost, a v době uzavření dohody s úřady práce byla tato osoba vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání. Výše dotace činila maximálně 80 000 Kč, jako tomu bylo v případě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a úřady práce. Vrácení dotace či návratné finanční výpomoci nebylo požadováno po občanovi, který přestal vykonávat samostatně výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů nebo v případě jeho smrti.⁶⁶

6.1.5 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce byly řešeny vyhláškou 22/1991 Sb., Ministerstva práce a sociálních věcí, kterou se stanoví podrobnosti zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšných prací. Podmínky pro tvorbu veřejně prospěšných prací byly několikrát upravovány a i nově vyhlášovány. Poslední nová vyhláška řešící veřejně prospěšné práce byla č. 35/1997 Sb.

Při vytváření veřejně prospěšných prací pro uchazeče o zaměstnání úřady práce přihlížely k situaci na trhu práce, k době využití veřejně prospěšné práce a k době, která byla nutná pro její vytvoření včetně předpokládaných nákladů. Na veřejně prospěšné práce šlo umístit uchazeče na dobu nepřesahující 12 po sobě jedoucích kalendářních měsíců. Na vytvoření veřejně prospěšných prací mohly úřady práce poskytnout dotaci až do výše skutečně vyplacených mezd a jejich náhrad včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění na uchazeče, který byl umístěn na tyto práce. Dohoda na veřejně prospěšné práce se uzavírala

⁶⁵ ČESKO. Vyhláška č. 35/1997 Sb., Ministerstva práce a sociálních věcí, kterou se stanoví podrobnosti zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšných prací. In Sbíрка zákonů ČR, ročník 1997, částka 11. § 1-6. [cit. 2015-04-04]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1997-35/zneni-19970307#p1>>

⁶⁶ ČESKO. Vyhláška č. 35/1997 Sb., Ministerstva práce a sociálních věcí, kterou se stanoví podrobnosti zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšných prací. In Sbíрка zákonů ČR, ročník 1997, částka 11. § 1-6. [cit. 2015-04-04]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1997-35/zneni-19970307#p1>>

mezi zaměstnavatelem nebo obcí a úřady práce. Dohoda nemohla být uzavřena s ústředním orgánem státní správy, okresním úřadem a státním fondem.⁶⁷

6.2 Nový zákon o zaměstnanosti

Oblast právních vztahů, které vznikaly na úseku zaměstnanosti, byla řešena zákonem č. 1/1991, o zaměstnanosti a zákonem č. 9/1991, o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky. Nový zákon č. 435/2004 Sb. vznikl z potřeby účinněji regulovat právní vztahy vznikající v oblasti zaměstnanosti. Předěšlé zákonné předpisy nedisponovaly vhodnými právními nástroji a instituty, které by napomohly rozvoji trhu práce a snížení nezaměstnanosti. Z důvodové zprávy k novému zákonu vyplývá potřeba lepší informovanosti nezaměstnaných osob a doporučení upravit právní vztahy v oblasti zaměstnanosti jedním zákonem. Účelem nově navrhovaného zákona bylo převzetí všeho pozitivního a fungujícího ze stávajících zákonů a doplnit potřebné náležitosti ke zvýšení efektivnosti daného zákona včetně kompatibilní úpravy s právem Evropské unie.

Mezi hlavní principy nové právní úpravy patří zavedení dalších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které by přispěly k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti a k prohloubení individuálního přístupu k uchazeči o zaměstnání. Nová právní úprava se kromě rozšíření nástrojů aktivních politik zaměstnanosti zaměřila na komplexní úpravu řešení problematiky osob se zdravotním postižením a jejich postavení na trhu práce. Úprava právní normy neřešila pouze oblast aktivní politiky zaměstnanosti, ale více vymezila vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti, změnu výše podpory v nezaměstnanosti a délku podpůrní doby.

S platností nového zákona o zaměstnanosti se významným způsobem rozšiřuje pravomoc a působnost úřadů práce v oblasti snižování nezaměstnanosti a potírání tzv. nelegální práce a agendy spojené se vstupem České republiky do Evropské unie.

Kompetence úřadů práce byly převzaty z dosavadní právní úpravy. Nově je v zákonném předpise upřesněna možnost zabezpečování a podpory programů a projektů souvisejících s rozvojem lidských zdrojů, včetně mezinárodních projektů a programů financovaných z Evropských strukturálních fondů.

⁶⁷ ČESKO. Vyhláška č. 35/1997 Sb., Ministerstva práce a sociálních věcí, kterou se stanoví podrobnosti zřízení společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšných prací. In Sbíрка zákonů ČR, ročník 1997, částka 11. § 1-9. [cit. 2015-04-04]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1997-35/zneni-19970307#p1>>

Nový zákon o zaměstnanosti přímo definuje aktivní politiku zaměstnanosti, která je nedílnou součástí politiky zaměstnanosti. V důvodové zprávě k tomuto zákonu je uvedeno, že jako důležité a žádoucí je ponechat provádění aktivní politiky zaměstnanosti na regionální úrovni, aby bylo možné pružně reagovat na problémy regionu a jen část ponechat na centrální úrovni – např. investiční pobídky.

S účinností nového zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. vznikla řada nových nástrojů v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a původní byly upraveny tak, aby lépe reagovaly na potřeby trhu práce. Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti začaly patřit:

- Rekvalifikace (původní nástroj APZ)
- Příspěvek na dopravu zaměstnanců (nový nástroj APZ)
- Investiční pobídky (původní nástroj APZ)
- Veřejně prospěšné práce (původní nástroj APZ)
- Společensky účelná pracovní místa (původní nástroj APZ)
- Překlenovací příspěvek (nový nástroj APZ)
- Příspěvek na zapracování (nový nástroj APZ)
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (původní nástroj APZ)
- Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti (nový nástroj APZ od roku 2015)

Jednou z důležitých pomůcek zavedených novým zákonem 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, pro realizaci a aplikaci některých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je individuální akční plán, který směřuje ke zvýšení možnosti uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Vypracování individuálního akčního plánu uchazečům o zaměstnání bylo řešeno v § 33 odst. 1 písm. b) a c) zákona o zaměstnanosti. Týkalo se zejména fyzických osob do 25 let věku a absolventů vysokých škol do 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle do 30 let věku.⁶⁸ Tento individuální akční plán stanoví postupy a časový harmonogram jednotlivých opatření, které mají směřovat ke zvýšení uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce dle dosažené kvalifikace, možností a schopností uchazeče o zaměstnání včetně zdravotního stavu.

⁶⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In Sbírnka zákonů ČR, ročník 2004, částka 143. § 33 [cit. 2015-04-08]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435/zneni-0>>

Dle současného ustanovení zákona o zaměstnanosti nejsou vyjmenovány skupiny uchazečů o zaměstnání, kterým je poskytováno vypracování individuálního akčního plánu, ale v zákoně je stanoveno, že pokud uchazeč o zaměstnání je v evidenci uchazečů o zaměstnání déle jak 5 měsíců, musí individuální akční plán krajská pobočka Úřadu práce vypracovat vždy. O vypracování individuálního akčního plánu může uchazeč o zaměstnání požádat pobočku Úřadu práce kdykoliv v průběhu evidence uchazečů o zaměstnání. V individuálním akčním plánu mohou být nastaveny i potřeby uchazeče na rekvalifikace atd.

6.2.1 Rekvalifikace

V rámci nového zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. byla zachována rekvalifikace jako jeden z nejvýznamnějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Rekvalifikace se dle nového zákona může poskytovat nejen uchazečům o zaměstnání, zaměstnancům podniků, ale nově i zájemcům o zaměstnání.

Rekvalifikace představuje získání nové kvalifikace či zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržení nebo obnovování. Za rekvalifikaci je též považováno i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu kvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a dovedností fyzické osoby, která má být zařazeno do rekvalifikačního kurzu. Rekvalifikaci mohou provádět pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem dle zákona o zaměstnanosti nebo dle zvláštního právního předpisu, škola v rámci oborou vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení, nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního předpisu.⁶⁹

Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání se uskutečňuje na základě dohody mezi Úřadem práce a uchazečem či zájemcem o zaměstnání. Za účastníka rekvalifikace tak Úřad práce uhradí náklady rekvalifikace a může mu též poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Uchazeč či zájemce o zaměstnání si může zabezpečit rekvalifikaci i sám. Pokud si uchazeč či zájemce zvolí rekvalifikaci sám, je povinen doložit před nástupem na rekvalifikaci Úřadu práce dokumentaci ke zvolené rekvalifikaci včetně ceny. Zvolenou rekvalifikaci Úřad práce posoudí dle výše uvedených

⁶⁹ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In Sběrka zákonů ČR, ročník 2004, částka 143. § 108. [cit. 2015-05-01]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p108>>

kritérií a v případě, že zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění uchazeče nebo zájemce o zaměstnání na trhu práce, může Úřad práce po jejím úspěšném absolvování uhradit cenu rekvalifikačního zařízení na základě uzavřené dohody.⁷⁰

Na rekvalifikaci uchazečů a zájemců o zaměstnání lze na jednu osobu hradit z prostředků Úřadu práce maximálně 50 000 Kč v období 6ti po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na rekvalifikaci. V případě, že uchazeč o zaměstnání nebo zájemce bez vážných důvodů odmítne nastoupit do zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, je povinen uhradit Úřadu práce cenu rekvalifikace.⁷¹

Rekvalifikaci lze poskytovat i zaměstnancům zaměstnavatele z důvodů zabezpečení dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnancům. Rozšiřování kvalifikace se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance. Za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje, jen je-li to nezbytné vzhledem ke způsobu zabezpečení rekvalifikace.⁷²

6.2.2 Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Novým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, který nebyl využíván v rámci původního zákona č. 1/1991 Sb., zákona o zaměstnanosti, byl příspěvek na dopravu zaměstnanců. Cílem tohoto nového opatření bylo napomoci řešení zaměstnanosti osob, jejichž hlavní překážkou bylo nedostatečné dopravní spojení do zaměstnání. Příspěvek byl určen k zabezpečení dopravy zaměstnanců zejména z odlehlých obcí, zaměstnanců pracujících ve druhých směnách či zaměstnanců v nepřetržitém provozu. Tento nástroj APZ byl již úspěšně testován z prostředků PHARE-PALMIF.⁷³ Příspěvek na dopravu zaměstnanců patřil mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které byly poskytovány a čerpány v letech 2005 až 2009. V roce 2009 byly vyplaceny poslední finanční příspěvky. Krajská pobočka Úřadu práce v Praze tento nástroj nevyužívá.

⁷⁰ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In Sbíрка zákonů ČR, ročník 2004, částka 143. § 109. [cit. 2015-05-01]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p109>>

⁷¹ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In Sbíрка zákonů ČR, ročník 2004, částka 143. § 109a. [cit. 2015-05-01]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p109a>>

⁷² ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In Sbíрка zákonů ČR, ročník 2004, částka 143. § 110. [cit. 2015-05-01]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p110>>

⁷³ Důvodová zpráva k zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, sněmovní tisk 215. [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: http://www.psp.cz/eknih/1990fs/tisky/t0215_01.htm

6.2.3 Investiční pobídky

Jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti byly investiční pobídky do právního řádu zakotveny v souvislosti s přijetím zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách. Dle důvodové zprávy k tomuto zákonu bylo doporučeno převzít stávající právní úpravu se změnami, které se týkaly především upřesnění náležitosti dohod mezi zaměstnavateli a úřady práce, včetně ustanovení, které by zamezovalo souběhu financování s ostatními příspěvky z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti.⁷⁴ Investiční pobídky představují nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, kterým je u zaměstnavatele podporováno vytvoření nových pracovních míst, rekvalifikace či školení nových zaměstnanců. Hmotná podpora na vytvoření nových pracovních míst je poskytována zaměstnavateli, pokud vytvořil nová pracovní místa v oblasti, v nichž je průměrná míra nezaměstnanosti za 2 uplynulá pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídku nejméně o 25 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice nebo na území zvýhodněných průmyslových zón schválených vládou podle zvláštního právního předpisu. Výše procentního rozdílu se změnila novelizací v roce 2015 předpisem 84/2015 Sb. Před touto novelizací byla požadována výše nezaměstnanosti o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice.⁷⁵ Krajská pobočka Úřadu práce v Praze, vzhledem k situaci na trhu práce, tento nástroj nevyužívá.

6.2.4 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce (VPP) jsou klasickým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. V důvodové zprávě je uvedeno doporučení na jeho zachování. Na veřejně prospěšné práce jsou většinou umístováni velmi obtížně zaměstnatelní uchazeči o zaměstnání a výkon veřejně prospěšných prací zamezuje ztrátě pracovních návyků těchto osob.⁷⁶

⁷⁴ Důvodová zpráva k zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, sněmovní tisk 215. [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: http://www.psp.cz/eknih/1990fs/tisky/t0215_01.htm

⁷⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In Sbíрка zákonů ČR, ročník 2004, částka 143. § 111 odst. 3 a 4 [cit. 2015-04-08]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p111>> KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*, 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2007. 134 s. ISBN 978-80-245-1302-7. str. 21-22

⁷⁶ Důvodová zpráva k zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, sněmovní tisk 215. [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: http://www.psp.cz/eknih/1990fs/tisky/t0215_01.htm

Veřejně prospěšné práce představují časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov, komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí, státních nebo jiných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na dobu 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců k umístění uchazečů o zaměstnání. Dle předchozích ustanovení bylo možné vytvořit pracovní místo na 12 po sobě jdoucích měsíců. Pracovní místa jsou vytvořena na základě dohody mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem.

Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na uchazeče o zaměstnání, který byl umístěn na tyto práce. Příspěvek v sobě zahrnuje i částku na pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, jež je odváděno zaměstnavatelem. VPP jsou realizovány jak v rámci systému aktivní politiky zaměstnanosti, kde jsou jejich výdaje celé hrazeny ze státních prostředků, tak i v rámci projektů, které jsou hrazeny z prostředků Evropské unie.⁷⁷

6.2.5 Veřejně prospěšné práce x veřejná služba

Veřejně prospěšné práce a veřejná služba jsou samostatné nástroje politiky zaměstnanosti, které mají společný cíl – tj. začlenit nezaměstnaného zpět na trh práce, ale liší se legislativním ukotvením a výběru vhodných k zařazení do těchto aktivizačních nástrojů.

Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 112 říká, že veřejně prospěšné práce spočívají zejména v údržbě veřejných prostranství a budov ve prospěch obcí, státních či jiných obecně prospěšných institucí, na které mohou být Úřadem práce poskytovány příspěvky až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy. Příspěvky jsou hrazeny ze státního rozpočtu, ale též z projektů Evropské unie.

Veřejná služba včetně všech podmínek výkonu je legislativně ukotvena zákonem č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, kde v § 18, odstavci a) se hovoří o veřejné službě vykonávané osobami v hmotné nouzi na základě smlouvy uzavírané mezi krajskou pobočkou Úřadu práce a obcí nebo dalším subjektem. Veřejná služba vešla v platnost na základě zákona č. 382/2008 Sb., kterým se měnil zákon č. 111/2006, o pomoci v hmotné

⁷⁷ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů ČR*, ročník 2004, částka 143. § 113 odst. 3 a 4. [cit. 2015-05-01]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p113>> KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2007. 134 s. ISBN 978-80-245-1302-7. str. 21-22

nouzi.⁷⁸ Veřejná služba byla původně v kompetenci obcí a při nenastoupení vybrané osoby na veřejné službě nebyla tato osoba nijak sankcionovaná. Příjemce pomoci v hmotné nouzi si mohl udržet výplatu dávky i nadále ve stanovené výši.⁷⁹

Novelou zákona č. 366/2011 Sb., kterou se mění zákon o pomoci v hmotné nouzi, přešel institut veřejné služby do kompetence Úřadu práce. Za výkon veřejné služby již nenáležela odměna a ani nebylo možné zvýšit příspěvek na živobytí. Následovalo sankční zpřísnění zakotvené v novele zákona č. 367/2011 Sb., zákona o zaměstnanosti, kde v § 30 odst. 2 písm. d) bylo stanoveno, že uchazeč o zaměstnání při odmítnutí výkonu veřejné služby v rozsahu nejvýše 20 hodin týdně, při trvání své evidence delší než 2 měsíce, bude vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání. Vyřazený uchazeč tím přicházel nejen o podporu v nezaměstnanosti, ale i o dávky pomoci v hmotné nouzi, jejichž výplata byla podmíněna evidencí na Úřadu práce.⁸⁰

Toto ustanovení bylo podrobeno ostré kritice z důvodu, že evidované osoby si v průběhu své výdělečné činnosti prostřednictvím sociálního pojištění na podporu v nezaměstnanosti řádně přispívaly. Námitky neotupila ani skutečnost, že v praxi byla veřejná služba nabízena osobám, které byly evidovány Úřadem práce nepřetržitě déle než 1 rok v průběhu posledních tří let.

Ústavní soud svým nálezem č. 437/2012 Sb., sp. zn. Pl. ÚS 1/2012, kontroverzní ustanovení (§30 odst. 2 písm. d) zrušil. Tento nálezný nabyl účinnosti dnem vyhlášení ve Sbírce zákonů, tj. 10. 12. 2012. Svůj nálezný Ústavní soud zdůvodnil tím, že takto prováděná veřejná služba je v rozporu se zákazem nucených prací i zákazem svévole, včetně práva na zachování lidské důstojnosti a práva na spravedlivou odměnu za provedenou práci, včetně práva na přiměřené hmotné zajištění v nezaměstnanosti.⁸¹ Po zrušení tohoto ustanovení je účast na veřejné službě čistě dobrovolná bez možnosti finančního ohodnocení. Tímto přestal

⁷⁸ ČESKO. Zákon č. 382/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In *Sbírka zákonů ČR*, ročník 2008, částka 124. § 6, 18a. [cit. 2015-04-05]. ISSN 1211-1244 Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2008-382>>

⁷⁹ Veřejná služba [online]. [cit. 2015-04-05]. Dostupné z: <http://socialniporadce.mpsv.cz/cs/114>

⁸⁰ Zákon č. 366/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In *Sbírka zákonů ČR*, ročník 2011, [cit. 2015-04-05]. ISSN 1211-1244 Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-366>

⁸¹ Nálezný Ústavního soudu ze dne 27. listopadu 2012 sp. zn. Pl. ÚS 1/12 ve věci zrušení § 30 odst. 2 písm. d) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, [online]. [cit. 2015-05-13]. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-437>

být institut veřejné služby prakticky využíván. Vzhledem k současné situaci na trhu práce a struktuře nezaměstnaných volá řada krajů po opětovném zavedení veřejné služby v jejím původním znění, tj. že za odvedenou práci náležela odměna a nebylo sankcionováno její nenastoupení vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání atd. Snahy o její obnovení byly již v polovině roku 2015, ale zatím nevzešla v platnost její novela.

