

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Bakalářská práce

**Státní politika zaměstnanosti ČR a Evropský sociální
fond**

Adéla Ulrichová

© 2018 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Adéla Ulrichová

Provoz a ekonomika

Název práce

Státní politika zaměstnanosti ČR a Evropský sociální fond

Název anglicky

State employment policy of Czech Republic and European social fund

Cíle práce

Cílem práce je zhodnotit uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR. Dílčím cílem této práce je charakterizovat jednotlivé nástroje APZ, které státní politika zaměstnanosti využívá, zaměřit se na výdaje v rámci nástrojů a na umístění uchazečů na základě využitého nástroje APZ. Důležitou součástí práce bude charakteristika Evropského sociálního fondu jako takového a jeho úloha při financování státní politiky zaměstnanosti, včetně analýzy jednotlivých programů, které jsou v České republice využívány.

Metodika

Tato práce se bude skládat z teoretické a praktické části. Teoretická část se bude věnovat charakteristice, nástrojům a financování Státní politiky zaměstnanosti. Teoretická část bude zpracována studiem odborné literatury a za pomoci metody dekripce. V praktické části pomocí údajů a statistik z Českého statistického úřadu, z Ministerstva práce a sociálních věcí a z Evropského sociálního fondu budou analyzovány výdaje na jednotlivé nástroje Státní politiky zaměstnanosti. Pomocí údajů o jednotlivých programech Evropského sociálního fondu budou dále analyzovány jednotlivé programy Evropského sociálního fondu, využívané v České republice.

Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

Klíčová slova

Státní politika zaměstnanosti, nástroje aktivní politiky, Evropský sociální fond, nezaměstnanost, Česká republika

Doporučené zdroje informací

BROŽOVÁ, D., Kapitoly z ekonomie trhu práce. Praha: VŠE, Oeconomica, 2012, 290 s. ISBN 978-80-245-1880-0

JÍROVÁ, H., Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: VŠE, 1999, s. 95. ISBN 80-7079-635-9

KREBS, V., Sociální politika. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 544. ISBN 978-80-7357-585-4

SIROVÁTKA, Tomáš a kol., Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR. Praha: VÚPSV, 2006, s. 257. ISBN 80-87007-06-9

SIROVÁTKA, Tomáš a kol. Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize. Praha: VÚPSV, 2013, s. 95. ISBN 978-80-7416-114-8

VILAMOVÁ, Š., Čerpáme finanční zdroje Evropské unie. Praha: GRADA, 2005, s. 200. ISBN: 80-247-1194-X

Předběžný termín obhajoby

2017/18 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Erika Urbánková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 11. 1. 2018

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 12. 1. 2018

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 04. 03. 2018

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "**Státní politika zaměstnanosti ČR a Evropský sociální fond**" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15.3.2018

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Erice Urbánkové, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a připomínky v průběhu zpracování mé bakalářské práce.

Státní politika zaměstnanosti ČR a Evropský sociální fond

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá analýzou vývoje výdajů na státní politiku zaměstnanosti a její složky. Dále popisuje vývoj vynaložených finančních prostředků z Evropského sociálního fondu. V teoretické části se práce zabývá vymezením základních pojmů v oblasti trhu práce a nezaměstnanosti. Tato část práce je také zaměřena na přiblížení státní politiky zaměstnanosti s podrobnějším rozebráním aktivní politiky zaměstnanosti a jejích jednotlivých nástrojů. Nakonec jsou v teoretické části práce popsány jednotlivé programové období Evropského sociálního fondu a jeho úloha při financování státní politiky zaměstnanosti. Praktická část práce analyzuje výdaje na státní politiku zaměstnanosti v průběhu let 2004-2014 a snaží se vysvětlit, co ovlivňuje jejich meziroční změny. Dále zkoumá vývoj výdajů na obě složky státní politiky zaměstnanosti se zaměřením na konkrétní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Na konci práce jsou popsány výdaje Evropského sociálního fondu prostřednictvím jednotlivých operačních programů v rámci tří programových období.

Klíčová slova: Státní politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, trh práce, nezaměstnanost, Česká republika, Evropský sociální fond

State employment policy of Czech Republic and European social fund

Abstract

This bachelor thesis deals with the analysis of expenditures on state employment policy and its components. It also describes the development of European Social Fund. In the theoretical part, the thesis deals with the definition of basic terms in the field of labour market and unemployment. This part of the thesis is also focused on the approximation of the state employment policy with a more detailed analysis of the active employment policy and its individual instruments. Final part, the theoretical part of the thesis describes the individual programming period of the European Social Fund and its role in financing the state employment policy. The practical part analyzes the expenditures for the state employment policy between the years 2004-2014 and tries to explain what influences their year-on-year changes. It also examines the development of expenditure on both components of the national employment policy focusing on specific instruments of active employment policy. At the end of the work, European Social Fund spending is described through individual operational programs within three programming periods.

Keywords: state employment policy, active employment policy, passive employment policy, labour market, unemployment, Czech Republic, European Social Fund

Obsah

1 Úvod.....	12
2 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	13
3 Teoretická východiska	14
3.1 Trh práce	14
3.1.1 Nabídka a poptávka po práci	14
3.2 Nezaměstnanost.....	18
3.2.1 Instituce spojené s nezaměstnaností	21
3.3 Státní politika zaměstnanosti.....	22
3.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti	23
3.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	28
3.3.3 Rizikové skupiny na trhu práce	31
3.3.4 Evropský sociální fond a financování státní politiky zaměstnanosti.....	31
4 Vlastní práce	38
4.1 Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti v ČR v letech 2004-2014	38
4.1.1 Vývoj výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti.....	41
4.1.2 Vývoj výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti	52
4.1.3 Relace výdajů na státní politiku zaměstnanosti s mírou nezaměstnanosti	54
4.2 Financování politiky zaměstnanosti prostřednictvím ESF.....	56
4.2.1 Programové období 2004-2006	57
4.2.2 Programové období 2007-2013	59
4.2.3 Programové období 2014-2020	60
5 Závěr.....	62
6 Seznam použitých zdrojů	65

Seznam grafů

Graf 1 Nabídka na trhu práce	15
Graf 2 Poptávka na trhu práce.....	16
Graf 3 Rovnováha na trhu práce	17
Graf 4 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v ČR v letech 2004-2014 (v tis. Kč).....	38
Graf 5 Podíl výdajů APZ na výdajích SPZ v letech 2004-2014 (v %).....	41
Graf 6 Vývoj výdajů na jednotlivé nástroje APZ v ČR v letech 2004-2014 (v tis. Kč).....	43
Graf 7 Podíl výdajů PPZ na výdajích SPZ v letech 2004-2014 (v %).....	53
Graf 8 Relace výdajů na státní politiku zaměstnanosti s mírou nezaměstnanosti v letech 1993-2014	55

Seznam tabulek

Tabulka 1 Výdaje na Společensky účelná pracovní místa v letech 2004-2014	44
Tabulka 2 Výdaje na Veřejně prospěšné práce v letech 2004-2014	46
Tabulka 3 Vývoj výdajů na rekvalifikace v letech 2004-2014	47
Tabulka 4 Výdaje na investiční pobídky v letech 2004-2014.....	49
Tabulka 5 Výdaje na chráněná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením v letech 2004-2014	50
Tabulka 6 Objem finančních prostředků z Evropského sociálního fondu v letech 2004-2006.....	57
Tabulka 7 Alokace finančních prostředků z Evropského sociálního fondu v letech 2004-2006 (v EUR).....	58
Tabulka 8 Alokace finančních prostředků na programové období 2007-2013 (v mil. EUR)	59

Seznam použitých zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
CHPM	Chráněná pracovní místa
ICT	Informační a komunikační technologie
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OP	Operační program
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoby se zdravotním postižením
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
SPZ	Státní politika zaměstnanosti
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
VPP	Veřejně prospěšné práce

1 Úvod

Státní politika zaměstnanosti ČR je důležitou součástí celkové sociální politiky státu. Tato politika má za úkol snižovat nezaměstnanost a zmírňovat její důsledky. Pomocí svých opatření a nástrojů se snaží udržet výši nezaměstnanosti na příznivé úrovni a předejít tak jejím prudkým výkyvům. Nezaměstnanost je přirozený jev na trhu práce, může ale nepříznivě ovlivňovat vývoj společnosti. Nezaměstnanost je závažným problémem jak v minulosti, současnosti ale i budoucnosti. V dnešní době je zvyšování zaměstnanosti důležitým tématem, protože společnost vnímá snižování zaměstnanosti a její nepříznivý vývoj za selhání hospodářského systému. Ztráta zaměstnání v mnoha případech nepostihuje pouze jedince ale celé rodiny. Vyšší nezaměstnanost nejčastěji zasahuje rizikové skupiny – osoby do 20 let, nad 50 let, ženy a zdravotně postižené. Proto je velmi důležitá volba uspořádání státní politiky zaměstnanosti pro příznivý a zdravý rozvoj hospodářského růstu státu.

Státní politika zaměstnanosti ČR je zabezpečována Ministerstvem práce a sociálních věcí a Úřadem práce a dělí se na dvě složky – aktivní a pasivní. V rámci pasivní politiky zaměstnanosti jde o finanční podporu nezaměstnaných formou dávek. Velmi důležitou součástí státní politiky zaměstnanosti je aktivní politika zaměstnanosti, která se snaží pomocí svých nástrojů zajistit nejlépe možnou úroveň nezaměstnanosti. Mezi tyto nástroje se řadí veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, rekvalifikace, investiční pobídky, chráněná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Financování státní politiky zaměstnanosti je zajištěno ze státního rozpočtu a významnou část financování pokrývají prostředky z Evropského sociálního fondu. Evropský sociální fond přispívá na státní politiku zaměstnanosti prostřednictvím svých operačních programů, které jsou rozděleny na jednotlivé programové období. Česká republika byla dosud zahrnuta do tří programových období. V rámci každého období, bylo vytvořeno několik operačních programů, které se liší svojí působností.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem této práce je zhodnotit vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti ve sledovaném období 2004-2014 a vysvětlit příčinu jejich změn. Dílčím cílem práce je vyhodnotit vývoj výdajů na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a zhodnotit počet umístěných uchazečů na základě využitého nástroje aktivní politiky. Důležitou součástí práce bude charakteristika Evropského sociálního fondu jako takového a jeho úloha při financování státní politiky zaměstnanosti, včetně analýzy výdajů na jednotlivé programy, které jsou v České republice využívány.

2.2 Metodika

Teoretická část práce je vypracována pomocí prostudování odborné literatury a příslušných internetových zdrojů. V teoretické části jsou metodou deskripce vysvětleny pojmy vztahující se k trhu práce, politice zaměstnanosti a jejím složkám. Je zde popsána úloha Evropského sociálního fondu a jeho způsob spolufinancování státní politiky zaměstnanosti. V praktické části je pomocí údajů z Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu analyzován vývoj výdajů na jednotlivé složky státní politiky zaměstnanosti. Tyto údaje jsou interpretovány pomocí tabulek a grafů. Na konci této bakalářské práce jsou pak pomocí údajů z Evropského sociálního fondu analyzovány výdaje na jeho jednotlivé operační programy ve třech po sobě jdoucích programových obdobích.

3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce

Trh práce je jedním z trhů, který se řadí mezi trhy výrobních faktorů, přičemž primárním výrobním faktorem je zde faktor práce. Práce je účelná a cílevědomá lidská činnost, jejímž prostřednictvím lidé, pomocí svých fyzických a duševních schopností, vytvářejí statky a služby, které jsou výsledkem jejich pracovního úsilí. Cenou práce je mzda, díky které mohou lidé uspokojovat své potřeby.¹ Právě mzda je u většiny domácností hlavním nebo jediným zdrojem jejich příjmů. Hlavními faktory vystupujícími na trhu práce je poptávka po práci, nabídka práce a mzda, tedy cena práce.

Trh práce se v některých ohledech podobá trhu statků a služeb, ale některé znaky má značně odlišné. Faktor práce se liší hlavně tím, že práci vykonávají lidé, kteří samostatně přemýšlí a jejich schopnosti a dovednosti mohou pozitivně či negativně ovlivnit jejich přístup na trh práce. Dalšími činiteli, které ovlivňují vstup na trh práce, je současná ekonomická a společenská situace, a také rámec možností firem, například technologických.²

Trh práce je místo, kde se střetává nabídka práce a poptávka po práci. Lidé zde nabízejí své schopnosti, vědomosti a dovednosti a figurují zde jako případní zaměstnanci. Zaměstnanci tedy představují nabídku práce. Pracovní příležitosti na trhu práce nabízejí především firmy, veřejný sektor ale i domácnosti. Tyto subjekty tedy vytvářejí poptávku po práci. Konkurence na straně nabídky práce je vytvářena velkým množstvím lidí nabízející práci, kteří si vzájemně konkurují svými schopnostmi, zkušenostmi, vědomostmi, úrovní vzdělání, dovednostmi apod. Na druhé straně existuje konkurence i mezi firmami, které práci poptávají a snaží se tak získat co nejkvalitnější lidské zdroje. Firmy najímající práci si mohou konkurovat mzdou, za kterou je práce najímána, ale i dalšími faktory, jako jsou pracovní podmínky, lokalita, dobrá pověst apod.³

3.1.1 Nabídka a poptávka po práci

Trh práce je definován tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou práce. Existuje zde konkurence jak na straně poptávky, tak i na straně nabídky. Znamená to, že práci velké

¹ BRČÁK J., SEKERA B., SVOBODA R. Mikroekonomie – teorie a praxe. 2013, s. 234-235

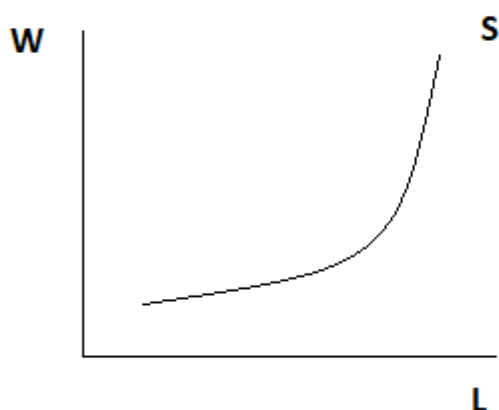
² JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1999, s. 8

³ HOLMAN, R. Ekonomie. 2005, s. 280

množství lidí nabízí ale i mnoho firem poptává. Na straně nabídky si lidé konkurují svými schopnostmi, vědomostmi a zkušenostmi a na straně poptávky si firmy konkurují mzdovou sazbou, pracovními podmínkami apod.⁴

Nabídku práce představují lidé, jako vlastníci služby práce. Je to vztah mezi nabízeným množstvím práce a její cenou. Za odvedenou práci, respektive za prodej práce, člověku náleží mzda, kterou pak může využít na nákup spotřebních statků. Každý jedinec porovnává mezní užitek z volného času a mezní užitek ze statků a služeb, které si pořídí za náležitou mzdu. Za předpokladu, že by mezní užitek ze spotřeby byl vyšší než z volného času, spotřebitel by zvyšoval čas strávený v práci až do chvíle, kdy by se mezní užitek vyrovnaly. Cena za volný čas je ušlá mzda.⁵

Graf 1 Nabídka na trhu práce



Zdroj: Halásková, 2001, vlastní zpracování

V grafu č. 1 tržní nabídka práce S vyjadřuje množství práce L , které jsou lidé ochotni nabízet při různé mzdové sazbě W . Vyšší mzda motivuje další pracovníky ke vstupu na trh práce, to znamená, že čím vyšší bude mzdová sazba, tím větší množství práce budou lidé nabízet. Křivka nabídky práce má tedy rostoucí charakter.⁶

Nabídka práce je ovlivněna následujícími faktory:

- Reálnou mzdou,

⁴ HOLMAN, R. *Ekonomie*. 2005, s. 280

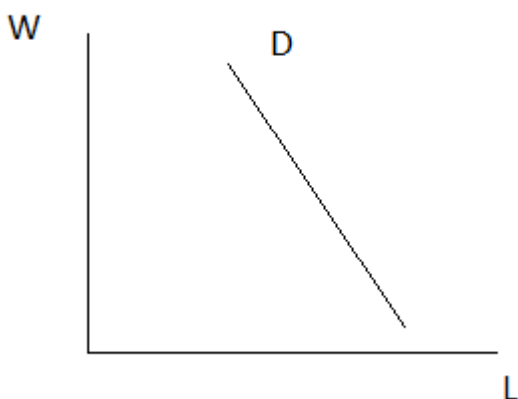
⁵ BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 2012, s. 16

⁶ BRČÁK J., SEKERA B., STARÁ D. *Makroekonomie – teorie a praxe*. 2014, s. 144

- Majetkem,
- Mírou ekonomické aktivity obyvatelstva,
- Společenskými tradicemi,
- Úrokovou mírou,
- Demografickým vývojem,
- Mimopracovními příjmy.⁷

Funkce poptávky po práci, jak je vidět na grafu č. 2, je stejně jako u jakéhokoliv jiného statku vztah mezi cenou, zde tedy mzdou, za jednotku práce a poptávaným množstvím. Poptávané množství je v tomto případě množství práce, které firma nakupuje. Poptávku na trhu práce tvoří tedy firmy, které poptávají konkrétní počet jednotek práce. Poptávka po práci je určena množstvím práce, které firmy najímají při určitých mzdových sazbách.

