

**Efektivita využívání
prostředků ze strukturálních
fondů v rámci aktivní politiky
zaměstnanosti
v Pardubickém kraji**

Bakalářská práce

Vedoucí práce:

Mgr. Ing. Jana Mikušová Ph.D.

Markéta Peškarová

Brno 2015

Děkuji vedoucí práce Mgr. Ing. Janě Mikušové, Ph.D. za cenné rady, trpělivost a čas věnovaný konzultacím při psaní této bakalářské práce. Dále bych chtěla moc poděkovat pracovníkům Úřadu práce České republiky, krajské pobočky v Pardubicích za jejich vstřícnost a ochotu při poskytování informací a podkladů pro tuto práci, konkrétně paní Ing. Ivaně Mikulecké, Bc. Zdence Šimkové, Ing. Haně Procházkové, Sabině Hortlíkové, Ing. Janě Bělohlávkové a Šárce Jansové.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Efektivita využívání prostředků ze strukturálních fondů v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v Pardubickém kraji** vypracovala samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědoma, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 20. května 2015

Abstract

Peškarová, M. Efficiency in the use of Structural funds in the active employment policy in the Pardubice region. Bachelor thesis. Brno: Mendel University, 2015.

The unemployment in the Czech Republic and their solutions by using the instruments of active employment policy is discussed in theoretical part. Also there are described the institutions that deal with the achievement of the objectives of the active employment policy and then funds from which the instruments are financed. The practical part describes the unemployment rate in the Pardubice region and the use of funds for the employment policy of the European Union. Furthermore, the assessment of whether the funds are properly and efficiently allocated to the Pardubice region.

Keywords

Unemployment, employment, support, contribution, program, fund, Labour office of the Czech Republic, retraining.

Abstrakt

Peškarová, M. Efektivita využívání prostředků ze strukturálních fondů v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v Pardubickém kraji. Bakalářská práce. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2015.

V teoretické části práce je rozebrána nezaměstnanost v České republice a její řešení pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Následně jsou popsány instituce, které se zabývají dosahováním cílů aktivní politiky zaměstnanosti a také fondy, ze kterých se nástroje financují. Praktická část popisuje nezaměstnanost v Pardubickém kraji a využívání finančních prostředků na politiku zaměstnanosti z Evropské unie. Dále pak hodnocení, zda jsou prostředky správně a efektivně rozvrženy v rámci Pardubického kraje.

Klíčová slova

Nezaměstnanost, zaměstnanost, podpora, příspěvek, program, fond, Úřad práce České republiky, rekvalifikace.

Obsah

1	Úvod	14
2	Cíl práce a metodika	15
3	Nezaměstnanost	16
4	Státní politika zaměstnanosti	18
4.1	Aktivní politika zaměstnanosti	19
4.1.1	Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	20
5	Instituce na úseku správy zaměstnanosti	25
5.1	Ministerstvo práce a sociálních věcí	25
5.2	Úřad práce České republiky	26
5.2.1	Generální ředitelství Úřadu práce	27
5.2.2	Krajské pobočky Úřadu práce	27
5.3	Agentury práce	28
6	Financování politiky zaměstnanosti	30
6.1	Evropský sociální fond	30
7	Pardubický kraj	32
7.1	Zaměstnanost.....	33
7.2	Nezaměstnanost	33
7.2.1	Nezaměstnanost v okrese Svitavy	34
7.2.2	Nezaměstnanost v okrese Ústí nad Orlicí	35
8	Projekty ESF v Pardubickém kraji	36
8.1	Ukončené regionální individuální projekty	36
8.2	Realizované regionální individuální projekty	38
8.2.1	Oblast podpory 2.1: Aktivní politiky trhu práce	38
8.2.2	Oblast podpory 1.1: Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků	39
9	APZ v okrese Ústí nad Orlicí	40

9.1	Rekvalifikace	41
9.1.1	Podpory při rekvalifikaci.....	42
9.1.2	Shrnutí.....	43
10	APZ v okrese Svitavy	44
10.1	Rekvalifikace	45
10.2	Shrnutí	46
11	Ústí nad Orlicí versus Svitavy	47
12	Diskuze	48
13	Závěr	49
14	Použité zdroje	50
14.1	Literatura.....	50
14.2	Internetové zdroje.....	50
14.3	Právní předpisy.....	53
14.4	Ostatní zdroje.....	53

Seznam obrázků

Obr. 1	Rozdělení Pardubického kraje, Zdroj: Pardubický kraj	32
Obr. 2	Vývoj podílu nezaměstnaných v Pardubickém kraji, Zdroj: Portál MPSV, ÚP ČR	34
Obr. 3	Míra nezaměstnanosti v okresech Pardubického kraje, Zdroj: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2014	34

Seznam tabulek

Tab. 1	Ukazatelé nezaměstnanosti za roky 2013, 2014 v %	17
Tab. 2	Postavení českého trhu v rámci Evropské unie dle ukazatele míry nezaměstnanosti (%)	17
Tab. 3	Společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce	40
Tab. 4	Cílené programy, odborné praxe pro mladé do 30 let	41
Tab. 5	Počty uchazečů rekvalifikačních kurzů	42
Tab. 6	Přehled vývoje nezaměstnanosti v letech 2009 - 2014 v okrese Ústí nad Orlicí	43
Tab. 7	Společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce	44
Tab. 8	Cílené programy, odborné praxe pro mladé do 30 let	45
Tab. 9	Počty uchazečů rekvalifikačních kurzů	46
Tab. 10	Přehled vývoje nezaměstnanosti v letech 2009 - 2014 v okrese Svitavy	46
Tab. 11	Celkové počty vytvořených pracovních míst a uchazečů prostřednictvím nástrojů APZ v okresech Ústí nad Orlicí a Svitavy za rok 2014	47

Seznam zkratk

AP	Agentura práce
APZ	aktivní politika zaměstnanosti
ČSÚ	Český statistický úřad
ČR	Česká republika
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
FO	Fyzická osoba
IP	Investiční pobídky
LZZ	Lidské zdroje a zaměstnanost
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OP	operační program
PA	Praha - Adaptabilita
PPZ	pasivní politika zaměstnanosti
PZ	politika zaměstnanosti
SÚPM	společensky účelná pracovní místa
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
VK	Vzdělání pro konkurenceschopnost
VPP	veřejně prospěšné práce

1 Úvod

Věčně řešenou otázkou na celém světě je „jak snížit míru nezaměstnanosti?“. Touto otázkou se zabývají různí experti¹ vynakládající veškeré úsilí, aby došli k nějakému závěru a míra nezaměstnanosti byla opravdu snížena. Existuje mnoho návrhů a nápadů, jak tento problém řešit, ale jen některé z nich jsou reálné a efektivní. Mezi hlavní řešení patří nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Jelikož ke ztrátě zaměstnání nebo nenalezení pracovního uplatnění, může dojít i z důvodu nízké kvalifikace, jsou za nejdůležitější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti považovány rekvalifikační kurzy.

Nezaměstnanost má negativní ekonomické a sociální dopady. Může postihnout každého z nás v jakýkoliv okamžik. Ovlivňuje rodinný život fyzických osob a také jejich společenský život. Nezaměstnaní jsou řazeni do nižších tříd společnosti, což má negativní dopad i na psychiku člověka. Z ekonomického hlediska hlavně dochází k nevytvoření části produktu → ztrátě produkce → poklesu HDP, než který by byl vytvořen při plné zaměstnanosti. Lidé bez zaměstnání jsou ve většině případů odkázáni na pomoc státu, který jim pomáhá prostřednictvím podpor v nezaměstnanosti, což je objemná složka na výdajové straně státního rozpočtu. Stát nejprve využívá mandatorní výdaje státního rozpočtu a poté nastupují zdroje EU. Někteří lidé řeší svou situaci s nezaměstnaností stěhováním za prací do zahraničí.

Jelikož mne zajímá, jak je řešena otázka nezaměstnanosti v současné době v České republice a v blízké době budu nejspíš sama hledat zaměstnání s tím, že mám minimální praxi, zaměřila jsem na toto téma a jeho řešení v mé práci.

¹ Pavel Sobíšek, Jakub Seidler, Jan Bureš, Lukáš Kovanda

2 Cíl práce a metodika

Cílem bakalářské práce je zhodnocení efektivity vynaložených dotačních prostředků z Evropské unie na aktivní politiku zaměstnanosti v Pardubickém kraji, konkrétně v okrese Ústí nad Orlicí. Dále zjištění a zhodnocení rozvržení finančních prostředků v rámci Pardubického kraje, a také zjištění a zhodnocení spravedlivého rozdělení finančních prostředků mezi účastníky rekvalifikačních kurzů.

Hlavním úkolem bakalářské práce je nejprve zpracování literární rešerše, jejímž obsahem je především politika zaměstnanosti, konkrétně aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje. Dále detailní rozebrání všech hlavních institucí na úseku správy zaměstnanosti (Ministerstvo práce a sociální věcí, Úřad práce ČR, agentury práce) a nakonec princip financování politiky zaměstnanosti z Evropského sociálního fondu.

Poté následuje praktická část bakalářské práce, která je úzce zaměřena na Pardubický kraj, konkrétně na okres Ústí nad Orlicí. V této části je přesně popsána situace na trhu práce v Pardubickém kraji. Dále jsou uvedeny projekty Evropského sociálního fondu na podporu zaměstnanosti v kraji. Následně jsou zobrazeny přesná čísla vytvořených pracovních míst a počty uchazečů o tato místa v okrese Ústí nad Orlicí a Svitavy. A dále také přehled míry nezaměstnanosti, počtu uchazečů a volných míst v letech 2009 - 2014.

3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je řazena mezi hlavní problémy trhu práce, kde se setkává poptávka po práci a nabídka práce. Vzniká v momentě, kdy poptávka po práci převyšuje nabídku práce. Na trhu práce se tvoří cena, která je označována jako mzda. (Švarcová a kol., 2011, s. 44) Je to vlastně „*situace, kdy lidé, kteří chtějí pracovat, nenacházejí uplatnění*“. (Dušková, 2013, s. 76) Tato situace je považována za nedobrovolnou nezaměstnanost, jelikož lidé jsou ochotni za daných podmínek pracovat. Při vysoké nezaměstnanosti dochází k plýtvání zdrojů a nízkému odměňování pracovníků. Ekonomika nevyrábí tolik, kolik je schopna a dochází k neuspokojení trhu. Ideálem pro ekonomiku a obyvatelstvo je tedy nízká nezaměstnanost. (Kahoun a kol., 2013, s. 425)

Kahoun ve své publikaci uvádí, že ekonomie řeší tři základní otázky: co je vyráběno, jak a jakými technologiemi a pro koho je produkt vytvářen. (2013, s. 425) V důsledku nízkého množství výrobních faktorů je nezaměstnanost považována za „*ztrátu výstupu, který mohl být vytvořen nezaměstnanými*“. (Dušková, 2013, s. 77) Dušková i Kahoun se shodují, že nezaměstnanost je vyjádřena počtem nezaměstnaných osob nebo mírou nezaměstnanosti. Důležitá je i přirozená míra nezaměstnanosti. Jestliže skutečná míra převyšuje přirozenou, nedochází k plnému využití dostupných zdrojů a ekonomika se nachází pod potenciálním produktem. (2013, s. 77; 2013, s. 426)

