

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

**BAKALÁŘSKÉ
KOMBINOVANÉ
2014–2015**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Lucie Skřivánková

Pasivní politika zaměstnanosti

Praha 2015
Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Kostka Miroslav

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR
COMBINED STUDIES
2014-2015

BACHELOR THESIS

Lucie Skřivánková

Passive policy of employment

Prague 2015

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Kostka Miroslav

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 26. 2. 2015

Lucie Skřivánková

Poděkování

Chtěla bych poděkovat především vedoucímu mé bakalářské práce panu PhDr. Miroslavu Kostkovi za cenné rady a připomínky při zpracování této bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce se věnuje problematice nezaměstnanosti a ztráty zaměstnání. Rozebírá nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a pasivní politiky zaměstnanosti. Práce je zaměřena především na oblast finanční podpory státu určené uchazečům o zaměstnání prostřednictvím podpory v nezaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti je zaměřena na region Kutná Hora. Teoretické poznatky jsou využity v praktické části jako případové studie.

Klíčová slova

Aktivní politika zaměstnanosti, Kutná Hora, nezaměstnanost, pasivní politika zaměstnanosti, podpora v nezaměstnanosti, uchazeč o zaměstnání, úřad práce, zaměstnanost.

Annotation

Bachelor thesis deals with the problems of unemployment and job loss. It analyzes the device of active policy employment and passive policy of employment. Thesis is focused mainly on the financial state support for job applicants through unemployment benefits. Passive policy of employment is focused on the region of Kutna Hora. Theoretical knowledge is used in the practical part as case studies.

Key words

Active policy of employment, employment, job applicant, Kutna Hora, labour office, passive policy of employment, unemployment, unemployment benefits.

OBSAH:

ÚVOD.....	8
1 NEZAMĚŠTNANOST.....	9
1.1 CHARAKTERISTIKA NEZAMĚŠTNANOSTI	9
1.2 VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA.....	10
1.3 RIZIKOVÉ SKUPINY	11
1.3.1 <i>Mladí lidé do 30 let</i>	12
1.3.2 <i>Občané vyšší věkové kategorie</i>	13
1.3.3 <i>Ženy</i>	14
1.3.4 <i>Občané se zdravotním postižením</i>	14
1.3.5 <i>Nekvalifikovaní uchazeči</i>	15
1.3.6 <i>Romské etnikum</i>	15
1.4 TYPY NEZAMĚŠTNANOSTI	15
1.4.1 <i>Frikční nezaměstnanost</i>	16
1.4.2 <i>Strukturální nezaměstnanost</i>	16
1.4.3 <i>Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost</i>	17
1.4.4 <i>Cyklická nezaměstnanost</i>	18
1.4.5 <i>Sezónní nezaměstnanost</i>	18
1.4.6 <i>Dlouhodobá nezaměstnanost</i>	19
1.5 MĚŘENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI	20
2 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI V ČR	21
2.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	22
2.1.1 <i>Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti</i>	23
2.2 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	25
3 PODPORA V NEZAMĚŠTNANOSTI.....	27
3.1 POSKYTOVÁNÍ A VÝŠE PODPORY V NEZAMĚŠTNANOSTI.....	29
3.2 VRÁCENÍ PODPORY V NEZAMĚŠTNANOSTI	33
3.3 KOMPENZACE	33
3.4 PODPORA PŘI REKVALIFIKACI.....	34
3.5 ZÁKONNÉ SRÁŽKY	36
4 CHARAKTERISTIKA REGIONU KUTNÁ HORA.....	38
5 HISTORIE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ V REGIONU KUTNÁ HORA	41
6 PŘÍPADOVÉ STUDIE	46
6.1 PRACOVNÍ POMĚR	46
6.2 PRACOVNÍ POMĚR V ZAHRANIČÍ	47
6.3 NÁHRADNÍ DOBA ZAMĚŠTNÁNÍ	49
6.3.1 <i>Rodičovský příspěvek</i>	49
6.3.2 <i>Invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně</i>	50
6.4 SAMOSTATNÁ VÝDĚLEČNÁ ČINNOST	51
6.5 SHRNUTÍ PŘÍPADOVÝCH STUDIÍ	52
7 PODPORA V NEZAMĚŠTNANOSTI A NEZAMĚŠTNANOST NA KUTNOHORSKU	53
ZÁVĚR.....	58
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	60
SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK	63

ÚVOD

Téma nezaměstnanosti je v současné době velmi diskutovaným problémem národní ekonomiky. Hospodářská krize sice už téměř odezněla, ale mnoho drobných podnikatelů ji stále pociťuje. Lidé stále šetří a drobné firmy nadále krachují.

Nezaměstnaným se v dnešní době může stát kdokoliv, ať už dobrovolně, či nedobrovolně. Mezi rizikové skupiny obyvatel, kterým dělá největší problém najít si zaměstnání, můžeme zařadit maminky po rodičovském příspěvku, absolventy vysokých, středních a především základních škol, romské etnikum, osoby ve věku nad 50 let a osoby se zdravotním omezením.

Ve srovnání s předchozími roky nezaměstnanost mírně klesá, přesto musí stát nalézat řešení, jak nezaměstnanost v co nejvyšší míře snižovat. Významnou roli zde hrají úřady práce, které prostřednictvím státní politiky zaměstnanosti řeší problémy související se ztrátou zaměstnání a jsou tak velmi důležitými správními orgány. Důležitým evropským orgánem, který se podílí na spolufinancování politiky zaměstnanosti, je Evropský sociální fond.

Úřady práce napomáhají uchazečům o zaměstnání vyhledávat vhodná pracovní místa a poskytují uchazečům o zaměstnání řadu finančních podpor. Jednou z těchto finančních podpor je i podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci. Jelikož se autorka ve svém profesním životě zabývá právě pasivní politikou zaměstnanosti, vybrala si ji jako téma bakalářské práce.

Cílem bakalářské práce je popsat a analyzovat nástroje pasivní politiky zaměstnanosti v regionu, ve kterém autorka pracuje, tj. Kutná Hora. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části práce se autorka zabývá nezaměstnaností, politikou zaměstnanosti a podpoře v nezaměstnanosti. Tato část plynule navazuje na praktickou část, ve které se autorka věnuje charakteristice regionu Kutná Hora, historii zprostředkování zaměstnání v regionu Kutná Hora a nezaměstnaností a podpoře v nezaměstnanosti na Kutnohorsku. Významnou část praktické části práce tvoří případové studie aplikované na oblast podpory v nezaměstnanosti.

Bakalářská práce může být využita zaměstnavateli, pracovníky úřadů práce a především uchazeči o zaměstnání.

1 NEZAMĚŠTNANOST

1.1 Charakteristika nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se stala v poslední době velmi vážným problémem, kterému je třeba věnovat zvýšenou pozornost. Každým rokem v České republice nezaměstnaných přibývá. Tento jev je asi nejvíce zřetelný v zimních obdobích. To vše je způsobeno sezónními pracemi a jejich nedostatkem během tohoto zimního období. Proto vždy v říjnu a listopadu nezaměstnanost v České republice prudce stoupá a během března a dubna následujícího kalendářního roku naopak prudce klesá. Čím dál více podnikatelů, kteří podnikali celý život, už svou živnost přes zimní měsíce není schopna udržet a jsou nuceni zaregistrovat se na úřadu práce.

Trendem současné doby je také vysoká nezaměstnanost absolventů škol jak středních, tak vysokých. Smutný je fakt, že mnoha absolventům (především středních škol) se do práce vlastně vůbec nechce. Líbí se jim mít bezstarostný život a bydlení s rodiči, kteří je živí a do práce je nijak nenutí.

Mnoho lidí považuje ztrátu zaměstnání za své osobní selhání. Dosavadní práce se stala součástí jejich života a nyní se stali pro svého zaměstnavatele nepotřebnými. Nemají chuť začít od začátku a právě v tuto dobu přichází na řadu pomoc od státu prostřednictvím úřadů práce.

Za nezaměstnanost můžeme považovat stav na trhu práce, kdy část obyvatelstva není schopna nebo ochotna najít si placené zaměstnání. „*Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný.*“¹

Obyvatelstvo lze rozdělit na ekonomicky aktivní, tj. zaměstnané a nezaměstnané a ekonomicky neaktivní.

Zaměstnané jsou všechny osoby starší 15 let, které vykonávají jakékoliv placené zaměstnání. Zaměstnaní jsou také ti, kteří práci mají, ale právě nepracují nebo nemohou pracovat, např. jsou v pracovní neschopnosti, na dovolené či stávkují. Za nezaměstnané osoby považujeme osoby starší 15 let, které jsou schopny pracovat, jsou ochotny během určité doby např. do 14 dní do práce nastoupit a aktivně si hledají placené zaměstnání.

¹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, s. 16. ISBN 80-901-4249-4.

Jsou to všechny osoby registrované na úřadu práce nebo u soukromé agentury práce, které vyvíjejí aktivity související s hledáním práce, a jsou připraveni k nástupu do práce. Osoby, které nesplňují některou z těchto podmínek, klasifikujeme jako ekonomicky neaktivní. Do této skupiny řadíme zejména děti (osoby mladší 15 let), studenty, důchodce, osoby na rodičovské dovolené, ženy v domácnosti, osoby, které si práci nehledají, apod.²

V důsledku nezaměstnanosti neztrácí pouze nezaměstnaný, ale i celá společnost. Lidé čerpají finanční podporu od státu, ze které neodvádějí daně. Logicky tak s nižším příjmem šetří a zvyšuje se i kriminalita státu. Firmám se kvůli nižší produkci snižují zisky, ze kterých odvádějí také nižší daně.³

1.2 Význam práce pro člověka

Práce přináší jedinci nejen materiální prospěch, ale také pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Prostřednictvím práce si člověk vytváří určitá sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, navazovat kontakty s lidmi a uzavírat přátelství. Práce ve skupinách například nabízí sociální prostředí, ve kterém se člověk může hodnotit a srovnávat s ostatními lidmi. Prací také ukazujeme vlastním dětem, které vychováváme, platné hodnoty, například hodnotu peněz. Sdílíme s nimi také pracovní úspěchy a neúspěchy.⁴

Náhlá ztráta zaměstnání negativně zasahuje do života jedince, jeho rodiny i celé společnosti. Pro některé je dokonce traumatizujícím zážitkem. Jedinec neztrácí pouze zaměstnání, ale ztrácí tím více či méně rozsáhlý systém sociálních vazeb ve formální i neformální struktuře, který měl vytvořen na svém dosavadním pracovišti. Někteří lidé se ztrátou zaměstnání cítí být zbyteční, nepotřební a zmocňuje se jich nejistota a strach z budoucnosti. Pro mnohé z nich byla práce jejich seberealizací a nyní nemají chuť začít znovu od začátku. Ztrácí také jistotu stabilního příjmu, což je pro většinu velmi

² BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 77. ISBN 80-864-2916-4.

³ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 103. ISBN 80-864-2916-4.

⁴ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, s. 75. ISBN 80-247-9006-8.

stresující situace. Nedobrovolné vyřazení z pracovního procesu může způsobit i zdravotní problémy.

Ačkoliv je nezaměstnanost v současné době poměrně vysoká a stagnuje, většina lidí svou práci nebere jako nutný, negativní úděl, se kterým se může jen smířit, ale pracují s určitou samozřejmostí, která jim přináší radost a uspokojení. Až ve chvíli, kdy člověk práci ztratí, pozná její skutečnou hodnotu. S dlouhodobou nezaměstnaností lidé ztrácejí pracovní návyky a vytrácejí se i smysl jejich života. Ztrátu zaměstnání nezpříjemní ani fakt, že je okolím stále vnímána jako osobní selhání jedince.⁵

Vzhledem k tomu, že je nezaměstnanost stále vysoká, roste u zaměstnaných osob strach z nejistoty a propouštění. Zesiluje se tlak na zvýšení výkonu, pracovníkům práce stále přibývá, ale plat se jim většinou vůbec nezmění a o nepeněžním odměňování firmy mnohdy neuvažují. Tyto důsledky mají negativní vliv jak na zaměstnané, tak i pro firmy, jelikož ztrácejí loajalitu svých zaměstnanců a dobrou pověst.

1.3 Rizikové skupiny

Rizikových skupin se na trhu práce vyskytuje poměrně mnoho. Pro uplatnění člověka na trhu práce hraje důležitou roli řada faktorů. Jedná se například o věk uchazeče o práci, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví i příslušnost k etnické skupině. Tyto faktory vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty zaměstnání a mnohdy jsou předurčení k dlouhodobé nezaměstnanosti. U těchto skupin se také setkáváme s opakovanou nezaměstnaností. Hledají uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pracích s nejistou budoucností. Právě na tyto skupiny lidí musí být zaměřena politika zaměstnanosti.⁶

V České republice do této skupiny můžeme zařadit:

- mladé lidi do 30 let,
- občany ve vyšší věkové kategorii,
- ženy,

⁵ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, s. 76. ISBN 80-247-9006-8.

⁶ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, s. 109. ISBN 80-247-9006-8.

- občany se zdravotním postižením,
- nekvalifikované uchazeče,
- romské etnikum.

Těmto skupinám lidí musí být věnována zvýšená pozornost, například pomocí pracovně profesního poradenství, které zprostředkovávají úřady práce.