Graf 2 Poptávka na trhu práce



Zdroj: Bělina, 2010, vlastní zpracování

Křivka poptávka po práci je klesající. Firmy v daném odvětví reagují na pokles ceny práce zvyšováním nabízeného množství finálního produktu. Firmy poptávají takové množství práce, kdy příjem z nově přijatého zaměstnance převyšuje náklady vyložené na jeho přijetí. Firmy tedy porovnávají mezní příjem z dodatečné jednotky práce s mezními náklady vynaloženými na tuto dodatečnou jednotku. Pokud bude mezní příjem z dodatečné

⁷ JÍROVÁ, Hana. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1999, s. 95

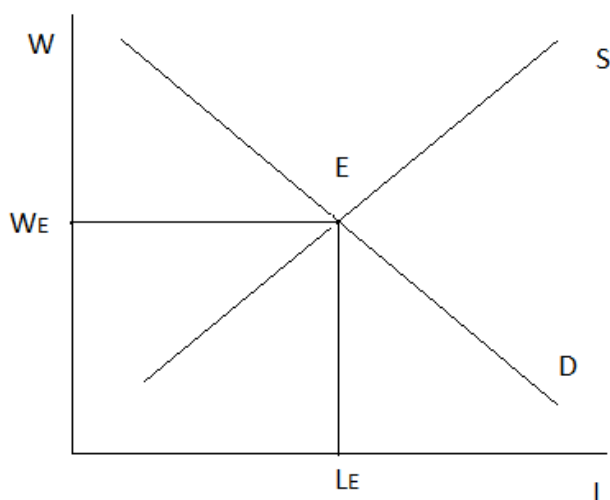
jednotky práce nižší než mezní náklady na tuto jednotku, bude množství poptávané práce klesat.⁸

Stejně jako nabídka práce i poptávka po práci je ovlivněna některými faktory:

- Cenou práce,
- Poptávkou po produkci,
- Cenou produkce,
- Cenou ostatních vstupů,
- Předpokládanými tržbami,
- Přebytkovou pracovní silou,
- Produktivitou práce.⁹

Produktivita práce je závislá na kvalitě vstupů, množství a kvalitě spolupracujících výrobních faktorů a úrovni technologických a technických znalostí.

Graf 3 Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Brožová, 2012, vlastní zpracování

Stejně jako na ostatních trzích i na trhu práce nastává rovnováha, kterou lze vidět na grafu č. 3. Rovnováha na trhu práce nastává, když se poptávané množství práce vyrovná nabízenému množství práce.¹⁰ Pokud je trh práce v rovnováze existuje pouze přirozená míra nezaměstnanosti. Ndobrovolná nezaměstnanost v tomto případě neexistuje, protože

⁸ HOLMAN, R. Mikroekonomie. 2007, s. 402

⁹ JÍROVÁ, Hana. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1999, s. 96

¹⁰ BRČÁK J., SEKERA B., SVOBODA R. Mikroekonomie – teorie a praxe. 2013, s. 236-240

všichni lidé co chtějí pracovat, opravdu pracují. Úplná rovnováha na trhu však není reálná, z ekonomického i sociologického hlediska ji nelze dosáhnout.¹¹

Tržní křivka nabídky je součtem individuálních nabídek. Předpokládá, že v určitém odvětví je s růstem mzdové sazby nabízeno větší množství práce, proto je také křivka rostoucí. Tržní poptávka je pak součet všech individuálních poptávek firem na trhu práce. Bod E v grafu označuje bod rovnováhy, kdy se poptávané množství práce rovná nabízenému množství práce.¹²

3.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je projevem nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. V případě nezaměstnanosti nabídka práce převyšuje poptávku po práci. Mírná nezaměstnanost je přirozeným projevem fungování tržní společnosti, avšak jako velký ekonomický a sociální problém se považuje, když se nezaměstnanost vyskytuje v masovém měřítku.¹³ Ztráty, ke kterým dochází v období vysoké nezaměstnanosti, se považují za největší plýtvání zdroji v současné ekonomice. Za nezaměstnaného se považuje osoba, která se aktivně uchází o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je tedy člověk, který:

- nenachází se v pracovním poměru, není osoba samostatně výdělečně činná a ani se soustavně nepřipravuje na povolání,
- požádal o zprostředkování náležitého zaměstnání na příslušném úřadu práce.

Všechny osoby, které splnily výše uvedené podmínky, jsou evidovány na úřadu práce. Předpokládá se, že jsou to osoby, které chtějí a mohou pracovat, jen ještě nenašly vhodné pracovní místo. Tato evidence může být zčásti zkreslená, protože se zde vyskytují i lidé, kteří pracovat mohou, ale z nějakých důvodů pracovat nechtějí. Naopak se do evidence nezahrnují lidé, kteří nemají zaměstnání, ale neposlali žádost na úřad práce o zprostředkování vhodného pracovního místa.¹⁴

Nejčastější ukazatelem vývoje na trhu práce je míra nezaměstnanosti, která porovnává počet nezaměstnaných k celkovému počtu ekonomicky aktivních obyvatel (tzn. celkovému počtu zaměstnaných i nezaměstnaných). „Mezi ekonomicky aktivní osoby jsou

¹¹ KUCHAR, P. Trh práce. 2007, s. 15

¹² MACÁKOVÁ, Libuše, Mikroekonomie základní kurs. 2007, s. 165

¹³ MAREŠ, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. 2002, s. 10-14

¹⁴ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce. 2003, s. 121

zahrnuty všechny osoby, které uvedly na Sčítacím listu osob¹⁵, že patří mezi zaměstnané osoby, zaměstnavatele, samostatně činné, pracující důchodce, pracující studenty a učně, ženy na mateřské dovolené, osoby v základní, náhradní nebo civilní vojenské službě, ve vazbě a výkonu trestu nebo osoby nezaměstnané.¹⁶ Ostatní jsou zahrnuti do ekonomicky neaktivních. Mezi ekonomicky neaktivní obyvatele se řadí hlavně děti, důchodci a studenti.¹⁷

Míra nezaměstnanosti se vypočítává dle následujícího vzorce:

$$u = \frac{U}{L + U} \times 100$$

kde u je míra nezaměstnanosti, U je počet nezaměstnaných a L je počet zaměstnaných.

V České republice se evidují dvě odlišné míry nezaměstnanosti, které se až do roku 2013 počítali obě podle vzorce míry nezaměstnanosti a jejich výsledky vycházeli z rozdílných základů šetření. První z nich je počítána Českým statistickým úřadem na základě Výběrového šetření pracovních sil a nazývá se obecná míra nezaměstnanosti.¹⁸ Druhý ukazatel je počítán Ministerstvem práce a sociálních věcí a je tvořen na základě počtu uchazečů o zaměstnání uvedených na Úřadu práce.¹⁹ „Podíl nezaměstnaných osob, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku.“²⁰ Od roku 2013 se tento ukazatel nazývá registrovaná míra nezaměstnanosti.

Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se dělí na dva základní druhy, je to dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost. Dobrovolně nezaměstnaní jsou lidé, kteří hledají práci za vyšší mzdu, než

¹⁵ jeden z formulářů Českého statistického úřadu, ze kterého zjišťuje u každého občana údaje o věku, vzdělání, rodinném stavu, ekonomické aktivitě aj.

¹⁶ ČSÚ. Ekonomická aktivita obyvatelstva. (online). Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-6222-03-2001-4__ekonomicka_aktivita_obyvatelstva

¹⁷ PAVELKA, T. Makroekonomie. 2006,2007, s. 117

¹⁸ ČSÚ. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – metodika. (online). Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps_4

¹⁹ HALÁSKOVÁ, Renáta. Pracovní trhy a systémy sociální politiky v Evropě, 2004. ISBN 80901424-9-4.

²⁰ Integrovaný portál MPSV, Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. (online). (cit. 2018-03-06). Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

převládá na trhu. Nedobrovolně nezaměstnaní jsou pak ti, kteří hledají práci za mzdu, která převládá na trhu, ale přesto ji nemohou najít.²¹

Nezaměstnanost lze dále dělit na typy podle mnoha kritérií. Tyto typy se od sebe liší především délkou trvání, svojí povahou a také tím, jaké přináší sociální a ekonomické dopady.

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost se někdy označuje jak normální, je dočasná a vzniká v situaci, kdy lidé opustí původní zaměstnání a hledají si nové místo. Nezáleží na tom, z jakého důvodu zaměstnání opouští, podnětů může být hned několik, například lepší finanční ohodnocení, lepší podnikové klima, větší možnost pracovního postupu, větší upokojení apod. Hledání nového pracovního místa může trvat nějakou dobu, protože lidé váhají přijmout první nabídku a hledají tu nejlepší. Rozhodující v tomto druhu nezaměstnanosti je tedy čas, obvykle frikční nezaměstnanost nebývá delší než 3 měsíce.²²

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká z důvodu strukturálních změn v daném pracovním odvětví nebo regionálního nesouladu nabídky a poptávky po práci. Důvodem strukturální nezaměstnanosti, kdy dochází k strukturálním změnám v daném odvětví, je situace, že některá odvětví se zmenšují a jiné expandují. Takže nabídka v daném odvětví převyšuje poptávku a pracovníci z daného odvětví nejsou schopni si v jiných odvětvích, profesích, regionech nebo s jinou kvalifikací najít práci. Pracovník, který se stal strukturálně nezaměstnaným, musí změnit kvalifikaci například pomocí rekvalifikace, aby mohl najít zaměstnání.²³ Strukturální nezaměstnanost, která vzniká kvůli místnímu nesouladu poptávky a nabídky v regionech, ovlivňují bariéry mobility práce. S tím souvisí trh s nemovitostmi, trh s nájemním bydlením apod.²⁴

²¹ HOLMAN, R. *Ekonomie*. 2005, s. 299-302

²² PAVELKA, T. *Makroekonomie*. 2006,2007, s. 119

²³ HOLMAN, R. *Ekonomie*. 2005, s. 294-295

²⁴ BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 2012, s. 233

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost souvisí s hospodářskými cykly a je důsledkem cyklického vývoje ekonomiky. Příčinnou může být ochabnutí domácích investic nebo pokles zahraniční poptávky. Cyklická nezaměstnanost postihuje všechny odvětví ekonomiky, proto na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti pracovník propuštěný v jednom odvětví nemůže najít práci ani v jiných odvětvích.²⁵

Sezonní nezaměstnanost

Sezonní nezaměstnanost, stejně jako nezaměstnanost frikční, je krátkodobou nezaměstnaností, která se projevuje v odvětvích, kde je práce závislá na počasí a ročním období. Jedná se hlavně o odvětví zemědělství, lesnictví, stavebnictví a těžbu nerostných surovin.²⁶

3.2.1 Instituce spojené s nezaměstnaností

Hlavními institucemi, které zajišťují státní politiku zaměstnanosti je Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce.

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí je v pracovněprávní oblasti hlavním orgánem státní správy. Řeší hlavně problematiku sociální politiky, sociálního pojištění, zaměstnanosti, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, rovné příležitosti pro ženy a muže, pracovně právní legislativy, oblasti čerpání finanční pomoci z fondů EU a evropské integrace. Je také hlavním orgánem, který zastřešuje státní politiku zaměstnanosti.

Mezi organizace, které jsou podřízené Ministerstvu práce a sociálních věcí jsou Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ), Úřad práce (ÚP ČR), Státní úřad inspekce práce (SÚIP) a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí (ÚMPOD).²⁷

²⁵ HOLMAN, R. *Ekonomie*. 2005, s. 297

²⁶ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 2003, s. 123

²⁷ Integrovaný portál MPSV. O MPSV. (online). Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/65>

Úřady práce

Úřady práce jsou důležitým článkem, který realizuje politiku zaměstnanosti, a jsou hlavním nositelem aktivní politiky zaměstnanosti. Jednotlivé pobočky zajišťují služby zaměstnanosti v daných okresech České republiky. Jejich základní funkce jsou:

- Informují o nabídce pracovních sil, vývoji na trhu práce na daném území, volných pracovních místech, mzdových požadavcích apod.,
- Poskytují informace a rady, které se týkají rekvalifikace a pracovního uplatnění,
- Na základě jejich evidence zajišťují práci uchazečům o zaměstnání, zajišťují práci handicapovaným, zabezpečují rekvalifikaci a poskytují hmotné zabezpečení pro uchazeče v případě nezaměstnanosti a rekvalifikace,
- Mají svůj podíl na tvorbě nových pracovních míst a na uplatnění uchazečů o zaměstnání,
- Podílejí se na zabezpečení rekvalifikace.

Úřad práce tvoří generální ředitelství, pobočka pro hlavní město Prahu, krajské pobočky a součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště.²⁸

3.3 Státní politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti lze charakterizovat jako soubor opatření, kterými jsou utvářeny podmínky pro rovnováhu na trhu práce a účinné využití pracovních sil. Politika zaměstnanosti je především výsledkem úsilí státu, firem, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Politika zaměstnanosti se snaží sladit nabídku a poptávku na trhu práce, tak aby byly vytvořeny ideální podmínky pro dosažení plné zaměstnanosti. Plná zaměstnanost je stav, kdy lidé, kteří jsou schopni a ochotni pracovat, práci mají. V současné době je tato politika nedílnou součástí vyspělých zemí.

Politiku zaměstnanosti v České republice zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřady práce. Mezi její hlavní cíle patří snaha o dosažení rovnováhy na trhu práce, efektivní využití pracovních sil a zabezpečení občanům právo na zaměstnání.²⁹ Samotná politika zaměstnanosti nezasahuje do působení trhu práce na mikroúrovni. To znamená, že o počtu pracovníků, výdělcích, výkonnosti, kvalifikačních nárocích apod.,

²⁸ KREBS, V. a kol. Sociální politika. 2010, s. 325.

²⁹ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce. 2003

kromě minimální mzdy, rozhoduje trh. Politika zaměstnanosti vztahy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce podporuje a doladuje, ale rozhodující vliv na rovnováhu na trhu práce má hospodářská politika státu a její opatření.

Politika zaměstnanosti se zaměřuje především na tyto aktivity:

- Podporuje vytváření nových pracovních míst a pracovních činností,
- Finančně přispívá začínajícím podnikatelům, zaměstnavatelům na nová pracovní místa,
- Podporuje veřejně prospěšné práce a usnadňuje zaměstnání mladistvých a handicapovaných,
- Zaměřuje se na přizpůsobivost pracovní síly,
- Organizuje a podporuje rekvalifikační programy,
- Má svůj podíl na zabezpečení dočasně nezaměstnaných formou dávek a podpor v nezaměstnanosti,
- Zabezpečuje lepší informovanost o volných pracovních místech a uchazečích o práci.³⁰

Politiku zaměstnanosti tvoří aktivní a pasivní politika zaměstnanosti. Aktivní politika se pomocí svých nástrojů snaží o vytvoření nových pracovních míst a udržení těch stávajících. Pasivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na finanční podporu a poskytování dávek v nezaměstnanosti.

3.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je soubor nástrojů, které podporují vstup nezaměstnaných na trh práce. Je to souhrn činností, které pomáhají jedincům k začlenění na trhu práce, nebo také zlepšení pozice na něm. Aktivní politika zaměstnanosti také motivuje zaměstnavatele k rozvíjení jejich podniku a zlepšení pozice na trhu práce. Tuto politiku zabezpečují především Služby zaměstnanosti, respektive Úřady práce.³¹

Nejvýznamnější činností úřadů práce je tvorba nových pracovních míst, podpora drobných podnikatelů, absolventů vysokých škol a zabezpečování rekvalifikace. Právě tato činnost je i hlavním bodem aktivní politiky zaměstnanosti, která cílí k rovnováze na trhu

³⁰ KREBS, V. a kol. Sociální politika. 2010, s. 318.