Nezaměstnanost má negativní vliv nejen na ekonomiku, ale také na člověka, který přišel o zaměstnání, a jeho životní situaci. Zhoršuje finanční situaci rodiny, zvláště v případě, kdy se stal nezaměstnaným ten, jehož důchod byl hlavním příjmem domácnosti. Dále má nezaměstnanost vliv na psychiku jedince. Dochází k poklesu jeho sebedůvěry, a také ke ztrátě osobních kontaktů ze zaměstnání. Často se projevuje nenávist k poslednímu zaměstnavateli i k pracovníkům, kteří v zaměstnání zůstali. Poté má ztráta zaměstnání špatný dopad na rodinné vztahy, a to ve změně postavení nezaměstnaného v rodině. Každý v rodině plní nějakou roli, jakmile se ztráta zaměstnání týká živitele rodiny, který většinou splňuje i další roli nazývanou hlava rodiny, nastává změna pozice a v mnoha případech i pokles autority nezaměstnaného v domácnosti. Nezaměstnaný má najednou mnoho volného času, se kterým neumí nakládat. Často se začne věnovat nevhodným aktivitám, mezi které jsou nejvíce řazeny pití alkoholu, užívání drog, kouření nebo hraní na výherních automatech. Poté je celkově na nezaměstnané nahlíženo pohoršeně a společnost je řadí do nižších pater společnosti. Řešením nezaměstnanosti se zabývá politika zaměstnanosti, která se dělí na aktivní a pasivní. (Kahoun a kol., 2013, s. 426; Dušková, 2013, s. 78)

Důležitým ukazatelem je podíl nezaměstnaných osob neboli míra ekonomické aktivity. V roce 2013 došlo ke změně výpočtu míry nezaměstnanosti. Dříve byla počítána míra registrované nezaměstnanosti jako podíl uchazečů o práci evidovaných na Úřadu práce na ekonomicky aktivním obyvatelstvu, do kterého zahrnujeme zaměstnané i nezaměstnané osoby. Nynější míra ekonomické aktivity je počít-

tána jako podíl uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP ve věku 15-64 let na celkovém počtu obyvatel ve věku 15-64 let. Do jmenovatele jsou tedy zahrnovány zaměstnané i nezaměstnané osoby, ale také ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo je tvořeno studenty, osobami se zdravotním postižením, osobami na rodičovské dovolené a dalšími. Ve výsledku je ukazatel nezaměstnanosti udáván v procentech. (Ministerstvo práce mění výpočet ukazatele nezaměstnanosti, 2012)

V následující tabulce jsou vyčísleni důležití ukazatelé nezaměstnanosti v České republice.

Tab. 1 Ukazatelé nezaměstnanosti za roky 2013, 2014 v %

Ukazatel	2013	2014
Míra zaměstnanosti	55,2	55,7
Míra nezaměstnanosti	7,0	6,1
Míra ekonomické aktivity	59,3	59,3

Zdroj: Český statistický úřad

V další tabulce je uvedeno postavení České republiky v rámci Evropské unie dle míry nezaměstnanosti za 3. čtvrtletí 2014.

Tab. 2 Postavení českého trhu v rámci Evropské unie dle ukazatele míry nezaměstnanosti (%)

Pořadí	Země	3. čtvrtletí 2014
1.	Německo	4,9
2.	Rakousko	5,0
3.	Malta	5,9
4.	Česká republika	6,0
5.	Spojené království	6,3
6.	Lucembursko	6,4
7.	Nizozemsko	6,4
8.	Dánsko	6,7
9.	Rumunsko	6,8
10.	Maďarsko	7,4

Zdroj: Český statistický úřad

4 Státní politika zaměstnanosti

Obecně je politika zaměstnanosti charakterizována jako „*soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil*“. (Winkler, Wildmannová, 1999, s. 49) Její plnění je úkolem státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je udržovat rovnováhu na trhu práce, tedy rovnováhu mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Politika zaměstnanosti neovlivňuje trh samotný, pouze se snaží udržovat rovnováhu formou dolaďování a podporování. Politika zaměstnanosti nezasahuje do „*počtu pracovníků, výkonnosti, výdělků, kvalifikačních nároků a dalších, to je pouze v kompetenci trhu*“. (Halásková, 2008, s. 8)

Politika zaměstnanosti je ovlivňována několika jinými politikami, ale také ona sama má pozitivní i negativní vliv na ostatní politiky.

Vztah politiky zaměstnanosti a veřejné politiky

Veřejná politika má obecně za úkol dosahovat nějakého veřejného cíle, což je hlavním úkolem i pro politiku zaměstnanosti. Soustřeďuje se především na veřejný zájem, na jehož základě je součástí veřejné politiky i bezpečnostní politika, sociální politika, zahraniční politika a další. (Halásková, 2008, s. 15)

Politika zaměstnanosti a její propojení s hospodářskou politikou

Tyto dvě politiky mají jeden společný cíl, a to podporu zaměstnanosti a snižování nezaměstnanosti. Hospodářská politika usiluje o dodržení tohoto cíle pomocí makroekonomických i mikroekonomických opatření. Například politické cíle, sociální a veřejná politika státu, aktivity státu a dalších subjektů, aktivity ekonomických subjektů. (Halásková, 2008, s. 15)

Sociální, hospodářská politika a politika zaměstnanosti

Plná zaměstnanost přímo působí na konkurenceschopnost spadající do hospodářské politiky, ale působí také na kvalitu života obyvatel, což je ukazatel sociální politiky. Tyto tři politiky tedy tvoří pomyslný trojúhelník, který vyjadřuje jejich vzájemnou závislost. (Halásková, 2008, s. 12-20)

Politika zaměstnanosti a její vztah se vzdělávací politikou

Společně pomáhají člověku lépe zvládat často opakované situace na trhu práce související s rekvalifikacemi, přechodem ze školy do zaměstnání apod. (Halásková, 2008, s. 12-20)

Jedním z nejdůležitějších cílů je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. „*Státní politika zaměstnanosti usiluje zejména o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil, o zabezpečení práva občanů na zaměstnání.*“ (Halásková, 2008, s. 26)

Mezi hlavní činnosti jsou zahrnuty zejména „*zabezpečování práva na zaměstnání, vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob, hospodaření s finančními prostředky na politiku zaměstnanosti, poskytování informačních, poradenských*

a zprostředkovatelských služeb souvisejících s trhem práce, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci“. (Spirit a kol., 2009, s. 239)

Pro zabezpečení státní politiky zaměstnanosti je využíváno několika nástrojů:

- veřejné výdaje - neboli výdaje ze státního rozpočtu. Tyto výdaje mají aktivní a pasivní složku. Do aktivní složky jsou zahrnuty výdaje na rekvalifikaci, služby zaměstnanosti, administrativu politiky zaměstnanosti, odstraňování bariér vstupu na trh práce, tvorbu nových pracovních míst, apod. V pasivní složce jsou obsaženy především výdaje na podpory v nezaměstnanosti. (Halásková, 2008, s. 33)
- daňová politika - prostřednictvím daňových úlev má vliv na tvorbu pracovních příležitostí.
- regulační opatření - ochrana vnitřního trhu a udržení zaměstnanosti.
- legislativní opatření - nařízení a vyhlášky, směrnice a zákony, určující „*práva a povinnosti občanů, zaměstnavatelů a státních orgánů na trhu práce*“. (Halásková, 2008, s. 33)
- finanční nástroje - fondy a dotace
- institucionální nástroje - řeší subjekty a objekty politiky zaměstnanosti. „*Podle těchto kritérií je politika zaměstnanosti prováděna na nadnárodní, národní, regionální i lokální úrovni.*“ (Halásková, 2008, s. 34)

Celkově je tato problematika upravena zákonem č. 435/2011 Sb., o zaměstnanosti.

4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

„APZ je souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti.“ (§ 104/1 zákona o zaměstnanosti) Zabezpečování této politiky je úkolem pro MPSV a ÚP. APZ se úzce prolíná s pasivní politikou zaměstnanosti. (Kahoun a kol., 2013, s. 438)

Aktivní politika zaměstnanosti je zaměřena na dlouhodobě nezaměstnané. Jejím prostřednictvím pomáhají úřady práce najít uchazečům o zaměstnání novou práci. Většinou se tato politika soustřeďuje na skupiny lidí, které nejhůře hledají práci, jako jsou například osoby se zdravotním postižením, uchazeči starší 50 let věku nebo rodiče po mateřské dovolené.

APZ je financována ze státního rozpočtu. (§ 107/1 zákona o zaměstnanosti) Tyto prostředky jsou nejvíce využívány na zajišťování rekvalifikačních kurzů. Výdaje na APZ jsou poměrně vysoké, ale dá se předpokládat, že mají pozitivní vliv na výdaje PPZ. Jelikož čím větší výdaje na hledání zaměstnání pro uchazeče, tím větší úspěšnost a díky tomu vyplácení menších podpor v nezaměstnanosti v rámci pasivní politiky zaměstnanosti. Finanční prostředky jsou také získávány z evropských fondů, konkrétně z Evropského sociálního fondu.

4.1.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Mezi hlavní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti podle § 104 odst. 2 zákona o zaměstnanosti řadíme zejména:

1. „rekvalifikace,
2. investiční pobídky,
3. veřejně prospěšné práce,
4. společensky účelná pracovní místa,
5. překlenovací příspěvek,
6. příspěvek na zapracování,
7. příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.“

Do nástrojů APZ je také zahrnuto poradenství, které spadá do kompetence „krajské pobočky Úřadu práce za účelem osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání“. (§ 105/1a zákona o zaměstnanosti) Dále sdílené zprostředkování zaměstnání, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, cílené programy k řešení zaměstnanosti. Krajské pobočky mohou na základě dohody zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení. Náležitosti této dohody jsou uvedeny v § 105 odstavce 3 zákona o zaměstnanosti. (Kahoun a kol., 2013, s. 438)

Sdílené zprostředkování zaměstnání je také řazeno mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Jedná se o spolupráci krajských poboček ÚP a agentur práce. Jejich vztah je založen na písemné dohodě, která udává agentuře práce možnost, získat pro její činnost finanční příspěvky od Úřadu práce. (Kahoun a kol., 2013, s. 442) Důležitými faktory při výběru uchazečů, kteří budou zařazeni do sdíleného zprostředkování zaměstnání, jsou aktuální situace na trhu práce, písemný souhlas uchazeče, a také fakt, zda pro něho byl vytvořen individuální akční plán či nikoliv. (§ 119a zákona o zaměstnanosti; Kahoun a kol., 2013, s. 442)

Rekvalifikace

Rekvalifikace zabezpečuje získání nové kvalifikace uchazeče o zaměstnání, její zvýšení či prohloubení. Považuje se za formu vzdělání, která má lidem bez zaměstnání vypomoci při hledání práce. Rekvalifikací nazýváme i „získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala“. (Kahoun a kol., 2013, s. 439) Rekvalifikační kurzy jsou mířeny především na nezaměstnané, kteří dlouhodobě nemohou najít práci ve svém oboru. Prostřednictvím těchto kurzů se zvyšuje šance na pracovní uplatnění uchazečů o práci. (Kahoun a kol., 2013, s. 439-440)

Obecně rekvalifikaci mohou provádět jen některá zařízení, a to:

- „zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem,
- škola v rámci oboru vzdělávání, který má zapsán v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu, či

- *zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního předpisu*". (Kahoun a kol., 2013, s. 439)

Rekvalifikační kurzy probíhají na základě dohody mezi Úřadem práce a rekvalifikačním zařízením. Dohoda musí být písemná, všechny povinné náležitosti jsou uvedeny v § 108 odstavce 7 zákona o zaměstnanosti. (§ 108/6 zákona o zaměstnanosti)

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání se také uskutečňuje na základě dohody mezi těmito uchazeči, zájemci a Úřadem práce. ÚP je povinen hradit uchazeči potřebné výdaje na rekvalifikaci. V případě, že uchazeč má nějaké další výdaje spojené s rekvalifikací, například jízdné nebo stravné, může ÚP poskytnout příspěvek, pokud uchazeč prokáže, že to jsou výdaje nutně spojené s absolvováním rekvalifikace. Kurzy jsou zabezpečovány krajskou pobočkou Úřadu práce příslušné podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. (Kahoun a kol., 2013, s. 439-440)

