

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav pedagogiky a sociálních studií

## **Bakalářská práce**

Veronika Zavadilová

**VYUŽITÍ NÁSTROJŮ APZ U OSOB ZNEVÝHODNĚNÝCH NA  
TRHU PRÁCE V OLOMOUCKÉM KRAJI**

Olomouc 2018

vedoucí práce: Ing. Alena Opletalová, Ph.D.

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a že jsem použila jen uvedené prameny a literatury.

V Olomouci dne 17. 6. 2018

Veronika Zavadilová

Tímto bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Ing. Aleně Opletalové, Ph.D., za odborné vedení, spolupráci, trpělivost a velmi cenné rady, které mi poskytovala v průběhu vypracování mé bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat všem zaměstnavatelům, kteří se podíleli na kvantitativním výzkumu k mé bakalářské práci a také mé rodině za podporu a trpělivost při studiu.

Úvod.....	5
1 Teoretická část.....	6
1.1 Kdo jsou to zaměstnavatelé?.....	6
1.2 Osoby znevýhodněné na trhu práce .....	6
1.2.1 Osoby se zdravotním postižením .....	7
1.2.2 Mladí.....	8
1.2.3 Starší osoby .....	9
1.3 Aktivní politika zaměstnanosti .....	12
1.3.1 Rekvalifikace.....	13
1.3.2 Investiční pobídky podle § 111 zákona o zaměstnanosti.....	14
1.3.3 Veřejně prospěšné práce podle § 112 zákona o zaměstnanosti.....	16
1.3.4 Společensky účelná pracovní místa podle § 113 zákona o zaměstnanosti .....	16
1.3.5 Překlenovací příspěvek podle § 114 ZoZ .....	18
1.3.6 Příspěvek na zapracování podle § 116 zákona o zaměstnanosti .....	19
1.3.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program podle § 117 zákona o zaměstnanosti.....	19
1.3.8 Poradenství.....	21
1.3.9 Chráněné pracovní místo .....	21
1.3.10 Cílené programy k řešení zaměstnanosti podle § 120 ZoZ.....	24
1.3.11 Shrnutí.....	24
1.4 Dokumenty věnující se posilování šancí pro osoby ohrožené na trhu práce.....	26
2 Praktická část.....	29
2.1 Kvantitativní výzkum – dotazníkové šetření .....	29
2.1.1 Výsledky dotazníkového šetření .....	30
2.2 Trh práce a nezaměstnanost v Olomouckém kraji .....	41
2.2.1 Trh práce v Olomouckém kraji .....	42
2.2.2 Nezaměstnanost.....	42
2.2.3 Aktivní politika zaměstnanosti v Olomouckém kraji .....	46
2.3 Shrnutí .....	49
Závěr .....	52
Seznam zkratk.....	54
Seznam literatury .....	55

# Úvod

Bakalářská práce je zaměřena na problematiku zaměstnávání u osob znevýhodněných na trhu práce. Seznámím tak okolí s možnostmi, které mají zaměstnavatelé při zaměstnávání těchto osob a to především pomocí nástrojů Aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ) v Olomouckém kraji.

Hlavním cílem mé bakalářské práce bude **zjistit, a to z pohledu zaměstnavatelů z Olomouckého kraje, jak jsou nástroje APZ využívány u osob znevýhodněných na trhu práce a zda jsou tyto nástroje dostačující.**

Toto téma jsem si vybrala především proto, že v současné době pracuji na Úřadu práce ČR – Krajská pobočka v Olomouci, na oddělení trhu práce a k tomuto tématu mám velice blízko a v této problematice se pohybuji. Navíc mě toto odvětví velice zajímá.

V této bakalářské práci použiji jako metodu zkoumání kvantitativní výzkum, který bude proveden formou dotazníku, který bude obsahovat 20 otázek. Tento dotazník bude rozeslán písemně (e-mailem) skupině zaměstnavatelů z Olomouckého kraje, kteří využili nástroje APZ (od roku 2013 do roku 2015), k zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce.

Cílem kvantitativního výzkumu by mělo být zjištění, zda jsou nástroje APZ přínosem pro zaměstnavatele a zda jsou dostačující, popřípadě zjistit, co udělat proto, aby byly výhodné.

Dále zde bude uvedena statistika, ve které bude srovnána současná nezaměstnanost, s nezaměstnaností v minulých letech u osob znevýhodněných na trhu práce. Dle této statistiky bude taktéž zřejmé, zda jsou nástroje APZ přínosem pro trh práce.

Tato bakalářská práce by měla být určena Ministerstvu práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) a Úřadu práce, aby se zamysleli a popřípadě učinili další kroky, vedoucí ke zlepšení nad strategií nástrojů APZ a došlo tak k úpravě nástrojů APZ jako například - prodloužení doby poskytování příspěvku, nebo vyšší finanční podpora a podobně. Poté by to obohatilo i osoby znevýhodněné na trhu práce, kteří by tak získali delší, teď všude požadovanou praxi, i zaměstnavatele, pro které by se nástroje APZ staly výhodnější.

Problematika aktivní politiky zaměstnanosti je upravena zejména zákonnými předpisy, jako je Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Z autorů se problematice APZ podrobně věnuje např. kolektiv autorů v čele s Andraščíkovou v publikaci zejména Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem, kde oceňuji komentář ke každému z § zákona o zaměstnanosti.

# 1 Teoretická část

V první části mé bakalářské práce se budu zabývat převážně teorií. Bude zde vysvětleno, kdo je zaměstnavatel, kdo jsou osoby znevýhodněné na trhu práce a jakých osob se toto pojmenování týká. Také se zde budu zabývat osobami zdravotně postiženými, mladými, ale také naopak starší generací, protože právě tyto osoby jsou nejvíce ohroženými osobami na trhu práce.

V dalším bodě teoretické části se budu zabývat aktivní politikou zaměstnanosti (dále jen APZ), kde budu postupně rozebírat jednotlivé příspěvky APZ, které v současné době existují a napomáhají tak ke snížení nezaměstnanosti.

Posledním bodem této části bude čtenáře seznámit s dokumenty, které se věnují posilování šancí právě pro osoby ohrožené na trhu práce.

## 1.1 Kdo jsou to zaměstnavatelé?

Zaměstnavatele lze definovat ve zjednodušené verzi jako právnickou či fyzickou osobu, která v pracovněprávním vztahu zaměstnává alespoň jednu fyzickou osobu (zaměstnance).<sup>1</sup>

## 1.2 Osoby znevýhodněné na trhu práce

Za osoby znevýhodněné na trhu práce jsou považovány osoby spadající do následujících skupin:

- mladí, tj. zejména absolventi do 30 let,
- osoby starší 55 let,
- osoby zdravotně postižené (dále jen OZP), kde se řadí osoby invalidní v I., II. a III. stupni invalidity a osoby zdravotně znevýhodněné (dále jen OZZ),
- matky s dětmi,
- osoby se záznamem v rejstříku trestů,
- osoby po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody či výkonu ústavní či ochranné péče,
- osoby dlouhodobě nezaměstnané, vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR po dobu delší než 1 rok,
- osoby závislé na návykových látkách,

---

<sup>1</sup> Zaměstnavatel – definice, vysvětlení kdo je to zaměstnavatel. In: [bezplatnapravniporadna.cz](https://www.bezplatnapravniporadna.cz) [online]. 2018 [cit. 2018-06-01]. Dostupné z: <https://www.bezplatnapravniporadna.cz/online-zdarma/ruzne/pravnicky-slovník/8965-zamestnavatel-definice-vysvetleni-kdo-je-to-zamestnavatel.html>

- osoby jinak znevýhodněné, kde se řadí osoby sociálně vyloučené, osoby s nízkou kvalifikací ad.

### **1.2.1 Osoby se zdravotním postižením**

Jedná se o osoby trpící zdravotním postižením, v důsledku kterého jsou znevýhodněni ve srovnání s ostatními členy společnosti. Definice cílové skupiny osob se zdravotním postižením vychází ze zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů nebo ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Osoby se zdravotním postižením jsou jednou z nejvíce zranitelných skupin na trhu práce, a to z důvodu snížené konkurenceschopnosti této skupiny při situaci relativního přebytku pracovní síly. Potýká-li se hospodářství s recesí, dochází k dalšímu prohlubování ohrožení zaměstnanců se zdravotním postižením, neboť zaměstnavatelé jsou nuceni optimalizovat výrobní procesy. V České republice navíc přetrvává předsudek, že pracovníci se zdravotním postižením jsou ve srovnání s pracovníky bez zdravotního postižení méně efektivní. Jsou-li však srovnána relativní i absolutní data týkající se míry zaměstnanosti OZP, lze pozorovat, že trend zaměstnávání pracovníků se zdravotním postižením je pozitivní.

Primárním důvodem nízké účasti osob se zdravotním postižením na trhu práce a jejich obtížné získání zaměstnání je zejména jejich zdravotní postižení snižující jejich pracovní schopnost, vždy je však nutné, aby znevýhodnění bylo posuzováno ve vztahu k vykonávané činnosti, kdy toto klade zvýšené nároky zaměstnavatele v oblastech asistence při práci, kontroly práce či nutnosti v případě potřeby upravit pracoviště.

Předsudky většinové společnosti vůči osobám se zdravotním postižením, jejich soběstačnosti a výkonnosti, hrají velmi podstatnou roli. Často jsou však předsudky způsobeny pouhou neznalostí problému či nedostatečnými zkušenostmi.

Zdravotní znevýhodnění se však sekundárně projevuje i v dalších aspektech, které limitují uplatnění OZP na trhu práce. Týká se především oblasti vzdělávání, neboť přístup OZP ke vzdělávání je zhoršený v důsledku svých specifických potřeb. V důsledku této skutečnosti je výrazně ovlivněna vzdělanostní struktura OZP. Skupina OZP se často vyznačuje nedostatečnou sebedůvěrou, na možnost, že nalezne zaměstnání, často rezignuje a má tendenci stát se závislou na sociálním systému.

Česká republika věnuje pozornost podpoře zaměstnanosti OZP dlouhodobě, v současné době funguje systém podpory OZP na trhu práce. Skutečnost, že došlo k nárůstu zaměstnanosti OZP na trhu práce lze do významné míry přisoudit pozitivním důsledkům uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti OZP. V letech 2006 až 2010 výdaje související s tímto opatřením vzrostly o 76 %, počet zaměstnaných vzrostl pouze o 21 %, tímto se negativně projevovala klesající efektivita nástrojů APZ (jednalo se zejména o příspěvek na podporu zaměstnávání OZP, chráněná pracovní místa (CHMP), chráněné pracovní dílny (CHPD) aj.). Současně došlo ke změně struktury vynaložených prostředků, kdy došlo k nárůstu zejména příspěvku na podporu zaměstnávání OZP, jehož vyplácená výše se téměř zdvojnásobila, zatímco ostatní výdaje na příspěvky APZ, jako jsou CHPM a CHPD zůstaly na téměř stejné úrovni.<sup>2</sup>

### 1.2.2 Mladí

Do skupiny **mládež a mladí dospělí** se řadí mládež, která je ohrožená sociálně patologickými jevy, tzn. pocházející např. z rodin, které jsou sociálně slabé, trávící volný čas zejména pasivně a neorganizovaně, mladí dospělí, kteří opouští ústavní zařízení, věková skupina od 15 do 26 let, lidé nacházející se v obtížné životní situaci, selhávající v profesní přípravě a z toho důvodu ohrožení nezaměstnaností.

Ministerstvo práce a sociálních věcí skupinu „mladí“ definuje jako věkovou skupinu do 25 let, resp. absolventy, resp. jako absolventy vysokých škol do 30 let věku, kteří zpravidla nedisponují pracovními zkušenostmi. Této věkové skupině věnuje zvýšenou pozornost Evropská komise.

Nízká míra zaměstnanosti mladých lidí vyplývá nejen ze znevýhodněného postavení této skupiny na trhu práce, ale taktéž z její nízké ekonomické aktivity. S nejméně výraznými problémy se potýkají absolventi škol, a to zejména pak absolventi středních a vyšších odborných škol, v menší míře pak absolventi škol vysokých.<sup>3</sup>

Důvodem ztíženého přístupu mladých lidí na trh práce je zejména neodpovídající struktura jejich kvalifikace a nedostatek praktických zkušeností. Primárním zdrojem tohoto nedostatku je zejména nastavení počátečního vzdělávání a nedostatečná váha praktické přípravy

---

<sup>2</sup> MPSV. Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. In: *portal.mpsv.cz*[online]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)

<sup>3</sup> MPSV. Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. In: *portal.mpsv.cz*[online]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)



v průběhu tohoto vzdělávání, zejména pak nedostatečná spolupráce se zaměstnavateli, jež by umožnila získávat kompetence, nezbytné pro uplatnění na trhu práce.

Na trhu práce v České republice tak dochází k paradoxní situaci, kdy ačkoliv je na trhu práce vysoký přetlak na straně nabídky, zaměstnavatelé nejsou v dlouhodobém horizontu schopni obsadit kvalifikované pracovní pozice, zejména pak v technických oborech.

Příčinou zvyšující se nezaměstnanosti mladých lidí jsou kromě výše uvedených objektivních příležitostí taktéž subjektivní příčiny, které spočívají v neodpovídajících představách mladých lidí o situaci na trhu práce vč. očekávaného mzdového ohodnocení ale taktéž o vlastních schopnostech. Zčásti je příčinou problémů nedostatečné kariérové poradenství, a to jak na samotných školách, tak na úrovni informačních a poradenských středisek Úřadu práce České republiky.

### **1.2.3 Starší osoby**

MPSV definuje starší osoby jako osoby spadající do starších věkových skupin; jedná se zejména o osoby předdůchodového věku, tzn. ve věkové skupině od 55 do 64 let.

Příčinou zvýšené účasti starších pracovníků na trhu práce, je zřejmě skutečnost, že dochází ke zvyšování věku odchodu do důchodu, a to zejména u osob, které jsou starší 60 let, u žen i ve věkové skupině 55 až 59 let. Druhým možným důvodem může být nepříznivá ekonomická situace seniorů. Za nepříznivý stav lze považovat pokračující diferenci mezi zaměstnaností mužů a žen spadajících do starší věkové kategorie.

Specifikem starších osob je kumulace řady nepříznivých faktorů, kterými jsou především: nižší úroveň vzdělání, znevýhodnění vyplývající ze zhoršeného zdravotního stavu, nedostatečná přizpůsobivost k měnícím se podmínkám na trhu práce a to v aspektech vlastní výkonnosti, profese ad. Příčiny jsou jak objektivního, tak subjektivního charakteru. Mezi objektivní faktory se řadí zastarávání kvalifikace, snižování pracovní výkonnosti týkající se některých pozic. Subjektivní příčiny spočívají jak v samotných zaměstnancích, kdy se jedná zejména o jejich snižující se výkonnost, tak v zaměstnavatelích, kdy může docházet k situacím, kdy tito nejsou ochotni investovat do pracovníků spadajících do starších věkových skupin. Dochází-li ke snižování pracovní výkonnosti zaměstnavatelů, zaměstnavatel může tuto situaci řešit tím, že zaměstnance přeřadí na jinou práci, posílením profesní mobility. Důležitý faktor snižování pracovní výkonnosti starších pracovníků je v neposlední řadě dopad jejich péče o osobu blízkou, kdy se často starají buď o vlastní rodiče z řad seniorů či naopak o vnoučata.

Současnou situaci lze charakterizovat zvyšující se nedostatečnou nabídkou flexibilních, zejména pak zkrácených pracovních úvazků, což negativně ovlivňuje postavení pracovníků spadajících do starších věkových skupin na trhu práce.

V důsledku demografického vývoje a rostoucího podílu pracovníků vyšších věkových skupin na celkové populaci vzrůstá důležitost řešení této nevyhovující situace a dosažení stavu, kdy budou tyto starší osoby udrženy na pracovním trhu.

Pracovníci vyšších věkových skupin jsou výrazně ovlivněni ekonomickou neaktivitou, která s rostoucím věkem roste, a to v důsledku předčasných odchodů do důchodu či invalidních důchodů.

Dalším aspektem, který negativně ovlivňuje zaměstnanost pracovníků starších věkových skupin je absence procesu, jež by dlouhodobě připravoval pracovníky na stárnutí, a to jak samotných zaměstnanců, tak také jejich zaměstnavatelů. Taktéž dochází k situacím, kdy pracovníci již v produktivním věku ztrácí zodpovědnost za vlastní stáří, která se projevuje špatným životním stylem, jež má negativní dopady na zdraví a pracovní výkon, pracovní mobilitu ale i na oblast profesního rozvoje a postavení na trhu práce ve vyšším věku.

Částečný podíl na ohrožení pracovníků starších věkových skupin na trhu práce má i celkové společenské klima, které stále není příznivé v oblasti podpory aktivního stárnutí a současně nedostatečným způsobem podporuje solidaritu mezi generacemi, a to nejen ve vztahu k trhu práce. Na tento aspekt působí negativně zhoršená pozice mladých pracovníků. Nastává tak situace, kdy po odchodu stávajících pracovníků do důchodu není mladá generace pro trh práce připravena. V budoucnu může mít tato situace za následek u některých technických oborů problém v oblasti mezigenerační výměny a zvyšující se paradox na trhu práce, spočívající ve vysokém počtu nezaměstnaných osob ve srovnání s nemožností obsazení pracovních pozic pracovní silou, která by byla vhodně kvalifikována.