³¹ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce. 2003, s. 29

práce prostřednictvím poradenství, rekvalifikace, veřejně prospěšných prací, odborných praxí absolventů apod.³²

Aktivní politika zaměstnanosti je realizována zejména těmito nástroji:

- Rekvalifikace,
- Investiční pobídky,
- Veřejně prospěšné práce,
- Společensky účelná pracovní místa,
- Chráněná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením,
- Překlenovací příspěvek,
- Příspěvek na zapracování,
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.³³

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou pro vstup a setrvání na trhu práce a také pro snížení nezaměstnanosti prioritní. Jsou ale samozřejmě omezeny finančními prostředky, které se na ně v dané chvíli mohou použít.³⁴

Do roku 2006 bylo ze státního rozpočtu financováno vytváření absolventských míst, což bylo určeno pro absolventy vysokých, středních i základních škol, kteří po ukončení vzdělání nemohou najít práci. Největší problém najít si práci mají absolventi po ukončení střední školy.³⁵

Rekvalifikace

Rekvalifikace je jeden z nejrozšířenějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jedná se o rozšíření dosavadní kvalifikace nebo získání nové kvalifikace uchazeče nebo zájemce o práci. To znamená, že rekvalifikací může člověk získat kvalifikaci pro nové zaměstnání, anebo například k udržení svého stávajícího pracovního místa. Obsah a rozsah kvalifikace se určuje ze stávajícího vzdělání, zdravotního stavu, schopností a znalostí dané osoby, která se o rekvalifikaci uchází. Studium na vysokých a středních školách se za rekvalifikaci nepovažuje.³⁶

³² KREBS, Vojtěch a kol. Sociální politika. 2010, s. 326

³³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

³⁴ KREBS, Vojtěch a kol. Sociální politika. 2010, s. 326

³⁵ SIROVÁTKA, Tomáš a kol., Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR. 2006, s. 59

³⁶ TOMEŠ, Igor a kol. Sociální správa: úvod do teorie a praxe. 2009

Rekvalifikaci zajišťují úřady práce v případě, že uspořádání poptávky práce neodpovídá uspořádání nabídky práce a výsledkem rekvalifikace bude lepší uplatnění uchazeče na trhu práce. Realizuje se dohodou mezi Úřadem práce a uchazečem, pokud to vyžaduje jeho uplatnění na trhu práce. Úřad práce financuje za účastníka náklady na rekvalifikaci a může mu poskytnout příspěvek na náklady spojené s rekvalifikací (stravné, jízdné apod.). Na základě dohody s Úřady práce může být rekvalifikace prováděna i u zaměstnavatele v rámci dalšího uplatnění jeho zaměstnanců.³⁷ Rekvalifikace probíhá v rámci vzdělávacích programů, které jsou zaměřené na získání nových dovedností, nové kvalifikace nebo rozšíření kvalifikace dosavadní.

„Rekvalifikace se uskutečňuje formou vzdělávání:

- *ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,*
- *ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,*
- *ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,*
- *ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování podle § 33 zákona o zaměstnanosti,*
- *ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání,*
- *v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající.“³⁸*

Investiční pobídky

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou investiční pobídky. Tento nástroj je určen pro jak české tak i zahraniční podnikatele, kteří investují na území České republiky.³⁹ Nejčastěji žádají o investiční pobídky firmy, které investují v automobilovém nebo strojním průmyslu. Zaměstnavatelům, kterým byl dán příslib investiční pobídky, se tímto nástrojem hmotně podporuje na tvorbu nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení zaměstnanců. Tuto hmotnou podporu poskytuje Úřad práce.⁴⁰

„Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrný

³⁷ Zákon č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti

³⁸ Integrovaný portál MPSV. Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. (online). (cit. 2017-11-10). Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

³⁹ Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách

⁴⁰ Integrovaný portál MPSV. Investiční pobídky. (online). Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/investicni_pobidky

podíl nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky nejméně o 25 % vyšší než průměrný podíl nezaměstnanosti v České republice, nebo na území zvýhodněných průmyslových zón schválených vládou podle zvláštního právního předpisu. Do celkového počtu nově vytvořených míst se zahrnují místa vytvářená po dni předložení záměru získat investiční pobídky.“⁴¹ Stejný podíl platí i u rekvalifikace a školení zaměstnanců.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou nové pracovní příležitosti vytvořené zejména pro uchazeče o zaměstnání, kteří obtížně nacházejí místo a jsou dlouhodobě nezaměstnaní. Jedná se převážně o údržbu veřejného prostranství, úklidu a údržbě komunikací, úpravu zeleně a dalších veřejně prospěšných činností. Jejich cílem je získat na přechodnou dobu pracovní uplatnění, udržet si pracovní návyky a zamezit tak závislosti na podpoře v nezaměstnanosti nebo sociálních dávkách.

Jedná se o časově omezenou pracovní příležitost, zpravidla 1 rok. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který může zaměstnavateli poskytnout finanční příspěvek až do výše mzdových nákladů.⁴²

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa vytváří zaměstnavatel na základě dohody s Úřadem práce. Jsou určeny pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní místo jiným způsobem. Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti slouží hlavně pro uchazeče, kteří jsou dlouhodobě evidovaní na úřadu práce, pro absolventy, pro uchazeče do 24 let věku a nad 50 let věku a také pro uchazeče, kteří pečují o dítě do 15 let.

Jedná se i o místo, které po dohodě s Úřadem práce zřídil uchazeč o zaměstnání za cílem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Jedním z důvodů vytváření společensky účelných pracovních míst a jejich využití je nízká nabídka volných pracovních míst, ať už z profesního nebo územního hlediska. Úřad práce je poskytuje podle situace na místním trhu a za určitých podmínek.⁴³

⁴¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁴² Tamtéž

⁴³ Integrovaný portál MPSV. Společensky účelná pracovní místa. (online). Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/supm>

Chráněná pracovní místa pro osoby se zdravotním

Chráněné pracovní místo je místo zřizované zaměstnavatelem na základě dohody s Úřadem práce a vymezené pro osobu se zdravotním postižením. Na chráněné pracovní místo dostává zaměstnavatel příspěvek od Úřadu práce. Toto zřízené chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Úřad práce může uzavřít dohodu o zřízení chráněného pracovního místa s osobou samostatně výdělečně činnou se zdravotním postižením. Po dohodě s úřadem práce může být poskytnut příspěvek na úhradu části provozních nákladů chráněného pracovního místa.⁴⁴

Překlenovací příspěvek

Na základě dohody s Úřadem práce, může dostat překlenovací příspěvek osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ), které byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. Překlenovací příspěvek je poskytnut jednorázově na úhradu provozních nákladů, které vzniknou a jsou uhrazeny v období, na které byl překlenovací příspěvek sjednán. Poskytuje se na dobu nejdéle 5 měsíců a je splatný nejpozději do 30 dnů od uzavření smlouvy.⁴⁵

„Za provozní náklady, na které lze osobě samostatně výdělečně činné poskytnout překlenovací příspěvek, se považují:

- *nájemné a služby s ním spojené, s výjimkou nájemného za bytovou jednotku a služeb s ním spojených;*
- *náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků;*
- *náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována samostatná výdělečná činnost, pokud je tento objekt ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné a náklady souvisí s provozováním samostatné výdělečné činnosti.“⁴⁶*

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který přijímá do zaměstnání uchazeče o zaměstnání, kterému je ze strany Úřadu práce věnována

⁴⁴Integrovaný portál MPSV. Chráněné pracovní místo. (online). Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/chranene_pracovni_dilny_a_pracovni_mista

⁴⁵Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁴⁶Integrovaný portál MPSV. Příspěvek překlenovací. (online). (cit. 2016-11-15). Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek_preklenovaci

zvýšená péče. Zvýšená péče se poskytuje uchazečům o zaměstnání, kteří tuto péči kvůli svému zdravotnímu stavu, věku, péči o dítě nebo kvůli jinému závažnému důvodu potřebují. Měsíční příspěvek na fyzickou osobu, která se zapracovává, může zahrnovat maximálně polovinu minimální mzdy. Příspěvek může být poskytnut na dobu maximálně 3 měsíců.⁴⁷

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program poskytuje zaměstnavateli Úřad práce, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a v důsledku toho nemůže zaměstnavatel svým zaměstnancům zajistit práci v rozsahu stanovené pracovní doby.

Příspěvek na jednoho zaměstnance může zahrnovat maximálně polovinu minimální mzdy a lze ho poskytnout nejdéle po dobu 6 měsíců.⁴⁸

3.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje především poskytování a vyplácení finančních podpor v nezaměstnanosti. Tyto podpory jsou vypláceny po vymezenou dobu a liší se podle věku uchazeče. Současně je jejich výše závislá na předchozím výdělku.⁴⁹ Tyto hmotné podpory jsou poskytovány nezaměstnanému jako jistá náhrada jeho pracovního příjmu, a také by ho měly motivovat k novému pracovnímu uplatnění. Zhruba 2/3 prostředků vynaložených na politiku zaměstnanosti tvoří právě prostředky určené na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání.⁵⁰ Jestliže délka nezaměstnanosti přesahuje podpůrní dobu, nezaměstnaným jsou vypláceny dávky ze systému státní sociální pomoci.⁵¹

Podpora v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti slouží k finanční podpoře nezaměstnaného v době, kdy hledá nové zaměstnání. Výše podpory v nezaměstnanosti by měla být nastavena tak, aby uchazečům finančně vypomohla v době nezaměstnanosti a zároveň je motivovala k hledání

⁴⁷Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁴⁸Integrovaný portál MPSV. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. (online). Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek_pri_prechodu_na_novy_podnikatelsky_program

⁴⁹ BROŽOVÁ, D. Kapitoly z ekonomie trhů práce. 2012, s. 278.

⁵⁰ KREBS, Vojtěch a kol. Sociální politika. 2010, s. 327,

⁵¹ BROŽOVÁ, D. Kapitoly z ekonomie trhů práce. 2012, s. 278.

a nalezení nového zaměstnání. Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč, který splnil následující podmínky:

- Zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností získal dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců,
- Požádal o podporu v nezaměstnanosti krajskou pobočku Úřadu práce, u které je evidován,
- Ke dni, k němuž je podpora přiznána, nesmí uchazeč pobírat starobní důchod.

Rozhodné období ke splnění podmínek nároku na podporu je 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Pokud občan o poskytnutí podpory zažádá do 3 pracovních dnů od skončení zaměstnání, podpora v nezaměstnanosti je mu přiznána následujícího dne po skončení zaměstnání.

K délce podpůrní doby je rozhodující věk uchazeče dosažený ke dni podání Žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Podpůrní doba poskytování podpory v nezaměstnanosti u uchazeče do 50 let věku činí 5 měsíců. Uchazeč, kterému je od 51 do 55 let věku má nárok na podpůrní dobu v délce trvání 8 měsíců. Pokud je uchazeč starší, než 55 let věku podpora v nezaměstnanosti je mu poskytnuta na 11 měsíců.⁵²

„Podpora v nezaměstnanosti činí:

- *v prvních 2 měsících podpůrní doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývající podpůrní dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním ukončeném zaměstnání, nebo posledního vyměřovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc, pokud uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával samostatnou výdělečnou činnost*
- *45 % po celou podpůrní dobu, pokud uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem.“⁵³*

⁵² Zákon č. 435/ 2004 sb., o zaměstnanosti

⁵³ Portál veřejné správy. Podpora v nezaměstnanosti. (online). (cit. 2016-11-16). Dostupné z: <https://portal.gov.cz/obcan/zivotni-situace/zamestnani/ztrata-zamestnani/podpora-v-nezamestnanosti.html>

Státní sociální podpora

System státní sociální podpory poskytuje dávky občanům ve společensky uznaných sociálních situacích. Státní sociální podpora se vyplácí formou dávek.⁵⁴ Hlavním kritériem pro vyplácení některých z dávek je finanční situace rodiny, to znamená, že některé poskytované dávky jsou testované na příjmu rodiny. Dávky nenahrazují příjmy rodiny, ale jde o pomoc v řešení dané sociální situace. V rámci státní sociální podpory se poskytují následující dávky:

- Příspěvek na dítě,
- Rodičovský příspěvek,
- Příspěvek na bydlení,
- Porodné,
- Pohřebné.

Poskytnutí některých těchto dávek je závislé na příjmu rodiny. Jednou z dávek, která je závislá na příjmu je příspěvek na dítě, který se považuje za základní dávku státní sociální podpory. Tato dávka je poskytována dlouhodobě a jejím cílem je přispět rodinám na náklady, které souvisí s výživou a výchovou nezaopatřených dětí. Další dávkou, která je závislá na příjmu, je příspěvek na bydlení. U tohoto příspěvku se podle stanového koeficientu považuje výše příjmů a nákladů spojené s bydlením.

Ostatní dávky státní sociální podpory nejsou závislé na výši příjmu. Jde tedy o rodičovský příspěvek, na který má nárok rodič, který osobně a celodenně řádně pečuje o dítě do 4 let věku s podmínkou, že dítě nenavštěvuje do tří let žádné jesle nebo jiná zařízení. Od tří let věku je navštěvování těchto zařízení časově omezené. Nebo na příspěvek má nárok rodič, který se stará o dítě do 7 let věku, pokud je dítě zdravotně postižené.

Dalším příspěvkem, který není závislý na příjmu, je porodné, které je rodině poskytováno k pomoci pokrytí nákladů spojených s narozením dítěte. Poslední dávka nezávislá na příjmu rodiny je pohřebné. Jde o jednorázovou dávku, která poskytuje finanční příspěvek na úhradu nákladů spojených s konáním pohřbu.⁵⁵

⁵⁴Integrovaný portál MPSV. Státní sociální podpora. (online). Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/obecne>

⁵⁵ KREBS, Vojtěch a kol. Sociální politika. 2010, s. 271

3.3.3 Rizikové skupiny na trhu práce

Na trhu práce se vyskytují určité skupiny osob, které z nějakého důvodu nenacházejí na trhu práce zaměstnání. Jedná se o osoby, které z důvodu své životní nebo sociální situace nejsou pro zaměstnavatele dost atraktivní. Tyto skupiny se nazývají rizikové, protože potřebují určitou podporu při uplatnění na trhu práce. Podporu lze chápat jako podobu vyrovnání daného znevýhodnění a zvýšení atraktivity těchto osob pro budoucí zaměstnavatele. Na trhu práce jsou ohrožené následující skupiny obyvatel při hledání zaměstnání:

- Osoby se zdravotním postižením,
- Osoby nad 50 let věku,
- Osoby do 25 let věku,
- Absolventi vysokých škol, nejdéle do 30 let věku,
- Osoby, které se delší dobu nemohou uplatnit na trhu práce a jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců,
- Osoby společensky nepřizpůsobivé, které přebují zvláštní pomoc,
- Osoby pečující o dítě do 15 let věku.⁵⁶

3.3.4 Evropský sociální fond a financování státní politiky zaměstnanosti

Zdrojem financování politiky zaměstnanosti jsou účelově vytvořené fondy na bázi pojištění v nezaměstnanosti nebo státní rozpočet, který finanční prostředky čerpá z daní. Účelově vytvořené fondy jsou vytvořené na základě plateb pojistného, které platí zaměstnavatelé, zaměstnanci a osoby samostatně výdělečně činné.

V ČR bylo od roku 1992 financování politiky zaměstnanosti zajišťováno prostřednictvím státního rozpočtu, ve kterém byla za tímto účelem vytvořena rezerva. Od roku 1993 se zdroje financování utváří na principu pojištění zavedením plateb. Platby se vymezují procentní sazbou z hrubé mzdy. U osob výdělečně činných je to daná část jejich příjmů. Zhruba 1/3 prostředků vynaložených na politiku zaměstnanosti jsou výdaje na aktivní opatření a 2/3 na pasivní.⁵⁷

⁵⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁵⁷ KREBS, Vojtěch a kol. Sociální politika. 2010, s. 320-329

Kromě financování politiky zaměstnanosti ze státního rozpočtu, tvoří zdroje financování i prostředky Evropského sociálního fondu, které mají sloužit především pro vytvoření nových pracovních míst.⁵⁸

V zemích s vysokou nezaměstnaností se jedná o financování ekonomicky velmi nákladných problémů. Tyto problémy jsou v podstatě financovány z veřejných výdajů, proto se musí dbát na opatrnost, pokud se jedná o výši výdajů pro tyto účely. Efektivnost opatření politiky zaměstnanosti trvá pouze do té doby, než tyto opatření začnou vyvolávat nadměrně vysoké daně a pojistné nebo nepřiměřený nárůst ceny práce. To může zaměstnavatele demotivovat a zpomalit tak tvorbu pracovních míst.

Při návrhu podoby politiky zaměstnanosti by se měly posuzovat ekonomické a sociální úvahy a jejich důsledky. Efekty politiky zaměstnanosti nemusí být vždy pozitivní, proto je nutné ji rozvrhovat velice opatrně.⁵⁹

Evropský sociální fond

Evropský sociální fond je jeden z evropských strukturálních a investičních fondů, který se snaží o zvýšení a podporu zaměstnanosti a také zabezpečení spravedlivých a stejných příležitostí na trhu práce všem občanům. Jedná se o hlavní nástroj pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti.⁶⁰ Pomáhá lidem sehnat zaměstnání a začlenit do společnosti znevýhodněné skupiny.

Evropský sociální fond je hlavním zdrojem podpory rozvoje zaměstnanosti a lidských zdrojů. Finanční nástroje spolufinancované Evropským sociálním fondem jsou efektivní způsob investování do rozvoje lidí a jejich dovedností. Mají za cíl zvyšovat zaměstnanost a společenské začlenění v členských státech Evropské unie.