Dle § 109a zákona o zaměstnanosti: *„uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání si může zabezpečit rekvalifikaci sám“* (§ 109a/1 zákona o zaměstnanosti), a poté za předem stanovených podmínek mu ji může ÚP uhradit. Účastník si, na základě svého uvážení, volí druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat, a také rekvalifikační zařízení, kde chce rekvalifikaci absolvovat. (Kahoun a kol., 2013, s. 439) Zájemce musí předložit své požadavky na daném formuláři krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa bydliště. Krajská pobočka zváží všechny možnosti této rekvalifikace, buď uzná rekvalifikační zařízení vhodné a kurz jako odpovídající zdravotnímu stavu uchazeče a rekvalifikaci povolí nebo jí může také bez vážného důvodu odmítnout. (Zaměstnanost, 2012) Dále existují rekvalifikace zaměstnanců, které zabezpečují zaměstnavatelé s úmyslem dalšího vzdělání pro své zaměstnance a tím zvýšení jejich pracovního uplatnění. (§ 110/1 zákon o zaměstnanosti)

Podpora při rekvalifikaci

Podpora je řazena do pasivní politiky zaměstnanosti, ale úzce souvisí s nástrojem APZ - rekvalifikace. Má na ni nárok účastník rekvalifikačního kurzu. Podmínkou je, že rekvalifikace je zřizována krajskou pobočkou Úřadu práce. Podpora je vyplácena po celou dobu rekvalifikace. (§ 40 zákona o zaměstnanosti) *„Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovní právní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovní právních předpisů.“* (§ 50/1 zákona o zaměstnanosti) U uchazečů o zaměstnání, kteří vykonávali samostatnou výdělečnou činnost je výše podpory určena procentem z posledního vyměřovacího základu v daném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc. (§ 50/2 zákona o zaměstnanosti) Procentní sazba činí 60 % průměrné měsíční čisté mzdy nebo vyměřovacího základu. (§ 50/4 zákona o zaměstnanosti) *„Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí ka-*

lendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.“ (§ 50/6 zákona o zaměstnanosti)

Dále se podpora stanoví ve výši 0,14násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. - 3. čtvrtletí předcházejícího roku, kdy uchazeč nastoupil na rekvalifikaci. Toto platí, jestliže uchazeč

- splnil podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby, která je posouzena jako poslední zaměstnání,
- nemůže dokázat výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, a to bez vlastního zavinění,
- nemůže určit vyměřovací základ nebo průměrný měsíční čistý výdělek. (§ 51 zákona o zaměstnanosti)

„Podpora při rekvalifikaci je splatná po nabytí právní moci rozhodnutí o jejich přiřazení pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci. V odůvodněných případech mohou být vyplaceny zálohově.“ (§ 53/2 zákona o zaměstnanosti) Pokud uchazeč splní podmínky pro poskytování podpory pouze po část měsíce, má nárok na podporu při rekvalifikaci v poměrné výši. (§ 53/3 zákona o zaměstnanosti)

Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou dalším nástrojem APZ. Jsou považovány za „*hmotnou podporu vytváření nových pracovních míst nebo na rekvalifikaci a školení nových zaměstnanců*“. (Krejčí, 2013, s. 112) IP jsou poskytovány zaměstnavatelům, jež získali rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního předpisu. (§ 111/1 zákona o zaměstnanosti) Hmotnou podporu mohou získat pouze ti zaměstnavatelé, kteří vytváří pracovní místa v oblasti, kde je „*průměrný podíl nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky nejméně o 50 % vyšší než průměrný podíl nezaměstnanosti v České republice*“. (§ 111/3 zákona o zaměstnanosti) Investiční pobídky jsou vypláceny na základě zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů.

Veřejně prospěšné práce

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti může být nazván jako práce pro veřejnost, město či obec, ve smyslu úklidu, údržby veřejného prostranství a veřejných budov a jiných obdobných činnostech. Hlavním cílem je poskytnout pracovní příležitost lidem, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, avšak tato forma zaměstnání je pouze na omezený časový úsek. (Kahoun a kol., 2013, s. 440)

Období, na které jsou vytvářeny pracovní příležitosti v rámci veřejně prospěšných prací, trvá nejdéle 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců od nastoupení uchazečů do pracovního poměru. V tomto případě lze za zaměstnavatele považovat obec, státní nebo jiné obecně prospěšné instituce, které uzavírají dohodu s Úřadem práce České republiky. ÚP poskytuje příspěvky zaměstnavatelům. (§ 112/1 zákona o zaměstnanosti)

Společensky účelná pracovní místa

„Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.“ (Kahoun a kol., 2013, s. 441) Pracovním místem je myšleno i zřízení pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Vytvoření tohoto pracovního místa má předpoklad dohody uchazeče o zaměstnání s Úřadem práce ČR. O poskytování příspěvků se v tomto případě opět stará ÚP. (§ 113/1 zákona o zaměstnanosti)

Příspěvek na vytvoření SÚPM a jeho výše se určí na základě „míry nezaměstnanosti v daném okrese a počtu vytvořených pracovních míst“. (Kahoun a kol., 2013, s. 441) Záleží na tom, zda „v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek podíl nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje průměrného podílu nezaměstnanosti v České republice“. (§ 113/3 zákona o zaměstnanosti) Maximální výše příspěvku na zabezpečení jednoho společensky účelného pracovního místa dosahuje „čtyřnásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při vytvoření více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může příspěvek činit až šestinásobku průměrné mzdy“. (§ 113/3 zákona o zaměstnanosti) Jakmile se však míra nezaměstnanosti v určitém okrese vyrovná nebo převyší míru nezaměstnanosti v ČR, výše příspěvku může nabývat šestinásobku až osminásobku průměrné mzdy. Závisí na počtu zřízených pracovních míst. (§ 113/4 zákona o zaměstnanosti)

„Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.“ (§ 113/7 zákona o zaměstnanosti)

Překlenovací příspěvek

Cílem překlenovacího příspěvku je pomoci osobám samostatně výdělečně činným. Tyto osoby byly uchazeči o zaměstnání evidovaní na Úřadu práce a rozhodli se využít příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. (Kahoun a kol., 2013 s. 441)

Příspěvek je poskytován na úhradu provozních nákladů, do kterých můžeme zahrnout nájemné, výdaje na dopravu materiálu a hotových výrobků, opravu a údržbu objektu podnikání, pokud je tento objekt ve vlastnictví dané osoby. Příspěvek je vyplácen maximálně 5 měsíců. Jeho měsíční výše nabývá maximálně „0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku“ (§ 114/2 zákona o zaměstnanosti), jež předchází kalendářnímu roku, v němž byla sepsána dohoda o překlenovacím příspěvku. Poskytnutí příspěvku je jednorázové za celé dohodnuté období a jeho splatnost je do 30 kalendářních dnů od uzavření dohody o poskytnutí příspěvku. (§ 114/3 zákona o zaměstnanosti)

Příspěvek na zapracování

Krajská pobočka ÚP eviduje i uchazeče o zaměstnání, kterým musí být věnována zvýšená pozornost. Jedná se o lidi se zdravotním postižením, osoby v předdůchodovém věku či rodiče pečující o dítě nebo jiného člena rodiny. Většinou tyto skupi-

ny lidí nejsou schopni vykonávat práci na plný úvazek nebo vyžadují speciální pracovní podmínky. Ke zvýšení pracovního uplatnění těchto uchazečů o zaměstnání krajské pobočky využívají tzv. individuální akční plán. Plán je vypracováván pro uchazeče evidované na Úřadu práce déle než 5 měsíců, a to nepřetržitě. (§ 33 zákona o zaměstnanosti)

Příspěvek na zapracování je poskytován zaměstnavatelům nabízejícím pracovní příležitosti právě těmto zájemcům o práci a dále uzavíráním pracovního poměru s nimi. (Kahoun a kol., 2013, s. 441)

Na základě dohody zaměstnavatele a Úřadu práce je rozhodnuto o vyplácení příspěvku, který dosahuje nejvýše poloviny minimální mzdy měsíčně za jednu fyzickou osobu. Doba pro poskytování příspěvku trvá nejdéle 3 měsíce. (§ 116 zákona o zaměstnanosti)

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

V některých případech se stává, že při procesu přecházení na nový podnikatelský program, není zaměstnavatel schopen zaručit zaměstnanci náplň práce a stanovenou týdenní pracovní dobu, která byla dohodnuta při sepsání pracovní smlouvy. Úkolem tohoto nástroje APZ je zabezpečit zaměstnancům, aby nebyli ochuzeni o jejich odměny za práci při přechodu firem na nový podnikatelský program. Většinou se tím tedy dorovnávají mzdy zaměstnanců. (Krejčí, 2013, s. 113)

ÚP přispívá zaměstnavatelům nejdéle po dobu šesti měsíců a maximálně ve výši jedné poloviny minimální mzdy měsíčně. (Kahoun a kol., 2013, s. 442)

Cílené programy

Problémy v oblasti zaměstnanosti bývají také řešeny formou cílených programů. Programy se zabývají problémy celostátního, krajského, okresního a obecního charakteru. V zákoně o zaměstnanosti je uvedena definice cílených programů, a to „soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce“. (§ 120/2 zákona o zaměstnanosti) Vláda ČR zabezpečuje schvalování programů s celostátním charakterem a ministerstvo schvaluje programy krajského, okresního a obecního charakteru. (§ 120/2 zákona o zaměstnanosti)

Zajišťováním se zabývá Úřad práce, který má možnost spolupracovat s jinými subjekty, nebo s právníckými a fyzickými osobami na základě smluvního vztahu. (§ 120/4 zákona o zaměstnanosti)

5 Instituce na úseku správy zaměstnanosti

Instituce zabezpečující státní politiku zaměstnanosti se nazývají Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky.

5.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

MPSV je vrcholný orgán České republiky vykonávající státní správu na úseku zaměstnanosti. (§ 2 zákona o zaměstnanosti) Hlavní zájem je směřován na problematiku trhu práce a zaměstnanosti. (Krejčí, 2013, s. 25) Současné MPSV bylo založeno v roce 1990, do té doby působil podobný orgán, který byl v roce 1988 zrušen. (Z historie MPSV, 2014)

„MPSV je dle z. č. 2/1969 Sb. ústředním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, mzdy a jiné odměny za práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, nemocenské zabezpečení, sociální péči, péči o pracovní podmínky žen a mladistvých, právní ochranu mateřství, péči o rodinu a děti, péči o občany, kteří potřebují zvláštní pomoci a pro další otázky mzdové a sociální politiky.“ (Jurníková a kol., 2013, s. 165) Jeho působnost je vymezena v § 6 zákona o zaměstnanosti.

MPSV se zabývá:

- sociální politikou - problematika zdravotně postižených, sociální služby, dávky, rodinnou politiku apod.,
- sociálním pojištěním - důchody, nemocenské a další,
- oblastí zaměstnanosti,
- pracovněprávní legislativou,
- bezpečností a ochranou zdraví při práci,
- rovnými příležitostmi pro ženy a muže,
- migrací a integrací cizinců,
- evropskou integrací a oblastí čerpání finanční pomoci z fondů Evropské unie. (MPSV ČR, 2014)

V § 6 zákona o zaměstnanosti jsou uvedeny hlavní úkoly MPSV, a to zejména:

- zpracovávání celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce,
- zpracovávání analýz a prognóz vývoje na trhu práce,
- zabezpečování správy a poskytování prostředků na státní politiku zaměstnanosti,

- rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráce v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- spolupráce s příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie,
- pro účely zaměstnanosti zajišťování vedení centrální evidence zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, volných pracovních míst apod. (§ 6 zákona o zaměstnanosti)

MPSV má několik podřízených organizací, do kterých spadá Úřad práce ČR, Česká správa sociálních zabezpečení, Státní úřad inspekce práce a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí.