1.3.1 Mladí lidé do 30 let

Při ucházení o zaměstnání jsou oproti ostatním uchazečům o práci velmi znevýhodněni absolventi středních a vysokých škol. Nejen, že nemají žádnou praxi a základní pracovní návyky, ale také postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. V současné době se tak míra nezaměstnanosti absolventů škol stále zvyšuje. Trendem poslední doby u absolventů škol je také nezáměr o získání zaměstnání. U těchto osob se projevují závažné výchovné a psychologické problémy. Jestliže si tyto lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni se jim naučit ani v dospělosti, na nezaměstnanost si lehce zvyknou a budou jí brát jako samozřejmost. Prodlužování nezaměstnanosti má negativní důsledky jak na mladé lidi, tak na společnost. Proto by měla společnost mladým lidem, kteří teprve vstupují na trh práce, nabízet vhodné rekvalifikace nebo jazykové kurzy i několikrát za sebou. Během těchto kurzů si opět zvyknou na určité povinnosti, které budou střídát s volným časem, tak, jako je to ve skutečném zaměstnání.⁷

Další problém může nastat u mladých lidí, kteří ukončili méně „módní“ a méně žádaný obor, a nemají tak dostatečně vhodnou kvalifikaci pro úspěšné uplatnění na trhu práce. Šance najít si vhodné zaměstnání jsou mizivé a nezaměstnanost se tak pro mladé lidi stane jediným možným způsobem života.⁷

Mladí lidé mají často také nereálné požadavky na finanční ohodnocení své práce, nedokáží reálně zhodnotit své možnosti uplatnění na trhu práce. Velmi často se

⁷ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, s. 110,111. ISBN 80-247-9006-8.

zde objevuje nechuť přijmout místo pod úrovní svého vzdělání nebo odpovídající představě o výši platu.⁸

1.3.2 Občané vyšší věkové kategorie

Lidé ve věku 41-50 let prožívají ztrátu zaměstnání nejtěživěji. Tyto skupiny lidí provázejí při ztrátě zaměstnání pocity bezradnosti spojené se strachem, nejistotou a postupnou ztrátou sebedůvěry. Ti, kteří měli problém získat zaměstnání ve středním období pracovní kariéry, v pozdním stadiu kariéry jsou jejich možnosti ještě menší a řada lidí tak navíc musí čelit krizi základních nejistot. Pro zaměstnavatele se starší lidé mnohdy jeví jako horší investice do budoucna ve srovnání s mladými lidmi. U starších občanů tento fakt vyvolává pocity beznaděje, sebelítosti, neuspokojení a nevyužití. Stávají se úzkostlivě opatrnými, hlídají a pečlivě si promýšlí své chování a jednání, snaží se nevytvářet situace, na které by jejich okolí mohlo reagovat negativně.

Jednou z možností pro občany v pozdním stadiu pracovní kariéry je samostatné podnikání. Nezaměstnaný tak může poměrně rychle získat pocit kontroly nad svým vlastním osudem. Nevýhody zde mohou být například ve vysokých počátečních investicích, na které nezaměstnaní většinou nemají a s přibývajícím věkem také příliš vysoká psychická a fyzická námaha spojená se začátkem vlastního podnikání.⁹

Důvodů, proč zaměstnavatelé mnohdy dají přednost mladším uchazečům, je hned několik. Na staršího zaměstnance jsou předpokládány vyšší mzdové nároky na platové zařazení, které vyplývá z délky jeho dosavadní praxe. Zvyšují se také požadavky na práci s moderní technikou, znalost cizích jazyků nebo flexibilita. Jedinci vyšší věkové kategorie mají často nežádoucí návyky, které si vytvořili během své celoživotní pracovní kariéry. Celoživotní setrvání u jednoho zaměstnavatele, na jedné pozici, často způsobilo omezené pracovní zkušenosti a dovednosti. U těchto lidí se také můžeme častěji setkat se zdravotními problémy.⁹

⁸ SIROVÁTKA, T. a P. MAREŠ. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 130, 132. ISBN 80-210-3048-8.

⁹ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, s. 112. ISBN 80-247-9006-8.

1.3.3 Ženy

Zaměstnavatelé v dnešní době upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Tím je způsobené znevýhodněné postavení žen na trhu. Pro většinu zaměstnavatelů je vytvoření zkrácené pracovní doby nákladné a preferují proto vícesměnné provozy. U žen se také stává problémem péče o malé děti. Tyto matky mají časté pracovní absence, které narušují plynulost pracovního procesu a které negativně působí na jejich pracovní hodnocení. Ochota a vstřícnost zaměstnavatelů zaměstnávat tyto ženy klesá. Nejhuře jsou na tom neúplné rodiny a matky samoživitelky. Nezaměstnanost žen se stala vážným celosvětovým problémem. Skloubit pracovní a mateřské povinnosti je velmi náročné. Proto se pro ženy v mnoha vyspělých zemích rozšiřují nabídky zkrácených pracovních úvazků a zavádí se pružná pracovní doba.¹⁰

1.3.4 Občané se zdravotním postižením

Do této skupiny patří zejména starší občané. Tito lidé většinou po krátké době na hledání zaměstnání rezignují a vytváří si náhradní životní aktivity. Doba vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je více než dvojnásobně delší než u ostatních uchazečů o zaměstnání. Někteří zdravotně postižení jsou mnohdy téměř nezaměstnatelní, jelikož jim jejich zdravotní omezení neumožňuje vykonávat téměř žádnou profesi. Zdravotní omezení lidem umožňuje práci pouze ve specifických podmínkách, například ve chráněných dílnách. Podstatná část zdravotně postižených osob je schopna pracovat pouze v profesích, jako je uklízečka, vrátný a z dělnických profesí pouze lehké montážní práce. Vše ale většinou na zkrácený úvazek. Čím déle jsou takto nemocní lidé v evidenci uchazečů o zaměstnání a opakuje se u nich neúspěch při hledání zaměstnání, tím klesá (jako u většiny nezaměstnaných) jejich motivace k hledání nového zaměstnání. Proto se této skupině obyvatel snaží úřady práce maximálně věnovat.¹¹

¹⁰ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, s. 113. ISBN 80-247-9006-8.

¹¹ SIROVÁTKA, T. a P. MAREŠ. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 129. ISBN 80-210-3048-8.

1.3.5 Nekvalifikovaní uchazeči

Do této skupiny lidí řadíme především uchazeče se základním vzděláním. Jedná se především o mladé lidi obtížně vzdělavatelné a velmi často se u nich projevuje úplný nezáměr o získání zaměstnání. Zařadit do této skupiny lze také uchazeče, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování (alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravních zařízení a další sociálně nepřizpůsobivý lidé). Tito lidé jsou úplně závislí na finanční pomoci od státu, tj. na sociálních dávkách a dávají jim přednost před placeným zaměstnáním. Do budoucna budou lidé s nízkou kvalitací nebo bez kvalifikace stále více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji. Již nyní není o takové pracovníky zájem a do budoucna se tito lidé stanou potencionálním problémem pro společnost.¹²

1.3.6 Romské etnikum

Poslední speciální skupinou, která má špatné uplatnění na trhu práce, jsou Romové. Většina z nich má pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci. Mnoho mladých Romů neukončí dokonce ani základní vzdělání a mnozí tak neumí číst ani psát. Žijí také pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot i pod zvýšeným tlakem většiny populace, která je zatím plně neintegrována. Ačkoliv je diskriminace zakázána, šance na uplatnění těchto osob je minimální. V lokalitách, kde je zvýšená koncentrace romských obyvatel, vznikají vyhrcoené sociální problémy, je zde vysoká kriminalita a zvyšuje se tak jejich závislost na sociálních dávkách.¹²

1.4 Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze obvykle rozdělit na následující typy: dlouhodobou a krátkodobou nezaměstnanost. Dále můžeme nezaměstnanost dělit na frikční nezaměstnanost, strukturální nezaměstnanost, cyklickou nezaměstnanost a sezónní nezaměstnanost. Nezaměstnanost také můžeme dělit na dobrovolnou či nedobrovolnou.

¹² BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, s. 114, 115. ISBN 80-247-9006-8.

1.4.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost není příliš vážným problémem. Je součástí přirozené míry nezaměstnanosti. Do této skupiny můžeme zařadit uchazeče, kteří opustili své dosavadní zaměstnání a potřebují tak nějaký čas na to, aby si našli nové pracovní místo. Svou práci opustili buď dobrovolně a hledají nové, třeba lépe placené místo, nebo ztratili zaměstnání důsledkem organizačních změn v organizaci nebo ztratili zaměstnání kvůli zavádění nových technologií do podniku. Stejná situace nastává i u studentů, kteří dokončí školu a začnou si hledat své první zaměstnání. Mohou také hledat práci ve svém novém bydlišti. Tito lidé jsou po určitou dobu nezaměstnaní, protože získávají informace o trhu práce a zvažují různé pracovní možnosti. Obvykle nepřijímají hned první nabídku práce, ale čekají, zda nepřijde nabídka lepší, kterou si pak vyberou.

Úsilí nezaměstnaných hledat aktivně lepší pracovní místo závisí také na podporách v nezaměstnanosti. Čím by byly podpory v nezaměstnanosti vyšší a poskytovány delší dobu, tím déle by si tito lidé hledali lepší zaměstnání a nic by je nenutilo tento proces uspíšit. Vysoké podpory v nezaměstnanosti tak tento druh nezaměstnanosti mohou jen zvyšovat. Frikční nezaměstnanost je krátkodobá a pouze dočasná.¹³

1.4.2 Strukturální nezaměstnanost

Krátkodobou systémovou nezaměstnanost považujeme za další součást přirozené míry. Tento typ nezaměstnanosti vzniká z důvodu strukturálních změn v ekonomice. Některá odvětví expandují a prožívají svůj rozkvět, nebo jsou naopak v útlumu a uvolňují prostor. Po některých profesích v úpadkových odvětvích poptávka klesá, zatímco v nových odvětvích poptávka roste. Často dochází k tomu, že pracovníci v zanikajících odvětvích mají jinou kvalifikaci, než je potřeba v nových, expandujících odvětvích. Aby do nových odvětví mohli tito nezaměstnaní přecházet, potřebují si zvýšit, nebo získat novou kvalifikaci. Té dosáhne uchazeč například absolvováním vhodné rekvalifikace. Proces zvýšení kvalifikace však může trvat delší dobu a většinou se tento proces dotkne celého života nezaměstnaného i jeho celé rodiny. Velmi

¹³ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 82. ISBN 80-864-2916-4.

náročným se tento proces může stát především pro starší pracovníky. Strukturální změny v ekonomice probíhají neustále. Kvůli tomu se také neustále mění struktura poptávky po práci. V ekonomice může být v daném odvětví nebo profesi poptávané a nabízené množství práce vyrovnané, ale v důsledku odlišné regionální alokace nabízené a poptávané práce mohou existovat na jednotlivých regionálních trzích nerovnováhy. Zde pak může docházet k dlouhodobé strukturální nezaměstnanosti, kdy pro uvolněné pracovníky po dlouhou dobu není k dispozici nové pracovní místo.¹⁴

Velkým problémem je také technologická nezaměstnanost. V důsledku trvalého nárůstu produktivity práce klesá počet pracovníků, kteří jsou potřební pro výrobu a její řízení. Jako příklad lze uvést nahrazení nekvalifikovaných dělníků menším počtem kvalifikovaných pracovníků, kteří používají stroje. O práci tak v důsledku technologického pokroku přichází mnoho lidí. Proto zde vniká mnohdy masová, dlouhodobá nezaměstnanost.

1.4.3 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Nezaměstnanost můžeme rozdělit dále na dobrovolnou a nedobrovolnou, tj. podle kritéria, zda jsou uchazeči nezaměstnaní dobrovolně či nedobrovolně. Ovšem málokterý uchazeč o zaměstnání přizná, že je nezaměstnaný dobrovolně. Obecně se za dobrovolně nezaměstnaného považuje osoba, která je ochotna přijmout práci pouze za mzdu vyšší, než je ta, která převládá na příslušném odvětvovém trhu. Hledají práci za vyšší mzdu, a pokud se jim po nějaké době práci najít nedaří, zkouší další možnosti. Někteří se třeba rekvalifikují, změni svou dosavadní profesi a uplatní se v jiném odvětví. Mnoho uchazečů tak nechce pracovat vůbec, než aby přistoupili na nižší mzdu. Většina těchto lidí se registruje na úřadech práce, kde mohou nějakou dobu pobírat podporu v nezaměstnanosti. Po vyčerpání podpůrní doby si pak lehce zvyknou na život ze sociálních dávek a postupem času úplně ztratí zájem znovu hledat pracovní místo.¹⁵

Nedobrovolná nezaměstnanost je opakem dobrovolné. Tito lidé práci aktivně hledají a jsou ochotni přijmout práci za mzdu, která na trhu práce převládá nebo i hůře

¹⁴ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 83. ISBN 80-864-2916-4.

¹⁵ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 85. ISBN 80-864-2916-4.

placené zaměstnání, než měli doposud. Postihuje většinou uchazeče, pro které je změna profese nebo absolvování rekvalifikace náročné. Často se s nedobrovolnou nezaměstnaností setkáváme u mladých absolventů bez praxe. Zaměstnavatelé takovému uchazeči o práci nabídnou zpočátku velmi nízkou nástupní mzdu a v případě, že se pracovník po nějaké době osvědčí a získá minimální praxi, mzdu zvýší. Tato nezaměstnanost způsobuje nejen ekonomické problémy, ale i psychické a sociální především těm, kteří se s ní dostatečně nevyrovňají.¹⁶

1.4.4 Cyklická nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti se již nepovažuje za součást přirozené míry nezaměstnanosti. Je spojena s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky. Nejvíce se tato nezaměstnanost objevuje v období recese, kdy klesá hrubý domácí produkt a roste tím tak počet nezaměstnaných. Existuje zde všeobecný přebytek nabídky práce nad poptávkou po práci. Cyklická nezaměstnanost zasahuje do všech odvětví v ekonomice, nikoliv pouze některá odvětví, jak je tomu u strukturální nezaměstnanosti.¹⁷

1.4.5 Sezónní nezaměstnanost

Dalším typem nezaměstnanosti je sezónní nezaměstnanost. Tato nezaměstnanost spočívá v sezónní fluktuaci poptávky po práci (pracovních příležitostech). Například poptávka po práci v zemědělství, ve stavebnictví a v dalších odvětvích vykazuje velké sezónní fluktuace. Projevuje se tedy menší vytižeností řady odvětví během ročních období. Sezónní nezaměstnanost bývá v některých publikacích uváděna jako součást frikční nezaměstnanosti.

¹⁶ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 85. ISBN 80-864-2916-4.

¹⁷ PAVELKA, T. *Makroekonomie: základní kurz*. 2. vyd. Praha: Melandrium, 2007, s. 120. ISBN 978-08-6175-522.

1.4.6 Dlouhodobá nezaměstnanost

Velmi závažným ekonomickým problémem se stala dlouhodobá nezaměstnanost. Mezinárodní organizace práce definuje dlouhodobou nezaměstnanost jako nezaměstnanost delší než 12 měsíců. Podle Ministerstva práce a sociálních věcí lze v České republice považovat za dlouhodobě nezaměstnaného již uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců. Těchto uchazečů každým rokem přibývá a návrat do zaměstnání se pro ně stává čím dál obtížnější.