Evropská komise a země Evropské unie si stanovili určité priority a způsob, jak bude fond financován. Mezi tyto priority patří posílení začleňování pracovníků a podniků díky novým dovednostem a pracovním postupům. Další prioritou je pomoc mladým absolventům při přechodu ze školy do zaměstnání nebo poskytování pomoci uchazečům s nízkou kvalifikací. Také je pozornost věnována lidem patřícím do znevýhodněných

⁵⁸ KOTÝNKOVÁ, Magdalena. Trh práce na přelomu tisíciletí. 2006, str. 96

⁵⁹ KREBS, Vojtěch a kol. Sociální politika. 2010, s. 320-329

⁶⁰ Společné cíle politiky zaměstnanosti v EU. Hlavním cílem této strategie je v Evropské unii vytvářet pracovní místa a zvýšit jejich kvalitu.

skupin. Je jim poskytnuta pomoc při získávání zaměstnání, a zároveň i sociálním začleňování.⁶¹

Hlavní cíle Evropského sociálního fondu jsou:

- Podpora nezaměstnaných při vstupu na trh práce,
- Sociální začleňování,
- Pomoc občanům ze znevýhodněných skupin se zaměstnáním,
- Celoživotní vzdělávání,
- Rovnocenné příležitosti všem na trhu práce,
- Rozvoj pracovní síly,
- Omezení diskriminace a nerovností na trhu práce.

Evropský sociální fond podporuje projekty neinvestičního charakteru jako například rekvalifikace, pomoc začínajícím OSVČ, tvorba vzdělávacích programů pro zaměstnance, podpora využití ICT ve školách, speciální programy pro znevýhodněné skupiny lidí, zavádění a modernizace forem studia na školách apod.⁶²

Evropský sociální fond, jako jeden ze strukturálních fondů, je realizován v rámci hospodářské a sociální soudržnosti (regionální politiky). Vyplývá tedy z cílů, které si regionální politika stanovila. Prostřednictvím následujících tří cílů politiky hospodářské a sociální soudržnosti jsou stanovena pravidla pro čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů.

Cíl 1: Podpora rozvoje a strukturálních změn v regionech, které zaostávají za ostatními. Patří sem území ČR, kde HDP je na obyvatele nižší než 75% průměru Evropské unie. V České republice patří do tohoto cíle, kromě hlavního města Prahy, všechny regiony.

Cíl 2: Podpora ekonomické a sociální přeměny strukturálně postižených oblastí. Jde o 4 regiony, které jsou jednotlivě specifikovány určitými kritérii. Jsou to:

- a) Průmyslové regiony
- b) Zemědělské regiony
- c) Městské regiony
- d) Regiony závislé na rybářství

⁶¹Evropská komise. Co je ESF? (online). Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=cs>

⁶²Evropský sociální fond. Evropský sociální fond v ČR. (online). Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/evropsky-socialni-fond>

Cíl 3: Rozvoj lidských zdrojů. Podpora modernizace a změn systému ve vzdělávání, rekvalifikací a zaměstnanosti. Cíl 3 podporuje regiony, které nepokrývá Cíl 1.⁶³

Operační programy Evropského sociálního fondu

Finanční prostředky z Evropského sociálního fondu se čerpají v rámci programových období prostřednictvím jednotlivých operačních programů. Česká republika byla zahrnuta do tří programových období. První bylo zkrácené od roku 2004 do roku 2006 a další dvě už sedmiletá a to programové období 2007-2013 a programové období 2014-2020.

Programové období 2004-2006

V programovém období 2004-2006 byly Evropským sociálním fondem spolufinancovány následující operační programy.

Prvním programem byl operační program Rozvoj lidských zdrojů, který proběhl ve všech regionech České republiky kromě Prahy. Cílem tohoto programu bylo „*dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje.*“⁶⁴ Operační program Rozvoj lidských zdrojů a zaměstnanost měl stanovené prioritní osy, které se týkaly aktivní politiky zaměstnanosti, sociální integrace a rovnosti příležitostí, rozvoje celoživotního učení, adaptability a podnikání.

Dalším programem byl Jednotný programový dokument pro výše uvedený Cíl 3, který se týkal právě hlavního města Prahy. Hlavním cílem byla podpora efektivního trhu práce a rovnost příležitostí při respektování zásad udržitelného rozvoje. V rámci tohoto operačního programu byly stanoveny stejné prioritní osy jako u operačního programu Rozvoj lidských zdrojů a zaměstnanost.⁶⁵

⁶³Strukturální fondy. Cíle politiky hospodářské a sociální soudržnosti. (online). Dostupné z: <https://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Informace-a-dokumenty/slovník-pojmu/C/Cile-politiky-hospodarske-a-socialni-soudrznosti>

⁶⁴Evropský sociální fond. OP Rozvoj lidských zdrojů. (online). (cit. 2016-12-15). Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/op-rozvoj-lidskych-zdroju>

⁶⁵Evropský sociální fond. Jednotný programový dokument pro Cíl 3. (online). Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/jednotny-programovy-dokument-pro-cil-3>

Třetím programem byl program Iniciativa Společenství EQUAL, jehož cílem bylo vyvinutí a prosazení nástrojů pro podporu znevýhodněných skupin.⁶⁶

A nakonec Společný regionální operační program, který měl za cíl podporu udržitelného a vyváženého ekonomického rozvoje regionů.⁶⁷

Programové období 2007-2013

V období 2007-2013 byl Evropským sociálním fondem spolufinancován Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, který připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí. Jeho globálním cílem bylo zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost obyvatel v České republice.⁶⁸

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost vytyčuje základní prioritní osy, které jsou orientované na snížení nezaměstnanosti pomocí aktivní politiky trhu práce, rovné příležitosti pro uchazeče o zaměstnání, rozvoj profesního vzdělávání, dále pak na integraci sociálně vyloučených obyvatel do společnosti, zkvalitnění veřejné správy a veřejných služeb a také mezinárodní spolupráce v rozvoji lidských zdrojů a zaměstnanosti.⁶⁹

Dalším operačním programem v programovém období 2007-2013 byl operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Tento program je víceletým programem, který je řízen Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy v ČR. Zaměřuje se na zlepšení podmínek ve výzkumu a vývoji, a hlavně na rozvoj lidských zdrojů pomocí zkvalitnění, modernizace a propojení vzdělávání do komplexního systému celoživotního učení. Jeho prioritní osy se týkají počátečního vzdělávání, terciárního vzdělávání, vědy a výzkumu a nakonec na systému celoživotního vzdělávání⁷⁰

Třetím programem, který využíval prostředků z Evropského sociálního fondu, v tomto programovém období je operační program Praha – Adaptibilita. Hlavním cílem

⁶⁶ Evropský sociální fond. Iniciativa společenství EQUAL.(online). Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/iniciativa-spolecenstvi-equal>

⁶⁷ Evropský sociální fond. Společný regionální operační program. (online). Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/spolecny-regionalni-operacni-program>

⁶⁸ Evropský sociální fond. Operační programy 2007-2013. (online). Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/2007-2013>

⁶⁹ Evropský sociální fond. OP Lidské zdroje a zaměstnanost. (online). Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-lzz-2007-2013>

⁷⁰ Strukturální fondy. OP Vzdělávání a konkurenceschopnost. (online). Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Predchozi-programova-obdobi/Programove-obdobi-2007-2013/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy/OP-Vzdelavani-pro-konkurenceschopnost>

tohoto programu je posílení konkurenceschopnosti Hlavního města Prahy zvýšením přizpůsobivosti a výkonnosti lidských zdrojů a také zlepšení přístupu k zaměstnání.

Program je určen pouze pro Hlavní město Prahu tzn., že Praha nemůže využívat prostředky z fondů Evropské unie určené pro zbytek České republiky a stejně tak jiné kraje nemohou využívat prostředky vyčleněné pro hlavní město. Program Praha – Adaptibilita se skládá ze čtyř oblastí nebo také prioritních os a určitý projekt může být podporován pouze v rámci jedné oblasti. Tyto oblasti se týkají podpory rozvoje znalostní ekonomiky, podpory vstupu na trh práce, modernizace počátečního vzdělávání a technická pomoc. Řídící orgán programu Praha – Adaptibilita je hlavní město Praha.⁷¹

Programové období 2014-2020

Stejně jako v předchozích obdobích se i v tomto programovém období podporují programy z prostředků Evropského sociálního fondu. Jedním z nich je operační program Zaměstnanost, za jehož řízení odpovídá Ministerstvo práce a sociálních věcí. Operační program zaměstnanost stanovuje hlavní priority na podporu zaměstnanosti, sociálního začlenění a zefektivnění činností veřejné správy.

Stanovuje pět základních prioritních os, které se zabývají především podpory zaměstnanosti, stejných příležitostí mužů a žen, sociálního začlenění, boje s chudobou, zvýšení efektivity veřejné správy a veřejných služeb a podpory mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblastech sociálního začleňování, zaměstnanosti a veřejné správy.⁷²

Dalším programem v programovém období 2014-2020 je operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání, který řídí Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Jeho hlavním cílem je přispět k ekonomice založené na kvalitně vzdělané a kreativní pracovní síle, produkci kvalitních výsledků výzkumu a využívání kvalitních technologií ke zvýšení konkurenceschopnosti České republiky. Dále se zaměřuje na podporu kvalitního vzdělávacího systému a jeho transformaci, rozvoj jazyků, využití ICT, podporu celoživotního vzdělávání, zvýšení dostupnosti všech forem vzdělání pro potřeby trhu práce a společnosti. Prioritní osy tohoto programu se zaměřují na posilování kapacit pro kvalitní

⁷¹ Praha fondy. Operační program Praha – Adaptibilita. (online). Dostupné z: <http://www.prahafondy.eu/cz/oppa.html>

⁷² Strukturální fondy. OP Zaměstnanost. (online). Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020/Operacni-programy/OP-Zamestnanost>

výzkum, rozvoj vysokých škol a lidských zdrojů pro výzkum a vývoj a nakonec na rovný přístup ke kvalitnímu předškolnímu, primárnímu a sekundárnímu vzdělávání.⁷³

Posledním operačním programem v tomto období, který je financován ze zdrojů Evropského sociálního fondu, je operační program Praha – pól růstu ČR. Cílem tohoto programu je zajistit efektivnost investic, které povedou ke zvýšení konkurenceschopnosti hlavního města Prahy jako rozvojového bodu České republiky a ke zkvalitnění života obyvatel. Aby Praha naplňovala svou roli hlavního centra republiky je nezbytné vytváření dobrého podnikatelského prostředí a rozvoj a podpora vzdělání a vědy. Hlavně se program zaměřuje na technologické rozvoje a inovace, energetické úspory, posílení výzkumu, vzdělání a vzdělanost, podporu zaměstnanosti, boj proti chudobě a podporu sociálního začleňování. Jeho prioritní osy se týkají posílení výzkumu, technologického rozvoje a inovací, udržitelné mobility a energetických úpor, podpory sociálního začleňování a boje proti chudobě, vzdělání a vzdělanosti a podpory zaměstnanosti.⁷⁴

⁷³MŠMT. OP Vývoj, výzkum a vzdělávání období 2014-2020. (online). Dostupné z: <http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy-1/op-vvv>

⁷⁴Operační program Praha – pól růstu. O programu. (online). Dostupné z: <http://penizeproprahu.cz/o-programu/>

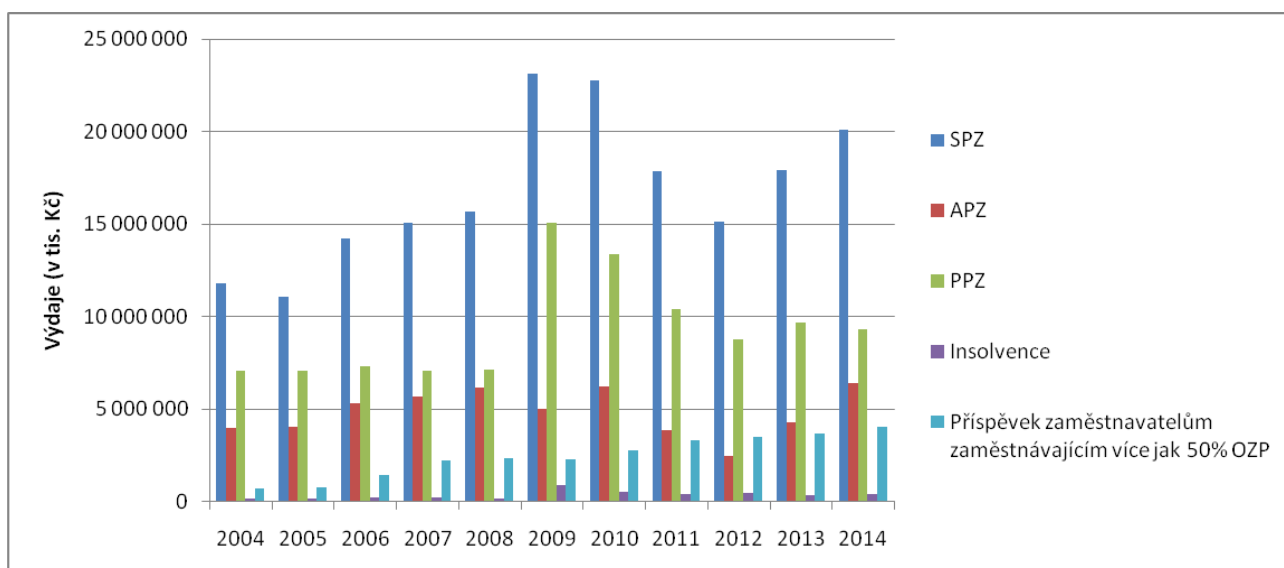
4 Vlastní práce

4.1 Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti v ČR v letech 2004-2014

Výdaje na státní politiku zaměstnanosti představují finanční prostředky, které mají za cíl snížit nezaměstnanost v České republice a zmírnit negativní dopady nezaměstnanosti. V následující kapitole bude podrobněji rozebrán vývoj výdajů na Státní politiku zaměstnanosti ve sledovaném období 2004-2014. Blíže budou rozebrány i výdaje na konkrétní složky Státní politiky zaměstnanosti a to na aktivní politiku zaměstnanosti a její jednotlivé nástroje a na pasivní politiku zaměstnanosti.

V grafu č. 4 lze vidět výši jak celkových výdajů na Státní politiku zaměstnanosti, tak i jednotlivé výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v jednotlivých letech sledovaného období. Výdaje na aktivní a pasivní politiku jsou nejdůležitějším článkem této práce. Ovšem mezi výdaje na Státní politiku zaměstnanosti se řadí ještě další dvě méně finančně náročné složky a to konkrétně výdaje na insolvence, což jsou výdaje na mzdové náklady zaměstnanců podniku, který se ocitl ve finanční neschopnosti a výdaje na příspěvek zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více jak 50 % osob zdravotně postižených.

Graf 4 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v ČR v letech 2004-2014 (v tis. Kč)



Zdroj: Integrovaný portál MPSV, 2018, vlastní zpracování

Když v grafu č. 4 porovnáme výdaje na aktivní a pasivní politiku, je zřejmé, že výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti celé sledované období převyšovaly výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti. Z toho vyplývá, že se kladl větší důraz na finanční podporu v nezaměstnanosti než na předcházení ztráty zaměstnání nebo pomoc při hledání nového zaměstnání.

Se vstupem České republiky do Evropské unie v roce 2004 se očekávaly jisté přínosy jako například čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů Evropské unie, které sloužily k zlepšování systému politiky zaměstnanosti. V roce 2004 byl také schválen nový zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jehož dopad se ale projevil až v následujících letech.⁷⁵

V roce 2005 se začaly projevovat dopady zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který zavedl přísnější podmínky pro evidenci uchazečů o práci v registrech Úřadů práce a zpřísnil podmínky pro poskytování podpory v nezaměstnanosti. Tudíž výdaje na Státní politiku zaměstnanosti se mírně snížily. Byly zavedeny nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a tento zákon umožňoval poskytování příspěvků podnikům, které vytvářejí nová pracovní místa v regionech, kde je vysoká nezaměstnanost. V důsledku toho se snížily rozdíly mezi regiony České republiky a došlo ke zlepšení situace na trhu práce.⁷⁶

V následujících letech výdaje na Státní politiku zaměstnanosti rostly až do roku 2008, kdy dosáhly 15 680 608 tis. Kč. V roce 2009 přišel rapidní nárůst výdajů o 7 452 077 tis. Kč. Největší podíl na tom byl nárůst výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti, které vzrostly kvůli dopadům ekonomické a finanční krize. V roce 2009 dosáhly výdaje na státní politiku zaměstnanosti svého maxima za sledované období a to 23 132 685 tis. Kč. Stejně tak vzrostly na své maximum i výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti, jejichž výše byla 15 077 723 tis. Kč. Naopak výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti v tomto roce klesly, právě z důvodu tak velkého nárůstu výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti.