Ministerstvem je také zabezpečováno pět ústavů sociální péče, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Technická inspekce ČR a Fond dalšího vzdělávání. (MPSV ČR, 2014)

Ministryní MPSV je od ledna 2014 Michaela Marksová. (MPSV ČR, 2014)

Do roku 2006 byl každoročně Ministerstvem práce a sociálních věcí vytvářen Národní akční plán zaměstnanosti. V dalších letech je zakládán Národní program reforem, který zohledňuje i usnesení Lisabonské dohody. (Hora, 2009, s. 11) Národní program reforem z roku 2012, ve kterém je myšleno až na rok 2020, jsou obsaženy cíle, jejichž plnění by mělo MPSV věnovat velkou pozornost. Jedná se zejména o zvyšování míry zaměstnanosti žen a starších osob a snižování míry nezaměstnanosti mladistvých a osob s nízkou kvalifikací. (Krejčí, 2013, s. 26)

5.2 Úřad práce České republiky

ÚP ČR je upravován zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR. V tomto zákoně došlo k zásadní změně na úseku organizace orgánů veřejné správy. Nyní je ÚP ČR považován za správní úřad s celostátní působností. (Jurníková a kol., 2013, s. 164)

Dnes se Úřad práce ČR skládá z generálního ředitelství v čele s generálním ředitelem a krajských poboček, které jsou podřízeny generálnímu ředitelství. Pod tyto krajské pobočky spadají kontaktní pracoviště, která vznikla reorganizací původních úřadů práce, pak agendy zprostředkování práce a státní sociální podpory. (Úřad práce ČR, 2014)

Zákon o Úřadu práce ČR v § 4 vymezuje hlavní úkoly, které je ÚP povinen plnit. Tyto úkoly jsou především z oblastí:

- „zaměstnanosti,
- ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- státní sociální podpory,
- dávek pro osoby se zdravotním postižením,
- příspěvku na péči,
- pomoci v hmotné nouzi,
- inspekce poskytování sociálně-právní ochrany,

- *dávek pěstounské péče,*

v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, zákonem o ochraně zaměstnanců, při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, zákonem o státní podpoře, zákonem o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, zákonem o sociálních službách a zákonem o pomoci v hmotné nouzi.“ (Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR)

Mezi funkce ÚP patří sledování a hodnocení stavu na trhu práce, evidence volných pracovních míst a informování občanů o možnosti zaměstnání, zprostředkovávání rekvalifikačních kurzů, poskytování poradenských služeb při hledání vhodného zaměstnání, vedení evidence uchazečů o zaměstnání, hmotná podpora vytváření nových pracovních míst apod. (Zaměstnanost, 2012)

5.2.1 Generální ředitelství Úřadu práce

Jeho činností je bližší spolupráce s MPSV, krajskými úřady a mezinárodními institucemi. (Krejčí, 2013, s. 27)

Mezi jeho hlavní úkoly patří například:

- zajišťovat ministerstvu podklady ke zpracování koncepcí a programů státní politiky zaměstnanosti a k řešení otázek na trhu práce, dále sledovat a vyhodnocovat celkovou situaci na trhu práce a přijímat opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce,
- spolupracovat se správními úřady, územními samosprávnými celky apod.,
- přijímat opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami,
- spolupracovat s ministerstvem na rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce. (Jurníková a kol., 2013, s. 166-167)

5.2.2 Krajské pobočky Úřadu práce

Krajské pobočky zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti v jejich obvodu, statistiky, rozborů a výhledy, sledují situaci na trhu práce a přijímají opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce. Také spolupracují se správními úřady, územními samosprávnými celky a mnoha dalšími. Dále se podílejí na mezinárodních programech týkajících se rozvoje lidských zdrojů a financování z prostředků Evropských sociálních fondů. (Jurníková a kol., 2013, s. 167-168)

Každá krajská pobočka má několik podřízených kontaktních pracovišť, které se nacházejí v obcích s rozšířenou působností. Kontaktní pracoviště jsou většinou členěna na 2 části. Jedna část se zabývá zaměstnaností a druhá je orientována na sociální podporu. (Krejčí, 2013, s. 27)

Obecně je za hlavní činnost krajských poboček považováno pomoc při zprostředkování zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání. Zprostředkování zaměstnání je bezplatné a je zabezpečováno na celém území ČR, ale také z ČR do zahraničí nebo ze zahraničí na území ČR. Zajištění pracovního poměru přes

hranice ČR je možné jen „v případech stanovených ratifikovanou a vyhlášenou mezinárodní smlouvou“. (Spirit a kol., 2009, s. 245) „Fyzická osoba si může kdykoliv od krajské pobočky vyžádat informace o možnostech zaměstnání a volných pracovních místech.“ (§ 19/1 zákona o zaměstnanosti) Krajská pobočka se snaží fyzické osobě zabezpečit vhodné zaměstnání, na které má právo. Za vhodné zaměstnání je považováno to, které „zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby, které je sjednáno na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možnost i její kvalifikaci, schopnostem“. (Spirit a kol., 2009, s. 246) Pokud jsou uchazeči vedeni v evidenci ÚP déle než 1 rok, některé z těchto podmínek vhodného zaměstnání nejsou dodržovány. FO je povinna sdělit informace o zdravotních omezeních a doložit potřebné potvrzení od lékaře, což jsou velice důležitá fakta pro hledání zaměstnání. (§ 21/1 zákona o zaměstnanosti)

5.3 Agentury práce

Podle zákona o zaměstnanosti jsou AP považovány za FO nebo PO, které napomáhají uchazečům o zaměstnání získat pracovní uplatnění. (Galvas a kol., 2012, s. 245) Podmínkou je vlastnictví povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání, které je vydáváno generálním ředitelstvím Úřadu práce. (§ 14/3 zákona o zaměstnanosti) Agentury práce nebyly mnoho využívány až do doby, kdy došlo ke změnám v novém Zákoníku práce a Zákonu o zaměstnanosti. V těchto dokumentech je jim dána mnohem větší váha, a proto jsou agentury více zapojovány v souvislosti s pracovněprávními vztahy. (Krejčí, 2013, s. 114)

„Podstatou agenturního zaměstnání je to, že zaměstnavatel - agentura práce - svými zaměstnanci zajišťuje většinou krátkodobější potřebu konkrétní pracovní síly u jiných subjektů.“ (Galvas a kol., 2012, s. 245) Náplň práce spočívá ve zprostředkování zaměstnání v ČR, z území ČR do zahraničí nebo zaměstnávání cizinců v ČR. Pro každou tuto činnost musí vlastnit zvláštní povolení. Podmínkou generálního ředitelství ÚP, pro udělení povolení fyzickým osobám, je plnoletost, bezúhonnost, svéprávnost, odborná způsobilost a bydliště uchazečů o zaměstnání na území ČR. (§ 60/1,2 zákona o zaměstnanosti)

AP realizují svou činnost na základě dohody se zaměstnavatelem o dočasném přidělení pracovníka k výkonu práce. Sám zaměstnanec sepisuje pracovní smlouvu či dohodu o pracovní činnosti se zaměstnavatelem. Uzavřením pracovního poměru se zaměstnavatel i agentura zavazují k zabezpečení stejných pracovních podmínek, jaké mají kmenoví zaměstnanci firmy. (Krejčí, 2013, s. 115)

„Agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.“ (Krejčí, 2013, s. 115) Pokud sám pracovník požádá o prodloužení, tato podmínka se ho netýká.

Mezi ÚP a AP je jeden hlavní rozdíl. Ten spočívá v tom, že AP může za své služby přijímat finanční odměny, díky tomu je tedy schopna vykazovat zisk nebo

ztrátu. Služby hradí podnikatel neboli zaměstnavatel, pro kterého agentura získává zaměstnance. Po zaměstnanci nikdy nesmí být požadována úhrada, také jsou vyloučeny srážky ze mzdy nebo z jiné odměny. (§ 58/2 zákona o zaměstnanosti)

Do jejich kompetence spadá jeden z nástrojů APZ. Jedná se o sdílené zprostředkování zaměstnání. „*Tím se rozumí vyhledání práce krajskou pobočkou Úřadu práce skrze agenturu práce.*“ viz kapitola 4.1.1 (Krejčí, 2013, s. 116)

6 Financování politiky zaměstnanosti

Jak již bylo uvedeno v kapitole 4.1, APZ je financována z několika zdrojů. Obsahem praktické části budou také projekty z Evropského sociálního fondu, které z velké části pomáhají k realizaci APZ.

6.1 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond spadá do strukturálních fondů EU. Strukturální fondy EU jsou Evropský fond regionálního rozvoje, Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova, Evropský námořní a rybářský fond a Evropský sociální fond. Nejdříve byl ESF vytvářen z dobrovolných příspěvků členských vlád a poté byl zařazen do rozpočtu Unie a stal se jeho významnou částí. (Halásková, 2008, s. 37) Hlavním úkolem je podpora a rozvoj zaměstnanosti a sociálního začleňování osob, snižování nezaměstnanosti, podpora rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. (Evropský sociální fond v ČR, 2008) Je zaměřen na neinvestiční projekty zahrnující především rekvalifikace nezaměstnaných, speciální programy pro znevýhodněné skupiny obyvatel, do kterých zahrnujeme osoby se zdravotním postižením, etnické menšiny, rodiče po rodičovské dovolené a osoby v předdůchodovém věku. (Evropské strukturální a investiční fondy, 2015)

Mezi cíle ESF jsou řazeny:

- „pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trhu práce,
- rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce,
- sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce,
- celoživotní vzdělávání,
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání,
- zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce,
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.“
(Evropský sociální fond v ČR, 2008)

ESF podporuje určité operační programy, které jsou rozděleny do programových období. Programové období 2007 - 2013 zahrnovalo tři operační programy. (Evropský sociální fond v ČR, 2008)

OP Lidské zdroje a zaměstnanost je v kompetenci MPSV. Jeho hlavní aktivitou je snižování nezaměstnanosti, čehož dosahuje prostřednictvím aktivní politiky trhu práce a profesním vzděláváním. Na tento program bylo z fondů EU vyhrazeno 1,88 mld. EUR pro Českou republiku. (OP LZZ, 2008)

Dále OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Jak je již uvedeno v názvu, tento program je zaměřen na vzdělávání lidí podporující rozvoj lidských zdrojů. Jeho

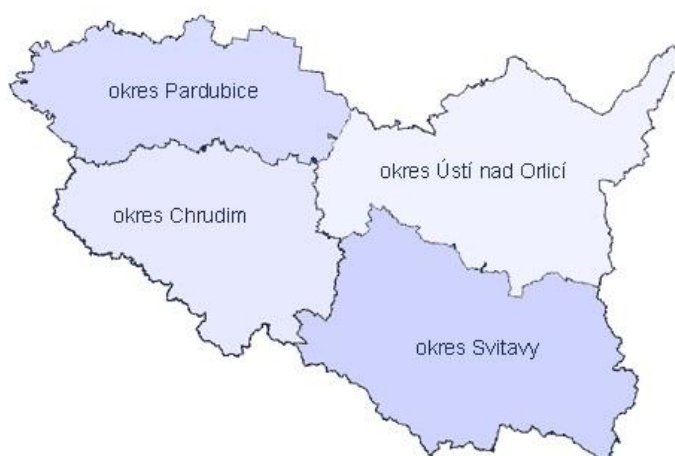
řídícím orgánem je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR. Objem finančních prostředků z fondů EU pro ČR činí 1,79 mld. EUR. (OP VK, 2008)

Třetí operační program je Praha - Adaptabilita. Jeho cílem je zvýšení konkurenceschopnosti hlavního města Prahy, čehož se snaží dosáhnout zlepšením adaptability, výkonnosti lidských zdrojů a přístupu k zaměstnání pro všechny. OP Praha - Adaptabilita soustřeďuje svoji činnost na vzdělávání a boj proti sociálnímu vyloučení. Je zabezpečován Magistrátem hlavního města Prahy a z fondů EU je vyčleněno 113 mil. EUR. (OP PA, 2008)

V tomto období jsou do každého operačního programu dále zahrnovány prioritní osy. Jednotlivé osy jsou zaměřeny na určité cíle ESF. Prioritní osy se dále dělí na oblasti podpory. Každá oblast podpory má své zaměření. Hlavním úkolem ESF je zabezpečování realizace projektů. Ty jsou realizovány na základě výzev, které mají vždy určeno v jakém operačním programu, prioritní ose a oblasti podpory budou projekty plněny. Na programové období 2007 - 2013 bylo pro Českou republiku vyčleněno 3,8 mld. EUR. Nynější programové období bylo zahájeno v roce 2014 a bude ukončeno v roce 2020. Spadá do něho operační program Zaměstnanost, který je kompetenci MPSV. (Evropský sociální fond v ČR, 2008)

7 Pardubický kraj

Pardubický kraj se nachází na východě Čech. Rozloha je 4 519 km² a počet obyvatel se pohybuje kolem 516 tisíc obyvatel, průměrná hustota činí 112 obyvatel na 1 km². Celkově se v kraji nachází 451 obcí, z toho 15 obcí s rozšířenou působností a 26 obcí s pověřeným obecním úřadem. V kraji je nejvíce zastoupen průmysl, který je orientován hlavně na strojírenství, dále na textilní, oděvní a chemický průmysl. Významné jsou i komerční a veřejné služby. Následně je velice důležitý zemědělský sektor, který je také velice silný, jelikož zemědělská půda se rozkládá na 60 % celkové rozlohy kraje. Přes Pardubický kraj je veden evropský železniční koridor, který má velký vliv na ekonomiku kraje. (Pardubický kraj, 2011)



Obr. 1 Rozdělení Pardubického kraje,
Zdroj: Pardubický kraj

Okres Pardubice leží na severozápadě Pardubického kraje. Jeho rozloha je 880 km², což ho činí nejmenším okresem v kraji. Jak je jasné z názvu, nachází se v něm krajské město Pardubice, což je důvod největšího počtu obyvatel, který se pohybuje kolem 168 600 obyvatel a hustota zalidnění činí 192 obyvatel na km². (Charakteristika okresu Pardubice, 2015)

Okres Ústí nad Orlicí se nachází na severovýchodě. Celkový počet obyvatel dosahuje necelých 139 tisíc, hustota zalidnění je 110 obyvatel na km² a jeho rozloha je 1 267 km². (Charakteristika okresu Ústí nad Orlicí, 2015)

Na západě Pardubického kraje, se nalézá okres Chrudim. Hustota zalidnění činí 105 obyvatel na km², rozloha je 993 km² a počet obyvatel nepatrně přesahuje 143 tisíc. (Charakteristika okresu Chrudim, 2015)

Poslední je okres Svitavy, který leží jihovýchodně od krajského města Pardubice. Největší rozlohou 1 379 km² je řazen na první místo v kraji. Hustota zalidnění je však nejnižší, a to 76 obyvatel na km². Dále také počtem obyvatel 104 600 je řazen na poslední místo v kraji. (Charakteristika okresu Svitavy, 2015)

Ve všech okresních městech, ale i v jiných, se nacházejí kontaktní pracoviště krajské pobočky v Pardubicích ÚP ČR.

7.1 Zaměstnanost

V Pardubickém kraji je mnoho zaměstnavatelů, jejichž celkový počet v roce 2014 dosáhl 10 767, od roku 2013 se jejich počet navýšil přibližně o 60 zaměstnavatelů. (Materiál ÚP ČR: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015, dále jen „Zpráva o situaci na krajském trhu práce“)

Celková zaměstnanost k 31. 12. 2014 činila 212 017 osob, z toho bylo 185 670 zaměstnáno u firem všech velikostních kategorií a 26 347 byly osoby samostatně výdělečně činné. Celkový počet zaměstnanců se od roku 2013 snížil přibližně o 1 700 osob. V roce 2014 měl největší zastoupení zpracovatelský průmysl, a to 35,4 %, druhý byl velkoobchod a maloobchod 11,3 % a na třetím místě bylo stavebnictví 9,4 %. Ostatní odvětví se pohybovali do 5 %. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2014)

Okres Pardubice byl v roce 2014 nejsilnější v dopravě a skladování, obchodu a službách, výrobě pryžových, plastových výrobků a ve stavebnictví. Stav zaměstnanosti se pohyboval kolem 51 tisíc osob z celkových 137 tisíc. V zaměstnanosti byl okres nejúspěšnější. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2014)

V roce 2014 bylo strojírenství, elektrotechnika a výroba dopravních prostředků a zařízení zastoupeno nejvíce v okrese Ústí nad Orlicí. Dále v počtu zaměstnaných osob se okres pohyboval na druhém místě s necelými 43 tisíci zaměstnanci. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2014)

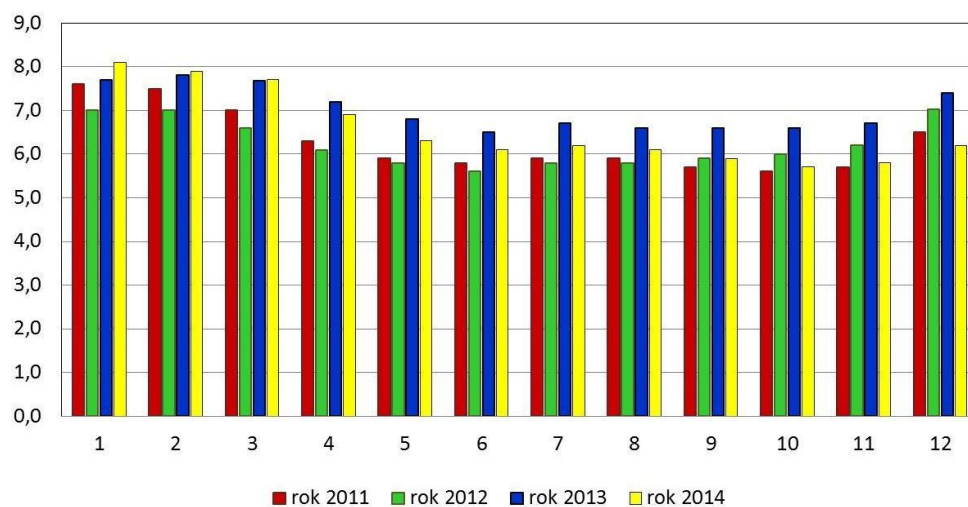
V okrese Chrudim bylo nejvíce rozvinuto strojírenství, nejméně zde byla zastoupena výroba pryžových, plastových výrobků. V žádné činnosti nebyl okres na prvním místě ze všech okresů Pardubického kraje. Zaměstnanost se také nepohybovala vysoko, bylo zaměstnáno přes 21 700 osob, které byli nejvíce zaměstnáni ve strojírenství, obchodě a službách a také zdravotnictví. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2014)

Na rozdíl od okresu Chrudim měl okres Svitavy největší zastoupení ve výrobě pryžových a plastových výrobků. Poté ve strojírenství a lesnictví, ostatní obory nebyly mnoho rozvinuty. Počet zaměstnaných osob v okrese Svitavy byl téměř shodný s počtem zaměstnanců v Chrudimském okrese. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2014)

7.2 Nezaměstnanost

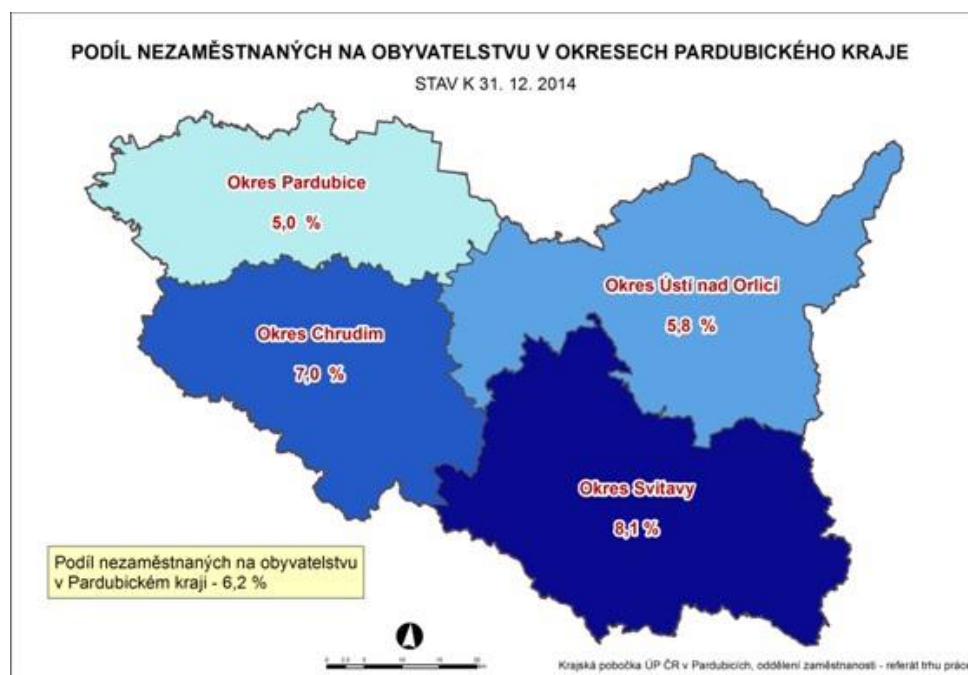
V roce 2014 měla nezaměstnanost v Pardubickém kraji klesající charakter, což bylo způsobeno mírnou zimou ovlivňující sezónní práce. Nejvyšší podíl nezaměstnanosti byl zaznamenán v lednu 2014, kdy přesáhl 8 %, naopak nejmenší podíl byl naměřen v říjnu a to 5,7 %. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2014)

Vývoj nezaměstnanosti od roku 2011 do 2014 je zobrazen na obrázku níže.



Obr. 2 Vývoj podílu nezaměstnaných v Pardubickém kraji,
Zdroj: Portál MPSV, ÚP ČR

Na obrázku č. 3 je zobrazen podíl nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Pardubického kraje.



Obr. 3 Míra nezaměstnanosti v okresech Pardubického kraje,
Zdroj: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2014

7.2.1 Nezaměstnanost v okrese Svitavy

Z obrázku č. 3 je zřejmé, že nejvyšší míra nezaměstnanosti se vyskytuje v okrese Svitavy. Nejvíce jsou lidé zaměstnáváni v odvětví služeb a obchodu, zdravotnictví

a sociální péče, strojírenství a lesnictví. V okrese je také hodně zastoupeno zemědělství, které má však sezónní charakter, proto je míra nezaměstnanosti vysoká hlavně v zimním období. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2014)

Dlouhodobě je nejvyšší podíl nezaměstnaných orientován v Moravskotřebovském regionu. Hlavní negativní faktory ovlivňující nezaměstnanost v tomto regionu jsou nedostatek pracovníků s kvalifikací v technických profesích a nadprůměrný podíl zaměstnaných v zemědělské výrobě, stavebnictví a lesnictví, což jsou odvětví, která mají vliv na sezónní nezaměstnanost. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2014)

7.2.2 Nezaměstnanost v okrese Ústí nad Orlicí

Okres Ústí nad Orlicí se s podílem nezaměstnaných osob a počtem volných pracovních míst v roce 2014 umístil na druhém místě. V šesti městech okresu Ústí nad Orlicí se nacházejí kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce v Pardubicích, konkrétně jsou to Česká Třebová, Lanškroun, Vysoké Mýto, Ústí nad Orlicí, Žamberk a Králíky. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2014)

V okrese je nezaměstnanost ovlivněna zahraničními pracovníky ze sousedního Polska, protože se jedná o příhraniční region. Polští občané jsou zaměstnáváni ve firmách v pohraničí zaměřených na elektrotechniku a strojírenství. Jedná se převážně o region Králicko, kde je ohrožena zaměstnanost českých pracovníků nejvíce.

8 Projekty ESF v Pardubickém kraji

Následující projekty se týkají programového období 2007 - 2013 a jsou zahrnovány do operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

8.1 Ukončené regionální individuální projekty

Zde jsou uvedeny projekty, které byly realizovány a ukončeny v programovém období 2007 - 2013.

Osobní asistence a práce v oblasti sociální péče

Projekt byl realizován od 1. ledna 2009 do 31. prosince 2011, a to ve dvou fázích ve všech okresech Pardubického kraje. Celková částka, která byla vyhrazena, činila 15 090 670 Kč. Hlavním cílem projektu bylo pomoci uchazečům o zaměstnání, kteří nemohli najít uplatnění ve svém oboru a projevovali zájem o práci v sociální oblasti. (Osobní asistence a práce v oblasti sociální péče, 2013)

Realizátoři byli externí dodavatelé, a to PhDr. Jana Mervartová, Psychologická služba PROXIMITY za smluvní cenu 405 000 Kč a MARLIN, s.r.o. za 3 298 910 Kč s DPH. Dílčím výsledkem bylo vytvoření 71 pracovních míst v oblasti sociální služeb a projekt absolvovalo 100 účastníků. (Materiál ÚP ČR, 2014)

Zvýšená podpora a pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji

Projekt se uskutečnil 1. července 2009 - 30. června 2012 s celkovým rozpočtem přes 24 mil. Kč. Do projektu byli zapojeni uchazeči o zaměstnání se základním vzděláním, kteří byli dlouhodobě nebo opakovaně evidovaní na krajské pobočce ÚP ČR v Pardubicích. Účastníci po absolvování kurzů s motivačními a poradenskými aktivitami, využili asistenční službu při jednáních se zaměstnavatelem a podporu a pomoc při hledání zaměstnání. (Zvýšená podpora a pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji, 2013)

Celkový počet účastníků činil 445 osob, z toho pracovní uplatnění našlo 80 osob. Projekt zabezpečila firma MARLIN, s.r.o., smluvní cena byla ve výši 16 mil. Kč. (Materiál ÚP ČR, 2014)

První pracovní zkušenost pro absolventy

Zvýšení zaměstnatelnosti a zaměstnanosti uchazečů evidovaných na ÚP ČR, přesně na to byl zaměřen tento projekt, který se konal 1. července 2009 až 30. dubna 2011 s rozpočtem přesahujícím 14,6 mil Kč. Účastníci byli absolventi, kteří do dvou let po ukončení studia měli minimální či žádnou praxi, což byl důvod neúspěšného nalezení zaměstnání. Uchazeči absolvovali odbornou praxi ve svém oboru a získali potřebné praktické dovednosti. (První pracovní zkušenost pro absolventy, 2013)

Projekt absolvovalo 141 uchazečů, z toho 45 uchazečů podepsalo pracovní smlouvu na dobu neurčitou na pracovišti, kde vykonávali praxi, dalších 96 účastníků bylo nadále zaměstnáno na dobu určitou. Projekt realizovala společnost EURO-COM 2000, s.r.o., ve všech okresech Pardubického kraje. (Materiál ÚP ČR, 2014)

Pružné formy pracovní doby - Šance pro Vás!

Projekt byl zaměřen na osoby, které vyžadují upravenou pracovní dobu, například uchazeče se zdravotním postižením nebo osoby pečující o dítě. Probíhal v datech 1. července 2010 až 31. ledna 2013. Cílem bylo pomoci účastníkům najít zaměstnání, kde je zaměstnavatel ochotný přizpůsobit pracovní dobu dle jejich potřeb. (Materiál ÚP ČR, 2014)

Rekvalifikačními kurzy prošlo 200 účastníků, kteří podepsali dohodu o účasti v projektu. Realizátorem byla společnost MARLIN, s.r.o., za smluvní cenu 6,9 mil. Kč. Výsledkem bylo vytvoření 144 pracovních míst, z toho 86 míst dotovaných. Před začátkem projektu se dodavatel zavázal k vytvoření 144 dotovaných míst. Tuto povinnost nesplnil a byla mu udělena sankce, ale dodavatel se odvolal. (Materiál ÚP ČR, 2014)

Nová cesta pro Vás

Stále více přibývá uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP ČR ve věku do 25 let, kteří mají pouze základní vzdělání. Na tyto uchazeče byl zaměřen projekt Nová cesta pro Vás, jehož cílem bylo zvýšit pracovní uplatnění na trhu práce pro tyto osoby nebo také podpořit uchazeče v návratu do vzdělávacího procesu. Projekt byl realizován od 1. prosince 2009 do 30. září 2013 a rozpočet činil 18,5 mil. Kč. (Nová cesta pro Vás, 2013)

Dodavatelé realizovali projekt za smluvní cenu 10,3 mil. Kč. Celkový počet účastníků byl 120, z nichž alespoň 22 mělo získat zaměstnání s podporou pro zaměstnavatele. (Materiál ÚP ČR, 2014)

Zelená řemeslu!

Projekt probíhal od 1. dubna 2011 do 31. března 2014 a bylo na něho vyčleněno přes 19 mil. Kč. Účastníci projektu byli uchazeči ve věku do 25 let s výučním listem, kteří nemohli najít práci ve vyučeném oboru. Snahou projektu bylo vyřešit hlavní problém, který spočíval v tom, že osoby s výučním listem jsou sice na trhu práce velice žádané, ale zaměstnavatelé požadují praxi. Cílem tedy bylo poskytnout těmto uchazečům počáteční podporu formou poradenských aktivit a poté pomoc při vyhledávání vhodného zaměstnání. (Zelená řemeslu, 2013)

Do projektu se zapojilo 202 osob. Celkově bylo vytvořeno 45 nových pracovních míst a uzavřeno 16 dohod o vyhrazení společensky účelného pracovního místa. Projekt byl realizován společností MARLIN, s.r.o., smluvní cena činila necelé 4 mil. Kč a probíhal ve všech okresech Pardubického kraje. (Materiál ÚP ČR, 2014)

Zkušenosti jsou výhodou

Projekt byl zaměřen na uchazeče o zaměstnání, kteří byli v evidenci na ÚP ČR déle než 5 měsíce a zároveň byli ve věku 50 let a více. Probíhal v datech 1. prosince 2011 až 30. června 2014. Účastníci prošli komplexním poradenským programem, kde získali podporu v sociální a pracovně právní oblasti. Poté absolvovali individuální konzultace a intenzivní práci mezi odborným poradcem a účastníkem. Došlo ke zvýšení pracovního uplatnění i ke zlepšení psychického stavu osob. (Zkušenosti jsou výhodou, 2013)

Celkem se do projektu zapojilo 192 osob, bylo vytvořeno 21 nových pracovních míst, 37 společensky účelných pracovních míst a 55 pracovních míst bylo zajištěno bez dotace. Realizátor projektu byla společnost MARLIN, s.r.o., která ho realizovala za smluvní cenu 5 098 958 Kč s DPH. (Materiál ÚP ČR, 2014)

Vzdělávejte se pro růst v Pardubickém kraji!

Tento projekt vznikl na základě národního projektu „Vzdělávejte se pro růst!“ Reagoval na hospodářskou krizi a zhoršení trhu práce v Pardubickém kraji. Hlavním cílem byla pomoc podnikům, firmám a osobám samostatně výdělečně činným s potenciálem růstu a rozvojem jejich konkurenceschopnosti. Podnikům a ostatním byly poskytnuty finanční příspěvky na rekvalifikace a vzdělávání svých zaměstnanců. Projekt se uskutečnil od 1. června 2012 do 31. května 2014 s rozpočtem ve výši 34 239 000 Kč. Do 31. března 2014 probíhaly vzdělávací aktivity. (Vzdělávejte se pro růst v Pardubickém kraji, 2013)

Výsledkem bylo uzavření 186 dohod o vzdělání s 55 zaměstnavateli. Celkový počet osob, které prošli kurzy, činil 1 020. (Materiál ÚP ČR, 2014)

8.2 Realizované regionální individuální projekty

V této kapitole jsou popsány probíhající projekty z programového období 2007 - 2013.

8.2.1 Oblast podpory 2.1: Aktivní politiky trhu práce

Důležitou roli má APZ, jež pomáhá při začleňování osob na trh práce. Globálním cílem Oblasti podpory 2.1 je, prostřednictvím APZ a jejími nástroji, pomoc nezaměstnaným osobám najít pracovní uplatnění a tím zvýšit celkovou zaměstnanost. Mezi specifické cíle jsou řazeny podpory motivačních nástrojů a preventivních opatření na trhu práce, dále realizace nástrojů APZ a zvýšení efektivity využití jejich nástrojů apod. (Oblast podpory 2.1 - posílení aktivních politik zaměstnanosti, 2008)

Klíč k úspěchu v Pardubickém kraji

Projekt byl zahájen 1. ledna 2013 a realizace je plánována až do 31. října 2015. Do projektu byli vybráni uchazeči o zaměstnání ve věku do 30 let a také čtyřicetiletí uchazeči a starší, kteří jsou evidováni na ÚP ČR déle než 5 měsíců. Celková výše rozpočtu přesahuje 65,1 mil. Kč. (Klíč k úspěchu v Pardubickém kraji, 2014)

Hlavním cílem je pomoci účastníkům projektu s orientací na trhu práce a hledáním nového zaměstnání. Cíle by měli být naplněny formou programu Orientace na trhu práce, který měli absolvovat všichni uchazeči. Program je zaměřen hlavně na orientaci na trhu práce, zvýšení předpokladu pro pracovní uplatnění a získání obecného přehledu z pracovních právních, sociálních a finančních oblastí. Dalším pomocným faktorem k naplnění cílů jsou analýzy volných pracovních míst - monitoring trhu práce, dále pak využití nástrojů APZ a podpora ve formě příspěvku na zapracování. Poté realizace rekvalifikačních kurzů a individuálního poradenství. (Klíč k úspěchu v Pardubickém kraji, 2014)

Do této doby projekt absolvovalo 550 osob a probíhají poslední výběry účastníků. V současné době bylo uzavřeno celkem 257 dohod, z toho 48 o příspěvku na zapracování, 163 o vytvoření pracovního místa a 47 o vytvoření SÚPM. Stále probíhají hlavní programy projektu, rekvalifikace a individuální poradenství. O projekt je stále velký zájem. (Materiál ÚP ČR, 2014)

Odborné praxe pro mladé do 30 let v Pardubickém kraji

Sám název projektu prozrazuje, že účastníci jsou mladí lidé do 30 let evidovaní na ÚP ČR. Dále se předpokládá jejich nulová či minimální praxe. Projekt probíhá od 1. července 2013 a plánovaný konec je 31. října 2015. Rozpočet přesáhl 94 mil. Kč. (Odborné praxe pro mladé do 30 let v Pardubickém kraji, 2014)

Uchazeči absolvují program Orientace na trhu práce, dále mají možnost zúčastnit se rekvalifikací a individuálního poradenství. Poté je největším úkolem realizátorů projektu, co nejvíce účastníkům zprostředkovat zaměstnání. V současnosti do projektu vstoupilo 291 osob, se kterými byly uzavřeny dohody o vstupu do projektu. Účastníkům projektu jsou poskytovány příspěvky na stravné, jízdné, na zajištění péče o dítě a další. Dále bylo sepsáno 275 dohod o podpoře SÚPM a 167 dohod o poskytnutí příspěvku na úhradu mzdových nákladů na mentora. (Materiál ÚP ČR, 2014)

8.2.2 Oblast podpory 1.1: Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků

Projekty jsou zaměřeny na rozvoj vzdělání v podniku a podporu jejich konkurenceschopnosti, zlepšení komunikace mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, rozvoj nových manažerských způsobů řízení organizací. (Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků, 2008)

Vzdělávejte se pro růst v Pardubickém kraji II.