Pokud se těmto uchazečům po dlouhou dobu nedaří najít vhodné pracovní místo, velmi snadno se mohou dostat do ekonomických problémů, které vedou ke snížení životní úrovně jedince a v některých případech až k existenčním problémům celé rodiny. Proto jsou tyto lidé přednostně zapojováni do programů aktivní politiky zaměstnanosti.¹⁸

Některým uchazečům však dlouhodobá nezaměstnanost začne postupem času vyhovovat a začnou ji brát jako normální stav. Tito uchazeči si zvykli na spoustu volného času, na omezené finanční zdroje i na jejich novou sociální pozici. Mnozí si tak ani neumí představit, že by se tato situace mohla změnit jejich nástupem do zaměstnání. Přijali dlouhodobou nezaměstnanost za svůj nový životní styl. Nejedná se ovšem o všechny dlouhodobě nezaměstnané, ale o ty, kterým tato situace začne vyhovovat.¹⁹

¹⁸ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 86, 87. ISBN 80-864-2916-4.

¹⁹ SIROVÁTKA, T. a P. MAREŠ. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 139. ISBN 80-210-3048-8.

1.5 Měření nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti je jedním z klíčových makroekonomických ukazatelů, kterým se měří míra nezaměstnanosti za určité období. K měření nezaměstnanosti se používá ukazatel míry nezaměstnanosti, který se vyjadřuje v procentech.

Do roku 2012 byly v České republice rozlišovány dva druhy míry nezaměstnanosti. Byla to obecná míra nezaměstnanosti, kterou zaznamenával Český statistický úřad. Tento postup měření zahrnoval výběrová šetření pracovních sil prováděná pravidelně v populaci. Obecná míra nezaměstnanosti zahrnovala nezaměstnané registrované úřady práce i nezaměstnané, kteří nebyli vedeni na úřadech práce. Druhým typem byla registrovaná míra nezaměstnanosti. Výpočet této míry nezaměstnanosti se zabývalo v České republice Ministerstvo práce a sociálních věcí, které získávalo potřebná data od úřadů práce. Jednalo se o počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce vztahený k pracovní síle.

Od počátku roku 2013 se výpočet míry nezaměstnanosti Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí sjednotil. Proto se nyní používá pouze jeden nový ukazatel, a to podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let.

Pro výpočet tohoto ukazatele použijeme tento vzorec²⁰:

$$u = \frac{\text{dosazitelní uchazeči o zaměstnání}}{\text{počet obyvatel ve věku 15 – 64 let}} \times 100 [v \%]$$

kde:

u = podíl nezaměstnaných osob

Jmenovatel zahrnuje kromě pracovní síly i počet ekonomicky neaktivních osob.

²⁰ http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČR

Politiku zaměstnanosti České republiky můžeme chápat jako souhrn opatření, které slouží ke zmírňování a odstraňování ekonomických a sociálních důsledků nezaměstnanosti. Usiluje o rovnováhu mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce a o pružnost mechanismů, které působí mezi nimi. Politika zaměstnanosti je výsledkem úsilí státu, odborů, zaměstnavatelů a zaměstnanců. Vytváří ji zákonodárné orgány, orgány obecní samosprávy, odborové orgány a orgány výkonné moci státu. Na rovnováhu trhu práce má rozhodující vliv hospodářská politika a její opatření, která směřují k podpoře ekonomického růstu a tvorbě pracovních míst.²¹

Politika zaměstnanosti České republiky se zaměřuje:²²

- na rozvoj infrastruktury trhu práce – prostřednictvím úřadů práce a agentur práce zabezpečují informovanost o volných pracovních místech i o uchazečích o práci,
- podporuje vytváření nových pracovních míst a pracovních činností – poskytuje finanční podpory začínajícím podnikatelům, na nová pracovní místa zaměstnavatelům a jiné,
- zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly – podpora rekvalifikačních programů,
- podílí se na zabezpečování životních podmínek lidí, kteří se stali dočasně nezaměstnanými prostřednictvím dávek a podpor v nezaměstnanosti.

Politiku zaměstnanosti rozdělujeme na aktivní (podpora aktivního chování pracovníka na trhu práce) a pasivní (činnosti související se zabezpečením nezaměstnaných prostřednictvím dávek v nezaměstnanosti).

²¹ WINKLER, J. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vyd. Praha: Computer Press, 1999, s. 49. ISBN 80-722-6195-9.

²² WINKLER, J. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vyd. Praha: Computer Press, 1999, s. 50. ISBN 80-722-6195-9.

2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti představuje soubor opatření, která směřují k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Jsou to veškerá opatření, která aktivně stimulují nezaměstnané ke změně jejich postavení na trhu práce. Aktivní politika zaměstnanosti je zabezpečována Ministerstvem práce a sociálních věcí a úřady práce. Podle situace na trhu práce spolupracují tyto instituce při její realizaci i s dalšími subjekty.²³

Úřady práce se zaměřují na zlepšení přístupu k zaměstnání a na trvalé začlenění osob, které hledají zaměstnání, na prevenci nezaměstnanosti ohrožených skupin obyvatel na trhu práce a na zvýšení kvality informačních, poradenských, vzdělávacích a zprostředkovatelských služeb.

Nástroji, kterými je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou především:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Dalšími opatřeními aktivní politiky zaměstnanosti jsou také:²⁴

- poradenství, které zprostředkovávají krajské pobočky a kontaktní pracoviště úřadu práce,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním pojištěním,
- sdílené zprostředkování zaměstnání,
- cílené programy k řešení zaměstnanosti.

²³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. §104

²⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. §105

Aktivní politika zaměstnanosti České republiky je financována ze státního rozpočtu. Hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem. Příspěvky aktivní politiky není možné poskytovat organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím.²⁵

2.1.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Rekvalifikace jsou prvním nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Rekvalifikace znamená proces získání nové kvalifikace nebo zvýšení, rozšíření a prohloubení stávající kvalifikace. Rekvalifikaci může provádět pouze zařízení, které má akreditovaný vzdělávací program a zařízení, které má akreditovaný vzdělávací program podle zvláštního právního předpisu. Dále mohou rekvalifikace provádět školy v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola, která má akreditovaný studijní program podle zvláštního právního předpisu. Posledním zařízením, které může rekvalifikace provádět je zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu.²⁶

Rekvalifikace jsou určeny především pro uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání. Uskutečňují se na základě dohody o rekvalifikaci mezi úřadem práce a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání. Za rekvalifikovaného hradí náklady za rekvalifikaci a v některých případech mu lze i poskytnout příspěvek na úhradu nákladů spojených s rekvalifikací. Každá žádost uchazeče o rekvalifikaci je projednávána v odborné komisi úřadu práce. V ní se zohledňuje například dosavadní kvalifikace uchazeče o rekvalifikaci, jeho zdravotní stav, schopnosti a zkušenosti. Rekvalifikovaní mohou být i zaměstnanci u svého zaměstnavatele v zájmu jejich dalšího uplatnění. Tato rekvalifikace se provádí na základě dohody o rekvalifikaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pokud je dohoda uzavřena mezi zaměstnavatelem a úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení poskytujícímu rekvalifikaci zaměstnancům náklady rekvalifikace částečně nebo plně hrazeny.²⁷

²⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. §107

²⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 108

²⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. §109, §110

Druhým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou **investiční pobídky**. Tímto nástrojem se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace a školení nových zaměstnanců. Školením se v tomto případě rozumí teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců. Hmotná podpora na vytváření pracovních míst a hmotná podpora rekvalifikací nebo školení nových zaměstnanců je poskytována ministerstvem. Tyto hmotné podpory jsou určeny účelově, proto není možné je použít na jiný účel, než je v dohodě o poskytnutí.²⁸

Veřejně prospěšné práce jsou dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti v České republice. Jsou to časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají v údržbě a úklidu veřejných budov, prostranství a komunikací a dalších obdobných činnostech ve prospěch obcí, státních nebo obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel. Pracovně právní vztahy jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. Hlavním cílem veřejně prospěšných prací je získání a obnovení základních pracovních návyků u uchazečů o zaměstnání, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní (nad 5 měsíců evidence na úřadu práce).²⁹

Společensky účelná pracovní místa jsou zaměstnavateli zřizována nebo vyhrazena na základě dohody s úřadem práce. Tato pracovní místa jsou obsazena uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní příležitost jiným způsobem. Proto jsou vytvářeny především pro uchazeče o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Příspěvek na jedno společensky účelné pracovní místo může být poskytován až do výše vyplacených mzdových nákladů, včetně odvodů na pojištění, nejdéle na dobu 6 měsíců. U osob zdravotně postižených a osob starších 50 let je tato doba prodloužena na dobu nejdéle 12 měsíců.³⁰

²⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. §111

²⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. §112

³⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. §113

Překlenovací příspěvek lze poskytnout osobám samostatně výdělečně činným, které přestaly být uchazeči o zaměstnání, a kterým byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. Tento příspěvek je poskytnut na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Příspěvek se poskytuje jednorázově za celé dohodnuté období. Osobě samostatně výdělečně činné lze poskytnout překlenovací příspěvek na nájemné a služby spojené s ním, na náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků a náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována samostatná výdělečná činnost. Příspěvek lze poskytnout nejdéle na dobu 5 měsíců.³¹

Příspěvek na zapracování lze poskytnout úřadem práce zaměstnavateli na základě uzavřené dohody, který přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, jemuž úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Tento příspěvek může být zaměstnavateli poskytnut nejdéle na dobu 3 měsíců. Výše příspěvku na jednoho zaměstnance nesmí překročit polovinu minimální mzdy.³²

Posledním nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti je **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**. Tento příspěvek lze poskytnout zaměstnavateli na základě uzavřené dohody s úřadem práce, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Poskytovat příspěvek lze pouze na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší. Výše příspěvku na jednoho zaměstnance nesmí překročit polovinu minimální mzdy. Délka poskytování příspěvku nepřekračuje dobu 6 měsíců.³³

2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Spolu se vznikem nezaměstnanosti bylo nutné řešit ekonomické důsledky ztráty finančního příjmu, které mají negativní dopad jak na nezaměstnaného jednotlivce, tak i na jeho celou rodinu. Pasivní politika zaměstnanosti zajišťuje uchazečům o zaměstnání

³¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. §114

³² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. §116

³³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. §117

dočasnou náhradu příjmu v případě ztráty zaměstnání, která alespoň na nějakou dobu zlepšuje finanční situaci nezaměstnaného.

Mezi nástroje pasivní politiky zaměstnanosti patří především podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci. V České republice je doba poskytování těchto dávek ve srovnání s některými Evropskými státy relativně krátká. Délka závisí na věku uchazeče. Lidé v předdůchodovém věku mají daleko větší problém najít nové zaměstnání než mladí, proto logicky s přibývajícím věkem roste i délka pobírání těchto dávek. Prostředky na pasivní politiku zaměstnanosti se financují ze státního rozpočtu. Spolu se zvyšující se nezaměstnaností se zvyšují i náklady na pasivní politiku zaměstnanosti.

3 PODPORA V NEZAMĚŠTNANOSTI

Největším výdajem pasivní politiky zaměstnanosti jsou náklady na podporu v nezaměstnanosti. Podporu v nezaměstnanosti lze považovat za největší nástroj pasivní politiky zaměstnanosti. O podporu v nezaměstnanosti může požádat fyzická osoba, která požádala příslušný úřad práce i o zprostředkování zaměstnání. Na rozdíl od žádosti o zprostředkování zaměstnání, kterou nelze podat jiným způsobem než osobně na úřadu práce, žádost o podporu v nezaměstnanosti lze podat písemně. Dnem podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti je zahájeno správní řízení. Úřad práce ve věci podpory v nezaměstnanosti rozhoduje ve správním řízení podle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti³⁴

Na podporu v nezaměstnanosti má nárok uchazeč o zaměstnání, který získal v rozhodném období 2 let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců, požádal příslušný úřad práce o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a není ke dni, ke kterému má být podpora přiznána, poživitelem starobního důchodu. Uchazeč o zaměstnání je vždy povinen doložit na úřad práce veškeré doklady potřebné k rozhodnutí o podpoře v nezaměstnanosti.

V případě, že uchazeč ukončil zaměstnání v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání se zaměstnavatelem z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, nárok na podporu nemá. To platí i v případě skončení jiného obdobného pracovního vztahu. Nárok na podporu nemá také uchazeč, se kterým byl v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zákoníku práce zvlášť hrubým způsobem. Dále uchazeči nárok na podporu v nezaměstnanosti nevznikne, jestliže má nárok na výsluhový příspěvek a tento příspěvek je větší než podpora v nezaměstnanosti, která by mu byla přiznána.

³⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §39

Posledním případem, kdy nemá uchazeč na podporu nárok je, pokud ke dni, k němuž má být podpora přiznána, vykonává uchazeč některou z činností podle § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti (tj. výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti).

Podpora v nezaměstnanosti se uchazeči o zaměstnání přizná vždy ode dne podání žádosti o podporu. Jestliže však uchazeč podá tuto žádost do 3 pracovních dnů ode dne skončení pracovního poměru, výdělečné činnosti nebo jiné činnosti, která je považována za dobu důchodového pojištění, přizná se uchazeči podpora ode dne následujícího po skončení zaměstnání. Veškeré doklady, potřebné pro rozhodnutí o podpoře v nezaměstnanosti je povinen doložit na úřad práce uchazeč o zaměstnání.

Jestliže uchazeči o zaměstnání v rozhodném období 2 let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání uplynula celá podpůrčí doba, má nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud po uplynutí této doby získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění alespoň v délce 6 měsíců. Tato podmínka se nevyžaduje v případech, kdy uchazeč skončil zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo skončil z důvodu organizačních změn u zaměstnavatele, nebo proto, že zaměstnavatel porušil podstatnou povinnost vyplývající z právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo sjednaných pracovních podmínek.

Pokud uchazeč o zaměstnání v rozhodném období nevyčerpal celou podpůrčí dobu, podmínkou vzniku nového nároku na podporu v nezaměstnanosti je získat zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 3 měsíců. Jestliže tuto podmínku uchazeč nesplní (tj. získá dobu důchodového pojištění kratší než 3 měsíce), dočerpá pouze zbývající část podpůrčí doby.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti vzniká i se započtením náhradních dob zaměstnání. Za náhradní dobu zaměstnání je považována doba:³⁵

- přípravy osoby se zdravotním postižením k práci,
- pobírání plného invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,
- osobní péče o dítě ve věku do 4 let,

³⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. §41

- osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
- výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra,
- osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost).