V důsledku hospodářské krize nebylo mnoho podniků schopno vyplatit mzdy svým zaměstnancům, proto byly v roce 2009 nejvyšší i výdaje na insolvence. Vliv na tento nárůst mohla mít také novela zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební

⁷⁵ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce. 2003, str. 111

⁷⁶ Integrovaný portál MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2005. (online). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2005/analyza_zam_nezam_2005.pdf

neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů přijaté tzv. insolvenčním zákonem.⁷⁷

Od roku 2010 do roku 2012 došlo k poklesu výdajů na státní politiku zaměstnanosti, hlavně výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti a to z důvodu dopadů hospodářské krize a nezlepšující se situaci na trhu práce. V roce 2012 byly výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti dokonce nižší než výdaje na příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více jak 50 % OZP. Politika zaměstnanosti se zaměřila hlavně na finanční pomoc občanům, kteří následkem krize přišli o zaměstnání a také udržení nejvyšší možné úrovně zaměstnanosti.

Příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více jak 50 % OZP po celé sledované zaznamenávají růstový trend s výjimkou roku 2009, kdy mírně poklesly. Nejnižší výdaje byly na tento příspěvek vynaloženy na začátku sledovaného období, v roce 2004, kdy činily 649 012 tis. Kč naopak nejvyšší výdaje byly vynaloženy na konci sledovaného období, kdy v roce 2014 dosáhly 4 018 724 tis. Kč.

Vývoj výdajů na výplatu mezd zaměstnancům podniků v insolventi je velmi ovlivněn ekonomickou situací v zemi. Za předpokladu, že se podnik ocitne ve finanční neschopnosti, vzniká zaměstnancům podniku v insolventi nárok na náhradu části nevyplacených mezd. Tato složka Státní politiky zaměstnanosti je objemově nejmenší a vývoj výdajů na ní ve sledovaném období nebyl stabilní. Výdaje na náhradu mezd zaměstnancům podniku v insolventi se v jednotlivých letech poměrně liší. Nejvyšší výdaje na tuto složku Státní politiky zaměstnanosti byly vynaloženy v roce 2009, kdy dosáhly 844 033 tis. Kč, což bylo o 693 703 tis. Kč více než předchozí rok. Naopak nejmenší výdaje byly zaznamenány v roce 2004, kdy výdaje na insolvence činily 133 489 tis. Kč.

Od roku 2012 výdaje na státní politiku zaměstnanosti opět rostly a na konci sledovaného období, tedy v roce 2014 dosáhly až 20 076 846 tis. Kč. V roce 2014 dosáhly výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti svého maxima za sledované období a dosáhly 6 386 632 tis. Kč. Průměrné výdaje na Státní politiku zaměstnanosti za sledované období byly 16 782 523 tis. Kč.

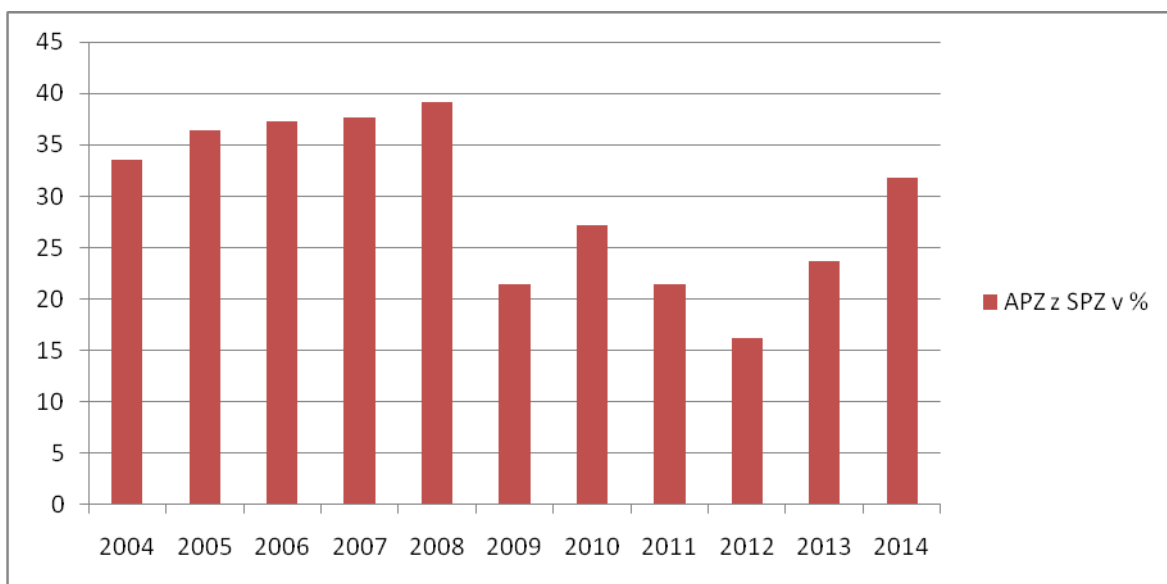
⁷⁷ Integrovaný portál MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2009. (online). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2009/Anal2009.pdf

4.1.1 Vývoj výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti

V následující kapitole bude podrobně rozebrán vývoj výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti a její jednotlivé nástroje. Především to budou absolventská místa, společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, rekvalifikace, chráněná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením a investiční pobídky.

V grafu č. 5 lze vidět, jak velkou část objemu (v %) celkových výdajů na státní politiku zaměstnanosti představují výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti se v průběhu sledovaného období měnily, stejně tak se měnily i výdaje na celkovou politiku zaměstnanosti.

Graf 5 Podíl výdajů APZ na výdajích SPZ v letech 2004-2014 (v %)



Zdroj: Integrovaný portál MPSV, 2018, vlastní zpracování

V roce 2004 byly zákonem č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti nástroje aktivní politiky zaměstnanosti rozšířeny o překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a o příspěvek na dopravu. Od roku 2004 až do roku 2008 výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti trvale rostly. V následujících dvou letech byl vývoj politiky zaměstnanosti značně ovlivněn celosvětovou hospodářskou krizí. Pokles hospodářského růstu se projevil výrazným snížením míry nezaměstnanosti a v důsledku toho došlo k prudkému nárůstu výdajů na politiku zaměstnanosti. Podíl výdajů aktivní politiky zaměstnanosti na celkových výdajích státní politiky zaměstnanosti se v letech 2004-2008 držel kolem 35-40 %. V roce 2009 se výrazně zvýšily celkové výdaje na politiku zaměstnanosti a větší

množství těchto výdajů bylo vynaloženo na pasivní politiku zaměstnanosti. Zvýšením výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti výdaje na aktivní politiku klesly v roce 2009 o 19,2 % oproti předchozímu roku.⁷⁸ Stejně tak i podíl na celkových výdajích klesl na 21,4 %.

V roce 2010 vzrostly výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti na 6 171 493 tis. Kč a stejně tak vzrostl i podíl na celkových výdajích. V následujících letech však opět klesaly až do roku 2013, kdy došlo ke zvýšení výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti na téměř dvojnásobek. Tato změna byla způsobena především více jak zdvojnásobením vynaložených finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti z Evropského sociálního fondu.⁷⁹ Stejným důvodem bylo zvýšení výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti v roce 2014, kdy výdaje opět vzrostly o 2 135 542 tis. Kč a podíl na celkových výdajích dosáhl 31,8 %.

Nejvyšší výdaje za sledované období byly v roce 2014 a to bylo na aktivní politiku zaměstnanosti vynaloženo 6 386 632 tis. Kč. Naopak nejnižší výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti byly v roce 2012, kdy klesly na 2 451 117 tis. Kč. Průměrné výdaje za celé sledované období byly 4 827 556 tis. Kč.

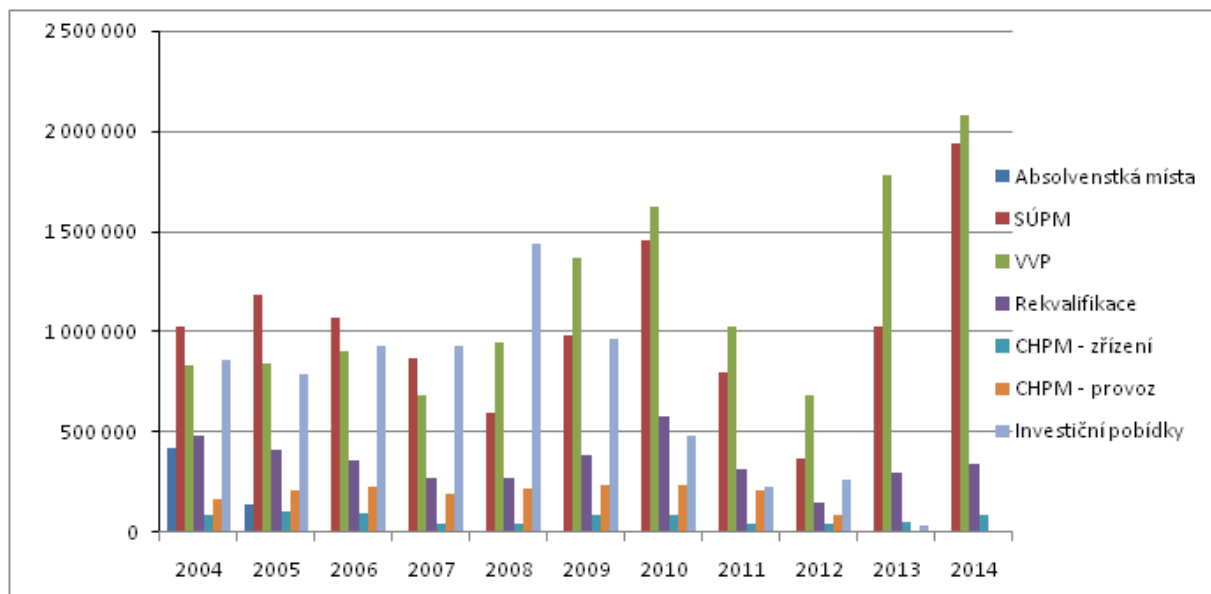
V grafu č. 6 je zobrazen vývoj výdajů na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, konkrétně na ty nejvyužívanější, což jsou absolventská místa, které fungovaly jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti pouze do roku 2006, dále společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, rekvalifikace, investiční pobídky a chráněná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením, které se dále dělí na výdaje po zřízení těchto míst a na výdaje na provoz.

Na počátku sledovaného období byla největší část finančních prostředků využita na společensky účelná pracovní místa. V roce 2004 tvořily výdaje na společensky účelná pracovní místa více jak čtvrtinu podílu na celkových výdajích na aktivní politiku zaměstnanosti. Velký podíl měly také investiční pobídky, které výrazný nárůst vykazovaly až do roku 2008, kdy na jejich podporu bylo vyčleněno 1 434 249 tis. Kč. V roce 2006 zaniklo vytváření absolventských míst, proto od toho roku nejsou na tento nástroj vynakládány žádné finanční prostředky.

⁷⁸UNIHOST, Hospodářská krize v ČR. [online]. Dostupné z: <http://www.unihostostrava.cz/www/cz/aktuality/hospodarska-krize-v-cr>

⁷⁹Integrovaný portál MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2013. (online). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013/anal2013.pdf

Graf 6 Vývoj výdajů na jednotlivé nástroje APZ v ČR v letech 2004-2014 (v tis. Kč)



Zdroj: Integrovaný portál MPSV, 2018, vlastní zpracování

Od roku 2009 byly nejvíce finančně podporovány veřejně prospěšné práce, které v roce 2014 dosáhly výdajů přes 2 miliardy korun. Hned druhý v pořadí, co se týká výše podpory, byly společensky účelná pracovní místa, které dosáhly svého maxima také v roce 2014 a to konkrétně 1 935 717 tis. Kč. Průměrně nejmenší výdaje lze naopak vidět u chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, které dlouhodobě klesají a také u rekvalifikací, které jsou ale za sledované období poměrně konstantní.

Absolventská místa

Vytváření absolventských míst do sledovaného období spadá jen z části. Od roku 2004 už nedochází k žádnému vytváření absolventských míst, protože byl tento nástroj zrušen. Zajištění odborné praxe a získání kvalifikace absolventů již zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti neupravuje. Absolventi, kteří jsou jakýmkoliv způsobem na trhu práce znevýhodněni, mohou využít jiných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Kvůli dohodám uzavřeným před účinností zákona o zaměstnanosti byl tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti financován do roku 2006.

Výdaje na vytváření absolventských míst stále rostly a v roce 2004 dosáhly svého maxima. V následujících letech výdaje klesaly až do roku 2006, kdy stát vytváření absolventských míst přestal financovat, v tomto roce dosáhly výdaje svého minima.

Společensky účelná pracovní místa

V následující tabulce č. 1 jsou vyčísleny počty vytvořených pracovních míst, umístěných uchazečů a výdajů za sledované období, které se týkají vytvořených společensky účelných pracovních míst.

Tabulka 1 Výdaje na Společensky účelná pracovní místa v letech 2004-2014

Rok	Vytvořená místa SÚPM	Umístění uchazeči SÚPM	Výdaje k 31.12. (v tis. Kč)
2004	25 584	25 010	1 030 597
2005	24 140	25 129	1 184 356
2006	25 131	25 417	1 071 803
2007	16 094	16 706	867 917
2008	12 604	12 756	596 654
2009	20 404	20 208	985 295
2010	26 481	25 882	1 454 155
2011	13 534	13 410	795 054
2012	11 457	11 380	366 364
2013	22 063	21 716	1 023 843
2014	32 980	33 081	1 937 717

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, 2018, vlastní zpracování

Od roku 2004 do roku 2006 se počet vytvořených míst i výdaje na jejich vytvoření držely na podobné úrovni. Až v roce 2007 počet vytvořených míst klesnul na 16 094, z toho 1 996 míst bylo pro osoby samostatně výdělečně činné, 676 míst se zřídilo u zaměstnavatelů a 13 422 byla vyhrazená místa. Celkové výdaje za rok 2007 činily 867 917.

V následujících letech se poměrové zastoupení míst pro osoby samostatně výdělečně činné, vyhrazených míst a míst u zaměstnavatelů nějak výrazně nelišil. Vždy byly nejpočetnější vyhrazená místa, potom následovala místa pro OSVČ a naposled místa u zaměstnavatelů. Výdaje na tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti se ale v jednotlivých letech lišily.⁸⁰

Výdaje na společensky účelná pracovní místa v roce 2009 výrazně vzrostly oproti předchozímu roku a to konkrétně z 596 654 tis. Kč na 985 295 tis. Kč. Příčinou byla snaha o vyrovnání trvajícího převýšení nabídky nad poptávkou na trhu práce vytvářením většího

⁸⁰Integrovaný portál MPSV. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. (online). Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

počtu společensky účelných pracovních míst.⁸¹ V roce 2012 tvořily výdaje na společensky účelná pracovní místa přibližně 14,9 % celkových výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti.

V roce 2013 bylo vynaloženo na tento nástroj 24,1 % celkových výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti. Je tedy vidět nárůst o 9,2 % oproti předchozímu roku. V roce 2013 také došlo k vylepšení systému poskytování příspěvků a jejich výši a díky tomu se začal víc klást důraz na využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které vytvářejí nová pracovní místa.⁸² Tato optimalizace zapříčinila, že v roce 2014 dosáhly výdaje na tento nástroj svého maxima za sledované období a to 1 937 717 tis. Kč, což je téměř trojnásobek výdajů vynaložených v roce 2012, kdy byly výdaje na svém minimu 366 364 tis. Kč.

U výdajů na tento nástroj je zjevný růstový trend. Průměrná výše výdajů vynaložených na vytváření společensky účelných pracovních míst za sledované období je 1 028 523 tis. Kč.

Veřejně prospěšné práce

V následující tabulce je zobrazeno množství vytvořených pracovních míst, umístění uchazečů a přehled výdajů za sledované období v rámci veřejně prospěšných prací. Od roku 2004 do roku 2006, stejně jako u společensky účelných pracovních míst, se vytvořená pracovní místa ani výdaje na ně vynaložené nějak zvlášť nelišily a pohybují se na podobné výši.

V roce 2007 došlo ke snížení počtu vytvořených míst na 11 747 a snížení počtu umístěných uchazečů na 12 374, zároveň poklesly i výdaje oproti předchozímu roku o 214 309 tis. Kč. V tomto roce také počet vytvořených míst, umístění uchazečů a výdaje vynaložené na veřejně prospěšné práce byly na svém minimu za sledované období. Do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se v roce 2008 začala promítat hospodářská krize a počet vytvořených míst, umístěných uchazečů a objem výdajů na veřejně prospěšné práce rostl. Počet vytvořených míst vzrostl oproti předchozímu roku o 3 384 míst, umístění uchazeči o 3 872 a výdaje vzrostly o 254 098 tis. Kč a to na 949 087 tis. Kč.