Projekt navazuje na regionální individuální projekt Vzdělávejte se pro růst v Pardubickém kraji. Jeho realizace je plánována na 1. září 2013 až 31. října 2015, s tím, že vzdělávací aktivity musí být ukončeny nejpozději 31. srpna 2015. Projekt realizuje ÚP ČR prostřednictvím krajské pobočky v Pardubicích. (Vzdělávejte se pro růst v Pardubickém kraji II, 2015; Materiál ÚP ČR, 2014)

9 APZ v okrese Ústí nad Orlicí

Mé trvalé bydliště se nachází v okrese Ústí nad Orlicí, a proto se tomuto okresu budu blíže věnovat.

Následující tabulky zobrazují počet pracovních míst vytvořených prostřednictvím nástrojů APZ v okrese Ústí nad Orlicí za rok 2014. Tyto místa byla vytvořena prostřednictvím projektů ESF OP LZZ. Dále jsou uvedeny celkové počty uchazečů, kteří byli do projektů zařazeni.

Tab. 3 Společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce

Měsíc	Společensky účelná pracovní místa		Veřejně prospěšné práce	
	počet míst	počet uchazečů	počet míst	počet uchazečů
Leden	81	81	164	163
Únor	81	81	163	162
Březen	78	78	99	74
Duben	65	65	210	166
Květen	48	48	259	248
Červen	19	19	267	257
Červenec	21	21	272	261
Srpen	39	39	280	265
Září	69	69	284	279
Říjen	84	84	285	273
Listopad	115	115	233	215
Prosinec	140	140	231	171

Zdroj: Portál MPSV, ÚP ČR

Všichni uchazeči o zaměstnání získali pracovní uplatnění formou SÚPM. U VPP bylo vytvořeno velké množství pracovních míst, všichni uchazeči v každém měsíci získali zaměstnání a ještě zůstala některá místa volná.

Tab. 4 Cílené programy, odborné praxe pro mladé do 30 let

Měsíc	Cílené programy		Odborné praxe mladých do 30 let	
	počet míst	počet uchazečů	počet míst	počet uchazečů
Leden	16	23	11	8
Únor	17	20	18	18
Březen	17	19	25	25
Duben	30	20	29	32
Květen	43	32	38	36
Červen	49	32	38	36
Červenec	53	36	41	35
Srpen	57	40	45	39
Září	60	40	46	40
Říjen	64	44	49	43
Listopad	66	46	52	46
Prosinec	68	48	55	49

Zdroj: Portál MPSV, ÚP ČR

Tabulka dokazuje, že prostřednictvím cílených programů byl, ze začátku roku, vytvořen menší počet pracovních míst než počet uchazečů. Avšak od čtvrtého měsíce bylo vytvořeno větší množství pracovních míst. Dále ukazuje pozitivní výsledek projektů formou odborných praxí pro mladé do 30 let, jelikož se téměř každý měsíc podařilo vytvořit dostatečné množství pracovních míst. Pouze ve čtvrtém měsíci získalo uplatnění 29 z celkových 32 uchazečů.

9.1 Rekvalifikace

Krajská pobočka v Pardubicích s kontaktním pracovištěm v Ústí nad Orlicí umožňuje uchazečům absolvovat 2 typy rekvalifikačních kurzů. Jedná se o rekvalifikace zabezpečené a zvolené.

U zabezpečených rekvalifikací určuje místo konání ÚP ČR. Realizací se zabývájí vzdělávací zařízení, která jsou vysoutěžena v rámci veřejné zakázky. V okrese Ústí nad Orlicí se jedná o typy rekvalifikací v oblastech a s místem konání:

1. výpočetní technika - Ústí nad Orlicí, Lanškroun, Česká Třebová, Žamberk, Vysoké Mýto, Králíky,
2. svařování - Lanškroun, Česká Třebová,
3. řidičské oprávnění - Vysoké Mýto,
4. příprava na podnikání - Ústí nad Orlicí,
5. obsluha elektrovozíku a motovožíku - Ústí nad Orlicí,
6. odborná způsobilost v elektrotechnice - Pardubice,

7. služby a péče o tělo - Hradec Králové,
8. účetnictví a daňová evidence (s využitím výpočetní techniky) - Ústí nad Orlicí,
9. obsluha stavebních strojů - Pardubice,
10. sociální služby - Ústí nad Orlicí.

Jelikož spadá kontaktní pracoviště v Ústí nad Orlicí pod krajskou pobočku v Pardubicích, mohou umožnit uchazečům absolvování rekvalifikačních kurzů, které byly vysoutěženy v rámci dalších okresů Pardubického kraje.

Zvolené rekvalifikace jsou určeny pro zájemce, kteří si sami vybrali rekvalifikační kurz dle svých požadavků, například dle místa konání, které může být kdekoliv na území celé České republiky. Důležité je, aby kurz splňoval určitá kritéria, jinak ÚP ČR odmítne tuto rekvalifikaci hradit. S tím je spojeno, že uchazeč musí úřadu práce doložit cenu rekvalifikace včetně nákladů na závěrečnou zkoušku. Jestli kurz splňuje všechny podmínky a je doložena cena rekvalifikace, může účastník čerpat částku do 50 000 Kč po dobu tří let.

V tabulce níže jsou uvedeny počty zájemců o rekvalifikační kurzy v okrese Ústí nad Orlicí za rok 2014.

Tab. 5 Počty uchazečů rekvalifikačních kurzů

Měsíc	Rekvalifikace	
	zvolené	zabezpečené
Leden	15	7
Únor	14	33
Březen	17	40
Duben	19	50
Květen	24	38
Červen	18	25
Červenec	12	4
Srpen	15	7
Září	19	35
Říjen	20	40
Listopad	20	32
Prosinec	3	12

Zdroj: Portál MPSV, ÚP ČR

9.1.1 Podpory při rekvalifikaci

Při absolvování zabezpečené rekvalifikace mají uchazeči nárok na podporu při rekvalifikaci, ze které si hradí náklady spojené se zařazením do rekvalifikačního kurzu. Podpory jsou vypláceny v souladu se zákonem o zaměstnanosti. Z čehož vyplývá, že nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč, který v den přiznání podpory není poživitelem starobního důchodu. Další podmínky spojené s vyplácením pod-

por při rekvalifikaci byly uvedeny v kapitole 4.1.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

9.1.2 Shrnutí

Tab. 6 Přehled vývoje nezaměstnanosti v letech 2009 - 2014 v okrese Ústí nad Orlicí

Rok	Počet uchazečů	Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu v %	Počet volných míst	Počet uchazečů na 1 volné místo
2009	7685	7,7	349	22,0
2010	7339	7,5	394	18,6
2011	6326	6,5	615	10,3
2012	6799	7,0	669	10,2
2013	6621	7,0	900	7,4
2014	5445	5,8	1197	4,5

Zdroje: ÚP ČR, Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2014

Z dat v tabulce lze soudit, že nástroje APZ a finanční prostředky z ESF byly správně vynaloženy, jelikož od roku 2009 se míra nezaměstnanosti postupně snižovala a počet volných pracovních míst se zvyšoval, až v roce 2014 došlo k naměření nejnižší míry nezaměstnanosti a nejvyššímu počtu volných míst.

10 APZ v okrese Svitavy

Jelikož byla v roce 2014 naměřena nejvyšší míra nezaměstnanosti v okrese Svitavy, budu se v této kapitole zabývat využitím nástrojů APZ v tomto okrese.

V tabulkách uvedených níže, jsou znázorněny nástroje APZ, jejichž prostřednictvím byla vytvořena pracovní místa. Jednotlivé nástroje APZ byli financovány z projektů Evropské sociálního fondu OP LZZ.

Tab. 7 Společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce

Měsíc	Společensky účelná pracovní místa		Veřejně prospěšné práce	
	počet míst	počet uchazečů	počet míst	počet uchazečů
Leden	108	108	66	66
Únor	108	108	56	56
Březen	97	97	41	41
Duben	69	69	293	293
Květen	38	38	349	349
Červen	10	10	374	374
Červenec	17	17	385	385
Srpen	41	41	389	389
Září	54	54	396	396
Říjen	72	72	404	404
Listopad	46	46	381	381
Prosinec	73	73	176	176

Zdroj: Portál MPSV, ÚP ČR

Sloupce s počtem pracovních míst a počtem uchazečů se rovnají, z toho vyplývá, že všichni uchazeči získali pracovní uplatnění, a to prostřednictvím SÚPM i VPP.

Tab. 8 Cílené programy, odborné praxe pro mladé do 30 let

Měsíc	Cílené programy		Odborné praxe mladých do 30 let	
	počet míst	počet uchazečů	počet míst	počet uchazečů
Leden	2	16	17	11
Únor	1	10	19	19
Březen	7	8	23	22
Duben	11	15	24	26
Květen	19	23	28	26
Červen	24	29	28	26
Červenec	29	35	28	26
Srpen	35	41	28	26
Září	38	44	30	25
Říjen	41	45	31	28
Listopad	41	45	35	29
Prosinec	40	44	37	33

Zdroj: Portál MPSV, ÚP ČR

Prostřednictvím cílených programů bylo během celého roku 2014 vytvářeno menší množství pracovních míst, než bylo zájemců o tyto místa. Projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let byl úspěšný, jelikož počet vytvořených míst převažoval počet uchazečů v jedenácti ze 12 měsíců.

10.1 Rekvalifikace

Kontaktní pracoviště ve Svitavách poskytuje uchazečům o zaměstnání možnost absolvování zabezpečených a zvolených rekvalifikací. Zabezpečené rekvalifikace se téměř vždy konají v okrese Svitavy, ale uchazeči mají také možnost absolvovat rekvalifikaci i v jiných okresech Pardubického kraje, jelikož kontaktní pracoviště spolu v rámci realizace kurzů úzce spolupracují.

Rekvalifikační kurzy jsou zejména realizovány v okresním městě Svitavy, a jedná se o kurzy se zaměřením na svařování, řidičské průkazy, pracovník v sociálních službách, účetnictví, obsluha PC a obsluha CNC strojů.

Tabulka znázorňuje počet zájemců o rekvalifikačních kurzy.

Tab. 9 Počty uchazečů rekvalifikačních kurzů

Měsíc	Rekvalifikace	
	zvolené	zabezpečené
Leden	11	1
Únor	16	34
Březen	20	70
Duben	10	37
Květen	19	39
Červen	11	45
Červenec	8	13
Srpen	7	8
Září	10	47
Říjen	9	40
Listopad	11	34
Prosinec	10	27

Zdroj: Portál MPSV, ÚP ČR

10.2 Shrnutí

Tab. 10 Přehled vývoje nezaměstnanosti v letech 2009 - 2014 v okrese Svitavy

Rok	Počet uchazečů	Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu v %	Počet volných míst	Počet uchazečů/1 volné místo
2009	6912	9,2	196	35,3
2010	7045	9,5	339	20,8
2011	6090	8,4	526	11,6
2012	6265	8,6	279	22,5
2013	6623	9,3	195	34,0
2014	5727	8,1	534	10,7

Zdroj: ÚP ČR, Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2014

Tabulka ukazuje snižující se podíl nezaměstnanosti od roku 2009, s výjimkou roku 2013, kdy podíl stoupl až na 9,3 %. V roce 2014 byla však míra nezaměstnanosti za posledních 7 let nejnižší, což se dá přisuzovat správnému využití nástrojů APZ a také přidělených finančních prostředků z ESF.