3.1 Poskytování a výše podpory v nezaměstnanosti

Délka pobírání podpory v nezaměstnanosti se odvíjí od věku uchazeče, kterého dosáhl ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.³⁶

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

Výplata podpory v nezaměstnanosti zaniká uplynutím podpůrní doby, ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo sankčním vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání.³⁷

Po dobu poskytování podpory v nezaměstnanosti již také není možné si přivydělat, tj. na základě pracovně právního vztahu nebo služebního poměru (nekolidující zaměstnání). Pokud uchazeč uzavře se zaměstnavatelem dohodu o

³⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. §43

³⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. §45

provedení práce, o pracovní činnosti nebo pracovní poměr, podpora se po dobu trvání těchto činností zastaví. Po ukončení činností se podpora opět začne poskytovat. Aby toto nekolidující zaměstnání uchazeč mohl při evidenci na úřadu práce vykonávat, je nutné, aby jeho hrubý výdělek z tohoto zaměstnání měsíčně nepřesáhl polovinu minimální mzdy (tj. 4.250,- Kč pro rok 2014 a 4.600,- Kč pro rok 2015). Pokud by výdělek tuto částku přesáhl, z nekolidujícího zaměstnání se stane kolidující, a uchazeč by byl z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazen, jelikož není možné být souběžně v evidenci na úřadu práce a mít zaměstnání.

Podporu je možné přiznat z průměrného (pravděpodobného) měsíčního čistého výdělku ze zaměstnání, z vyměřovacího základu (pokud byl uchazeč osoba samostatně výdělečně činná) nebo z průměrné mzdy v národním hospodářství (pokud uchazeči nelze stanovit vyměřovací základ nebo mu byla podpora přiznána se započtením náhradních dob zaměstnání).

Podpora v nezaměstnanosti činí v prvních 2 měsících 65%, další dva měsíce podpůrčí doby 50% a po zbývající podpůrčí dobu 45% z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl uchazeči zjištěn v posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období, nebo z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc, pokud vykonával uchazeč naposledy samostatnou výdělečnou činnost. V případě, že uchazeč ukončí ve stejný den různými způsoby více zaměstnání, z nichž alespoň 1 bylo ukončeno z vážných důvodů, náleží uchazeči podpora v nezaměstnanosti ve vyšších procentech (65%, 50% a 45%). Průměrné měsíční čisté výdělky se v případě ukončení více zaměstnání ve stejný den uchazeči sčítají a podpora se počítá z výsledné částky součtu.³⁸

Jestliže uchazeč ukončil poslední zaměstnání sám bez vážného důvodu nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí výše podpory v nezaměstnanosti 45% po celou podpůrčí dobu. Za vážné důvody se podle zákona o zaměstnanosti považuje:³⁹

- nezbytná osobní péče o dítě ve věku do 4 let,
- nezbytná osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické

³⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §50

³⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §5

osoby ve stupni II, III nebo ve stupni IV, pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby (tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou),

- docházka dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte,
- místo výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,
- zdravotní důvody, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání,
- jiné vážné osobní důvody, např. etické, mravní či náboženské, nebo důvody hodné zvláštního zřetele,
- okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 zákoníku práce.

Pokud uchazeč splnil podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby, a tato doba byla v rozhodném období dobou poslední, nebo pokud uchazeč nemůže bez svého zavinění osvědčit vyšší průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, činí podpora v nezaměstnanosti po dobu prvních 2 měsíců 0,15násobek, další 2 měsíce 0,12násobek, a po zbývajících podpůrčí dobu 0,11násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházející kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti.

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti je vypočtena z průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházející kalendářnímu roku, ve kterém byla žádost o podporu v nezaměstnanosti podána.

Přepočten je dán 0,58násobkem této mzdy. Na následující tabulce jsou znázorněny maximální možné výše podpory v nezaměstnanosti pro jednotlivé roky.⁴⁰

Tabulka č. 1: Maximální výše podpory v nezaměstnanosti

2011	2012	2013	2014
13.528,- Kč	13.762,- Kč	14.157,- Kč	14.281,- Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle <http://portal.mpsv.cz/>

Při výkonu některých činností se podpora v nezaměstnanosti zastaví a neposkytuje po celou dobu trvání těchto činností. Jedná se o dobu pobírání starobního důchodu, dávek nemocenského pojištění a po dobu vazby. V těchto případech úřad práce podporu v nezaměstnanosti zastaví vydáním rozhodnutí.

Dále se podpora v nezaměstnanosti zastaví po dobu poskytování podpory při rekvalifikaci a trvání právního vztahu, na jehož základě uchazeč vykonává nekolidující zaměstnání. Podpora v nezaměstnanosti se také neposkytuje po dobu, za kterou bylo uchazeči vyplaceno odstupné, odchodné nebo odbytné, a po dobu poskytnutí kompenzace. Uchazeči nárok na podporu zaniká uplynutím podpůrní doby, ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (například nástupem do pracovního poměru) nebo vyřazením uchazeče z evidence uchazečů o zaměstnání. Vyřazením je podle zákona o zaměstnanosti myšleno sankční vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, ke kterému úřad práce přistupuje v případě, kdy uchazeč nedodrží některou ze zákonných podmínek pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Podpora v nezaměstnanosti je splatná vždy po nabytí právní moci rozhodnutí o přiznání podpory pozadu za měsíční období, a to nejpozději do konce následujícího měsíce. Ve výjimečných případech může být vyplacena zálohově a při další splátce zúčtována. Pokud má uchazeč přiznanou podporu jen po část kalendářního měsíce, náleží mu podpora v nezaměstnanosti pouze v poměrné výši odpovídající počtu kalendářních dnů. Částka se vždy zaokrouhluje na celé koruny nahoru.⁴¹

⁴⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §50

⁴¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §53

Jestliže úřad práce dodatečně zjistí, že byla uchazeči podpora v nezaměstnanosti neprávem odeprána, přiznána a poskytována v nižší částce, než ve které uchazeči náležela, dodatečně se přizná nebo zvýší a doplatí. O zvýšení podpory nebo o dodatečné přiznání vydá úřad práce rozhodnutí.⁴²

3.2 Vrácení podpory v nezaměstnanosti

Uchazeč o zaměstnání musí vrátit podporu v nezaměstnanosti, pokud úřad práce dodatečně zjistí, že mu byla přiznána nebo poskytována neprávem ve vyšší částce, než skutečně náležela, zejména proto, že uchazeč zamlčel nebo nesprávně uvedl některou rozhodnou skutečnost nebo nesplnil svou oznamovací povinnost. Úřad práce vydá o povinnosti vrátit podporu v nezaměstnanosti rozhodnutí. Nárok na vrácení podpory v nezaměstnanosti nebo její části zaniká uplynutím 5 let ode dne, kdy uchazeči náležela.⁴³

Důvodem, kdy uchazeč musí vrátit podporu v nezaměstnanosti, je například přiznání starobního důchodu a invalidního důchodu 3. stupně. Dále pokud úřad práce zjistí, že byly v této době uchazeči poskytovány dávky nemocenského pojištění, skončení pracovněprávního vztahu je neplatné a tento pracovněprávní vztah stále trvá a jestliže uchazeč vykonává nekolidující zaměstnání a tuto činnost úřadu práce neoznámí.⁴⁴

3.3 Kompenzace

Poskytnutí kompenzace náleží uchazečům o zaměstnání v případě, kdy jim nebylo z posledního ukončeného pracovního nebo služebního poměru vyplaceno zákonné odstupné, odchodné nebo odbytné v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu anebo v den skončení pracovního nebo služebního poměru. Podmínkou nároku na kompenzaci je být zařazen v evidenci uchazečů o zaměstnání a uchazeči také musí vzniknout nárok na podporu

⁴² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. §54

⁴³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. §55

⁴⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. §56

v nezaměstnanosti. Kompenzace se poskytuje uchazeči za dobu od zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání do uplynutí doby odstupného, odchodného nebo odbytného.

Kompenzace se uchazeči poskytuje ve výši 65% z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl zjištěn v posledním ukončeném pracovním nebo služebním poměru a stanoví se jako násobek doby, za kterou náleží odstupné, odchodné nebo odbytné. Pokud tento výdělek uchazeč nebude moci bez svého zavinění doložit, kompenzace se mu poskytne ve výši 0,15násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícímu kalendářnímu roku, ve kterém byl uchazeč o zaměstnání zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání.⁴⁵

Ve věci poskytnutí kompenzace rozhoduje úřad práce ve správním řízení podle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. Správní řízení je ukončeno vydáním rozhodnutí o poskytnutí kompenzace. Výplata kompenzace se provádí jednorázově vždy v nejbližším výplatním termínu po nabytí právní rozhodnutí o přiznání kompenzace. V případě, že uchazeči náleží kompenzace jen po část kalendářního měsíce, stanoví se její výše v poměrné částce pouze za dny, za které náleží. Tato částka se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. O vyplacené kompenzaci informuje úřad práce do 3 pracovních dnů od nabytí právní moci rozhodnutí zaměstnavatele, po kterém bude částku vyplacené kompenzace vymáhat. Zaměstnavatel musí vyplacenou částku úřadu práce uhradit nejpozději do 10 pracovních dnů ode dne doručení této informace. Tuto povinnost musí zaměstnavatel dodržet i v případě, kdy dlužné odstupné již zaměstnanci vyplatil. Jestliže zaměstnavatel příslušnou částku nezaplatí, oznamuje tuto skutečnost úřad práce celnímu úřadu příslušnému podle sídla zaměstnavatele.⁴⁵

3.4 Podpora při rekvalifikaci

Podpora při rekvalifikaci je druhým nástrojem pasivní politiky zaměstnanosti. Na podporu při rekvalifikaci má nárok uchazeč o zaměstnání, pokud se účastní rekvalifikace, kterou zabezpečuje úřad práce a jestliže ke dni, ke kterému mu má být podpora při rekvalifikaci přiznána není poživitelem starobního důchodu. Úřad práce

⁴⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. §44b

rozhoduje ve věci podpory při rekvalifikaci ve správním řízení podle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, a o přiznání podpory při rekvalifikaci vydá vždy rozhodnutí. Poskytování podpory nebrání ani výkon nekolidujícího zaměstnání, jako je tomu u podpory v nezaměstnanosti (tj. výkon činnosti na základě dohody o provedení práce, pracovní činnosti nebo pracovního a služebního poměru). Výše podpory při rekvalifikaci je stanovena v 60% z průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl v posledním zaměstnání, které ukončil před zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání nebo jiné činnosti. Toto zaměstnání musí být dobou důchodového pojištění. Pokud uchazeč vykonával samostatnou výdělečnou činnost, stanoví se výše podpory při rekvalifikaci procentní sazbou z posledního známého vyměřovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc. Za rozhodné období se považují 2 roky (aktuální pro rok 2014) před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Pokud uchazeč bez svého zavinění nemůže průměrný měsíční čistý výdělek doložit nebo v rozhodném období nebyl v pracovněprávním vztahu, podpora při rekvalifikaci se vypočítá z průměrné mzdy v národním hospodářství. Jedná se o 0,14násobek této mzdy.⁴⁶

Maximální výše podpory při rekvalifikaci je 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na požadovanou rekvalifikaci. Na následující tabulce jsou uvedeny maximální možné částky podpory při rekvalifikaci od roku 2011, kterých mohli uchazeči dosáhnout.

Tabulka č. 2: Maximální výše podpory při rekvalifikaci

2011	2012	2013	2014
15.161,- Kč	15.422,- Kč	15.866,- Kč	16.005,- Kč

Zdroj: vlastní zpracování podle <http://portal.mpsv.cz/>

Podpora při rekvalifikaci je splatná až po nabytí právní moci rozhodnutí o přiznání podpory při rekvalifikaci pozadu za měsíční období nejpozději však do konce

⁴⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. §50

následujícího kalendářního měsíce. Pokud uchazeč nastoupil na rekvalifikaci pouze po část kalendářního měsíce, podpora při rekvalifikaci se přizná v poměrné částce, která odpovídá počtu kalendářních dnů trvání rekvalifikace.

Pokud úřad práce dodatečně zjistí, že uchazeči byla podpora při rekvalifikaci poskytována neprávem, je uchazeč povinen dlužnou částku úřadu práce uhradit. Jedná se například o dobu, kdy se podpora při rekvalifikaci překrývá s dobou pobírání starobního důchodu, pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, dávek nemocenského pojištění nebo při trvání pracovněprávních vztahů, které nelze považovat za nekolidující zaměstnání. Nárok na uhrazení dlužné částky zaniká uplynutím 5 let ode dne, od kterého uchazeči náležela. Úřad práce vydá ve věci vrácení podpory při rekvalifikaci rozhodnutí.⁴⁷

3.5 Zákonné srážky

Vzhledem k tomu, že podpora v nezaměstnanosti i podpora při rekvalifikaci slouží uchazeči jako dočasná náhrada mzdy, lze z těchto dávek provádět zákonné srážky tak, jak je tomu u běžného pracovního poměru. Jestliže uchazeči vznikne nárok na podporu, je povinen na úřad práce doložit usnesení soudu nebo exekuční příkaz a doklad o částce dosud provedených srážek.

Exekutorský úřad, soud nebo jiná instituce určí usnesením úřad práce jako plátce mzdy. Uchazeči se nesmí strhnout základní nezabavitelná částka. U nepřednostních pohledávek se uchazeči nezabavitelná částka zaokrouhlí směrem dolů na částku dělitelnou třemi, vyjádřenou v celých korunách a srazí se z podpory pouze jedna třetina. U přednostních pohledávek se srazí třetiny dvě. Zda je pohledávka přednostní či nepřednostní, určí soud. Uchazeči se srážky z podpory provádějí každý měsíc a po vyrozumění o tom, že usnesení o nařízení exekuce nabylo právní moci, se smí sražené částky vyplatit na účet soudního exekutora nebo jiné instituce. Pokud uchazeč o zaměstnání ukončí evidenci nebo je vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání, je o tom povinen úřad práce soudního exekutora nebo jinou instituci vyrozumět a sdělit, kam uchazeč nastoupil.