Negativně taktéž působí předsudky ze strany zaměstnavatelů, spočívající v předjímání nižší výkonnosti pracovníků spadajících do starších věkových skupin. Toto předjímání má za následek nižší ochotu zaměstnavatelů investovat finanční prostředky do rozvoje a zvyšování kvalifikace těchto pracovníků. Někteří zaměstnavatelé se obávají přijmout zaměstnance, u kterých hrozí vyšší riziko nižší pracovní výkonnosti či brzká změna pracovní výkonnosti, neboť případná náhrada takového zaměstnance je spojena s administrativní zátěží a současně jsou s ní spojeny bariéry v legislativní oblasti. Po zvážení všech aspektů a míry rizika

zaměstnavatel často ke vzniku pracovního poměru s pracovníkem ze starší věkové skupiny nepřistoupí.<sup>4</sup>

Na trhu práce existuje řada dalších ohrožených skupin, jejichž výčet a stručný popis je uveden níže.

- osoby bez přístřeší představují osoby bez ubytovacích možností, resp. obývající nouzová obydlí.
- osoby, které opouští zařízení určené k výkonu ústavní či ochranné výchovy a osoby, které opouští výkon trestu odnětí svobody.
- oběti domácího násilí, trestné činnosti, obchodu s lidmi či osoby, které byly komerčně zneužívané;
- osoby, které disponují závislostí na návykových látkách, tzn., kterým byla diagnostikována na návykových látkách závislost a které buď úspěšně ukončili minimálně tří měsíční léčbu (ambulantní či pobytovou) nebo osoby, které abstinují prokazatelně minimálně poslední tři měsíce;
- osoby dlouhodobě nezaměstnané, vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR po dobu delší než 1 rok,
- další skupiny, které jsou nspecifikovaně sociálně vyloučené či ohrožené sociálním vyloučením, které jsou či bezprostředně byli uživateli registrované sociální služby podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů,
- nekvalifikované osoby či osoby s nízkou kvalifikací, tzn. osoby, jež v rámci systému CZ-ISCED 2011 dosáhly maximálně stupně vzdělání 2, tzn., které završily minimálně 2. stupeň základní školy nebo 1. až 4. ročník osmiletých, resp. 1. až 2. ročník šestiletých středních škol,
- osoby, které ukončily rodičovskou dovolenou, tzn. osoby, jež přišly o zaměstnání nejpozději do 6 měsíců poté, co jim skončila rodičovská dovolená,
- osoby, jež mají záznam v rejstříku trestů, tzn. osoby, jejichž evidence rejstříku trestu obsahuje informace o odsouzení.

---

<sup>4</sup> MPSV. Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. In: *portal.mpsv.cz*[online]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)

### 1.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) představuje souhrn opatření, jejichž účelem je zajistit maximální možnou úroveň zaměstnanosti. Je zabezpečována MPSV a Úřadem práce, ale také v závislosti na aktuální situaci na trhu práce při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti spolupracuje s dalšími subjekty.

Aktivní politika zaměstnanosti je právně upravena prostřednictvím § 104 až § 120 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen ZoZ).

Mezi nástroje APZ řadíme následující realizace:

- rekvalifikací,
- veřejně prospěšných prací,
- zřizování společensky účelných pracovních míst,
- realizace investičních pobídek,
- poskytování překlenovacích příspěvků,
- poskytování příspěvků na zapracování,
- poskytování příspěvků při přechodu na nový podnikatelský program.

Za součást opatření aktivní politiky zaměstnanosti se rovněž řadí:

- poskytování poradenství,
- poskytování podpor zaměstnávání osob se zdravotním postižením s výjimkou příspěvků podle § 78ZoZ,
- realizace cílených programů určených k řešení zaměstnanosti podle § 120ZoZ.

Realizace většiny činností v rámci APZ probíhá na regionální úrovni, neboť tato úroveň umožňuje pružnou reakci na problémy, se kterými se daný region potýká. ZoZ však nevyklučuje realizaci těchto nástrojů na úrovni centrální (např. se jedná o investiční pobídky realizované na úrovni Generálního ředitelství Úřadu práce).<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M. HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014*. Nakladatelství ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-850-5.

### **1.3.1 Rekvalifikace**

Rekvalifikace podle § 108 až 110 ZoZ představuje situaci, kdy daná osoba získá novou kvalifikaci, dosavadní kvalifikaci si zvýší, rozšíří či prohloubí, udrží či obnoví. Za rekvalifikaci je považováno také získání kvalifikace za účelem získání pracovního uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikací nedisponuje.

V rámci procesu určování rozsahu a obsahu kvalifikace je vycházeno z toho, jakou dosavadní kvalifikací daná osoba disponuje, jaký je její zdravotní stav a jaké schopnosti a zkušenosti může nabídnout. V rámci rekvalifikace daná osoba získává v rámci dalšího profesního vzdělávání nové teoretické znalosti a praktické dovednosti.

Rekvalifikace mohou být realizovány pouze následujícími zařízeními:

- zařízení disponující akreditovaným vzdělávacím programem podle zákona,
- zařízení disponující akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu,
- zařízení disponující vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu,
- škola, která může akreditace poskytovat v rámci oboru vzdělávání zapsaného v rejstříku škol a školských zařízení či vysoká škola nabízející akreditovaný studijní program podle zvláštního právního předpisu.<sup>6</sup>

### **Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání podle § 109 ZoZ**

Rekvalifikace je realizována na základě písemné dohody uzavřené mezi Úřadem práce (dále jen ÚP) a fyzickou osobou, která je uchazečem či zájemcem o zaměstnání, pokud toto vyžadováno v rámci jejího uplatnění na trhu práce.

Náklady rekvalifikace za účastníka hradí Úřad práce, Úřad práce poskytuje příspěvek, který slouží k úhradě prokázaných nutných nákladů, které jsou spojeny s rekvalifikací. Rekvalifikace je zajišťována krajskou pobočkou Úřadu práce, jejíž příslušnost je odvislá od místa bydliště zájemce či uchazeče o zaměstnání.

---

<sup>6</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 108-110. In: portal.mpsv.cz [online]. 2018 Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/ZAKON\\_O\\_ZAMESTNANOSTI\\_OD\\_1\\_1\\_2018.PDF](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF)

Zájemce či uchazeč o zaměstnání si může rekvalifikaci zabezpečit sám, a to například zvolením si druhu pracovní činnosti, na kterou chce být rekvalifikován, nebo volbou rekvalifikačního zařízení, které má rekvalifikaci realizovat.<sup>7</sup>

Je-li rekvalifikace hrazena Úřadem práce, uchazeči či zájemci o zaměstnání je před zahájením rekvalifikace vydáno potvrzení, kterým je mu zaručeno, že poté, co předloží doklad o úspěšném absolvování rekvalifikace, bude zařízení provádějícímu rekvalifikaci uhrazena cena rekvalifikace.

Cena rekvalifikace může být hrazena po dobu, po kterou je zájemce či uchazeč o zaměstnání veden jako uchazeč či zájemce o zaměstnání.

Celková finanční částka, která může být Úřadem práce na zvolenou rekvalifikaci na jednoho uchazeče vynaložena, nesmí ve třech po sobě následujících kalendářních letech ode dne, kdy poprvé na zvolenou rekvalifikaci nastoupil, přesáhnout částku 50 000 Kč.

### **Rekvalifikace zaměstnanců podle § 110 ZoZ**

Rekvalifikace může být prováděná také zaměstnavatelem, je-li jejím účelem další pracovní uplatnění jeho zaměstnanců. Jejím předpokladem je uzavřená dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce může být uzavřena dohoda o rekvalifikaci zaměstnanců, na základě které poté mohou být zaměstnavateli či rekvalifikačnímu zařízení zajišťujícímu rekvalifikaci, plně či částečně uhrazeny náklady spojené s rekvalifikací zaměstnanců.

Je-li rekvalifikace zaměstnanců pro zaměstnavatele zabezpečena rekvalifikačním zařízením, dochází k uzavření dohody mezi zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením, případně mezi zaměstnavatelem, rekvalifikačním zařízením a Úřadem práce.<sup>8</sup>

### **1.3.2 Investiční pobídky podle § 111 zákona o zaměstnanosti**

Investiční pobídky představují nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, prostřednictvím kterého je u zaměstnavatele, jemuž bylo vydáno rozhodnutí přislíbující investiční pobídku podle

---

<sup>7</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 109. In: portal.mpsv.cz [online]. 2018 Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/ZAKON\\_O\\_ZAMESTNANOSTI\\_OD\\_1\\_1\\_2018.PDF](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF)

<sup>8</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 110. In: portal.mpsv.cz [online]. 2018 Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/ZAKON\\_O\\_ZAMESTNANOSTI\\_OD\\_1\\_1\\_2018.PDF](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF)

zvláštního právního předpisu, hmotně podporována tvorba nových pracovních míst či rekvalifikace, nebo také školení nových zaměstnanců.<sup>9</sup>

Hmotná podpora, jejímž účelem je tvorba nových pracovních míst, může být poskytnuta zaměstnavateli vytvářejícímu nová pracovní místa v územní oblasti, ve které průměrný podíl nezaměstnanosti ve dvou ukončených pololetích, jež předchází datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídku, je minimálně o 50 % vyšší než průměrný podíl nezaměstnanosti v České republice. Do celkového počtu nově vytvořených pracovních míst jsou zahrnována místa, která budou vytvořena ode dne, kdy byl předložen záměr spočívající v získání investiční pobídky.

Hmotná podpora, již jsou financovány rekvalifikace či školení zaměstnanců, může být poskytnuta zaměstnavateli s cílem částečné úhrady nákladů skutečně vynaložených na realizaci rekvalifikací či školení nových zaměstnanců. Podmínka týkající se minimální míry nezaměstnanosti dané územní oblasti, je platná také pro poskytnutí hmotné podpory sloužící k rekvalifikaci, nebo školení zaměstnanců. Do celkového počtu rekvalifikovaných či školených zaměstnanců jsou zahrnováni zaměstnanci, kteří byli rekvalifikováni či školeni ode dne, kdy byl předložen záměr spočívající v získání investiční pobídky. Tento příspěvek je poskytován Úřadem práce.

Byla-li zaměstnavateli uložena pokuta za to, že umožnil výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 zákona o zaměstnanosti, po dobu 3 let ode dne, kdy nabylo právní moci rozhodnutí o uložení pokuty, nebude zaměstnavateli poskytnuta hmotná podpora za účelem tvorby nových pracovních míst či hmotná podpora rekvalifikací či školení nových zaměstnanců.

Vláda stanoví prostřednictvím nařízení výši hmotné podpory určené na jedno nově vytvořené pracovní místo a výši podpory určené k rekvalifikaci či školení zaměstnanců, kdy výše je odvislá od situace na trhu práce (míra nezaměstnanosti, další ukazatele, dále stanoví okruh osob, které mohou být umístěny na nově podpořené pracovní místa, v neposlední řadě stanoví formu poskytnuté hmotné podpory.

Zaměstnavateli, který získal hmotnou podporu v rámci investičních pobídek, nemohou být po dobu, kdy jsou dohody sjednané s ministerstvem či Úřadem práce účinné, poskytnuty další

---

<sup>9</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 111. In: portal.mpsv.cz [online]. 2018 Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/ZAKON\\_O\\_ZAMESTNANOSTI\\_OD\\_1\\_1\\_2018.PDF](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF)

příspěvky z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti, jejichž účel je stejný jako účel, na který již byla poskytnuta tato hmotná podpora.

### **1.3.3 Veřejně prospěšné práce podle § 112 zákona o zaměstnanosti**

Veřejně prospěšné práce představují pracovní příležitosti, jejichž časový rámec je omezený, a v rámci kterých jsou nejčastěji udržována veřejná prostranství, uklízeny a udržovány veřejné budovy a komunikace či prováděny jiné obdobné činnosti, ze kterých získávají prospěch obce či státní, nebo jiné obecně prospěšné instituce. Jsou vytvářeny zaměstnavatelem na dobu nejvýše 24 kalendářních měsíců po sobě jdoucích, a to i opakovaně s cílem umístit uchazeče o zaměstnání. K výkonu veřejně prospěšných prací jsou mnohdy umísťováni uchazeči o zaměstnání, jež je velmi obtížné zaměstnat. Cílem je zamezit tomu, aby tyto osoby zcela ztratily pracovní návyky. Podkladem pro tvorbu pracovních příležitostí je dohoda s Úřadem práce, kdy tento úřad může zaměstnavateli na tyto činnosti poskytnout příspěvek. Výše příspěvku může být poskytnuta až do skutečně vynaložené výše finančních prostředků zaměstnavatelem na platy a mzdy zaměstnanců na výše zmíněné druhy profesí, a to včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, jež zaměstnavatel odvedl za sebe ze základu pojistného daného zaměstnance.<sup>10</sup>

Příspěvek je poskytován měsíčně či v jiném období, jež je dohodnuto s ÚP, splatnost příspěvku je do 30 kalendářních dnů ode dne, kdy zaměstnavatele předloží vyúčtované mzdové náklady. Maximální doba, na kterou mohou být veřejně prospěšné práce vytvořeny je maximálně 12 měsíců.<sup>11</sup>

### **1.3.4 Společensky účelná pracovní místa podle § 113 zákona o zaměstnanosti**

Společensky účelná pracovní místa (dále jen SÚPM) představují pracovní místa, která jsou zřizována či vyhrazována zaměstnavatelem na základě dohody uzavřené s ÚP; tato místa jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, kteří nemohou získat pracovní uplatnění s využitím jiných možností.

Za společensky účelné pracovní místo je považováno také pracovní místo, které bylo po dohodě s ÚP zřízeno samotným uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné

---

<sup>10</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 112. In: portal.mpsv.cz [online]. 2018 Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/ZAKON\\_O\\_ZAMESTNANOSTI\\_OD\\_1\\_1\\_2018.PDF](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF)

<sup>11</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M. HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k I. 1. 2014*. Nakladatelství ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-850-5, s. 1052.



výdělečné činnosti. Na společensky účelné pracovní místo může být Úřadem práce poskytnuty příspěvek. Při záměru zřízení více než 5 pracovních míst je povinností Úřadu práce vyžádat si zpracování odborného posudku.<sup>12</sup>

Výši průměrné mzdy za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhláší MPSV na základě údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem (ČSÚ) prostřednictvím tzv. „sdělení“ uveřejňovaného ve Sbírce zákonů.

Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytnut až do výše prostředků, které byly zaměstnavatelem vynaloženy na mzdy či platby na zaměstnance přijaté na vyhrazená pracovní místa, a to včetně pojistného na veřejné zdravotní pojištění a na sociální zabezpečení, které byly odvedeny za zaměstnavatele ze základu pojistného daného zaměstnance. Příspěvek může být poskytován maximálně po dobu 12 měsíců.

Výši příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa je uvedena v Tabulce 1.

<b>Podíl nezaměstnanosti v kalendář. měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek okres x ČR</b>	<b>Max. výše příspěvku na zřízení SÚPM do 10 prac.míst na základě jedné dohody</b>	<b>Max. výše příspěvku na zřízení jednoho SÚPM při více než 10 prac.místech na základě jedné dohody</b>
Podíl nezaměstnanosti okresu menší než v ČR	4 násobek prům. mzdy v NH za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku	6 násobek prům. mzdy v NH za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku
Podíl nezaměstnanosti okresu roven nebo větší než v ČR	6 násobek průměrné mzdy v NH za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku	8 násobek prům. mzdy v NH za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku

Tabulka 1 Výše příspěvků na zřízení SÚPM

Zdroj: Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zaměstnavateli, jež je zřizovatelem společensky účelných pracovních míst, může ÚP poskytnout částečnou nebo plnou úhradu mzdových nákladů, které na daného zaměstnance vyplatil, a to včetně pojistného na sociální pojištění a státní politiku zaměstnanosti.

Jedná-li se o osobu samostatně výdělečně činnou, jež prostřednictvím zahájení SVČ chce řešit svou nezaměstnanost, poskytnutý příspěvek Úřadu práce na zřízení SÚPM, tato osoba není povinna ÚP vrátit, přestane-li vykonávat SVČ ze zdravotních důvodů nebo v případě úmrtí.

<sup>12</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 113. In: portal.mpsv.cz [online]. 2018 Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/ZAKON\\_O\\_ZAMESTNANOSTI\\_OD\\_1\\_1\\_2018.PDF](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF)

Od 1. 1. 2012 byla zákonem č. 367/2011 Sb. prodloužena maximální doba, na kterou může být příspěvek poskytován, 12 měsíců.<sup>13</sup>

### **1.3.5 Překlenovací příspěvek podle § 114 ZoZ**

Překlenovací příspěvek může být Úřadem práce poskytnut osobě, která je samostatně výdělečně činná (dále jen OSVČ), která předtím byla uchazečem o zaměstnání; základem je dohoda. Účelem poskytnutí překlenovacího příspěvku je úhrada provozních nákladů, jejichž vznik a úhrada spadají do období, na které je překlenovací příspěvek poskytován.

Překlenovací příspěvek je poskytován na dobu nejvíce 5 měsíců, přičemž maximální výše měsíčního příspěvku činí 0,25 násobek průměrné mzdy, jež byla v národním hospodářství v 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku, jež předchází roku, ve kterém došlo k uzavření dohody o překlenovacím příspěvku. Zaměstnavatel může o poskytnutí příspěvku žádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne, kdy byla uzavřena dohoda podle § 113 odst. 1.

Překlenovací příspěvek je poskytován jednorázově za celé sjednané období, přičemž jeho splatnost je 30 kalendářních dnů ode dne, kdy byla uzavřena dohoda o poskytnutí překlenovacího příspěvku.