11 Ústí nad Orlicí versus Svitavy

Tab. 11 Celkové počty vytvořených pracovních míst a uchazečů prostřednictvím nástrojů APZ v okresech Ústí nad Orlicí a Svitavy za rok 2014

Nástroj	Ústí nad Orlicí		Svitavy	
	Počet míst	Počet uchazečů	Počet míst	Počet uchazečů
SÚPM	840	840	733	733
VPP	2747	2747	3310	3310
Cílené programy	540	400	288	355
Odborné praxe	447	407	328	297
Rekvalifikace	x	519	x	537

Z uvedeného je jasné, že více pracovních míst bylo vytvořeno v okrese Ústí nad Orlicí, z pohledu hustoty zalidnění je to pochopitelné, jelikož Ústí nad Orlicí má 110 obyv./km² a Svitavy mají 76 obyv./km². Celkový počet uchazečů v obou okresech se nijak razantně neliší. V okrese Svitavy bylo také vytvořeno hodně míst, avšak stále to nebylo dostačující na umístění všech uchazečů.

12 Diskuze

Přidělováním peněžních prostředků na APZ v rámci Pardubického kraje se zabývá krajská pobočka v Pardubicích (referát trhu práce). Při rozdělování finančních prostředků je přihlíženo k míře nezaměstnanosti v daných okresech a možnostem vytváření pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kteří splňují podmínky ÚP pro podporovaná místa. Zejména se jedná o veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, společensky účelná pracovní místa - samostatná výdělečná činnost a vytváření chráněných pracovních míst. Účastníci absolvující rekvalifikační kurzy získávají podpory při rekvalifikaci, jejichž vyplácením se zabývá Úřad práce, který postupuje dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Dle mého názoru je rozdělování prostředků v rámci Pardubického kraje řešeno velice dobře a efektivně. Dá se tak předpokládat i ze zjištěných faktů, kde je uvedeno, že od roku 2009 se nezaměstnanost v Pardubickém kraji postupně snižuje a počet volných míst pozvolně narůstá.

V rámci jednotlivých okresů jsou rekvalifikační kurzy zabezpečovány na celém jejich území, většinou v obcích s rozšířenou působností. Lidé mají možnost absolvovat kurzy, které se konají nedaleko od jejich trvalého bydliště a díky tomu nemají vysoké výdaje na dopravu. Uchazeči o zaměstnání, kteří mají trvalé bydliště na hranici okresu a mají tedy dojezdovou vzdálenost menší do sousedního okresu, mohou absolvovat rekvalifikační kurzy i na jeho území, jelikož kontaktní pracoviště krajské pobočky ÚP v Pardubicích spolu úzce spolupracují. Všichni účastníci kurzů získávají podpory při rekvalifikaci, jejichž prostřednictvím hradí výdaje související s absolvováním rekvalifikace (doprava, strava, ubytování apod.)

13 Závěr

V první kapitole teoretické části této práce byla rozebrána otázka nezaměstnanosti, její ekonomický a sociální dopad. Poté byly uvedeny ukazatele nezaměstnanosti v České republice a postavení ČR vůči ostatní zemím Evropské unie. Druhá kapitola obsahuje problematiku státní politiky zaměstnanosti, konkrétně je rozebrána APZ a její nástroje. Obsahem třetí kapitoly je popis institucí zabývajících se politikou zaměstnanosti v ČR. Dále následuje přesné rozebrání Evropského sociálního fondu, jeho cílů a prostředků, kterými se snaží těchto cílů dosáhnout.

Praktická část bakalářské práce obsahuje nejprve popis Pardubického kraje a detailní rozebrání okresů. Poté se zabývá zaměstnaností ve všech okresech, například v jakých oborech a kde konkrétně jsou lidé zaměstnáváni nejvíce apod. Následují kapitoly o nezaměstnanosti v okrese Ústí nad Orlicí, Svitavy a celkově v Pardubickém kraji. Obsahem další kapitoly je popis projektů ESF, které byly realizovány na území Pardubického kraje. V následujících dvou kapitolách jsou uvedeny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti aplikované v okrese Ústí nad Orlicí a Svitavy, jejichž prostřednictvím byla vytvořena pracovní místa a zájemci o zaměstnání pomocí nich, získali zaměstnání. V těchto částech jsou uvedeny nástroje, které byly financovány z ESF v rámci OP LZZ. Poslední část práce obsahuje porovnání obou okresů a zhodnocení, zda byly prostředky z fondu efektivně využity.

V práci bylo zjištěno, že zdroje ze strukturálních fondů na aktivní politiku zaměstnanosti jsou v rámci Pardubického kraje rozdělovány na základě míry nezaměstnanosti a možnostech vytváření pracovních míst v daných okresech. Můžeme tedy soudit, že zdroje jsou správně alokovány, a jelikož se míra nezaměstnanosti v jednotlivých okresech za posledních 6 let dostala v roce 2014 na nejnižší úroveň, dá se předpokládat, že zdroje byly také efektivně alokovány. Uchazeči o zaměstnání, kteří mají zájem o účast na rekvalifikačních kurzech, získávají podpory při rekvalifikaci, které mohou využít na dopravu a stravné během absolvování kurzu. Podmínky pro vyplácení podpor jsou uvedeny v zákoně o zaměstnanosti a krajská pobočka v Pardubicích ÚP ČR se řídí dle toho zákona.

14 Použité zdroje

14.1 Literatura

- DUŠKOVÁ, J. *Hospodářská politika I*, Brno, Mendelova univerzita v Brně, 2013. ISBN 978-80-7375-747-2.
- GALVAS, M. A KOL. *Pracovní právo*, Brno, Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-2105-852-1.
- HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*, Ostrava, Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.
- HORA, O. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikace (struktura, cílenost, krátkodobé a střednědobé efekty na opuštění evidence)*, Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009. ISBN 978-80-7416-045-5.
- JURNÍKOVÁ, J. A KOL. *Správní právo, zvláštní část, studijní text pro bakaláře*, 1. vyd. Brno, Masarykova univerzita, 2013. ISBN 978-80-210-6272-6.
- KAHOUN, V. A KOL. *Sociální zabezpečení, vybrané kapitoly*, 2. vyd. Praha, TRITOM, 2013. ISBN 978-80-7387-733-0.
- KRAJČÍ, T. *Globální a regionální aspekty trhu práce*, Brno, Mendelova univerzita, 2013. ISBN 978-80-7375-861-5.
- SPIRIT, M. A KOL. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*, Plzeň, Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-189-2.
- WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*, Praha, Comuper Press, 1999. ISBN 978-80-7226-159-9.

14.2 Internetové zdroje

- Analýzy VŠPS - Postavení českého trhu práce v rámci EU. *Český statistický úřad* [online]. 2015 [cit. 2015-01-30]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/analyzy_vsps_postaveni_ceskeho_trhu_prace_v_ramci_eu
- Evropský sociální fond v ČR. *ESF ČR* [online]. 2008 [cit. 2015-03-03]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>
- Evropské strukturální a investiční fondy. *Ministerstvo pro místní rozvoj* [online]. 2015 [cit. 2015-03-03]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>
- Charakteristika okresu Chrudim. *Český statistický úřad* [online]. 2015 [cit. 2015-03-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xe/charakteristika_okresu_chrudim

- Charakteristika okresu Pardubice. *Český statistický úřad* [online]. Český statistický úřad, 2015 [cit. 2015-03-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/x/charakteristika_okresu_pardubice
- Charakteristika okresu Svitavy. *Český statistický úřad* [online]. 2015 [cit. 2015-03-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/x/charakteristika_okresu_svitavy
- Charakteristika okresu Ústí nad Orlicí. *Český statistický úřad* [online]. 2015 [cit. 2015-03-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/x/charakteristika_okresu_usti_nad_orlici
- Klíč k úspěchu v Pardubickém kraji. *ESF ČR* [online]. 2008, 8. 12. 2014 [cit. 2015-04-06]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/klic-k-uspechu-v-pardubickem-kraji>
- Ministerstvo práce mění výpočet ukazatele nezaměstnanosti. *Zprávy E15* [online]. 2012 [cit. 2015-01-27]. Dostupné z: <http://zpravy.e15.cz/domaci/ekonomika/ministerstvo-prace-meni-vypocet-ukazatele-nezamestnanosti-930256>
- MPSV. *MPSV* [online]. 2014 [cit. 2015-02-05]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/65>
- Nová cesta pro Vás. *ESF ČR* [online]. 2008, 29. 10. 2013 [cit. 2015-04-06]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/nova-cesta-pro-vas>
- Oblast podpory 1.1 - Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků. *ESF ČR* [online]. 2008 [cit. 2015-04-06]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-1-1-zvyseni-adaptability-zamestnancu-a>
- Oblast podpory 2.1 - Posílení aktivní politik zaměstnanosti. *ESF ČR* [online]. 2008 [cit. 2015-04-06]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-2-1-posileni-aktivnich-politik-zamestnanosti>
- Odborné praxe pro mladé do 30 let v Pardubickém kraji. *ESF ČR* [online]. 2008, 5. 12. 2014 [cit. 2015-04-06]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/odborne-praxe-pro-mlade-do-30-let-v-pardubickem-kraji>
- O kraji. *Pardubický kraj* [online]. 2011 [cit. 2015-03-08]. Dostupné z: <http://www.pardubickykraj.cz/o-kraji-/27654?managepreview=ok&language=1&chapter=1174>
- OP LZZ. *ESF ČR* [online]. 2008 [cit. 2015-03-03]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>
- OP VK. *ESF ČR* [online]. 2008 [cit. 2015-03-03]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/opvk>

- OP PA. *ESF ČR* [online]. 2008 [cit. 2015-03-03]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oppa>
- Osobní asistence a práce v oblasti sociální péče. *ESF ČR* [online]. 2008, 29. 10. 2013 [cit. 2015-04-06]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/osobni-asistence-a-prace-v-oblasti-socialni-pece>
- Pardubický kraj. *Pardubický kraj* [online]. 2011 [cit. 2015-03-20]. Dostupné z: <http://www.pardubickykraj.cz/o-kraji-/27654?managepreview=ok&language=1&chapter=1174>
- Pardubický kraj v číslech. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2015 [cit. 2015-04-02]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestananost_v_cislech/kraj_a_okresy_v_cislech
- První pracovní zkušenost pro absolventy. *ESF ČR* [online]. 2008, 29. 10. 2013 [cit. 2015-04-06]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/prvni-pracovni-zkusenost-pro-absolventy>
- Úřad práce ČR. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2014 [cit. 2015-04-25]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>
- Vzdělávejte se pro růst v Pardubickém kraji!. *ESF ČR* [online]. 2008, 29. 10. 2013 [cit. 2015-04-06]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/vzdelavejte-se-pro-rust-v-pardubickem-kraji>
- Vzdělávejte se pro růst v Pardubickém kraji II. *ESF ČR* [online]. 2008, 23. 01. 2015 [cit. 2015-04-06]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/vzdelavejte-se-pro-rust-v-pardubickem-kraji-ii>
- Zaměstnanost. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2015-02-05]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- Zaměstnanost, nezaměstnanost - časové řady. *Český statistický úřad* [online]. 2015 [cit. 2015-01-30]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_cr
- Zelená řemeslu! *ESF ČR* [online]. 2008, 7. 11. 2013 [cit. 2015-04-06]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/zelena-remeslu-1>
- Z historie MPSV. *MPSV* [online]. 2014 [cit. 2015-02-05]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1344>
- Zkušenosti jsou výhodou. *ESF ČR* [online]. 2008, 29. 10. 2013 [cit. 2015-04-06]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/zkusenosti-jsou-vyhodou>
- Zvýšená podpora a pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji. *ESF ČR* [online]. 2008, 29. 10. 2013 [cit. 2015-04-06]. Dostupné z:

<http://www.esfcr.cz/projekty/zvysena-podpora-a-pomoc-uchazecum-o-zamestnani-v-pardubickem>

14.3 Právní předpisy

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

Zákon č. 73/2011 Sb. o Úřadu práce ČR

14.4 Ostatní zdroje

Programové období 2007 - 2013, OP LZZ. Materiál Úřadu práce ČR, krajská pobočka v Pardubicích, 2014.

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015. Materiál Úřadu práce ČR, krajská pobočka v Pardubicích, 2014.