⁴⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. §55

V následující tabulce jsou uvedeny nezabavitelné částky pro rok 2011 až 2014. Pokud má dlužník nějaké vyživované osoby, částky se k nezabavitelné částce dlužníka přičtou. Čím více má dlužník vyživovaných osob, tím je nezabavitelná částka větší. V tabulce jsou uvedeny vyživované osoby pouze 4, ale dlužník jich může mít samozřejmě více. Pokud výše podpory v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci nedosáhne výše nezabavitelné částky, nelze srážky provádět.

Tabulka č. 3: Nezabavitelné částky pro jednotlivé roky v Kč

	2011	2012	2013	2014
Dlužník	5.326,-	5.841,-	6.065,-	6.189,-
1 vyživovaná osoba	1.332,-	1.461,-	1.516,-	1.547,-
Dlužník + 1 vyživovaná osoba	6.658,-	7.302,-	7.581,-	7.736,-
Dlužník + 2 vyživovaná osoba	7.989,-	8.762,-	9.097,-	9.284,-
Dlužník + 3 vyživovaná osoba	9.321,-	10.223,-	10.614,-	10.831,-
Dlužník + 4 vyživovaná osoba	10.652,-	11.683,-	12.130,-	12.388,-

Zdroj: vlastní zpracování podle <http://portal.mpsv.cz/>

4 CHARAKTERISTIKA REGIONU KUTNÁ HORA

Okres Kutná Hora je rozložen na severním okraji Českomoravské vrchoviny mezi středními toky Labe a Sázavy. Leží v jihovýchodním cípu Středočeského kraje. Na severu sousedí s okresem Kolín a Praha-východ, na jihovýchodě hraničí s okresem Havlíčkův Brod z kraje Vysočina. Východní strana hraničí s okresy Chrudim a Pardubice a na jihozápadě s okresem Benešov. Ve Středočeském kraji zaujímá svou rozlohou 917 km² 4. místo a z celkové rozlohy kraje 8,3 %.

Celkový počet obyvatel tohoto okresu činí více než 74 tisíc. Tento počet je však druhý nejnižší v celém Středočeském kraji a okres Kutná Hora se tak řadí až na předposlední 11. místo. V následující tabulce je uvedeno věkové složení obyvatel okresu Kutná Hora k 31. 12. 2012 a k 31. 12. 2013. Tabulka je rozdělena za jednotlivé roky na muže, ženy a obě pohlaví a je zde vyčíslen i jejich průměrný věk.⁴⁸

Tabulka č. 4: Věkové složení obyvatel okresu Kutná Hora

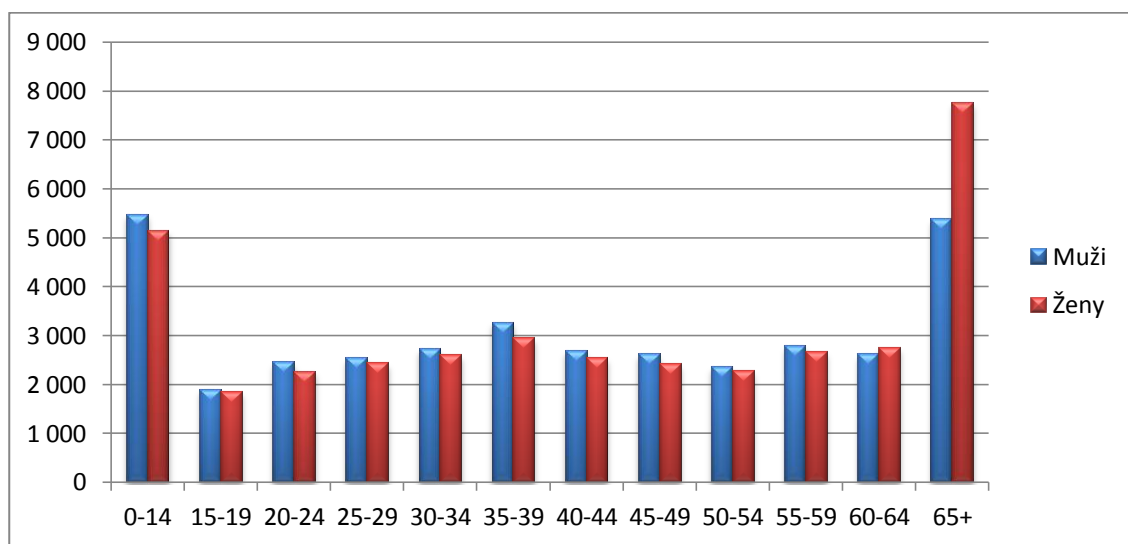
Věk	k 31. 12. 2012			k 31. 12. 2013		
	Obě pohlaví	Muži	Ženy	Obě pohlaví	Muži	Ženy
0-14	10 606	5 461	5 145	10 575	5 447	5 128
15-19	3 735	1 888	1 847	3 500	1 782	1 718
20-24	4 708	2 448	2 260	4 672	2 396	2 276
25-29	4 961	2 530	2 431	4 875	2 518	2 357
30-34	5 316	2 718	2 598	5 198	2 685	2 513
35-39	6 211	3 264	2 947	6 130	3 216	2 914
40-44	5 221	2 687	2 534	5 493	2 843	2 650
45-49	5 021	2 608	2 413	4 947	2 560	2 387
50-54	4 637	2 359	2 278	4 667	2 381	2 286
55-59	5 459	2 783	2 676	5 291	2 660	2 631
60-64	5 351	2 599	2 752	5 364	2 607	2 757
65+	13 133	5 370	7 763	13 525	5 582	7 943
Celkem	74 359	36 715	37 644	74 237	36 677	37 560
Průměrný věk	41,9	40,5	43,4	42,2	40,7	43,7

Zdroj: vlastní zpracování podle <http://www.czso.cz/>

⁴⁸ http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_kutna_hora

Následující dva grafy znázorňují porovnání složení počtu obyvatel v roce 2012 a 2013. Na obou grafech je zřetelné, že nejvyšším počtem obyvatel v produktivním věku je kategorie mužů a žen ve věku 35-39 let. Oproti mužům se pak vyššího věku obecně dožívají ženy.

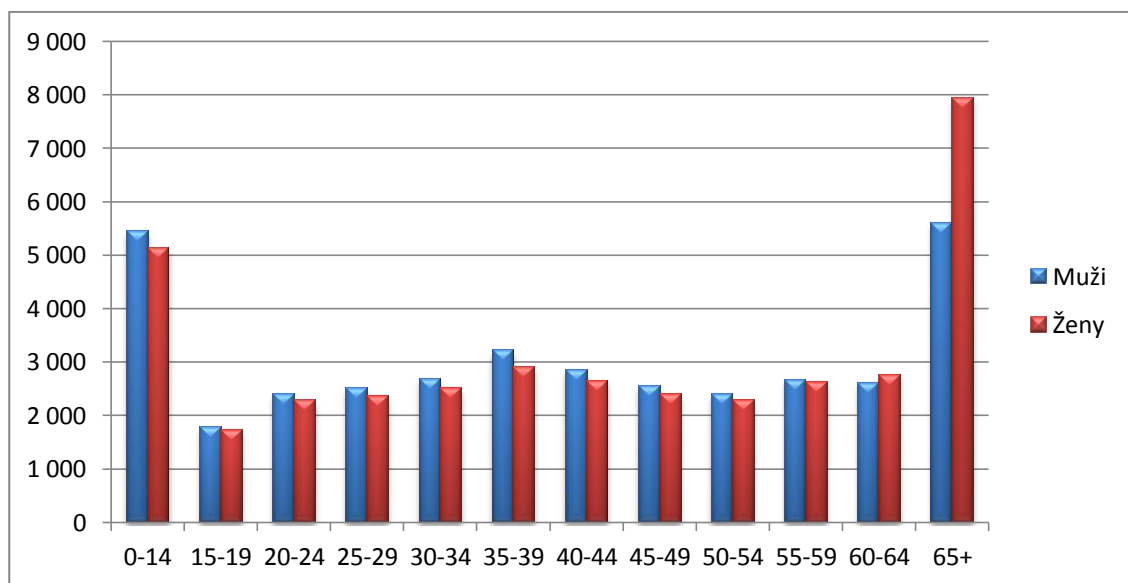
Obrázek 1: Složení obyvatel na Kutnohorsku v roce 2012



Zdroj: vlastní zpracování podle

[http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/540029CE4D/\\$File/1300561405.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/540029CE4D/$File/1300561405.pdf)

Obrázek 2: Složení obyvatel na Kutnohorsku v roce 2013



Zdroj: vlastní zpracování podle

[http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/540029CE4D/\\$File/1300561405.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/540029CE4D/$File/1300561405.pdf)

Od roku 2003 se okres člení na 2 správní obvody obcí s rozšířenou působností – Kutná Hora a Čáslav, a na 4 správní obvody obcí s pověřeným obecním úřadem v Kutné Hoře, Čáslavi, Uhlířských Janovicích a Zruči nad Sázavou. Na území se rozkládá 88 obcí, z nichž celkem 4 získaly statut města. Jedná se o již zmíněnou Kutnou Horu, Čáslav, Uhlířské Janovice a Zruč nad Sázavou. Největší obcí tohoto regionu je Kutná Hora. Charakter regionu je zemědělsko-průmyslový.

Především důsledkem útlumu výroby v některých průmyslových podnicích a v souvislosti s polohou okresu na periferii Středočeského kraje, dosahoval okres Kutná Hora ke konci roku 2013 třetího největšího podílu nezaměstnaných osob ze všech okresů kraje (tj. podíl počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let na obyvatelstvu celkem ve věku 15-64 let) – 8,81%. V evidenci úřadů práce v okrese Kutná Hora bylo evidováno celkem 4425 dosažitelných uchazečů o zaměstnání.⁴⁹

Ke konci třetího čtvrtletí roku 2014 bylo v registru ekonomických subjektů zapsáno 16287 subjektů, z toho 13457 fyzických osob, 1095 obchodních společností a 43 družstev. Neumístěných uchazečů o zaměstnání bylo celkem 3691, z toho 2060 žen. Evidovaných volných míst bylo celkem 382. Na 1 volné pracovní místo tak připadalo 9,7 uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce.⁵⁰

Mezi významné zaměstnavatele regionu Kutná Hora můžeme zařadit ČKD a.s. Kutná Hora, Philip Morris ČR a.s., Goldbeck Prefabeton s.r.o., Foxconn Technology CZ s.r.o. a Silnice Čáslav a.s..

⁴⁹ http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_kutna_hora

⁵⁰ [http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/9600479608/\\$File/33011114q3c1.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/9600479608/$File/33011114q3c1.pdf)

5 HISTORIE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ V REGIONU KUTNÁ HORA

Na návrh Františka Josefa II. byly s cílem zamezení podomní a pouliční žebrotě Zemským zákonem ze dne 29. dubna 1895 č. 38 zřízeny takzvané stravovny. V kutnohorském okrese byla zřízena první stravovna s pobočkou ve Zbraslavicích. Stravovny lidem poskytovaly především stravu a ubytování těm, kteří putovali krajem, byli bez přístřeší a byli práce schopni. Stravovny i jejich vybavení byly zřízeny na náklady obce. Každá obec mohla požádat zemský výbor o příspěvek na hrazení nákladů na provoz stravoven. Správa stravoven byla řízena okresním výborem, který pro každou stravovnu stanovil správce. Správce byl pověřen evidováním osob, které stravovnu využívaly, dále vedením evidence odkud přišly a kam šly a dohlížením na to, aby služby stravovny nevyužívaly zbytečně. Pokud lidé chtěli využít služeb stravoven, museli předložit cestovní průkaz a museli vykonávat přidělenou práci. Jestliže práci vykonávat odmítli, byli ze stravoven vykázáni. Stravovny měly přiděleny také obecního lékaře, který do stravoven pravidelně docházel a prováděl zde kontroly. Kromě zdravotního stavu osob kontroloval i podmínky ve stravovně. Výsledky kontrol sděloval ve zprávách zastupitelstvu. Výdaje na obecního lékaře byly hrazeny obecním úřadem.⁵¹

V Kutné Hoře byl správcem stravovny pověřen Josef Vlach a ve Zbraslavicích František Kořínek. Na stravovnu dohlížel zemský inspektor Wahl. Později roku 1911 byla pobočka ve Zbraslavicích přeměněna na polední stravovnu, tj. sloužila pouze v době oběda, poskytovala lékařskou péči a nabízela lidem zaměstnání. Zařízení, které nebylo používáno, bylo převedeno do stravovny v Kutné Hoře. Důvodem byly především vysoké náklady, které byly nepřiměřené zájmu o služby stravovny.

Zemským zákonem ze dne 29. března 1903 č. 57 bylo rozhodnuto, aby stravovny zároveň sloužily jako ústavy pro všeobecné a bezplatné zprostředkování práce a služeb. Tyto ústavy byly prvním pokusem o veřejnoprávní zprostředkování práce. Zákon také ukládal obcím povinnost zřizovat i samostatné ústavy tam, kde doposud nebyly stravovny.

⁵¹ Zákon č. 37, 1895, Zákoník zemský království Českého, §4

Tyto ústavy byly rozděleny do třech kategorií. Ústavy první kategorie měly za povinnost bezplatné zajišťování práce a umísťování učňů. Ústavy druhé kategorie zprostředkovaly volná místa a měly za úkol vyrovnávat trh práce, tj. vyrovnávat poptávku a nabídku. Ústavy třetí kategorie fungovaly jako zprostředkující orgán mezi jednotlivými úřady a práci zprostředkovaly pouze okrajově. O tom, jak poskytovat služby nabídky práce, byla vydána instrukce. Zákonem byla stanovena povinnost zaměstnavatelům hlásit veškerá volná místa ústavům pro zprostředkování práce. Zřízené ústavy pro bezplatné zprostředkování práce musely evidovat jak volná místa, tak i osoby, které zaměstnání hledaly. Osoby, které evidoval ústav, byly rozděleny na 3 skupiny – muže, ženy a učně. Rozdělena byla i nahlášená volná místa podle jednotlivých profesí. Ústavy všeobecného bezplatného zprostředkování práce a služeb poskytovaly pouze služby spojené s nabídkou zaměstnání, ubytování, stravu ve stravovnách a příspěvky na dopravu k zaměstnavateli. V Kutné Hoře byl tento ústav zřízen v roce 1905 v soukromém domě paní Valentové, ve kterém byla již dříve zprovozněna stravovna.

Provoz těchto ústavů a stravoven byl hrazen z rozpočtu okresního a obecního výboru. Na provoz mohly obce získat finanční příspěvky od zemské rady. Aby tyto příspěvky zastupitelé dostali, museli předložit zemskému inspektorovi určité doklady. Jednalo se o výkaz o hospodaření za minulý rok, plán hospodaření na následující rok, výkaz činnosti stravovny a ústavu pro zprostředkování. Po doložení těchto dokladů zemský inspektor finanční příspěvek schválil nebo zamítl a určil jeho výši.⁵²

První rok od vzniku ústavu (1905) spolu se stravovnou bylo v evidenci vedeno 1125 uchazečů a celkem 1368 volných pracovních míst. Umístěno bylo celkem 743 uchazečů o práci a 97 cestujících. Ve Zbraslavicích pak pobočka stravovny evidovala 190 volných míst a do zaměstnání umístila celkem 21 uchazečů a 61 cestujících.

Zprostředkování zaměstnání bylo vykonáváno v souladu se „*Služebními instrukcemi pro všeobecné sprostředkování práce*“. V těchto instrukcích byly uvedeny způsoby, kterými měli úředníci vést agendu volných míst a evidenci uchazečů o zaměstnání. Pracovní doba těchto ústavů byla zpočátku od pondělí do neděle.

⁵² Zákon č. 57, 1903, Zákoník zemský království Českého, §7

Zákonem č. 63/1918 Sb. Zákonů a nařízení státu československého ze dne 10. 12. 1918 o podpoře nezaměstnaných byly stanoveny kritéria vzniku nároku na podporu v nezaměstnanosti a postupy výplaty podpory v nezaměstnanosti. Podpory vyplácely berní úřady nebo obecní úřady. Aby měl uchazeč o zaměstnání na podporu nárok, musel „alespoň dvakrát týdně hlásiti se osobně u zprostředkovatele práce o zaměstnání“.⁵³

Počátkem roku 1930 začaly zajišťovat veřejnoprávní zprostředkování práce úřady práce. Během druhé světové války byl Úřad práce v Kutné Hoře změněn na pobočku s nadřazeným pracovištěm v Kolíně. V roce 1945 vznikly vládním nařízením č. 13 ze dne 4. 6. 1945 o zatímní výstavbě úřadů „úřady ochrany práce“. Sídla působností těchto úřadů byly upraveny vyhláškou ministerstva ochrany práce a sociální péče č. 164 ze dne 21. 12. 1945. Kutnohorský úřad ochrany práce i nadále spadal pod okresní úřad ochrany práce v Kolíně. Povinnosti úřadů ochrany práce byly téměř shodné s předchozími úřady zabývajícími se zprostředkováním práce a evidencí osob hledajících zaměstnání. Novou povinností zaměstnavatelů bylo do 3 dnů hlásit začátek a konec pracovního poměru úřadu ochrany práce. Pracovní poměr pak mohl být ukončen pouze se souhlasem úřadu ochrany práce.⁵⁴

Po válce úřady ochrany práce prováděly soupisy Němců a řídily jejich odsun z pohraničí do vnitrozemí. V této době zaměstnávala pobočka úřadu ochrany práce v Kutné Hoře celkem 9 pracovníků.

Svou činnost úřady ochrany práce ukončily na základě Zákona č. 87 ze dne 24. 3. 1949 Národního shromáždění republiky Československé a č. 142 Sb. nařízení SRN. Tímto zákonem byly povinnosti doposud vykonávané úřady ochrany práce přenesené na okresní národní výbory. Činnost výborů zahrnovala poradenství pro volbu povolání, rozmisťování učňů a pracujících, péči o stálost pracovních poměrů, účast při provádění mzdové politiky a ochranu zdraví při práci. Tento zákon na dlouhou dobu ukončil samostatnou činnost úřadů práce.

⁵³ Zákon č. 63 ze dne 10. 12. 1918 o podpoře nezaměstnaných Sb. zákonů a nařízení státu československého, §8.

⁵⁴ Vládní nařízení č. 15 ze dne 4. 6. 1945 Sb. o hlášení pracovního poměru a jeho zrušení, §1.

V závěru roku 1989 došlo v tehdejší ČSSR k zásadním politickým změnám, na které bezprostředně navázaly změny v ekonomické oblasti. Po obnovení činnosti Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky byl připraven návrh Zákona o zřízení úřadů práce.⁵⁵

V roce 1990 byly zřízeny úřady práce jako orgány státní správy na základě zákonného opatření č. 306 předsednictva ČNR ze dne 20. 7. 1990 o zřízení úřadů práce. Úřady práce byly řízené Ministerstvem práce a sociálních věcí. Důvodem, proč úřady práce vznikly, bylo naplnění státní politiky zaměstnanosti. Činnosti a služby úřadů práce byly vymezeny zákony č. 1/1991 o zaměstnanosti a č. 9/1991 o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky. V roce 1990 fungovalo po celé České republice ve všech okresech i v hlavním městě Praze celkem 76 úřadů práce. V roce 1996 vznikl další okres Jeseník a počet úřadů práce tak stoupl na 77. Pro lepší dostupnost služeb občanům zřídily úřady práce pobočky a stálá detašovaná pracoviště. Zákony z roku 1991 pak v roce 2004 nahradil zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, který spolu s dalšími právními předpisy upravují výkon služeb zaměstnanosti do současné doby.⁵⁶

Úřad práce v Kutné Hoře vznikl dne 25. 10. 1990. V této době sídlil v prostorech Okresního úřadu a v roce 1991 byl přemístěn do budovy v ulici Benešova č. p. 70, kde sídlí dodnes. V prvním roce své působnosti evidoval úřad práce v Kutné Hoře 1340 uchazečů o zaměstnání a 261 volných pracovních míst. Vzhledem k tomu, že je kutnohorský region rozlehlý, byla v průběhu dalších let zřízena dislokovaná pracoviště. V roce 1992 v Uhlířských Janovicích, v roce 1998 ve Zruči nad Sázavou a v roce 2005 v Čáslavi.

Struktura úřadů práce se v roce 2011 zásadně změnila. Byl zřízen centralizovaný Úřad práce České republiky zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, kterým je vymezena jeho působnost. V jednotlivých krajích vzniklo nově také 14 krajských poboček. Pod tyto krajské pobočky spadají kontaktní pracoviště. Úřad práce je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. Je členěn na generální ředitelství a krajské pobočky. Součástí

⁵⁵ http://www.mpsv.cz/files/clanky/7173/CZ_Sluzby_zamestnanosti_a_trhu_prace.pdf

⁵⁶ http://www.mpsv.cz/files/clanky/7173/CZ_Sluzby_zamestnanosti_a_trhu_prace.pdf

krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. V čele Úřadu práce České republiky je generální ředitel. U krajské pobočky je to ředitel a v čele kontaktního pracoviště krajské pobočky je ředitel nebo vedoucí.⁵⁷

Z kutnohorského úřadu práce vzniklo kontaktní pracoviště a dislokovaná pracoviště byly změněny na pobočky. Z dislokovaného pracoviště v Čáslavi se stalo samostatné kontaktní pracoviště Úřadu práce České republiky.

⁵⁷ <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>

6 PŘÍPADOVÉ STUDIE

Vzhledem k tomu, že problematika podpory v nezaměstnanosti je náročná a není ve složitějších případech vždy podle zákona o zaměstnanosti úplně jasné, jak bude úřad práce v této věci postupovat, rozhodla jsem se některé ze složitějších případů výpočtu podpory v nezaměstnanosti rozebrat v jednotlivých případových studiích.

Jak již bylo vysvětleno, nárok na podporu v nezaměstnanosti nemají pouze uchazeči, kteří byli zaměstnaní a dobu důchodového pojištění doložili tímto zaměstnáním, nárok na podporu v nezaměstnanosti mají i uchazeči po rodičovském příspěvku. V následujících případových studiích se zaměřím na rozhodování o podpoře v nezaměstnanosti, kdy o podpoře rozhoduje úřad práce z pracovního poměru s vyplacením kompenzace, z pracovního poměru ze zahraničí, z náhradní doby zaměstnání a samostatné výdělečné činnosti.

6.1 Pracovní poměr

První případovou studií bude případ uchazeče, který ukončil pracovní poměr, ze kterého mu nebylo vyplaceno zákonné odstupné.

Pan Jiří (52 let) pracoval ve firmě XY od 1. 1. 2010 do 31. 10. 2014. Jelikož se firma, u které uchazeč pracoval, dostala do insolvenčního řízení, byl pan Jiří propuštěn z organizačních důvodů podle §52 písm. c) zákoníku práce z důvodu nadbytečnosti. Panu Jiřímu tak měla firma vyplatit zákonné odstupné ve výši 3 průměrných měsíčních hrubých výdělků. Vzhledem k tomu, že firma neměla volné prostředky na vyplacení odstupného, uchazeč se rozhodl tuto situaci řešit s pomocí úřadu práce. Pan Jiří se přišel zaevidovat na úřad práce dne 3. 11. 2014 a podal si i žádost o podporu v nezaměstnanosti. Jelikož se přišel pan Jiří zaevidovat na úřad práce do 3 pracovních dnů ode dne skončení pracovního poměru, byl zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání od 1. 11. 2014.

V žádosti o podporu v nezaměstnanosti pan Jiří uvedl, že mu odstupné z posledního ukončeného zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání nebylo vyplaceno. Uchazeč obdržel formulář „Potvrzení zaměstnavatele o vyplacení odstupného pro účely poskytování podpory v nezaměstnanosti“, který

následně na úřad práce doložil vyplněný zaměstnavatelem. V potvrzení bylo uvedeno, že panu Jiřímu odstupné skutečně nebylo vyplaceno v nejbližším výplatním termínu určeném zaměstnavatelem pro výplatu mzdy nebo platu ani v den skončení pracovního poměru. Po doložení tohoto dokladu úřad práce zahájil s panem Jiřím správní řízení ve věci poskytnutí kompenzace za nevyplacené odstupné. Pan Jiří také doložil doklady potřebné pro rozhodnutí o podpoře v nezaměstnanosti, tj. potvrzení o zaměstnání, evidenční list důchodového pojištění za rok 2014 a 2013, potvrzení o průměrném měsíčním čistém výdělků a doklad o ukončení pracovního poměru. Na základě těchto dokladů vydal úřad práce rozhodnutí o přiznání kompenzace za nevyplacené odstupné a rozhodnutí o přiznání podpory v nezaměstnanosti. Panu Jiřímu byla kompenzace vyplacena jednorázově v 65% z průměrného měsíčního čistého výdělků. Podpora v nezaměstnanosti byla uchazeči přiznána od 1. 11. 2014 na 8 měsíců, ale výplata podpory byla posunuta o dobu poskytování odstupného, tj. o 3 měsíce. Výše podpory v nezaměstnanosti byla stanovena první 2 měsíce v 65%, další 2 měsíce v 50% a po zbývající podpůrní dobu ve výši 45% z průměrného měsíčního čistého výdělků.

Po nabytí právní moci rozhodnutí o přiznání kompenzace úřad práce vyrozuměl zaměstnavatele o vyplacení kompenzace a vyzval zaměstnavatele k uhrazení vyplacené kompenzace. Částku vyplacené kompenzace je zaměstnavatel povinen úřadu práce uhradit i v případě, že dlužné odstupné již bývalému zaměstnanci vyplatil. Zaměstnavatel je povinen tuto částku uhradit do 10 dnů ode dne doručení výzvy. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel částku neuhradil, úřad práce pohledávku uplatnil u insolvenčního správce, který je příslušný k vymáhání vyplacené kompenzace.

6.2 Pracovní poměr v zahraničí

Druhou případovou studií je situace uchazeče o zaměstnání, který ukončí pracovní poměr v zahraničí. Při ukončení zaměstnání v zahraničí platí stejné podmínky pro nárok na podporu v nezaměstnanosti jako při zaměstnání v České republice. Mezi země, které uchazeči mohou být uznány pro účely důchodového pojištění, patří státy Evropské unie, Norsko, Švýcarsko, Island a Lichtenštejnsko. Uchazeč, který se registruje na úřadu práce a žádá o podporu v nezaměstnanosti, musí k žádosti doložit tzv. přenositelné dokumenty U001, U002 nebo formulář E 301, ve kterých je uvedena

doba důchodového pojištění, potvrzení o délce zaměstnání, dále potvrzení o výši měsíčního hrubého nebo čistého výdělku a způsob ukončení pracovního poměru. O vyřízení těchto dokumentů může požádat i příslušný úřad práce, který žádost vyplní za uchazeče a zašle ji do zahraničí. Při evidenci uchazeč vyplňuje dotazník pro určení státu bydliště. Uchazeč totiž musí prokázat, že si po dobu, co byl v zahraničí, zachoval vazby k České republice. Tento dotazník není třeba vyplňovat u osob, které v zahraničí pracovali méně než rok.

Pan Petr (21 let) pracoval do 30. 6. 2014 ve Velké Británii. Zaměstnání se zaměstnavatelem ukončil dohodou, jelikož plánoval návrat do České republiky. Dne 2. 7. 2014 se uchazeč dostavil na úřad práce a požádal o zprostředkování zaměstnání a o podporu v nezaměstnanosti. V žádosti o podporu v nezaměstnanosti uvedl, že pracoval v zahraničí u firmy XY od 1. 12. 2012 do 30. 6. 2014. V den registrování na úřadu práce byl panu Petrovi předložen dotazník pro určení státu bydliště. Uchazeč v něm prokázal, že si během pobytu v zahraničí zachoval k České republice vazby. Zároveň požádal úřad práce o zaslání žádosti o formuláře U001 a U002. Vzhledem k tomu, že se pan Petr zaevidoval do 3 pracovních dnů od ukončení pracovního poměru, byl dne 1. 7. 2014 zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání. Získání formulářů U001 a U002 ze zahraničí trvá několik měsíců, proto bylo s uchazečem usnesením přerušeno správní řízení ve věci přiznání podpory v nezaměstnanosti na dobu do 30. 11. 2014.

Dne 30. 9. 2014 byly na úřad práce doloženy potvrzené formuláře ze zahraničí. V dokladech byla uvedena doba o trvání zaměstnání, doba důchodového pojištění, dále zde byl potvrzený výdělek (v tomto případě průměrný měsíční čistý výdělek) a způsob ukončení pracovního poměru. Aby mohlo správní řízení nadále pokračovat, provedl úřad práce ještě tento den záznam do spisu, který si uchazeč osobně převzal. Panu Petrovi byla podpora v nezaměstnanosti rozhodnutím přiznána ode dne 1. 7. 2014 na 5 měsíců. Výše podpory byla stanovena z přepočteného výdělku na české koruny podle směnného kurzu zveřejněného Evropskou centrální bankou pro první den měsíce bezprostředně předcházejícího měsíci, kdy byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti, a to ve výši 45% po celou podpůrčí dobu, jelikož uchazeč pracovní poměr ukončil se zaměstnavatelem sám bez vážného důvodu.

6.3 Náhradní doba zaměstnání

6.3.1 Rodičovský příspěvek

Další případovou studií je případ uchazečky, která ukončila rodičovský příspěvek a zároveň pracovní poměr.

Paní Jana (29 let) pracovala ve firmě AB od 1. 1. 2005 do 30. 11. 2014. V posledních 3 letech také nastoupila na rodičovský příspěvek, který ukončila ve stejný den jako zaměstnání, tj. dne 30. 11. 2014. Jelikož zaměstnavatel po návratu paní Jany neměl vhodné místo, ukončil s uchazečkou pracovní poměr z organizačních důvodů podle §52 písm. c) zákoníku práce pro nadbytečnost s nárokem na 3 měsíční odstupné. Paní Jana se přišla zaevidovat na úřad práce dne 2. 12. 2014 a tento den i požádala o podporu v nezaměstnanosti. Uchazečka se zaregistrovala do 3 pracovních dnů od skončení pracovního poměru, proto byla do evidence zařazena již od 1. 12. 2014. V žádosti o podporu v nezaměstnanosti uvedla, že jí odstupné z posledního zaměstnání bylo vyplaceno. Dále na úřad práce doložila veškeré doklady potřebné pro rozhodnutí o podpoře v nezaměstnanosti. Z pracovního poměru doložila potvrzení o zaměstnání, evidenční listy důchodového pojištění za rok 2014 a rok 2013, potvrzení o průměrném měsíčním čistém výdělku a doklad o ukončení pracovního poměru. Jelikož nebyl pracovní poměr jedinou ukončenou činností před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, musela na úřad práce doložit ještě doklady z rodičovského příspěvku. Jednalo se o rodný list dítěte, se kterým byla na posledy na rodičovském příspěvku, a potvrzení o době pobírání rodičovského příspěvku, které jí bylo vystaveno na oddělení nepojistných dávek na státní sociální podpoře.

Z dokladů, které paní Jana na úřad práce doložila (zejména z evidenčních listů důchodového pojištění) bylo zřejmé, že po dobu rodičovského příspěvku do zaměstnání nedocházela. Jako poslední ukončenou činností, která byla dobou důchodového pojištění, byla náhradní doba zaměstnání, tj. pobírání rodičovského příspěvku. Úřad práce přiznal paní Janě podporu v nezaměstnanosti od 1. 12. 2014 na 5 měsíců. Rozhodováno bylo z rodičovského příspěvku z průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazečka požádala o podporu v nezaměstnanosti. První 2 měsíce ve výši 0,15 násobku, další 2 měsíce ve výši 0,12 násobku, a po zbývající podpůrní dobu

ve výši 0,11 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství, tj. z částky 24.622,- Kč (platná pro rok 2014). Jelikož se v tomto případě o podpoře nerozhoduje z doby důchodového pojištění získané z pracovního poměru, nebude paní Janě posunuta výplata podpory o 3 měsíce vyplaceného odstupného.

6.3.2 Invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně

Za náhradní dobu lze považovat i pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně.

Paní Eva (40 let) byla Českou správou sociálního zabezpečení posouzena jako plně invalidní (invalidní ve třetím stupni invalidity) od 1. 1. 2011. Po obdržení rozhodnutí, ve kterém jí byla invalidita třetího stupně odejmuta ode dne 15. 10. 2014 a změněna na invaliditu prvního stupně, se dostavila dne 17. 10. 2014 na úřad práce, kde se zaevidovala a požádala o podporu v nezaměstnanosti. Jelikož se stihla zaevidovat do 3 pracovních dnů ode dne skončení náhradní doby zaměstnání, byla zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání ode dne 15. 10. 2014 (invalidní důchod třetího stupně do 14. 10. 2014). Na úřad práce paní Eva doložila doklady potřebné pro rozhodnutí o podpoře v nezaměstnanosti. V tomto případě se jedná o rozhodnutí České správy sociálního zabezpečení o přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně a rozhodnutí o odejmutí invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně a přiznání invalidního důchodu pro invaliditu prvního stupně.

Jelikož paní Eva podmínku doby předchozího zaměstnání splnila započtením této náhradní doby zaměstnání a tato doba byla poslední započitatelnou dobou před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, byla pro účely stanovení výše podpory v nezaměstnanosti posuzována jako její poslední zaměstnání. Paní Evě úřad práce přiznal podporu v nezaměstnanosti ode dne 15. 10. 2014 na 5 měsíců. Vzhledem k tomu, že pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně se považuje za náhradní dobu zaměstnání, uchazečce byla podpora v nezaměstnanosti přiznána z průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazečka požádala o podporu v nezaměstnanosti.

6.4 Samostatná výdělečná činnost

Další případovou studií případ uchazeče, který ukončil samostatnou výdělečnou činnost. Nejčastějšími případy, se kterými se na úřadu práce u uchazečů setkáváme, jsou živnosti přerušované. Nárok na podporu v nezaměstnanosti mají pouze ti uchazeči, kteří mají zaplacené zálohy ze živnosti (12 měsíců v posledních 2 letech). Aby mohl člověk do evidence uchazečů o zaměstnání, není potřeba živnost přerušovat na Živnostenském úřadě. Stačí se pouze odhlásit od pojistného na příslušné pobočce Okresní správy sociálního zabezpečení.

Pan Václav (58 let) vykonával samostatnou výdělečnou činnost do 30. 11. 2014. Tento den se na Okresní správě sociálního zabezpečení odhlásil od sociálního a zdravotního pojištění. Dne 4. 12. 2014 se přišel zaregistrovat na úřad práce a požádal o podporu v nezaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že se pan Václav nepřišel zaregistrovat do 3 pracovních dnů, veden v evidenci uchazečů o zaměstnání byl až ode dne zaregistrování, tj. od 4. 12. 2014. Na úřad práce doložil potvrzení vystavené Okresní správou sociálního zabezpečení, ve kterém bylo uvedeno, že byl veden v evidenci jako osoba samostatně výdělečně činná v době od 1. 4. 2014 do 30. 11. 2014 a od 1. 4. 2013 do 30. 11. 2013. V potvrzení bylo dále uvedeno, že má pan Václav za tuto dobu uhrazeny zálohy na důchodové pojištění. V době od 1. 12. 2013 do 31. 3. 2014 byl uchazeč veden v evidenci uchazečů o zaměstnání a pobíral podporu v nezaměstnanosti.

Pan Václav bude mít podporu v nezaměstnanosti přiznanou od 4. 12. 2014 na 11 měsíců. Jelikož měl pan Václav uhrazeny všechny zálohy na pojistném, měl stanoven vyměřovací základ za předchozí kalendářní rok 2013 (ačkoliv činnost byla v tomto roce přerušena), rozhodl úřad práce z výše tohoto posledního vyměřovacího základu. Vyměřovací základ byl přepočten na 1 kalendářní měsíc a z této částky pak panu Václavovi byla podpora přiznána v procentní sazbě. První 2 měsíce podpůrčí doby v 65%, další 2 měsíce v 50% a po zbývajících podpůrčí dobu v 45% z posledního známého vyměřovacího základu přepočteného na jeden kalendářní měsíc. Pokud by měl pan Václav v roce 2013 nějaké pracovní neschopnosti, je nutné tuto dobu odečíst od skutečného počtu měsíců, za které bylo uhrazeno pojistné. Odečíst je možné pouze celé kalendářní měsíce pracovní neschopnosti.

6.5 Shrnutí případových studií

Z výše uvedených případových studií je zřejmé, že problematika podpory v nezaměstnanosti je velmi širokou a mnohdy problematickou oblastí. V případě, že jsou uchazeči o zaměstnání nuceni se na úřadech práce registrovat, měli by se v jejich vlastním zájmu vždy před ukončením jakéhokoliv pracovního vztahu informovat na úřadech práce, zda jim nárok na podporu vůbec vznikne, z čeho by se jim případně podpora v nezaměstnanosti vypočítávala a v jaké výši by jim byla přiznána. Mnoho uchazečů totiž ukončuje pracovní poměr, aniž by zvažovali případné následky. Při registraci na úřadu práce, kdy jim jsou podány i informace k podpoře v nezaměstnanosti, jsou pak většinou nemile překvapeni a stěžují si, že je na jejich počínání nikdo neupozornil. Dokonce už i někteří zaměstnavatelé se radí s úřady práce, jak se zaměstnanci nejlépe ukončit pracovní poměr, aby své odcházející zaměstnance na podpoře v nezaměstnanosti nepoškodili.

Jelikož výše podpory v nezaměstnanosti závisí na způsobu ukončení pracovního vztahu, měli by lidé zvažovat, zda pracovní poměr ukončí sami ihned nebo jestli počkají, než si najdou jiné vhodné zaměstnání. Ukončený pracovní poměr by jim tak přímo navázal na nové zaměstnání a do evidence uchazečů o zaměstnání by vůbec museli.

Dále je dobré, aby konzultovali ukončení pracovního poměru a registraci na úřadu práce uchazeči, kteří končí pracovní poměr zároveň s rodičovským příspěvkem. V tomto případě je totiž možné, že odcházejícímu zaměstnanci zaměstnavatel proplatí např. dovolenou nebo odměnu a uchazeč tak bude poslední měsíc před ukončením pracovního poměru důchodově pojištěn. Jestli se takový uchazeč nestihne zaregistrovat na úřadu práce do 3 pracovních dnů ode dne skončení pracovního poměru, bude se při výpočtu podpory v nezaměstnanosti rozhodovat z náhradní doby zaměstnání, nikoliv z výdělku ze zaměstnání. A zde jen z důvodu nevědomosti uchazeče tak může být podpora v nezaměstnanosti i o několik tisíc nižší.

Ztráta zaměstnání je pro mnohé uchazeče psychicky velmi náročnou situací. Proto je vždy dobré, být dostatečně informován o svých právech a povinnostech v evidenci na úřadu práce včetně informací o podpoře v nezaměstnanosti, protože právě ta jim pomůže lépe překonat těžké období bez zaměstnání a trvalého příjmu.

7 PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOST NA KUTNOHORSKU

Státní správu na úseku zaměstnanosti v regionu Kutná Hora vykonává Kontaktní pracoviště Krajské pobočky Úřadu práce České republiky v Kutné Hoře. Jak již bylo zmíněno, jsou v tomto regionu 2 kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR a 2 pobočky. Jedná se o kontaktní pracoviště v Čáslavi a kontaktní pracoviště v Kutné Hoře, které spravuje pobočky úřadu práce v Uhlířských Janovicích a ve Zruči nad Sázavou.

Nezaměstnanost na Kutnohorsku během roku 2014 výrazně poklesla. K 31. 12. 2013 bylo evidováno na úřadech práce 4457 uchazečů o zaměstnání. Ke konci roku 2014 pak bylo v evidenci uchazečů o zaměstnání celkem 3823 uchazečů. Ve srovnání s předchozím rokem je to o 634 uchazečů méně. Menší nezaměstnanost souvisí se stále se zlepšující situací na trhu práce.⁵⁸

Snižování nezaměstnanosti přispívá ke snižování výdajů na státní politiku zaměstnanosti. Výrazně se snížení nákladů projevuje na výdajích na pasivní politiku zaměstnanosti. V lednu loňského roku 2014 se náklady na vyplacené dávky pasivní politiky zaměstnanosti, tj. na podporu v nezaměstnanosti, podporu při rekvalifikaci a na poskytnutí kompenzace pohybovaly okolo 8,3 mil. Kč. Jedná se o částku vyplacenou úřady práce v regionu Kutná Hora, a to kontaktním pracovištěm v Kutné Hoře, v Čáslavi, Uhlířských Janovicích a ve Zruči nad Sázavou.

V lednu 2015 bylo na těchto dávkách za měsíc prosinec 2014 vyplaceno pouhých 5,6 mil. Kč. Ve srovnání s předchozím rokem je to cca o 2,7 mil. Kč méně, což je vzhledem k velikosti regionu dobrá zpráva.

Následující tabulka znázorňuje nezaměstnanost v regionu Kutná Hora v roce 2013. Je zde zaznamenán počet evidovaných uchazečů o zaměstnání, počet obyvatel ve věku 15 až 64 let a podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu. Tento ukazatel vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Data jsou uvedena za každý měsíc zvlášť.

⁵⁸ <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Tabulka č. 5: Nezaměstnanost v regionu Kutná Hora v roce 2013

	Uchazeči o zaměstnání celkem	Obyvatelstvo 15-64	Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu
leden	4 632	50 484	9,1%
únor	4 643	50 436	9,2%
březen	4 517	50 798	8,8%
duben	4 163	50 529	8,2%
květen	3 967	50 440	7,8%
červen	3 860	50 405	7,6%
červenec	3 952	50 336	7,8%
srpen	3 985	50 328	7,8%
září	4 031	50 293	7,9%
říjen	4 044	50 255	7,9%
listopad	4 128	50 217	8,1%
prosinec	4 457	50 159	8,8%

Zdroj: vlastní zpracování dle <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Data uvedená v tabulce jsou platná vždy k poslednímu dni v měsíci. Z tabulky můžeme vidět, že se zvýšenou mírou nezaměstnaností úřady práce na Kutnohorsku (stejně jako úřady práce po celé republice) potýkají zejména v zimních měsících. Nárůst nezaměstnanosti je způsoben především ukončováním prací sezónního charakteru, a to zejména ve stavebnictví a zemědělství.

Výrazný podíl na zvýšení nezaměstnanosti v těchto měsících mají také uchazeči o zaměstnání, kteří se vrací na úřady práce z výkonu veřejně prospěšných prací, které vykonávali v obcích na Kutnohorsku. V tomto období také přispívají na zvýšení nezaměstnanosti osoby samostatně výdělečně činné, které z důvodu sezónních prací na zimní období přerušují živnost a registrují se na úřadech práce.

Druhým obdobím během roku kdy se zvyšuje nezaměstnanost, jsou letní měsíce, především červenec a srpen. Nezaměstnanost navyšují zejména absolventi středních a vysokých škol a pracovníci ve školství. V současné době má totiž mnoho učitelů pracovní smlouvy na doby určité, a to pouze po dobu trvání školního roku, a proto se musí během letních prázdnin evidovat na úřadech práce.

Ve srovnání s předchozím rokem 2013 je na následující tabulce č. 5 zřetelné, že nezaměstnanost v roce 2014 výrazně poklesla. K 31. 12. 2013 evidovaly úřady práce na Kutnohorsku o 634 uchazečů o zaměstnání více než na konci roku 2014. Snížil se tak i podíl nezaměstnaných z 8,8% (v roce 2013) na 7,6% (v roce 2014). Méně příznivou informací je, že se každým rokem snižuje počet obyvatel ve věku 15-64 let. Jen od ledna 2013 do konce prosince 2014 se počet obyvatel na Kutnohorsku ve věku 15-64 let snížil o 821 obyvatel.

Tabulka č. 6: Nezaměstnanost v regionu Kutná Hora v roce 2014

	Uchazeči o zaměstnání celkem	Obyvatelstvo 15-64	Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu
leden	4 909	50 119	9,7%
únor	4 860	50 072	9,6%
březen	4 563	50 035	9,0%
duben	4 188	49 985	8,3%
květen	3 939	49 956	7,8%
červen	3 785	49 891	7,5%
červenec	3 834	49 891	7,6%
srpen	3 790	49 806	7,6%
září	3 691	49 766	7,3%
říjen	3 576	49 720	7,1%
listopad	3 567	49 678	7,1%
prosinec	3 823	49 663	7,6%

Zdroj: vlastní zpracování dle <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

V následující tabulce je znázorněn počet volných míst a počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo v letech 2013 a 2014. Díky stále se zlepšující situaci na trhu přibývá volných pracovních míst a práce klesá i počet uchazečů na 1 volné pracovní místo. Zatímco K 31. 12. 2013 připadalo na 1 volné pracovní místo 19,1 uchazečů, k 31. 12. 2014 na 1 volné pracovní místo připadá 12,3 uchazečů o zaměstnání.

Tabulka č. 7: Volná místa a počet uchazečů o zaměstnání na 1 pracovní místo

	2013		2014	
	volná místa	uchazeči na 1 volné místo	volná místa	uchazeči na 1 volné místo
leden	149	31,1	265	18,5
únor	209	22,2	268	18,1
březen	308	14,7	199	22,9
duben	426	9,8	280	15,0
květen	521	7,6	349	11,3
červen	607	6,4	397	9,5
červenec	412	9,6	306	12,5
srpen	344	11,6	351	10,8
září	362	11,1	382	9,7
říjen	334	12,1	377	9,5
listopad	286	14,4	257	13,9
prosinec	233	19,1	312	12,3

Zdroj: vlastní zpracování dle <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Úřady práce v Kutnohorském regionu také velmi efektivně využívají nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Podle statistických údajů za rok 2014 se Kutná Hora umístila na 3. místě v počtu umístěných uchazečů o zaměstnání na dotovaná místa v rámci celého Středočeského kraje – Krajské pobočky úřadu práce v Příbrami (1. místo Příbram, 2. místo Kolín). Nejvyužívanějšími nástroji aktivní politiky zaměstnanosti byly především veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa.

Aby se nezaměstnanost i náklady na pasivní politiku zaměstnanosti v regionu Kutná Hora stále snižovaly, je nutné nadále pokračovat v maximálním využívání všech nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Pomocí těchto nástrojů je každý rok vytvořeno mnoho nových pracovních míst.

Dále je potřeba podporovat prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti malé a střední podnikatelské subjekty, jelikož tyto subjekty výrazně ovlivňují zaměstnanost v Kutnohorském regionu. Sledovat potřeby zaměstnavatelů na trhu práce a reagovat na výhledové množství potřebné pracovní síly. V neposlední řadě je nutné podporovat vznik pracovních míst pro mladé lidi do 30 let. Tito lidé vzhledem k nedostatku volných míst bez požadavku na předchozí praxi často nastupují na pozice

pro pomocné a nekvalifikované pracovníky, kde nevyužívají své znalosti získané studiem. Finanční podpora, kterou úřady práce poskytují zaměstnavatelům na pokrytí mzdových nákladů nového zaměstnance, umožní zaměstnavateli vytvořit pracovní místo.

Oblast pasivní politiky zaměstnanosti a kritéria vzniku nároku na dávky pasivní politiky zaměstnanosti, jsou dle mého názoru nastaveny dobře. Už to, že si uchazeči o zaměstnání nemohou k podpoře v nezaměstnanosti nic přivydělat prostřednictvím dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, je nutí rychleji odejít z evidence uchazečů o zaměstnání a najít si placené zaměstnání. Aby nedocházelo v důsledku toho k nelegálnímu zaměstnávání, je nutné motivovat a podporovat zaměstnavatele prostřednictvím vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Rovněž by měly úřady práce zaměstnavatele informovat o těchto nástrojích a o možnostech jejich využití. Zapomínat by se nemělo ani na provádění kontrol na nelegální zaměstnávání oblastními inspektoráty práce.

K výraznému snížení nákladů na pasivní politiku zaměstnanosti přispělo v roce 2011 zkrácení rozhodného období pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti z 3 let na 2 roky. Úspora těchto financí se proto může využít právě na boj s nezaměstnaností, tj. na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

ZÁVĚR

Zaměstnání představuje pro většinu lidí významnou součást života a je důležitým zdrojem finančních příjmů. V případě ztráty zaměstnání je vždy dobré využít možnosti registrace na úřadu práce. Nejen, že za uchazeče o zaměstnání úřad práce hradí po celou dobu jejich evidence zdravotní pojištění, ale může uchazeči poskytnout i finanční podporu, která nezaměstnanému pomůže překlenout období bez práce. Právě na finanční podporu v nezaměstnanosti je zaměřena i bakalářská práce.

Bakalářská práce byla rozdělena na část teoretickou a praktickou. V teoretické části byla charakterizována nezaměstnanosti, rizikové skupiny a typy nezaměstnanosti. Další část byla věnována politice zaměstnanosti. Popsány byly nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. V poslední kapitole teoretické části byly podrobně analyzovány nástroje pasivní politiky zaměstnanosti – podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci.

Praktická část bakalářské práce se věnovala zkoumanému regionu – Kutná Hora. V prvé řadě byl charakterizován region Kutná Hora a popsána historie zprostředkování zaměstnání. Dále se práce věnovala případovým studiím, které byly zaměřeny na přiznávání podpory v nezaměstnanosti u uchazečů o zaměstnání, kteří ukončili pracovní poměr, náhradní dobu zaměstnání, samostatnou výdělečnou činnost a pracovní poměr v zahraničí. Ve vybraných případových studiích bylo prokázáno, že problematika pasivní politiky zaměstnanosti, zejména pak podpory v nezaměstnanosti, je velmi širokou a mnohdy problémovou oblastí. Poukázáno zde bylo především na to, že je potřeba, aby lidé, kteří ukončují pracovní poměr a nejsou si jisti, co jim může skončení pracovního poměru způsobit, konzultovali své možnosti s pracovníky na úřadu práce.

Poslední kapitola praktické části byla zaměřena na nezaměstnanost a podporu v nezaměstnanosti v regionu Kutná Hora. Z uvedených dat vyplývá, že nezaměstnanost se v tomto regionu za poslední 2 roky výrazně snížila zejména díky zlepšujícím se podmínkám na trhu práce a efektivně využívaným nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti. Důkazem jsou nově vzniklá pracovní místa pro rizikové skupiny nezaměstnaných uchazečů s důrazem na uchazeče se změněnou pracovní schopností a dlouhodobě nezaměstnané. Vysokou důležitost úřadu práce v tomto regionu kladou na

vznik pracovních míst pro získání praxe absolventů, kvalifikaci mladistvých a na rekvalifikace, pomocí kterých se snaží řešit disproporci mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Tato místa jsou tvořena především pomocí projektů prostřednictvím Evropského sociálního fondu. I díky úspěšnosti využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se náklady na pasivní politiku zaměstnanosti v Kutnohorském regionu nadále snižují.

Snížení nezaměstnanosti by přispělo znovuzavedení povinnosti zaměstnavatelů hlásit volná pracovní místa na úřad práce. Nynější zákon č. 435 o zaměstnanosti podle § 35 tuto povinnost zaměstnavateli neukládá, proto by se tato povinnost měla do zákona o zaměstnanosti opět zavést. Mnoho zaměstnavatelů totiž upřednostňuje zveřejňování volných pracovních míst na svých interních webových stránkách a velká část nezaměstnaných se tak o nich ani nedozví. Co se týče oblasti pasivní politiky zaměstnanosti, zde by se měla změna týkat výše podpory v nezaměstnanosti při ukončení pracovního poměru dohodou. Nyní podle zákona č. 435 o zaměstnanosti pokud uchazeč ukončí zaměstnání se zaměstnavatelem dohodou, ať už je dohoda na návrh zaměstnance nebo zaměstnavatele, má přiznanou podporu v nezaměstnanosti pouze ve výši 45 %. Mnoho dohod o ukončení pracovního poměru je uzavíráno na návrh zaměstnavatele a v těchto případech uchazeč za skončení pracovního poměru nemůže. Proto by měla být provedena v zákoně č. 435 o zaměstnanosti změna a mělo by být rozlišeno alespoň to, kdo podal návrh na ukončení pracovního poměru dohodou, jestli zaměstnavatel, či zaměstnanec (jako se zkoumá, z čí strany byl ukončen pracovní poměr ve zkušební době). Pokud by byl ukončen dohodou na návrh zaměstnavatele, uchazeč by měl podporu v nezaměstnanosti přiznanou ve vyšších procentech. Namísto 45% by to bylo 65% (po dobu prvních 2 měsíců).

Cílem bakalářské práce bylo popsat a analyzovat nástroje pasivní politiky zaměstnanosti ve vybraném regionu. Tímto regionem byl region Kutná Hora, který se nachází ve Středočeském kraji. Byly podrobně analyzovány podmínky vzniku nároku na podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, její výše a doba poskytování těchto dávek, podmínky pro vznik nároku na kompenzaci a pro vrácení podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

- BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-864-2916-4.
- BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, ISBN 80-901-4249-4.
- PAVELKA, T. *Makroekonomie: základní kurz*. 2. vyd. Praha: Melandrium, 2007, ISBN 978-808-6175-522.
- SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. ISBN 80-210-1251-X.
- SIROVÁTKA, T. a P. MAREŠ. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
- WINKLER, J. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vyd. Praha: Computer Press, 1999. ISBN 80-722-6195-9.

Seznam použitých legislativních předpisů

- Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004. Dostupné z:
https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22._1._2015.pdf
- Zákon č. 500 ze dne 24. června 2004, správní řád. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004. Dostupné z: http://business.center.cz/business/pravo/zakony/spravni_rad
- Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006. Dostupné z:
http://www.pracepropravniky.cz/_userfiles/texty_prilohy/10195.pdf

Zákon č. 73 ze dne 9. února 2011, o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011. Dostupné z: http://www.portal-vz.cz/getmedia/608ecdd2-0a2c-448b-b5ce-f7b0da283f70/Zakon-c-73_2011-Sb

Zákon č. 155 ze dne 4. srpna 1995, o důchodovém pojištění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1995. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/duchodpoj/>

Zákon č. 63 ze dne 10. prosince 1918, o podpoře nezaměstnaných. In: *Sbírka zákonů a nařízení státu československého*.

Zákon č. 37 ze dne 20. dubna 1895, Zákoník zemský království Českého. In: *Sbírka zákonů království Českého*.

Zákon č. 57 ze dne 29. března 1903, o veřejnoprávním zprostředkování práce. In: *Sbírka zákonů království Českého*.

Vládní nařízení č. 15 ze dne 4. června 1945. In: *Sbírka o hlášení pracovního poměru a jeho zrušení*.

Seznam použitých internetových zdrojů

Český statistický úřad. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2015-01-26]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

Český statistický úřad. *Charakteristika okresu Kutná Hora* [online]. [cit. 2015-01-06]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_kutna_hora

Český statistický úřad: *Demografická příručka 2013* [online]. 2013 [cit. 2015-02-06]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/130055-14>

Integrovaný portál MPSV. *Historie Úřadu práce ČR* [online]. [cit. 2015-01-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>

Integrovaný portál MPSV. *O Úřadu práce České republiky* [online]. [cit. 2015-01-11].
Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

Integrovaný portál MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2015-01-13].
Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Integrovaný portál MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska* [online]. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *O MPSV* [online]. [cit. 2015-01-03]. Dostupné z:
<http://www.mpsv.cz/cs/65>

Služby zaměstnanosti a trhu práce. *MPSV* [online]. [cit. 2014-12-13]. Dostupné z:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/7173/CZ_Sluzby_zamestnanosti_a_trhu_prace.pdf

SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK

Seznam obrázků

Obrázek 1: Složení obyvatel na Kutnohorsku v roce 2012.....	39
Obrázek 2: Složení obyvatel na Kutnohorsku v roce 2013.....	39

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Maximální výše podpory v nezaměstnanosti.....	32
Tabulka č. 2: Maximální výše podpory při rekvalifikaci.....	35
Tabulka č. 3: Nezabavitelné částky pro jednotlivé roky v Kč	37
Tabulka č. 4: Věkové složení obyvatel okresu Kutná Hora	38
Tabulka č. 5: Nezaměstnanost v regionu Kutná Hora v roce 2013.....	54
Tabulka č. 6: Nezaměstnanost v regionu Kutná Hora v roce 2014	55
Tabulka č. 7: Volná místa a počet uchazečů o zaměstnání na 1 pracovní místo	56

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Lucie Skřivánková

Obor: Manažerská studia – řízení lidských zdrojů

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Pasivní politika zaměstnanosti

Rok: 2015

Počet stran textu bez příloh: 52

Celkový počet stran příloh: 0

Počet titulů českých použitých zdrojů: 16

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 9

Vedoucí práce: PhDr. Miroslav Kostka