Za provozní náklady, na které může být OSVČ, překlenovací příspěvek poskytnut, jsou považovány náklady na:

- úhradu nájemného a služeb, které s nájmem souvisí, výjimku představuje nájemné za jednotku určenou k bydlení a služby s tím spojené,
- dopravu materiálu a hotových výrobků,
- úhradu oprav a údržby objektu, který je ve vlastnictví OSVČ a náklady, které souvisí s provozováním SVČ.

Je-li součástí nákladů ve výše uvedeném odstavci DPH a současně OSVČ není plátcem DPH, je DPH považováno za provozní náklad.<sup>14</sup>

Příspěvek je poskytován jako jednorázová částka za celé období, které bylo dohodnuto, jeho splatnost činí 30 kalendářních dní ode dne, kdy byla uzavřena dohoda o poskytnutí tohoto příspěvku.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M. HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014*. Nakladatelství ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-850-5, s. 1054.

<sup>14</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 114. In: portal.mpsv.cz [online]. 2018 Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/ZAKON\\_O\\_ZAMESTNANOSTI\\_OD\\_1\\_1\\_2018.PDF](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF)

### **1.3.6 Příspěvek na zapracování podle § 116 zákona o zaměstnanosti**

Příspěvek na zapracování může být Úřadem práce poskytnut zaměstnavateli na základě dohody, uzavřené mezi oběma stranami. Podmínkou je přijetí zaměstnavatelem do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, jemuž je ze strany Úřadu práce věnována zvýšená péče (dle § 33 ZoZ). V procesu zprostředkování zaměstnání je věnována zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji potřebují z důvodu svého zdravotního stavu, věku, péče o dítě či z jiných vážných důvodů.

Maximální doba, po kterou může být příspěvek poskytován, jsou max. 3 měsíce. Maximální výše měsíčního příspěvku pro jednu osobu, jež je zapracování pověřena, může činit maximálně polovinu minimální mzdy.<sup>16</sup>

### **1.3.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program podle § 117 zákona o zaměstnanosti**

Přechází-li firma resp. zaměstnavatel na nový podnikatelský program, může jí být ze strany Úřadu práce poskytnut příspěvek, při přechodu na nový podnikatelský program. Podkladem je opět dohoda mezi stranami a skutečnost, že z důvodu přechodu na nový podnikatelský program nemůže být zaměstnavatelem zabezpečena pro jeho zaměstnance práce v rozsahu týdenní stanovené pracovní doby.

Příspěvek může být poskytnut na částečnou úhradu náhrady mzdy, která přísluší těmto zaměstnancům podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek může být poskytován po dobu maximálně 6 měsíců, přičemž maximální výše měsíčního příspěvku pro jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

Poskytování příspěvků na nástroje APZ je upraveno § 118 až 119 zákona o zaměstnanosti. Žadatelem o poskytnutí příspěvku je zaměstnavatel či fyzická osoba. Nezbytným obsahem

---

<sup>15</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M. HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k I. 1. 2014*. Nakladatelství ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-850-5, s. 1055.

<sup>16</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M. HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k I. 1. 2014*. Nakladatelství ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-850-5.

žádosti jsou identifikační údaje žadatele, předmět a místo podnikání, druh příspěvku, o který zaměstnavatel žádá.<sup>17</sup>

Nezbytnými doklady, který musí být k žádosti o příspěvky na jednotlivé nástroje APZ přiloženy jsou: doklady, které osvědčují skutečnosti, které jsou uvedené v žádosti, potvrzení, že v evidenci daní žadatele neexistují daňové nedoplatky, a to ani u finančního úřadu, ani u celního úřadu, že zaměstnavatel nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění či sociální pojištění a na příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (výjimku představuje povolené splácení ve splátkách, přičemž nesmí být v prodlení se splácením splátek, či mu bylo povoleno posečkání daně); doklad o bankovním účtu zřízeném u finančního ústavu.<sup>18</sup>

Nezbytnými náležitostmi dohody o poskytnutí příspěvku jsou: identifikační údaje stran dohody, účel, na který je příspěvek poskytován, podmínky poskytování příspěvku, výše a termín poskytnutí příspěvku, způsob, jakým budou kontrolovány sjednané podmínky, podmínky a termín, kdy bude příspěvek zúčtován, závazek, podle kterého je příjemce povinen vrátit příspěvek či jeho poměrnou část, pokud v důsledku jeho zavinění získal příspěvek neprávem či v částce, která je vyšší než částka mu náležející, lhůtu a podmínky pro vrácení příspěvku, závazek zaměstnavatele k neprodlenému vrácení příspěvku (podle § 112-114, 116 či 117) v případě, že došlo k poskytnutí příspěvku v období 12 měsíců před dnem, kdy nabyla právní moc rozhodnutí o uložení pokuty za to, že zaměstnavatel umožnil výkon nelegální práce (podle § 5 písm. e) bodu 3, podmínky a lhůty pro vrácení příspěvku; ujednání o vypovězení dohody.<sup>19</sup>

Povinností Úřadu práce je ve sjednané dohodě rozlišit podmínky, na základě kterých bude příspěvek poskytnut, jejichž nesplnění ze strany zaměstnavatele nebude představovat případ porušení rozpočtové kázně a podmínky, jejichž nesplnění nebude ÚP postihovat odvodem podle zvláštního právního předpisu. V případě, že zaměstnavatel nevrátí příspěvek v termínu, jež byl stanoven, dojde k porušení rozpočtové kázně. Formy příspěvků či způsob poskytování příspěvků jsou stanoveny MPSV prostřednictvím prováděcího právního předpisu.

---

<sup>17</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 118, 1197. In: portal.mpsv.cz [online]. 2018 Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/ZAKON\\_O\\_ZAMESTNANOSTI\\_OD\\_1\\_1\\_2018.PDF](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF)

<sup>18</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 118, 1197. In: portal.mpsv.cz [online]. 2018 Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/ZAKON\\_O\\_ZAMESTNANOSTI\\_OD\\_1\\_1\\_2018.PDF](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF)

<sup>19</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 118, 1197. In: portal.mpsv.cz [online]. 2018 Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/ZAKON\\_O\\_ZAMESTNANOSTI\\_OD\\_1\\_1\\_2018.PDF](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF)

Poskytované příspěvky, případně úhrady za provedené služby v rámci APZ je zaměřeno zejména na podnikatelskou sféru. Příspěvky z prostředků určených na APZ nemohou být poskytovány organizačním složkám a příspěvkovým organizacím státu. Při poskytování příspěvku je vždy Úřadem práce hodnocena situace na trhu práce v daném regionu.<sup>20</sup>

Dalšími opatřeními APZ jsou: poskytování poradenství, podpory při zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílených programů, jejichž účelem je řešit nezaměstnanost podle § 120 zákona o zaměstnanosti.

### 1.3.8 Poradenství

Poradenství je prováděno či zabezpečováno krajskými pobočkami ÚP, účelem je zjišťovat osobnostní a kvalifikační předpoklady fyzických osob v oblasti volby povolání, zprostředkování vhodného zaměstnání či volby přípravy k práci osob, které jsou zdravotně postižené a v neposlední řadě v procesu výběru nástrojů APZ.

Krajskou pobočkou ÚP může být na základě dohody zabezpečeno poradenství prostřednictvím odborných zařízení, např. prostřednictvím pedagogicko-psychologické poradny, bilančně diagnostických pracoviště, přičemž ÚP bude hradit náklady, které jsou s touto činností spojené. Výčet poradenských činností, forem poradenství, jejich charakteristiku a druhy nákladů s nimi spojené, jež jsou hrazeny ÚP, je stanoven v prováděcím právním předpise MPSV.

### 1.3.9 Chráněné pracovní místo

Poskytování příspěvků na **zřízení chráněného pracovního místa** (dále jen CHPM) je upraveno § 75 zákona o zaměstnanosti.

Jako chráněné pracovní místo je označováno pracovní místo, které je zřizováno zaměstnavatelem a jež je určeno osobě se zdravotním postižením, a to na základě uzavřené písemné dohody s ÚP. Úřadem práce je zaměstnavateli na zřízení chráněného pracovního místa poskytován příspěvek, jehož podmínkou je, aby bylo toto CHPM obsazeno po dobu 3 let.

---

<sup>20</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M. HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014*. Nakladatelství ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-850-5, s. 1058.

Za chráněné pracovní místo je taktéž považováno pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením, je-li vymezeno v písemné dohodě uzavřené mezi zaměstnavatelem a ÚP. Dohoda je uzavřena na dobu 3 let.

Dohoda nemůže být uzavřena se zaměstnavatelem, bylo-li v období 12 měsíců před dnem, kdy podal žádost proti zaměstnavateli zahájeno trestní stíhání, kdy byl obviněn z trestného činu podvodu, a to v souvislosti s poskytováním příspěvku určeného k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením (podle § 78); dále pokud zaměstnavatel provedl zaměstnanci srážky z platu či ze mzdy (podle § 78 odst. 2 písm. b) či c)), pokud byla zaměstnavateli pravomocně uložena pokuta za správní delikt či přestupek, kterého se dopustil na úseku zaměstnanosti či inspekce práce; pokud byla na zaměstnavatele podána opakovaně stížnost týkající se porušení povinností stanovených zákoníkem práce, která byla oprávněná.

Dohoda dále nemůže být uzavřena se zaměstnancem, pokud z předchozí činnosti tohoto zaměstnance nevyplývá přínos v oblasti zaměstnávání osob na trhu práce z hlediska druhu jejich postižení.

Maximální výše příspěvku na zřízení CHPM může činit: u osoby se zdravotním postižením maximálně 8násobek, u osoby s těžším zdravotním postižením maximálně 12násobek průměrné mzdy, jež byla dosažena v národním hospodářství v 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Je-li zaměstnavatelem na základě jedné dohody s ÚP zřízeno 10 a více CHPM, maximální výše příspěvku na zřízení jednoho CHPM může činit maximálně 10násobek u osob se zdravotním postižením, maximálně 14násobek u osob s těžším zdravotním postižením průměrné mzdy, jež byla dosažena v národním hospodářství v 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

### **Chráněné pracovní místo pro osobu se ZP za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (CHPM-SVČ)**

Úřadem práce může být uzavřena dohoda o zřízení CHPM taktéž s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne, že bude vykonávat samostatnou výdělečnou činnost (dále jen SVČ).

Poskytnutí příspěvku je upraveno obdobně odst. 1 až 9. s tím, že vrácení příspěvku nemůže být ze strany ÚP požadováno v případě, že tato osoba SVCČ přestane ze zdravotních důvodů či v případě úmrtí vykonávat.

Dohoda o vymezení CHPM může být Úřadem práce uzavřena se zaměstnavatelem či s osobou se zdravotním postižením vykonávající samostatnou výdělečnou činnost. Dohoda mezi ÚP a zaměstnavatelem obsahuje údaje, které jsou uvedeny v odst. 8. v písm. a) až c), dále e), h), k). Dohoda mezi ÚP a osobou samostatně výdělečně činnou obsahuje údaje uvedené v odst. 8 písm. a), b), e), h), k) zákona o zaměstnanosti.

Problematiku **provozu CHPM** upravuje § 76 ZoZ. Úřadem práce může být CHPM, které bylo zřízené či vymezené, na základě dohody uzavřené se zaměstnavatelem či OSVČ, která je současně osobou se zdravotním postižením, poskytnut taktéž příspěvek, který slouží k částečné úhradě provozních nákladů tohoto CHPM.

Dohoda může být uzavřena nejdříve poté, co uplyne 12 měsíců ode dne, kdy bylo zřízené pracovní místo obsazeno či vymezeno.

Příspěvek sloužící k částečné úhradě provozních nákladů CHPM může být poskytnut, bude-li, ke dni podání žádosti o příspěvek, splněna podmínka podle § 75 odst. 5 zákona o zaměstnanosti. Maximální výše ročního příspěvku může činit 48 tis. Kč.

Příspěvek sloužící k částečné úhradě provozních nákladů CHPM nemůže být poskytnut, je-li zřízené či vymezené pracovní místo mimo pracoviště zaměstnavatele.

Prováděcím právním předpisem MPSV je stanovena charakteristika CHPM, jsou vymezeny druhy provozních nákladů CHPM, které jsou k provozování tohoto místa nezbytné a na které může být poskytnut příspěvek podle § 76 ZoZ, dále je uveden způsob, kterým je příspěvek poskytován a další skutečnosti, které jsou pro uzavření dohody mezi ÚP a zaměstnavatelem o zřízení či vymezení CHPM rozhodné.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 76. In: portal.mpsv.cz [online]. 2018 Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/ZAKON\\_O\\_ZAMESTNANOSTI\\_OD\\_1\\_1\\_2018.PDF](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF)

### **1.3.10 Cílené programy k řešení zaměstnanosti podle § 120 ZoZ**

Cílené programy, vč. programů s mezinárodní účastí a programů, které jsou financovány ze Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů ES jsou určeny k řešení problémů, jejichž charakter je obecní, okresní, krajský ale i celostátní.

Cílený program představuje soubor opatření, jejichž účelem je zvýšení možností fyzických osob či skupin fyzických osob v oblasti uplatnění se na trhu práce. Program zahrnuje stanovení podmínek, na základě kterých je prováděn a harmonogram čerpání. Jedná-li se o cílené programy, jejichž charakter je celostátní, jsou schvalovány vládou ČR, program charakteru obecního, okresního a krajského jsou schvalovány ministerstvem.

Za cílený program je považován i program, který je určen k podpoře obnovy či technického zhodnocení hmotného investičního majetku, jež slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více, než 50 % osob se zdravotním postižením může být v rámci programu poskytnut příspěvek do maximální výše 70 % z pořizovací ceny tohoto majetku.

Úřad práce může při plnění cílených programů spolupracovat taktéž s jinými subjekty či mohou být cílené programy na základě smluvního vztahu zajišťovány právníckými či fyzickými osobami. Součástí dohody o zajišťování cíleného programu je taktéž ujednání o příspěvku právnícké či fyzické osobě za to, že realizaci cíleného programu zajistila.<sup>22</sup>

### **1.3.11 Shrnutí**

Realizace jednotlivých opatření a nástrojů APZ vyplývá primárně z koncepčně strategických postupů, které byly vydány zejména MPSV, kdy účelem bylo vymezit záměr politiky zaměstnanosti na státní úrovni Úřadu práce ČR.

Jedná se o dokumenty, jako jsou Strategie zaměstnanosti 2014-2020, Operační program Zaměstnanost, Akční plán na podporu hospodářského růstu a zaměstnanosti, Aktivizační opatření k řešení nepříznivé situace na trhu práce ad. Aktivizační opatření mají návaznost na koncepční a strategické materiály vlády.

---

<sup>22</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 120. In: portal.mpsv.cz [online]. 2018 Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/ZAKON\\_O\\_ZAMESTNANOSTI\\_OD\\_1\\_1\\_2018.PDF](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF)



Užití jednotlivých nástrojů APZ musí být ÚP ČR odpovědně zvažováno dle situace na regionálních trzích práce, sklady uchazečů a zájemců o zaměstnání, kteří jsou registrováni v jejich evidenci. Primárním posláním ÚP ČR je zprostředkovat vhodné zaměstnání pro uchazeče a zájemce o zaměstnání.

Podle § 33 Zákona o zaměstnanosti pro uchazeče o zaměstnání z řad dlouhodobě nezaměstnaných, absolventům bez praxe, mladým do 25 let a osobám nad 55 let, osobám pečujícím o dítě/děti, osobám zdravotně postiženým, osobám po VTOS apod. má být při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> ÚP ČR. Situace na trhu práce. Dostupné z: <https://www.kr-olomoucky.cz/download.html?id=49939>

## 1.4 Dokumenty věnující se posilování šancí pro osoby ohrožené na trhu práce

Velice důležitou součástí jsou také dokumenty, které se věnují skupinám osob ohrožených na trhu práce a slouží tak k posílení a lepší šanci umístění osob znevýhodněných na trhu práce.

Vládou byla schválena řada dokumentů, jejichž cílem je mj. posílit osoby ohrožené na trhu práce. Jedná se zejména o následující dokumenty:<sup>24</sup>

- Analýza nabídky a poptávky na trhu práce – seznam opatření (2016) (MPSV),
- Národní program reforem České republiky 2017,
- Akční plán na podporu hospodářského růstu a zaměstnanosti pro rok 2016 a další (ÚV).

**Národní program reforem České republiky 2017** představuje koncepční dokument vlády ČR týkající se oblasti hospodářské politiky. Cílem programu je formulovat klíčová opatření, která vedou ke konkurenceschopnosti a prosperitě České republiky. V oblasti trhu práce, sociální politiky a vzdělávání se věnuje politice a službám zaměstnanosti, účasti žen na trhu práce, vzdělávání, sociální ochraně a podpoře migrace.

Cílem **akčního plánu určeného k podpoře hospodářského růstu a zaměstnanosti** je, aby bylo reagováno na aktuální hospodářské potřeby země. V oblasti podpory zaměstnanosti a trhu práce se zaměřuje mj. na minimalizaci nezaměstnanosti a její prevenci, na realizaci účinného restrukturalizačního plánu určeného regionům, které jsou strukturálně znevýhodněné; na podporu mobility pracovní síly, na zlepšení v oblasti odměňování, na to, aby bylo posíleno právní zakotvení a podpora sociálního podnikání, na posílení souladu mezi vzdělávacím systémem a trhem práce ad.<sup>25</sup>

Dokument s názvem **Analýza nabídky a poptávky na trhu práce – seznam opatření (2016)** reaguje

Na aktivní politiku zaměstnanosti je zaměřeno opatření spadající do skupiny 2 s názvem **Motivace zaměstnavatelů zaměstnávat znevýhodněné skupiny osob resp. intenzivní využití**

---

<sup>24</sup> MPSV. Databáze Strategii. In: *databaze-strategie.cz*. Dostupné z: <https://www.databaze-strategie.cz/cz/mpsv/strategie/strategie-politiky-zamestnanosti-do-roku-2020?typ=tematicky&v=8266b125c058ad9f81733127636a2825>

<sup>25</sup> MMR ČR. Akční plán na podporu hospodářského růstu a zaměstnanosti pro rok 2016 a další. In: *databaze-strategie.cz* [online]. Dostupné z: <https://www.databaze-strategie.cz/cz/urad-vlady/strategie/akcni-plan-na-podporu-hospodarskeho-rustu-a-zamestnanosti-cr-aktualizace-pro-rok-2016?typ=struktura>

dostupné pracovní síly. Podcíl 2.1 má název cílené poskytování příspěvků APZ a spočívá ve významné eliminaci tzv. „cream-offeffectu“ u nástrojů APZ, tzn. v rámci procesu, kdy jsou poskytovány příspěvky zaměstnavatelům, jejichž cílem je podpořit zaměstnanost UoZ prostřednictvím cílené reflexe míry znevýhodnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. APZ by měla být využívána za účelem motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání skupin osob, které jsou nejvíce znevýhodněné, zejména pak osoby, jež jsou dlouhodobě nezaměstnané a osoby, u kterých dochází ke kumulaci handicapů.

V důsledku zvýšeného zájmu o nové zaměstnance dochází k tvorbě šance nového pracovního uplatnění pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou handicapovaní z důvodu jejich zdravotního stavu, věku, péče o dítě či z jiných vážných důvodů, což zhoršuje jejich uplatnění na trhu práce.

Taktéž skupina 3 opatření s názvem Intenzifikace činnosti ÚP ČR a SUIP předpokládá pozitivní vliv na osoby ohrožené na trhu práce. Cílem pod bodu 3.1 s názvem Intenzifikace zprostředkovatelské činnosti ÚP ČR je zaměřena na intenzivní realizaci a aktivní nabídku zprostředkovatelských služeb prostřednictvím ÚP. Tento by měl klást důraz na včasnou a kvalitní reakci na poptávku zaměstnavatelů po nových zaměstnancích. ÚP by měl organizovat cílená výběrová řízení s cílem obsadit hlášená volná pracovní místa. Tato výběrová řízení by měla probíhat jak v prostorách ÚP, tak v prostorách zaměstnavatelů. Díky aktivní asistenci ÚP ČR na výběrových řízeních získá ÚP zpětnou vazbu v oblasti zájmu uchazečů o zaměstnání a o pracovní uplatnění na trhu práce jako takové.

Opatření 3 dále zahrnuje pod opatření 3.2 s názvem Párování uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst, v rámci kterého se pracovníci ÚP budou i nadále v individuální práci s klienty zaměřovat na to, aby vydávali doporučenky do konkrétních zaměstnání místo pouhého informování o volných pracovních místech. Důraz musí být kladen na provedení kvalitního výběru vhodných uchazečů o zaměstnání. Nezbytná je v tomto bodě spolupráce se zaměstnavateli, která spočívá v zaznamenávání výsledku schůzky UoZ se zaměstnavatelem.

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je pomoci osobám, jež jsou nezaměstnané k rychlému začlenění se do pracovního procesu. Toto se nedaří příliš u osob, jež jsou nezaměstnané dlouhodobě, a to ani v situacích hospodářského růstu. Zákonem je definováno vhodné zaměstnání, jež má uchazeč o zaměstnání povinnost přijmout, často však dochází k situacím, kdy uchazeči v případě odmítnutí tohoto nabízeného zaměstnání nejsou uloženy sankce. V důsledku situací, kdy není ze strany ÚP trváno ve všech případech na dodržování

individuálního akčního plánu, vede k nedostatečné motivaci nezaměstnaných k plnění jejich povinností. Proto je třeba zvýšit spoluzodpovědnost a více vázat poskytování sociálních dávek na aktivní spolupráci nezaměstnaného s Úřadem práce.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> ZADRAŽILOVÁ, D. *Společenská odpovědnost podniků. Transparentnost a etika podnikání*. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-192-5.

## 2 Praktická část

Má druhá část bakalářské práce se zaměřuje především na realizaci kvantitativního výzkumu, jehož nástrojem bude dotazníkové šetření mezi respondenty, zaměstnavateli z Olomouckého kraje. Pro realizaci kvantitativního výzkumu bylo využito **dotazníkového šetření**, kdy byla oslovena skupina 104 zaměstnavatelů z Olomouckého kraje, kteří využili nástroje APZ (od roku 2013 do roku 2015), k zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce. Dotazník byl řádně vyplněn necelou polovinou, tedy přesně 50 respondenty. Dotazníkové šetření bylo realizováno v měsíci červnu prostřednictvím nástroje survio.com. Důvodem, proč jsem si vybrala právě dotazníkové šetření, bylo to, že tento druh výzkumu je přesný a navíc i spolehlivý. Mým záměrem nebylo zacházet do hloubky problému (proto jsem si nevybrala jako metodu zkoumání rozhovor), ale získání co nejobektivnějších a nejobecnějších dat. Cílem tohoto dotazníkového šetření je zjistit, jak jsou zaměstnavatelé spokojeni s nástroji aktivní politiky zaměstnanosti uplatňované ze strany Úřadu práce, nakolik využívají kterých nástrojů APZ a co by je motivovalo k tomu, aby zaměstnávali více osob ze skupin ohrožených na trhu práce. Tento výzkum lze zařadit do deskriptivního (popisného) výzkumného problému. V další části bude analyzováno využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v Olomouckém kraji.

### 2.1 Kvantitativní výzkum – dotazníkové šetření

Kvantitativní výzkum se vyznačuje následujícími charakteristickými rysy:

- nezávislosti výzkumníka na jevech, které jsou předmětem zkoumání,
- výzkumník má svobodu výběru a volby, co a jakým způsobem bude studovat, zvolené by však mělo být determinováno prostřednictvím objektivních kritérií,
- kauzalita, tzn. identifikace kauzálních zákonitostí a vztahů objasňujících pravidelnost lidských projevů,
- přístup hypoteticko-deduktivní, neboť věda je rozvíjena procesem formulování a testování hypotéz, které se zakládají na obecných pravidlech a zákonitostech,
- operacionalizace, tzn. převedení vědeckých pojmů do řeči konkrétních projevů a faktů tak, aby bylo možno kvantitativně měřit skutečnosti, ke kterým se jevy vztahují a které je charakterizují,
- redukce problémů na co nejmenší elementy přispívá k lepšímu porozumění problému,

- generalizace představují možnost zobecnit zjištěné zákonitosti lidského a sociálního chování, jejím předpokladem je však zajištění dostatečně velkých vzorků zkoumaných osob,
- průřezová analýza, kdy srovnávání variací napříč různými vzorky umožňuje identifikovat obecná pravidla a zákonitosti.<sup>27</sup>

Dotazníkové šetření představuje jednu z metod, která je nejčastěji využívána za účelem sběru dat. Její výhodou je nízká časová a finanční náročnost ve srovnání s jinými metody sběru dat, možnost opakovaného využití dotazníku, zajištění určité míry anonymity.<sup>28</sup>

Při realizaci dotazníkového šetření je nezbytné nejdříve stanovit cíle tohoto šetření, a to prostřednictvím tvorby hypotéz, které budou prostřednictvím dotazníkového šetření ověřovány.

Správná formulace hypotéz je důležitá zejména pro zadavatele výzkumu. Každá otázka výzkumu by měla být zařazena do dotazníku důvodně a měla by být funkční; žádné otázky, které jsou nutné pro verifikaci výroku, by neměly být opomenuty.

Proto byly stanoveny následující výzkumné otázky:

**VO1: Která skupina zaměstnavatelů nejvíce využívá nástrojů APZ?**

**VO2: O které osoby znevýhodněné mají zaměstnavatelé v rámci nástrojů APZ největší zájem?**

**VO3: Jak jsou zaměstnavatelé z Olomouckého kraje spokojeni s nástroji APZ uplatňované ze strany ÚP?**

**VO4: Nakolik zaměstnavatelé z Olomouckého kraje využívají jednotlivé nástroje APZ?**

**VO5: Co by zaměstnavatele z Olomouckého kraje motivovalo k většímu zaměstnávání osob z ohrožených skupin na trhu práce?**

### **2.1.1 Výsledky dotazníkového šetření**

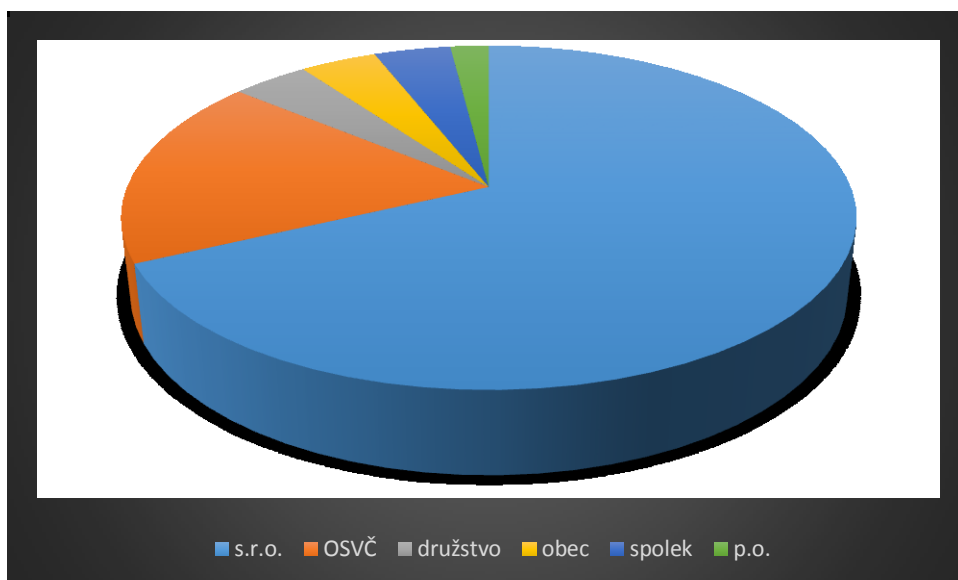
Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 50 respondentů z celkových 104 zaměstnavatelů. Z hlediska právní formy podnikání se jednalo o 34 společností, jejichž právní forma je s.r.o., 9 OSVČ, 2 respondenty ve formě spolku, 2 družstva, 2 respondenti jsou obcí, jednu právnickou osobu.

<sup>27</sup> OLECKÁ, I., IVANOVÁ, K. *Metodologie vědecko-výzkumné činnosti*. Moravská vysoká škola Olomouc, o.p.s. Olomouc, 2010. ISBN 978-80-87240-33-5.

<sup>28</sup> HAVLÍČOVÁ, D. *Metodika – Kompetence, Kvalita, Kvalifikace, (sebe)Koncepce*, s. 69.

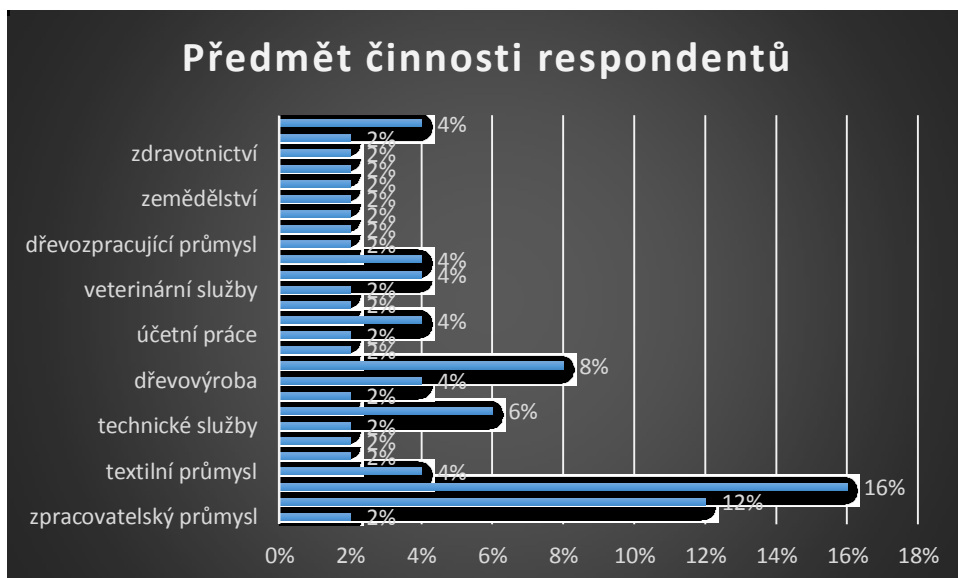
Právní forma	počet respondentů	% respondentů
s.r.o.	34	68 %
OSVČ	9	18 %
družstvo	2	4 %
obec	2	4 %
spolek	2	4 %
p.o.	1	2 %
<b>Celkem</b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

Tabulka 2 Právní forma respondentů  
Zdroj: dotazníkové šetření



Graf 1 Právní forma respondentů  
Zdroj: dotazníkové šetření

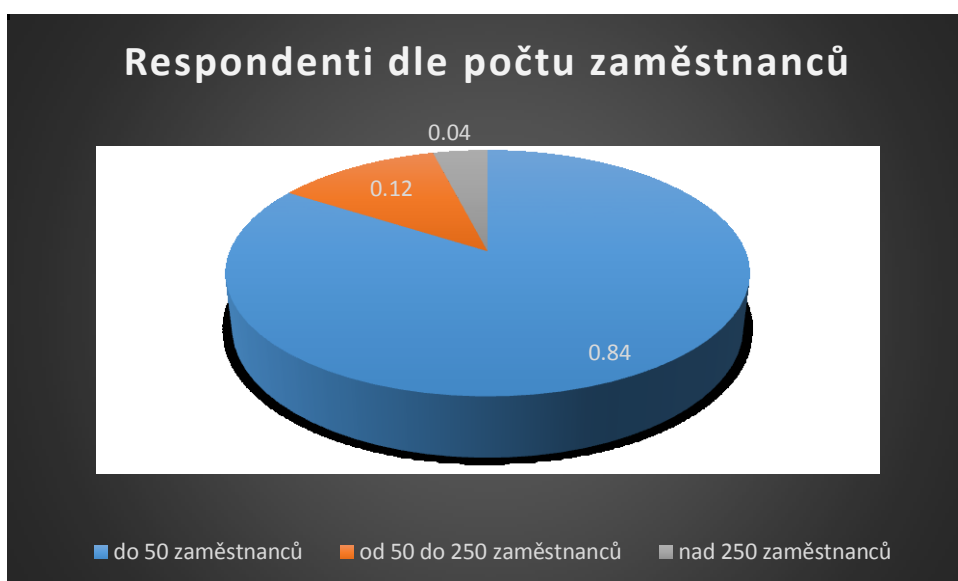
Nejvíce respondentů (68 %) mělo formu s.r.o., téměř pětina respondentů (18 %) byla OSVČ, 4 % respondentů jsou družstvo, 4 % obcemi, 4 % spolky a 2 % respondentů p.o., z čehož vyplývá, že nejvíce příspěvků APZ využívají obchodní společnosti.



Graf 2 Předmět činnosti respondentů  
Zdroj: dotazníkové šetření

Nejvíce respondentů působí v automobilovém průmyslu (16 %), 12 % respondentů působí v potravinářském průmyslu, 8 % respondentů ve službách, 4 % respondentů v obchodu, velkoobchodu.

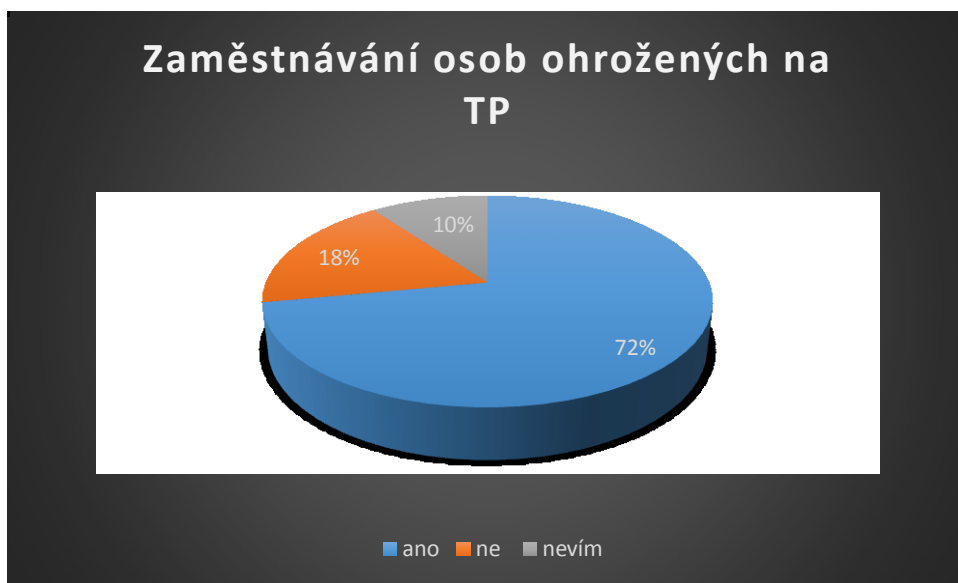
Většina respondentů (84 %) představuje zaměstnavatele do 50 zaměstnanců, 12 % respondentů zaměstnává od 50 do 250 zaměstnanců, 4 % respondentů jsou zaměstnavateli více než 250 zaměstnanců.



Graf 3 Respondenti dle počtu zaměstnanců  
Zdroj: dotazníkové šetření



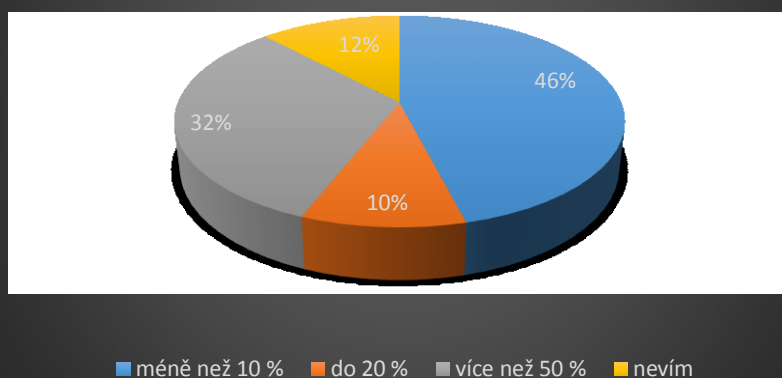
Téměř tři čtvrtiny respondentů uvedly, že zaměstnávají osoby ohrožené na trhu práce. Lze předpokládat, že pokud by respondenti věděli a že pokud by respondenti byli před tím, než budou odpovídat na dotaz, seznámeni se všemi skupinami ohrožených osob na trhu práce, že by procento respondentů, kteří odpověděli kladně, bylo vyšší. Řada respondentů si totiž neuvědomuje, že ohroženými skupinami na trhu práce jsou např. i mladí lidé.



Graf 4 Zaměstnávání osob ohrožených na TP respondenty  
Zdroj: dotazníkové šetření

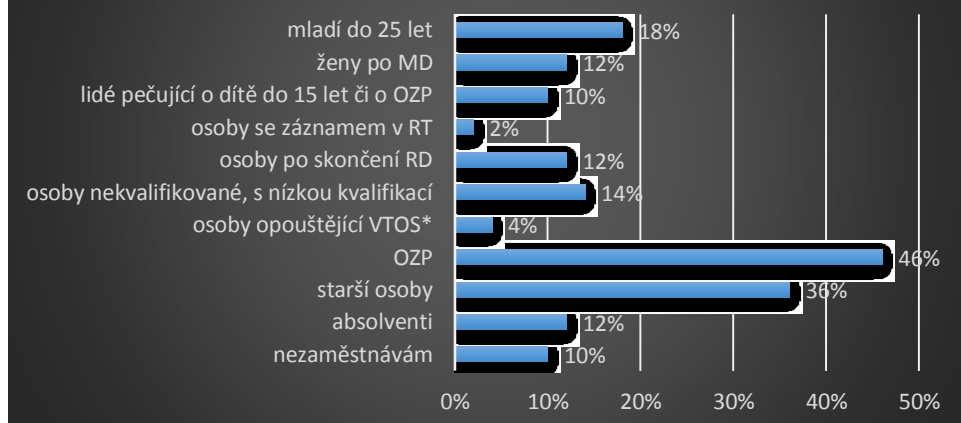
Další otázkou bylo zjišťováno, jaký podíl tvoří osoby znevýhodněné na trhu práce na všech zaměstnancích daných respondentů. Bylo zjištěno, že téměř u poloviny respondentů tvoří osoby znevýhodněné na trhu práce do 10 % všech zaměstnanců. U téměř třetiny respondentů však osoby ohrožené na trhu práce tvoří více než polovinu všech zaměstnanců. 10 % respondentů uvedlo, že méně než pětina zaměstnanců představuje osoby ohrožené na trhu práce a 12 % zaměstnanců na otázku nedokázala odpovědět.

## Podíl osob znevýhodněných na TP na všech zaměstnancích



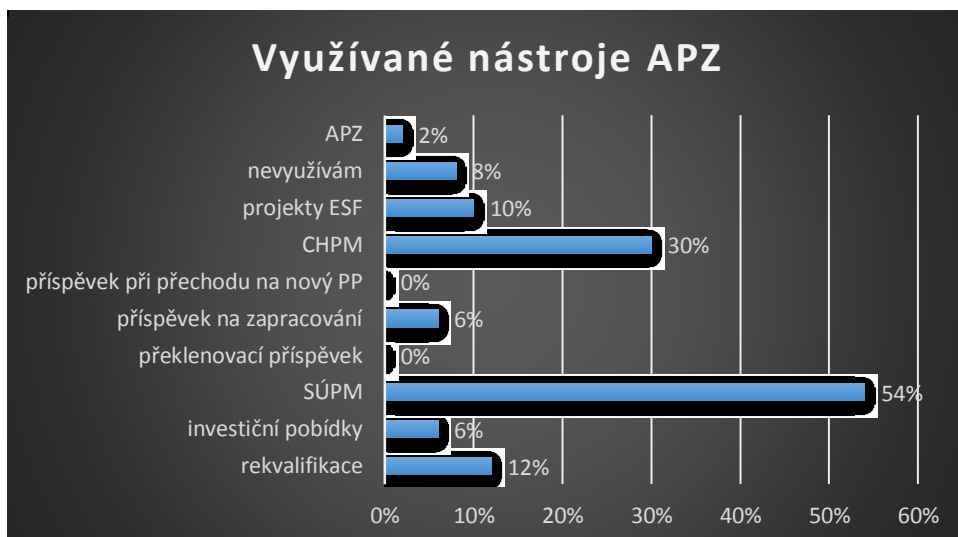
Graf 5 Podíl osob znevýhodněných na TP na všech zaměstnaných  
Zdroj: dotazníkové šetření

## Zaměstnávané skupiny osob ohrožených na TP



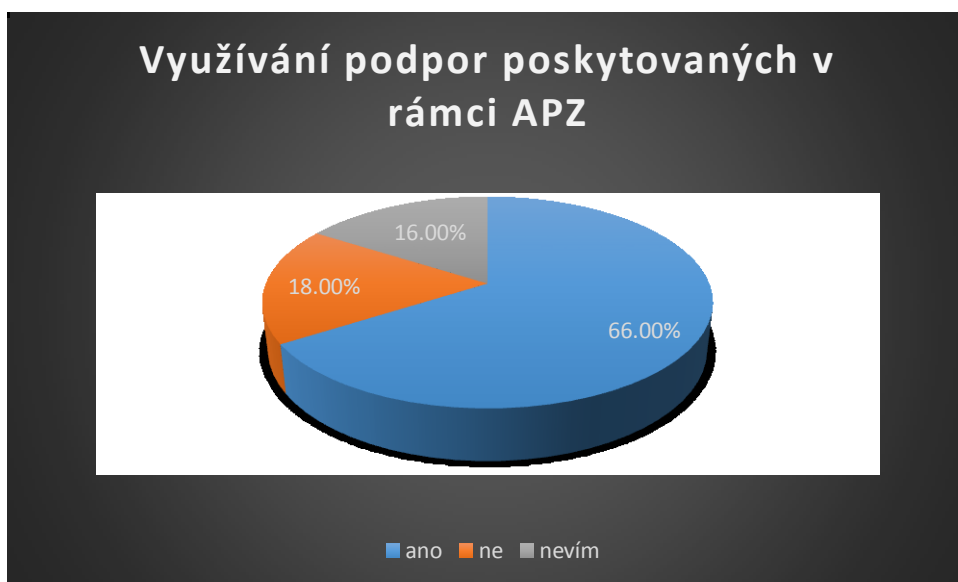
Graf 6 Zaměstnávané skupiny osob ohrožených na TP  
Zdroj: dotazníkové šetření

Téměř polovina (46 %) respondentů zaměstnává OZP, více než třetina respondentů zaměstnává starší osoby nad 55 let, téměř pětina (18 %) respondentů zaměstnává mladé do 25 let. 10 % respondentů osoby ohrožené na trhu práce nezaměstnává. Mezi nejméně zaměstnávané skupiny ohrožených osob na trhu práce se u respondentů řadí osoby se záznamem v rejstříku trestů, které zaměstnává 2 % respondentů a osoby opouštějící zařízení pro VTOS či pro výkon ochranné či ústavní péče.



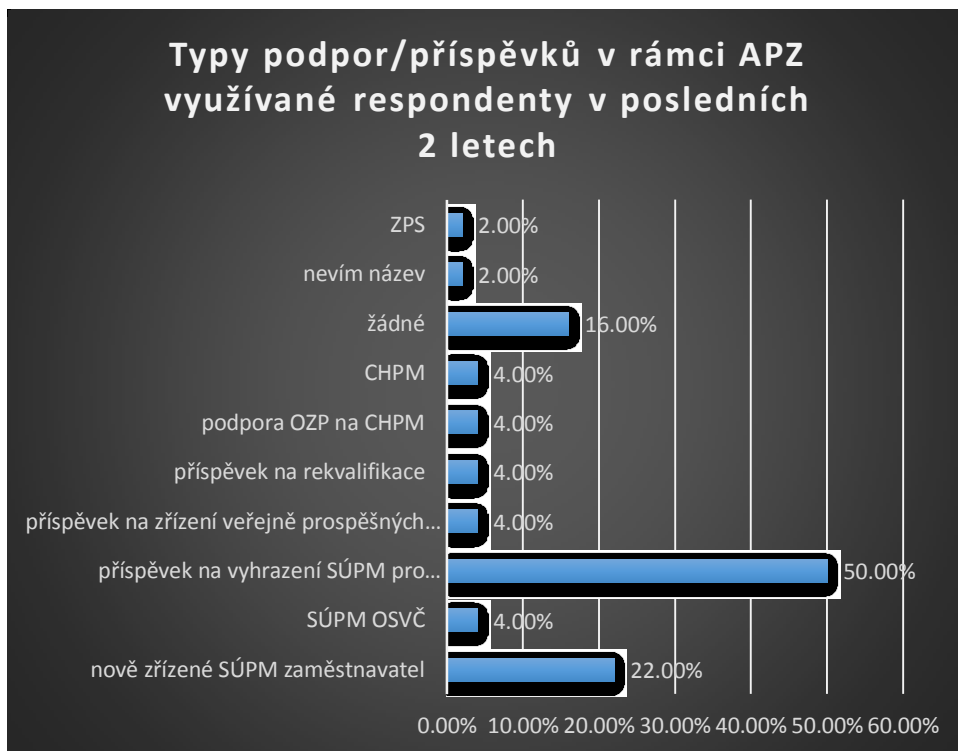
Graf 7 Využívané nástroje APZ  
Zdroj: dotazníkové šetření

Více než polovina respondentů využívá společensky účelná pracovní místa, téměř třetina zaměstnavatelů zaměstnává v rámci chráněných pracovních míst, 12 % respondentů využívá příspěvek na rekvalifikace a 10 % respondentů pak projektů ESF. Nejméně respondentů využívá příspěvku na zapracování a investičních pobídek (6 %). Žádný z respondentů nevyžívá příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a překlenovací příspěvek.



Graf 8 Využívání podpor poskytovaných v rámci APZ  
Zdroj: dotazníkové šetření

Podpor poskytovaných v rámci APZ využívají 2/3 respondentů, téměř pětina respondentů podpory v rámci nástrojů APZ nevyužívá a 16 % respondentů uvedlo, že neví.

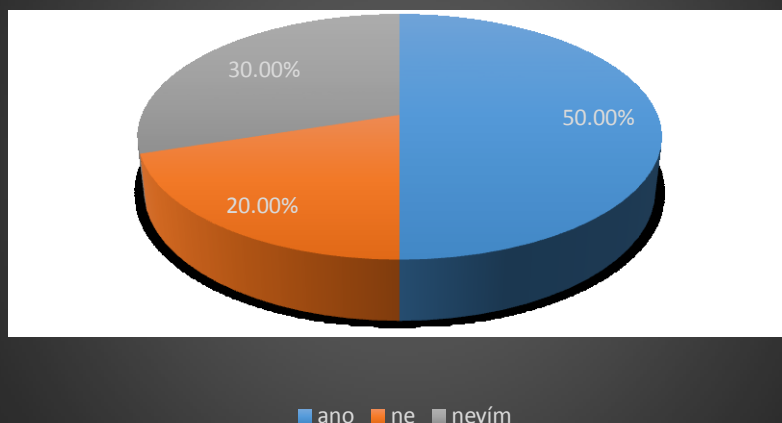


Graf 9 Typy podpor / příspěvků v rámci APZ využívané respondenty v posledních 2 letech  
Zdroj: dotazníkové šetření

Nejvíce respondentů, přesně polovina využívá příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání, tzv. příspěvek na mzdu. Více než pětina respondentů využívá příspěvek na nově zřízené společensky účelné pracovní místo u zaměstnavatele, 16 % respondentů nevyužila v posledních letech žádný z příspěvků v rámci APZ.

Další otázkou bylo zjišťováno, zda respondenti považují stávající nástroje APZ za dostačující. Polovina respondentů stávající nástroje APZ za dostačující považuje, pětina respondentů je považuje za nedostatečné a téměř třetina respondentů uvedla, že neví.

## Dostatečnost nástrojů APZ

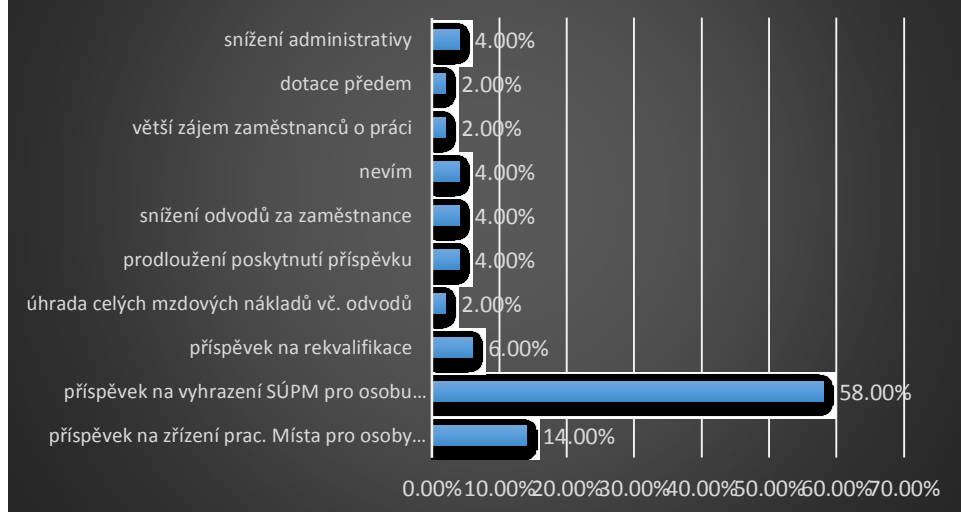


Graf 10 Dostatečnost nástrojů APZ

Zdroj: dotazníkové šetření

Více než polovinu respondentů (58 %) by k zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce motivoval příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa, 14 % pak příspěvek na zřízení pracovního místa pro osoby znevýhodněné na trhu práce, 6 % pak příspěvek na rekvalifikace. Respondenti dále uvedli, že by byli motivováni, pokud by se jim snížily odvody či jim byla proplácena celá mzda zaměstnanců vč. odvodů, v případě získání dotací předem či snížení administrativy. Jeden respondent také uvedl, že by byl motivován, kdyby tito zaměstnanci projevovali větší zájem o práci.

## Co by respondenty motivovalo k zaměstnání osob znevýhodněných na TP



Graf 11 Co by respondenty motivovalo k zaměstnávání osob znevýhodněných na TP

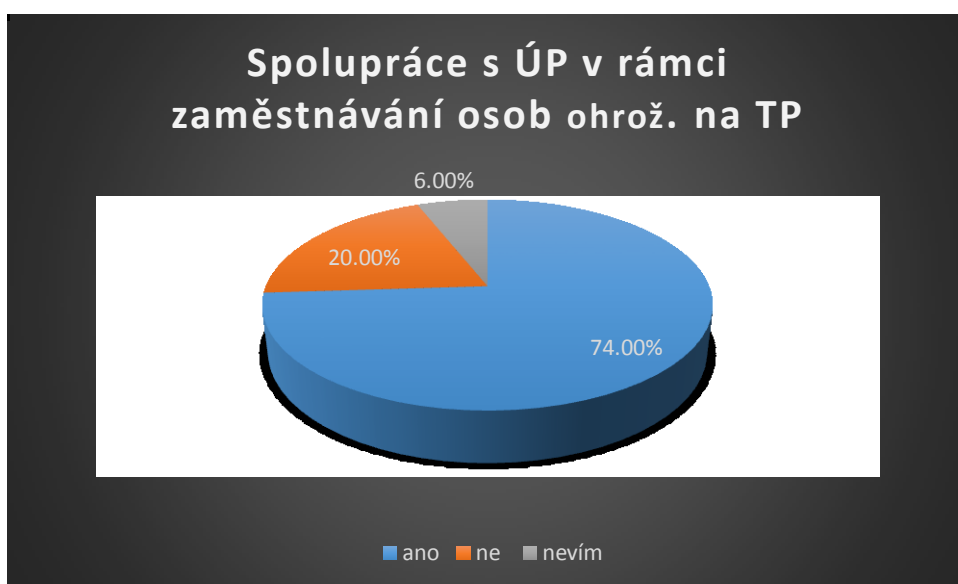
Zdroj: dotazníkové šetření

Zájem na využívání veřejně prospěšných prací projevilo pouze 16 % respondentů, téměř dvě třetiny si nepřeje veřejně prospěšné práce využívat. Více než pětina respondentů uvedla, že neví.



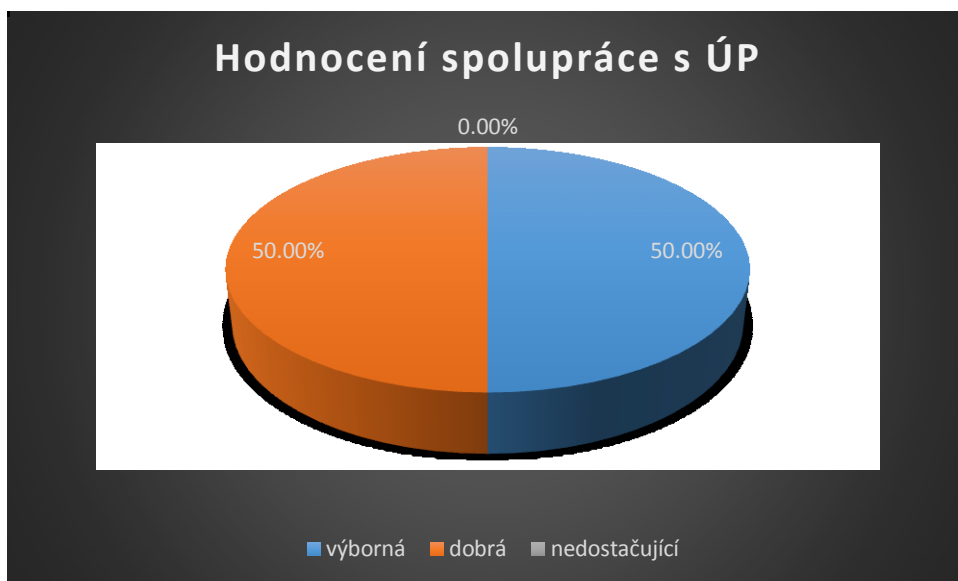
Graf 12 Zájem na využívání veřejně prospěšných prací  
Zdroj: dotazníkové šetření

S Úřadem práce při zaměstnávání osob ohrožených na trhu práce spolupracují téměř  $\frac{3}{4}$  respondentů, pětina respondentů nespolupracuje a 6 % respondentů uvedlo, že neví.



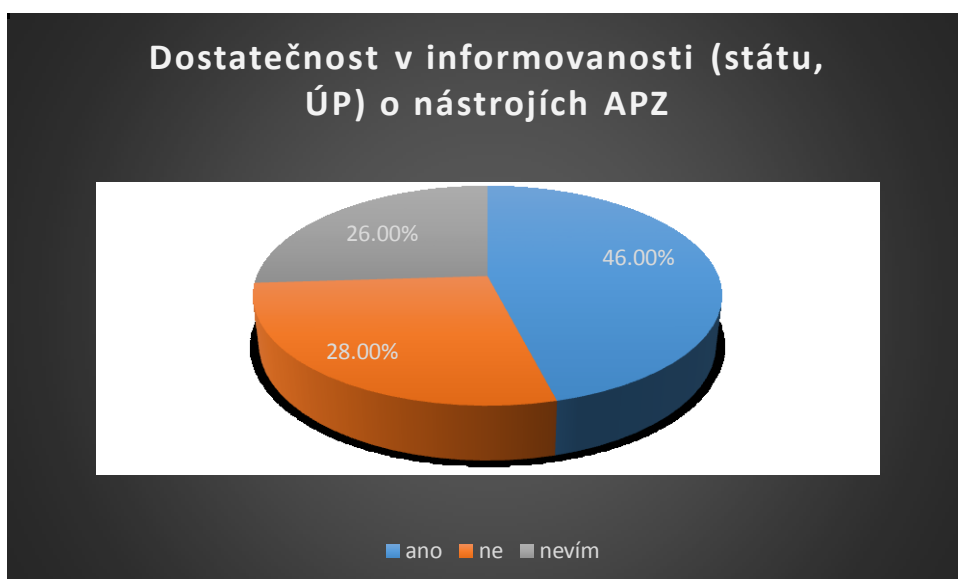
Graf 13 Spolupráce s ÚP v rámci zaměstnávání osob ohrožených na TP  
Zdroj: dotazníkové šetření

Zaměstnanci, kteří spolupracují s Úřadem práce, hodnotili spolupráci velmi kladně. Polovina respondentů označila spolupráci za výbornou, druhá polovina jako dobrou.



Graf 14 Hodnocení spolupráce s ÚP  
Zdroj: dotazníkové šetření

Informovanost respondentů ze strany státu či Úřadu práce byla označena téměř u poloviny respondentů za dostačující, 28 % respondentů označilo informovanost za nedostačující, přibližně čtvrtina respondentů uvedla, že neví.

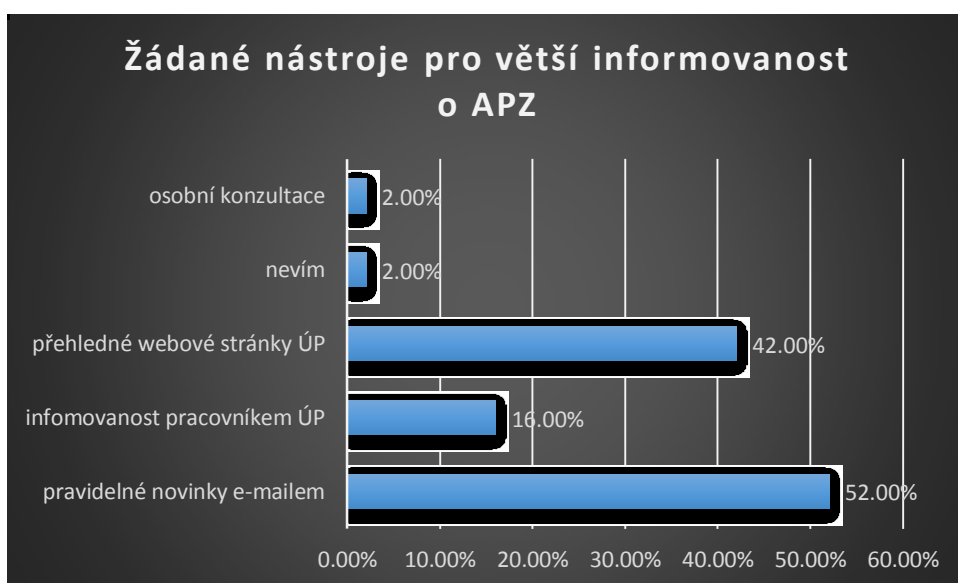


Graf 15 Dostatečnost v informovanosti (státu, ÚP) o nástrojích APZ  
Zdroj: dotazníkové šetření



Graf 16 Sebehodnocení respondentů o nástrojích APZ  
Zdroj: dotazníkové šetření

Více než polovina respondentů hodnotí svou informovanost o možnostech a příspěvcích spojených se zaměstnáváním osob znevýhodněných na trhu práce za dostatečnou, více než čtvrtina ji hodnotí jako nedostatečnou, pětina respondentů uvedla, že neví.



Graf 17 Žádané nástroje pro větší informovanost o APZ  
Zdroj: dotazníkové šetření

Pro větší informovanost o nástrojích APZ by více než polovina respondentů uvítala zasílání pravidelných novinek e-mailem, 42 % respondentů by uvítala přehledné webové stránky ÚP, 16 % respondentů pak lepší informovanost ze strany pracovníka ÚP.



Další otázkou bylo zjišťováno, v čem obecně respondenti spatřují největší problém při zaměstnávání osob ohrožených na trhu práce. Na tuto otázku odpovědělo pouze několik respondentů. Dva respondenti přitom spatřují problém ve financích, jeden respondent uvedl, že problém spatřuje ve vysoké daňové zátěži pro zaměstnavatele, jeden respondent uvedl, že se potýká s nedostatkem pracovníků, jež mají zájem o zaměstnání, jeden respondent spatřuje největší problém ve fluktuaci a jeden respondent v zaměstnávání osob ohrožených na trhu práce žádný problém nespátřuje.

Následně byly zjišťovány názory respondentů na to, co by stát mohl udělat pro to, aby zaměstnavatele motivoval k zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce. Na tuto otevřenou otázku odpovědělo taktéž pouze několik respondentů. Jeden z respondentů uvedl, že by byl motivován snížením odvodů za zaměstnance, jeden respondent pak nižšími až žádnými sociálními dávkami v době nízké nezaměstnanosti, dva respondenti by byli motivováni příspěvkem, z toho jeden příspěvkem na nákup strojů a jiných pomůcek, které jsou potřebné k práci.

Poslední otázkou bylo zjišťováno, co respondenti považují za největší problém současných nástrojů APZ. Jeden z respondentů uvedl, že nemá koho zaměstnávat, neboť z Úřadu práce získal za poslední rok pouze jednoho pracovníka. Jeden respondent uvedl za problém délku evidence, dva respondenti pak délku doby, na kterou mají zaměstnavatelé povinnost zaměstnávat osobu ohroženou na trhu práce. Jeden respondent vidí problém v opakovaných příspěvcích.

## **2.2 Trh práce a nezaměstnanost v Olomouckém kraji**

V této kapitole se budu zabývat nezaměstnaností v Olomouckém kraji. Bude zde porovnávána například nezaměstnanost Olomouckého kraje, ve srovnání s dalšími kraji České republiky. Zjistíme zde také v jakých okresech je míra nezaměstnanosti vysoká, a kde naopak nejnižší. Nezapomeneme zde také uvést ty největší zaměstnavatele (firmy) z Olomouckého kraje, které tak pomáhají ke snížení nezaměstnanosti. V posledním bodu této části budu psát o aktivní politice zaměstnanosti v Olomouckém kraji. Budu se věnovat například tomu, ve kterých letech bylo podpořeno nejvíce uchazeč o zaměstnání v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, nebo dále kteří UoZ tvoří největší podíl znevýhodněných skupin.

### **2.2.1 Trh práce v Olomouckém kraji**

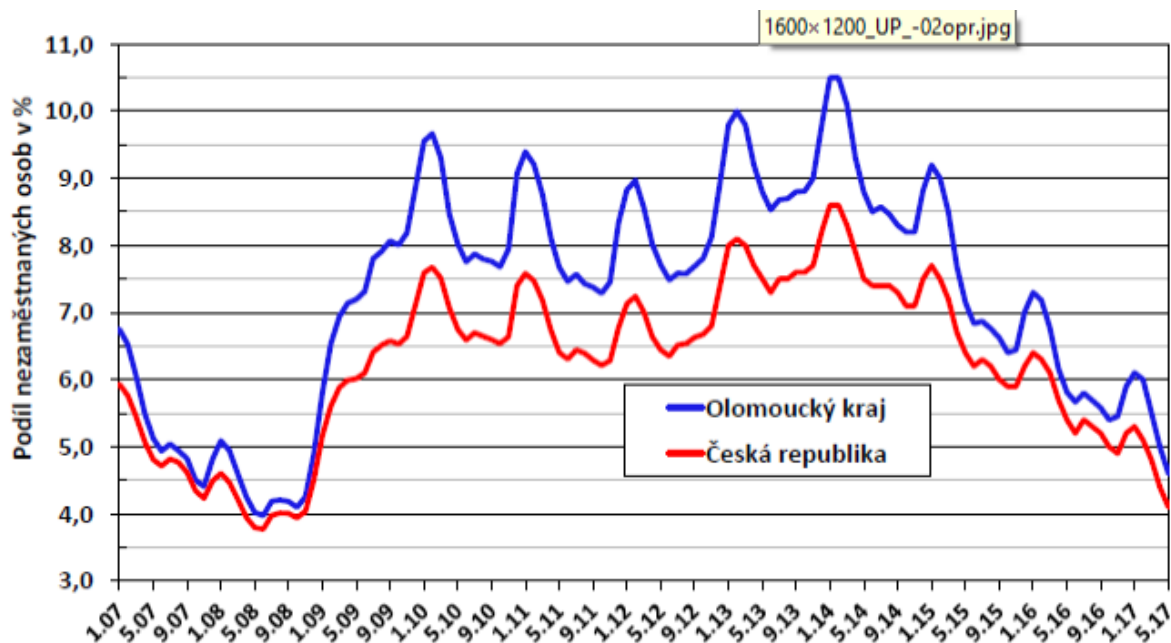
Z ekonomického hlediska představuje Olomoucký kraj průmyslovou oblast s rozvinutými službami zejména v místech s vyšší koncentrací obyvatelstva a v rekreačních oblastech. Kraj se vyznačuje diverzifikovanou ekonomikou, přičemž rozhodující zaměstnanost je soustředěna do oborů: elektrotechnika, strojírenství, textilní výroba, chemický průmysl, potravinářský průmysl, dřevozpracující průmysl, lesnictví, zemědělství, lesnictví, stavebnictví, služby, zejména pak služby osobní, služby určené podnikatelům, služby v oblasti komunikací a služby ve školství a zdravotnictví. Trh práce nelze charakterizovat jako jednotný, neboť mezi jednotlivými okresy existují velké rozdíly v míře nezaměstnanosti. Také zde bude uvedeno, která skupina osob a to ať s hlediska věku, nebo handicapu na trhu práce, tvoří největší procento nezaměstnanosti.

### **2.2.2 Nezaměstnanost**

Úvodem budou představeny informace, jejichž účelem je uvedení do problematiky nezaměstnanosti v Olomouckém kraji. Z Grafu 2 vyplývá, že ve vztahu k míře nezaměstnanosti České republiky byla míra nezaměstnanosti v posledních 10 letech v Olomouckém kraji vždy vyšší.

Olomoucký kraj se z dlouhodobého hlediska řadí mezi kraje, jejichž nezaměstnanost je nadprůměrná. Od roku 2010 byla nezaměstnanost v Olomouckém kraji třetí nejvyšší ve srovnání s ostatními kraji České republiky, v roce 2016 došlo k posunu, a to na 4. místo. Mezi okresy s nejnižší mírou nezaměstnanosti se řadí okres Olomouc, městem s nejnižší mírou nezaměstnaností je Olomouc.

Míra nezaměstnanosti ke květnu 2017 byla přitom nejnižší do roku 2008, tzn. od počátku světové hospodářské krize. K trendu snižování míry nezaměstnanosti přitom dochází přibližně od ledna 2014.



Graf 18 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v Olomouckém kraji

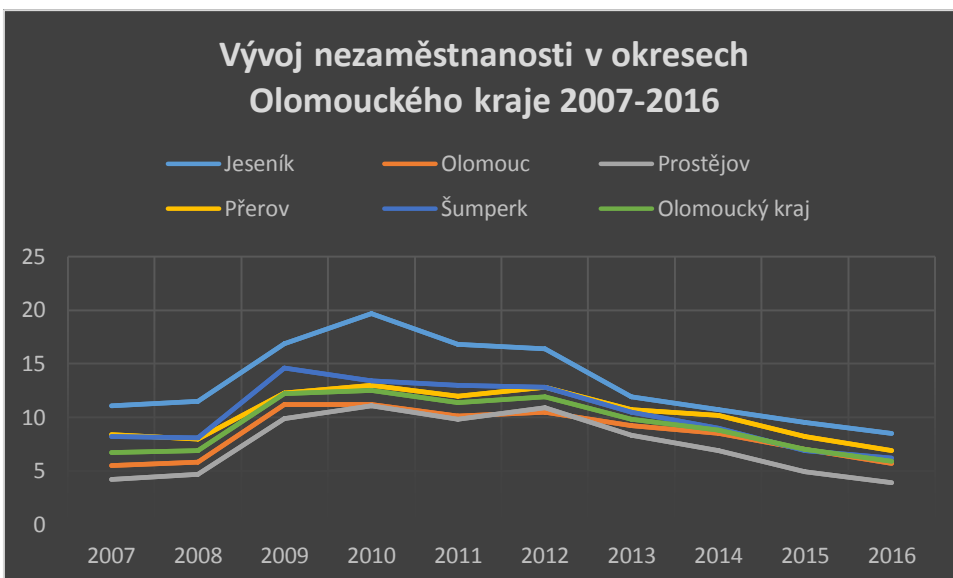
Zdroj: Situace na trhu práce. Pracovní skupina Zaměstnanost Regionální stálé konference pro území Olomouckého kraje, 2017.

Situace na konci května 2017 byla následující: Celkový počet uchazečů o zaměstnání činila 20 945 osob, což představovalo o 20 %, resp. o 5 089 osob méně v meziročním srovnání. Současně se jednalo o nejnižší počet nezaměstnaných osob od listopadu 2008. Avšak ve srovnání s červnem 2008, tzn. v období před vypuknutím hospodářské krize, bylo v květnu 2017 stále o 1 657, resp. o 8,6 % více nezaměstnaných. Ke květnu 2017 tedy Olomoucký kraj vykazoval 4. nejvyšší nezaměstnanost, kdy na jedno volné místo připadá 2,5 uchazečů o zaměstnání (ve srovnání s ČR, kde je to 1,8 osob). Počet volných míst činil 8 293, což představuje nejvyšší počet volných pracovních místo od vzniku Úřadu práce. Tento fakt lze přisoudit současnému ekonomickému růstu, ve kterém se Česká republika nachází.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Olomouc	4,8	5,0	9,1	10,0	9,4	9,1	9,3	9,0	7,5	6,3
Okres Olomouc	5,5	5,8	11,2	11,2	10,1	10,5	9,2	8,5	7,0	5,7
ČR	6,0	6,0	9,2	9,6	8,6	9,4	8,2	7,5	6,2	5,2

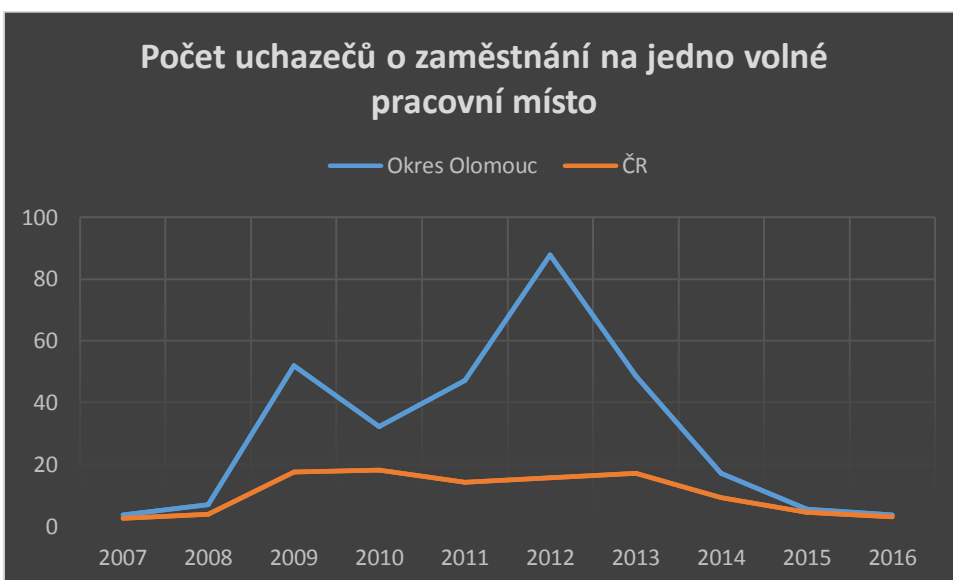
Tabulka 3 Vývoj nezaměstnanosti k 31. 12.2016

Zdroj: ČSÚ, UP ČR, MPSV



Graf 19 Vývoj nezaměstnanosti v okresech Olomouckého kraje 2007-2016  
Zdroj: ČSÚ, ÚP ČR

Z Grafu 19 vyplývá, že v okrese Jeseník byla po celou sledovanou dobu nejvyšší míra nezaměstnanosti ze všech okresů Olomouckého kraje. Jedná se taktéž o jednu z nejvyšších nezaměstnaností v rámci České republiky. Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v okresech Prostějov a Olomouc.



Graf 20 Počet uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo  
Zdroj: ČSÚ

Z Grafu 20 vyplývá, že na okres Olomouc spadá dlouhodobě vyšší počet uchazečů na jedno volné pracovní místo, než je tomu v rámci celé České republiky. Nejvyšší počet uchazečů na

volná pracovní místa byl dosažen v roce 2009, resp. 2012, kdy činil 52, resp. 87,8 uchazečů na jedno volné pracovní místo.

Z hlediska struktury nezaměstnanosti z celkového počtu 20 945 nezaměstnaných tvořily více než polovinu (52 %) ženy, 17 % tvořili zdravotně postižení a 3 % pak absolventi škol.

Z hlediska věkové struktury největší skupina nezaměstnaných (28,6 %) spadala do věkové skupiny od 50 do 59 let, více než pětina pak do věkové skupiny 40 až 49 let, pětina pak do věkové skupiny 30 až 39 let, 17 % pak tvořili osoby ve věkové skupině 20 až 29 let. Relativně početnou skupinou byly osoby předdůchodového věku, starší 60 let, jichž bylo 8,8 %.

Mezi největší zaměstnavatele Olomouckého kraje se řadí v oblasti potravinářství firmy NESTLÉ ČESKO s.r.o., závod Zora (500 – 999 zaměstnanců) a OLMA Olomouc (250 – 499 zaměstnanců). Z oboru strojírenství je pak největším zaměstnavatelem HoneywellAerospace Olomouc s.r.o. (1000 – 1499 zaměstnanců), dále AŽD Praha, s.r.o., závody Olomouc, Mora Moravia, a.s. a Sigma Group spol. s r.o., jež spadají do kategorie 500 – 999 zaměstnanců; KOYO Bearings Česká republika s.r.o. a Senior Flexonics Czech s.r.o. představují zaměstnavatele o 250 až 499 zaměstnancích.

Velkým zaměstnavatelem je zdravotnictví, neboť FAKULTNÍ NEMOCNICE Olomouc zaměstnává 3000 – 3999 zaměstnanců, VOJENSKÁ NEMOCNICE Olomouc pak 500 – 999 zaměstnanců. Taktéž školství a veřejná správa představují oblasti, ve kterých působí velcí zaměstnavatelé, kterými jsou UNIVERZITA PALACKÉHO, jež spadá do kategorie 2500 – 2999 zaměstnanců, OLOMOUCKÝ KRAJ a STATUTÁRNÍ MĚSTO OLOMOUC, jež spadají do kategorie 500 – 999 zaměstnanců. Velkým zaměstnavatelem je taktéž společnost ČESKÉ DRÁHY, s.o., ol. oblast z dopravy a spojů, zaměstnavatel spadající do kategorie 500 – 999 zaměstnanců.

Z oboru obchodu je největším zaměstnavatelem AHOLD CZECH REPUBLIC, a.s. jež spadá do kategorie 500 – 999 zaměstnanců, dále pak GLOBUS ČR, k.s. spadající do kategorie 250 – 499 zaměstnanců. Z oblasti služeb jsou velkými zaměstnavateli společnost Bartoň a Partner s.r.o. a Technické služby města Olomouce, spadající do kategorie 250 – 499 zaměstnanců.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Statutární město Olomouc. In: olomouc.eu [online]. Dostupné z: <http://www.olomouc.eu/podnikatel/profil-mesta-a-informace-pro-investory/profil-mesta/trh-prace>

### 2.2.3 Aktivní politika zaměstnanosti v Olomouckém kraji

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti Úřad práce v Olomouckém kraji nabízí nástroje APZ uvedené v Tabulce 4. Jedná se o veřejně prospěšné práce, kde je v případě plného pracovního úvazku poskytován příspěvek až do výše 15 000 Kč, předákovi (koordinátorovi) veřejně prospěšných prací je poskytován příspěvek ve výši 16 000 Kč, asistentu prevence kriminality ve stejné výši.

U společensky účelných pracovních míst vyhrazených pro starší 50 let, osobám pečujícím o děti do 15 let, osobám do 25 let bez základního vzdělání ad. je výše maximálního příspěvku odstupňována podle toho, jak dlouho jsou v evidenci ÚP. Je-li doba evidence od 3 do 12 měsíců, maximální výše příspěvku činí 15 000 Kč, je-li doba evidence delší než 12 měsíců, maximální výše příspěvku činí 18 000 Kč.

nástroj APZ	výše příspěvku u plného pracovního úvazku	
	evidence 3 - 12 měsíců	evidence > 12 měsíců
Veřejně prospěšné práce	max. 15.000 Kč	
VPP předák (koordinátor)	16.000 Kč	
Asistent prevence kriminality	16.000 Kč	
SÚPM vyhrazené (50+, A, péče do 15-ti, OZZ, v HN, do 25-ti se zákl. vzděl.)	max. 15.000 Kč	max. 18.000 Kč
SÚPM vyhrazené (UoZ do 50-ti let)	max. 12.000,- Kč	
SÚPM vyhrazené pro OZP	max. 18.000,- Kč	
SÚPM vyhrazené pro absolventy středních škol umístěné do OSS nebo jejich PO	max. 24.000 Kč	
SÚPM zřízená	podle ZoZ, § 113	

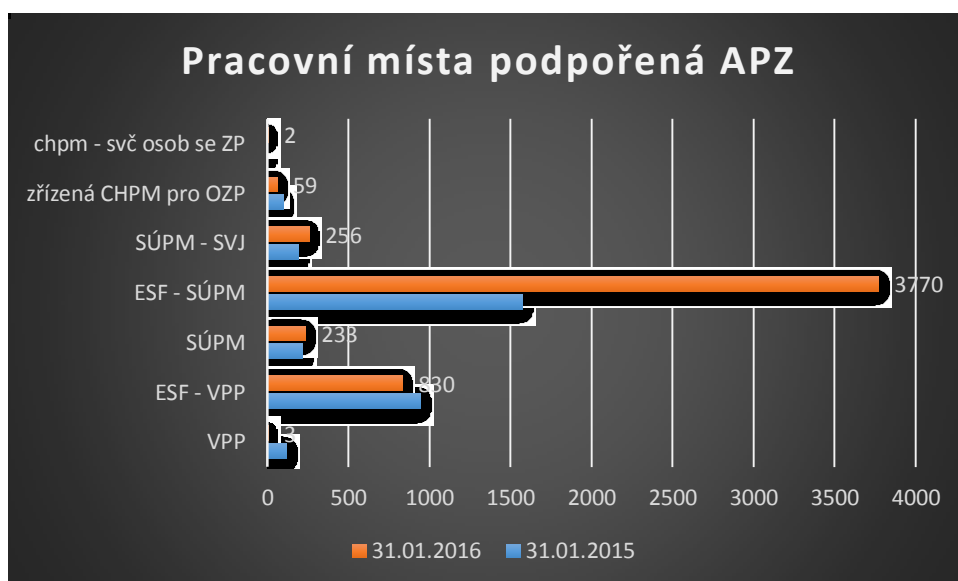
Tabulka 4 Nástroje APZ

Zdroj: Situace na trhu práce. Pracovní skupina Zaměstnanost Regionální stálé konference pro území Olomouckého kraje, 2017.

U společensky účelných pracovních míst vyhrazených uchazečům o zaměstnání do 50 let činí maximální výše příspěvku 12 000 Kč, u SÚPM vyhrazených pro OZP je maximální výše

příspěvku vyšší a činí 18 000 Kč; nejvyšší maximální výše příspěvku, a to 24 tis. Kč, pak dosahují absolventi umístění do OSS nebo jejich PO na SÚPM.<sup>30</sup>

V letech 2015 a 2016 bylo v rámci APZ podpořeno nejvíce společensky účelných pracovních míst, které byly spolufinancovány zejména z Evropského sociálního fondu, dále pak veřejně prospěšných prací, taktéž spolufinancovaných zejména z ESF. Mezi nástroje, jež nebyly spolufinancovány z ESF, se řadilo zřízení společensky účelných pracovních míst pro osoby samostatně výdělečně činné a zřízení společensky účelných pracovních míst.



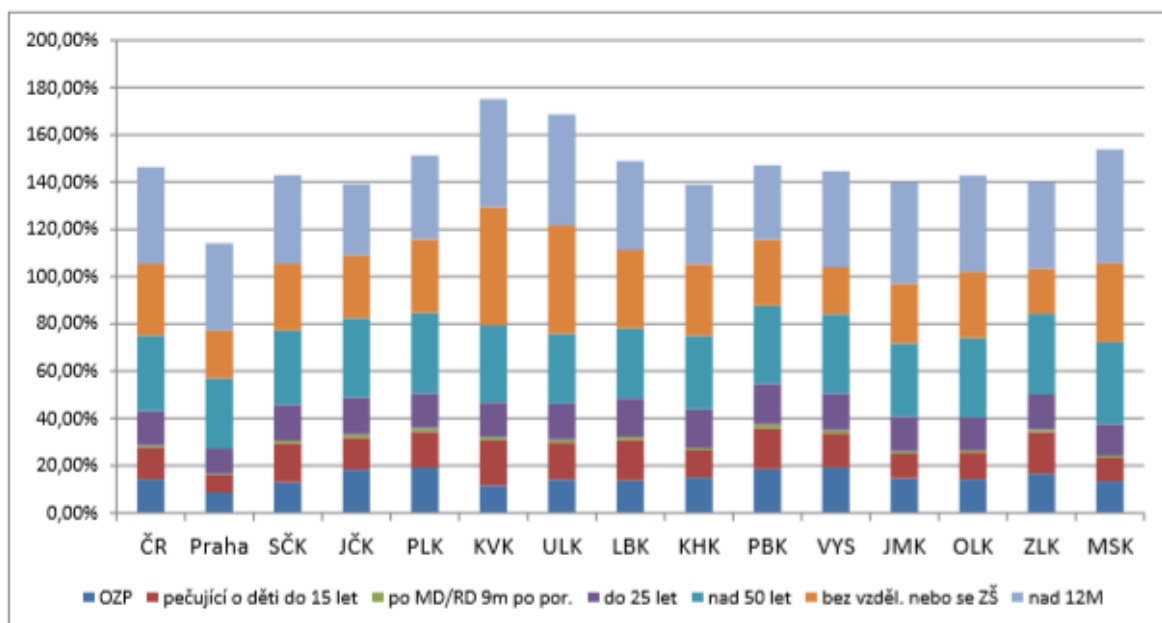
Graf 21 Pracovní místa podpořená v rámci APZ a rekvalifikace, poskytnuté uchazečům a zájemcům o zaměstnání

Zdroj: ÚP ČR. Měsíční statistická zpráva. Leden 2016.

Graf 22 znázorňuje součet podílů znevýhodněných skupin na trhu práce dle krajů k 30. 9. 2016. Olomoucký kraj se neřadí mezi kraje s nejvyšším zastoupením osob, u kterých jsou handicap kumulovány. Z grafu vyplývá, že v Olomouckém kraji je ze skupin znevýhodněných na trhu práce nejvíce osob, jež jsou v evidenci Úřadu práce déle než 12 měsíců, dále pak nad 50 let (cca 30 %). Okolo 12 % tvoří osoby bez vzdělání či pouze se základním vzděláním. Okolo 7 % je tvořeno OZP, stejných 7 % pak mladými lidmi do 25 let. Okolo 5 % je pak tvořeno osobami pečujícími o děti do 15 let věku.<sup>31</sup>

<sup>30</sup> PACÁKOVÁ, O. *Situace na trhu práce*. Pracovní skupina Zaměstnanost Regionální stálé konference pro území Olomouckého kraje, 2017.

<sup>31</sup> Analýza nabídky a poptávky na trhu práce. Část A. Analýza nabídky a poptávky. Říjen 2016. In: [https://www.dataplan.info/img\\_upload/7bdb1584e3b8a53d337518d988763f8d/analiza-nabidky-a-poptavky\\_cast-a-11\\_2016.pdf](https://www.dataplan.info/img_upload/7bdb1584e3b8a53d337518d988763f8d/analiza-nabidky-a-poptavky_cast-a-11_2016.pdf)



Graf 22 Součet podílů znevýhodněných skupin UoZ podle krajů k 30. 9. 2016

Zdroj: Analýza nabídky a poptávky na trhu práce

V absolutních hodnotách se z celkového počtu 24 974 uchazečů o zaměstnání jednalo o 3 587 OZP, 2 805 osob pečujících o děti do 15 let, 237 osob po MR/RD či 9 měsíců po porodu, 3 494 osob do 25 let, 8 396 osob nad 50 let, 6 998 osob bez vzdělání či se základním vzděláním, 10 138 osob v evidenci Úřadu práce nad 12 měsíců, 7 348 osob v evidenci nad 24 měsíců.<sup>32</sup>

<sup>32</sup> Analýza nabídky a poptávky na trhu práce. Část A. Analýza nabídky a poptávky. Říjen 2016. In: [https://www.dataplan.info/img\\_upload/7bdb1584e3b8a53d337518d988763f8d/analiza-nabidky-a-poptavky\\_cast-a-11\\_2016.pdf](https://www.dataplan.info/img_upload/7bdb1584e3b8a53d337518d988763f8d/analiza-nabidky-a-poptavky_cast-a-11_2016.pdf), s. 9.



## 2.3 Shrnutí

Dotazníkové šetření bylo realizováno mezi respondenty, jimiž jsou zaměstnavatelé z Olomouckého kraje, kteří využili nástroje APZ (od roku 2013 do roku 2015), k zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce.

Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, jaký je postoj zaměstnavatelů k zaměstnávání osob ohrožených na trhu práce. Z hlediska právní formy bylo nejvíce respondentů typu s.r.o., z čehož plyne, že nejvíce využívají nástrojů APZ obchodní společnosti. Nejvíce respondentů působilo v automobilovém, potravinářském průmyslu a ve službách. Většina respondentů představovala zaměstnavatele do 50 zaměstnanců, 12 % respondentů bylo zaměstnanci od 50 do 250 zaměstnanců, 4 % pak více než 250 zaměstnanců. Převážná většina respondentů tedy spadala do kategorie malých podniků.

Téměř tři čtvrtiny respondentů uvedly, že zaměstnávají osoby ohrožené na trhu práce. Téměř u poloviny respondentů tvoří osoby znevýhodněné na trhu práce do 10 % všech zaměstnanců. U téměř třetiny respondentů však osoby ohrožené na trhu práce tvoří více než polovinu všech zaměstnanců. Z hlediska typů ohrožených skupin, mají zaměstnavatelé největší zájem o osoby zdravotně postižené. Téměř polovina respondentů zaměstnává OZP. Další větší skupina, o kterou se zaměstnavatelé zajímají, jsou starší osoby, respektive osoby předdůchodového věku. Více než třetina respondentů zaměstnává starší osoby nad 55 let. Téměř pětina (18 %) respondentů zaměstnává mladé do 25 let. Mezi nejméně zaměstnávané skupiny ohrožených osob na trhu práce se u respondentů řadí osoby se záznamem v rejstříku trestů, které zaměstnává 2 % respondentů a osoby opouštějící zařízení pro VTOS či pro výkon ochranné či ústavní péče.

Z hlediska nástrojů APZ, jsou mezi zaměstnavateli nejvíce oblíbeny a využívány, a to více než u poloviny respondentů společensky účelná pracovní místa. Dalším oblíbeným a přínosným příspěvkem pro zaměstnavatele je příspěvek na chráněné pracovní místo, a to téměř u třetiny zaměstnavatelů. 12 % respondentů využívá příspěvek na rekvalifikaci a 10 % respondentů pak projektů ESF. Nejméně respondentů využívá příspěvku na zapracování a investičních pobídek (6 %). Nulový zájem, tudíž pro zaměstnavatele nevýhodný je příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a překlenovací příspěvek, kdy o tento příspěvek nejevila zájem ani jeden ze zaměstnavatelů.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pro zaměstnavatele v Olomouckém kraji přínosné, což jde vidět z toho, že podpor poskytovaných

v rámci APZ využívají 2/3 respondentů, což je velice kladný výsledek. Téměř pětina respondentů podpory v rámci nástrojů APZ nevyužívá. Nejvíce respondentů, přesně polovina využívá příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání, tzv. příspěvek na mzdu. Více než pětina respondentů využívá příspěvek na nově zřízené společensky účelné pracovní místo u zaměstnavatele, 16 % respondentů nevyužila v posledních letech žádný z příspěvků v rámci APZ.

Stávající nástroje APZ považuje za dostačující, polovina respondentů, z čehož vyplývá, že poskytování příspěvku APZ má smysl, pouze pětina respondentů je považuje za nedostatečné.

Více než polovinu respondentů (58 %) by k zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce motivoval příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa, 14 % pak příspěvek na zřízení pracovního místa pro osoby znevýhodněné na trhu práce, 6 % pak příspěvek na rekvalifikace. Respondenti dále uvedli, že by byli motivováni, pokud by se jim snížily odvody či jim byla proplácena celá mzda zaměstnanců vč. odvodů, v případě získání dotací předem či snížení administrativy. Jeden respondent také uvedl, že by byl motivován, kdyby tito zaměstnanci projevovali větší zájem o práci.

Zájem na využívání veřejně prospěšných prací projevilo pouze 16 % respondentů, téměř dvě třetiny si nepřeje veřejně prospěšné práce využívat.

S Úřadem práce při zaměstnávání osob ohrožených na trhu práce spolupracují téměř ¾ respondentů, pětina respondentů nespolpracuje a 6 % respondentů uvedlo, že neví.

Zaměstnanci, kteří spolupracují s Úřadem práce, hodnotili spolupráci velmi kladně. Polovina respondentů označila spolupráci za výbornou, druhá polovina jako dobrou.

Informovanost respondentů ze strany státu či Úřadu práce byla označena téměř u poloviny respondentů za dostačující, 28 % respondentů označilo informovanost za nedostačující.

Více než polovina respondentů hodnotí svou informovanost o možnostech a příspěvcích spojených se zaměstnáváním osob znevýhodněných na trhu práce za dostatečnou, více než čtvrtina ji hodnotí jako nedostatečnou.

Pro větší informovanost o nástrojích APZ by více než polovina respondentů uvítala zasílání pravidelných novinek e-mailem, 42 % respondentů by uvítala přehledné webové stránky ÚP, 16 % respondentů pak lepší informovanost ze strany pracovníka ÚP.

Dále bylo zjišťováno, v čem obecně respondenti spatřují největší problém při zaměstnávání osob ohrožených na trhu práce. Na tuto otázku odpovědělo pouze několik respondentů. Dva respondenti přitom spatřují problém ve financích, jeden respondent uvedl, že problém spatřuje ve vysoké daňové zátěži pro zaměstnavatele, jeden respondent uvedl, že se potýká s nedostatkem pracovníků, jež mají zájem o zaměstnání, jeden respondent spatřuje největší problém ve fluktuaci.

Následně byly zjišťovány názory respondentů na to, co by stát mohl udělat pro to, aby zaměstnavatele motivoval k zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce. Na tuto otevřenou otázku odpovědělo taktéž pouze několik respondentů. Jeden z respondentů uvedl, že by byl motivován snížením odvodů za zaměstnance, jeden respondent pak nižšími až žádnými sociálními dávkami pro osoby bez zaměstnání v době nízké nezaměstnanosti, dva respondenti by byli motivováni příspěvkem, z toho jeden příspěvkem na nákup strojů a jiných pomůcek, které jsou potřebné k práci.

## Závěr

Účelem nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je posílit šanci na pracovní uplatnění pro osoby ohrožené na trhu práce. Ačkoliv problematika nezaměstnanosti v současné době ekonomického růstu není pro Úřad práce natolik palčivá, jako tomu bylo v době ekonomické krize, role Úřadu práce a potažmo nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je velice důležitá pro maximalizaci možností pracovního uplatnění pro osoby, které jsou na trhu práce ohrožené a jejichž zájmem je pracovat.

Cílem bakalářské práce bylo zjistit, **jak jsou zaměstnavatelé spokojeni s nástroji aktivní politiky zaměstnanosti uplatňované ze strany Úřadu práce, nakolik využívají kterých nástrojů a co by je motivovalo k tomu, aby zaměstnávali více osob ze skupin ohrožených na trhu práce.**

Z výše uvedeného vyhodnocení dotazníku je zřejmé, že zaměstnavatelé z velké části vnímají nástroje APZ pozitivně, což je dle mého názoru velice hřejivý výsledek. Také je z předchozího zjištění viditelné, že zaměstnavatelé jako největší pomoc v rámci příspěvku APZ využívají příspěvek na společensky účelná pracovní místa, nebo chráněná pracovní místa. Dále jsou hodně využívány příspěvky na rekvalifikace a v neposlední řadě i projekty ESF. Celkově tedy podpor poskytovaných v rámci APZ využívá 2/3 respondentů, což je, dá se říct, veliký úspěch.

Co se týče motivace zaměstnavatelů, největší motivaci zaměstnavatelé spatřují ve snížení odvodů, či proplácení celé mzdy (nikoliv jen částečné) těchto zaměstnanců, a to i včetně odvodů, dále by také zaměstnavatelům pomohlo, kdyby ohledně příspěvků na APZ byla menší administrativa. Jeden ze zaměstnavatelů dokonce uvedl, že by bylo pro přínosnější, kdyby docházelo k poskytnutí příspěvku předem, což dle mého názoru je neefektivní a někteří zaměstnavatelé by toho potom mohli zneužívat.

Jako největší problém zaměstnavatelé u nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti vnímají například délku evidence, nebo krátkost doby poskytování příspěvku. Jedním z dalších problémů, s kterými se zaměstnavatelé potýkají, je to, že nemají koho zaměstnávat. Že jim Úřad práce žádné uchazeče o zaměstnání neposílá, a když už pošle, tak o práci nemají zájem.

Dle mého názoru byl cíl bakalářské práce splněn, jelikož byly dotazníkovým šetřením zjištěny veškeré odpovědi, které jsem stanovila v úvodu mé bakalářské práce. Nástroje APZ jsou dle

výše uvedených výsledků pro zaměstnavatele dostačující, ale mohlo by dojít k větší informovanosti ze strany Úřadu práce, a to například pravidelným zasíláním novinek e-mailem.

Ačkoliv v současné době je míra nezaměstnanosti z hlediska historického vývoje na nejnižších příčkách od vypuknutí hospodářské krize, Olomoucký kraj se k 31. 5. 2017 řadil na 4. příčku z hlediska krajů s nejvyšší mírou nezaměstnanosti<sup>33</sup> a dlouhodobě se umísťoval jako 3. kraj s nejvyšší mírou nezaměstnanosti ze všech krajů České republiky. Z tohoto důvodu vnímám zaměření MPSV na uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jako klíčové.

---

<sup>33</sup> PACÁKOVÁ, O. *Situace na trhu práce*. Pracovní skupina Zaměstnanost Regionální stálé konference pro území Olomouckého kraje, 2017.

## Seznam zkratk

ČR	Česká republika
CHPM	chráněné pracovní místo
CHPM-SVČ	chráněné pracovní místo určené OSVČ
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činné
SVČ	samostatná výdělečná činnost
ÚP	Úřad práce
UoZ	uchazeč o zaměstnání
SÚPM	společensky účelné pracovní místo
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí

## Seznam literatury

Analýza nabídky a poptávky na trhu práce. Část A. Analýza nabídky a poptávky. Říjen 2016.

In: [https://www.dataplan.info/img\\_upload/7bdb1584e3b8a53d337518d988763f8d/analiza-nabidky-a-poptavky\\_cast-a-11\\_2016.pdf](https://www.dataplan.info/img_upload/7bdb1584e3b8a53d337518d988763f8d/analiza-nabidky-a-poptavky_cast-a-11_2016.pdf)

ANDRAŠČÍKOVÁ, M. HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014.*

Nakladatelství ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-850-5.

HAVLÍČOVÁ, D. *Metodika – Kompetence, Kvalita, Kvalifikace, (sebe)Koncepce.*

KŇAŽKO, V. *Podpora při hledání zaměstnání a na pracovišti pro osoby znevýhodněné na trhu práce z důvodu sociální situace nebo ztráty pracovních návyků.* Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum Praha, 2008. ISBN 978-80-87244-02-9.

MMR ČR. Akční plán na podporu hospodářského růstu a zaměstnanosti pro rok 2016 a další.

In: [databaze-strategie.cz](http://databaze-strategie.cz) [online]. Dostupné z: <https://www.databaze-strategie.cz/cz/urad-vlady/strategie/akcni-plan-na-podporu-hospodarskeho-rustu-a-zamestnanosti-cr-aktualizace-pro-rok-2016?typ=struktura>

MPSV. Databáze Strategii. In: [databaze-strategie.cz](http://databaze-strategie.cz). Dostupné z: <https://www.databaze-strategie.cz/cz/mpsv/strategie/strategie-politiky-zamestnanosti-do-roku-2020?typ=tematicky&v=8266b125c058ad9f81733127636a2825>

MPSV. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020.* In: [portal.mpsv.cz](http://portal.mpsv.cz) [online]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)

NEŠČÁKOVÁ, L. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady.* Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4091-1.

OLECKÁ, I., IVANOVÁ, K. *Metodologie vědecko-výzkumné činnosti.* Moravská vysoká škola Olomouc, o.p.s. Olomouc, 2010. ISBN 978-80-87240-33-5.

PACÁKOVÁ, O. *Situace na trhu práce.* Pracovní skupina Zaměstnanost Regionální stálé konference pro území Olomouckého kraje, 2017.

Situace na trhu práce. Pracovní skupina Zaměstnanost Regionální stálé konference pro území Olomouckého kraje, 2017.

Statutární město Olomouc. In: [olomouc.eu](http://olomouc.eu) [online]. Dostupné z:

<http://www.olomouc.eu/podnikatel/profil-mesta-a-informace-pro-investory/profil-mesta/trh-prace>

ÚP ČR. Situace na trhu práce. Dostupné z: <https://www.kr-olomoucky.cz/download.html?id=49939>

ZADRAŽILOVÁ, D. *Společenská odpovědnost podniků. Transparentnost a etika podnikání.*

Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-192-5.

ZADRAŽILOVÁ, D. *Společenská odpovědnost podniků: transparentnost a etika podnikání.*

Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-192-5.

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

Zaměstnavatel – definice, vysvětlení kdo je to zaměstnavatel. In:

*bezplatnapravniporadna.cz*[online]. 2018 [cit. 2018-06-01]. Dostupné z:

<https://www.bezplatnapravniporadna.cz/online-zdarma/ruzne/pravnicky-slovník/8965-zamestnavatel-definice-vysvetleni-kdo-je-to-zamestnavatel.html>



## PŘÍLOHY

### Příloha č. 1

#### DOTAZNÍK

#### Využití nástrojů APZ u osob znevýhodněných na trhu práce

1. Jaká je právní forma společnosti?
  - s.r.o.
  - a.s.
  - jiné, uveďte .....
  
2. V jakém oboru společnost působí?
  - farmaceutický průmysl
  - potravinářský průmysl
  - automobilový průmysl
  - textilní průmysl
  - jiné, uveďte .....
  
3. Kolik zaměstnanců má společnost?
  - do 50 zaměstnanců
  - od 50 do 250 zaměstnanců
  - nad 250 zaměstnanců
  
4. Zaměstnává vaše firma osoby ohrožené na trhu práce?
  - ano
  - ne
  - nevím
  
5. Jaký podíl tvoří osoby znevýhodněné na trhu práce v celkovém počtu zaměstnanců?
  - méně než 10 %
  - do 20 %
  - více než 20 %
  - více než 50 %
  - nevím
  
6. Do které skupiny osoby ohrožené na trhu práce, které zaměstnáváte, patří?
  - mladí uchazeči o zaměstnání do 25 let
  - starší osoby (nad 55 let)
  - osoby se zdravotním postižením

- osoby opouštějící zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy a osoby opouštějící výkon trestu odnětí svobody
- osoby nekvalifikované či s nízkou kvalitací
- osoby po skončení rodičovské dovolené
- osoby se záznamem v evidenci rejstříků trestů
- lidé pečující o děti do věku 15 let nebo o zdravotně postiženého občana
- ženy po mateřské dovolené
- absolventi
- jiné, uveďte .....

7. Jaké z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti využíváte, jste využívali?

- rekvalifikace,
- investiční pobídky
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- chráněné pracovní místo
- projekty z ESF
- jiné, uveďte .....

8. Využíváte podpor poskytovaných v rámci APZ?

- ano
- ne
- nevím

9. Jaké typy podpor / příspěvků od Úřadu práce vaše firma v posledních 2 letech využila?

- nově zřízené společensky účelné pracovní místo u zaměstnavatele
- společensky účelná pracovní místa vytvořená za účelem samostatné výdělečné činnosti
- příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání (příspěvek na mzdu)
- příspěvek na zřízení veřejně prospěšných prací,
- příspěvek na rekvalifikace
- jiné, uveďte .....

10. Považujete nástroje APZ za dostačující?

- ano
- ne
- nevím

11. Co by motivovalo vaši firmu pro zaměstnávání osob ohrožených na trhu práce?

- příspěvek na zřízení pracovního místa pro osoby ohrožené na trhu práce,

- příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa (tzn. na mzdu osoby ohrožené na trhu práce)
- příspěvek na rekvalifikaci,
- jiné, uveďte .....

12. Máte zájem na využívání veřejně prospěšných prací?

- ano
- ne
- nevím

13. Spolupracuje vaše firma s Úřadem práce v rámci zaměstnávání osob ohrožených na trhu práce?

- ano
- ne
- nevím

14. Pokud vaše firma spolupracuje s ÚP v rámci zaměstnávání osob ohrožených na trhu práce, jak hodnotíte spolupráci s ÚP?

- výborná
- dobrá
- nedostačující

15. Považujete informovanost ze strany státu, resp. úřadu práce o nástrojích APZ za dostačující?

- ano
- ne
- nevím

16. Považujete svou informovanost o možnostech a příspěvcích spojených se zaměstnáváním osob znevýhodněných na trhu práce za dostatečnou?

- ano
- ne
- nevím

17. Co byste uvítali pro větší informovanost o možnostech získání podpory související se zaměstnáváním osob ohrožených na trhu práce?

- zasílání pravidelných novinek emailem
- informovanost konkrétním pracovníkem ÚP
- přehledná sekce internetových stránek ÚP
- jiné, uveďte .....

18. V čem spatřujete OBECNĚ největší problém v zaměstnávání jednotlivých skupin osob ohrožených na trhu práce?

.....

19. Co by podle Vás mohl stát udělat pro to, aby motivoval zaměstnavatele k zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce?

.....  
.....

20. Co považujete za největší problém u současných nástrojů APZ? (např. povinnost zaměstnávat 12 měsíců (délka této doby) osobu ohroženou na trhu práce, na kterou byl poskytnout příspěvek úřadem práce apod.?)

.....  
.....

## ANOTACE

<b>Jméno a příjmení:</b>	Veronika Zavadilová
<b>Katedra:</b>	Ústav pedagogiky a sociálních studií
<b>Vedoucí práce:</b>	Ing. Alena Opletalová, Ph.D.
<b>Rok obhajoby:</b>	2018

<b>Název práce:</b>	Využití nástrojů APZ u osob znevýhodněných na trhu práce v Olomouckém kraji
<b>Název v angličtině:</b>	Use of active employment policy tools for people with disadvantages in the labor market in the Olomouc Region
<b>Anotace práce:</b>	Bakalářská práce je zaměřena na problematiku využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce. Cílem práce je zjistit, a to z pohledů zaměstnavatelů z Olomouckého kraje, jak jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti využívány u osoby znevýhodněných na trhu práce a zda jsou tyto nástroje dostačující.
<b>Klíčová slova:</b>	trh práce, osoby znevýhodněné na trhu práce, aktivní politika zaměstnanosti, úřad práce, zaměstnavatel, chráněné pracovní místo, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti
<b>Anotace v angličtině:</b>	The bachelor thesis is focused on the use of active employment policy instruments in employment of disadvantaged persons in the labor market. The aim of the thesis is to find out from the views of employers from the Olomouc region how the tools of the active employment policy are used by people who are disadvantaged in the labor market and whether these tools are sufficient.
<b>Klíčová slova v angličtině:</b>	labor market, labor market disadvantaged people, active employment policy, labor office, employer, sheltered employment, active employment policy tools
<b>Přílohy vázané v práci:</b>	2
<b>Rozsah práce:</b>	61 s.
<b>Jazyk práce:</b>	Cz