⁸¹ SIROVÁTKA, Tomáš a kol. Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize. 2013, s. 34

⁸²Integrovaný portál MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2013. (online). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013/anal2013.pdf

Tabulka 2 Výdaje na Veřejně prospěšné práce v letech 2004-2014

Rok	Vytvořená místa VPP	Umístění uchazeči VPP	Výdaje k 31.12. (v tis. Kč)
2004	17 727	18 246	833 189
2005	15 645	16 846	838 951
2006	17 142	18 011	899 298
2007	11 747	12 374	684 989
2008	15 131	16 246	949 087
2009	18 309	19 794	1 371 223
2010	20 961	22 882	1 623 832
2011	19 903	21 322	1 025 477
2012	12 758	12 833	688 417
2013	21 206	21 839	1 777 349
2014	22 567	22 967	2 077 674

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, 2018, vlastní zpracování

V následujících letech počet vytvořených míst, počet umístění uchazečů i výdaje na to vynaložené postupně rostly. V roce 2009 výdaje dokonce přesáhly miliardu korun a rostly až do roku 2011, kdy oproti předchozímu roku počet vytvořených míst Veřejně prospěšných prací klesnul na 19 903, počet umístěných uchazečů na 21 322 a výdaje klesly na 1 025 477 tis. Kč.

V důsledku dočasného zavedení institutu veřejné služby do systému aktivní politiky zaměstnanosti, který měl za cíl zvýšit efektivitu podpor, došlo v roce 2012 k meziročnímu poklesu jak vytvořených míst a umístěných uchazečů, tak i vynaložených výdajů, které klesly na 688 417 tis. Kč to znamená, že klesly o 337 060 tis. Kč. Výdaje na Veřejně prospěšné práce tvořili v roce 2012 28,1 % celkových výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti.⁸³

V roce 2013 se opět zvýšil počet uchazečů o veřejně prospěšné práce, protože v roce 2012 byl institut veřejné služby zrušen, tudíž uchazeči zapojeni do tohoto institutu přešli na vytvořená pracovní místa v rámci veřejně prospěšných prací. V důsledku zrušení institutu veřejné služby došlo v roce 2013 k opětovnému nárůstu výdajů na 1 777 349 tis. Kč. Podle MPSV mohlo být dalším důvodem nárůstu zlepšení podpory a také to, že se

⁸³Integrovaný portál MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2012. (online). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2012/anal2012.pdf

začal víc klást důraz na nástroje, které vytvářejí nová pracovní místa. Podíl výdajů v rámci aktivní politiky zaměstnanosti na veřejně prospěšné práce činil v roce 2013 41,8 %.⁸⁴

V roce 2014 vzrostly vytvořená pracovní místa na 22 567, umístění uchazeči na 22 967 a výdaje dosáhly 2 077 674 tis. Kč. V tomto roce dosáhly svého maxima za sledované období. Ovšem podíl na celkových výdajích aktivní politiky zaměstnanosti činil 32,4 %, takže oproti předchozímu roku poklesl o 9,4 procentních bodů. Průměrné výdaje za sledované období činily 1 160 862 tis. Kč.

Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace v určitém oboru, popřípadě zvýšení nebo rozšíření dosavadní kvalifikace.⁸⁵ Rekvalifikace patří mezi nejefektivnější a také úřady nejvíce využívaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. V následující tabulce č. 3 jsou uvedeny výdaje v jednotlivých letech sledovaného období a také počet nově zařazených účastníků rekvalifikací.

Tabulka 3 Vývoj výdajů na rekvalifikace v letech 2004-2014

Rok	Nově zařazení uchazeči rekvalifikací	Výdaje k 31.12. (v tis. Kč)
2004	44 089	480 653
2005	38 438	408 250
2006	51 262	357 299
2007	53 846	269 288
2008	36 451	271 130
2009	39 831	388 131
2010	65 453	582 261
2011	45 521	316 933
2012	25 199	146 377
2013	41 438	301 385
2014	46 454	343 894

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, 2018, vlastní zpracování

V roce 2004 byly rekvalifikace rozšířeny o zájemce o zaměstnání podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zájemci o zaměstnání Úřad práce zprostředkuje

⁸⁴Integrovaný portál MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2013. (online). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013/anal2013.pdf

⁸⁵Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

zaměstnání nebo nabídne rekvalifikaci, ale na rozdíl od uchazeče o zaměstnání nemá nárok na pobírání podpory v nezaměstnanosti.⁸⁶

V době hospodářské krize došlo k velkým rozdílům ve struktuře zaměstnanosti a Česká republika vykazovala vysokou nezaměstnanost. Následky vypuknutí hospodářské krize se od roku 2007 projeví až v roce 2010.⁸⁷ V tomto roce se výrazně zvýšil počet nově zařazených uchazečů o 25 622 tis. Kč a výdaje vzrostly na 582 261 tis. Kč, což bylo maximum za sledované období. K nárůstu účastníků rekvalifikací došlo také z důvodu realizace Národního individuálního projektu Rekvalifikace a poradenství, realizace regionálních individuálních projektů a projektů financovaných z Evropského sociálního fondu.⁸⁸

V roce 2012 došlo ke změnám v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Podle těchto změn si uchazeč nebo zájemce o zaměstnání může sám vybrat rekvalifikační kurz. Pokud Úřad práce posoudí, že je kurz vhodný pro lepší uplatnění osoby na trhu práce, tak tento kurz uchazeči nebo zájemci o zaměstnání uhradí.⁸⁹ V tomto roce počet nově zařazených uchazečů i výdaje na tento nástroj vynaložené klesly na své minimum. Nově zařazených uchazečů bylo 25 199 a výdaje klesly na 146 377 tis. Kč.

V roce 2014 počet zařazených osob do rekvalifikací oproti roku 2012 vzrostl skoro na dvojnásobek. V důsledku toho se zvýšily i výdaje, které dosáhly 343 894 tis. Kč. Tento nárůst byl způsoben využitím Plánu pro zaměstnanost, kterého byly součástí i rekvalifikace.

I přesto, že je na tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti kladen velký důraz, tak výdaje na něj vynaložené jsou v porovnání s ostatními nástroji (veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa) menší. Průměrné výdaje za sledované období na tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti jsou 351 418 tis. Kč.

⁸⁶Integrovaný portál MPSV, Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání. (online). Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch

⁸⁷Integrovaný portál MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010. (online). Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/10811/analyza.pdf>

⁸⁸Integrovaný portál MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010. (online). Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/10811/analyza.pdf>

⁸⁹Integrovaný portál MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2012. (online). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2012/anal2012.pdf

Investiční pobídky

Nástroj aktivní politiky zaměstnanosti investiční pobídky byl zaveden zákonem č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách.⁹⁰ Investiční pobídky mohli získat zaměstnavatelé ve zpracovatelském průmyslu při zavedení nové výroby nebo rozšíření té stávající. Podnětem pro zavedení Investičních pobídek bylo snížení ekonomické aktivity obyvatelstva po roce 1997 a tím pádem zhoršení situace na trhu práce.

V následující tabulce č. 4 lze vidět vývoj výdajů na investiční pobídky v jednotlivých letech sledovaného období.

Tabulka 4 Výdaje na investiční pobídky v letech 2004-2014

Rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Výdaje (v tis. Kč)	858 853	793 212	931 617	928 653	1 434 249	962 965	481 442	226 899	263 999	30 765	7 950

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, 2018, vlastní zpracování

Od roku 2004 do roku 2007 se výdaje na tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti příliš neměnily. V roce 2008 došlo v rámci poskytování investičních nabídek k jistému omezení. Hmotnou podporu mohli získat pouze regiony, kde míra nezaměstnanosti byla o 50 % vyšší, než je průměr České republiky. S tím přišlo i snížení výše této podpory.⁹¹ Následkem tohoto omezení v roce 2009 klesly výdaje na investiční pobídky z 1 434 249 tis. Kč na 962 965 tis. Kč tudíž o 471 284 tis. Kč.

V roce 2010 vstoupila v platnost novela nařízení vlády č. 97/2010 Sb., kterou se mění nařízení vlády č. 515/2004 Sb. Tato novela upravovala výši hmotné podpory pro vytváření nových pracovních míst a podpory rekvalifikace v rámci investičních pobídek a také stanovila výši příspěvku podle velikosti podniku žadatele.⁹² Tyto změny zapříčinily pokles výdajů na investiční pobídky oproti roku 2009 o 481 523 tis. Kč.

V roce 2013 výdaje na investiční pobídky výrazně klesly a v roce 2014 dosáhly svého minima za sledované období a to 7 950 tis. Kč. Naopak nevyšší výdaje byly v roce

⁹⁰Integrovaný portál MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2000. (online). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2000/analyza_za_rok_2000.pdf

⁹¹Integrovaný portál MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2009. (online). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2009/Anal2009.pdf

⁹²Integrovaný portál MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010. (online). Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/10811/analyza.pdf>

2008, kdy dosáhly 1 434 294 tis. Kč. Průměrné výdaje za celé sledované období činí 629 146 tis. Kč.

Chráněná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením

V následující tabulce č. 5 jsou zachycena data za sledované období 2004-2014 konkrétně počet vytvořených míst, počet umístěných uchazečů, suma výdajů v tis. Kč vynaložená na chráněná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením a nakonec jsou v následující tabulce zachyceny náklady na provoz těchto míst také v tis. Kč.

Z uvedených dat lze vidět rozdíly mezi jednotlivými roky a posoudit tak vývoj tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Tabulka 5 Výdaje na chráněná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením v letech 2004-2014

Rok	Vytvořená místa CHPM	Umístění uchazeči CHPM	Výdaje k 31.12. (v tis. Kč)	Provoz CHPM (tis. Kč)
2004	1 241	1 636	88 848	162 506
2005	1 137	1 592	101 188	208 852
2006	1 179	1 606	97 447	221 426
2007	624	1 284	45 850	189 840
2008	552	974	44 555	211 102
2009	1 069	1 231	88 016	235 530
2010	1 081	1 640	88 400	235 262
2011	769	1 405	47 244	208 539
2012	644	817	40 851	80 292
2013	706	768	49 251	3 603
2014	1 115	1 132	85 151	3 715

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, 2018, vlastní zpracování

V každém roce lze sledovat rozdíl mezi počtem vytvořených míst a počtem umístěných uchazečů. Počet vytvořených míst je značně vyšší než počet umístěných míst. Od roku 2004 do roku 2006 byl počet vytvořených míst, umístěných uchazečů i výdaje na vytvoření a provoz stále na podobné úrovni. V roce 2007 však počet vytvořených míst značně klesnul, zatímco počet umístěných uchazečů nezaznamenal tak velkou změnu.

V roce 2008 se vytvořilo nejméně chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením za sledované období a to 552 míst. Mírně klesnul i počet umístěných uchazečů, avšak výdaje na vytvoření i provoz se nijak výrazně nezměnili.

V letech 2009 až 2010 se, jak počet vytvořených míst, počet umístěných uchazečů, tak i výdaje na vytvoření a provoz chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením zvýšil a v obou letech zůstal na téměř stejné úrovni. V roce 2011 byl opět velký pokles vytvořených chráněných pracovních míst na 769, klesly i výdaje na vytvoření a provoz, avšak počet umístěných ucháčeů zůstal na stejné úrovni jako v předchozích dvou letech.

V následujících letech došlo k výraznému poklesu výdajů na provoz chráněných pracovních míst, a to v roce 2013 až na 3 605 tis. Kč. Tento pokles je spojen se změnou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Jak je z tabulky č. 5 zjevné, náklady na provoz v každém roce převýšily výdaje na vytvoření těchto míst, kromě roku 2013, kdy výdaje na provoz výrazně klesly a dosáhly svého minima ve sledovaném období. Výdaje na provoz dosáhly svého maxima v roce 2009 a to částky 234 530 tis. Kč a jejich průměrná hodnota za sledované období byla 160 061 tis. Kč. Výdaje na vytvoření klesly na své minimum v roce 2012, naopak svého maxima dosáhly v roce 2005. Průměrná hodnota výdajů na vytvoření chráněných pracovních míst pro osoby zdravotně postižené je 70 618 tis. Kč.

Ostatní

V této podkapitole jsou zařazeny nástroje aktivní politiky, které jsou na rozdíl od výše uvedených nástrojů méně využívané. Mezi tyto nástroje se řadí především překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Nejpoužívanějším nástrojem na počátku jejich fungování byl překlenovací příspěvek, který pomáhá osobám samostatně výdělečně činným. Na tento nástroj bylo v roce 2005 vynaloženo 6,7 milionů Kč a podpořeno bylo 1051 osob.⁹³ V tomto roce příspěvek na zapracování dosáhl svého maxima za celou dobu jeho fungování a prostřednictvím tohoto nástroje bylo zapracováno 310 osob. V následujících letech se tyto nástroje méně využívaly, kromě příspěvku při přechodu na nový podnikatelský program, na který v roce 2009 činily výdaje 424 tis. Kč.

⁹³ Integrovaný portál MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2005. (online). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2005/analyza_zam_nezam_2005.pdf

V roce 2008 se počet osob podpořených v rámci příspěvku na zapracování a překlenovacího příspěvku výrazně snížily.⁹⁴ Od roku 2009 byl podle zákona č. 382/ 2008 zrušen překlenovací příspěvek. V roce 2011 však opět vstoupil v platnost, a dokonce byl z těchto tří nástrojů jediným plně využívaným nástrojem. V tomto roce podpořil 130 osob a výdaje na něj činily 1,6 milionů korun.

Od roku 2011 do konce sledovaného období nebyly čerpány žádné finanční prostředky na příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. V následujících letech byl tedy využíván pouze příspěvek na zpracování a překlenovací příspěvek.⁹⁵ V roce 2013 tvořily náklady na překlenovací příspěvek 4 579 tis. a na příspěvek na zapracování 373 tis. Kč. V roce 2013 se výdaje na překlenovací příspěvek příliš nezměnily, avšak výdaje na příspěvek na zpracování klesly na 106 tis. Kč.⁹⁶

4.1.2 Vývoj výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti

V následujícím grafu č. 7 lze vidět, jak velkou část finančních prostředků politiky zaměstnanosti představují výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti a také jejich vývoj ve sledované období. Jak je z grafu č. 7 zřejmé, každý rok sledovaného období výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti tvořily téměř více jak polovinu výdajů státní politiky zaměstnanosti.

V roce 2004 vstoupil v platnost nový zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který upravoval podmínky přiznání Podpory v nezaměstnanosti.⁹⁷ Jednou ze změn tohoto zákona bylo, že už se za náhradní dobu zaměstnání nepovažuje doba studia. Z toho důvodu v roce 2004 nastal velký pokles studentů, kteří pobírali podporu v nezaměstnanosti. Další změnou bylo, že do podpůrní doby se započítává i doba pracovní neschopnosti, kdy osoba nedostává dávky nemocenského zabezpečení, ale pobírá při tom podporu v nezaměstnanosti, díky tomu se zkrátila doba pobírání podpory v nezaměstnanosti. Tímto zákonem byla také prodloužena podpůrní doba pro starší uchazeče o zaměstnání.

⁹⁴Integrovaný portál MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2008. (online). Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008/Anal2008.pdf

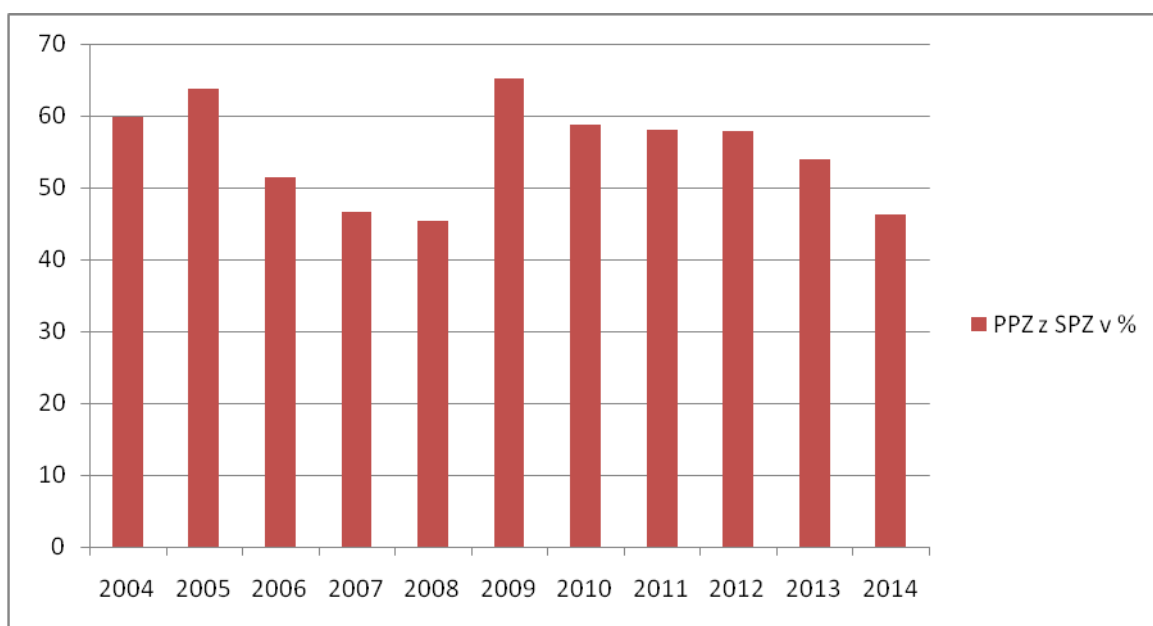
⁹⁵Integrovaný portál MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2012. (online). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2012/anal2012.pdf

⁹⁶Integrovaný portál MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2014. (online). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014/anal2014.pdf

⁹⁷Integrovaný portál MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2004. (online). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2004/analyza_zam_nezam_rok_2004.pdf

Od roku 2004 do roku 2008 se výdaje na pasivní politiky pohybovaly na podobné úrovni kolem 7 miliard korun. Podíl výdajů na státní politiku zaměstnanosti od roku 2005 však mírně klesal. V roce 2009 se projevil dopad hospodářské a finanční krize a výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti se v tomhle roce více jak zdvojnásobily a stouply na 15 077 723 tis. Kč. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti v tomto roce tvořily 65 % z celkových výdajů na státní politiku zaměstnanosti.