6.2.6 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) byla v určité formě využívána i v rámci předešlého zákona o zaměstnanosti. Tento nástroj APZ se v praxi často využíval a proto bylo účelné a vhodné ho zachovat.⁸² SÚPM zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce. Toto místo je obsazeno uchazečem o zaměstnání, kterému nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelné pracovní místo je i pracovní místo, které zřídil sám uchazeč za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Výše příspěvků je odvislá od míry nezaměstnanosti v daném okrese. Pokud míra nezaměstnanosti nedosahuje v daném okrese průměrnou míru nezaměstnanosti v České republice, může činit příspěvek maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Pokud je zřízeno více než 10 míst, může tento příspěvek činit až šestinásobek průměrné mzdy. V případě, že výše míry nezaměstnanosti v daném okrese je vyšší než průměrná nezaměstnanost v České republice, může činit příspěvek na 1 pracovní místo až šestinásobek průměrné mzdy a za vytvoření více než 10 míst osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Příspěvek na SÚPM může být poskytnut nejdéle po dobu 12 měsíců. Příspěvek na SÚPM může být poskytnut až do výše vynaložených prostředků na mzdy nebo platy za zaměstnance, který byl přijat na toto vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel odvedl. Pokud je příspěvek na SÚPM poskytnut za účelem samostatné výdělečné činnosti, nelze v případě, že tato osoba přestane vykonávat samostatně výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů nebo v případě smrti, požadovat vrácení příspěvků na zřízení tohoto místa.⁸³

⁸² Důvodová zpráva k zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, sněmovní tisk 215. [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: http://www.psp.cz/eknih/1990fs/tisky/t0215_01.htm

⁸³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In Sbíрка zákonů ČR, ročník 2004, částka 143. § 113 [cit. 2015-05-08]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p113>>

6.2.7 Překlenovací příspěvek

Poskytování překlenovacího příspěvku souvisí s poskytováním příspěvku na společensky účelné pracovní místo u osoby samostatně výdělečně činné. Příspěvek na společensky účelné pracovní místo je významným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Dle studie uvedené v důvodové zprávě k zákonu o zaměstnanosti se uvádí, že sice Úřad práce poskytne příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa, ale praxe ukazuje, že fyzická osoba přesto nemá prostředky na zajištění běžné denní potřeby. Na základě této důvodové zprávy bylo do nového zákona o zaměstnanosti přidáno ustanovení o překlenovacím příspěvku právě pro uchazeče o zaměstnání, kteří se rozhodli řešit svoji situaci zřízením podnikatelské činnosti. Je předpoklad, že fyzická osoba by mohla mít vlastní finanční prostředky z podnikatelské činnosti po uplynutí 3 měsíců.⁸⁴

Překlenovací příspěvek dle současného znění zákona je poskytován nejdéle na dobu 5 měsíců a nejvýše do 0,25 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku přecházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o překlenovacím příspěvku. Překlenovací příspěvek je poskytován jednorázově na celé dohodnuté období. Poskytnuté prostředky nelze použít bezúčelně a v zákoně jsou vymezené výdaje, na které je lze využít. Poskytnuté prostředky lze též použít na úhradu provozních nákladů související s podnikatelskou činností.⁸⁵

6.2.8 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování patří mezi nové vzniklé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v rámci zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb. Tento příspěvek má zabezpečit, aby uchazečům o zaměstnání, kterým Úřad práce věnuje zvýšenou péči, byla tato péče věnována i u samotných zaměstnavatelů v počátcích jejich začleňování na trh práce.⁸⁶ Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout na základě uzavřené dohody se zaměstnavatelem, který přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou pozornost dle § 33, zákona o zaměstnanosti

⁸⁴ Důvodová zpráva k zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, sněmovní tisk 215. [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: http://www.psp.cz/eknih/1990fs/tisky/t0215_01.htm

⁸⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In Sbíрка zákonů ČR, ročník 2004, částka 143. § 114 [cit. 2015-05-08]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p114>>

⁸⁶ Důvodová zpráva k zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, sněmovní tisk 215. [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: http://www.psp.cz/eknih/1990fs/tisky/t0215_01.htm

435/2004 Sb. V rámci tohoto paragrafu byly vyjmenovány konkrétní skupiny uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Dle současného platného znění zákona o zaměstnanosti, v novele č. 84/2015 Sb., již tyto skupiny uchazečů uvedeny nejsou. Zůstalo zde jen všeobecné ustanovení, že při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o děti nebo z jiných vážných důvodů potřebují.

Příspěvek lze poskytnout maximálně po dobu 3 měsíců ve výši maximálně poloviny minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává.⁸⁷

6.2.9 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program byl již používán, i když v omezené míře, v rámci předchozího zákona o zaměstnanosti. Dle důvodové zprávy k zákonu o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. je vhodné tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti v zájmu předejití nebo omezení propouštění zaměstnanců zachovat. Novým podnikatelským programem se rozumí změna výroby, služeb nebo jiné obdobné činnosti, při které dochází v podniku nebo jeho části k zásadním technologickým změnám. Ke změnám dochází z důvodu celkové situace a modernizace stávající výroby, služeb nebo jiné obdobné činnosti nebo z důvodu změny předmětu podnikání.

Přechodem na nový podnikatelský program naopak není omezení provozní činnosti dané finančními potížemi zaměstnavatele, nezájmem o jeho výrobky či nasyceností trhu.⁸⁸ Příspěvek lze poskytnout na částečnou úhradu mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů až do výše poloviny minimální mzdy po dobu 6 měsíců.⁸⁹

6.2.10 Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

Tento příspěvek je nejnovějším nástrojem APZ, který byl do zákona o zaměstnanosti zařazen s účinností koncem roku 2015. Příspěvek lze poskytnout zaměstnavateli, který není uveden v § 109 odst. 3 zákoníku práce (tj. nestátním zaměstnavatelům), na základě uzavřené dohody v případě, že nastane překážka v práci, kdy zaměstnavatel nemůže přidělit práci

⁸⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů ČR*, ročník 2004, částka 143. § 116 [cit. 2015-05-08]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p116>>

⁸⁸ Důvodová zpráva k zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, sněmovní tisk 215. [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: http://www.psp.cz/eknih/1990fs/tisky/t0215_01.htm

⁸⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů ČR*, ročník 2004, částka 143. § 117 [cit. 2015-05-08]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p117>>

v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výroby (dle § 209, zákoníku práce). Výše příspěvku činí 20 % průměrného výdělku zaměstnance, nejvýše však 0,125 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství dle výše stanovené v zákoně o zaměstnanosti.⁹⁰

6.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením

Výše vyjmenované nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří mezi její všeobecně uplatňované nástroje. Kromě výše uvedených nástrojů APZ jsou v rámci zákona o zaměstnanosti využívány další nástroje zaměřené na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Mezi tyto nástroje patří především:

- Chráněné pracovní místo
- Chráněná pracovní dílna
- Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- Pracovní rehabilitace

6.3.1 Chráněné pracovní místo

Tato navrhnutá úprava dle důvodové zprávy k zákonu o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. má hmotně stimulovat zaměstnavatele k vytváření nových pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Chráněné pracovní místo (CHPM) dle stávajícího ustanovení zákona o zaměstnanosti je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením dle dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Toto místo musí být obsazené po dobu 3 let. Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazené osobou se zdravotním postižením, pokud je toto vymezeno v dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. V zákoně je i ustanovení, že pokud se zjistí u zaměstnavatele, že z předchozí činnosti nevyplývá přínos pro zaměstnávání osob zdravotně postižených, neuzavře se s tímto zaměstnavatelem dohoda.⁹¹

Příspěvek na zřízení CHPM pro zdravotně postiženou osobu může činit maximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího

⁹⁰ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů ČR*, ročník 2004, částka 143. § 115 [cit. 2016-03-05]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p115>>

⁹¹ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů ČR*, ročník 2004, částka 143. § 75 [cit. 2015-05-08]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p75>>

kalendářního roku. V případě zřízení pracovního místa pro osobu s těžším zdravotním postižením může tento příspěvek být ve výši desetinásobku průměrné mzdy. Pokud zaměstnavatel zřizuje více než 10 těchto míst, činí pak tento příspěvek ve výši desetinásobku průměrné mzdy a pro osoby s těžším zdravotním postižením je příspěvek zvýšen na dvanáctinásobek průměrné mzdy.⁹²

Při zřizování CHPM lze poskytnout i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. Tento příspěvek lze poskytnout jak zaměstnavateli, který zřídí místo pro osobu se zdravotním postižením, tak i osobě samostatně výdělečně činné, je-li osobou se zdravotním postižením. Tento příspěvek lze poskytnout ale až 12 měsíců ode dne obsazení chráněného pracovního místa či vymezení chráněného pracovního místa osobou zdravotně postiženou. Příspěvek se poskytuje maximálně do 48 000 Kč ročně a nejvýše po dobu 3 let.⁹³

6.3.2 Chráněná pracovní dílna

Zřizování chráněných dílen (pracovišť) není novinkou v rámci zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Vznik chráněných pracovních dílen byl řešen již vyhláškou č. 149/1988 Sb., vyhláška Federálního ministerstva práce a sociálních věcí, kterou se prováděl zákon o sociálním zabezpečení. Původní zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, odkazoval na ustanovení v rámci této vyhlášky. Pokud byla chráněná pracovní dílna (pracoviště) zřízena na základě dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce, ÚP poskytoval na jeho zřízení příspěvek. Nové dohody o příspěvcích na vytvoření chráněné pracovní dílny se již neuzavírají vzhledem k tomu, že zákonným opatřením 367/2011 Sb. byl tento příspěvek zrušen a v současné době již pouze dochází k plnění dle původních ustanovení. Pracovní místa, která byla vytvořena v rámci chráněných pracovních dílen, se ode dne účinnosti zákonného opatření 367/2011 Sb. považují za chráněná pracovní místa.

Chráněnou pracovní dílnou se dle ustanovení zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. rozumělo pracoviště zaměstnavatele přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde bylo zaměstnáno nejméně 60 % osob se zdravotním postižením. Chráněná

⁹² ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In Sbíрка zákonů ČR, ročník 2004, částka 143. § 75 odst. 5 [cit. 2015-05-08]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p75-5>>

⁹³ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In Sbíрка zákonů ČR, ročník 2004, částka 143. § 76 [cit. 2015-05-08]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p76>>

pracovní dílna byla provozována na základě dohody mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem nejméně po dobu 2 let ode dne, který byl sjednaný v dohodě se zaměstnavatelem.⁹⁴

Na každé vytvořené pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením v rámci chráněné pracovní dílny mohl být poskytnut příspěvek ve výši osminásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. V případě že bylo v chráněné pracovní dílně vytvořeno místo pro osobu s těžkým zdravotním postižením, mohl být tento příspěvek ve výši dvanáctinásobku průměrné mzdy. Pokud bylo v rámci jedné dohody s Úřadem práce vytvořeno v chráněné pracovní dílně více než 10 míst, činil příspěvek na osobu se zdravotním postižením maximálně desetinásobek průměrné mzdy a u osoby s těžkým zdravotním postižením se tento příspěvek zvýšil na čtrnáctinásobek průměrné mzdy.⁹⁵

Úřad práce kromě příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa v rámci chráněné pracovní dílny mohl poskytnout i příspěvek na úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny. V případě že v chráněné pracovní dílně byly osoby se zdravotním postižením, mohl být tento příspěvek maximálně ve výši čtyřnásobku průměrné mzdy v národním hospodářství a v případě, že v chráněné pracovní dílně byly zaměstnány osoby s těžkým zdravotním postižením, mohl tento příspěvek činit maximálně šestinásobek průměrné mzdy.⁹⁶

6.3.3 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Tento příspěvek dle zákona o zaměstnanosti nepatří přímo do aktivní politiky zaměstnanosti, ale je důležité jej zmínit vzhledem k tomu, že úzce souvisí se zřizováním chráněných pracovních míst či jejich vymezením. V případě, že zaměstnavatel zaměstnává na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, krajská pobočka Úřadu práce může poskytnout

⁹⁴ KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2007. 134 s. ISBN 978-80-245-1302-7. str. 21-22

ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů ČR*, ročník 2004, částka 143. § 76. [cit. 2015-05-05]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435/zneni-20040723#p76>>

⁹⁵ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů ČR*, ročník 2004, částka 143. § 76. [cit. 2015-05-05]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435/zneni-20040723#p76>>

⁹⁶ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů ČR*, ročník 2004, částka 143. § 76. [cit. 2015-05-05]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435/zneni-20040723#p76>>

příspěvek na úhradu mezd nebo platů či dalších nákladů. Takto jsou hrazeny náklady v měsíční výši 75 % na skutečně vynaložené mzdy nebo platy osob zdravotně postižených. Příspěvek může být vyplácen v maximální částce 8 000 Kč v případě zdravotně postižených osob, v případě zdravotně znevýhodněných osob činí tento příspěvek maximálně 5 000 Kč. Tento příspěvek lze zvýšit po uplynutí 12 kalendářních měsíců ode dne, kdy je zřízené chráněné pracovní místo či vymezené chráněné pracovní místo obsazeno. Je poskytován na zvyšující se další náklady spojené s chráněným pracovním místem. V případě zaměstnávání zdravotně postižených je možnost příspěvek zvýšit o 2 000 Kč za měsíc, u zdravotně znevýhodněných o 1 000 Kč za měsíc.⁹⁷

6.3.4 Pracovní rehabilitace

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti pro osoby zdravotně postižené je poskytována pracovní rehabilitace. Stejně jako Chráněná pracovní dílna, byl tento nástroj dříve aplikován v rámci vyhlášky č. 149/1988, vyhláška Federálního ministerstva práce a sociálních věcí, kterou se prováděl zákon o sociálním zabezpečení. Pracovní rehabilitace je zabezpečována krajskou pobočkou Úřadu práce ve spolupráce s pracovními rehabilitačními středisky, nebo může na základě písemné dohody Úřad práce pověřit jinou právnickou či fyzickou osobu.

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost, jejíž cílem je získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Pracovní rehabilitace v sobě zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání či zahájení jiné výdělečné činnosti. Pracovní rehabilitace nezahrnuje pouze poradenskou činnost, ale obsahuje i teoretickou a praktickou přípravu na povolání nebo jinou výdělečnou činnost. Kromě výše uvedených činností je zaměřena i na zprostředkování zaměstnání, jeho udržení, nebo změnu výdělečné činnosti. Krajská pobočka Úřadu práce v rámci této pracovní rehabilitace sestaví s osobou zdravotně postiženou individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na její zdravotní způsobilost a schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost. V individuálním plánu je rovněž zohledňována kvalifikace zdravotně postižené osoby a situace na trhu práce. Při sestavování individuálního plánu krajská pobočka ÚP vychází z vyjádření odborné pracovní skupiny. V této odborné pracovní skupině jsou zástupci z

⁹⁷ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In Sběrka zákonů ČR, ročník 2004, částka 143. § 78. [cit. 2015-05-02]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p78>>

organizací zdravotně postižených a zástupci zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením.⁹⁸

Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením zahrnuje přípravu na budoucí povolání, přípravu k práci a specializované rekvalifikační kurzy. Doba trvání je 24 měsíců. Příprava k práci může být prováděna s podporou asistenta. V případě, že osoba zdravotně postižená nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), pobírá po dobu účasti na přípravě k práci či po dobu rekvalifikace hmotnou podporu při rekvalifikaci. Tato podpora náleží i v případě, že osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání. Zaměstnavateli, u něhož je prováděna příprava k práci osob se zdravotním postižením, může Úřad práce uhradit náklady na přípravu k práci těchto osob na základě uzavřené písemné dohody.⁹⁹

6.4 Další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

6.4.1 Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Kromě jednotlivých opatření, která jsou zaměřena na konkrétní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jsou v zákoně uvedena obecná opatření k řešení zaměstnanosti. Problémy, které jsou obecního, okresního, krajského či celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti, mohou být rovněž řešeny prostřednictvím cílených programů, včetně programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropské unie a dalších programů Evropské unie.

Cílený program k řešení nezaměstnanosti představuje soubor opatření, která jsou zaměřena ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce. Součástí těchto programů jsou podmínky pro jejich provádění, harmonogram čerpání a především cíle, kterého se má dosáhnout. Cílené programy, které jsou celostátního charakteru, schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního či krajského charakteru jsou v rukou MPSV. Do cílených programů, které mají za úkol zlepšit zaměstnanost osob, patří i programy, které jsou zaměřeny na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu

⁹⁸ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In Sběrka zákonů ČR, ročník 2004, částka 143. § 69-74. [cit. 2015-05-10]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p69>>

⁹⁹ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In Sběrka zákonů ČR, ročník 2004, částka 143. § 69-74. [cit. 2015-05-10]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p69>>

uplatnění osob se zdravotním postižením. Při plnění cílených programů může Úřad práce spolupracovat i s jinými subjekty či je mohou i na základě smluvních vztahů zajišťovat prostřednictvím jiných právnických nebo fyzických osob.¹⁰⁰

Mezi cílené programy, které jsou zaměřeny na řešení zaměstnanosti osob, patří především programy, které jsou spolufinancovány z Evropské unie. Ještě před vstupem do Evropské unie mohla Česká republika čerpat finanční prostředky v rámci tzv. předvstupních programů. Fond rozvoje lidských zdrojů programu PHARE byl v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí. V rámci programu PHARE mohly být odzkoušeny jednotlivé programy na podporu zaměstnanosti, které mohly být posléze implementovány do státní aktivní politiky zaměstnanosti.

Po vstupu České republiky do Evropské unie čerpala Česká republika podporu v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů. Globálním cílem Operačního programu Rozvoje lidských zdrojů bylo dosažení vysoké a stabilní míry zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků. Operační program Rozvoje lidských zdrojů byl realizován v letech 2004 - 2006.¹⁰¹

Na Operační program Rozvoje lidských zdrojů navázal Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Byl stanoven pro období 2007 - 2013. V rámci tohoto operačního programu bylo možné čerpat prostředky ještě do konce roku 2015. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřen na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti a zvyšování kvality veřejné správy včetně mezinárodní spolupráce ve vybraných oblastech.¹⁰² V současné době Česká republika realizuje nový operační program pro období 2014+. V rámci tohoto programu mohou být financovány obdobné činnosti zaměřené na zvýšení zaměstnanosti jako v přechozích programových obdobích. Nový program nese název Operační program Zaměstnanost.

¹⁰⁰ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In Sbírnka zákonů ČR, ročník 2004, částka 143. § 120. [cit. 2015-05-10]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p120>>

¹⁰¹ Operační program Rozvoj lidských zdrojů. [on-line] [citace 2015-04-03]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2004-2006/Operacni-programy/OP-ROZVOJ-LIDSKYCH-ZDROJU>

¹⁰² Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. [on-line] [citace 2015-04-03]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programove-obdobi-2007-2013/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>

6.4.2 Sdílené zprostředkování zaměstnání

Sdílené zprostředkování zaměstnání představuje zprostředkování zaměstnání přes agenturu práce. Do sdíleného zprostředkování zaměstnání může krajská pobočka Úřadu práce zařadit uchazeče na základě vypracovaného individuálního akčního plánu a předchozím písemném souhlasu uchazeče. O sdíleném zprostředkování zaměstnání uzavírá Úřad práce s agenturou práce písemnou dohodu. Úřad práce na základě této dohody poskytuje jednorázový příspěvek 500 Kč agentuře práce za každého uchazeče o zaměstnání, kterému bude agentura zprostředkovávat zaměstnání. V případě, že agenturou umístěný uchazeč na daném pracovním místě setrvá více než 6 měsíců, Úřad práce poskytne agentuře 6 250 Kč za každého takto umístěného uchazeče.¹⁰³

6.4.3 Poradenství

V neposlední řadě je součástí aktivní politiky zaměstnanosti i poradenství. Poradenství je prováděno krajskou pobočkou Úřadu práce s cílem zprostředkování vhodného zaměstnání a pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením. Poradenství je zaměřeno na výběr vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti zájemcům, uchazečům a osobám se zdravotním postižením. Krajská pobočka Úřadu práce může na základě dohody zabezpečovat poradenství i prostřednictvím odborných zařízení jako jsou např. pedagogicko-psychologické poradny nebo bilančně diagnostická pracoviště. Náklady spojené s touto činností hradí krajská pobočka Úřadu práce na základě písemné dohody s příslušným zařízením.¹⁰⁴

¹⁰³ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In Sbíрка zákonů ČR, ročník 2004, částka 143. § 119a. [cit. 2015-05-10]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p119a>>

¹⁰⁴ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In Sbíрка zákonů ČR, ročník 2004, částka 143. § 105. [cit. 2015-05-10]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p105>>

II. Praktická část

7 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v regionu a jejich využití

7.1 Zhodnocení regionu

Jedním z mnoha regionů, ve kterém je využívána aktivní politika zaměstnanosti, je hlavní město Praha. Praha je největším městem České republiky a současně krajem s katastrální výměrou 496 km², s hustotou obyvatel 549,8 obyvatel/ km². Statutární město Praha je spravováno Zastupitelstvem hl. m. Prahy, Radou a Magistrátem hl. m. Prahy. Praha je členěna na 22 správních obvodů a z hlediska samosprávného je tvořena 57 autonomními městskými částmi s vlastními volenými orgány.¹⁰⁵ Pražský pracovní mikroregion s rozlohou 2 223 km² je 4x větší než samotné území Prahy. Mikroregion je tvořen 293 obcemi Středočeského kraje.¹⁰⁶

V rámci Evropské unie je Praha patnáctým největším městem Evropské unie a dle statistik Eurostatu i devátým nejbohatším regionem v Evropě. Pokud porovnáme vůči ostatním regionům České republiky, Praha je nejbohatším regionem s nejvyššími příjmy. Do regionu Praha dojíždí za prací mnoho obyvatel Středočeského kraje. K 31. 12. 2015 bylo v České republice evidováno celkem 10 546 120 obyvatel, z toho v Praze jich bylo 1 264 708.¹⁰⁷

Zaměstnanost v Praze není významně ovlivněna sezónními výkyvy ani jinými vlivy, jako je tomu v ostatních regionech ČR. Míra zaměstnanosti, respektive zaměstnaných ve věkové skupině 15-64 let, měla v roce 2014 vzrůstající tendenci a byla vyšší než v ostatních krajích. Míra zaměstnanosti byla v roce 2014 v České republice 55,7 % a v Praze 60,6 %. Ve třetím čtvrtletí roku 2015 byla míra zaměstnanosti v České republice 56,6 % a v Praze 60,2 %.¹⁰⁸ Nejnižší míra zaměstnanosti dle sledovaných údajů byla v Praze v roce 2004, kdy

¹⁰⁵ Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016. [online] [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_2015.pdf

¹⁰⁶ Dojíždka za prací a do škol v hl. m. Praze (na základě výsledků SLDB) – 2001. [online] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-1127-04-sldb_2001-6__pracovni_mikroregiony

¹⁰⁷ Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016. [online] [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_2015.pdf

¹⁰⁸ Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016. [online] [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_2015.pdf

činila 58,9 % a v České republice ve stejném roce byla 54,2 %, což je jednou z nejnižších měř zaměstnanosti ve sledovaných letech.¹⁰⁹

Na území hl. města Prahy sídlí více než 20 % všech ekonomických subjektů, tj. cca 550 tis., z 2 733 tis. v České republice. V Praze především sídlí ekonomické subjekty, které jsou zaměřeny na služby. Na tomto území nedochází k zásadní průmyslové výrobě. Velcí zaměstnavatelé, kteří mají sídlo v Praze, mají své pobočky na celém území České republiky a ovlivňují tak zaměstnanost a trh práce ve více regionech. Více než 5 000 zaměstnavatelů uvádí, že zaměstnávají více než 25 zaměstnanců, z toho celkem 154 zaměstnavatelů vykazuje, že zaměstnává více než 1 000 zaměstnanců. Na území Prahy sídlí i větší zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 10 000 zaměstnanců. Celkem těchto zaměstnavatelů je 12, 15 zaměstnavatelů zaměstnává 5 000 - 9 999 zaměstnanců. Z výše uvedeného vyplývá, že Praha představuje z hlediska zaměstnanosti významný region v České republice.¹¹⁰

Z důsledku toho, že byla zákonným opatřením zrušena nahlašovací povinnost volných pracovních míst, Úřad práce má omezené možnosti získávání přehledu o počtu volných pracovních míst. Úřad práce tak může v poptávce po volných pracovních místech vycházet pouze z údajů, které získá a které jim předají sami zaměstnavatelé. O volných pracovních místech, které zaměstnavatelé obsadí v rámci interních výběrových řízení, či které zveřejňují prostřednictvím soukromých inzertních portálů, nemá Úřad práce žádné informace. Tímto opatřením došlo k výraznému poklesu evidovaných volných pracovních míst, které může Úřad práce nabízet uchazečům o zaměstnání. Na krajské pobočce Úřadu práce Praha byly v posledních letech nejvíce poptávány pracovní pozice ve stavebnictví, úklidu, pracovníků ostrahy a bezpečnostních agentur, obchodních zástupců, policistů či pozice pracovníků ve službách. Zaměstnavatelé nejčastěji měli zájem o pracovníky se základním vzděláním nebo vyučené, kterým ale na tyto pozice nabízeli nástupní plat pohybující se okolo hranice minimální mzdy. Vzhledem k takovéto výši nástupních platů neměli uchazeči o zaměstnání z řad občanů ČR/EU o tyto pozice zájem a zaměstnavatelé tudíž často poptávají cizince ze třetích zemí. Opačným problémem je i skutečnost, že na území Prahy sídlí velké nadnárodní společnosti a v případě, že poptávají pozice do vysokého

¹⁰⁹ Český statistický úřad. Zaměstnanost, nezaměstnanost. [on-line]. [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=statistiky#katalog=30853>

¹¹⁰ Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016. [on-line] [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_2015.pdf

managementu, kde je požadována znalost alespoň dvou cizích jazyků a perfektní orientace v daném oboru, jsou tyto pozice rovněž těžce obsaditelné uchazeči o zaměstnání evidovanými na Úřadu práce, jelikož občané ČR/EU, kteří by splňovali takovéto požadavky, jsou již zaměstnání nebo pracují v zahraničí. I v těchto případech se stává, že tito kvalitní pracovníci musí být poptáváni ze třetích zemí.¹¹¹

V oblasti monitoringu volných pracovních míst a zlepšení nabídky volných pracovních místech byl v roce 2014 Úřadem práce zahájen projekt, jenž je financovaný z ESF „Rozvoj služeb v oblasti volných pracovních míst“. Tento projekt je zacílený na zlepšení kontaktu mezi zaměstnavateli a Úřadem práce, kdy odborní pracovníci Úřadu práce aktivně vyhledávají zaměstnavatele a nabízejí jim spolupráci. Při setkání se zaměstnavateli jsou jim představovány možnosti spolupráce s Úřadem práce a opatření APZ. Při osobních setkáních pracovníci Úřadu práce získávají od zaměstnavatelů aktuální informace, ale i informace o předpokládaném náborech pracovníků. Ze získaných informací pracovníci mohou predikovat vývoj na trhu práce v jednotlivých krajích. Díky tomuto projektu bylo nahlášeno na pražské krajské pobočce ÚP 1 500 volných pracovních míst z téměř 4 000 provedených kontaktů pracovníky KrP ÚP Praha v roce 2014. V roce 2015 bylo provedeno 5 000 kontaktů a nahlášeno bylo 3 200 volných pracovních míst.¹¹² Kdyby zákonným opatřením nebyla zrušena povinnost hlásit volná pracovní místa, nemusely by vznikat tyto projekty na činnosti, které byly již dříve zajištěny zákonným opatřením. Na tento projekt mělo být vynaloženo 123 325 592 Kč a jeho realizace skončila na konci roku 2015. Po roce 2015 bude muset být situace řešena buď vznikem nového projektu, který by navazoval na tento projekt, nebo znovuzavedením povinnosti hlásit ÚP volná pracovní místa, bude-li k tomuto kroku vůle mezi zákonodárci.

Dle statistického šetření je v regionu Praha dlouhodobě nejnižší nezaměstnanost z jednotlivých krajů v České republice. K 31. 12. 2013 byl zaznamenán nárůst počtu

¹¹¹ Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015. [on-line] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace_za_rok_2014.pdf

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016. [on-line] [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_2015.pdf

¹¹² Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015. [on-line] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z:

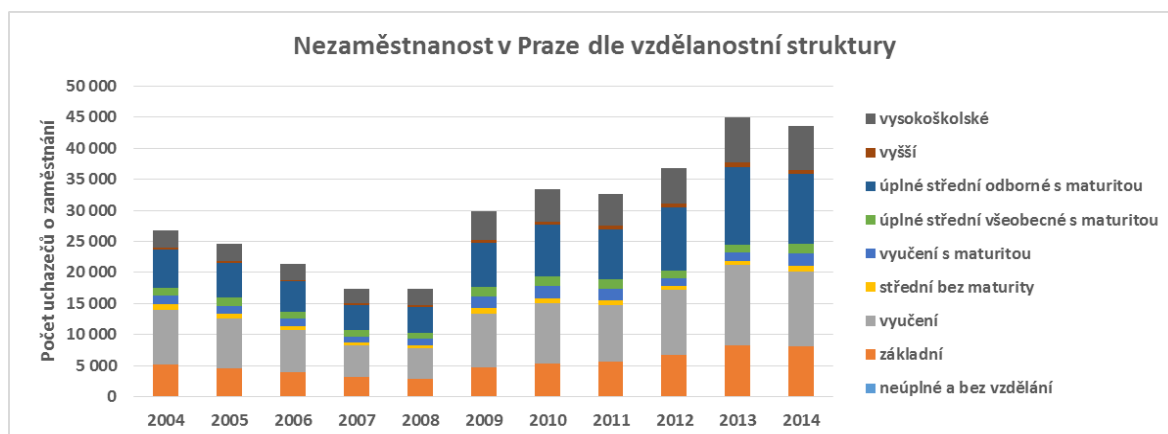
https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace_za_rok_2014.pdf

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016. [on-line] [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_2015.pdf

nezaměstnaných v Praze na 44 922 uchazečů o zaměstnání. V roce k 31. 12. 2014 došlo ke snížení počtu uchazečů o zaměstnání na 43 499 uchazečů, v roce k 31. 12. 2015 bylo evidováno 37 218 uchazečů. Jedním z nejnižších počtů registrovaných uchazečů o zaměstnání byl v roce 2007, kdy počet dosáhl k 31. 12. 2007 17 363 osob.¹¹³

Z hlediska vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání převládají v regionu Praha osoby se středním odborným vzděláním (vyučení) a osoby s úplným středním odborným vzděláním s maturitou. Tento vývoj je trvalý a poměr zastoupení nezaměstnaných dle vzdělání je poměrně stálý. Dle grafu níže je uveden vývoj počtu nezaměstnaných dle vzdělání. Poměrně vysoké zastoupení představují rovněž uchazeči s vysokoškolským vzděláním a se základním vzděláním. U vysokoškolsky vzdělaných uchazečů dochází k poměrně vysokému růstu a vzrůstajícímu podílu na celkovém počtu nezaměstnaných v tomto regionu.

Graf 1 Nezaměstnanost v Praze dle vzdělanostní struktury

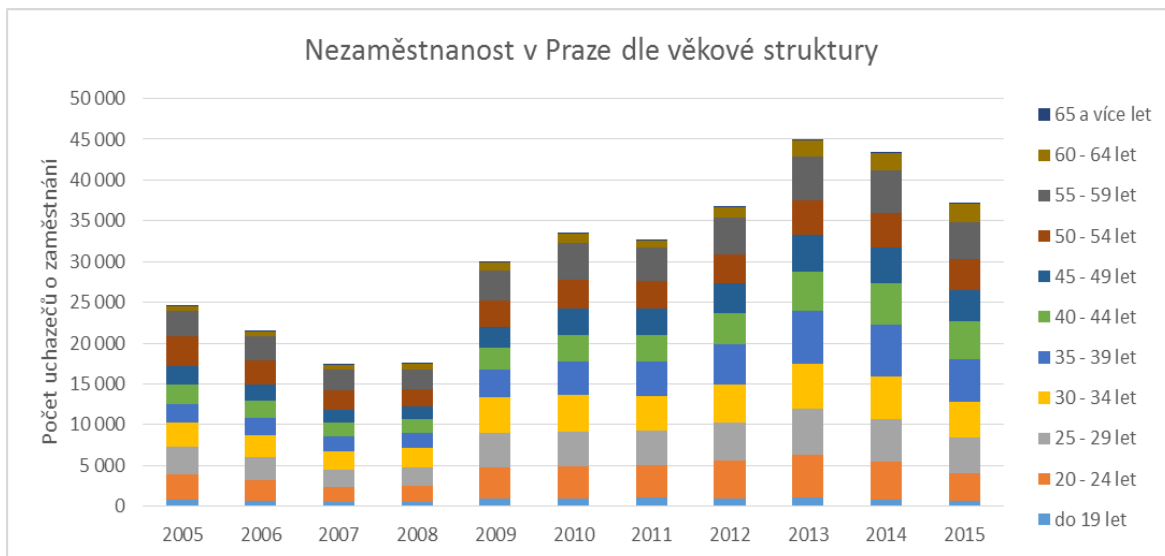


Zdroj: ČSÚ, <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=statistiky#katalog=30853> veřejná databáze, vlastní zpracování

Další důležitou oblastí pro zacílení APZ je sledování nezaměstnaných i z hlediska věku. Z hlediska věku jsou nejpočetnějšími skupinami především mladí lidé do 30 let a osoby starší 50 let. V průběhu času se významně zvyšuje i počet osob, které jsou ve věkové skupině mladí lidé nad 30 let a osoby ve věku nad 40 let. Jednotlivá opatření jsou zaměřena Úřadem práce především na tyto cílové skupiny.

¹¹³ Český statistický úřad: Zaměstnanost, nezaměstnanost. [on-line] [cit. 2016-03-06] Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=statistiky#katalog=30853>

Graf 2 Nezaměstnanost v Praze dle věkové struktury

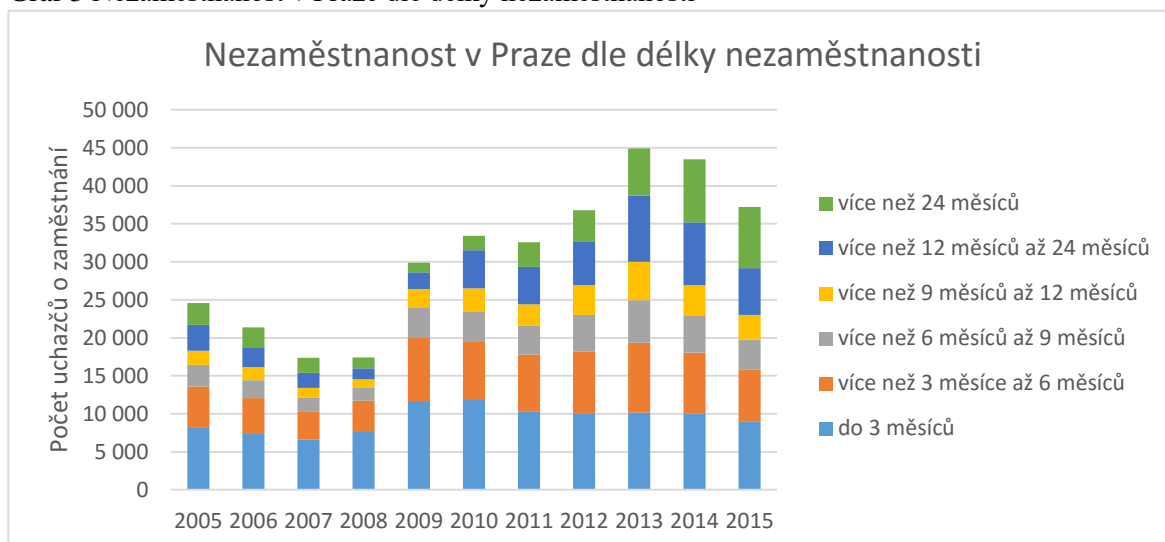


Zdroj: ČSÚ, <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=statistiky#katalog=30853> veřejná databáze, Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016. vlastní zpracování

Z Evropské unie jsou pak hrazeny speciálně uzpůsobené projekty pro mladé lidi do 30 let – např. Odborné praxe pro mladé, Pracovní start pro mladé Pražany. Krajské pracoviště Úřadu práce v Praze si je vědomo zvyšujícího se podílu nezaměstnaných právě ve věkové skupině nad 40 let, proto speciálně připravilo projekt, který rozšířil možnost vstupu do projektu i osobám ve věkové skupině do 50 let – Rychlý návrat na pracovní trh. Dále jsou projekty, které jsou zaměřeny na uchazeče o zaměstnání nad 50 let.

Z hlediska nastavení a uzpůsobení APZ není důležité sledovat nezaměstnanost pouze z hlediska věku a vzdělání, ale i podle délky nezaměstnanosti. S prodlužující se délkou nezaměstnanosti vzrůstají nároky jak na čerpané prostředky z pasivní politiky zaměstnanosti, tak i APZ a tím i potřeba uzpůsobení jednotlivých nástrojů APZ s cílem co nejdříve umístit uchazeče o zaměstnání zpátky na pracovní trh. Z grafu č. 3 vyplývá, že vzrůstá jak počet dlouhodobě nezaměstnaných nad 12 měsíců a 24 měsíců, ale i jejich podíl na celkovém počtu nezaměstnaných. Nezaměstnaných s délkou nezaměstnanosti vyšší než 9 měsíců je více než dvojnásobně oproti počtu nezaměstnaných s nejkratší dobou nezaměstnanosti do 3 měsíců. S prodlužující se délkou nezaměstnanosti se nejen zvyšují výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti, ale následně i nároky na dávky v hmotné nouzi či dávky státní sociální podpory, vzhledem k tomu, že po delší době uchazeči o práci již nemají nárok na peněžitou dávku v období nezaměstnanosti (podporu v nezaměstnanosti).

Graf 3 Nezaměstnanost v Praze dle délky nezaměstnanosti



Zdroj: ČSÚ, <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=statistiky#katalog=30853> veřejná databáze, Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016. vlastní zpracování

S vývojem nezaměstnanosti úzce souvisí vynakládané výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti, které se zvyšující se nezaměstnaností obvykle narůstají. Podpora v nezaměstnanosti je vyplácena po dobu 11 měsíců evidence na ÚP. Zvyšující se nezaměstnanost není ale jediným ukazatelem, který ovlivňuje výši vyplacených dávek. Vždy to dále souvisí s počtem osob, kterým jsou vypláceny dávky, délka a výše vyplacení dávky atd. Niže uvedený graf deklaruje vývoj výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti. v regionu Praha.

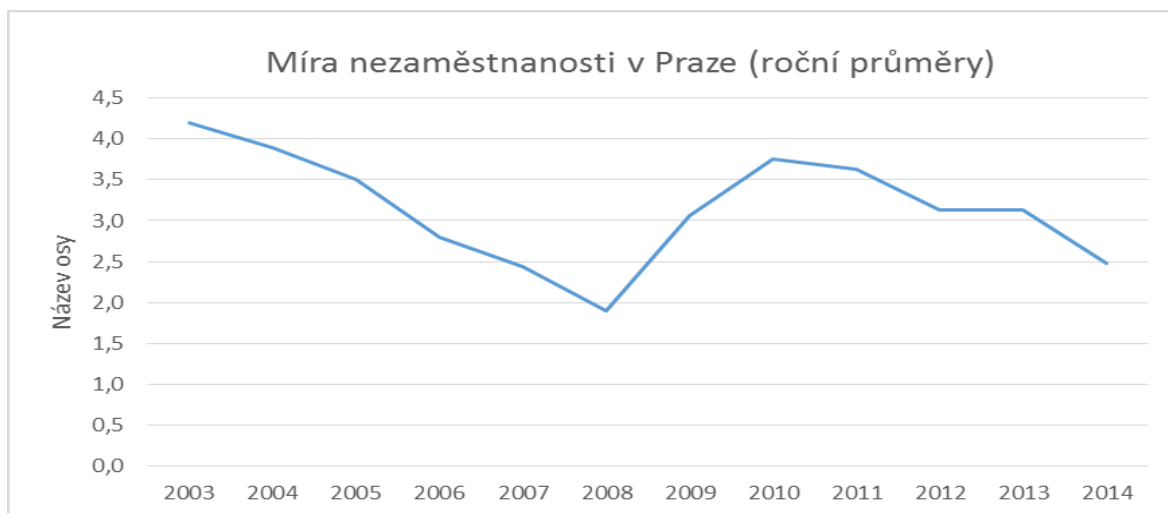
Graf 4 Vývoj čerpání podpory v nezaměstnanosti v Praze



Zdroj: statistiky MPSV <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>, Aktivní politika zaměstnanosti v ČR 1992-1999 (Projsová, I. a kol.), vlastní zpracování

Důležitým sledovaným ukazatelem vývoje nezaměstnanosti je míra nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti je v regionu Praha dlouhodobě jednou z nejnižších v České republice. Tento vývoj je ovlivněn např. počtem volných pracovních míst na uchazeče, počtem nezaměstnaných, počtem nabídky pracovních pozic atd. Níže uvedený graf deklaruje vývoj míry nezaměstnanosti v tomto regionu.

Graf 5 Míra nezaměstnanosti v Praze (roční průměry)



Zdroj: ČSÚ, <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=statistiky#katalog=30853> veřejná databáze, vlastní zpracování

Uvedené charakteristiky regionu Praha ovlivňují vývoj v oblasti APZ, který bude hodnocen v následujících kapitolách.

7.2 Zhodnocení jednotlivých nástrojů APZ

7.2.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace, spolu s poradenskými a vzdělávacími programy, motivačními a aktivizačními činnostmi, mají velký význam pro zvýšení zaměstnatelnosti právě v době prodlužující se délky evidence a počtu opakovaných evidencí u Úřadu práce a výraznému snížení nabídky volných míst na trhu práce. Spolupráce mezi centrálními a kontaktními pracovišti v rámci útvarů zprostředkování, rekvalifikace, poradenství a trhu práce je

nezbytná nejen v rámci realizace státní aktivní politiky zaměstnanosti, tak i v rámci realizace regionálních programů, kde se ke spolupráci přidružuje i referát projektů EU.¹¹⁴

Čerpání prostředků na rekvalifikace v KrP ÚP Praha se postupně vyvíjelo. Od roku 1993 do roku 2014 mělo kolísavý vývoj, jak lze názorně vidět z grafu č. 6. Ze začátku realizace rekvalifikací byly prostředky na rekvalifikace čerpány v řádu statisíců za celý rok při malém počtu rekvalifikovaných. Např. v roce 1996 bylo v Praze rekvalifikováno pouze 48 osob s náklady 274 tis. Kč.¹¹⁵ V roce 1997 došlo k mírnému snížení počtu rekvalifikovaných na 45 s celkově vynaloženými prostředky ve výši 607 tis. Kč.¹¹⁶ V roce 1998 došlo ke zvýšení počtu rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání. V tomto roce bylo celkem rekvalifikováno 73 osob. Na rekvalifikace těchto uchazečů o zaměstnání bylo vynaloženo 569 tis. Kč. Zaměření rekvalifikací v těchto letech bylo především na účetnictví, prodavače a maséra s kvalifikací nižší zdravotní pracovník.¹¹⁷

V letech 1997 a 1998 byly rekvalifikace zaměřené i na „Sociální pracovníky pro práci s romským obyvatelstvem“. Tento druh rekvalifikace měl přispět k lepší komunikaci a řešení sociálních situací v romské komunitě.¹¹⁸ Tento druh specifické rekvalifikace již není v rámci současné rekvalifikace nabízen a využíván. Výše uvedený projekt, jenž byl zaměřený na sociálního pracovníka v sociálně vyloučených romských lokalitách, měl řadu pozitivních dopadů, ale i neúspěchy v implementaci tohoto nástroje. Důvod nedostatečného úspěchu byl v tom, že byl časově omezený a menší obce neměly finanční prostředky na pokračování dlouhodobé terénní práce, která je důležitá po získání důvěry a komplexní řešení problémů lidí, kteří se ocitli v tíživé sociální situaci. Jedním z problémů byla i nevyjasněná a omezená kompetence terénního pracovníka, která mohla ztížit řešení sociální situace klienta.¹¹⁹

¹¹⁴ Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015. [on-line] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace_za_rok_2014.pdf

¹¹⁵ Zpráva o situaci na trhu práce (Analýza stavu vývoje trhu práce) v Praze rok 1996, Úřad práce hl. m. Prahy, Odbor trhu práce, 1997.

¹¹⁶ Zpráva o situaci na trhu práce (Analýza stavu vývoje trhu práce) v Praze rok 1997, Úřad práce hl. m. Prahy, Odbor trhu práce, 1998.

¹¹⁷ Zpráva o situaci na trhu práce (Analýza stavu vývoje trhu práce) v Praze rok 1998, Úřad práce hl. m. Prahy, Odbor trhu práce, 1999

¹¹⁸ Zpráva o situaci na trhu práce (Analýza stavu vývoje trhu práce) v Praze rok 1998, Úřad práce hl. m. Prahy, Odbor trhu práce, 1999

¹¹⁹ Winkler J., Šimíková I. *Hodnocení Vládního programu podpory terénní sociální práce v sociálně vyloučených romských komunitách*. [on-line] [cit. 2015-11-10]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_175.pdf

V případě znovuzavedení této specifické rekvalifikace by bylo vhodné nastavit a upravit pravidla, která by lépe využila potenciál tohoto nástroje a zároveň přizpůsobila práci terénního pracovníka nově vzniklým pravidlům v oblasti sociální péče a intervence, která vstoupila v platnost v roce 2012, kde část sociální práce a výplata dávek přešla z jednotlivých obcí na Úřad práce.

V roce 2005 a 2006 došlo k výraznému zvýšení jak počtu rekvalifikovaných, tak výdajů vynaložených na rekvalifikace. V roce 2005 se zvyšoval počet rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání díky postupné implementaci projektů ESF v rámci JPD 3. V roce 2005 bylo celkem 1 173 rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání, z nichž bylo 613 do 12 měsíců po ukončení rekvalifikace umístěno na trhu práce. Obdobný pozitivní vývoj byl i v roce 2006, kdy do rekvalifikací nastoupilo celkem 1 497 uchazečů, z nichž bylo umístěno na trh práce 531. Zvyšující se počet rekvalifikovaných uchazečů, kteří byli umístěni na trh práce, je ovlivněn nastavením projektů ESF, které mají za cíl umístit rekvalifikovaného do zaměstnání.¹²⁰

Z uvedeného grafu č. 6 vyplývá, že v roce 2007 mělo dojít ke snížení rekvalifikovaných osob vzhledem k tomu, že dochází ke snížení čerpání prostředků. Ovšem opak je pravdou. Dle statistických údajů v roce 2007 absolvovalo rekvalifikaci celkem 1 962 uchazečů, což je o cca 500 uchazečů více než v roce 2006, za celkem 4 814 tis. Kč. V roce 2006 bylo vynaloženo na rekvalifikace 9 419 tis. Kč. Pozitivní výsledek z přechodích let, kdy docházelo ke zvyšujícímu se počtu uchazečů, kteří ukončili evidenci a byli umístěni, se opakuje i v roce 2007, kdy bylo umístěno celkem 997 uchazečů.¹²¹

U rekvalifikací není sledován pouze počet uchazečů či zájemců o zaměstnání, ale i vzdělanostní a věková struktura a délka evidence před nástupem na rekvalifikaci. Věk rekvalifikovaných osob se v průměru pohybuje nad 42 let a největší podíl představují uchazeči se středním odborným vzděláním (vyučeni). Do rekvalifikací se nejčastěji nastupuje do 9 měsíců od počátku evidence. Nejvyšší podíl osob, které byly opětovně umístěny na trh práce, se rekrutuje právě z těch, které nebyly v evidenci déle než 9 měsíců. U uchazečů, kteří jsou v evidenci více než 9 měsíců, je vykazována nižší umístitelnost i po absolvování rekvalifikačních kurzů.

¹²⁰ Zpráva o situaci na trhu práce (Analýza stavu vývoje trhu práce) v Praze rok 2006, Úřad práce hl. m. Prahy, Odbor trhu práce, 2007.

¹²¹ Zpráva o situaci na trhu práce (Analýza stavu vývoje trhu práce) v Praze rok 2007, Úřad práce hl. m. Prahy, Odbor trhu práce, 2008.

Situace na trhu práce v oblasti rekvalifikací byla výrazně ovlivněna v roce 2013 výrazným snížením počtu volných pracovních míst, ale i růstem nezaměstnanosti, kdy došlo k historicky nejvyššímu počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání.¹²²

Realizace rekvalifikací prováděných Úřadem práce je podmíněna vysoutěžením poskytovatelů vzdělávacích služeb. V roce 2013 byla vyhlášována řada výběrových řízení na rekvalifikace. Uskutečnění výběrových řízení provázela řada problémů a tato řízení musela být buď rušena a vyhlášována opětovně, nebo mohla být uzavřena rámcová smlouva jen na některé typy rekvalifikací. Z tohoto důvodu došlo k významnému omezení čerpání prostředků na rekvalifikace přímo poskytované přes ÚP. Obdobné problémy s vyhlásováním výběrových řízení provázely i rok 2014.¹²³

Z průběhu konání několika kol výběrových řízení vyplývá, že hlavním problémem při realizaci výběrového řízení je povinnost realizovat nákup služeb dle zákona o veřejných zakázkách. Vzhledem k tomuto problému dochází k útlumu realizace rekvalifikací a jsou využívány a upřednostňovány individuálně zvolené rekvalifikace. V letech 2013 a 2014 byly poskytovány tyto zvolené individuální rekvalifikace:

- Řidičské průkazy skupiny C, CE, D + profesní způsobilost řidiče
- Účetnictví
- Mzdové účetnictví
- Asistentka/Sekretářka, Administrativní pracovník
- Manikúra
- Masér, Instruktor pro výživu, Instruktor fitness
- Pracovník v sociálních službách, Chůva
- Svářeč
- Kuchař
- Strážný
- Kouč, Fotoreportér¹²⁴

¹²² Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014. [online] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_2013_praha.pdf

¹²³ Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014. [online] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_2013_praha.pdf
Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015. [online] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z:

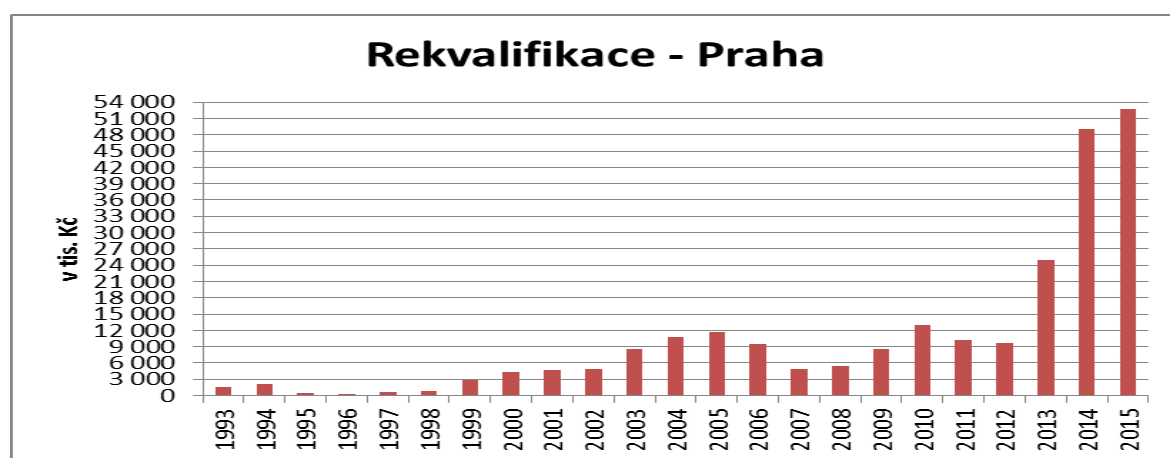
https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace_za_rok_2014.pdf

¹²⁴ Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014. [online] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_2013_praha.pdf

V roce 2014 došlo k mírné obměně zvolených rekvalifikací – mezi nejžádanější profese patřily též Obchodní zástupce, Vizážista, Pracovník grafického studia, Keramik, Modelář.

V níže uvedeném grafu je přehled čerpání rekvalifikací od roku 1993. Od roku 2007 začaly být zapojovány i prostředky z Evropské unie v rámci programů zaměřených na zvýšení zaměstnanosti. V roce 2012, na základě novely zákona o zaměstnanosti, započala realizace nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, tzv. „zvolené rekvalifikace“.

Graf 6 Rekvalifikace - Praha



Zdroj: statistiky MPSV <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>, Aktivní politika zaměstnanosti v ČR 1992-1999 (Projsová, I. a kol.), vlastní zpracování

V letech 2013 a 2015 došlo k výraznému nárůstu počtu uskutečněných rekvalifikací v důsledku zvýšení čerpání prostředků na zvolené individuální rekvalifikace. V roce 2013 bylo vyčerpáno více než 25 036 tis. Kč, z čehož na zvolené rekvalifikace bylo vyčerpáno cca 15 442 tis. Kč.¹²⁵ I v roce 2014 dochází k výraznému zvyšování čerpaných prostředků. Rekvalifikace zabezpečované ÚP (KrP pro hl. m. Prahu): 6 807 tis. Kč, rekvalifikace zvolené: 41 825 tis. Kč. Celkem 48 632 tis. Kč. V roce 2014 byl tento nástroj v porovnání s ostatními okresy nejvíce využíván právě v okrese Praha.¹²⁶ V roce 2015 bylo celkem čerpáno 52 280 tis. Kč, z čehož bylo 49 482 tis. Kč využito na zvolené rekvalifikace.¹²⁷

¹²⁵ Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014. [online] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_2013_praha.pdf

¹²⁶ Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015. [online] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace_za_rok_2014.pdf

¹²⁷ Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016. [online] [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_2015.pdf

Do rekvalifikací nenastupují pouze uchazeči o zaměstnání, ale i zájemci o zaměstnání. Počet lidí absolvující tyto rekvalifikace se ovšem pohybuje pouze v řádech několika jednotlivých zájemců za rok. Počet zájemců zařazených do rekvalifikací je nižší, než v případě uchazečů o zaměstnání. Např. v roce 2006 absolvovalo rekvalifikaci pouze 4 osoby a v roce 2007 se rekvalifikovalo 18 zájemců. Uchazečů o zaměstnání je na rekvalifikace zařazováno nepoměrně více. V roce 2006 bylo zařazeno 1 497 osob, v roce 2007 1 962 osob.¹²⁸ V roce 2014 už byl počet uchazečů zařazených do rekvalifikací mnohonásobně vyšší a dosáhl 7 244 osob, mezi nimi byl významný počet osob na tzv. zvolených rekvalifikacích – 6 647 osob. Níže je uveden graf vývoje počtu osob zařazených do rekvalifikací v regionu.¹²⁹ V roce 2015 bylo do rekvalifikací zařazeno celkem 3 266 uchazečů, z toho 2 890 nastoupilo na zvolenou rekvalifikaci. Počet uchazečů, kteří jsou umístění na trh práce po absolvování rekvalifikací, se pohybuje mezi 58 – 69 %. Vyšší úspěšnost je zaznamenána u zvolených rekvalifikací.¹³⁰

Graf 7 Počet uchazečů zařazených do rekvalifikací



Zdroj: Aktivní politika zaměstnanosti v ČR 1992-1999 (Projsová, I. a kol), Statistická ročenka trhu práce v České republice 1997 – 2014, vlastní zpracování

Řada rekvalifikačních kurzů je pořádána i přes tzv. grantové projekty financované z ESF mimo Úřad práce, avšak často i ve spolupráci s jeho krajskými pobočkami, jelikož do projektů přicházejí uchazeči o zaměstnání z krajských poboček Úřadu práce. Souhrnné

¹²⁸ Zpráva o situaci na trhu práce (Analýza stavu vývoje trhu práce) v Praze rok 2007, Úřad práce hl. m. Prahy, Odbor trhu práce, 2008

¹²⁹ Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015. [online] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace_za_rok_2014.pdf

¹³⁰ Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016. [online] [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_2015.pdf

informace o počtu osob procházejících rekvalifikacemi přes grantové projekty nejsou v současné době k dispozici.

Dle pracovníků Úřadu práce jsou rekvalifikace vhodným nástrojem pro osoby těžce zdravotně postižené, pro ženy po návratu z MD a další MD, pro osoby bez kvalifikace či s nedostatečnou kvalifikací, pro mladistvé a absolventy škol. O rekvalifikace mají větší zájem osoby s přechodným ukončeným vzděláním.¹³¹

Velký zájem o rekvalifikace je u absolventů středních škol či učilišť, a to zejména pokud nebyli přijati ke studiu na vysoké škole. Pro čerstvé absolventy škol je však žádoucí rychlé zabezpečení vhodné odborné praxe. V kombinaci s rekvalifikací jsou pro absolventy vhodná společensky účelná pracovní místa.¹³²

7.2.2 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou organizovány zejména v méně kvalifikovaných profesích, při údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací, nebo jiných obdobných činnostech v obcích, státních, nebo obecně prospěšných institucích. Stejně jako v jiných částech republiky jsou na tento nástroj umísťovány osoby obtížně zaměstnatelné a dlouhodobě evidované na Úřadu práce.

Veřejně prospěšné práce jsou dle názoru pracovníků Úřadu práce vhodné pro osoby dlouhodobě nezaměstnané bez kvalifikace nebo s nedostatečnou kvalifikací. Jsou na ně převážně umísťovány osoby s horší pracovní morálkou, se sklony k požívání alkoholu, s narušenými sociálními vazbami či osoby vracející se z výkonu trestu apod.¹³³ V případě veřejně prospěšných prací je u osob s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace vhodná kombinace s individuálním akčním plánem, motivačními a rekvalifikačními kurzy či zahájením vlastní samostatné výdělečné činnosti s proškolením.¹³⁴

Nejčastěji jsou uchazeči umísťováni na pozice úklidu veřejných prostranství, pečovateli atd. O vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací není na území Prahy ze strany zaměstnavatelů tak velký zájem, jako je tomu v jiných krajích.

¹³¹ SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. 80-210-3048-8. str. 133-134

¹³² SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. 80-210-3048-8. str. 133-134

¹³³ SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. 80-210-3048-8. str. 133-134

¹³⁴ SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. 80-210-3048-8. str. 133-134

V roce 1993 bylo v regionu Praha umístěno celkem 56 uchazečů o zaměstnání na VPP. Náklady na tato vytvořená pracovní místa byly ve výši 1 011 tis. Kč. Do roku 1999 klesaly jak počty umístěných uchazečů, tak i vynaložené finanční prostředky.¹³⁵

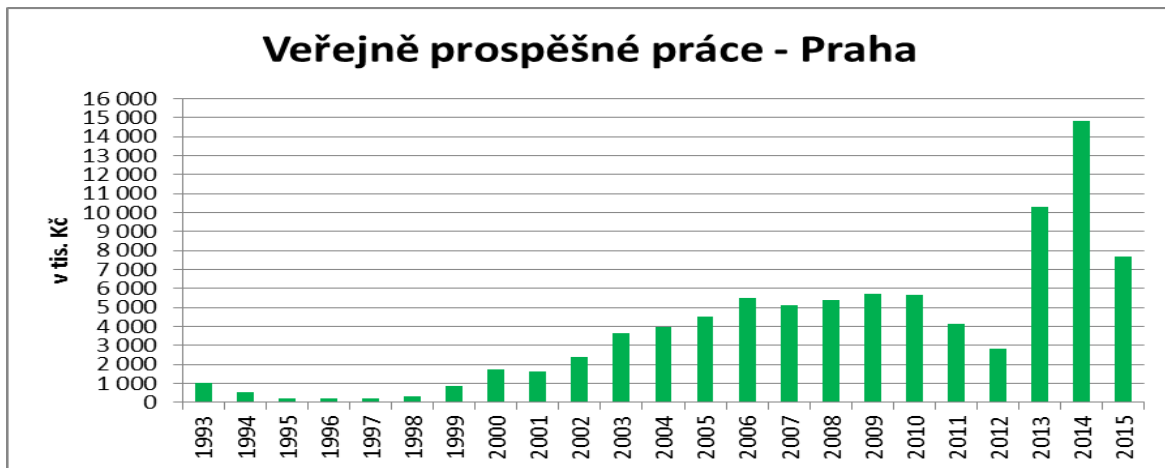
Do roku 2009 byly prostředky na VPP čerpány výhradně ze státních prostředků, než se postupně začaly využívat prostředky z Evropské unie v rámci OP LZZ ESF. V souvislosti se vznikem těchto programů dochází k postupnému zvyšování čerpání v rámci programů financovaných z ESF a utlumování čerpání prostředků, které jsou výhradně ze státního rozpočtu. V roce 2010 byly dokonce VPP hrazeny výhradně z programů ESF. Následující vývoj byl ovlivněn především problematickým vývojem institutu veřejné služby. Koncem roku 2011 došlo k zásadní a značně rozporuplné změně institutu veřejné služby, která sice nepatří do nástrojů APZ, ale ovlivňuje čerpání a uplatňování nástrojů APZ. Mezi listopadem roku 2011 a listopadem roku 2012 byla veřejná služba tzv. povinnou a nenastoupením na veřejnou službu byl uchazeč vyřazen z evidence Úřadu práce, čímž zároveň přicházel o dávky pomoci v hmotné nouzi, jelikož jednou z podmínek nároku pomoci v hmotné nouzi je evidence na Úřadu práce. Za výkon veřejné služby navíc nenáležela odměna. Vzhledem k této povinnosti výrazně vzrostl počet lidí, kteří byli umístováni na veřejnou službu místo toho, aby jim bylo nabídnuto pracovní místo v rámci VPP či SÚPM.

Toto kontroverzní ustanovení bylo zrušeno Ústavním soudem v roce 2012. Pozornost se přesunula na čerpání veřejně prospěšných prací, které mají sice poněkud odlišné podmínky, ale účel zapojení dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce spolu s prospěchem pro společnost, jakož i výdělkem pro nezaměstnané, splňuje. Obdoba veřejné služby ve své původní podobě z roku 2008 je zavedena prostřednictvím nového nástroje „Aktivizační pracovní příležitost“, která patří již do nových nástrojů APZ, které jsou aplikovány dle § 106, 118-119 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

¹³⁵ PROJSOVÁ, I., PTÁČNÍKOVÁ, N. PROCHÁZKOVÁ, E. *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice 1992-1999*. 2. vyd., dopl. a přeprac. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2000. 183 s. ISBN 80-85529-89-0.

Níže jsou uváděny grafy, které zobrazují čerpání prostředků na veřejně prospěšné práce od roku 1993, jakož i počet umístěných uchazečů o práci. Z grafu vyplývá, že výrazný posun v čerpání veřejně prospěšných prací je od roku 2013.

Graf 8 Veřejně prospěšné práce - Praha



Zdroj: statistiky MPSV <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>, Aktivní politika zaměstnanosti v ČR 1992-1999 (Projsová, I. a kol.), vlastní zpracování

Graf 9 Počet uchazečů na veřejně prospěšných pracích



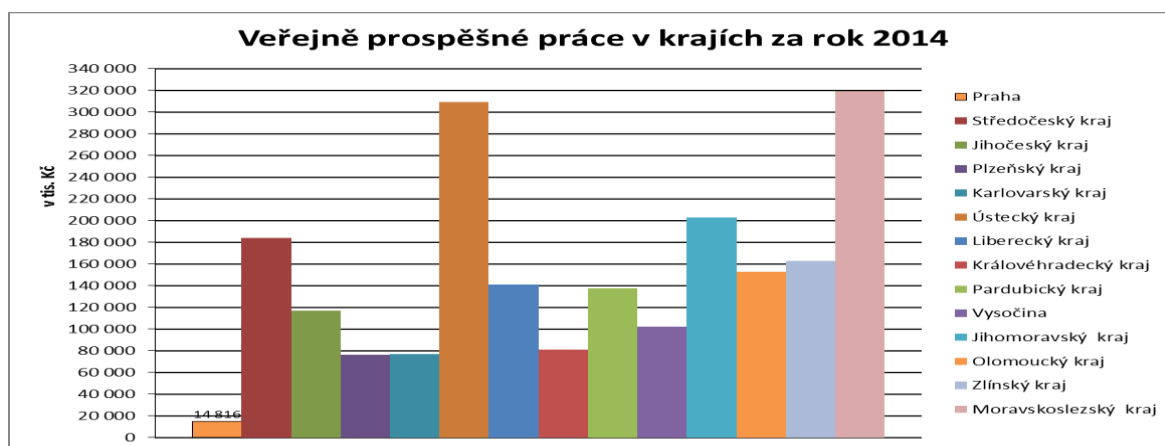
Zdroj: Aktivní politika zaměstnanosti v ČR 1992-1999 (Projsová, I. a kol), Statistická ročenka trhu práce v České republice 1997 – 2014, vlastní zpracování

V roce 2013 bylo na institut veřejně prospěšných prací vynaloženo 10 296 tis. Kč, z toho převažující část pocházela z Evropského sociálního fondu. Tento výrazný posun je ovlivněn financováním prostředků z ESF prostřednictvím národního individuálního projektu Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost „Vzdělávejte se pro růst! – pracovní příležitosti.“ Výše vynaložených prostředků na tento nástroj APZ činila v roce 2014 cca 14 684 tis. Kč, z čehož bylo cca 12 481 tis. Kč financováno z Evropského sociálního fondu a

cca 2 203 tis. Kč bylo financováno ze státního rozpočtu ČR. Zvýšené čerpání veřejně prospěšných prací souvisí především se vzrůstajícím podílem čerpání prostředků z Evropského sociálního fondu. V roce 2015 bylo na VPP umístěno celkem 143 uchazečů s celkovou výši vyčerpaných prostředků 7 582 tis. Kč, většinou z prostředků ESF.¹³⁶

Jak již bylo uvedeno, KrP ÚP Praha čerpá nejméně prostředků na veřejně prospěšné práce ze všech krajů v České republice. V následující grafu „Veřejně prospěšné práce v krajích za rok 2014“ je vidět, že nejvíce prostředků je čerpáno v kraji Ústeckém a Moravskoslezském.

Graf 10 Veřejně prospěšné práce v krajích za rok 2014



Zdroj: statistiky MPSV <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>, vlastní zpracování

7.2.3 Společensky účelná pracovní místa

V rámci společensky účelných pracovních míst jsou v regionu Praha využívány tři typy SÚPM:

- Společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele
- Společensky účelná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem
- Společensky účelná pracovní místa zřízena uchazečem o zaměstnání pro účel výkonu SVČ

¹³⁶ Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014. [on-line] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_2013_praha.pdf
 Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015. [on-line] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace_za_rok_2014.pdf
 Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016. [on-line] [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_2015.pdf

Společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele

SÚPM vyhrazená u zaměstnavatele představují příspěvky na částečnou úhradu mzdových nákladů, které zaměstnavateli vzniknou v případě, že do pracovního poměru přijme uchazeče o zaměstnání registrovaného na Úřadu práce ČR. Na tato místa jsou umísťováni uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit uplatnění jiným způsobem.

Společensky účelná pracovní místa jsou vhodná převážně pro nezaměstnané osoby pečující o děti do 15 let věku či o osoby těžce zdravotně postižené, pro ženy po návratu z MD. Společensky účelná pracovní místa jsou nejvhodnějším opatřením pro obtížně umísitelné uchazeče s dobrou pracovní morálkou. Nejčastěji jsou na tato místa umísťovány osoby s několika handicapem na trhu práce, mezi které patří vyšší věk, osoby bez kvalifikace, se zdravotními problémy, matky s malými dětmi aj.¹³⁷

Společensky účelná pracovní místa jsou primárně realizována v rámci projektu OP LZZ NIP „Vzdělávejte se pro růst! - pracovní příležitost“ od roku 2012, Společensky účelná pracovní místa“ do roku 2011. Pracovní místa byla především realizována u zaměstnavatelů typů obchodních společností, fyzických osob, občanských sdružení, nebo příspěvkových organizací zřízených územně samosprávnými celky. Konkrétního uchazeče si vybíral sám zaměstnavatel i na základě přechozích zkušeností např. z veřejné služby či VPP. Uchazeči o zaměstnání na SÚPM jsou umísťováni na různé profese, mezi které patří např. všeobecní administrativní pracovníci, účetní, asistenti, prodavači, školníci, údržbáři, obchodní zástupci, prodavači, odborní referenti, řídicí pracovníci atd. Stejně jako u veřejně prospěšných prací, tak i využívání společensky pracovních míst ovlivnil vývoj v oblasti veřejné služby.¹³⁸

V roce 2006 bylo vyhrazeno celkem 172 SÚPM. Na tyto SÚPM bylo umístěno celkem 152 uchazečů a vyčerpáno celkem 7 304 tis. Kč. V roce 2007 došlo ke snížení počtu vyhrazených pracovních míst na 95 míst, s vyčerpanými prostředky ve výši 8 978 tis. Kč. Mezi lety 2008 a 2011 bylo průměrně umísťováno 95 uchazečů o zaměstnání (od roku 2009 jsou zapojovány i projekty ESF). Výrazné snížení počtu umístěných uchazečů v roce 2012 mělo souvislost i se změnou přístupu k veřejné službě, která ovlivnila i implementaci aktivní

¹³⁷ SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. 80-210-3048-8. str. 133-134

¹³⁸ Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015. [online] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace_za_rok_2014.pdf

politiky zaměstnanosti. V roce 2012 bylo umístěno na vyhrazené SÚPM pouze 49 uchazečů o zaměstnání. Vzhledem k tomu, že negativní výkyv v aplikaci veřejné služby, kdy veřejná služba se stala povinnou, trvala rok, čerpání APZ se začíná zvyšovat opět v roce 2013. Nejen aplikace veřejné služby ovlivnila implementaci tohoto nástroje, ale výrazně byla ovlivněna podstatným zvyšováním umístěných uchazečů na SÚPM v rámci projektu ESF. Např. v roce 2012 bylo v rámci ESF umístěno 25 uchazečů, v roce 2013 již bylo umístěno 161 uchazečů. V roce 2013 bylo na SÚPM vyčerpáno celkem 10 467 tis. Kč, z toho 9 107 tis. Kč byly financovány z prostředků ESF. V roce 2014 bylo v rámci KrP ÚP Praha umístěno 531 uchazečů o zaměstnání, z nichž 473 míst bylo spolufinancováno z prostředků ESF.¹³⁹ V roce 2015 došlo k výraznému zvýšení počtu osob zařazených na SÚPM. Celkem bylo umístěno 1 053 osob. Na tato pracovní místa bylo čerpáno celkem 97 464 tis. Kč, z čehož bylo 89 243 tis. Kč poskytnuto z ESF. Výběr uchazečů byl především na základě žádosti zaměstnavatelů o konkrétního pracovníka, kterého si zaměstnavatel našel sám, nebo jej kontaktoval přímo uchazeč. Zaměstnavatelé si mnohdy záměrně vybírají ty uchazeče, prostřednictvím kterých mohou minimalizovat své mzdové náklady.¹⁴⁰

Společensky účelná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem

SÚPM zřízená zaměstnavatelem nejsou dlouhodobě na pražském trhu práce vůbec využívána. Výjimku představuje rok 2014, kdy byla u zaměstnavatele nově vytvořena 3 pracovní místa. Celkem bylo v tomto roce umístěno na zřízených SÚPM 85 uchazečů o zaměstnání. Přednost je dáována vyhrazeným pracovním místům, která jsou lépe

¹³⁹ Statistická ročenka trhu práce v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, rok 2006. ISBN 978-80-86878-00-3; rok 2007. ISBN 978-80-86878-64-5; rok 2011. ISBN 978-80-7421-043-3; rok 2012. ISBN 978-80-7421-064-8; rok 2013. ISBN 978-80-7421-073-0; rok 2014. ISBN 978-80-7421-093-8

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014. [on-line] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_2013_praha.pdf

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015. [on-line] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace_za_rok_2014.pdf

Zpráva o situaci na trhu práce (Analýza stavu vývoje trhu práce) v Praze rok 2007, Úřad práce hl. m. Prahy, Odbor trhu práce, 2008.

¹⁴⁰ Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016. [on-line] [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_2015.pdf

přizpůsobena uchazečům o zaměstnání. Umístění na vyhrazené pracovní místo je cílenější a podpora k profesní a životní situaci uchazeče je zaměřena individuálně.¹⁴¹

Společensky účelná pracovní místa zřízena uchazečem o zaměstnání pro účel výkonu samostatné výdělečné činnosti (SVČ)

U tohoto příspěvku jsou poskytovány prostředky na nákup vybavení bezprostředně souvisejícího se zřízením pracovního místa. Pro získání příspěvku musí žadatel detailně zpracovat podnikatelský záměr, ve kterém uvede analýzu trhu, konkurence, ekonomický rozbor plánovaných příjmů a výdajů atd. Udržitelnost projektu je hodnocena s výhledem po dobu 2 let. O tento příspěvek je ze strany uchazečů na KrP ÚP Praha velký zájem, ale v tomto regionu není jednoduché vytipovat obor podnikání, který by byl na zdejším trhu nedostatkový. V roce 2013 bylo např. podpořeno podnikání v oblasti internetový marketing, rekondiční a regenerační služby, střihání a kosmetická úprava psů, hodinový manžel, poskytování služeb osobního charakteru a pro osobní hygienu, poradenství v informačních technologiích atd. V roce 2014 KrP ÚP Praha např. podpořil projekty zaměřené na mimoškolní výchovu a vzdělávání, velkoobchod a maloobchod, masérství, holičství/kadeřnictví, ale i výrobu textilií, textilních výrobků, oděvů a oděvních doplňků.¹⁴²

V roce 2013 bylo podpořeno celkem 35 uchazečů ve výši 2 201 tis. Kč. V roce 2014 bylo podpořeno 37 uchazečů o zaměstnání ve výši 2 700 tis. Kč. Před rokem 2013 byly prostředky na SÚPM SVČ poskytovány v řádu jednotek. V letech 1996 a 1997 bylo vyčerpáno pouze jediné SÚPM SVČ ve výši 50 tis. Kč. V roce 2006 bylo vyčerpáno 149 tis. Kč, kterými byly podpořeny 3 osoby, obdobný vývoj byl v roce 2007, kdy byly podpořeny 2 nové SÚPM SVČ a vyčerpáno celkem 105 tis. Kč. V roce 2015 došlo ke zvýšení počtu podpořených osob na 60. Celková vynaložená částka byla ve výši 3 473 tis. Kč.¹⁴³

¹⁴¹ Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015. [online] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace_za_rok_2014.pdf
Statistická ročenka trhu práce v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. rok 2014. ISBN 978-80-7421-093-8

¹⁴² Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015. [online] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace_za_rok_2014.pdf

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014. [online] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_2013_praha.pdf

¹⁴³ Zpráva o situaci na trhu práce (Analýza stavu vývoje trhu práce) v Praze rok 2006, Úřad práce hl. m. Prahy, Odbor trhu práce, 2007.

Níže jsou uvedeny 2 grafy, které znázorňují vývoj v oblasti SÚPM od roku 1993 do roku 2014. První graf znázorňuje vývoj čerpání prostředků na všechny druhy SÚPM. Druhý graf uvádí vývoj počtu umístěných uchazečů o zaměstnání na SÚPM.

Graf 11 Společensky účelná pracovní místa - Praha



Zdroj: statistiky MPSV <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>, Aktivní politika zaměstnanosti v ČR 1992-1999 (Projsová, I. a kol.), vlastní zpracování

Graf 12 Počet uchazečů na Společensky účelných pracovních místech



Zdroj: Aktivní politika zaměstnanosti v ČR 1992-1999 (Projsová, I. a kol.), Statistická ročenka trhu práce v České republice 1997 – 2014, vlastní zpracování

Zpráva o situaci na trhu práce (Analýza stavu vývoje trhu práce) v Praze rok 2007, Úřad práce hl. m. Prahy, Odbor trhu práce, 2008.

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016. [on-line] [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_2015.pdf

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014. [on-line] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_2013_praha.pdf

7.2.4 Nástroje pro osoby zdravotně postižené

7.2.4.1 Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace, které se zaměřují na speciální poradenství zaměstnávání osob se zdravotním postižením, nejsou v rámci regionu Praha využívány, přestože při konzultacích poskytovaných OZP se ukazuje, že právě tyto osoby mají velké problémy při hledání zaměstnání, které by mohly vykonávat. V letech 2013 a 2014 byly konzultace pracovníky KrP ÚP Praha k této problematice poskytnuty, ale žádost nebyla pak podána žádná.¹⁴⁴ Obdobná situace nastala i v předešlých letech. Jedním z mála případů, kdy bylo zaznamenáno poskytnutí pracovní rehabilitace, byl rok 2006 ve výši pouhých 6 tis. Kč. V roce 2007 došlo k drobnému navýšení využívání tohoto nástroje na 61 tis. Kč, kdy tato částka pokryla 2 pracovní rehabilitace.¹⁴⁵

V porovnání s vývojem v ČR je v rámci regionu Praha tento nástroj APZ čerpán nejméně. Např. v roce 2006 bylo čerpáno v rámci celé ČR 1 654 tis. Kč, z toho nejvíce v Jihočeském kraji 364 tis. Kč, zatímco v Praze pouze 6 tis. Kč. K obdobnému vývoji dochází i v následujících letech. Např. v roce 2013 bylo v rámci celé ČR poskytnuto celkem 2 713 tis. Kč a podpořeno 133 osob a v Praze nebyla podpořena osoba žádná. Celkové čerpání na pracovní rehabilitace v rámci celé APZ představuje velmi nízké procento. Jako příklad lze uvést rok 2006, kdy bylo v rámci celé ČR celkem na APZ vyčerpáno 5 300 675 tis. Kč, z toho na pracovní rehabilitace 1 654 tis. Kč. Obdobně výrazný nepoměr je i v rámci čerpání v regionu Praha. Zde bylo vyčerpáno celkem 401 545 tis. Kč a na pracovní rehabilitace pouze 6 tis. Kč.¹⁴⁶

¹⁴⁴ Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015. [on-line] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace_za_rok_2014.pdf

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014. [on-line] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_2013_praha.pdf

¹⁴⁵ Zpráva o situaci na trhu práce (Analýza stavu vývoje trhu práce) v Praze rok 2006, Úřad práce hl. m. Prahy, Odbor trhu práce, 2007.

Zpráva o situaci na trhu práce (Analýza stavu vývoje trhu práce) v Praze rok 2007, Úřad práce hl. m. Prahy, Odbor trhu práce, 2008.

¹⁴⁶ Statistická ročenka trhu práce v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, rok 2006. ISBN 978-80-86878-00-3; rok 2013. ISBN 978-80-7421-073-0

Zpráva o situaci na trhu práce (Analýza stavu vývoje trhu práce) v Praze rok 2006, Úřad práce hl. m. Prahy, Odbor trhu práce, 2007.

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014. [on-line] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_2013_praha.pdf

Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. [on-line] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

Tento nástroj není využíván nejen v Praze, ale i v rámci České republiky je jeho čerpání minimální. Důvod pro nevyužívání tohoto nástroje APZ lze spatřovat v jeho dlouhodobosti při práci s osobami zdravotně postiženými a nutnosti projít jednotlivých kroků od postupného získání pracovních návyků, přes rekvalifikaci až po zaměstnání. Tyto jednotlivé kroky lze absolvovat i v rámci jiných nástrojů APZ, jako je například rekvalifikace, dříve chráněné pracovní dílny, chráněná pracovní místa atd.

7.2.4.2 Chráněná pracovní místa a chráněná dílna

V rámci KrP ÚP Praha jsou vytvářeny různé formy chráněných pracovních míst, na která jsou poskytovány příspěvky. Jsou vytvářena CHPM zřízená zaměstnavatelem, nebo vymezená pracovní místa, na která jsou umísťovány osoby se zdravotním postižením. Vymezená chráněná pracovní místa jsou využívána od roku 2012. V regionu Praha jsou poskytovány i příspěvky osobám zdravotně postiženým na samostatnou výdělečnou činnost. Do roku 2012 byly rovněž poskytovány příspěvky na chráněné pracovní dílny, které byly od roku 2012 zrušeny a přetransformovány na vymezená chráněná pracovní místa.

S CHPM souvisí i poskytování příspěvku na částečnou úhradu mezd, platů nebo dalších nákladů zaměstnavateli, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením, podle § 78. Tento příspěvek je ale mimo režim APZ.

Výdaje na chráněné pracovní dílny/místa představují významný podíl čerpaných prostředků v regionu Praha na APZ. Např. v roce 1993 bylo vyčerpáno celkem 2 105 tis. Kč na provoz chráněné dílny a pracoviště se 44 podpořenými osobami, z celkově vynaložených prostředků na APZ 10 048 tis. Kč. V roce 1999 bylo vyčerpáno celkem 5 783 tis. Kč s 24 podpořenými osobami, z celkových 12 946 tis. Kč prostředků vynaložených na APZ.¹⁴⁷

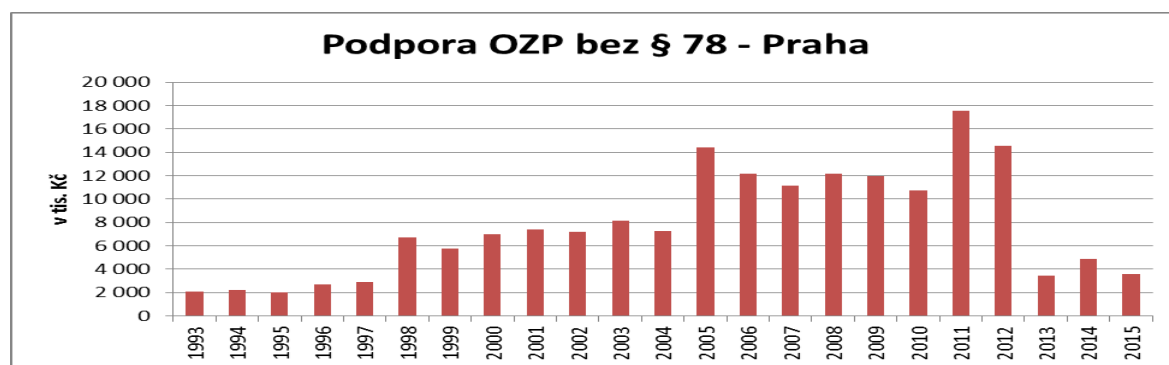
V roce 2005, jak je uvedeno v grafu č. 13, dochází ke zvýšení čerpání příspěvků na CHPM/CHPD. Celkem v roce 2005 bylo vynaloženo 14 399 tis. Kč s počtem podpořených osob 158. V roce 2006 došlo k poklesu na 12 127 tis. Kč, ale ke zvýšení počtu osob na 546. Příspěvek na chráněné pracovní místo patří mezi příspěvky, které jsou v regionu Praha trvale nejvíce využívány. Tento trend se vyvíjel až do roku 2011, kdy došlo k výraznému nárůstu poskytovaných příspěvků na 17 582 tis. Kč, s počtem podpořených osob 733. V roce 2012 bylo vymezeno celkem 2 233 míst pro osoby se zdravotním postižením, s vynaloženými

¹⁴⁷ PROJSOVÁ, I., PTÁČNÍKOVÁ, N. PROCHÁZKOVÁ, E. Aktivní politika zaměstnanosti v České republice 1992-1999. 2. vyd., dopl. a přeprac. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2000. 183 s. ISBN 80-85529-89-0.

prostředky ve výši 14 539 tis. Kč. V roce 2013 došlo ke snížení počtu vymezených pracovních míst na 1 114, s vyčerpanými prostředky ve výši 3 455 tis. Kč.¹⁴⁸

V roce 2014 bylo v rámci KrP ÚP Praha vymezeno celkem 378 chráněných pracovních míst a zřízeno celkem 39 chráněných pracovních míst. Kromě těchto míst byl poskytnut příspěvek na provoz CHPM – SVČ OZP. V tomto roce došlo k dramatickému poklesu finanční prostředků vynaložených na tento nástroj APZ. V roce 2014 bylo celkem vynaloženo cca 4 882 tis. Kč na CHPM v rozložení 4 300 tis. Kč za zřízená CHPM, 332 tis. Kč na provoz a CHPM-SVČ cca 250 tis. Kč. Osoby zdravotně postižené, které jsou umístěovány na CHPM, jsou různých profesích od pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, přes administrativní a technické profese či specialisty v různých oborech (např. marketing). Jak z grafu č. 13 vyplývá, nevyšší podpora na osoby zdravotně postižené byla v letech 2011 a 2012. V roce 2015 bylo vytvořeno celkem 2 409 CHPM. Tento nárůst byl ovlivněn především uzavíráním nových dohod, které navazují na předešlé dohody uzavřené v roce 2012 po uplynutí tříleté lhůty.¹⁴⁹ Dále jsou uvedeny grafy, které znázorňují vynakládané finanční prostředky na zaměstnávání osob se zdravotním postižením bez prostředků podle § 78 a počet osob, které byly podpořeny na chráněných pracovních místech.

Graf 13 Podpora OZP bez § 78 – Praha



Zdroj: statistiky MPSV <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>, Aktivní politika zaměstnanosti v ČR 1992-1999 (Projsová, I. a kol.), vlastní zpracování

¹⁴⁸ Statistická ročenka trhu práce v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, rok 2005. ISBN 80-86878-29-5; rok 2006. 978-80-86878-00-3; rok 2012. ISBN 978-80-7421-064-8; rok 2013. ISBN 978-80-7421-073-0; rok 2011. ISBN 978-80-7421-043-3

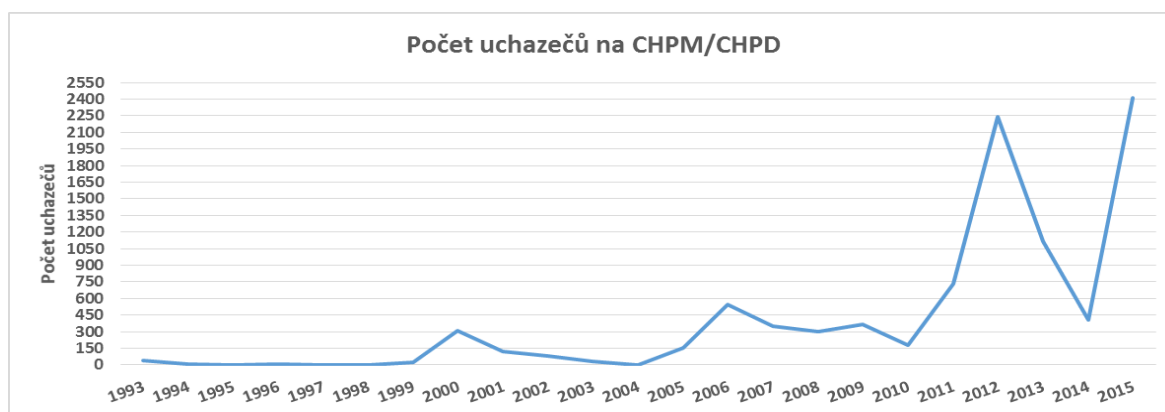
Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. [on-line] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

¹⁴⁹ Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015. [on-line] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace_za_rok_2014.pdf

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016. [on-line] [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_2015.pdf

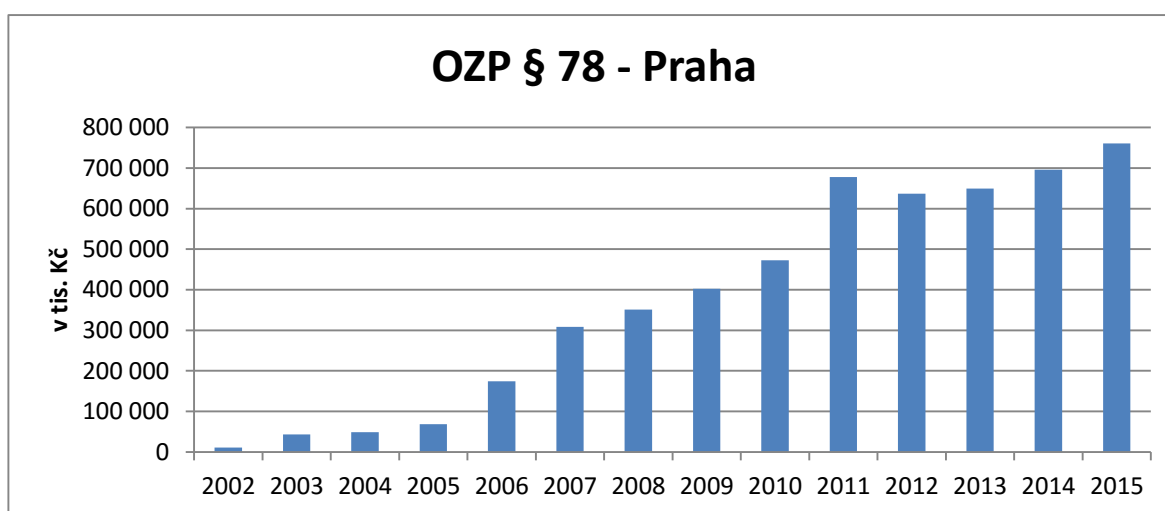
Graf 14 Počet uchazečů na CHPM/CHPD



Zdroj: Aktivní politika zaměstnanosti v ČR 1992-1999 (Projsová, I. a kol), Statistická ročenka trhu práce v České republice 1997 – 2014, vlastní zpracování

Podpora osob se zdravotním postižením není zaměřena pouze na chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny. Dále je zaměstnavatelům poskytována podpora při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Níže je uváděn graf vývoje příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením. V posledních čtyřech letech došlo k výraznému zvýšení vynaložených prostředků ze státního rozpočtu.

Graf 15 OZP § 78 - Praha



Zdroj: statistiky MPSV <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>, vlastní zpracování

V oblasti zřizování CHPM se již projevuje stagnace. V roce 2013 bylo podáno 18 žádostí na zřízení CHPM včetně SVČ. V rámci těchto 18 žádostí bylo vytvořeno 42 chráněných pracovních míst pro maximální počet 98 osob se zdravotním postižením. V roce

2012 bylo podáno celkem 10 žádostí s celkovým požadavkem na 35 CHPM. Z výše uvedeného je zřejmé, že zájem zaměstnavatelů o příspěvek na zřízení CHPM roste, ale překážkou je vysoká administrativní náročnost pro získání příspěvku. Pro ilustraci lze uvést, že v roce 2013 bylo celkem podáno 32 žádostí, ale uspělo pouze 18. Počet zájemců o podání této žádosti je mnohonásobně vyšší, ale zpravidla se obávají povinnosti sestavit podnikatelský záměr a administrativní náročnost je odradí již předem, než vůbec jakoukoliv žádost podají.¹⁵⁰

7.2.5 Další programy na řešení nezaměstnanosti

7.2.5.1 Cílené programy

Z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti lze přispívat i na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Cílené programy jsou využívány od roku 2005 a od roku 2010 dochází k vyššímu čerpání na ty, které souvisí s využíváním prostředků z ESF.

V roce 2005 bylo na cílené programy vyčerpáno 1 759 tis. Kč, v roce 2006 945 tis. Kč. Tyto prostředky byly vynaloženy na cílený program na podporu společenské a pracovní rehabilitace osob na okraji společnosti – „Emauzské domy“.¹⁵¹ Tento projekt na podporu společenské a pracovní resocializace osob byl v realizaci až do roku 2007. Většina finančních prostředků přispívala na mzdové náklady.

Od roku 2010 vznikly projekty, které byly realizovány v rámci nového programového období OP LZZ. Mezi nové projekty patřily např. projekty "Praxí k novým zaměstnáním", „Na pomoc rodinám s dětmi“, nebo „Zpět do práce“. Projekty byly zaměřeny na podporu zaměstnanosti osobám starším 50 let, rodičům s malými dětmi a nezaměstnaným do 25 let věku. Tyto projekty ukončily svoji činnost k roku 2013, jak je i vidět z grafu, kdy v roce 2013 dochází k útlumu čerpání prostředků.

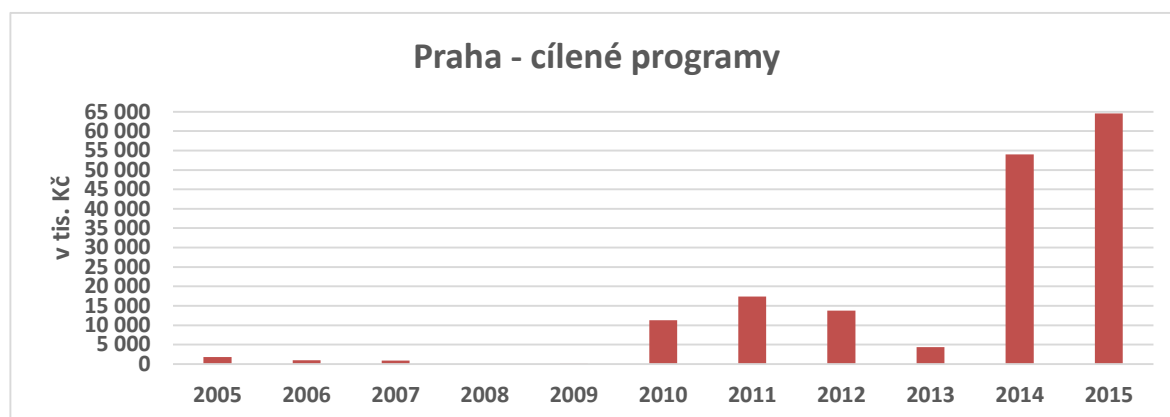
V roce 2014 dochází k výraznému zvýšení čerpání na cílené programy. V tomto roce je současně v realizaci několik nových programů OP LZZ, které navazují na předchozí

¹⁵⁰ Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014. [online] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_2013_praha.pdf

¹⁵¹ Zpráva o situaci na trhu práce (Analýza stavu vývoje trhu práce) v Praze rok 2006, Úřad práce hl. m. Prahy, Odbor trhu práce, 2007.

projekty a zaměřují se na zvýšení zaměstnanosti. K projektům, které jsou v realizaci a ovlivňují zvýšené čerpání v roce 2014, patří např. RIP - „Rychlý návrat na pracovní trh“, „Zkušenosti pro Prahu“, „Pracovní start pro mladé Pražany“, „Odborné praxe pro mladé do 30 let“, nebo „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce“. Všechny tyto výše uvedené projekty ukončily realizaci na konci roku 2015, kdy vypršela možnost čerpání z OP LZZ.

Graf 16 Praha – cílené programy



Zdroj: statistiky MPSV <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

7.2.5.2 Aktivizační pracovní příležitost

Aktivizační pracovní příležitost představuje nový nástroj APZ, který byl prvně aplikován v roce 2014 jako inovativní nástroj ke zlepšení nezaměstnanosti v ČR, ale i v regionu Praha, kde je hojně využíván. Tento nástroj je realizován dle § 106 zákona o zaměstnanosti. Cílem tohoto nástroje je aktivizovat dlouhodobě nezaměstnané vedené v evidenci Úřadu práce formou podpory tvorby krátkodobých pracovních příležitostí. Na tento nástroj je poskytován příspěvek zaměstnavateli, který na svém pracovišti vytvoří pracovní místo určené pro uchazeče o zaměstnání, který je vzhledem k závažnosti jeho znevýhodnění dlouhodobě nezaměstnaný. Tento nový nástroj APZ je určen uchazečům o zaměstnání, kteří jsou v evidenci ÚP déle než 12 měsíců a uchazečům o zaměstnání, kteří se ocitli v hmotné nouzi. Aktivizační pracovní příležitost je omezena maximálně možným úvazkem, na který je možné uzavřít dohodu o provedení práce s maximálním rozsahem 40 hodin měsíčně, po dobu 3 měsíců. Maximální výše příspěvku, kterou poskytuje ÚP zaměstnavateli, činí 60 Kč za každou odpracovanou hodinu. Po celou dobu výkonu aktivizační pracovní příležitosti zůstává uchazeč o zaměstnání v evidenci ÚP. Uchazeči o zaměstnání jsou nejčastěji umisťováni na pomocné a úklidové práce v různých organizacích

či obcích. V roce 2014 bylo na tento nástroj v regionu Praha umístěno celkem 120 uchazečů o zaměstnání.¹⁵²

7.2.6 Nevyužívané a málo využívané nástroje APZ v regionu Praha

Příspěvek na dopravu

Příspěvek na dopravu byl dle statistických údajů využíván v letech 2005 až 2008. V regionu Praha nebyl vzhledem k jeho vysoké dopravní obslužnosti využíván vůbec, nejvíce bylo v rámci celé České republiky v roce 2006 poskytnuto celkem 2085 příspěvků.¹⁵³

Investiční pobídky

Vzhledem ke specifikaci v zákoně o zaměstnanosti, kdy je poskytnutí příspěvku vázáno na nezaměstnanost o 25 % vyšší než je průměr v České republice, nelze tento příspěvek v rámci regionu Praha čerpat. Dle statistických údajů uvedených ve statistické ročence trhu práce v ČR však nebyly zaznamenány žádné výdaje na investiční pobídky v rámci celé České republiky.

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování není v rámci regionu Praha od svého vzniku (v roce 2004) využíván vůbec. Jiná situace je v rámci celé České republiky. Na celorepublikové úrovni je příspěvek na zapracování sice využíván, ale ani zde nejsou vysoké počty, které by znamenaly, že tento nástroj je zaměstnavateli, kteří zaměstnají osoby znevýhodněné na trhu práce, ve velké míře využíván. V roce 2006 bylo v rámci České republiky poskytnuto celkem 193 příspěvků, v roce 2007 156 příspěvků. Od roku 2008, kdy bylo poskytnuto pouze 95 příspěvků, dochází k postupnému snižování, až v roce 2014 bylo poskytnuto pouze 36 příspěvků v rámci celé České republiky, s výkyvem v roce 2012, kdy bylo všemi krajskými

¹⁵² Statistická ročenka trhu práce v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, rok 2014. 978-80-7421-093-8

Alena Zieglerová: I města a obce mohou vytvářet pracovní místa. MPSV. [on-line] [cit. 2015-10-10].

Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/>

Aktivizační pracovní příležitost. [on-line] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z:

https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:sidFMkgxLsgJ:https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/m sk/aktivni_politika_zamestnanosti/aktivizacni_pracovni_prilezitost_-_p_106_zoz.doc+&cd=4&hl=en&ct=clnk&gl=cz

¹⁵³ Statistická ročenka trhu práce v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, rok 2006. 978-80-86878-00-3

pobočkami ÚP v ČR poskytnuto pouze 13 příspěvků. Tento stav mohla ovlivnit i změna v zákoně o zaměstnanosti v roce 2012, ze kterého vymizela přesná specifikace osob, kterým má být věnována zvýšená péče při zaměstnávání, tj. osob, na které zaměstnavatelé mohou pobírat tento příspěvek. Jednotlivé KrP ÚP již samy specifikují, dle jejich zkušeností a momentální situace, osoby, které potřebují zvýšenou péči.¹⁵⁴

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program patří mezi nové příspěvky, které jsou poskytovány od roku 2004 s účinností nového zákona o zaměstnanosti. Tento příspěvek není v regionu Praha po celou dobu svého vzniku využíván vůbec. Ani v rámci celé České republiky není jeho čerpání příliš významné. Využit byl v ČR pouze v roce 2007, kdy bylo poskytnuto celkem 92 příspěvků a v roce 2008, kdy bylo poskytnuto 28 příspěvků.¹⁵⁵

Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvky rovněž patří mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou v regionu Praha využívány minimálně. Od svého vzniku v roce 2004 byl poprvé využit v roce 2010, kdy byly poskytnuty pouze 3 překlenovací příspěvky. V roce 2011 bylo poskytnuto celkem 6 překlenovacích příspěvků a v roce 2012 již pouze 1. V roce 2013 bylo poskytnuto celkem 5 příspěvků a v roce 2014 2 příspěvky. Při srovnání s ostatními regiony v rámci České republiky je poměr v regionu Praha vůči České republice opravdu minimální, např. v roce 2014 bylo v rámci České republiky poskytnuto celkem 276 příspěvků a v Praze, jak již bylo uvedeno, pouze 2. Markantnější rozdíl v poskytování překlenovacích příspěvků mezi Českou republikou a regionem Praha byl v roce 2006, kdy v regionu Praha nebyl poskytnut ani jeden překlenovací příspěvek, zatímco v České republice bylo poskytnuto celkem 1 234 příspěvků.¹⁵⁶

¹⁵⁴ Statistická ročenka trhu práce v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. rok 2006. ISBN 978-80-86878-00-3; rok 2007. ISBN 978-80-86878-64-5; rok 2008. ISBN 978-80-86878-95-9; rok 2012. ISBN 978-80-7421-064-8.

¹⁵⁵ Statistická ročenka trhu práce v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. rok 2007. ISBN 978-80-86878-64-5; rok 2008. ISBN 978-80-86878-95-9.

¹⁵⁶ Statistická ročenka trhu práce v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. rok 2004. ISBN 80-86878-14-7; rok 2010. ISBN 978-80-7421-034-1; rok 2011. ISBN 978-80-7421-043-3; rok 2012. ISBN 978-80-7421-064-8; rok 2013. ISBN 978-80-7421-073-0; rok 2014. ISBN 978-80-7421-093-8; rok 2006. ISBN 978-80-86878-00-3.

8 Zhodnocení nástrojů APZ v regionu Praha dle šetření provedeného na ÚP ČR

Vzhledem k výjimečnosti pražského trhu práce, jejíž příčiny jsou popsány v předchozích kapitolách, nejsou v Praze vzhledem k trvale nízké nezaměstnanosti využívány všechny nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Využití nástrojů APZ je centrálně určováno a koordinováno Krajskou pobočkou ÚP ČR Praha pro všechna kontaktní pracoviště na území hl. města Prahy.

K získání přehledu o využívání nástrojů APZ byl vytvořen dotazník obsahující 25 dotazů zaměřených na následující okruhy otázek:

- a) Jsou uchazeči o zaměstnání informováni o možnostech využití APZ?
- b) Mají uchazeči o zaměstnání aktivní přístup pro využívání nástrojů APZ?
- c) O které nástroje APZ mají uchazeči o zaměstnání největší zájem?
- d) Nejefektivnější nástroje APZ ze strany – uchazečů
- pracovníků ÚP
- e) Problematika využití veřejně prospěšných prací
- f) Problematika využití společensky účelných pracovních míst
- g) Problematika využití možností rekvalifikace
- h) Problematika využití nástrojů APZ pro osoby zdravotně postižené.

Díky laskavému přístupu ředitelů vybraných kontaktních pracovišť v regionu Praha bylo provedeno dotazníkové šetření mezi 40ti pracovníky ÚP s těmito výstupy:

a) Jsou uchazeči o zaměstnání informováni o možnosti využití nástrojů APZ?

O možnostech využití nástrojů APZ jsou uchazeči i zájemci o zaměstnání informováni při svých návštěvách zprostředkovatelkami ústně, jakož i formou písemných materiálů. V současné době se zlepšila jejich informovanost vzhledem ke stále se zvyšujícímu podílu uchazečů o zaměstnání, kteří mají přístup k internetu. Uchazeči o zaměstnání jsou přes zprostředkovatele trhu práce informováni nejen o využívání nástrojů APZ, které jsou poskytovány Úřadem práce, ale i o jednotlivých opatřeních, která jsou poskytována prostřednictvím společností administrujících

projekty na zvýšení zaměstnanosti, na které získaly prostředky z ESF. Tyto projekty rovněž umožňují absolvování rekvalifikací a umístění na trh práce.

b) Mají uchazeči o zaměstnání aktivní přístup při využívání nástrojů APZ?

Uchazeči o zaměstnání a zejména zájemci o zaměstnání jsou zpravidla iniciativní při využívání nástrojů APZ. Aktivní přístup uchazečů o zaměstnání souvisí jak s délkou evidence, tak i s dosaženým vzděláním. Uchazeči o zaměstnání zpravidla mívají nejen aktivní zájem o nástroje, které uplatňuje Úřad práce, ale i o účast v projektech podporovaných z ESF u jednotlivých společnostech, které se zaměřují na pomoc osobám znevýhodněným na trhu práce.

c) O které nástroje APZ mají uchazeči o zaměstnání největší zájem?

Ve všech dotaznících bylo konstatováno, že největší zájem uchazečů o zaměstnání i zájemců je o rekvalifikace. Tento výsledek je patrný i z vývoje umístěných uchazečů a zájemců do akreditovaných rekvalifikačních kurzů. Výhodu absolvování rekvalifikačních kurzů prostřednictvím Úřadu práce vidí uchazeči o zaměstnání především ve vyšší podpoře v nezaměstnanosti během rekvalifikace, rekvalifikační kurzy jsou výhradně akreditované a absolvování těchto kurzů mají uchazeči zdarma a jsou jim případně propláceny i příspěvky na dopravu. Dále mají uchazeči zájem o společensky účelná pracovní místa.

d) Nejefektivnější nástroje APZ ze strany uchazečů o zaměstnání a pracovníků ÚP

Uchazeči o zaměstnání i pracovníci ÚP považují za nejefektivnější nástroj APZ pro opětovné zařazení na trh práce rekvalifikace. Zásadním zjištěním v této souvislosti je fakt, že po absolvování rekvalifikačních kurzů nachází nové zaměstnání vyšší počet uchazečů než při absolvování jiných nástrojů APZ.

e) Problematika využití veřejně prospěšných prací

Zařazení na veřejně prospěšné práce nepovažují uchazeči o zaměstnání za řešení své situace. Ve více než 80 % se případů zařazení brání z následujících důvodů: odejmutí dávek hmotné nouze, odejmutí nebo snížení příspěvku na bydlení i sociálních dávek. Většinou nízký výdělek ve výši minimální mzdy 9 600 Kč. Pracovníci ÚP nepovažují veřejně prospěšné práce za komplexní nástroj APZ. Je vhodný pouze pro osoby se žádnou nebo nízkou kvalifikací, dlouhodobě a opakovaně nezaměstnané. Absolvování veřejně prospěšných prací má nízký vliv na opětovné zařazení na trhu práce.

f) Problematika využití společensky účelných pracovních míst

Pracovníci ÚP zastávají názor, že zařazení uchazeče o zaměstnání na společensky účelná pracovní místa umožňuje nezaměstnanému prohlubování praxe nebo kvalifikace. SÚPM jsou navíc vhodnou kombinací s dalším nástrojem APZ – rekvalifikací. Samotné zařazení nezaměstnaného na společensky účelné pracovní místo není považováno za komplexní nástroj APZ.

Z důvodu nízké mzdy a odejmutí nebo snížení sociálních dávek se 25 % uchazečů o zaměstnání brání zařazení na společensky účelná pracovní místa.

Převládají pracovní poměry na dobu určitou. Z cca 70 % iniciují vznik společensky účelných pracovních míst zaměstnavatelé. 25 % dotazovaných uvádí, že po absolvování společensky účelných pracovních míst získá do 3 měsíců nové zaměstnání více než 20 % uchazečů o zaměstnání. 75 % respondentů uvádí, že se umístí zřídka, jednotlivci.

g) Problematika využití možností rekvalifikace

Rekvalifikace je uváděna za nejčastěji využívaný nástroj APZ, nejvíce požadovaný ze strany uchazečů i zájemců o zaměstnání. Z 85 % se jedná o rekvalifikace zvolené uchazečem o zaměstnání, mimo nabídku ÚP. Více než 95 % respondentů uvádí, že více než 20 % rekvalifikovaných získá do šesti měsíců zaměstnání s využitím rekvalifikace. 27,5 % dotazovaných uvádí, že má zkušenost s opakovanou spekulativní žádostí o novu rekvalifikaci s cílem získat nárok na zvýšenou podporu v nezaměstnanosti.

h) Problematika využití nástrojů APZ pro osoby zdravotně postižené

U osob zdravotně postižených se nejčastěji z nástrojů APZ používají rekvalifikace, přestože za nejefektivnější nástroj považuje 87 % pracovníků ÚP zařazení osob zdravotně postižených na chráněná pracovní místa. 72,5 % dotazovaných uvádí, že rekvalifikace často přispívá k umístění osoby se zdravotním postižením na trh práce. Za nejefektivnější nástroj APZ pro osoby zdravotně postižené, z hlediska dlouhodobé zaměstnanosti, považují pracovníci ÚP zařazení osoby na chráněné pracovní místo.

Zhodnocení nejvyužívanějších nástrojů APZ

Veřejně prospěšné práce

Ekonomická situace v kraji ovlivňuje strukturu realizovaných programů v rámci APZ. Míra nezaměstnanosti je indikátorem zhoršené situace ohrožených skupin nezaměstnaných. Při zhoršené situaci na trhu práce dochází k opakované nezaměstnanosti osob a zvyšujícímu se podílu dlouhodobě nezaměstnaných. Krajské pobočky ÚP tak využívají nástroj APZ-VPP v případě, že situace na trhu práce je problematická a VPP tak představují alternativu pracovního místa pro lidi, kteří by jinak práci nenašli.¹⁵⁷

Na VPP jsou umísťovány nejvíce ohrožené skupiny uchazečů o zaměstnání, především mladí lidé ve věku do 30 let a osoby starších 55 let. Z hlediska vzdělání jsou na VPP umísťovány osoby se základním vzděláním nebo bez vzdělání. Velkou nevýhodu VPP vidí cílová skupina v nízkém platovém ohodnocení, které nenahradí odejmutí dávky hmotné nouze, nebo krácení sociální dávky. Někteří uchazeči o zaměstnání uvádějí pocit stigmatu určité méněcennosti v hodnocení ostatních lidí, pokud jsou zaměstnání na VPP. Rovněž zmiňují špatné pracovní podmínky a časté konfliktní situace na pracovišti.¹⁵⁸

VPP neřeší situaci na trhu práce těch uchazečů o zaměstnání, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní či jsou z různých důvodů konfliktními či neodpovědnými pracovníky. Zaměstnavatelé se při opakovaném zaměstnávání uchazečů o zaměstnání snaží vybírat ty uchazeče, se kterými mají dobré zkušenosti a jsou méně problémovými zaměstnanci. Při opakovaném zaměstnávání uchazeče se ztrácí smysl krátkodobosti tohoto nástroje APZ a dochází k posunu ve využívání tohoto nástroje. Určitá skupina uchazečů o zaměstnání je těžko umísťitelná na jiných místech či u nich jsou méně uplatnitelné ostatní nástroje APZ, čímž následně dochází právě k jejich opakovanému umísťování na VPP.

Pracovníci ÚP uvádějí, že u některých dlouhodobě nezaměstnaných je umísťování na VPP problematické, protože bývají často umísťováni do nevhodného pracovního prostředí, které nemotivuje dobré pracovní návyky. U části uchazečů o zaměstnání není

¹⁵⁷ Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007. [on-line] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_275.pdf

¹⁵⁸ Evaluace projektu „Vzdělávejte se pro růst! Pracovní příležitost“ CZ.1.04/2.1.00/03.00015. [on-line] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z: <file:///C:/Users/User/Downloads/Zpr%C3%A1va%20z%20evaluace%20VSPR!-PP.pdf>

vůbec viditelná snaha řešit svoji životní situaci a problematické chování. Zároveň se některým uchazečům o zaměstnání vůbec nevyplatí nastoupit na VPP, vzhledem k výši sociálních dávek, které mohou být i vyšší, než finanční odměna v programu VPP, a proto nastoupení na VPP odmítají.¹⁵⁹

I přes výše uvedené negativní postoje některých uchazečů je absolvování VPP přínosné pro uchazeče vzhledem ke zlepšení a udržení si pracovních návyků, které jsou důležité pro získání dlouhodobého pracovního uplatnění.

Ke zlepšení atraktivnosti VPP by mohlo přispět zvýšení platového ohodnocení zařazených osob a prodloužení doby setrvání na VPP, v případě, že by se nenašlo adekvátní navazující vhodné zaměstnání. Tato opatření se jeví jako možná řešení pro mnohé uchazeče.

Společensky účelná pracovní místa

Z hlediska věku jsou SÚPM využívána především skupinami osob, které jsou nejvíce ohroženy nezaměstnaností. Mezi tuto skupinu osob patří mladí lidé ve věku do 30 let a osoby starší 55 let.

Umístění osob na SÚPM přináší uchazečům o zaměstnání zlepšení a stabilizaci finanční situace. Zaměstnání na SÚPM umožňuje získání praxe, která jim usnadňuje hledání dalšího zaměstnání. Na rozdíl od VPP mají SÚPM možnost poskytnout delší pracovní uplatnění, ale mnohdy ani tato doba není dostačující. Stejně jako u VPP si zaměstnavatelé vybírají méně problémové uchazeče, avšak i zde bývá nabízena nízká mzda.¹⁶⁰ Výhodou u SÚPM je možnost zaměstnavatele ověřit si potenciálního zaměstnance bez vynaložení větších finančních prostředků. SÚPM mnohdy vedou k delšímu a trvalému pracovnímu uplatnění než je tomu v případě VPP a nabízené pozice v rámci SÚPM mohou oslovit i více kvalifikované uchazeče a nabídnout vyšší finanční ohodnocení než v případě VPP.

¹⁵⁹ Evaluace projektu „Vzdělávejte se pro růst! Pracovní příležitosti“ CZ.1.04/2.1.00/03.00015. [on-line] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z: file:///C:/Users/User/Downloads/Zpr%C3%A1va%20z%20evaluace%20VSPR!-PP.pdf

¹⁶⁰ Evaluace projektu „Vzdělávejte se pro růst! Pracovní příležitosti“ CZ.1.04/2.1.00/03.00015. [on-line] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z: file:///C:/Users/User/Downloads/Zpr%C3%A1va%20z%20evaluace%20VSPR!-PP.pdf

Rekvalifikace

Dle provedeného dotazníkového šetření jsou právě rekvalifikace nejpožadovanějším a nejvyužívanějším nástrojem APZ v Praze. Slabinou nabízených rekvalifikací, organizovaných a smluvně zajišťovaných KrP ÚP Praha, je nesoulad co do odbornosti i množství se skutečnou poptávkou trhu práce. Často se vychází z požadavku uchazeče, který nebere v úvahu možnosti uplatnění na trhu práce a spíše sleduje své osobní zájmy. Rekvalifikace jsou pořádány jak KrP ÚP Praha dle jejich nabídky, tak i zvolené rekvalifikace uchazeči o práci. Některé rekvalifikace jsou konané v rámci projektů financovaných z ESF. Někteří zaměstnavatelé, kteří přijmou čerstvě rekvalifikovaného uchazeče o zaměstnání, podotýkají, že tito uchazeči jsou nedostatečně připraveni po stránce praxe a zaměstnavatelé s nimi mnohdy mají zvýšené náklady na zapracování.

Rekvalifikace jsou uskutečňovány taktéž přes realizátory grantových projektů financovaných z ESF, které se zaměřují na rekvalifikaci uchazečů a zájemců o práci. Úspěšnost jednotlivých projektů a jejich rekvalifikací je sledována v rámci každého projektu.

Pro nové programové období 2014+ jsou připravovány vhodnější nástroje, které budou moci sledovat efektivitu poskytnutých prostředků z ESF podpořeným uchazečům či zájemcům o zaměstnání. Jednotlivé statistické údaje poskytnou informaci, zda rekvalifikovaný získal zaměstnání, nebo je jinak ekonomicky aktivní až 2 roky po ukončení rekvalifikace.

9 Návrh opatření na zvýšení efektivity systému APZ

Rekvalifikace

Možnost zefektivnění lze spatřovat v navázání osobních kontaktů s největšími zaměstnavateli v dané oblasti působnosti KrP s cílem v předstihu reagovat na potřeby trhu práce, včas zabezpečit administraci odborných rekvalifikací a zvýšit množství tzv. „cílených rekvalifikací“ pro určitého zaměstnavatele i vybraného vhodného uchazeče o zaměstnání a tím zvýšit jeho motivaci. Při rekvalifikačních kurzech by se měla zaměřit zvýšená pozornost na objem adekvátní praxe, která by zlepšila kvalitu a především efekt rekvalifikačního kurzu.

Především je třeba zaměřit pozornost na předvídání potřeb trhu práce a tím přizpůsobit adekvátnost rekvalifikačních kurzů. V minulosti bylo v zákoně o zaměstnanosti ustanovení, které kladlo na zaměstnavatele povinnost hlásit volná pracovní místa. V současné době sice existuje projekt financovaný z ESF, jehož prostřednictvím dochází ke zlepšení v oblasti monitoringu volných pracovních míst a zlepšení nabídky přehledu o volných pracovních místech od roku 2014, ale v zásadě se jedná o stejné informace, které měl, předtím než bylo zrušeno výše zmíněné zákonné ustanovení, k dispozici Úřad práce. V tomto bodě je třeba též zdůraznit dočasnost projektů ESF, které tudíž nelze brát za perspektivní řešení této záležitosti.

Do zákona o zaměstnanosti by se tak mělo vrátit zákonné ustanovení, kdy zaměstnavatelé byli povinni hlásit svá volná místa a při jednáních se zaměstnavateli by se měla zjišťovat jejich předpokládaná potřeba pracovníků, aby se na základě těchto informací mohl přizpůsobovat objem, rozsah a zaměření rekvalifikačních kurzů. U každého zaměstnavatele, u kterého jsou umístěni uchazeči o práci, kteří prošli rekvalifikačním kurzem, by bylo žádoucí zjišťovat, zda vědomosti a dovednosti získané v rekvalifikačním kurzu měly pozitivní vliv na jeho pracovní výsledky. Na základě těchto zjištění by mohly být napříště voleny takové rekvalifikační kurzy, které respektují potřeby trhu práce a u kterých byl prokázán skutečný přínos pro následnou praxi

Veřejně prospěšné práce

V oblasti veřejně prospěšných prací je nutné se zaměřit na zlepšení motivace uchazečů o zaměstnání nastoupit na VPP, a to zejména prostřednictvím zvýšení finančního

ohodnocení za vykonanou práci a zároveň kontrolou pracovních podmínek a skutečného průběhu dohodnutých prací. Cílem by mělo být zvýšení nízké prestiže institutu VPP a jeho žádanější využívání.

Možností řešení dané situace je získání pracovních návyků v rámci nového nástroje Aktivizační pracovní příležitosti. V případě nezískání trvalejšího a vhodného pracovní uplatnění navázat pomocí VPP. Veřejně prospěšné práce nepoužívat opakovaně a při absenci pracovního uplatnění po absolvování veřejně prospěšných prací navázat cílenými nástroje APZ jako jsou například rekvalifikační kurzy, které by zvýšily pracovní uplatnění.

Společensky účelné pracovní místo

U SÚPM by bylo vhodné prodloužit možnost podpory, zvýšit příspěvek zaměstnavatelům na SÚPM, aby nedocházelo k situacím, kdy zaměstnavatelé dávají mzdu jen do výše příspěvku a zaměstnanci na SÚPM pracují za nižší mzdu, než za kterou by pracovali, kdyby na toto místo nastoupili bez čerpání příspěvku na SÚPM.

Pracovní rehabilitace

V oblasti pracovní rehabilitace je žádoucí zaměřit se na zvýšení povědomí o možnostech využití tohoto nástroje jak u zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají nebo předpokládají zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, tak i u uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením. Do určité míry tento nástroj doplňuje řadu činností a nástrojů APZ, které lze absolvovat v jednotlivém sledu, aniž by osoba zdravotně postižená musela sepsat dohodu o vstupu do pracovní rehabilitace.

10 Závěr

Politika zaměstnanosti hraje významnou roli pro udržení politické, ekonomické a sociální stability státu. Není primárně zaměřena pouze na hmotné zabezpečení nezaměstnaných osob, ale obsahuje i aktivní opatření zaměřená na zvýšení kvalifikace, udržení a zlepšení pracovních návyků, zvyšování adaptability a flexibility pracovní síly, včetně opatření pro vytváření nových pracovních míst. Opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou i prevencí proti sociálním a společenským propadům dlouhodobě nezaměstnaných osob.

Region Praha se z pohledu APZ v mnohém liší od ostatních regionů České republiky. Díky své charakteristice v oblasti nabídky a poptávky trhu práce, vzdělanostní struktuře obyvatel, počtu vytvářených pracovních míst a dopravní obslužnosti, nelze některé nástroje APZ vzhledem k jejich podmínkám využití v regionu Praha aplikovat. Patří mezi ně například investiční pobídky nebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. V omezené míře je možné využít překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování.

Uchazeči o zaměstnání jsou obvykle dobře informováni o možnostech absolvování jednotlivých nástrojů APZ jak při zprostředkování zaměstnání pracovníky Úřadu práce, tak i prostřednictvím internetového portálu a bývají zpravidla iniciativní při jejich využívání. Mezi nejvyužívanější prostředky APZ v Praze patří rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a vymezená chráněná pracovní místa. Nejvyšší podíl na čerpaných finančních prostředcích i co do počtu zařazených osob v rámci využívaných nástrojů APZ mají rekvalifikace, o které je ze strany uchazečů o zaměstnání největší zájem. Tento nástroj je považován jak ze strany pracovníků Úřadu práce, tak i ze strany uchazečů o zaměstnání za nejefektivnější nástroj APZ. Rekvalifikace jsou efektivním nástrojem pro osoby hledající nové uplatnění na trhu práce, podmíněné získáním nových znalostí a dovedností. Výhodou absolvování rekvalifikačního kurzu prostřednictvím Úřadu práce je skutečnost, že rekvalifikační kurzy absolvované přes Úřad práce jsou výhradně akreditované a zaručují tak určitou standardizovanou kvalitu jak pro uchazeče o zaměstnání, tak i pro budoucího zaměstnavatele. Ze statistik vyplývá, že tento nástroj je nejvíce využíván v ostatních regionech republiky. Jeho efektivní využití se však v častých případech míjí účinkem, protože zvolené rekvalifikace mnohdy řeší osobní „koníčky“ žadatele a nebere

zřetel na skutečné potřeby trhu práce. Pro nápravu tohoto stavu je nutná úzká spolupráce mezi zaměstnavateli a Úřadem práce, legislativně zakotvena, ve smyslu včasného mapování nabídky a poptávky trhu práce, nejméně na regionální úrovni.

Druhým využívaným nástrojem v APZ jsou veřejně prospěšné práce. VPP jsou využívané spíše pro obtížně umístitelné nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, u kterých je problém nalézt uplatnění na trhu práce nejčastěji z důvodu nízké kvalifikace. Tento nástroj je důležitý z pohledu udržení pracovních návyků a motivace k práci. Bohužel tento nástroj neřeší komplexní problémy uchazeče, jakými jsou např. finanční zadluženost nebo alkoholismus a nevede k trvalému pracovnímu uplatnění. Tento nástroj VPP nemá vysokou finanční motivaci. Některým uchazečům o zaměstnání se vyplatí zůstat na sociálních dávkách, kdy pobírají více, než kdyby byli zařazení na VPP. Nevýhodou VPP je nízkokvalifikovaná práce, která je pro mnohé uchazeče frustrující. Absolvování veřejně prospěšných prací má nízký vliv na opětovné zařazení na trh práce, což limituje současný praktický význam využití tohoto nástroje. Tato situace pochopitelně vybízí k potřebě hledání možností jeho zatraktivnění tak, aby se VPP staly plnohodnotným nástrojem APZ, nebo se k tomuto stavu alespoň v rámci možností přiblížily. Možnosti řešení této situace je třeba hledat např. v prodloužení doby zařazení na VPP, zlepšení finančního ohodnocení pracovníků umístěných na VPP a aktivním využívání navazujících nástrojů APZ, aby nezaměstnaný nezůstal pouze v opakujícím se zařazování na VPP.

Využívaným nástrojem v regionu Praha jsou i společensky účelná pracovní místa, která vzhledem k možnosti umístění na lepších pracovních pozicích, s vyšším finančním ohodnocením, s perspektivou dlouhodobějšího a trvalejšího zaměstnání a bez další podpory ze strany Úřadu práce mají pro uchazeče větší atraktivitu. Zaměstnavatelé se snaží zaměstnat méně problémové uchazeče a problémoví uchazeči pak zůstávají stále v evidenci Úřadu práce. Většina zaměstnavatelů sepisuje s uchazeči o zaměstnání pracovní poměry na dobu určitou. Zlepšením v oblasti SÚPM a tím i zvýšení motivace uchazečů by mohla být podmínka uzavírání pracovních poměrů na dobu neurčitou, s delší a vyšší podporou ze strany Úřadu práce. Tato podpora by mohla mít snižující se tendenci, např. tak, že ze začátku, kdy zaměstnavatel má nejvyšší nároky na zaučení, by byla podpora maximální, postupem zapracovávání by se podpora snižovala. SÚPM je vhodné kombinovat se zařazením na rekvalifikaci, která by byla prospěšná pro následné uplatnění na trhu práce.

Osoby zdravotně postižené jsou v tomto regionu podporovány umisťováním na chráněná pracovní místa, která poskytují těmto pracovníkům přizpůsobené pracovní prostředí pro jejich uplatnění na trhu práce. Změnou zákona byly zrušeny chráněné pracovní dílny, které byly nahrazeny vymezeným chráněným pracovním místem. Došlo k navýšení počtu těchto míst, což mělo pozitivní účinek na zlepšení situace osob se zdravotním postižením. V oblasti péče o osoby se zdravotním postižením je však potřeba zaměřit se na využívání nástrojů pracovní rehabilitace, která v současné době není ze strany zaměstnavatelů využívána, avšak představuje velký potenciál pro dlouhodobé umístění zdravotně postižených osob na trhu práce a tím i jejich plnohodnotné zapojení do života společnosti.

Na úplný závěr bych rád vyslovil názor plynoucí z diskuzí s pracovníky Úřadu práce. Ani sebelépe míněné opatření pasivní i aktivní politiky zaměstnanosti neaktivuje k pravidelné legální účasti na trhu práce cca 2-4% populace. Tato skupina osob je vzhledem ke svému specifickému žebříčku hodnot vůči jakékoliv dobrovolné motivaci k práci zcela imunní.

Pro společnost je tento jev nebezpečný mj. i tím, že provokuje snahy některých politiků o výraznější restriktivní opatření v rámci politiky zaměstnanosti, která ve svém důsledku mohou neoprávněně postihnout velké skupiny nedobrovolně nezaměstnaných v rámci tzv. efektu „vylitého dítěte i s vaničkou.“ Proto by ani existence výše zmíněného jevu neměla otupit sociální citění společnosti.

11 Seznam použitých zdrojů

Tištěné zdroje

- BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a. s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing a. s., 2013. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- HORA, O. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008. 154 s. ISBN 978-80-87007-98-3.
- KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2007. 134 s. ISBN 978-80-245-1302-7.
- KOTÝNKOVÁ M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5
- MACH, M. *Makroekonomie II – pro magisterské (inženýrské) studium 1. a 2. část*. 3. vyd. Slaný: Melandrium, 2001. 367 s. ISBN 80-86175-18-9.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 142 s. ISBN 80-901424-9-4.
- PAVELKA, T., LÖSTER, T., MAKOVSKÝ, P., LANCHAMROVÁ, J. *Dlouhodobá nezaměstnanost v české republice*, 1. vyd. Slaný: Melandrium, 2011. ISBN 978-80-86175-76-8
- PROJSOVÁ, I., PTÁČNÍKOVÁ, N. PROCHÁZKOVÁ, E. *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice 1992-1999*. Vyd. 2., dopl. a přeprac. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2000. 183 s. ISBN 80-85529-89-0.
- SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
- SPIRIT M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009. 414 s. ISBN 978-80-7380-189-2.
- Statistická ročenka trhu práce v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, rok 1997. ISBN 80-85529-38-6
- Statistická ročenka trhu práce v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, rok 1998. ISBN 80-85529-54-8

Statistická ročenka trhu práce v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, rok 1999. ISBN 80-85529-72-6

Statistická ročenka trhu práce v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, rok 2000. ISBN 80-85529-94-7

Statistická ročenka trhu práce v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, rok 2001. ISBN 80-86552-22-5

Statistická ročenka trhu práce v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, rok 2002. ISBN 80-86552-54-3

Statistická ročenka trhu práce v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, rok 2003. ISBN 80-86552-82-9

Statistická ročenka trhu práce v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, rok 2004. ISBN 80-86878-14-7

Statistická ročenka trhu práce v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, rok 2005. ISBN 80-86878-29-5

Statistická ročenka trhu práce v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, rok 2006. ISBN 978-80-86878-00-3

Statistická ročenka trhu práce v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, rok 2007. ISBN 978-80-86878-64-5

Statistická ročenka trhu práce v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, rok 2008. ISBN 978-80-86878-95-9

Statistická ročenka trhu práce v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, rok 2009. ISBN 978-80-7421-016-7

Statistická ročenka trhu práce v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, rok 2010. ISBN 978-80-7421-034-1

Statistická ročenka trhu práce v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, rok 2011. ISBN 978-80-7421-043-3

Statistická ročenka trhu práce v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, rok 2012. ISBN 978-80-7421-064-8

Statistická ročenka trhu práce v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, rok 2013. ISBN 978-80-7421-073-0

Statistická ročenka trhu práce v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, rok 2014. ISBN 978-80-7421-093-8

Zpráva o situaci na trhu práce (Analýza stavu vývoje trhu práce) v Praze rok 1996, Úřad práce hl. m. Prahy, Odbor trhu práce, 1997.

Zpráva o situaci na trhu práce (Analýza stavu vývoje trhu práce) v Praze rok 1997, Úřad práce hl. m. Prahy, Odbor trhu práce, 1998.

Zpráva o situaci na trhu práce (Analýza stavu vývoje trhu práce) v Praze rok 1998, Úřad práce hl. m. Prahy, Odbor trhu práce, 1999

Zpráva o situaci na trhu práce (Analýza stavu vývoje trhu práce) v Praze rok 2006, Úřad práce hl. m. Prahy, Odbor trhu práce, 2007.

Zpráva o situaci na trhu práce (Analýza stavu vývoje trhu práce) v Praze rok 2007, Úřad práce hl. m. Prahy, Odbor trhu práce, 2008.

Elektronické zdroje

Agenda a územní působnost úřadu práce [on-line] [citace 2015-01-02]. Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/11592/pusobnost_UP.pdf

Český statistický úřad. Zaměstnanost, nezaměstnanost. [on-line]. [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=statistiky#katalog=30853>

Důvodová zpráva k zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, sněmovní tisk 215. [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: http://www.psp.cz/eknih/1990fs/tisky/t0215_01.htm

Dojíždka za prací a do škol v hl. m. Praze (na základě výsledků SLDB) – 2001. [on-line] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-1127-04-sldb_2001-6__pracovni_mikroregiony

Evaluace projektu „Vzdělávejte se pro růst! Pracovní příležitosti“ CZ.1.04/2.1.00/03.00015. [on-line] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z: <file:///C:/Users/User/Downloads/Zpr%C3%A1va%20z%20evaluace%20VSPR!-PP.pdf>

Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007. [on-line] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_275.pdf

Nález Ústavního soudu ze dne 27. listopadu 2012 sp. zn. Pl. ÚS 1/12 ve věci zrušení § 30 odst. 2 písm. d) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, [online]. [cit. 2015-05-13]. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-437>

- Národní plán zaměstnanosti. [on-line]. [cit. 2015-05-01]. Dostupné z:
https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest
- Operační program lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013. Revize 4, 2014.MPSV [on-line] [citace 2015-02-02] <http://www.esfcr.cz/file/4976/>
- Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. [on-line] [citace 2015-04-03]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programove-obdobi-2007-2013/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>
- Operační program Rozvoj lidských zdrojů. [on-line] [citace 2015-04-03]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2004-2006/Operacni-programy/OP-ROZVOJ-LIDSKYCH-ZDROJU>
- Organizační struktura Ministerstva práce a sociálních věcí. [on-line]. [citace 2015-05-05, 2015-02-02]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1856>
- O Úřadu práce České republiky. [on-line]. [citace 2015-01-02]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>
- Sociální stát: Sociální zákonodárství na počátku 20. století a po vzniku první republiky. [on-line]. [citace 2016-07-03]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/duchody-a-davky/234979-socialni-stat-socialni-zakonodarstvi-na-pocatku-20-stoleti-a-po-vzniku-prvni-republiky>
- Společná tisková zpráva Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. [on-line] [citace 2016-03-05]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107
- Veřejná služba [online]. [cit. 2015-04-05]. Dostupné z: <http://socialniporadce.mpsv.cz/cs/114>
- Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. [on-line] [cit. 2015-10-10, 2016-03-06]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>
- Vyhláška č. 22/1991 Sb., ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, kterou se stanoví podrobnosti zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšné práce. In Sbírka zákonů ČR, ročník 1991, částka 5. § 1-3. [cit. 2015-04-04]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-22/zneni-0>
- Vyhláška č. 35/1997 Sb., Ministerstva práce a sociálních věcí, kterou se stanoví podrobnosti zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně

- prospěšných prací. In Sbíрка zákonů ČR, ročník 1997, částka 11. § 1-9. [cit. 2015-04-04]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1997-35/zneni-19970307#p1>
- Winkler, J., Šimíková, I. Hodnocení Vládního programu podpory terénní sociální práce v sociálně vyloučených romských komunitách. [on-line] [cit. 2015-11-10]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_175.pdf
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In Sbíрка zákonů ČR, ročník 2004, [cit. 2015-05-01]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p6>
- Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. In Sbíрка zákonů ČR, ročník 1991, [cit. 2015-06-30]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-1>
- Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů (zákon o investičních pobídkách). In Sbíрка zákonů ČR, ročník 2000, [cit. 2015-04-03]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-72/zneni-20000403#p1>
- Zákon č. 382/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In Sbíрка zákonů ČR, ročník 2008, [cit. 2015-04-05]. ISSN 1211-1244 Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2008-382>
- Zákon č. 366/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In Sbíрка zákonů ČR, ročník 2011, [cit. 2015-04-05]. ISSN 1211-1244 Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-366>
- Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014. [on-line] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_2013_praha.pdf
- Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015. [on-line] [cit. 2015-10-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace_za_rok_2014.pdf
- Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016. [on-line] [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_2015.pdf

12 Seznam grafů

Graf 1 Nezaměstnanost v Praze dle vzdělanostní struktury	59
Graf 2 Nezaměstnanost v Praze dle věkové struktury.....	60
Graf 3 Nezaměstnanost v Praze dle délky nezaměstnanosti	61
Graf 4 Vývoj čerpání podpory v nezaměstnanosti v Praze	61
Graf 5 Míra nezaměstnanosti v Praze (roční průměry)	62
Graf 6 Rekvalifikace - Praha.....	66
Graf 7 Počet uchazečů zařazených do rekvalifikací.....	67
Graf 8 Veřejně prospěšné práce - Praha.....	70
Graf 9 Počet uchazečů na veřejně prospěšných pracích	70
Graf 10 Veřejně prospěšné práce v krajích za rok 2014.....	71
Graf 11 Společensky účelná pracovní místa - Praha	75
Graf 12 Počet uchazečů na Společensky účelných pracovních místech.....	75
Graf 13 Podpora OZP bez § 78 – Praha	78
Graf 14 Počet uchazečů na CHPM/CHPD	79
Graf 15 OZP § 78 - Praha.....	79
Graf 16 Praha – cílené programy	81

13 Seznam zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
GR ÚP	Generální ředitelství Úřadu práce ČR
CHPM	Chráněná pracovní místa
CHPD	Chráněná pracovní dílna/y
KoP ÚP	Kontaktní pracoviště Úřadu práce
KrP ÚP	Krajská pobočka Úřadu práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OZP	Osoby zdravotně postižené
OP LZZ	Operační program lidské zdroje a zaměstnanost
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
SÚPM SVČ	Společensky účelné pracovní místo pro výkon samostatné výdělečné činnosti
ÚP	Úřad práce České republiky
VPP	Veřejně prospěšné práce
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil

14 Příloha - dotazník

Dotazník

Vážená paní, vážený pane,

dostává se Vám do rukou dotazník, který je součástí mé diplomové práce na téma: Aktivní politika zaměstnanosti ve vybraném regionu po vzniku samostatné ČR. Dovoluji si Vás požádat o vyplnění tohoto anonymního dotazníku, který bude sloužit výhradně pro účely mé diplomové práce.

Předem děkuji

Bc. Martin Čech
student České zemědělské univerzity v Praze

- 1. Jsou uchazeči o zaměstnání informováni o možnosti využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ) pro zlepšení své situace na trhu práce?**

Ano Ne

- 2. Jsou uchazeči o zaměstnání iniciativní při využívání nástrojů APZ?**

Ano Ne

- 3. O které nástroje APZ projevují uchazeči o zaměstnání největší zájem? Zaškrtněte:**

- Rekvalifikace
 Veřejně prospěšné práce
 Společensky účelná pracovní místa
 Aktivizační pracovní příležitost

- 4. Které nástroje APZ považujete za nejefektivnější pro opětovné zařazení nezaměstnaného na trh práce? Zaškrtněte**

- Rekvalifikace
 Veřejně prospěšné práce
 Společensky účelná pracovní místa
 Aktivizační pracovní příležitost

5. Které nástroje APZ považují uchazeči o zaměstnání za nejefektivnější pro opětovné zařazení na trh práce?

- Rekvalifikace
- Veřejně prospěšné práce
- Společensky účelná pracovní místa
- Aktivizační pracovní příležitost

6. Považují uchazeči o zaměstnání zařazení na veřejně prospěšné práce (dále jen VPP) za řešení své situace?

- Ano
- Ne
- Nelze specifikovat

7. Pro které uchazeče o zaměstnání považujete zařazení na VPP za vhodné?

8. Považujete zařazení uchazeče na VPP za komplexní nástroj APZ?

- Ano
- Ne
- Přechodné řešení dlouhodobé nezaměstnanosti

9. Odmítají uchazeči o zaměstnání nastoupit na VPP?

- Ano /Uveďte nejčastější důvody/

Důvody:

- Ne

10. Po absolvování VPP získají uchazeči o zaměstnání:

- Do 3 měsíců /více než 50 % uchazečů/
- /více než 20 % uchazečů/
- Zřídka, jednotlivci

11. Umožňují společensky účelná pracovní místa (dále jen SÚPM) postupné zařazení uchazeče o zaměstnání na trh práce či prohloubení praxe nebo kvalifikace?

Ano Ne

12. Řeší SÚPM komplexně situaci uchazeče o zaměstnání na trhu práce?

Ano Ne

13. Které z nástrojů APZ se jeví jako vhodná kombinace s SÚPM?

14. Odmítají uchazeči o zaměstnání nástup na SÚPM?

Ano /Uveďte nejčastější důvody/

Důvody:

Ne

15. Vznik SÚPM iniciují:

- Zaměstnavatelé
- Pobočky ÚP
- Uchazeči o zaměstnání

16. Na SÚPM převládají pracovní poměry:

Na dobu určitou Na dobu neurčitou

17. Po absolvování SÚPM získají uchazeči o zaměstnání do 3 měsíců:

- Více než 50 % uchazečů
- Více než 20 % uchazečů
- Zřídka, jednotlivci

18. Mají uchazeči o zaměstnání zájem o rekvalifikace?

Ano Ne

19. Mají zájemci o zaměstnání zájem o rekvalifikace?

Ano Ne

20. Jaké formy rekvalifikací převládají?

Rekvalifikace z nabídky Úřadu práce Rekvalifikace zvolené uchazečem

21. S využitím absolvované rekvalifikace získá zaměstnání do 6-ti měsíců:

- Více než 50 % uchazečů
- Více než 20 % uchazečů
- Zřídka, jednotlivci

22. Máte zkušenosti, že někteří uchazeči opakovaně spekulativně žádají o rekvalifikace s cílem získání nároku na zvýšenou podporu v nezaměstnanosti?

Ano Ne

23. Jaké nástroje APZ se nejčastěji využívají při řešení situace osob zdravotně postižených (dále jen OZP) na trhu práce?

- Rekvalifikace
- Chráněná pracovní místa
- Pracovní rehabilitace

24. Jaký nástroj APZ považujete za nejefektivnější při řešení situace OZP na trhu práce?

- Rekvalifikace
- Chráněná pracovní místa
- Pracovní rehabilitace

25. Přispívají rekvalifikace OZP k jejich umístění na trh práce?

- Ano- často
- Ano – výjimečně
- Nepřispívají