Graf 7 Podíl výdajů PPZ na výdajích SPZ v letech 2004-2014 (v %)



Zdroj: Integrovaný portál MPSV, 2018, vlastní zpracování

V roce 2004 vstoupil v platnost nový zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který upravoval podmínky přiznání Podpory v nezaměstnanosti.⁹⁸ Jednou ze změn tohoto zákona bylo, že už se za náhradní dobu zaměstnání nepovažuje doba studia. Z toho důvodu v roce 2004 nastal velký pokles studentů, kteří pobírali podporu v nezaměstnanosti. Další změnou bylo, že do podpůrní doby se započítává i doba pracovní neschopnosti, kdy osoba nedostává dávky nemocenského zabezpečení, ale pobírá při tom podporu v nezaměstnanosti, díky tomu se zkrátila doba pobírání podpory v nezaměstnanosti. Tímto zákonem byla také prodloužena podpůrní doba pro starší uchazeče o zaměstnání.

⁹⁸ Integrovaný portál MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2004. (online). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2004/analyza_zam_nezam_rok_2004.pdf

Od roku 2004 do roku 2008 se výdaje na pasivní politiky pohybovaly na podobné úrovni kolem 7 miliard korun. Podíl výdajů na státní politiku zaměstnanosti od roku 2005 však mírně klesal. V roce 2009 se projevil dopad hospodářské a finanční krize a výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti se v tomhle roce více jak zdvojnásobily a stouply na 15 077 723 tis. Kč. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti v tomto roce tvořily 65 % z celkových výdajů na státní politiku zaměstnanosti.

Od roku 2009 až do roku 2012 výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti klesaly. Příčinnou tohoto snížení výdajů byl pokles průměrného počtu uchazečů o zaměstnání mající nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokles počtu nově evidovaných uchazečů o zaměstnání, snížení výše podpory nezaměstnanosti a také zhoršení situace příjmů v České republice, která byla důsledkem ekonomické krize v minulých letech.⁹⁹ Podíl výdajů pasivní politiky zaměstnanosti na výdajích státní politiky zaměstnanosti od roku 2010 až do konce sledovaného období klesal.

V roce 2013 se výdaje vzrostly na 9 674 752 tis. Kč tedy téměř o 1 miliardu Kč oproti předchozímu roku. Tento obrat způsobilo opětovné zvýšení počtu nově evidovaných uchazečů o zaměstnání tudíž i zvýšení průměrného počtu uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti a zvýšení výše této podpory. V roce 2014 došlo k snížení výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti oproti roku 2013 o 4,1 procentní body. Podíl výdajů pasivní politiky zaměstnanosti na výdajích státní politiky zaměstnanosti klesnul na 46,2 %.

Nejvíce finančních prostředků vynaložených na pasivní politiku zaměstnanosti za sledované období bylo v roce 2015 a to 15 077 723 tis. Kč. Naopak nejméně jich bylo vynaloženo v roce 2007 konkrétně 7 015 755 tis. Kč. Průměrné výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti za sledované období činily 9 723 713 tis. Kč.

4.1.3 Relace výdajů na státní politiku zaměstnanosti s mírou nezaměstnanosti

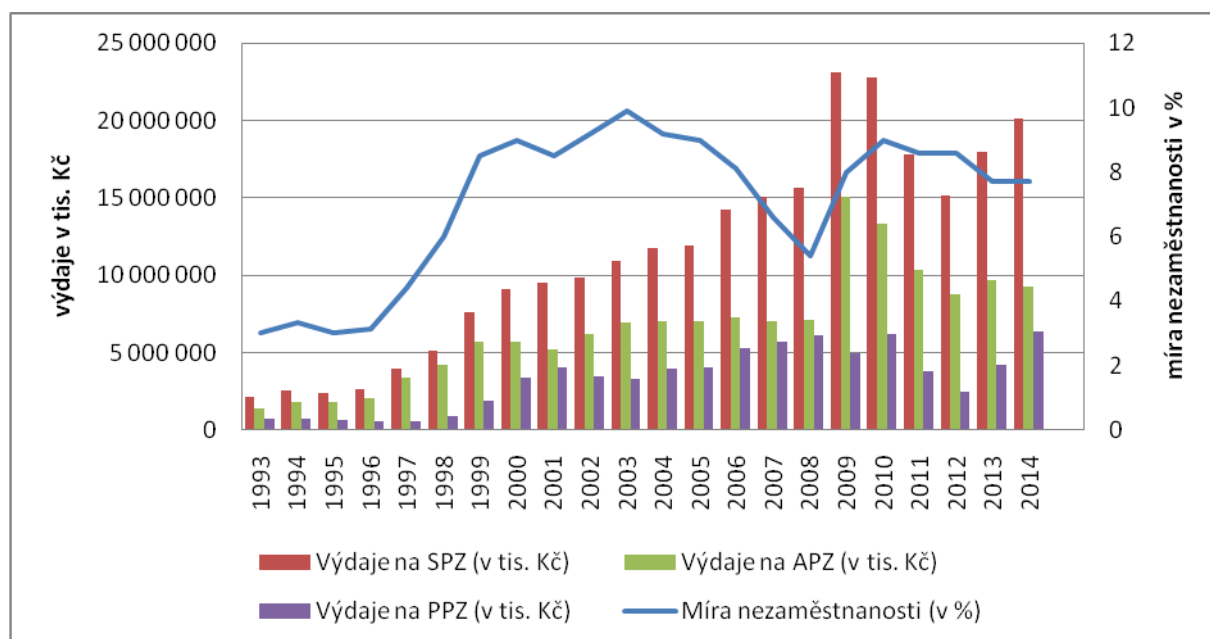
Výdaje na státní politiku zaměstnanosti mají za cíl snížit nezaměstnanost a jejich vývoj je závislý na momentální hospodářské, finanční a ekonomické situaci. Proto je důležité se podívat na jejich spojení s vývojem míry nezaměstnanosti. V následujícím grafu č. 8 je znázorněn vývoj míry nezaměstnanosti podle Ministerstva práce a sociálních

⁹⁹ Integrovaný portál MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010. (online). Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/10811/analyza.pdf>

věcí v porovnání s vývojem výdajů na státní politiku zaměstnanosti a její složky. Vývoj těchto ukazatelů je v grafu vyjádřen na delší časové řadě, z důvodu lepší viditelnosti jejich vztahu.

Od začátku sledovaného období, tedy roku 1993 do roku 1996 vykazovala česká ekonomika značný růst, proto byla míra nezaměstnanosti na rozdíl od následujících let velmi nízká a to 3 %. Výdaje na státní politiku byly stejně jako míra nezaměstnanosti v těchto letech nejnižší. Od roku 1997 míra nezaměstnanosti výrazně rostla a společnost se musela vypořádat s velkým množstvím dlouhodobě nezaměstnaných. V roce 2001 míra nezaměstnanosti mírně poklesla, to způsobilo pokles výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti. V roce 2003 však míra nezaměstnanosti dosáhla svého maxima za sledované období a to 9,9 %. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti vykazovaly v tomto období dlouhodobý růst.

Graf 8 Relace výdajů na státní politiku zaměstnanosti s mírou nezaměstnanosti v letech 1993-2014



Zdroj: Integrovaný portál MPSV, 2018, vlastní zpracování

V letech 2004-2008 česká ekonomika vykazovala kladný vývoj, tudíž míra nezaměstnanosti klesala. V roce 2008 dokonce klesla až na 5,4 %. Podíl na tom mohlo mít i působení opatření, které byly zavedené zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V roce 2008 českou ekonomiku zasáhla ekonomická a finanční krize, která v následujících letech zapříčinila prudký nárůst jak míry nezaměstnanosti, tak i výdajů na státní politiku

zaměstnanosti. Především rostly výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti, protože se při vysoké nezaměstnanosti dalo přednost finanční podpoře v nezaměstnanosti. V důsledku zvýšení výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti se snižovaly výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti.

V roce 2011 došlo k mírnému snížení míry nezaměstnanosti na 8,6 %. Došlo tedy i ke snížení státní politiky zaměstnanosti a obou jejích složek. V roce 2013 i v roce 2014 mírně klesla registrovaná míra nezaměstnanosti na 7,7 % avšak výdaje na státní politiku zaměstnanosti v těchto dvou letech mírně vzrostly, hlavně výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti.

Mezi vývojem míry nezaměstnanosti a vývojem výdajů na státní politiku zaměstnanosti existuje vztah přímé úměry. Je tomu tak především s výdaji na pasivní politiku zaměstnanosti. Když vzroste míra nezaměstnanosti, vzrostou i výdaje na pasivní politiku nezaměstnanosti z důvodu vyšší nezaměstnanosti a tím pádem je více uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Míra nezaměstnanosti je pak nepřímě úměrná ekonomickému vývoji. Když má ekonomika pozitivní vývoj, míra nezaměstnanosti se snižuje. Naopak, když se ekonomika dostává do krize a její hospodářský růst klesá, tak více lidí zůstává bez práce a míra nezaměstnanosti roste. V tom případě tedy roste i státní politika zaměstnanosti.

4.2 Financování politiky zaměstnanosti prostřednictvím ESF

Od vstupu České republiky do Evropské unie se zčásti staly zdrojem financování Státní politiky zaměstnanosti také strukturální fondy Evropské unie, konkrétně Evropský sociální fond. Peníze z evropských fondů se čerpají v rámci operačních programů, které jsou rozřazeny do programových období. Finanční prostředky z těchto fondů jsou čerpány průběžně během realizování jednotlivých projektů a programů.¹⁰⁰ Čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu má za cíl snížení nezaměstnanosti a udržení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti. Slouží také k udržení konkurenceschopnosti na trhu práce a financuje opatření pro začleňování sociálně vyloučených skupin obyvatel.

Tyto programy, kromě Evropského sociálního fondu, spolufinancuje Státní rozpočet, popřípadě místní rozpočty České republiky.

¹⁰⁰ VILAMOŤÁ, Š., Čerpáme finanční zdroje Evropské unie. 2005, s. 200

V operačních programech je kladen důraz na aktivní a preventivní nástroje politik zaměstnanosti. Ve sledovaném období bylo financování Státní politiky zaměstnanosti z Evropského sociálního fondu rozděleno na dvě programová období. První bylo zkrácené programové období od roku 2004 do roku 2006 a druhé už bylo sedmileté od roku 2007 do roku 2013.

4.2.1 Programové období 2004-2006¹⁰¹

V programovém období 2004-2006 se v rámci Evropského sociálního fondu realizovaly čtyři operační programy: Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ), Jednotný programový dokument pro Cíl 3 (JPD Cíl 3), Iniciativa společenství EQUAL (IS EQUAL) a Společný regionální operační program (SROP). V tabulce č. 6 je vyčíslen objem celkových výdajů a také výdajů na jednotlivé operační programy z Evropského sociálního fondu v rámci programového období 2004-2006.

Tabulka 6 Objem finančních prostředků z Evropského sociálního fondu v letech 2004-2006

	Podpora z EU (v mil. EUR)
ESF celkem	457
OP RLZ	318,82
JPD Cíl 3	58,8
IS EQUAL	32,1
SROP	47,28

Zdroj: Evropský sociální fond ČR, vlastní zpracování

Operační program Rozvoj lidských zdrojů byl realizován ve všech regionech České republiky, kromě Prahy. Hlavní úlohou tohoto programu bylo zajistit začleňování sociálně vyloučených skupin obyvatel, zajistit vysokou a stabilní úroveň zaměstnanosti díky kvalifikovaným pracovním silám a také zajistit konkurenceschopnost podniků. Na operační program Rozvoj lidských zdrojů bylo z Evropského sociálního fondu vyčleněno 318, 82 mil. EUR, což představuje více než 75 % celkových nákladů.

¹⁰¹ Evropský sociální fond ČR, Programové období 2004-2006. (online). Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/2004-2006>

Program Jednotný programový dokument pro Cíl 3 byl realizován jen na území hlavního města Prahy. Jeho cílem bylo zefektivnění trhu práce pomocí kvalifikovaných pracovníků a zajistit rovné příležitosti na území hlavního města Prahy při respektování zásad udržitelného rozvoje. Celkové výdaje na tento program byly 117, 6 mil. EUR a Evropský sociální fond financoval 50 % těchto výdajů.

Operační program Iniciativa společností EQUAL se realizovala na celém území české republiky nehledě na výši HDP. Jejím hlavním cílem bylo předejít diskriminaci a nerovnostem na trhu práce a také vytvořit a prosadit nástroje podporující osoby ze znevýhodněných skupin. Celkový objem finančních prostředků na tento operační program byl 43,9 mil. EUR z toho Evropský sociální fond přispěl 32,1 mil. EUR.

Posledním operačním programem, který byl realizován v rámci programového období 2004-2006 byl Společný regionální operační program, který měl za cíl podpořit vyváženost a udržitelnost ekonomického rozvoje regionů. Tento operační program zahrnoval podporu rozvoje sedmi regionů soudržnosti České republiky. Do těchto regionů soudržnosti se řadí Jihozápad, Jihovýchod, Moravskoslezsko, Severozápad, Severovýchod, Střední Čechy a Střední Morava. Na tento operační program bylo z Evropského sociálního fondu vyčleněno 47,28 mil. EUR.

Na financování jednotlivých programů se z 25-50 % podílel státní rozpočet České republiky podle jednotlivých opatření. V následující tabulce jsou finanční prostředky vynaložené na operační programy v jednotlivých letech programového období 2004-2006 z Evropského sociálního fondu.

Tabulka 7 Alokace finančních prostředků z Evropského sociálního fondu v letech 2004-2006 (v EUR)

	2004	2005	2006	Celkem
OP RLZ	74 308 763	106 433 869	138 076 651	318 819 283
JPD Cíl 3	19 211 006	19 595 226	19 987 131	58 793 363
IS EQUAL	7 618 153	10 698 543	13 784 228	32 100 929
Celkem	101 137 927	136 727 638	171 848 010	409 713 575

Zdroj: Evropský sociální fond ČR, vlastní zpracování

Jak lze vidět v tabulce č. 7, tak největší objem finančních prostředků za celé programové období bylo vynaloženo na operační program Rozvoj lidských zdrojů a to

318 819 283 EUR. Naopak nejmenší objem výdajů za programové období bylo vynaloženo na operační program Iniciativa Společenství EQUAL, na který se vynaložilo 32 100 929 EUR. Největší objem výdajů na všechny programy v období 2004-2006 Evropský sociální fond vynaložil v roce 2006 a to 171 848 010 EUR. Výdaje Evropského sociálního fondu za všechny operační programy v celém programovém období pak činí 409 713 575 EUR.

4.2.2 Programové období 2007-2013

V programovém období 2007-2013 byly v České republice v rámci Evropského sociálního fondu spolufinancovány tři operační programy. Jde o OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK) a OP Praha – Adaptibilita (OP P-A).

V tabulce č. 8 lze vidět finanční prostředky vynaložené na jednotlivé operační programy v programovém období 2007-2013. Celkové výdaje na všechny programy za programové období 2007-2013 činily 4 435 mil. EUR. Z toho bylo na programy vyčleněno 3 774 mil. EUR z Evropského sociálního fondu a 661 mil. EUR z národních zdrojů.

Tabulka 8 Alokace finančních prostředků na programové období 2007-2013 (v mil. EUR)

	Finanční zdroje		Celkem
	Evropské fondy (ESF)	Národní veřejné zdroje	
OP LZZ	1 837	319	2 157
OP VK	1 829	323	2 151
OP P-A	108	19	127
Celkem	3 774	661	4 435

Zdroj: MPSV Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, MŠMT Operační program vzdělávání a konkurenceschopnost, Operační program Adaptibilita – Praha, vlastní zpracování

Největší objem finančních prostředků byl věnován operačnímu programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Cílem tohoto operačního programu je zvýšit zaměstnanost na úroveň průměru nejlepších 10 států Evropské unie, snížení zaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti a také začleňování sociálně vyloučených skupin do společnosti. Financování operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost z 85 % z celkových výdajů pokrývají finanční prostředky z evropských zdrojů, tedy z Evropského

sociálního fondu, zbývající část je financována z národních veřejných zdrojů. Na tento operační program bylo dohromady vynaloženo 2 157 mil. EUR, z toho 1 837 mil. EUR přispěl Evropský sociální fond a 319 mil. EUR bylo financováno z národních veřejných zdrojů.

Druhý finančně nejnáročnější operační program v tomto programovém období byl operační program Vzdělávání a konkurenceschopnost. Celkové výdaje na tento operační program činily 2 151 mil. EUR, z toho 1 829 mil. EUR financoval Evropský sociální fond a 323 mil. EUR bylo z národních veřejných zdrojů. Hlavním cílem operačního programu Vzdělávání a konkurenceschopnost byla podpora rozvoje lidských zdrojů prostřednictvím vzdělávání.

Posledním programem programového období 2007-2013 byl operační program Praha – Adaptabilita, který byl zaměřen na zvýšení konkurenceschopnosti hlavního města Prahy podporou přizpůsobení a zefektivnění lidských zdrojů a vylepšení přístupu k práci. Hlavní finanční podporou tohoto operačního programu byl Evropský sociální fond, z kterého bylo na tento program vyčleněno 108 mil. EUR, což je 85 % celkového rozpočtu na tento program. Zbýlých 19 mil. EUR bylo zapláceno z národních veřejných zdrojů. Celkové náklady na tento operační program činily 127 mil. EUR.

4.2.3 Programové období 2014-2020

V posledním programovém období 2014-2020, které probíhá v současné době, Evropský sociální fond finančně podporuje skrze tři operační programy. Operační program Zaměstnanost se zabývá podporou zaměstnanosti a aktivní politiky zaměstnanosti a jeho řídicím orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Hlavní činností tohoto programu je například boj s chudobou a sociálním začleňováním, prosazení rovnosti příležitostí mužů a žen, snaha o začleňování zaměstnanců a zaměstnavatelů, rozvoj vzdělávání, modernizace veřejné správy a služeb. Z finančního plánu tvoří celkový příspěvek na operační program Zaměstnanost 2 598 mil. EUR, z toho z evropských fondů příspěvek tvoří 2 145 mil. EUR, tudíž míra spolufinancování je 83 % celkových výdajů. Zbýlých 452 mil. EUR pak přispívají národní veřejné zdroje.¹⁰²

Dalším operačním programem v programovém období 2014-2020 je operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání. Tento program je řízen Ministerstvem školství,

¹⁰²Evropský sociální fond, OP Zaměstnanost 2014-2020. (online). Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>

mládeže a tělovýchovy. Celkové výdaje na tento operační program činily 1 538 mil. EUR, z toho příspěvek z Evropského sociálního fondu činil 1 249 mil. EUR.¹⁰³

Posledním programem, který je spolufinancovaný Evropským sociálním fondem v programovém období 2014-2020 je operační program Praha – pól růstu ČR. Tento operační program je pod vedením magistrátu hlavního města Prahy. Cílem tohoto programu je zajistit efektivnost investic, které povedou ke zvýšení konkurenceschopnosti Hlavního města Prahy jako rozvojového bodu České republiky a ke zkvalitnění života obyvatel. Evropský sociální fond spolu s Evropským fondem regionálního rozvoje se na tomto operačním programu finančně podílí z 50 % zbytek je financován z národních veřejných zdrojů. Celkové výdaje z Evropského sociálního fondu na operační program Praha – pól růstu činily 47 mil. EUR.¹⁰⁴

¹⁰³ MŠMT, Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání. (online). Dostupné z: <http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy-1/text-op-vvv>

¹⁰⁴ Magistrát hlavního města Prahy, Operační program Praha – pól růstu. (online). Dostupné z: <http://penizeproprahu.cz/operacni-program-praha-pol-rustu-cr/>

5 Závěr

Státní politika zaměstnanosti ČR se začala více rozvíjet po roce 2004, kdy byl zaveden nový zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Důležitým podnětem pro jeho zavedení byl vstup České republiky do Evropské unie. Míra podílení se státu na státní politice zaměstnanosti rostla a začalo docházet k vytváření nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a vylepšení těch stávajících. Spolu s mírou zapojení státu do této problematiky rostou i vynaložené výdaje na státní politiku zaměstnanosti, avšak tyto výdaje je nutné držet na akceptovatelné úrovni. Analýza vynaložených finančních prostředků na státní politiku zaměstnanosti je stále aktuálním tématem a může být přínosná pro řešení růstu státních výdajů.

V úvodu teoretické části této práce je popsána problematika trhu práce a nezaměstnanosti. Dále tato část charakterizuje státní politiku zaměstnanosti a její složky - aktivní a pasivní. U aktivní politiky zaměstnanosti je práce zaměřena na její nástroje, prostřednictvím kterých se snaží omezovat nezaměstnanost. Z následné analýzy v praktické části vyplývá, jak změny výdajů na tyto nástroje značně ovlivňují celkové výdaje na státní politiku zaměstnanosti. V závěru teoretické části je popsáno financování státní politiky zaměstnanosti se zaměřením na Evropský sociální fond a jeho úlohu při spolufinancování státní politiky zaměstnanosti.

V praktické části je pak analyzován vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti a její jednotlivé složky v letech 2004-2014. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti ve sledovaném období prošly jistými změnami, avšak za celé sledované období se dá pozorovat růstová tendence těchto výdajů, až na pár výjimek. Po celé sledované období měli větší podíl na celkových výdajích státní politiky zaměstnanosti výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti. Ve většině případů tvořily více jak polovinu těchto výdajů. Znamená to tedy, že se kladl větší důraz na finanční podporu a zabezpečení nezaměstnaných.

V důsledku ekonomické krize v roce 2008 zaznamenaly výdaje na státní politiku zaměstnanosti zásadní změnu. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v tomto roce dosáhly svého maxima za sledované období a to 23 132 685 tis. Kč. V tomto roce došlo také k prudkému nárůstu výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti, které dosáhly výše 15 077 723 tis. Kč. Příčinou nárůstu výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti byly dopady hospodářské krize, kdy se velmi zvýšil počet uchazečů o zaměstnání, kteří byli v důsledku

krize propuštění a získali tak nárok na pobírání podpory v nezaměstnanosti. Zvýšením výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti naopak klesly výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti. Je zde tedy vidět tendence snížení výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti při současném zvýšení výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti.

Od zmíněného prudkého nárůstu výdajů v roce 2009, způsobeného hospodářskou krizí, výdaje na pasivní i aktivní politiku zaměstnanosti do roku 2012 klesaly. Od roku 2013, v důsledku zmírnění dopadu hospodářské krize, pak výdaje na státní politiku zaměstnanosti i její složky rostly. Za dobu uplatňování státní politiky zaměstnanosti se v roce 2015 poprvé stalo, že výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti převýšily výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti. Situace na českém trhu práce se v současné době vyvíjí příznivě. Míra nezaměstnanosti se v posledních letech snižuje a významnou roli zde hraje aktivní politika zaměstnanosti, která v posledních letech velmi přispěla k snížení počtu nezaměstnaných. V následujících letech by výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti měli stále růst. Z důvodu snižování nezaměstnanosti se může očekávat snižování výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti.

Výši výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti značně ovlivňuje míra nezaměstnanosti, která má souvislost s počtem uchazečů o zaměstnání pobírajících podporu v nezaměstnanosti, legislativní změny, které upravují výši a podmínky pobírání podpory v nezaměstnanosti a nakonec hospodářský vývoj státu. Výši výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti ovlivňuje míra nezaměstnanosti, která má souvislost s počtem uchazečů jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, objem finančních prostředků vynaložených z Evropského sociálního fondu a hospodářský vývoj. Celkové výdaje na státní politiku zaměstnanosti ovlivňují legislativní změny a nařízení, které se týkají státní politiky zaměstnanosti.

Od roku 2004 je státní politika zaměstnanosti spolufinancována z Evropského sociálního fondu prostřednictvím jednotlivých operačních programů v rámci tří programových období. Ve zkráceném programovém období 2004-2006 vynaložil Evropský sociální fond 410 mil. EUR prostřednictvím čtyř operačních programů Rozvoj lidských zdrojů, Jednotný programový dokument pro Cíl 3, Iniciativa společenství EQUAL a Společný regionální operační program. V programovém období 2007-2013 činily výdaje Evropského sociálního fondu 3 774 mil. EUR. V tomto období se finanční prostředky čerpaly v rámci tří operačních programů Lidské zdroje a zaměstnanost, Vzdělávání a konkurenceschopnost a Praha – Adaptibilita.

V posledním programovém období 2014-2020 se plánuje největší objem vynaložených finančních prostředků prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost, na jehož realizaci je vyčleněno. Dále se peníze v tomto programovém období čerpají z dalších dvou operačních programů operačního programu Výzkum vývoj a vzdělávání a operačním programem Praha – pól růstu.

6 Seznam použitých zdrojů

- BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 4., dopl. a přepr. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4
- BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav, STARÁ, Dana. Makroekonomie – teorie a praxe. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. 223 s. ISBN 978-80-7380-492-3
- BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav, SVOBODA, Roman. Mikroekonomie – teorie a praxe. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 283 s. ISBN 987-80-7380-453-4
- BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z ekonomie trhu práce. Vysoká škola ekonomická v Praze: Economia, 2012. 288 s. ISBN 978-80-245-1880-0
- HALÁSKOVÁ, Renáta. Pracovní trhy a systémy sociální politiky v Evropě. Ostrava: Ostravská univerzita, 2004. ISBN 80901424-9-4.
- HALÁSKOVÁ, Renáta. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vydání. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4
- HOLMAN, Robert. Ekonomie. 4. aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2005. 709 s. ISBN 80-7179-891-6
- HOLMAN, Robert. Mikroekonomie. Středně pokročilý kurz. 2. aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 592 s. ISBN 978-80-7179-862-0
- JÍROVÁ, Hana. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena, NĚMEC, Otakar. Lidské zdroje na trhu práce. 1. vydání. Kamil Mařík – PROFESSIONAL PUBLISHING, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena. Trh práce na přelomu tisíciletí. 1. vydání. Praha: Oeconomia, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5
- KREBS, Vojtěch a kol. Sociální politika. 5., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 544 s. ISBN 978-80-7357-585-4
- KUCHAR, Pavel. Trh práce. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- MACÁKOVÁ, Libuše. Mikroekonomie – základní kurs. 5. Vydání. Slaný: Melandrium, 2000. ISBN 80-86175-09-X
- MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3
- PAVELKA, Tomáš. Makroekonomie. 3. Vydání. MELANDRIUM, 2007. 278 s. ISBN 80-86175-58-4
- SIROVÁTKA, Tomáš a kol., Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR. Praha: VÚPSV, 2006, s. 257. ISBN 80-87007-06-9
- SIROVÁTKA, Tomáš a kol. Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize. Praha: VÚPSV, 2013, s. 95. ISBN 978-80-7416-114-8
- TOMEŠ, Igor a kol. Sociální správa: úvod do teorie a praxe. Vyd. 2., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2009. 298 s. ISBN 978-80-7367-483-0
- VILAMOVÁ, Š., Čerpáme finanční zdroje Evropské unie. Praha: GRADA, 2005, s. 200. ISBN: 80-247-1194-X

Internetové zdroje

- ČSÚ, Ekonomická aktivita obyvatelstva. (online). (cit. 2018-01-10). Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-6222-03-2001-4__ekonomicka_aktivita_obyvatelstva
- ČSÚ, Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – metodika. (online). (cit. 2018-01-10). Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace
- Evropská komise, Co je ESF? (online). (cit. 2018-01-15). Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=cs>
- Evropský sociální fond, Evropský sociální fond v ČR. (online). (cit. 2018-01-15). Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/evropsky-socialni-fond>
- Evropský sociální fond, Iniciativa společenství EQUAL. (online). (cit. 2017-12-16). Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/iniciativa-spolecenstvi-equal>
- Evropský sociální fond, Jednotný programový dokument pro Cíl 3. (online). (cit. 2018-02-20). Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/jednotny-programovy-dokument-pro-cil-3>
- Evropský sociální fond, Operační programy 2007-2013. (online). (cit. 2017-11-15). Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/2007-2013>
- Evropský sociální fond, OP Lidské zdroje a zaměstnanost. (online). (cit. 2017-12-22). Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-lzz-2007-2013>
- Evropský sociální fond, OP Rozvoj lidských zdrojů. (online). (cit. 2017-12-15). Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/op-rozvoj-lidskych-zdroju>
- Evropský sociální fond, OP Zaměstnanost 2014-2020. (online). (cit. 2018-02-25). Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>
- Evropský sociální fond, Programové období 2004-2006. (online). (cit. 2018-02-18). Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/2004-2006>
- Evropský sociální fond, Společný regionální operační program. (online). (cit. 2018-02-18). Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/spolecny-regionalni-operacni-program>
- Integrovaný portál MPSV, Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. (online). (cit. 2018-02-10). Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- Integrovaný portál MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2000. (online). (cit. 2018-02-08). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2000/analyza_za_rok_2000.pdf
- Integrovaný portál MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2004. (online). (cit. 2018-02-14). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2004/analyza_zam_nezam_rok_2004.pdf
- Integrovaný portál MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2005. (online). (cit. 2018-02-18). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2005/analyza_zam_nezam_2005.pdf
- Integrovaný portál MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2008. (online). (cit. 2018-02-20). Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008/Anal2008.pdf

- Integrovaný portál MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2009. (online). (cit. 2018-02-20). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2009/Anal2009.pdf
- Integrovaný portál MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010. (online). (cit. 2018-02-21). Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/10811/analyza.pdf>
- Integrovaný portál MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2012. (online). (cit. 2018-02-20). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2012/anal2012.pdf
- Integrovaný portál MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2013. (online). (cit. 2018-02-22). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013/anal2013.pdf
- Integrovaný portál MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2014. (online). (cit. 2018-02-20). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014/anal2014.pdf
- Integrovaný portál MPSV. Chráněné pracovní místo. (online). (cit. 2018-03-04). Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/chranene_pracovni_dilny_a_pracovni_mista
- Integrovaný portál MPSV, Investiční pobídky. (online). (cit. 2018-11-12) Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/investicni_pobidky
- Integrovaný portál MPSV, O MPSV. (online). Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/65>
- Integrovaný portál MPSV, Příspěvek překlenovací. (online). (cit. 2017-11-15). Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek_preklenovaci
- Integrovaný portál MPSV, Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. (online). (cit. 2017-11-16). Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek_pri_prechodu_na_novy_podnikatelsky_program
- Integrovaný portál MPSV, Společensky účelná pracovní místa. (online). (cit. 2017-11-15). Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/supm>
- Integrovaný portál MPSV, Státní sociální podpora. (online). (cit. 2017-12-02). Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/obecne>
- Integrovaný portál MPSV, Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. (online). (cit. 2018-01-16). Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>
- Integrovaný portál MPSV, Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání. (online). (cit. 2017-11-22). Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch
- Integrovaný portál MPSV, Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. (online). (cit. 2018-03-06). Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky
- Magistrát hlavního města Prahy, Operační program Praha – pól růstu. (online). (cit. 2018-02-05). Dostupné z: <http://penizeproprahu.cz/operacni-program-praha-pol-rustu-cr/>
- MPSV, OP Lidské zdroje a zaměstnanost. (online). (cit. 2018-02-20). Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/6018>
- MŠMT, Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání. (online). (cit. 2018-02-25). Dostupné z: <http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy-1/text-op-vvv>

- MŠMT, OP Vývoj, výzkum a vzdělávání období 2014-2020. (online). (cit. 2018-02-26). Dostupné z: <http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy-1/op-vvv>
- MŠMT, Operační program Vzdělávání a konkurenceschopnost. (online). (cit. 2018-02-26). Dostupné z: <http://www.op-vk.cz/>
- Operační program Praha – pól růstu, O programu. (online). (cit. 2018-02-25). Dostupné z: <http://penizeproprahu.cz/o-programu/>
- Portál veřejné správy, Podpora v nezaměstnanosti. (online). (cit. 2017-11-16). Dostupné z: <https://portal.gov.cz/obcan/zivotni-situace/zamestnani/ztrata-zamestnani/podpora-v-nezamestnanosti.html>
- Praha fondy, Operační program Praha – Adaptabilita. (online). (cit. 2018-01-25). Dostupné z: <http://www.prahafondy.eu/cz/oppa.html>
- Strukturální fondy, Cíle politiky hospodářské a sociální soudržnosti. (online). (cit. 2018-01-25). Dostupné z: <https://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Informace-a-dokumenty/slovník-pojmu/C/Cile-politiky-hospodarske-a-socialni-soudrznosti>
- Strukturální fondy, OP Vzdělávání a konkurenceschopnost. (online). (cit. 2018-02-14). Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Predchozi-programova-obdobi/Programove-obdobi-2007-2013/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy/OP-Vzdelavani-pro-konkurenceschopnost>
- Strukturální fondy, OP Zaměstnanost. (online). (cit. 2018-02-09). Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020/Operacni-programy/OP-Zamestnanost>
- UNIHOST, Hospodářská krize v ČR. (online). (cit. 2018-02-14). Dostupné z: <http://www.unihostostrava.cz/www/cz/aktuality/hospodarska-krize-v-cr>

Legislativní zdroje

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách