

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra řízení**



**Diplomová práce**

**Aktivní politika zaměstnanosti v České republice  
a na Slovensku. Komparativní analýza**

**Bc. Karolina Machálková**

© 2013 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra řízení

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Machálková Karolina

Veřejná správa a regionální rozvoj nav.- Hradec

Název práce

**Aktivní politika zaměstnanosti v České republice a na Slovensku. Komparativní analýza**

Anglický název

**The Active Employment Policy in the Czech Republic and Slovak Republic - The Comparative Analysis**

### Cíle práce

Primární cíl je stanoven jako návrh inovativního procesu implementace dosavadního systému řízení rozvoje zaměstnanosti ve vybraných regionech. Další cíl je stanoven jako návrh optimalizace zvyšování účinnosti nástrojů politiky zaměstnanosti, včetně systému dotačního managementu řízení rozvoje lidských zdrojů. Další cíle spočívají v návrhu procesní inovace, která bude zahrnovat specifika řízení projektů z Evropského sociálního fondu ve vybraných regionech. Další dílčí cíle spočívají v návrhu kompozice změn a řešení, která povedou k formulaci vlastních optimalizačních návrhů a doporučení pro vybrané organizace veřejné správy.

### Metodika

Primární metodický postup zahrnuje aplikaci metody deskripce výchozího stavu politiky zaměstnanosti ve sledovaných regionech. V dalším metodickém postupu bude aplikována metoda obsahové analýzy dokumentů. Do metodického postupu bude zahrnuta také metoda analýzy časových řad, včetně korelační analýzy empirických údajů vývoje nezaměstnanosti a zaměstnanosti ve sledovaných regionech. Na základě empirického šetření zdrojových dat bude sestaven projektový záměr vlastního empirického šetření. Bude vytvořen vlastní empirický pramen pomocí techniky dotazování. Vlastní empirická data budou technikou systézy propojeny s analýzou dosavadního stavu bádání. Pro vlastní návrhy řešení a optimalizačních inovací bude použita metoda kritické interpretace.

### Harmonogram zpracování

1. V prvním semestru bude formulován výzkumný problém, návrh cílů práce a metodický postup. Bude také připraven podkladový materiál k literární rešerši a zaveden výzkumný deník.
2. V druhém semestru bude připravena teoretická část (metodologie a literární rešerše). Současně bude připraven plán výzkumu a návrh postupu při verifikaci cílů nebo hypotéz.
3. Ve třetím semestru bude podle plánu realizován vlastní výzkum, sumarizace a vyhodnocení výsledků. Bude připravena praktická část diplomové práce a navrženy závěr a hodnocení výzkumu.
4. Ve čtvrtém semestru bude formulována výsledná verze textu diplomové práce. Následně bude provedena konečná kontrola textu, použitých zdrojů a vlastních závěrů.

### Rozsah textové části

60 - 80 stran

### Klíčová slova

Nezaměstnanost, zaměstnanost, nástroje aktivní politika zaměstnanosti, EURES, trh práce, operační programy, Evropský sociální fond, Evropská unie.

### Doporučené zdroje informací

BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 238 s. ISBN 80-864-2916-4.

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 159 s. ISBN 80-901424-9-4.

SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. Ekonomie. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1991. 1011 s. ISBN 80-205-0192-4.

SLANÝ, A., ŽÁK, M. Hospodářská politika. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 1999. 271 s. ISBN 80-7179-237-3.

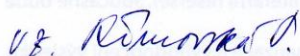
SYROVÁTKA, T., MAREŠ, P. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. 1. vyd. Brno: MU v Brně, Fakulta sociálních studií, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

### Vedoucí práce

Toth Daniel, Ing. Mgr., Dr.

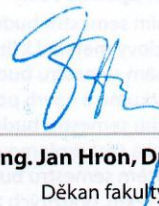
### Termín odevzdání

březen 2013



prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr.h.c.

Vedoucí katedry



prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr.h.c.

Děkan fakulty

V Praze dne 19.2.2013

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Aktivní politika zaměstnanosti v České republice a na Slovensku. Komparativní analýza“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 27. 3. 2013

---

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu práce, panu Ing. Mgr. Danielu Tothovi, Dr., za metodickou pomoc a cenné odborné rady při zpracování zadané diplomové práce. Dále pak celému kolektivu přednášejících na České zemědělské Univerzitě v Praze a v neposlední řadě svým kolegům na pracovišti za poskytnuté informace a náměty.

# Aktivní politika zaměstnanosti v České republice a na Slovensku. Komparativní analýza

---

## The Active Employment Policy in the Czech Republic and Slovak Republic - The Comparative Analysis

### Souhrn

Diplomová práce se zabývá analýzou aktivní politiky zaměstnanosti v České republice a na Slovensku, s cílem vytvořit inovativní návrhy zvyšující efektivitu a účinnost APZ, které lze implementovat do procesu řízení rozvoje zaměstnanosti. Vychází z rozboru legislativního, organizačního a finančního nastavení současné realizace APZ v obou státech a v jejich rámci vybraných regionech. V teoretické části jsou popsány základní pojmy zaměstnanosti, trhu práce a efekty působení APZ, vymezena východiska APZ stanovená Evropskou unií. V praktické části jsou analyzovány jednotlivé nástroje APZ v obou zemích, sledován vývoj jejich využívání a financování v časových řadách, který je doplněn výhledem na další období. V závěrečné části jsou zhodnoceny výsledky zkoumání a předložena inovativní doporučení pro řízení APZ v každém ze států odděleně a následně s využitím komparace návrhy dále optimalizovány.

### Summary

This thesis deals with the analysis of the active employment policy in the Czech Republic and the Slovak Republic in order to create innovative designs to increase the efficiency and effectiveness of the AEP which can be implemented into the process of the employment development. It is based on the analysis of the legislative, organizational and financial settings of the current implementation of the AEP in both countries and within their selected regions. The theoretical part describes the basic concepts of employment, labour market and the effectiveness of the activities of the AEP, the AEP starting points determined by the European Union are defined. In the practical part the individual instruments of ALMP in both countries are analysed, the development of their usage and funding in time series is monitored and accompanied by an outlook for the next period. In the final part the research results are evaluated and innovative recommendations for the management of AEP are presented in each of the states separately and then comparisons suggestions are subsequently further optimized.

**Klíčová slova:** zaměstnanost, nezaměstnanost, trh práce, aktivní politika zaměstnanosti, nástroje, vývoj, Evropská unie, Evropský sociální fond, operační program, projekt

**Keywords:** employment, unemployment, labor market, active employment policy, tools, development, European Union, European Social Fund, Operational Program, the project

## Obsah

1. ÚVOD .....	15
2. CÍL PRÁCE A METODIKA .....	16
2.1 Cíl diplomové práce .....	16
2.2 Metodika diplomové práce .....	17
3. TEORETICKÁ VÝCHODISKA .....	20
3.1 Nezaměstnanost .....	20
3.1.1 Typy nezaměstnanosti .....	21
3.2 Trh práce .....	22
3.3 Politika zaměstnanosti v EU .....	23
3.3.1 Lisabonská strategie .....	24
3.3.2 Strategie Evropa 2020 .....	26
3.4 Politika zaměstnanosti v ČR .....	27
3.5 Politika zaměstnanosti v SR .....	31
3.6 Aktivní politika zaměstnanosti .....	33
3.6.1 Efekty APZ .....	34
4. ANALYTICKÁ ČÁST .....	38
4.1 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR .....	38
4.2 Realizace APZ v Pardubickém kraji .....	42
4.2.1 Rekvalifikace .....	47
4.2.2 Veřejně prospěšné práce .....	51
4.2.3 Společensky účelná pracovní místa .....	54
4.2.4 Překlenovací příspěvek .....	56
4.2.5 Příspěvek na zapracování .....	57
4.2.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program .....	58
4.2.7 Investiční pobídky .....	58
4.2.8 Poradenství .....	59
4.2.9 Podpora zaměstnávání osob zdravotně postižených .....	60
4.2.10 Cílené programy k řešení nezaměstnanosti .....	63
4.2.11 Nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti .....	65

4.3 Aktivní politika zaměstnanosti v SR.....	66
4.4 Realizace APZ v Trenčínském kraji .....	69
4.4.1 Vzdělávání a příprava pro trh práce .....	72
4.4.2 Příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost.....	75
4.4.3 Příspěvek na vytvoření nového pracovního místa.....	76
4.4.4 Příspěvek na vykonávání absolventské praxe .....	77
4.4.5 Příspěvky na aktivační činnost .....	79
4.4.6 Příspěvky podporující pracovní migraci .....	82
4.4.7 Příspěvky na podporu udržení zaměstnanosti .....	85
4.4.8 Příspěvky na podporu znevýhodněných uchazečů o zaměstnání .....	89
4.4.9 Podpora zaměstnávání občanů se zdravotním postižením .....	94
4.4.10 Informační a poradenské služby .....	100
4.4.11 Pilotní projekty .....	103
5. ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ A DOPORUČENÍ.....	104
5.1 Česká republika.....	104
5.2 Slovenská republika .....	108
5.3 Komparace ČR a SR .....	110
6. ZÁVĚR .....	114
7. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....	115
8. PŘÍLOHY .....	119



## Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Srovnání míry nezaměstnanosti v zemích Vyšegrádské čtyřky .....	24
Obrázek č. 2: Míra nezaměstnanosti v okresech a krajích ČR k 31. 12. 2012 .....	40
Obrázek č. 3: Míra nezaměstnanosti v Pardubickém kraji k 31. 12. 2011 .....	43
Obrázek č. 4: Míra nezaměstnanosti v okresech a krajích SR k 31. 12. 2012.....	68

## Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Nezaměstnanost a APZ v ČR.....	41
Tabulka č. 2: Výdaje na APZ v ČR .....	41
Tabulka č. 3: Nezaměstnanost a APZ v Pardubickém kraji .....	44
Tabulka č. 4: Rekvalifikace - vývoj počtu podpořených UoZ a nákladů .....	49
Tabulka č. 5: Veřejně prospěšné práce – vývoj počtu podpořených UoZ a nákladů .....	52
Tabulka č. 6: Společensky účelná pracovní místa – vývoj počtu podpořených UoZ a nákladů.....	55
Tabulka č. 7: Osoby zdravotně postižené – vývoj počtu podpořených UoZ (zaměstnanců) a vynaložených nákladů.....	61
Tabulka č. 8: Nezaměstnanost a APZ v SR.....	68
Tabulka č. 9: Výdaje na APZ v SR.....	69
Tabulka č. 10: Nezaměstnanost a APZ v Trenčinském kraji.....	70
Tabulka č. 11: Vzdělávání a příprava pro trh práce – vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených nákladů.....	72
Tabulka č. 12: Vzdělávání a příprava pro trh práce OZP– vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených nákladů.....	73
Tabulka č. 13: Vzdělávání a příprava pro trh práce zaměstnanců – vývoj počtu podpořených zaměstnanců a vynaložených nákladů .....	73
Tabulka č. 14: Příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost – vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených nákladů .....	75
Tabulka č. 15: Příspěvek na vytvoření nového pracovního místa – vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených nákladů.....	77
Tabulka č. 16: Příspěvek na vykonávání absolventské praxe – vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených nákladů .....	78

Tabulka č. 17: Příspěvek na aktivační činnost formou menších obecných služeb pro obec – vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených nákladů.....	79
Tabulka č. 18: Příspěvek na aktivní činnost formou dobrovolnické služby - vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených nákladů.....	81
Tabulka č. 19: Příspěvek na dojíždění za prací - vývoj počtu podpořených občanů a vynaložených nákladů.....	82
Tabulka č. 20: Příspěvek na přestěhování se za prací - vývoj počtu podpořených občanů a vynaložených nákladů.....	84
Tabulka č. 21: Příspěvek na dopravu do zaměstnání - vývoj počtu podpořených občanů a vynaložených nákladů.....	85
Tabulka č. 22: Příspěvek na podporu udržení zaměstnanosti - vývoj počtu podpořených zaměstnanců a vynaložených nákladů .....	86
Tabulka č. 23: Příspěvek na podporu udržení v zaměstnání zaměstnanců s nízkými mzdami - vývoj počtu podpořených zaměstnanců a vynaložených nákladů.....	88
Tabulka č. 24: Příspěvek na zapracování znevýhodněného uchazeče o zaměstnání - vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených nákladů.....	90
Tabulka č. 25: Příspěvek na podporu zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání - vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených nákladů .....	91
Tabulka č. 26: Podpora zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání v sociálním podniku - vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených nákladů .....	92
Tabulka č. 27: Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa nebo dílny - vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených nákladů.....	95
Tabulka č. 28: Příspěvek na uhrazení nákladů chráněného pracovního místa nebo dílny - vývoj počtu podpořených míst a vynaložených nákladů .....	96
Tabulka č. 29: Příspěvek na podporu samostatné výdělečné činnosti u OZP (§57) - vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených nákladů.....	97
Tabulka č. 30: Příspěvek na udržení OZP v zaměstnání (§ 56a) - vývoj počtu podpořených míst a vynaložených nákladů .....	98
Tabulka č. 31: Příspěvek na činnost asistenta OZP (§ 59) - vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených nákladů.....	99
Tabulka č. 32: Příspěvek na cestovní výdaje související s poradenskými službami (§ 43) – vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených nákladů.....	101
Tabulka č. 33: Cestovní výdaje související s přijímáním do zaměstnání – vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených nákladů.....	102

## Seznam grafů

Graf č. 1: Srovnání míry nezaměstnanosti v celé ČR a Pardubickém kraji.....	44
Graf č. 2: Srovnání podílu aktivizovaných UoZ v celé ČR a Pardubickém kraji.....	45
Graf č. 3: Rekvalifikace – vývoj počtu podpořených UoZ a průměrných nákladů na jednoho UoZ .....	50
Graf č. 4: Veřejně prospěšné práce – vývoj počtu podpořených UoZ a průměrných nákladů na jednoho UoZ .....	53
Graf č. 5: Společensky účelná pracovní místa – vývoj počtu podpořených UoZ a průměrných nákladů na jednoho UoZ.....	55
Graf č. 6: Osoby zdravotně postižené – vývoj počtu podpořených UoZ (zaměstnanců) ....	62
Graf č. 7: Osoby zdravotně postižené – průměrné náklady na jednu osobu.....	62
Graf č. 8: Srovnání nezaměstnanosti v celé SR a Trenčínském kraji .....	71
Graf č. 9: Srovnání podílu aktivizovaných UoZ v celé SR a Trenčínském kraji .....	71
Graf č. 10: Vzdělávání a příprava pro trh práce – vývoj počtu podpořených osob .....	74
Graf č. 11: Vzdělávání a příprava pro trh práce – vývoj průměrných nákladů na jednu osobu.....	74
Graf č. 12: Příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost – vývoj počtu podpořených UoZ a průměrných nákladů na jednoho UoZ.....	76
Graf č. 13: Příspěvek na vykonávání absolventské praxe – vývoj počtu podpořených UoZ a průměrných nákladů na jednoho uchazeče .....	78
Graf č. 14: Příspěvek na aktivační činnost formou menších obecných služeb pro obec – vývoj počtu podpořených UoZ a průměrných nákladů na jednoho UoZ .....	80
Graf č. 15: Příspěvek na aktivní činnost formou dobrovolnické služby - vývoj počtu podpořených UoZ a průměrných nákladů na jednoho UoZ .....	81
Graf č. 16: Příspěvek na dojíždění za prací - vývoj počtu podpořených občanů a průměrných nákladů na jednoho občana.....	83
Graf č. 17: Příspěvek na přestěhování se za prací - vývoj počtu podpořených občanů a průměrných nákladů na jednoho občana.....	84
Graf č. 18: Příspěvek na podporu udržení zaměstnanosti - vývoj počtu podpořených zaměstnanců a průměrných nákladů na jednoho zaměstnance .....	87
Graf č. 19: Příspěvek na podporu udržení v zaměstnání zaměstnanců s nízkými mzdami - vývoj počtu podpořených zaměstnanců a průměrných nákladů na jednoho zaměstnance .....	88

Graf č. 20: Příspěvek na zapracování znevýhodněného uchazeče o zaměstnání - vývoj počtu podpořených UoZ a průměrných nákladů na jednoho UoZ.....	90
Graf č. 21: Příspěvek na podporu zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání - vývoj počtu podpořených UoZ a průměrných nákladů na jednoho UoZ .....	91
Graf č. 22: Podpora zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání v sociálním podniku - vývoj počtu podpořených UoZ a průměrných nákladů na jednoho UoZ.....	93
Graf č. 23: Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa nebo dílny - vývoj počtu podpořených UoZ a průměrných nákladů na jednoho UoZ .....	95
Graf č. 24: Příspěvek na uhrazení nákladů chráněného pracovního místa nebo dílny - vývoj počtu podpořených míst a průměrných nákladů na jedno místo .....	96
Graf č. 25: Příspěvek na podporu samostatné výdělečné činnosti u OZP (§57) - vývoj počtu podpořených UoZ a průměrných nákladů na jednoho UoZ .....	97
Graf č. 26: Příspěvek na udržení OZP v zaměstnání (§ 56a) - vývoj počtu podpořených míst a průměrných nákladů na jedno místo .....	98
Graf č. 27: Příspěvek na činnost asistenta OZP (§ 59) - vývoj počtu podpořených UoZ a průměrných nákladů na jednoho UoZ.....	99
Graf č. 28: Příspěvek na cestovní výdaje související s poradenskými službami (§ 43) – vývoj počtu podpořených UoZ a průměrných nákladů na jednoho UoZ .....	101
Graf č. 29: Cestovní výdaje související s přijímáním do zaměstnání – vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených průměrných nákladů na jednoho UoZ .....	102

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1: Devizové kurzy.....	119
Příloha č. 2: Organizační schéma Generálního ředitelství Úřadu práce ČR.....	120
Příloha č. 3: Organizační schéma Úřadu práce, sociálních věcí a rodiny v Trenčíně .....	121
Příloha č. 4: Ukázka výpočtu trendu.....	122

## Seznam zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EUROSTAT	Statistický úřad Evropské unie
GP	Grantový projekt
HDP	Hrubý domácí produkt
CHPD	Chráněná pracovní dílna
CHPM	Chráněné pracovní místo
IAP	Individuální akční plán
KoP	Kontaktní pracoviště
KrP	Krajská pobočka
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MPSVaR	Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny
MRK	Marginalizovaná rómská komunita
MSE	Střední kvadratická chyba (Mean Squared Error)
NIP	Národní individuální projekt
NSRR	Národní strategický rámec
NVF	Národní vzdělávací fond
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OP	Operační program
OP LLZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoba zdravotně postižená
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
PROGRESS	Program Společenství pro zaměstnanost a sociální solidaritu
RIP	Regionální individuální projekt
SPZ	Státní politika zaměstnanosti
SR	Slovenská republika

SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
SVČ	Samostatná výdělečná činnost
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
ÚPSVaR	Úřad práce sociálních věcí a rodiny
VPP	Veřejně prospěšné práce
VS	Veřejná služba
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti

# 1. ÚVOD

Aktivní politika zaměstnanosti je důležitou součástí politiky zaměstnanosti státu, která má za cíl aktivně snižovat nezaměstnanost. Jelikož pracuji na Úřadu práce České republiky na referátu zprostředkování a poradenství, je součástí mé práce doporučovat klientům ÚP vhodné nástroje APZ, které by optimálně vedly k jejich úspěšnému zapojení na trh práce, a na druhé straně vždy dobře zvážit efektivnost takto vynaložených prostředků. Z tohoto důvodu mám v úmyslu prostřednictvím diplomové práce více proniknout do problematiky APZ, zamyslet se nad její současnou realizací, upozornit na problémy a pokusit se navrhnout inovativní řešení, která by přispěla ke zvýšení účinnosti a efektivity.

Pro základ svého výzkumu jsem zvolila Pardubický kraj v České republice. Protože v něm bydlím a pracuji, mám o něm nejvíce informací a z praxe znám, jakým způsobem se aktivní politika zaměstnanosti v tomto regionu realizuje. Jako účelné se mi jeví srovnání APZ v České a Slovenské republice. Komparace může vnést do řešené problematiky nové pohledy a náměty, které by jinak nebyly zřejmé. Ve Slovenské republice jsem zvolila Trenčinský kraj, neboť je regionem obdobným svou velikostí, počtem obyvatel, charakterem a strukturou trhu práce. Má také dobré informační zdroje, o které se mohu ve své práci opřít.

Aktivní politika zaměstnanosti ČR a SR vychází koncepce boje proti nezaměstnanosti stanovené Evropskou unií. V návaznosti na ni si oba státy vytvářejí vlastní strategie, které vychází z jejich aktuální situace a potřeb na trhu práce. Vytvářejí konkrétní nástroje, programy a projekty. Vlastní implementace APZ je pak dána několika aspekty, kterými jsou zejména legislativa, organizační řízení a ekonomické podmínky. Každý z těchto aspektů je pro výslednou efektivitu důležitý a v každém z nich se nalézají problémy. V této diplomové práci se zaměřím na rozbor všech využívaných nástrojů APZ v obou zemích, na analytický pohled z hlediska tří výše uvedených aspektů, tj. legislativní úpravy, organizačního a finančního zajištění. Na základě získaných dat a informací chci dospět k formulaci efektivnějších postupů a k inovativním návrhům, které by mohly přispět ke zvýšení účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti a napomoci tak lépe řešit nezaměstnanost v uvedených regionech.

## **2. CÍL PRÁCE A METODIKA**

### **2.1 Cíl diplomové práce**

Primárním cílem této diplomové práce je navrhnout optimalizační a inovativní řešení, která by bylo možné implementovat do současného systému řízení rozvoje zaměstnanosti v Pardubickém kraji v České republice. Pro reálné posouzení situace a zhodnocení možností bude využito komparace s Trenčinským krajem ve Slovenské republice, který je svou velikostí a podmínkami srovnatelný s Pardubickým krajem v ČR. V některých indikátorech bude provedena komparace České a Slovenské republiky jako celku. Významnou součástí rozvoje zaměstnanosti je aktivní politika zaměstnanosti, proto se práce soustřeďuje zejména na její nástroje a proces řízení. Splnění primárního cíle bude dosaženo prostřednictvím následujících dílčích cílů, neboť níže uvedené problémy a jejich řešení považuji za podstatné pro celkovou optimalizaci systému.

Prvním dílčím cílem je návrh optimalizace využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti za účelem zvýšení účinnosti. Důvodem je nízká účinnost některých nástrojů APZ, jejich zastaralost a strnulost, nedostatečná flexibilita a nemožnost reagovat na měnící se situaci na trhu práce, a to zejména v období ekonomické krize. Dalším důvodem je i možné zneužívání ze strany zaměstnavatelů.

Druhým dílčím cílem je návrh inovace v řízení projektů z Evropského sociálního fondu za účelem zvýšení efektivity. V rámci APZ je ve značné míře využíváno finančních prostředků poskytovaných ESF prostřednictvím projektů, tyto finance jsou ne vždy efektivně využity, dochází ke zbytečnému čerpání těchto zdrojů a přelévání do soukromého sektoru bez účinku na rozvoj zaměstnanosti.

Třetím dílčím cílem je návrh optimalizace procesu organizace práce s nezaměstnanými, včetně řízení lidských zdrojů na straně poskytovatele služeb zaměstnanosti. Dle mého názoru se některé i dobře nastavené nástroje APZ mívají účinkem z důvodu špatné organizace služeb zaměstnanosti, nepropojenosti jednotlivých organizačních segmentů, přetíženosti a nedostatečné kvalifikace pracovníků.



## 2.2 Metodika diplomové práce

Teoretická část bude vycházet ze studia literatury vztahující se k problematice aktivní politiky zaměstnanosti, tak jak ji vidí jiní autoři. Jako základní východiska budou prostudovány dokumenty Evropské unie, tj. Lisabonská smlouva a Strategie Evropa 2020, které stanovují základní zaměření a priority realizace aktivní politiky zaměstnanosti v EU. Dále na ně navazující národní strategie České a Slovenské republiky, které určují národní cíle a způsoby rozvoje zaměstnanosti ve svých zemích. Budu se také zabývat způsoby financování APZ včetně podpory z Evropského sociálního fondu. V dalších kapitolách přinesu přehled konkrétních nástrojů APZ v ČR i SR, tak jak je vymezuje legislativa obou zemí.

Primární metodický postup v praktické části bude zahrnovat metodu deskripce výchozího stavu politiky zaměstnanosti ve sledovaných regionech. Dále bude aplikována metoda obsahové analýzy dokumentů, kterými jsou analýzy politiky zaměstnanosti obou států nebo sledovaných regionů, vnitřní směrnice a předpisy úřadů práce, dokumenty ministerstev práce a sociálních věcí, evropských institucí, platná legislativa obou států. Informace budou také získávány prostřednictvím rozhovorů s odpovědnými pracovníky úřadů práce spolu s využitím osobních zkušeností.

Do metodického postupu bude zahrnuta metoda analýzy časových řad empirických údajů vývoje nezaměstnanosti, využívání jednotlivých nástrojů APZ a nákladů ve sledovaných regionech. Vývoj nezaměstnanosti a náklady na APZ budou sledovány také v České i Slovenské republice celkově. Jako podklad budou využity databáze regionálních úřadů práce, ministerstev práce a sociálních věcí, ministerstev financí, statistických úřadů obou zemí a databáze Eurostat. Dostupná data budou doplněna vlastními výpočty. Analýza časových řad poslouží jednak k popisu příslušného ukazatele v minulosti, ale také k prognóze budoucího vývoje sledovaných ukazatelů. K porovnání údajů v čase budou vypočítány řetězové indexy, tj. koeficienty růstu charakterizující tempo růstu ukazatele, podle vzorce<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B. *Statistické metody II*, str. 64.

$$k_i = \frac{q_i}{q_{i-1}}$$

Pro výpočet trendu bude využit adaptivní prognostický model Brownovo jednoduché exponenciální vyrovnávání. Tento model je použit z toho důvodu, že nepřepokládá stabilitu analytického tvaru trendové funkce ani jejích strukturálních parametrů v čase, což odpovídá změnám a výkyvům sledovaných dat, které byly velmi ovlivněny ekonomickou krizí a tudíž na ně nelze aplikovat žádný z klasických modelů vývojových tendencí. Odhad trendu je v tomto případě získáván ve formě lineární kombinace všech dosavadních pozorování časové řady, přičemž váhy dřívějších pozorování exponenciálně klesají, berou tedy v úvahu stárnutí informací. Odhad trendu lze zapsat pomocí vzorce<sup>2</sup>

$$y'_t = \alpha y_t + (1-\alpha) y'_{t-1}$$

kde  $y'_t$  respektive  $y'_{t-1}$  jsou vyrovnané hodnoty analyzované časové řady v čase  $t$  respektive čase  $t-1$ ,  $y_t$  je hodnota řady v čase  $t$ , číslo  $0 < \alpha < 1$  je vyrovnávací konstanta, která definuje zmíněný systém. Pokud jsou změny trendu v čase rychlé a nepravidelné, blíží se  $\alpha$  k 1, pokud ke změnám dochází pozvolna a pomalu, blíží se  $\alpha$  k 0. V reálných aplikacích se hodnota vyrovnávací konstanty určuje zpravidla experimentálně pomocí postupného zkoušení různých hodnot vyrovnávací konstanty a za nejvhodnější hodnotu vybíráme tu, která minimalizuje střední kvadratickou chybu odhadu MSE (Mean Squared Error), definovanou vztahem<sup>3</sup>

$$MSE = \sum \frac{(y_t - y'_t)^2}{n - k}$$

kde  $n$  jsou pozorované hodnoty časové řady a  $k$  je počet odhadovaných strukturálních parametrů. Jako počáteční hodnotu řady použijeme první pozorovanou hodnotu.

---

<sup>2</sup> SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B. *Statistické metody II*, str. 53.

<sup>3</sup> SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B. *Statistické metody II*, str. 48.

Zjištěná data budou dále technikou syntézy propojena s analýzou dosavadního stavu bádání. Pro vlastní návrhy řešení a optimalizačních inovací bude použita metoda kritické interpretace.

## 3. TEORETICKÁ VÝCHODISKA

### 3.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je v naší kultuře pro každého člověka velmi tíživým problémem. A to i přes to, že žijeme v rozvinutém sociálním státě, který umožňuje přežít i bez příjmů ze zaměstnání díky systému sociálních dávek a podpor. Zaměstnání je pro člověka velmi důležité a u nás hluboce zakořeněné. Udává strukturu veškerému času v průběhu života i jednotlivých dnů. Je zdrojem identity člověka, jeho sociálního statusu, sociálních kontaktů a cílů. Bez zaměstnání dochází k nestrukturované sociální a morální prázdnotě. Podle Zigmunda Freuda je práce pouto, které nás váže k realitě. Jestliže nemáme povinnost ráno vstát a jít do práce, pak se ocitáme v nebezpečí, že nás ovládnou fantazie a emoce.<sup>4</sup>

**Zaměstnaný** je takový člověk, který vykonává jakékoli placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. Také ten, který práci má, ale právě nepracuje, protože je nemocný, na dovolené či stávkuje. Naopak **nezaměstnaný** je člověk, který je schopen pracovat, je ochoten do práce nastoupit, nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání, ale aktivně ho hledá. Také ten, který byl z práce uvolněn a čeká na výzvu k návratu nebo čeká na nástup do nového pracovního místa. V rámci nezaměstnaných se specifikují lidé, kteří jsou evidováni na úřadu práce a jeho prostřednictvím práci hledají, pak hovoříme o kategorii **registrovaný nezaměstnaný**. Všechny zaměstnané a nezaměstnané dohromady nazýváme **ekonomicky aktivní obyvatelstvo**. Ostatní lidé, kteří nepatří ani do jedné z výše uvedených skupin, se pak řadí mezi **ekonomicky neaktivní obyvatelstvo**, což jsou např. děti, studenti, ženy v domácnosti, důchodci.<sup>5</sup>

Pro účely statistické, analytické i praktické je nutné nezaměstnanost měřit. Výstupem pak může být **počet nezaměstnaných**, což je absolutní číslo, které nemá významnou vypovídací hodnotu. Nebo **míra nezaměstnanosti**, která vyjadřuje poměr počtu nezaměstnaných k počtu ekonomicky aktivních obyvatel. Udává se v % a umožňuje srovnávání. V České republice se používají dvě odlišné metodiky výpočtu míry

---

<sup>4</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 68 – 69.

<sup>5</sup> BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 77.

nezaměstnanosti. Jednu metodiku výpočtu, tzv. obecnou míru nezaměstnanosti, zveřejňuje Český statistický úřad, který ji počítá na základě výběrových šetření pracovních sil, což vychází z doporučení Eurostatu a Mezinárodní organizace práce. Ministerstvo práce a sociálních věcí využívá míru registrované nezaměstnanosti, která vyjadřuje podíl registrovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce ČR k ekonomicky aktivním osobám. Od roku 2013 však přechází na nový ukazatel, a to podíl nezaměstnaných, který vyjadřuje podíl registrovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP ČR k počtu obyvatel ve věku 15 – 64 let. MPSV tuto změnu odůvodňuje tím, že přechází metodika neumožňovala sledování nezaměstnanosti až do nejnižších regionálních úrovní, a pokud ano, tak s velkou statistickou chybou. Statistiky ČSÚ budou nadále určeny především k mezinárodnímu srovnání.<sup>6</sup> Ve Slovenské republice je statistickým úřadem stejně jako v ČR využívána metodika doporučená Eurostatem. Slovenské Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny počítá dvě míry nezaměstnanosti, první je míra registrované nezaměstnanosti a druhá je míra evidované nezaměstnanosti, která představuje poměr disponibilních uchazečů o zaměstnání k počtu ekonomicky aktivních obyvatel. Disponibilní uchazeč je takový, který může okamžitě po nabídce volného místa nastoupit do zaměstnání.

### 3.1.1 Typy nezaměstnanosti

**Frikční nezaměstnanost** vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stadií životního cyklu. Jedná se o fluktuaci lidí, kteří hledají zaměstnání z důvodu získání lepších podmínek, hledají zaměstnání po ukončení školy, po mateřské dovolené, po přestěhování do jiného města. Patří sem i lidé, kteří práci ztratili v důsledku zavádění nových technologií nebo organizačních změn v podnicích. Jedná se o nezaměstnanost, která je omezená na určitý potřebný čas a považuje se za dobrovolnou.<sup>7</sup>

**Strukturální nezaměstnanost** vzniká tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovních místech. Je důsledkem strukturálních změn v ekonomice, některé sektory upadají, jiné naopak rostou. Rovnováha se obnovuje pomalu a vyžaduje většinou získání nové

---

<sup>6</sup> Společná tisková správa ČSÚ a MPSV ČR ze 7. 11. 2012.

<sup>7</sup> BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 82 – 86.

kvalifikace. Existují zde velké regionální rozdíly. Jde-li o nezaměstnanost krátkodobou, považuje se za dobrovolnou.<sup>8</sup>

**Cyklická nezaměstnanost** souvisí s hospodářským cyklem v ekonomice. Pokud se ekonomika nachází ve fázi celkového hospodářského poklesu, celkové výdaje a produkt se snižují prakticky ve všech odvětvích, poptávka po práci klesá a nezaměstnanost se zvyšuje. Tato nezaměstnanost je nedobrovolná.<sup>9</sup>

Nezaměstnanost můžeme rozdělovat také z hlediska dobrovolnosti. **Dobrovolnou** tvoří nezaměstnaní, kteří nejsou ochotni přijmout pracovní místa, kde mzda neodpovídá jejich představám. Naopak **nedobrovolnou** tvoří nezaměstnaní, kteří hledají práci a jsou ochotni pracovat i za nižší mzdu, ale nemohou žádné místo najít. Jedná se zejména o pracovníky, kteří nemají alternativní příležitosti pro změnu profese a o znevýhodněné skupiny.<sup>10</sup>

Z hlediska doby trvání nezaměstnanosti pak rozlišujeme **krátkodobou**, která nepřesáhne jeden rok, a **dlouhodobou**, která je definována Mezinárodní organizací práce na nezaměstnanost trvající déle než 12 měsíců. Tak ji chápe i EUROSTAT. V případě potřeby ji lze sledovat i diferencovaněji, obvykle 6, 12 a 24 měsíců.

## 3.2 Trh práce

Trh práce je podle liberálů charakterizován tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou práce. Na trhu práce existuje konkurence na straně poptávky i na straně nabídky. „Tržní nabídka práce je nabídka všech lidí v dané ekonomice. Je součtem individuálních nabídek práce, a proto vyplývá z rozhodování lidí vyrovnávajících mezní užitek reálné mzdy s mezním užitekem volného času. Tržní poptávka po práci je poptávka všech firem v dané ekonomice po práci. Je součtem individuálních poptávek po práci, a proto vyplývá z rozhodování firem vyrovnávajících mzdu s příjmem z mezního produktu práce.“<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*, s. 288 – 289.

<sup>9</sup> SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*, s. 288 – 289.

<sup>10</sup> BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 82 – 86.

<sup>11</sup> SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*, s. 323.

Podle teorie duálního trhu práce existují dva oddělené trhy práce, primární a sekundární. **Primární trh práce** poskytuje výhodnější pracovní příležitosti s lepšími pracovními podmínkami, lépe placené, s vyšší prestiží, s možností růstu, relativně stabilní z hlediska propouštění. **Sekundární trh práce** naproti tomu nabízí pracovní místa s nízkou prestiží, nízkou mzdovou úrovní, bez kariérního růstu, s nestabilními pracovními poměry, vysokou fluktuací. Vstup na jednotlivé trhy je pravděpodobně ovlivněn úrovní lidského kapitálu, který každý člověk může nabídnout (vzdělání, kvalifikace, flexibilita, schopnost pracovat na sobě). Je také ovlivněn diskriminačními předsudky (barva pleti, etnický původ, pohlaví, věk, tělesné postižení, sociální zařazení). Lidé pohybující se v sekundárním sektoru se daleko častěji stávají nezaměstnanými a přechod na primární trh je velmi problematický.

Další možné dělení specifikuje pracovní trh formální a neformální. **Formální pracovní trh** zahrnuje oficiální pracovní příležitosti. Je kontrolován a regulován společenskými institucemi (např. daňovými úřady, živnostenskými úřady, úřady práce). **Neformální trh práce** stojí mimo kontrolu těchto institucí. Jedná se o aktivity patřící do tzv. šedé a černé ekonomiky (např. nelegální podnikání, práce na černo), týká se také samozásobitelství, domácích prací, sousedských a rodinných výpomocí. Neformální trh ovšem nemůže kompenzovat nezaměstnanost, neboť jsou oba trhy propojeny a neformální trh pouze multiplikuje výhody z postavení na trhu formálním. Trh práce se též rozlišuje na interní a externí. **Interní trh práce** vzniká uvnitř jednotlivých podniků nebo profesí, odvětví, popř. lokalit. **Externí trh práce** se nachází vně těchto podniků, které si pak vzájemně konkurují. Příčinou vzniku interních trhů je snaha firem o návratnost investic do zaškolování a zvyšování kvalifikace svých pracovníků, s praxí rostou schopnosti a dovednosti a větší loajalita dlouholetých pracovníků k firmě.<sup>12</sup>

### 3.3 Politika zaměstnanosti v EU

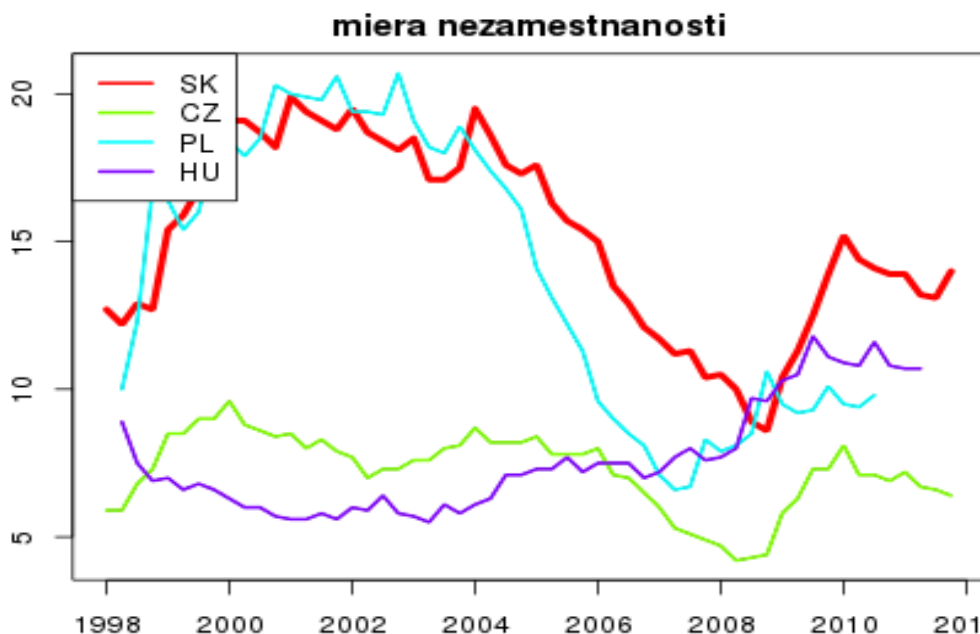
Otázka zaměstnanosti je jedním z klíčových ekonomických problémů, který řeší každý stát. Stabilita ekonomiky země je založena na plnění čtyř cílů hospodářské politiky, tj. čtyř vrcholů tzv. magického čtyřúhelníku: stabilita cenové úrovně, vysoký stupeň zaměstnanosti, hospodářský růst, vnější rovnováha. Aby byla stabilizační politika státu

---

<sup>12</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 58 – 63.

úspěšná, závisí na volbě správných hospodářskopolitických opatření ve správný čas.<sup>13</sup> Řešení nezaměstnanosti je úkolem státní politiky zaměstnanosti každého státu. Ta vychází z cílů stanovených Evropskou unií, které jsou přizpůsobeny konkrétní situaci členského státu.

**Obrázek č. 1:** Srovnání míry nezaměstnanosti v zemích Vyšegrádské čtyřky



Zdroj: Inštitút zamestnanosti Slovenskej republiky < <http://www.iz.sk/sk/projekty/ukazovatele-za-EU/miera-nezamestnanosti>>

### 3.3.1 Lisabonská strategie

V březnu 2000 byla na zasedání Evropské rady v Lisabonu odsouhlasena evropská strategie na roky 2000 – 2010. Shrnula několik hlavních slabín na pracovním trhu členských zemí. Konstatovala, že v zemích EU pracuje pouze polovina žen oproti USA, kde pracují dvě třetiny žen. Evropské země mají také v porovnání s USA mnohem nižší podíl zaměstnanosti ve službách. V rámci EU existují velké rozdíly v zaměstnanosti mezi jednotlivými členskými zeměmi i mezi regiony. Vysoká je dlouhodobá (strukturální)

<sup>13</sup> SLANÝ, A., ŽÁK, M. *Hospodářská politika*, s. 87.



nezaměstnanost. Ve velké míře je nezaměstnaností postižena věková skupina mezi 55 - 65 lety. Existuje nedostatek kvalifikovaných pracovníků v sektorech informačních technologií, důvodem jsou nedostatečné výdaje na výchovu a vzdělání. Lisabonský summit vyzval ke koordinované podpoře aktivní politiky zaměstnanosti a stanovil čtyři oblasti zásadního významu. V první řadě doporučuje, že zvýšení nezaměstnanosti má být výsledkem toho, že bude kvalifikace pracovníků uváděna do souladu s nabídkou práce. Hlavní roli při tom mají hrát národní služby zaměstnanosti, které se mohou opřít o celoevropskou bázi volných míst a vzdělávacích možností. Mají být podporovány speciální programy, které umožní získat nezaměstnaným požadovanou kvalifikaci. Za druhé má být kladen mnohem větší důraz na celoživotní vzdělávání. K tomu mají být podporovány dohody mezi sociálními partnery, zaměstnavateli a odbory. Předpokládá se zavádění pružné pracovní doby. Za třetí se má zvyšovat zaměstnanost ve službách, včetně služeb osobních a nacházet řešení pro nejvíce znevýhodněné kategorie osob. A za čtvrté mají být podporovány rovné příležitosti mezi muži a ženami, lepší sladování pracovní doby a rodinného života, zejména zavedením nového systému hodnocení péče o děti.<sup>14</sup>

Členské státy EU byly vyzvány, aby zpracovaly národní akční plány nezaměstnanosti pokrývající období dvou let a aby definovaly indikátory a mechanismy monitorování, které by umožnily měřit pokrok. V polovině období bylo provedeno přezkoumání a revize Lisabonské strategie. Byly provedeny některé změny sociální politiky a politiky zaměstnanosti. Od roku 2005 byly hlavní směry zaměstnanosti začleněny do integrovaných hlavních směrů pro růst a zaměstnanost, a to společně s hlavními směry hospodářské politiky. Celý proces byl reorganizován do tříletého cyklu. V kontextu obnovené Lisabonské strategie pro růst a zaměstnanost byl pro období 2007 – 2013 vytvořen Program Společenství pro zaměstnanost a sociální solidaritu – PROGRESS. Jeho úkolem je zavedení větší konzistence do financování z prostředků ES, podpora cílů EU v sociální oblasti, a to analytickými činnostmi, vzájemným učením, projekty ke zvyšování povědomí nebo podporou subjektů, jejichž práce přispívá k provádění evropské sociální politiky. PROGRESS má pokrývat pět oblastí: zaměstnanost, sociální začlenění a ochranu, pracovní

---

<sup>14</sup> *Sociální pilíř lisabonské strategie.*

<[http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377\\_cs.htm#socpilir](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm#socpilir)>

podmínky, boj proti diskriminaci, rovné příležitosti. Jeho celkový rozpočet je 743,25 milionů EUR. V roce 2008 byl spuštěn druhý cyklus obnovené Lisabonské strategie pro období 2008 – 2010. Byly znovu potvrzeny hlavní směry pro růst a zaměstnanost a společná koordinace cílů.<sup>15</sup>

### 3.3.2 Strategie Evropa 2020

Nová strategie Evropa 2020 nahrazuje Lisabonskou strategii, jejíž časový horizont vypršel rokem 2010. Reaguje na situaci způsobenou hospodářskou krizí, kterou Evropa prodělala v letech 2008 až 2010. Krize zcela narušila stabilní hospodářský růst a zvyšování počtu pracovních míst, kterého jsme byly svědkem v uplynulém desetiletí. V roce 2009 klesl HDP o 4%, průmyslová výroba se snížila na úroveň 90. let 20. století, počet nezaměstnaných stoupl na 10% výdělečně činného obyvatelstva EU, průměrný schodek veřejných financí činil 7% HDP a úroveň zadlužení přesáhla 80% HDP, růstový potenciál poklesl na polovinu.

Strategie Evropa 2020 předkládá priority, které usilují o inteligentní a udržitelnou ekonomiku podporující začlenění a vykazující vysokou úroveň zaměstnanosti, produktivity a sociální soudržnosti v EU. Stanovuje následující hlavní cíle: 75% obyvatelstva ve věku od 20 do 64 let by mělo být zaměstnáno, 3% HDP Evropské unie by měla být investována do výzkumu a vývoje, v oblasti klimatu a energie by mělo být dosaženo cílů „20-20-20“, podíl dětí, které předčasně ukončí školní docházku, by měl být pod hranicí 10% a nejméně 40% mladší generace by mělo dosáhnout terciální úrovně vzdělání, počet osob ohrožených chudobou by měl klesnout o 20 milionů. Komise EU předložila sedm stěžejních iniciativ, které prolínají všemi prioritami a měly by podpořit požadovaný pokrok. Iniciativy se zaměřují na zlepšení podmínek přístupu k financování výzkumu a inovací, posílení výkonu vzdělávacích systémů a snadnější vstup mladých lidí na pracovní trh, urychlení rozvoje a využití vysokorychlostního internetu, Evropu méně náročnou na energetické zdroje, zlepšení podnikatelského prostředí a podporu konkurenceschopné průmyslové základny, modernizaci pracovních trhů a podporu celoživotního vzdělávání občanů vč. mobility

---

<sup>15</sup> Andreanelli Moira. *Sociální politika a politika zaměstnanosti*. Evropský parlament 8/2008.  
<[http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact\\_sheets/info/data/policies/socialemploy/article\\_7284\\_cs.htm](http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7284_cs.htm)>

pracovních sil, zajištění sociální a územní soudržnosti a boj proti chudobě.<sup>16</sup> Všechny uvedené iniciativy se přímo či nepřímo týkají řešení zaměstnanosti. Mají rozpracované úkoly pro EU jako celek i pro jednotlivé státy zvlášť a jsou pro ně závazné.

### 3.4 Politika zaměstnanosti v ČR

ČR vypracovala v souladu se závěry Evropské rady a s přihlédnutím k domácí hospodářské, sociální a politické situaci **Akční plán pro naplňování národních cílů ČR stanovených v rámci Strategie Evropa 2020**. V uvedeném dokumentu definuje vlastní podobu národních cílů. Hned první oblastí je zaměstnanost. Národním cílem do roku 2020 je dosáhnout celkové míry zaměstnanosti 75 %. Národní dílčí cíle jsou stanoveny na dosažení míry zaměstnanosti žen 65 % a míry zaměstnanosti starších pracovníků 55 %. Další národní dílčí cíl požaduje snížení míry nezaměstnanosti mladých osob ve věku 15 až 24 let, a to o třetinu oproti roku 2010, snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu ve srovnání s rokem 2010. Mezi národní dílčí cíle patří i snížení administrativní zátěže podnikatelů oproti roku 2005 o 30% a zvýšení produktivity práce ve srovnání s rokem 2010 o 20%.<sup>17</sup>

Za účelem splnění cílů v oblasti zaměstnanosti jsou v Akčním plánu navržena opatření. Ta jsou rozdělena do dvou pilířů. První pilíř tvoří opatření ve vlastní politice zaměstnanosti. Druhý pilíř tvoří opatření zaměřená na posílení konkurenceschopnosti, jejichž uplatňováním by bylo docíleno lepších podmínek pro růst zaměstnanosti. Legislativní a exekutivní opatření vlády se zaměří především na řešení následujících problémů trhu práce: Zvýšení účasti pracovní síly na trhu práce, zejména skupin uchazečů znevýhodněných na trhu práce (osob se zdravotním postižením, starších osob, mladých osob bez pracovní praxe apod.), provázanost politiky zaměstnanosti s dalšími souvisejícími politikami. Prohloubení souladu kvalifikační a profesní struktury pracovní síly s potřebami trhu práce, zavedení systému předvídání dlouhodobých kvalifikačních potřeb. Posílení výkonnosti systémů vzdělávání, celoživotního učení a nízké motivace zaměstnavatelů

---

<sup>16</sup> *Strategie Evropa 2020*. <[http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1\\_CS\\_ACT\\_part1\\_v1.pdf](http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_CS_ACT_part1_v1.pdf)>

<sup>17</sup> *Akční plán pro naplňování národních cílů ČR stanovených v rámci Strategie Evropa 2020*. <[http://www.ictu.cz/fileadmin/docs/.../Akcní\\_plan\\_Strategie\\_Evropa\\_2020.doc](http://www.ictu.cz/fileadmin/docs/.../Akcní_plan_Strategie_Evropa_2020.doc)>

i zaměstnanců investovat do vzdělávání a rozvoje lidského kapitálu. Zkvalitnění profesní přípravy žáků ke zvýšení jejich šancí uspět na otevřeném trhu práce. Zavedení plošného systému dalšího vzdělávání pro různé kategorie zaměstnanců, zejména v případě ztráty zaměstnání, zavedení kvalifikačního vzdělávání jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Podporu zaměstnávání rodičů s dětmi do 6 let, osob se zdravotním postižením a osob pečujících o osoby se zdravotním postižením vytvářením podmínek pro vyšší využívání částečných pracovních úvazků pro tyto skupiny. Odstraňování překážek v motivaci žen s dětmi ke vstupu a setrvání na trhu práce prostřednictvím reformy daňového a sociálního systému a podpory harmonizace pracovního a rodinného života, spočívající zejména v zajištění a rozvoji místně a finančně dostupných služeb péče o děti, zejména ve věku 2 – 4 roky, mezi které patří inovativní typy služeb péče o děti (u dětí do 3 let preference individuálních forem péče), rozvoj stávajících typů služeb péče o děti v rámci živnostenského podnikání prostřednictvím zjednodušení hygienických a prostorových požadavků pro provozování služeb a stanovení kvalifikačních požadavků, vytvoření systému tzv. vzájemné rodičovské výpomoci, podpora zaměstnavatelů poskytujících či zajišťujících svým zaměstnancům zákonem upravené a vymezené služby péče o děti. Zamezení zneužívání a obcházení předpisů v oblasti politiky zaměstnanosti ze strany některých zaměstnavatelů (např. zneužívání výhodných daňových podmínek OSVČ pro osoby v de facto zaměstnaneckém vztahu) vytvořením efektivních kontrolních mechanismů. Posílení motivace aktivně hledat či si udržet práci zpřísněním podmínek v oblasti podpory v nezaměstnanosti. Zvýšení četnosti a účinnosti kontrolní činnosti úřadů práce s cílem omezení nelegální práce. Zvýšení motivace zaměstnavatelů zaměstnávat osoby ohrožené vyloučením z trhu práce. Zefektivnění činnosti úřadů práce vedoucí ke zvýšení poměru umístěných osob spadajících do kategorie dlouhodobě nezaměstnaných. Zvýšení účinnosti využívání nástrojů APZ a veřejných zakázek vedoucí ke zvýšení poměru umístěných osob spadajících do kategorie dlouhodobě nezaměstnaných. Přizpůsobení organizačních struktur a systému řízení veřejných služeb zaměstnanosti potřebám trhu práce, zaměstnavatelů a dalších aktérů na trhu práce. Specifickým problémem, který se netýká přímo trhu práce v úzkém pojetí, jehož řešení nicméně může přispět k plnění cílů politiky zaměstnanosti, je nedostatečná mobilita pracovní síly, a to jak geografická, tak meziodvětvová. K ní částečně přispívá také rigidita trhu s bydlením v důsledku přetrvávajících bariér na trhu s byty. Z této skutečnosti vyplývá nutnost přijetí novelizace

občanského zákoníku v části o nájmu bytu coby opatření strukturálního. Možným finančním opatřením by mohla být podpora zvýšení nabídky nájemního bydlení prostřednictvím garancí za úvěry na stavbu nájemních bytů, popř. přímo poskytováním úvěrů (objem podpory: 0,5 mld. Kč/rok; a dále monitoring počtu nabízených bytů k nájmu ve městech nad 10 tis. obyvatel).<sup>18</sup>

Povinností každého členského státu EU je zpracovat **Národní strategický referenční rámec** (NSRR). Jedná se o základní programový dokument pro využívání fondů EU. Jeho Východiskem se stal Národní rozvojový plán ČR. Strategie se opírá o klíčové evropské i národní, ale také resortní a regionální strategické dokumenty. NSRR udává systém Operačních programů ČR na období 2007 - 2013. Bude využíváno dvacet šest OP rozdělených mezi tři hlavní cíle politiky hospodářské a sociální soudržnosti: Konvergence, Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost, Evropská teritoriální spolupráce.<sup>19</sup> NSRR definuje jeden globální a několik dílčích strategických cílů:

Globálním cílem je přeměna socioekonomického prostředí ČR v souladu s principy udržitelného rozvoje, aby byla přitažlivým místem pro realizaci investic, práci a život obyvatel. Prostřednictvím trvalého posilování konkurenceschopnosti bude dosahováno udržitelného růstu s cílem dosáhnout hospodářské úrovně EU-25. ČR bude usilovat o růst zaměstnanosti a o vyvážený a harmonický rozvoj regionů, který povede ke zvyšování úrovně kvality života obyvatelstva.

Prvním strategickým cílem je konkurenceschopná česká ekonomika. Posilování konkurenceschopnosti podnikatelského sektoru zvyšováním jeho produktivity a urychlením udržitelného hospodářského růstu založeném na systematicky rozvíjeném inovačním potenciálu silné a progresivně strukturované české ekonomiky, generující robustní a udržitelný ekonomický růst.

Druhým strategickým cílem je otevřená, flexibilní a soudržná společnost. Vytvoření moderní občanské společnosti otevřené vnějším příležitostem, společnosti, která je

---

<sup>18</sup> Akční plán pro naplňování národních cílů ČR stanovených v rámci Strategie Evropa 2020. <[http://www.ictu.cz/fileadmin/docs/.../Akcní\\_plán\\_Strategie\\_Evropa\\_2020.doc](http://www.ictu.cz/fileadmin/docs/.../Akcní_plán_Strategie_Evropa_2020.doc)>

<sup>19</sup> MMR, Národní orgán pro koordinaci. *Fondy Evropské unie*. <<http://www.strukturalni-fondy.cz/Narodni-organ-pro-koordinaci>>

schopná reagovat na tyto impulsy. Cílem je podpořit rozvoj různorodé sociálně citlivé a soudržné společnosti a přispět ke zvyšování kvality života obyvatel, vytvořit moderní vzdělávací systém, který by přispěl k rozvoji znalostní ekonomiky, a stal se zdrojem efektivity a flexibility trhu práce, což vyústí ve vytvoření silné schopnosti ekonomiky vytvářet nová a kvalitní pracovní místa.

Třetím strategickým cílem je atraktivní prostředí. Zajištění kvalitní fyzické základny pro hospodářský a sociální rozvoj prostřednictvím investic do zlepšení kvality životního prostředí a dostupnosti dopravních sítí.

Čtvrtým strategickým cílem je vyvážený rozvoj území. Vyvážený a harmonický rozvoj celého území ČR, dosažený prostřednictvím zmírňování disparit mezi regiony i uvnitř regionů. Bude posílen ekonomický růst a růst zaměstnanosti využitím přírodních, ekonomických a sociokulturních odlišností regionů a jejich diferencovaného vnitřního potenciálu. Zároveň bude posílena územní a sociální soudržnost respektováním variability prostorových struktur (sídelní struktura, hierarchie měst, typy venkovských oblastí).<sup>20</sup>

**Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)** je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech. Řídícím orgánem OP LZZ je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR – Odbor řízení pomoci z ESF. OP LZZ je financován z Evropského sociálního fondu (ESF). Pro OP LZZ je vyčleněno celkem 1,84 mld. €, což činí přibližně 6,80 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Z českých veřejných zdrojů má být navíc financování programu navýšeno o dalších 0,32 mld. €. O podporu mohou žádat poskytovatelé sociálních služeb, vzdělávací a poradenské organizace, zaměstnavatelé, orgány státní správy, kraje, obce, svazky obcí a jejich asociace, orgány služeb zaměstnanosti a další. OP LZZ obsahuje šest prioritních os rozdělujících operační program na logické celky, a ty jsou dále konkretizovány prostřednictvím tzv. oblastí podpor, které vymezují, jaké typy projektů mohou být v rámci

---

<sup>20</sup> MMR, Národní orgán pro koordinaci, Fondy evropské unie. *Národní strategický referenční rámec ČR 2007 – 2013*. <<http://www.strukturalni-fondy.cz/CMSPages/GetFile.aspx?guid=5a5a7a80-ae4c-48e2-add9-0719b2872d7a>>

příslušné prioritní osy podpořeny. Prioritní osa II je určena pro aktivní politiku trhu práce. Z ESF je na ni vyčleněno 605,8 mil. €, tj. 33,0 % OP LZZ. Jsou podporovány zejména rekvalifikace, zprostředkování zaměstnání, bilanční a pracovní diagnostika, podpora veřejně prospěšných prací a krátkodobých pracovních příležitostí, zajištění odborné praxe, podpora nových forem zaměstnání pro uplatnění žen a mladých lidí na trhu práce, podpora začínajícím OSVČ, rozvoj speciálních doškolovacích programů pro pracovníky sítě bilančně diagnostických pracovišť pro potřeby služeb zaměstnanosti, tvorba, realizace a rozšíření specifických integrovaných školicích programů pro společenskou (pracovní) integraci uchazečů o zaměstnání ohrožených sociální exkluzí, podpora institucionálního a metodického zázemí pro rozvoj systémů předvídání změn na trhu práce a zvládání postupných i náhlých změn v zaměstnanosti apod.<sup>21</sup>

### **3.5 Politika zaměstnanosti v SR**

Také Slovenská republika vypracovala v souladu s prioritami, cíli a nařízeními EU **Národní strategický referenční rámec SR 2007 – 2013**. Jedná se o strategický dokument SR, na jehož základě má SR možnost využívat zdroje z fondů EU. Vychází ze tří cílů politiky soudržnosti EU, přičemž NSRR SR obsahuje pouze první dva: Konvergence, regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost.

NSRR formuluje svůj strategický cíl takto: Výrazně zvýšit do roku 2013 konkurenceschopnost a výkonnost regionů a slovenské ekonomiky a zaměstnanost při respektování trvale udržitelného rozvoje. Nová strategie je postavena na třech strategických prioritách. První prioritou je zlepšení infrastruktury a regionální dostupnosti, cílem je zvýšení hustoty vybavení regionů infrastrukturou a zvýšení efektivnosti s ní souvisejících veřejných služeb. Druhou prioritou je podpora vědomostní ekonomiky, cílem je rozvoj trvale udržitelného ekonomického růstu a zvyšování konkurenceschopnosti průmyslu a služeb. Třetí prioritou je zkvalitňování lidských zdrojů, cílem je zvýšení zaměstnanosti, růst kvality pracovní síly pro potřeby vědomostní ekonomiky a zvýšení sociální inkluze rizikových skupin. Strategie také definuje čtyři horizontální priority, které

---

<sup>21</sup> MMR, Národní orgán pro koordinaci. *Fondy evropské unie*. <<http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/d26c8d6a-821b-45df-9c9c-29a8a55f7e1e/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>>

ovlivňují všechny strategické cíle NSRR. První prioritou je marginalizovaná romská komunita, cílem je zvýšit zaměstnanost a vzdělanostní úroveň příslušníků MRK a zlepšení jejich životních podmínek. Druhou prioritou je zabezpečit rovnost příležitostí, cílem je vytvořit rovnost příležitostí pro všechny a předcházet všem formám diskriminace. Třetí prioritou je trvale udržitelný rozvoj, cílem je zabezpečit environmentální, ekonomickou a sociální udržitelnost ekonomického růstu. Čtvrtou prioritou je podpora informační společnosti, cílem je rozvoj inkluzivní informační společnosti.<sup>22</sup> Strategie, priority a cíle budou do společnosti implementované pomocí jedenácti operačních programů. Cíl konvergence a cíl regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost mají tři společné operační programy: OP Výzkum a vývoj, OP Vzdělávání, OP Zaměstnanost a sociální inkluze.

**Operační program Zaměstnanost a sociální inkluze** podporuje opatření, která povedou k investicím do pracovní síly a k snižování dlouhodobé nezaměstnanosti. Zlepšování úrovně kvalifikace, zejména u zranitelných skupin populace, přispěje k sociální inkluzi, především s ohledem na romské komunity. To bude mít za následek kromě jiného i snižování rozdílů v míře nezaměstnanosti mezi regiony. OP Zaměstnanost a sociální inkluze má pět prioritních os. Aktivní politiky zaměstnanosti se týkají první tři.

Podpora růstu zaměstnanosti. Aktivita jsou zaměřené na prevenci ztráty zaměstnání, tvorbu nových pracovních míst a umístění nezaměstnaných osob, resp. osob, kterým hrozí propouštění z pracovního poměru, na volná pracovní místa. Vznik a udržitelnost pracovních míst bude podpořeno růstem adaptability pracovníků, podniků a podporou samostatné výdělečné činnosti. Konkrétní aktivity by mohly zahrnovat například realizaci na míru šitých kurzů pro dlouhodobě nezaměstnané, a to v oblastech, v kterých je momentálně málo pracovníků. To přispěje k snížení strukturální nezaměstnanosti v odlehlých regionech.

Podpora sociální inkluze. V rámci této prioritní osy budou podporovány nezaměstnané a zaměstnané osoby ohrožené vyloučením z trhu práce, dále podniky a subjekty, které vytvářejí pracovní místa těmto osobám, a zároveň lidské zdroje vykonávající aktivity

---

<sup>22</sup> Centrálny koordinačný orgán NSRR SROV. *Národný strategický referenčný rámec 2007- 2013*. <<http://www.nsr.sk/narodny-strategicky-referencny-ramec-2007-2013>>



cílové skupiny. Program podpoří rovné příležitosti pro přístup na trh práce a integraci znevýhodněných skupin, zejména se zřetelem na opomíjené romské komunity. Kromě toho podpoří aktivity zaměřené na zabezpečení rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem a potřeby v souvislosti s péčí o děti – pomoc při integraci a reintegraci rodičů na trh práce. Podpora zaměstnanosti, sociální inkluze a budování kapacit v regionu Bratislava. Zvláštní pozornost bude věnovaná regionu Bratislava.<sup>23</sup>

### 3.6 Aktivní politika zaměstnanosti

**Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)** je součástí politiky zaměstnanosti, která prostřednictvím konkrétních nástrojů a programů aktivně a cíleně zasahuje do přirozeného fungování trhu práce. Historicky můžeme počátek těchto programů hledat ve 30. letech 20. století v období světové hospodářské krize. V tomto období došlo k prvním státním zásahům, a to formou veřejně prospěšných prací, které měly za cíl snížit neúměrně vysokou nezaměstnanost. Důležitým nástrojem regulace trhu práce se APZ stala až v 90. letech 20. století na základě doporučení Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD). V roce 1994 OECD zveřejnila studii Analýza trhu práce v zemích OECD, ve které apelovala na zvýšení využívání nástrojů aktivní politiky nezaměstnanosti v boji se strukturální nezaměstnaností.

Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization) definuje APZ jako účelné a selektivní vládní intervence usilující o dosažení cílů efektivnosti a rovnosti pomocí přímých či nepřímých zásahů, jimiž poskytují práci nebo zvyšují zaměstnatelnost znevýhodněných osob na pracovních trzích.<sup>24</sup> Obecně se využívají tři typy nástrojů APZ. Prvním typem je zvyšování zaměstnatelnosti osob nezaměstnaných nebo jinak znevýhodněných na trhu práce. Druhým typem je přímá tvorba pracovních míst. A třetím typem je podpora zaměstnavatelů, aby stávající pracovní místa udrželi nebo se dále mohli rozvíjet.

---

<sup>23</sup> MPSVR. *Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia*.  
<<http://www.esf.gov.sk/new/index.php?SMC=1&id=1958>>

<sup>24</sup> Úřad práce ČR. *Vzdělávací materiál pracovníků ÚP – projekt Real APZ*.

Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v České a Slovenské republice je rozdílná v počtu i typech využívaných nástrojů, ale základní principy včetně financování jsou obdobné. Důležitým hlediskem je ale efektivita využívaných opatření APZ a jejich dopady na nezaměstnanost. Studium efektivit se v ČR zabývá především Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, který v roce 2007 vytvořil poměrně komplexní studii efektivit nástrojů APZ v České republice v rámci projektu Institut trhu práce a v roce 2010 předložil další studii, která se zabývala opatřeními APZ v měnících se podmínkách trhu práce v období ekonomické krize v letech 2008 a 2009.<sup>25</sup> Na Slovensku se efektivitou opatření APZ zabýval Institut pro výzkum práce a rodiny.<sup>26</sup> Studie efektivit aktivní politiky zaměstnanosti můžeme rozdělit do dvou skupin, a to na studie mikroekonomické a makroekonomické. Mikroekonomické studie se snaží postihnout velikost efektů opatření APZ na jedince, zatímco makroekonomické studie zkoumají dopad APZ na celkovou situaci na trhu práce, tj. na všechny účastníky trhu práce.

### 3.6.1 Efekty APZ

Pozitivní efekty aktivní politiky zaměstnanosti můžeme shrnout do základních čtyř skupin.

**Efekt zvýšené konkurence.** Programy APZ lze zvýšit konkurenci na trhu práce tím, že osoby ekonomicky neaktivní vrátí zpět na trh práce. Anebo osoby krátkodobě nezaměstnané udržují v kontaktu s trhem práce a snižují rychlost, kterou se krátkodobě nezaměstnaný mění v dlouhodobě nezaměstnaného. Počet nezaměstnaných aktivně hledající práci tímto stoupá a konkurence se zvyšuje.

**Efekt spárování.** Programy APZ zvyšují pravděpodobnost spárování uchazeče o zaměstnání s volným pracovním místem, a to několika způsoby: přizpůsobením kvalifikace uchazečů struktuře poptávky po práci, podněcováním aktivního hledání zaměstnání, poskytnutím pracovní zkušenosti uchazečům a zvýšením motivace zaměstnavatelů vytvářet volná místa.

---

<sup>25</sup> Národní vzdělávací fond. *PROFUTURO 4/2008, bulletin pro podporu a rozvoj lidských zdrojů.*  
<[http://old.nvf.cz/profuturo/2008\\_4.pdf](http://old.nvf.cz/profuturo/2008_4.pdf)>

<sup>26</sup> HANZELOVÁ, E. *Nové aktívne opatrenia na trhu práce v čase globálnej ekonomickej krízy.*  
<[http://www.sspr.gov.sk/texty/File/vyskum/2010/Hanzelova/VU\\_2145\\_Hanzelova.pdf](http://www.sspr.gov.sk/texty/File/vyskum/2010/Hanzelova/VU_2145_Hanzelova.pdf)>

**Efekt produktivity.** Programy APZ napomáhají v udržování pracovní produktivity u nezaměstnaných, neboť především dlouhodobá nezaměstnanost má na produktivitu velmi negativní vliv a postupně dochází ke ztrátě pracovních návyků.

**Efekt snižování ztráty blahobytu.** Účastníci programů APZ téměř vždy dostávají finanční podporu, která je obvykle vyšší než podpora v nezaměstnanosti a časově neomezena (je poskytována po celou dobu programu), tudíž snižuje nepříznivé dopady na ekonomický a sociální blahobyt nezaměstnaných.<sup>27</sup>

Nežádoucí efekty aktivní politiky zaměstnanosti často souvisí se špatným zacílením na nezaměstnaného či celou skupinu nezaměstnaných. Otázkou ovšem je, jak nastavit kritéria výběru do programů, aby k nežádoucím efektům nedocházelo. Jiné nežádoucí efekty zase souvisí s nevhodným nastavením podmínek programů APZ a taktéž s jejich následnou kontrolou.

**Efekt mrtvé váhy.** Prostřednictvím programu APZ dochází k umístění nezaměstnaných na trh práce, ke kterým by došlo i bez účasti v programech APZ. Anebo za pomoci APZ vznikají pracovní místa, která by vznikla sama o sobě i bez intervence APZ.

**Lock in effect.** Jde o situaci, kdy je nezaměstnaný po dobu programu APZ v tomto programu tzv. uzamknut, takže nemá čas a prostor pro hledání zaměstnání. Hledat začíná až po skončení programu APZ a tím se prodlužuje doba strávená v nezaměstnanosti. Někdy se v této souvislosti používá pojem „třetí trh práce“, který označuje dotovaná pracovní místa, kde jsou nezaměstnaní uzavřeni a přestávají tak soutěžit na otevřeném trhu práce (ztrácejí sebedůvěru, schopnost a motivaci soutěžit).

**Creaming effect.** Pro výběr do programů APZ jsou často upřednostňováni nezaměstnaní, kteří mají lepší šanci na umístění na trh práce před těmi hůře umístitelnými. V tomto případě je hledisko efektivnosti realizace programu upřednostňováno před efektivností dopadu programu. Může v tom hrát roli několik aspektů: Zaprvé nedostatek pracovníků pro výběr, jednání, přípravu a motivaci nezaměstnaných a ne vždy dostatečná kvalifikace těchto pracovníků. Zadruhé zvýšený tlak na realizaci programů APZ v době, kdy zrovna

---

<sup>27</sup> Úřad práce ČR. *Vzdělávací materiál pracovníků ÚP – projekt Real APZ.*

jsou k dispozici finanční prostředky a je třeba je vyčerpat, namísto možnosti čerpání v době, kdy je to třeba. Zatřetí snaha udržet zájem zaměstnavatelů o nezaměstnané v rámci dotovaných pracovních míst. Začtvrté snaha realizátorů programů APZ o získání co nejvíce peněz za co nejméně práce.

**Substituční efekt.** Jedná se o nesprávný výběr klientů do programu APZ, o zbytečné vynakládání veřejných finančních prostředků na realizaci programu APZ v případě, kdy by nezaměstnaný získal pracovní místo i bez účasti na těchto programech.

**Drogový efekt.** Lze jej charakterizovat jako „návyk na dotace“. Tento efekt se velmi zesílil v souvislosti s realizací programů APZ financovaných Evropským sociálním fondem na základě schválených projektů. Jednak došlo ke vzniku mnoha účelově založených organizací zaměřených na poradenské a vzdělávací aktivity, které svou činnost navázaly na dotační mechanismy a jsou jejich jediným příjmem. Jednak i mnoho zaměstnavatelů využívá dotací v rámci APZ k zabezpečení svých pracovních úkolů a funkcí, bez nutnosti hradit je ze svých prostředků. A v neposlední řadě i část nezaměstnaných opakovaně využívá programů a zcela rezignovala na vlastní aktivitu při hledání zaměstnání.

**Efekt otáčecích dveří.** Tento jev je charakteristický zejména u dotovaných pracovních míst, kdy zaměstnavatel přijme na toto místo nezaměstnaného z úřadu práce, po skončení období, na které je poskytována podpora, ho propustí a nabere na stejné místo jiného nezaměstnaného z úřadu práce. Tento případ je naprosto standartní praxí samospráv obcí, které takto šetří mzdové náklady na zejména úklidové práce a péči o veřejnou zeleň.

**Kolotočový efekt.** V tomto případě se jedná o klasický případ veřejně prospěšných prací, kdy nezaměstnaný nastoupí po vyčerpání podpory v nezaměstnanosti na veřejně prospěšné práce v délce 6 měsíců a pobírá mzdu, která je dotovaná z úřadu práce. Poté se opět zaregistruje jako nezaměstnaný, s novým nárokem na podporu po půlroční práci. Po jejím vyčerpání nastoupí opět na VVP, a takto pořád dokola, až do odchodu do důchodu. Finanční náročnost pro veřejné rozpočty je výrazná a klient má pocit, že je vše v pořádku.

**Efekt posunutí.** Tento efekt je spojen s podporou tvorby nových pracovních míst. V praxi dochází k tomu, že zaměstnavatel vytvoří nové pracovní místo, na které přijme uchazeče

z řad nezaměstnaných úřadu práce a dostává na něj dotaci, ale na úkor jiného zaměstnance, jehož pracovní místo zruší, ten se stane naopak nezaměstnaným. Tedy naprosto opačný efekt, než který byl zamýšlen.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Úřad práce ČR. *Vzdělávací materiál pracovníků ÚP – projekt Real APZ.*

## 4. ANALYTICKÁ ČÁST

### 4.1 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR

Zákon o zaměstnanosti ČR definuje aktivní politiku zaměstnanosti jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti v České republice zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a vykonavatelem je Úřad práce České republiky. Podle aktuální situace a potřeb trhu práce spolupracují i s dalšími subjekty.<sup>29</sup> **Úřad práce České republiky (ÚP ČR)** byl zřízen zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, s účinností od 1. 4. 2011. Je správním úřadem s celostátní působností a plní úkoly v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a státní sociální podpory. Od 1. 1. 2012 také v oblastech sociální pomoci a péče. Stal se nástupcem sedmdesáti sedmi okresních úřadů práce, které tímto zanikly. Úřad práce ČR řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí. Organizačně se člení na generální ředitelství a krajské pobočky ÚP ČR (KrP), se sídlem ve všech čtrnácti krajských městech. Jejich územní obvody jsou shodné s územím krajů. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště (KoP), která působí ve všech městech větší a střední velikosti.<sup>30</sup> Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a ve velké míře také z prostředků Evropského sociálního fondu (ESF) prostřednictvím operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem.

„Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti v České republice, jsou zejména:

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,

---

<sup>29</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104.

<sup>30</sup> Zákon č. 9/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.

f) příspěvek na zapracování,

g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.<sup>31</sup>

Sedm uvedených nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice je přesně definováno v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. O poskytnutí příspěvků na jednotlivé nástroje APZ zaměstnavatel nebo fyzická osoba žádá. Po schválení žádosti uzavírá Úřad práce se zaměstnavateli, s jinými právníckými a fyzickými osobami a dalšími subjekty písemnou dohodu. Žádost i následná dohoda o poskytnutí příspěvku musí obsahovat náležitosti stanovené v zákoně. Formy příspěvků a způsob poskytování stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem. Je nutno uvést, že na žádný z příspěvků podporujících aktivní politiku zaměstnanosti v České republice není právní nárok.<sup>32</sup>

Realizace APZ se řídí normativní instrukcí MPSV, konkrétně normativní instrukcí č. 1/2012, realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2012, s účinností od 1. 1. 2012 a aktuálně novou směrnicí generálního ředitele Úřadu práce ČR č. 4/2013, realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce ČR, s účinností od 18. 2. 2013. Výchozími dokumenty pro zaměření realizace APZ jsou strategie Evropa 2020 a na ní navazující strategie Národní program reformem České republiky 2011. APZ vycházející z uvedených dokumentů musí být také realizovaná v souladu s kritérii stanovenými jednotlivými pracovišti Úřadu práce ČR na základě konkrétní situace na trhu práce v daném regionu. „Cílem je zpružnit trh práce, odstranit bariéry omezující určité skupiny osob ve vstupu na volný trh práce, přispět ke sladění mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle a její kvalifikaci, aktivizovat skupiny většinově vyloučené z trhu práce a podporovat harmonizaci rodinného a pracovního života.“<sup>33</sup> Jednotlivé nástroje a opatření APZ k zabezpečení těchto cílů je nutné realizovat s ohledem na sociální a rodinnou politiku, politiku sociálního začleňování a boje s chudobou, též v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Úřad práce ČR je povinen odpovědně zvažovat vhodnost použití jednotlivých nástrojů APZ, a to v závislosti na situaci

---

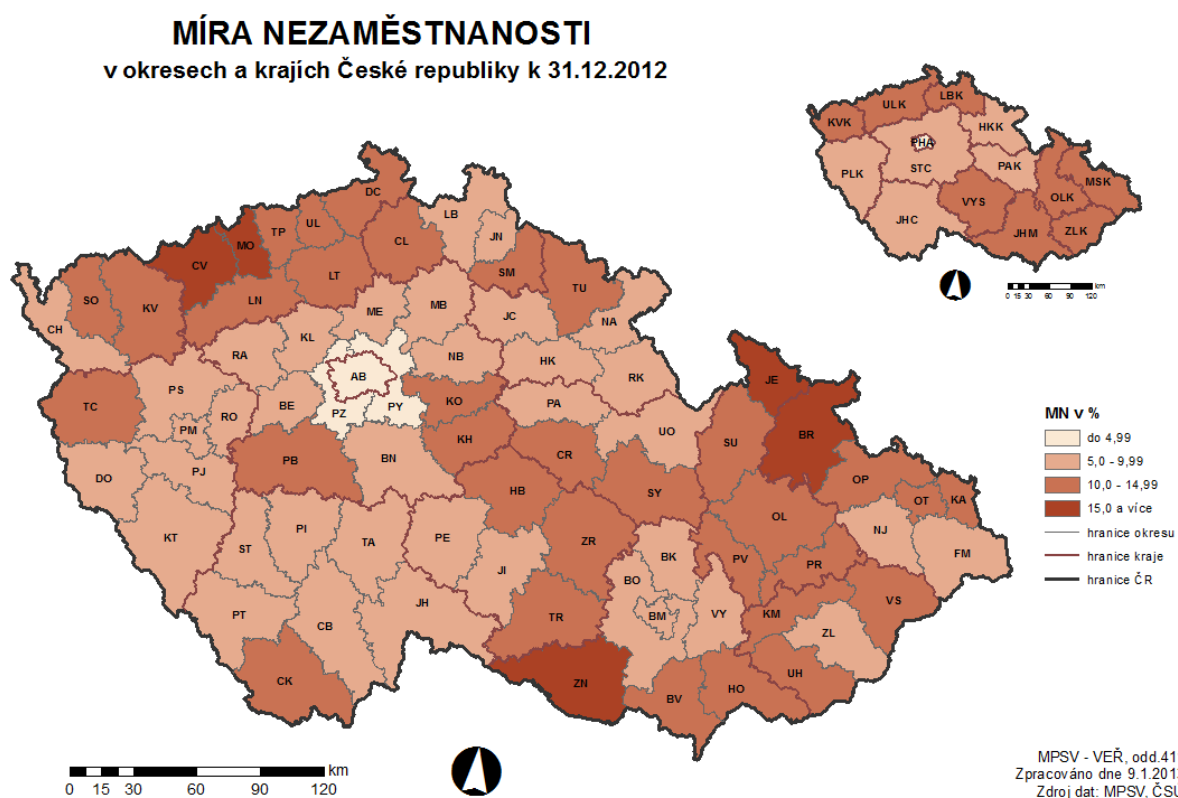
<sup>31</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §104.

<sup>32</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 118, 119.

<sup>33</sup> Normativní instrukce MPSV č. 1/2012, Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2012.

regionálního trhu práce a skladby uchazečů o zaměstnání, vynakládat prostředky co nejefektivněji. Musí ke klientům přistupovat individuálně a komplexně posuzovat kompetence uchazeče o zaměstnání, tj. kvalifikaci, dovednosti, motivaci, uplatnitelnost na trhu práce, ekonomickou situaci klienta a ohrožení sociálním vyloučením. Na úseku poradenství musí též působit preventivně, zejména prostřednictvím celoživotního kariérového poradenství.

**Obrázek č. 2:** Míra nezaměstnanosti v okresech a krajích ČR k 31. 12. 2012



Zdroj: Statistiky MPSV <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>>



**Tabulka č. 1: Nezaměstnanost a APZ v ČR**

Rok	Průměrná míra nezaměstnanosti v %	Průměrný počet nezaměstnaných	Počet aktivizovaných UoZ prostřednictvím APZ	Podíl aktivizovaných UoZ na celkovém počtu nezaměstnaných v %
2004	9,2	537 426	97 156	<b>18,1</b>
2005	9,0	514 310	81 928	<b>15,9</b>
2006	8,1	474 790	95 449	<b>20,1</b>
2007	6,6	392 777	124 291	<b>31,6</b>
2008	5,4	324 575	84 364	<b>26,0</b>
2009	8,0	465 576	78 806	<b>16,9</b>
2010	9,0	528 750	116 541	<b>22,0</b>
2011	8,6	507 779	85 276	<b>16,8</b>
2012	8,6	505 886		

Zdroj: Statistiky MPSV < <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>>  
vlastní zpracování a výpočty

**Tabulka č. 2: Výdaje na APZ v ČR**

Rok	Výdaje na PZ (tis. Eur)	Výdaje na APZ (tis. Eur)	Podíl APZ na celkových výdajích PZ v %	HDP (tis. Eur)	Podíl výdajů APZ vztahený k HDP v %
2004	444 252	115 173	<b>25,9</b>	91 849 500	<b>0,13</b>
2005	499 360	128 623	<b>25,8</b>	104 628 800	<b>0,12</b>
2006	592 326	180 617	<b>30,5</b>	118 290 800	<b>0,15</b>
2007	648 479	218 985	<b>33,8</b>	131 908 600	<b>0,17</b>
2008	694 501	224 280	<b>32,3</b>	154 269 700	<b>0,15</b>
2009	1 012 312	232 280	<b>22,9</b>	142 197 000	<b>0,16</b>
2010	1 045 058	329 409	<b>31,5</b>	150 274 800	<b>0,22</b>

Zdroj: Eurostat < <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/statistics>>  
vlastní zpracování a výpočty

Česká republika patří v rámci Evropské unie mezi první třetinu zemí s nejnižší mírou nezaměstnanosti a pohybuje se stabilně výrazně pod jejím průměrem. Podle mezinárodního srovnání EUROSTATU před koncem roku 2012 byla nižší míra nezaměstnanosti pouze v Rakousku, Lucembursku, Německu, Nizozemsku, Rumunsku a na Maltě. Co se týká financování APZ, zůstává hluboko pod úrovní vyspělých zemí EU, vydává na ni mezi 0,1

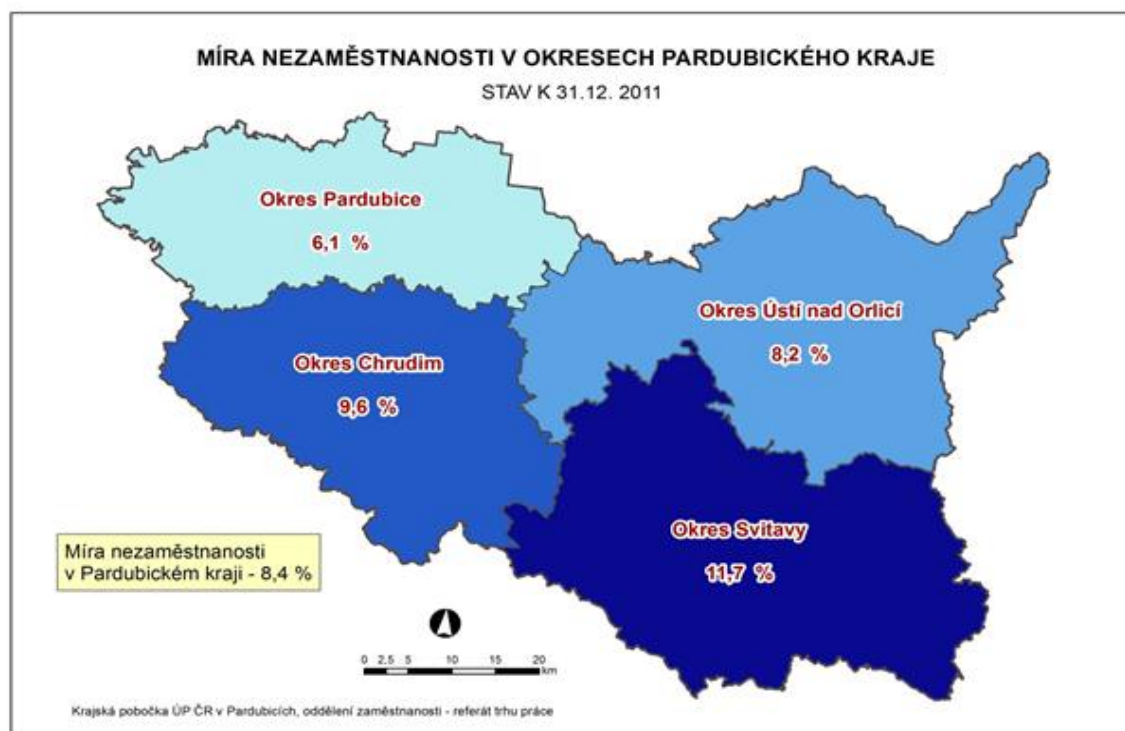
až 0,2 procenty hrubého domácího produktu, přičemž v roce 2011 to má být již 0,07 % a v roce 2012 pak 0,08 % HDP. Tento podíl je ve vyspělých zemích asi 1 – 1,3 % HDP. Z celkových výdajů na politiku zaměstnanosti tvoří výdaje na APZ většinou kolem 30 %. Sledujeme-li podíl nástroji APZ podpořených nezaměstnaných z jejich celkového počtu, pohybuje se někde mezi 15 – 20 %, s výjimkou let 2007 – 2008, kdy bylo dostatek prostředků z ESF, a roku 2010, kdy se záměrně na oblast APZ kladl důraz, jako na prostředek řešící zvýšenou nezaměstnanost způsobenou ekonomickou krizí.

## **4.2 Realizace APZ v Pardubickém kraji**

Pardubický kraj se nachází ve východní části Čech. Polohu kraje dále určují sousedící kraje – Středočeský, Královéhradecký, Olomoucký, Jihomoravský a Vysočina. Spolu s krajem Královéhradeckým a Libereckým tvoří oblast soudržnosti Severovýchod (tzv. NUTS 2). Svou rozlohou 4 519 km<sup>2</sup> (5,7 % rozlohy ČR) je pátým nejmenším krajem ČR. Pardubický kraj složený ze čtyř okresů - Chrudim, Pardubice, Svitavy a Ústí nad Orlicí – měl k 31. 12. 2011 celkem 451 obcí (6. nejvyšší počet obcí mezi 14 kraji ČR). Krajskou metropoli Pardubice obývá 17,5 % obyvatel kraje. K 31. 12. 2011 v kraji žilo 516 411 obyvatel, což představuje 4,9 % celkového počtu obyvatel ČR. Hustota zalidnění na jeden km<sup>2</sup> je 112 obyvatel. Nejlidnatějším okresem Pardubického kraje je okres Pardubice, následují okresy Ústí nad Orlicí, Svitavy a Chrudim. Třemi největšími městy Pardubického kraje jsou Pardubice, Chrudim a Svitavy. Z hlediska věkové struktury obyvatelstva lze v roce 2011 proti roku předchozímu sledovat pokračující pokles počtu obyvatel ve skupině obyvatel 15 - 64 let, naopak růst byl zaznamenán ve skupině 65letých a starších. Počet dětí ve věku 0 – 14 let lehce vzrostl. Index stáří (poměr počtu obyvatel 65letých a starších k obyvatelstvu mladšímu 15 let) přitom dosáhl v roce 2011 hodnoty 107,1. Jedním ze základních předpokladů zlepšení nepříznivého demografického vývoje obyvatelstva kraje je oživení bytové výstavby. Průměrný evidenční počet zaměstnanců (přepočtený na plnou pracovní dobu) za rok 2011 činil v kraji 172,1 tisíc osob. Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců s místem pracoviště v Pardubickém kraji dosáhla v roce 2011 hodnoty 21 454 Kč, druhá nejnižší mzda po Karlovarském kraji. Z hlediska odvětvového členění byly v mezikrajském srovnání průměrné hrubé měsíční mzdy v podnicích se sídlem v kraji v roce 2011 v průmyslu třetí nejnižší a mzdy ve stavebnictví druhé nejnižší. V Pardubickém kraji bylo v roce 2011 celkem 137 průmyslových podniků se 100 a více

zaměstnanci. Celkový HDP Pardubického kraje za rok 2011 činil 146 614 mil. Kč, což dělá 3,9 % HDP České republiky, druhý nejmenší krajský podíl. Přepočteno na jednoho obyvatele dělalo HDP 283 710 Kč, což představuje 79 % oproti průměru ČR a 62,9 % oproti průměru EU27. Příslibem pro další rozvoj Pardubického kraje je jeho výhodná poloha z hlediska dopravního spojení. Pardubický kraj má mnohé předpoklady pro rozvoj cestovního ruchu. Má krásnou přírodu rovinného i horského charakteru, příznivé klima. Na území celého kraje v podhorských částech se rozvíjí agroturistika, zvláště se zaměřením na tradiční chov koní. V roce 2010 měl Pardubický kraj celkem 336 hromadných ubytovacích zařízení.<sup>34</sup>

**Obrázek č. 3:** Míra nezaměstnanosti v Pardubickém kraji k 31. 12. 2011



Zdroj: Analýza vývoje trhu práce Pardubického kraje za rok 2011

<[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/mezamestnanost\\_v\\_cislech/rocní\\_zpravy\\_pardubickeho\\_kraje](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/mezamestnanost_v_cislech/rocní_zpravy_pardubickeho_kraje)>

<sup>34</sup> ČSÚ. *Statistiky Pardubického kraje*. <<http://www.czso.cz/xe/redakce.nsf/i/kraj>>

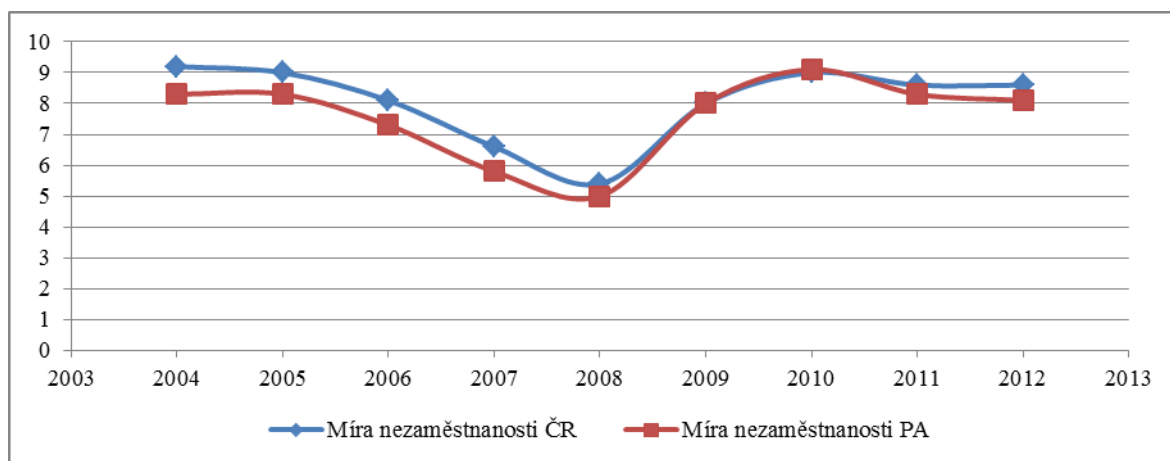
**Tabulka č. 3:** Nezaměstnanost a APZ v Pardubickém kraji

Rok	Průměrná míra nezaměstnanosti v %	Průměrný počet nezaměstnaných	Počet aktivizovaných UoZ prostřednictvím APZ	Podíl aktivizovaných UoZ na celkovém počtu nezaměstnaných v %
2004	8,3	24 399	4 525	<b>18,5</b>
2005	8,3	22 782	4 005	<b>17,6</b>
2006	7,3	19 369	4 817	<b>24,9</b>
2007	5,8	15 417	6 741	<b>43,7</b>
2008	5,0	16 998	3 353	<b>19,7</b>
2009	8,0	26 817	3 689	<b>13,8</b>
2010	9,1	27 359	5 678	<b>20,8</b>
2011	8,3	23 631	4 287	<b>18,1</b>
2012	8,1	22 864	1 809	<b>7,9</b>

Zdroj: Statistiky MPSV <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat>>, vlastní zpracování a výpočty,

Statistiky Pardubického kraje <[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestnanost\\_v\\_cislech](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestnanost_v_cislech)>

**Graf č. 1:** Srovnání míry nezaměstnanosti v celé ČR a Pardubickém kraji

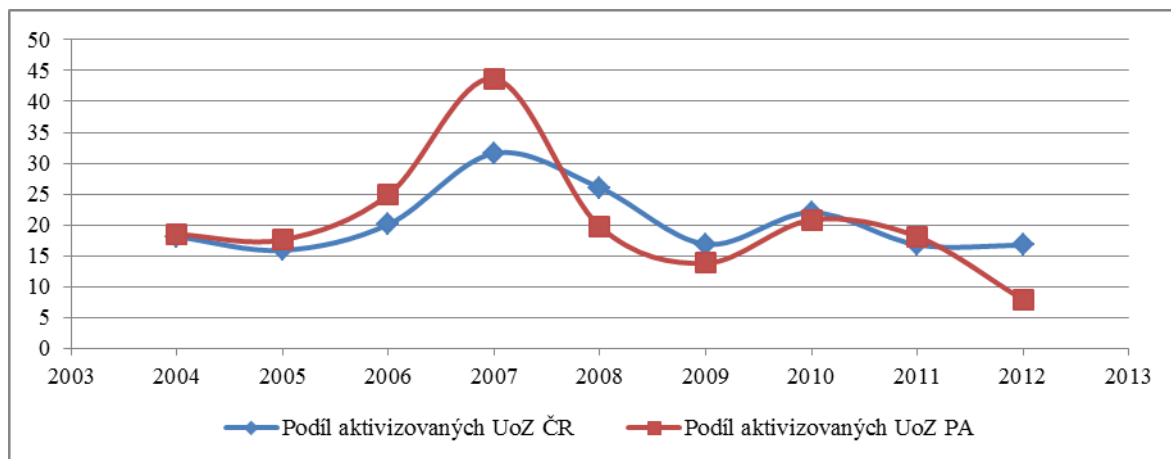


Zdroj: vlastní zpracování

Průměrná míra nezaměstnanosti se v Pardubickém kraji pohybuje pod celkovou mírou v celé ČR, s výjimkou let 2009 – 2010, kdy se čísla shodovala. Míra nezaměstnanosti se ovšem v rámci kraje velmi liší. Okres Pardubice má dostatek pracovních příležitostí spojených s městem Pardubice, jako centra kraje. Okresy Chrudim a Ústí nad Orlicí se pohybují na průměrných hodnotách. Nejhuře je na tom okres Svitavy, speciálně

mikroregion Moravskotřebovska a Jevíčka, kde je míra nezaměstnanosti tradičně vysoká, v posledních letech nad hranicí 10 %. Svitavsko je řazeno mezi okresy ohrožené vysokou nezaměstnaností.

**Graf č. 2:** Srovnání podílu aktivizovaných UoZ v celé ČR a Pardubickém kraji



Zdroj: vlastní zpracování

V počtu aktivizovaných uchazečů o zaměstnání nástroji APZ se Pardubický kraj nijak zásadně neliší od celorepublikového průměru, až na občasné výkyvy, a to v roce 2007 směrem nahoru a v roce 2012 naopak směrem dolů. Tyto výkyvy lze opět přisoudit nerovnoměrnosti čerpání prostředků z ESF. Lze očekávat, že v roce 2013 se počet podpořených uchazečů zhoupne prudce nahoru, jelikož v tomto roce, na rozdíl od roku přechozího, nic nebrání ve výrazném čerpání peněz z ESF a naopak je třeba přidělené prostředky dočerpat.

Realizace aktivní politiky zaměstnanosti vychází z výše uvedených evropských a celostátních norem, ale jejich použití je dále specifikováno směrnicemi ředitele krajské pobočky v Pardubicích, např. aktuálně směrnicí č. 2/2013, zásady aktivní politiky zaměstnanosti. Ta již zcela konkretizuje nastavení, podmínky a kritéria poskytovaných příspěvků APZ v rámci daného regionu na dané období. Jsou zde zdůrazněny principy realizace APZ, jako hospodárnost, efektivnost a účelnost. Nástroje určené k umístění uchazečů o zaměstnání, tj. veřejně prospěšné práce (VPP), společensky účelná pracovní místa (SÚPM), a to včetně realizovaných v rámci NIP, by měla krajská pobočka Úřadu práce přednostně použít pro podporu takových uchazečů o zaměstnání, kterým nelze pro

jejich individuální charakteristiky sjednat zaměstnání jiným způsobem. Jedná se zejména o uchazeče vedené v evidenci nepřetržitě déle než pět měsíců, dále uchazeče, kterým je při zprostředkování práce věnována zvýšená péče z důvodu zdravotního stavu, věku (mladí do 25 let, absolventi bez praxe, osoby nad 50 let), péče o dítě, a uchazeče, kteří jsou ohroženi sociálním vyloučením z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti. Uvedenými nástroji APZ nelze bez vážného důvodu opakovaně podpořit téhož uchazeče o zaměstnání. Vážným důvodem je například postup uchazeče mezi nástroji VPP a SÚPM, jestliže tento postup povede k plynulému začlenění uchazeče na volný trh práce ve smyslu postupného zaměstnávání a pokud došlo již ke ztrátě pracovních návyků a ztrátě motivace. ÚP má též nástroj VPP využívat k propojení s institutem veřejné služby (VS), a to z důvodu motivačního takovým uchazečům, kteří se při VS osvědčí. Nástroje SÚPM má ÚP využívat rovněž k podpoře uchazečů s nedostatečnou praxí či kvalifikací a tím ji umožní získat, zvýšit či prohloubit, a také k podpoře uchazečů, kteří přijdou o status osoby zdravotně znevýhodněné. Nástroje SÚPM a VPP mají být přednostně financovány z prostředků ESF.<sup>35</sup>

Od 1. 1. 2012 bylo mezi nástroje APZ nově začleněno několik novinek. První z nich je **veřejná služba**, která se přesunula novelou zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, z obcí na Úřad práce ČR. Veřejnou službou se rozumí pomoc obcím nebo dalším subjektům zejména v oblastech zlepšování životního prostředí, udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství, v oblasti kulturního a sportovního rozvoje a sociální péče. Je vykonávána osobami v hmotné nouzi a osobami vedenými v evidenci uchazečů o zaměstnání na základě písemné smlouvy (obsahuje údaje o osobě, místo, předmět a dobu výkonu VS), uzavírá se na 3 – 6 měsíců, maximálně na 20 hodin týdně. Vždy se sestavuje plán výkonu VS s týdenní frekvencí, za výkon služby nenáleží odměna a je povinná. Povinnost vykonávat veřejnou službu se před koncem roku 2012 upravuje pouze na výkon VS na základě dobrovolnosti, přičemž nemá být krajskými pobočkami uchazečům aktivně nabízena. Důvodem se stalo mnoho stížností podaných k Ombudsmanovi ČR s důvodným podezřením na porušování lidských práv, v listopadu 2012 povinnost veřejné služby

---

<sup>35</sup> Normativní instrukce MPSV č. 1/2012, Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2012.

Ústavní soud zrušil. Cílem VS je obnovení či získání pracovních návyků, aktivizace a motivace uchazečů k řešení vlastní nezaměstnanosti, omezení nelegální práce. Na VS lze navázat další nástroje APZ, jako VPP a SÚPM, pokud je to účelné a motivační.

Dále se od 1. 1. 2012 zavedlo jako nové opatření APZ **sdílené zprostředkování zaměstnání**. Úřad práce může uchazeči zprostředkovat zaměstnání prostřednictvím agentury práce. Mezi KrP ÚP a agenturou se sepíše písemná dohoda. Agentura za jednoho uchazeče obdrží od ÚP příspěvek 5.000,- Kč. Pokud ho umístí do pracovního poměru na dobu neurčitou, dalších 1.250,- Kč, a pokud tam uchazeč setrvá alespoň šest měsíců, tak dalších 500,- Kč. V Pardubickém kraji se tato forma zprostředkování zaměstnání zatím nerealizuje, jelikož na jeho území nefunguje příslušná agentura práce.

Za nástroj APZ je též považován **individuální akční plán**, který by měl uchazečům o zaměstnání stanovit individuální postup a časový harmonogram jednotlivých opatření, které by vedly ke zvýšení možností uchazeče uplatnit se na trhu práce. Tento plán se vypracovává vždy po pěti měsících v evidenci ÚP nebo na požádání uchazeče. Jelikož je povinností, kterou zabezpečují přetížení a nedostatečně kvalifikovaní zaměstnanci ÚP, stal se pouhou formální procedurou a jeho původní smysl a potenciál se vytratil.

Úřad práce ČR se v rámci APZ podílí nebo sám realizuje projekty financované státním rozpočtem ČR a Evropským sociálním fondem prostřednictvím operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Formy realizace jsou tři: Národní individuální projekty (NIP), regionální individuální projekty (RIP) a grantové projekty (GP). Mezi grantové projekty patří „Šance pro zkušené“ zaměřený na skupinu dlouhodobě nezaměstnaných osob nad 50 let, „Mládí vpřed“ se věnuje mladým lidem do 25 let se základním nebo nedokončeným středním vzděláním, „Druhá šance“ a „Život bez překážek v Pardubickém kraji“ napomáhá zapojit se na trh práce zdravotně postiženým lidem. GP projektuje, žádá o podporu a následně realizuje soukromý subjekt a uchazeči o zaměstnání vedení na Úřadu práce se do nich mohou zapojit.

#### **4.2.1 Rekvalifikace**

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se

považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.<sup>36</sup> „Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.<sup>37</sup> „Formy rekvalifikace, druhy nákladů rekvalifikace a nákladů s ní spojených, které hradí úřad práce, stanoví ministerstvo v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy prováděcím právním předpisem.<sup>38</sup>

„Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. **Rekvalifikace zaměstnanců** se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O rekvalifikaci zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace může Úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu. Pokud je rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody s úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. Jestliže pro zaměstnavatele zabezpečuje rekvalifikaci zaměstnanců rekvalifikační zařízení, uzavírá se dohoda mezi zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením, popřípadě mezi Úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením.<sup>39</sup> „Rekvalifikace zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance; za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje, jen pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení.<sup>40</sup> „Formy rekvalifikace

---

<sup>36</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 108.

<sup>37</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 109.

<sup>38</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 109.

<sup>39</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 110.

<sup>40</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 110.



zaměstnanců, druhy nákladů rekvalifikace a nákladů s ní spojených, které hradí úřad práce, stanoví ministerstvo v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy prováděcím právním předpisem.<sup>41</sup>

Rekvalifikace mají být realizovány v souladu s regionálními potřebami trhu práce, musí odpovídat aktuálním či předpokládaným požadavkům na pracovní sílu. Na rekvalifikaci mají být přednostně doporučováni uchazeči, jimž je při zprostředkování věnována zvýšená péče a dále ti, jimž je z důvodu nízké či nevhodné kvalifikace ztížen vstup na trh práce (absolventi škol, osoby nad 55 let věku). Nově se zavádí koncepce **zvolené rekvalifikace**. Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce si může vybrat a následně zabezpečit rekvalifikaci sám a úřad práce mu ji může za stanovených podmínek uhradit. Celková finanční částka, kterou může úřad práce vynaložit na zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, nesmí v období tří po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50 000 Kč.<sup>42</sup>

**Tabulka č. 4:** Rekvalifikace - vývoj počtu podpořených UoZ a nákladů

Rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Počet podpořených UoZ</b>	1874	1377	2021	2901	1433	1225	2617	1690
koeficient růstu		0,73	1,47	1,44	0,49	0,85	2,14	0,65
<b>Náklady v tis. Kč</b>	16 334	11 982	10 265	8 568	8 566	11 858	27 718	15 085
koeficient růstu		0,73	0,86	0,83	1,00	1,38	2,34	0,54
<b>Průměrné náklady na 1 UoZ v tis. Kč</b>	8,716	8,702	5,079	2,953	5,978	9,680	10,592	8,926
koeficient růstu		1,00	0,58	0,58	2,02	1,62	1,09	0,84

Zdroj: Statistiky MPSV <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/>, vlastní zpracování a výpočty>

<sup>41</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 110.

<sup>42</sup> Normativní instrukce MPSV č. 1/2012, Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2012.

**Graf č. 3:** Rekvalifikace – vývoj počtu podpořených UoZ a průměrných nákladů na jednoho UoZ



Zdroj: vlastní zpracování

Rekvalifikace jsou považovány za jeden z neúčinnějších nástrojů APZ, i když se mnohdy jejich účinek projeví v dlouhodobějším horizontu. Jejich přímá efektivita, tj. uplatnění uchazeče o zaměstnání do 12 měsíců po ukončení rekvalifikace, byla v roce 2011 v Pardubickém kraji 67,3 %<sup>43</sup>. Druhotné efekty rekvalifikací jsou ovšem také důležité, jde zejména o aktivizační a motivační úlohu, úlohu prevence patologických jevů způsobených dlouhodobou nezaměstnaností. Vývoj časových řad ukazuje jisté výkyvy v intenzitě využívání rekvalifikací. Ty jsou způsobeny zejména momentálním stavem dostupných finančních prostředků. Velká část rekvalifikací je hrazena z Evropského sociálního fondu prostřednictvím národních individuálních projektů a také regionálních individuálních projektů. Mezi využívané NIP patří „Poradenství a rekvalifikace“ a „Vzdělávejte se pro růst! – rekvalifikace“, RIP „Druhá šance“, „Šance pro zkušené“, „Zelená řemesla“. Zaměstnanecké rekvalifikace využívají NIP „Vzdělávejte se pro růst! – adaptabilita“. V rámci uvedených NIP je 85% nákladů hrazeno z ESF a 15% z rozpočtu České republiky. Tímto způsobem se hradí momentálně asi 2/3 realizovaných rekvalifikací, 1/3 se hradí z národních prostředků určených na APZ. Velkou zátěží pro financování a realizaci rekvalifikací se stala nutnost vybírat vzdělávací zařízení pro kraj jako celek na základě zákona o veřejných zakázkách č. 137/2006 Sb. Nese to s sebou jednak velké časové

<sup>43</sup> MPSV. *Analýza vývoje na trhu práce Pardubického kraje za rok 2011.*

<[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestnanost\\_v\\_cislech/rocni\\_zpravy\\_pardubickeho\\_kraje](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestnanost_v_cislech/rocni_zpravy_pardubickeho_kraje)>

zpoždění (cca 1 rok), kdy se pozastaví realizace rekvalifikací, a po té je zase nutno rychle vyčerpat přidělené finanční prostředky. Odtud plyne nerovnoměrnost ve využívání rekvalifikací. Další komplikací je mnohdy obtížná dostupnost pro uchazeče, kteří mají dojíždět na vzdálené místo realizace, navíc za situace, kdy se náklady na dojíždění neproplácejí. Nejčastěji potřebují rekvalifikaci profese, u kterých dochází k útlumu. Týká se to především zemědělství a textilního a oděvního průmyslu. Naopak rozvoj v některých dalších oblastech a úpadek zájmu o technické obory, preferování maturitních a studijních oborů nad učebními, vede k nedostatku žádaných profesí ve strojírenství, stavebnictví, elektrotechnice, dále k nutnosti posilování počtu pracovníků ve službách a v sociální sféře. Nejvíce uchazečů se v roce 2011 rekvalifikovalo na obsluhu osobního počítače, ve svářečských kurzech, účetnictví, na pracovníky v sociálních službách, na řidiče vysokozdvizného vozíku.

Na základě dosavadního vývoje je výpočtem trendu na rok 2012 odhadováno, že rekvalifikacemi bylo podpořeno 1 887 uchazečů o zaměstnání, celkové náklady činily 15 206 tis. Kč a průměrné náklady na jednoho uchazeče byly 9 227 Kč.

#### **4.2.2 Veřejně prospěšné práce**

„Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na dvanáct po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.“<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 112.

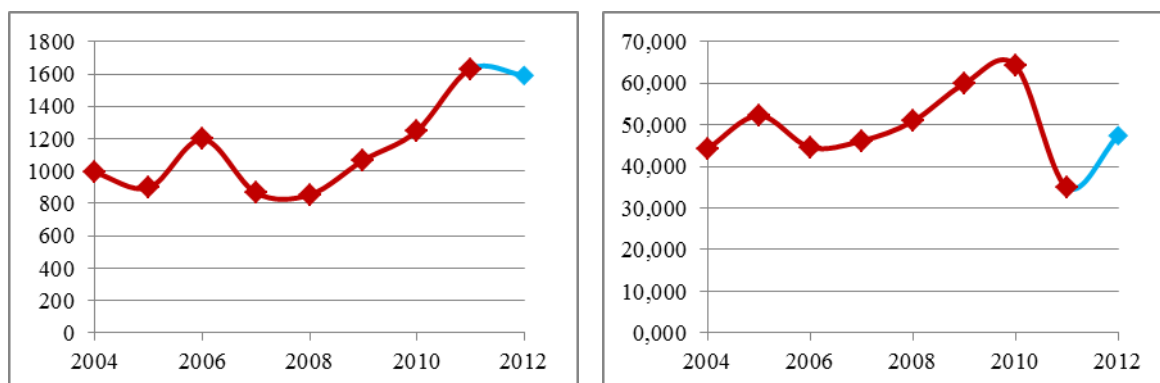
Příspěvky na veřejně prospěšné práce využívají v hojné míře obce s rozšířenou působností a obce do pěti tisíc obyvatel, dále Český červený kříž, oblastní charita, tělovýchovné jednoty, církve, školy, apod. Kritéria pro poskytnutí příspěvku a maximální částky podpory VPP jsou aktuálně vyhlašovány směrnicí ředitele krajské pobočky úřadu práce. Maximální výše příspěvku byla v roce 2012 u klasické dohody VVP do 7 000 Kč měsíčně, na nejvýše šest měsíců s případnou možností prodloužení, od března 2013 byla zvýšena na 15 000 Kč. Dohoda VPP pro koordinátora veřejné služby se uzavírá na nejvýše dvanáct měsíců a maximální výši příspěvku do 15 000 Kč měsíčně. A dohoda VVP pro asistenta zdravotně postižených osob se uzavírá na nejvýše dvanáct měsíců, zpravidla na dobu školního roku, do maximální výše 12 000 Kč měsíčně, od března 2013 maximálně 15 000 Kč. Kritéria pro poskytnutí byla v roce 2012 přísnější, podmínkou bylo dvanáct měsíců evidence uchazeče a musel spadat do ohrožených skupin. Od března 2013 se podmínky zmírnily, stačí pět měsíců evidence a uchazečů spadajících do ohrožených skupin tři, u absolventů dva měsíce. Veřejně prospěšné práce jsou přednostně financovány z prostředků ESF a to prostřednictvím NIP „Pracovní příležitosti“. Tvorba těchto míst je často zahrnuta také v aktivitách regionálních individuálních projektů a grantových projektů, z kterých je též financována, např. RIP „Zelená řemeslu“, „Zkušenosti jsou výhodou“, GP „Druhá šance“, „Mládí vpřed“, „Šance pro zkušené“. Využití financování z prostředků ESF tvořilo v roce 2011 zhruba 1/2 a z národních prostředků APZ také 1/2 výdajů na VPP.

**Tabulka č. 5:** Veřejně prospěšné práce – vývoj počtu podpořených UoZ a nákladů

Rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Počet podpořených UoZ</b>	991	898	1198	866	380/474	247/820	374/875	644/988
koeficient růstu		0,91	1,33	0,72	0,99	1,25	1,17	1,31
<b>Náklady v tis. Kč</b>	43 846	46 924	53 441	39 978	43 430	63 904	80 341	57 105
koeficient růstu		1,07	1,14	0,75	1,09	1,47	1,26	0,71
<b>Průměrné náklady na 1 UoZ v tis. Kč</b>	44,244	52,254	44,609	46,164	50,855	59,891	64,324	34,991
koeficient růstu		1,18	0,85	1,03	1,10	1,18	1,07	0,54

Zdroj: Statistiky MPSV <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/>, vlastní zpracování a výpočty>

**Graf č. 4:** Veřejně prospěšné práce – vývoj počtu podpořených UoZ a průměrných nákladů na jednoho UoZ



Zdroj: vlastní zpracování

Z časových řad vyplývá, že počet podpořených uchazečů nástrojem veřejně prospěšných prací po celkem vyrovnaném průběhu v letech 2004 – 2007, začal od roku 2008 postupně růst. Tento trend je s velkou pravděpodobností způsoben ekonomickou krizí těchto let. Celkový nedostatek financí vede stále více institucí k požadavkům na dotovaná pracovní místa, jelikož nemusí vyčerpávat vlastní omezené zdroje. Je otázkou, zda zde nedochází spíše k parazitování na tomto systému, nicméně pro nezaměstnané uchazeče to má význam v zachování pracovních návyků, udržení sociálních kontaktů a určité další konkurenceschopnosti na pracovním trhu. Průměrné náklady na jednoho uchazeče s výjimkou roku 2005 postupně rostly až do roku 2010, v roce 2011 však došlo k výraznému snížení téměř na polovinu. Lze z toho vyvodit, že byla zvolena strategie podpory většího počtu míst, ale na kratší dobu pro jednoho uchazeče. VVP bylo v roce 2011 podpořeno nejvíce uchazečů z řad vyučených 54,1 %, dále se základním vzděláním 31,5 % a 14,4 % tvořili maturanti a vysokoškoláci. Z nejrizikovějších skupin uchazečů bylo podpořeno 46 % uchazečů nad 50 let a 22,4 % osob zdravotně postižených.<sup>45</sup>

<sup>45</sup> MPSV. *Analýza vývoje na trhu práce Pardubického kraje za rok 2011.*

<[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestanost\\_v\\_cislech/rocní\\_zpravy\\_pardubického\\_kraje](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestanost_v_cislech/rocní_zpravy_pardubického_kraje)>

Výpočet trendu pro další rok 2012 předpokládá počet podpořených uchazečů 1 592, celkové náklady ve výši 62 134 tis. Kč a průměrné náklady na jednoho uchazeče 47 448 Kč.

### 4.2.3 Společensky účelná pracovní místa

„Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání **za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti**. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.“<sup>46</sup> Příspěvek je poskytován jednorázově na zřízení místa nebo formou příspěvku na měsíční mzdu po dobu několika měsíců. Uchazeč o zaměstnání, který se rozhodne věnovat samostatně výdělečné činnosti, může obdržet příspěvek v maximální výši 20 000 Kč, od března 2013 až 30 000 Kč, na zakoupení hmotného zařízení, vybavení provozovny. Dohoda se uzavírá na jeden rok, po tuto dobu musí uchazeč pracovat v daném oboru, pak se příspěvek stává nevratnou dotací. Příspěvek se neposkytuje uchazečům, kteří v posledních pěti letech již ve stejném oboru podnikali, nebo který již byl v minulosti poskytnut. Příspěvkem je podporována zejména samostatná výdělečná řemeslná činnost. Pokud zaměstnavatel nově zřídí společensky účelné pracovní místo, může mu být též po posouzení potřebnosti tohoto místa přiznán příspěvek 20 000 Kč, od března 2013 až 30 000 Kč. Vyhradí-li zaměstnavatel pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání z ÚP, pak mu může být poskytnut příspěvek na úhradu mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení, státní politiku zaměstnanosti a zdravotní pojištění, v maximální výši 6 000 Kč, od března 2013 až 15 000 Kč, v závislosti na délce úvazku. Doba poskytování příspěvku je nejdéle šest měsíců, u uchazečů do 25 let nebo nad 55 let až dvanáct měsíců. Nutným kritériem byla opět v roce 2012 evidence dvanáct měsíců a ohrožená skupina uchazečů, od března 2013 evidence delší než pět měsíců, u ohrožených skupin tři měsíce a u absolventů dva měsíce. Tyto limity jsou vždy dány aktuální směrnici ředitele krajské pobočky ÚP.

---

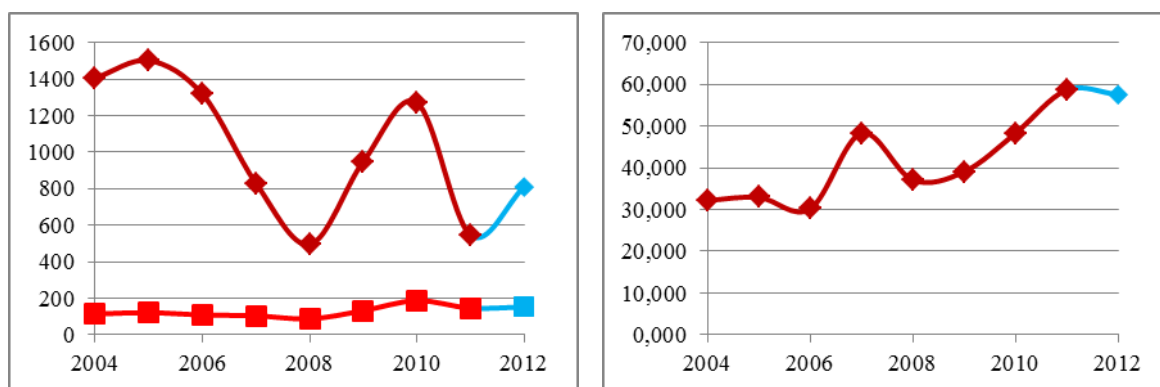
<sup>46</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 113.

**Tabulka č. 6:** Společensky účelná pracovní místa – vývoj počtu podpořených UoZ a nákladů

Rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Počet podpořených UoZ (nár./ESF)</b>	1408	1503	1318	829	331/164	195/755	437/836	344/202
koeficient růstu		1,07	0,88	0,63	0,60	1,92	1,34	0,43
<b>Počet podpořených UoZ - SVČ</b>	113	121	108	104	87	132	187	146
koeficient růstu		1,07	0,89	0,96	0,84	1,52	1,42	0,78
<b>Náklady v tis. Kč</b>	45 337	49 520	39 774	40 076	21 541	42 233	70 520	41 050
koeficient růstu		1,09	0,80	1,01	0,54	1,96	1,67	0,58
<b>Průměrné náklady na 1 UoZ v tis. Kč</b>	32,200	32,947	30,178	48,343	37,112	39,068	48,301	58,727
koeficient růstu		1,02	0,92	1,60	0,77	1,05	1,24	1,22

Zdroj: Statistiky MPSV <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/>, vlastní zpracování a výpočty>

**Graf č. 5:** Společensky účelná pracovní místa – vývoj počtu podpořených UoZ a průměrných nákladů na jednoho UoZ



Zdroj: vlastní zpracování

Vývoj časových řad nám ukazuje určitou nepravidelnost v poskytování příspěvku na tvorbu pracovních míst. V letech 2004 – 2007 je zřetelná vysoká podpora, kdy v prvních třech letech převažuje podpora vyššího počtu uchazečů s menšími průměrnými náklady na jednoho, zatímco v roce 2007 se počet podpořených uchazečů snížil, ale byly vynaloženy daleko větší prostředky na jedno pracovní místo. V roce 2008 je zaznamenán velký propad

způsobený nedostatkem finančních prostředků na počátku ekonomické krize. V letech 2009 – 2010 se záměrně s probíhající krizí tento nástroj začal opět více podporovat a bylo přiděleno větší množství financí. Rok 2011 představuje návrat k předchozím vyrovnaným hodnotám, s menším počtem podpořených uchazečů, ale s většími náklady na jednoho. Odhad vývoje na rok 2012 pomocí výpočtu trendu předpokládá vzestup, tj. 925 podpořených uchazečů, celkové náklady ve výši 44 737 tis. Kč a průměrné náklady podobné roku 201, tj. 57 591 Kč na jedno pracovní místo. Podíl podpořených uchazečů zahajujících podnikání zcela kopíruje celkový vývoj, avšak procento podpořených SVČ se postupně zvyšuje, od 7 % v roce 2004 až po 22 % v roce 2011. Financování probíhá obdobně jako u příspěvku na VPP, tj. z cca 1/2 z národních zdrojů na APZ a 1/2 z ESF operačního programu Lidské zdroje a nezaměstnanost prostřednictvím NIP „Pracovní příležitosti“, dále v rámci RIP a také grantových projektů, u kterých je poskytovatelem dotace MPSV. Pokud se týká struktury uchazečů podpořených SÚPM při zahájení podnikání, tak se v roce 2011 jednalo o téměř shodný počet mužů a žen, vyrovnaný poměr vyučených a středoškoláků maturantů. U zaměstnavatelů bylo umístěno 10,9 % uchazečů se základním vzděláním, 44,3 % vyučených, 40 % maturantů a 4,8 % vysokoškoláků. Z hlediska předmětu činnosti byla nejvíce zastoupena oblast služeb, obchodu a pohostinství, dále průmysl následovaný stavebnictvím a zemědělstvím.<sup>47</sup>

#### **4.2.4 Překlenovací příspěvek**

„Překlenovací příspěvek může Úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Překlenovací příspěvek se poskytuje nejdéle na dobu pěti měsíců. Měsíční výše příspěvku činí nejvýše 0,25 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o překlenovacím příspěvku. O poskytnutí příspěvku lze požádat nejpozději do třiceti kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o samostatné

---

<sup>47</sup> MPSV. *Analýza vývoje na trhu práce Pardubického kraje za rok 2011.*

<[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestanost\\_v\\_cislech/rocni\\_zpravy\\_pardubickeho\\_kraje](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestanost_v_cislech/rocni_zpravy_pardubickeho_kraje)>



výdělečné činnosti. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů. Překlenovací příspěvek se poskytuje jednorázově za celé dohodnuté období a je splatný do třiceti kalendářních dnů od uzavření dohody o poskytnutí tohoto příspěvku. Za provozní náklady, na které lze osobě samostatně výdělečně činné poskytnout překlenovací příspěvek, se považují nájemné a služby s ním spojené, s výjimkou nájemného za bytovou jednotku a služeb s ním spojených, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků, náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována samostatná výdělečná činnost, pokud je tento objekt ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné a náklady souvisí s provozováním samostatné výdělečné činnosti.<sup>48</sup> Tento nástroj nepatří mezi příliš využívané, v Pardubickém kraji se objevuje pouze sporadicky, a to v roce 2006 deset, v roce 2007 pět, v roce 2008 jeden a v roce 2011 osm podpořených OSVČ. Maximální výše příspěvku je určena směrnicí ředitele krajské pobočky na 2 000 Kč na jeden měsíc. ÚP důkladně posuzuje účelovost a potřebnost poskytnutí příspěvku.

#### **4.2.5 Příspěvek na zapracování**

„Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči.“<sup>49</sup> Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání se věnuje uchazečům, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. „Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu tří měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy.“<sup>50</sup> V současné době je maximální výše příspěvku 4 000 Kč měsíčně. V Pardubickém kraji nebyl ve sledovaném období let 2004 – 2011 použit ani jednou.

---

<sup>48</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 114.

<sup>49</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 116.

<sup>50</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 116.

#### **4.2.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

„Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.“<sup>51</sup> Tento příspěvek se v Pardubickém kraji také nevyužívá.

#### **4.2.7 Investiční pobídky**

„Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje buď vytváření nových pracovních míst, nebo rekvalifikace či školení nových zaměstnanců. Školením se pro účely investičních pobídek rozumí teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům stanoveným zaměstnavatelem. Školení může být zajišťováno i zaměstnavatelem. Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti za dvě ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice. Do celkového počtu nově vytvořených míst se zahrnují místa vytvářená ode dne předložení záměru získat investiční pobídky. Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců může být poskytnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců skutečně vynaloženy. Do celkového počtu rekvalifikovaných nebo školených zaměstnanců se zahrnují zaměstnanci rekvalifikovaní nebo školení ode dne předložení záměru získat investiční pobídky. Hmotnou podporu na vytváření nových

---

<sup>51</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 117.

pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců poskytuje úřad práce.<sup>52</sup> Tento nástroj se v posledních letech nevyužívá, ale jeho úlohu v podstatě plní NIP a RIP „Vzdělávejte se pro růst!“, o který bude vysvětlen v části ověřování nových nástrojů APZ.

#### 4.2.8 Poradenství

„Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti je rovněž poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, dále podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti. Krajská pobočka Úřadu práce může na základě dohody zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení, například pedagogicko-psychologických poraden a bilančně diagnostických pracovišť, a hradit náklady spojené s touto činností.“<sup>53</sup> Poradenská střediska se nacházejí na každém z bývalých okresních úřadů práce, nejsou tedy součástí všech kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR. Poradenské aktivity jsou vykonávány buď formou individuální, nebo skupinovou. Některé skupinové aktivity jsou zajišťovány interně, tzn. poradenskými pracovníky ÚP. Mezi takové patří zejména „Job cluby“, což jsou aktivizačně motivační programy pro uchazeče, ve kterých se učí lépe orientovat na trhu práce, efektivní postupy hledání práce, sebeprezentaci, komunikaci s potenciálním zaměstnavatelem, vytvoří si osobní portfolio, seznámí se s pracovně právní tematikou, apod. Další skupinové programy jsou zaměřeny na jen na určitou dovednost nutnou k efektivnímu hledání práce, nebo také na oblast finanční gramotnosti. Spektrum a formy těchto programů jsou rozmanité. Druhou skupinu tvoří poradenské programy zajišťované externími vzdělávacími zařízeními. Výběr zařízení ovšem opět podléhá zákonu o veřejných zakázkách, takže je tento systém velmi nepružný a střídají se nárazově období, kdy se tyto poradenské aktivity mohou realizovat a kdy ne, což neblaze ovlivňuje

---

<sup>52</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 111.

<sup>53</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 105.

systemový přístup k potřebám uchazečů. Důležitou součástí poradenských aktivit ÚP byla vždy spolupráce se základními a středními školami, intenzivní práce se žáky vycházejících ročníků a jejich rodiči při volbě povolání. Tyto aktivity působí preventivně a mohou předcházet budoucím problémům s nezaměstnaností. V současné době, zejména po centralizaci ÚP v roce 2011, je poradenských pracovníků velmi omezený počet, takže se tyto aktivity utlumují. Poradenské činnosti jsou financovány z 1/3 národními prostředky na APZ a ze 2/3 ESF prostřednictvím NIP „Poradenství a rekvalifikace“ a NIP „Vzdělávejte se pro růst! – rekvalifikace“. Počty podpořených uchazečů a osob z veřejnosti je jednotně sledován ve statistikách od roku 2011. V tomto roce bylo zařazeno do skupinových poradenských aktivit externích 1 155 uchazečů, s celkovými náklady 1 864 tis. Kč. Do skupinových poradenských aktivit interních bylo zařazeno 1 108 uchazečů o zaměstnání a 7 111 žáků základních a středních škol s celkovými náklady 6,6 tis. Kč. Je otázkou k zamyšlení, zda by nebylo efektivnějším, kvalitnějším a pružnějším řešením realizovat poradenské programy interně, za předpokladu navýšení počtu poradenských pracovníků. Nebo změnit systém výběru vzdělávacích zařízení, který by byl jednak pružnější a jednak umožnil výběr také na základě kvality poskytovaných služeb, nejen ceny, tak jak je to nyní.

#### **4.2.9 Podpora zaměstnávání osob zdravotně postižených**

Velmi důležitým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti je podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP). Zaměstnavatel může pro takto postiženou osobu zřídit **chráněné pracovní místo**. Na jeho vytvoření, často i provoz poskytuje úřad práce příspěvek. Příspěvek je poskytován na OZP, která je v evidenci ÚP nejméně dva měsíce. Délka závazku obsazení chráněného místa je stanovena na tři toky. Maximální výše příspěvku na zřízení CHPM je 40 000 Kč, příspěvek na provozní náklady takového místa se vyplácí do výše 2 000 Kč měsíčně. Úřad práce může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa také s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Další příspěvky se poskytovaly na zřízení i provoz **chráněné pracovní dílny**. Chráněná pracovní dílna bylo pracoviště zaměstnavatele vymezené na základě dohody s úřadem práce

a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60% těchto zaměstnanců.<sup>54</sup> Institut chráněné pracovní dílny od 1. 1. 2012 zanikl a zůstalo pouze chráněné pracovní místo za zprísňených podmínek, což má zabránit zneužívání příspěvků některými zaměstnavateli. Nutno ovšem podotknout, že naopak ty poctivé mohou nově nastavená kritéria odradit a přestanou OZP zaměstnávat.

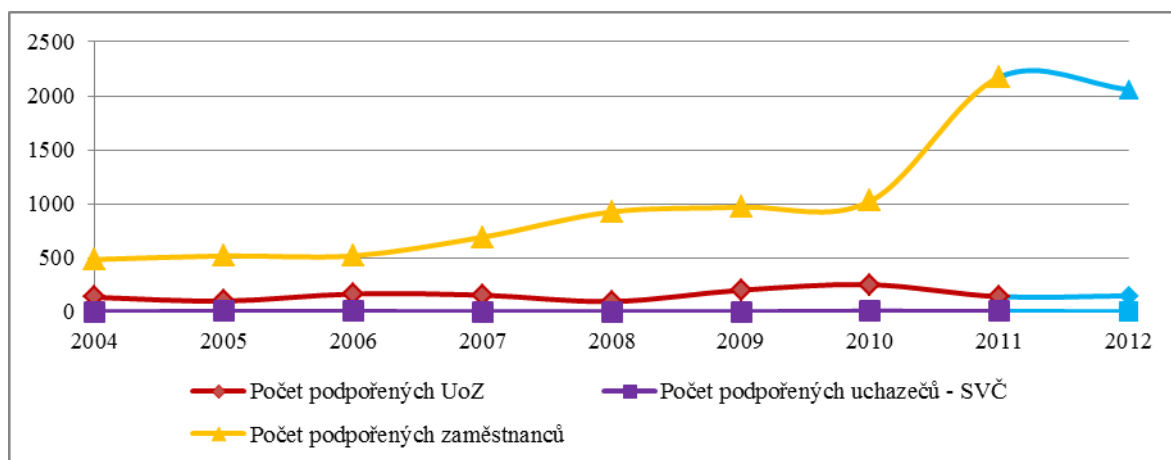
**Tabulka č. 7:** Osoby zdravotně postižené – vývoj počtu podpořených UoZ (zaměstnanců) a vynaložených nákladů

Rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Počet podpořených UoZ</b>	135	101	167	156	97	202	253	142
koeficient růstu		0,75	1,65	0,93	0,62	2,08	1,25	0,56
<b>Počet podpořených uchazečů - SVČ</b>	4	5	5	3	3	3	8	5
koeficient růstu		1,25	1,00	0,60	1,00	1,00	2,67	0,63
<b>Počet podpořených zaměstnanců</b>	486	519	520	693	927	970	1026	2175
koeficient růstu		1,07	1,00	1,33	1,34	1,05	1,06	2,12
<b>Náklady v tis. Kč</b>	29 532	25 544	32 434	23 024	27 548	34 363	34 624	21 075
koeficient růstu		0,86	1,27	0,71	1,20	1,25	1,01	0,61
<b>Průměrné náklady na 1 osobu v tis. Kč</b>	47,251	40,870	46,870	27,023	26,824	29,245	26,903	9,076
koeficient růstu		0,86	1,15	0,58	0,99	1,09	0,92	0,34

Zdroj: Statistiky MPSV <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/>, vlastní zpracování a výpočty>

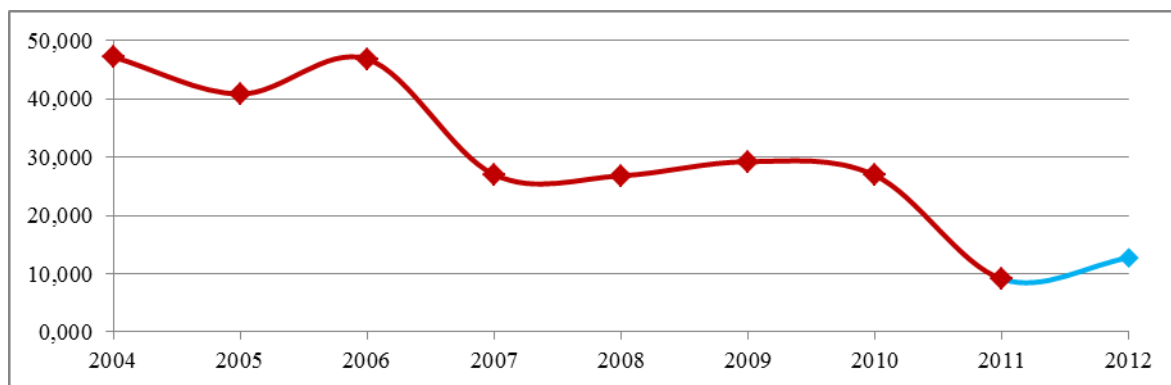
<sup>54</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 75, 76.

**Graf č. 6:** Osoby zdravotně postižené – vývoj počtu podpořených UoZ (zaměstnanců)



Zdroj: vlastní zpracování

**Graf č. 7:** Osoby zdravotně postižené – průměrné náklady na jednu osobu



Zdroj: vlastní zpracování

Počty zřizovaných CHPM nevykazují jednoznačný trend, nejvíce těchto míst bylo podpořeno v letech vrcholu ekonomické krize 2009 – 2010. Vzrůstající trend ovšem vykazují počty příspěvků na provozní náklady, které se v roce 2011 dokonce oproti roku 2010 zdvojnásobily. Toto se projevilo na výrazném poklesu průměrných nákladů na jednu osobu OZP, neboť jsou náklady na oba druhy příspěvků sledovány dohromady.

Trend na rok 2012 byl vypočítán na 148 podpořených uchazečů zřízením CHPM a 2059 podpořených zaměstnanců příspěvkem na provoz CHPM. Celkové náklady jsou odhadovány na 28 924 tis. Kč a průměrné náklady na jednu podpořenou osobu 12 722 Kč.

K podpoře osob zdravotně postižených je v zákoně o zaměstnanosti vymezen nástroj **pracovní rehabilitace**, na který má OZP zákonné právo. Jedná se o zajištění komplexní péče ze strany ÚP, která zahrnuje celou škálu poradenských činností, a to bilanční diagnostiku, pracovní diagnostiku, ergodiagnostiku, poradenství pro volbu povolání, pro volbu a změnu zaměstnání, pro volbu rekvalifikace, pro volbu přípravy k práci, pro výběr vhodných nástrojů APZ, aktivizační a motivační programy, job cluby. Součástí je dále příprava na budoucí povolání ve škole nebo v rekvalifikačním kurzu, příprava k práci u zaměstnavatele, zprostředkování zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání. O pracovní rehabilitaci OZP s úřadem práce uzavírá smlouvu až na dva roky. Tento nástroj může využít jak UoZ, tak i neevidovaná OZP. V Pardubickém kraji se takovýchto smluv uzavírá pouze několik za rok, max. do deseti. Největší překážkou je nedostatek zařízení pro přípravu k práci OZP.

#### **4.2.10 Cílené programy k řešení nezaměstnanosti**

„Problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů, včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství. Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce. Součástí programu je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo. Cíleným programem je i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením. V rámci tohoto programu může být zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny tohoto majetku. Při plnění cílených programů mohou úřady práce spolupracovat i s jinými subjekty nebo je mohou na základě smluvního vztahu zajišťovat prostřednictvím jiných právnických nebo fyzických osob.

Součástí dohody o zajišťování cíleného programu je i ujednání o příspěvku právnické nebo fyzické osobě za zajištění cíleného programu.<sup>55</sup>

Krajská pobočka Pardubice realizovala v průběhu roku 2011 několik regionálních individuálních projektů. Jedná se o projekty vždy zaměřené na konkrétní ohroženou cílovou skupinu uchazečů. Projekty jsou komplexní kombinací několika aktivit a nástrojů APZ, tak aby účinně vedly k zaměstnání uchazeče o práci. Součástí jsou obvykle jak skupinové, tak individuální poradensko informační aktivity, rekvalifikační kurzy, praxe u zaměstnavatele, monitoring volných pracovních míst a následná podpora v režimu VPP nebo SÚPM. Dodavatelem aktivit jsou externí společnosti. Financovány jsou z 85 % z prostředků ESF a 15 % z prostředků státního rozpočtu ČR. Za rok 2011 bylo na realizaci RIP vyplaceno 30 290 tis. Kč. Projekt „Osobní asistence a práce v oblasti sociální péče“ byl určen pro 100 uchazečů s minimálně základním vzděláním, kteří měli vážný zájem pracovat v sociálních službách. Celkem bylo na pracovní místa v oblasti služeb umístěno 71 účastníků, několika dalším se podařilo zaměstnat mimo tento obor. Druhý projekt „První pracovní zkušenost pro absolventy“ byl určen pro absolventy s žádnou nebo minimální praxí. Vstoupilo 141 uchazečů a 96 z nich bylo na konci projektu zaměstnáno. Třetí projekt „Zvýšená podpora a pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“ byl určen pro 445 dlouhodobě nebo opakovaně evidovaných osob se základním vzděláním, zatím se podařilo zaměstnat 196 účastníků, ale toto číslo ještě není konečné. Čtvrtý projekt „Pružné formy pracovní doby – Šance pro Vás!“ je určen pro 200 osob pečující o dítě ve věku do 15 let, osoby zdravotně postižené a další, které potřebují úpravu běžné pracovní doby. Čtvrt roku před koncem projektu se podařilo zaměstnat 141 účastníků. Pátý projekt „Nová cesta pro Vás“ aktivně řeší problematiku uchazečů do 25 let se základním vzděláním. Účastníci byli zařazeni na základě provedené profesní bilanční diagnostiky, dohodu podepsalo 85 uchazečů, zatím je zaměstnáno 13 z nich, ale projekt stále pokračuje. Nyní je zahájena realizace dalších dvou projektů, a to „Zelená řemeslu“ pro vyučené

---

<sup>55</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 120.



uchazeče bez praxe a „Zkušenosti jsou výhodou“ pro cílovou skupinu uchazečů starších 50 let, kteří mají ztížený vstup na trh práce.<sup>56</sup>

#### **4.2.11 Nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**

„V souladu s potřebami trhu práce může úřad práce ověřovat nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Podmínky ověřování a náklady na nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti schvaluje ministerstvo.“<sup>57</sup> Z hlediska financování jsou využívány prostředky ESF prostřednictvím operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost.

V období ekonomické krize byl testován a aplikován nový nástroj podpory zaměstnavatelů. Jednalo se o NIP „Vzdělávejte se pro růst“. Jelikož byl úspěšný, navazuje na něj nyní RIP „Vzdělávejte se pro růst v Pardubickém kraji!“, který je určen pro podporu podniků všech velikostí. Cílem projektu je podpořit zvyšování kompetencí, odborných znalostí a dovedností stávajících i nově přijímaných zaměstnanců v oborech, ve kterých lze v nejbližším období očekávat růst poptávky po pracovní síle. Podnikům ve vybraných odvětvích, tj. strojírenství, stavebnictví, nezávislý maloobchod, terénní sociální služby, odpadové hospodářství, je poskytován příspěvek na obecné či specifické vzdělávání určitého počtu zaměstnanců a současně jsou hrazeny mzdové náklady těchto zaměstnanců po dobu jejich vzdělávání. Na projekt v trvání dvou a půl roku je určeno 46 733 tis. Kč. V roce 2011 této možnosti využilo 18 subjektů a bylo vyčerpáno 25 % objemu finančních prostředků.

---

<sup>56</sup> MPSV. *Analýza vývoje na trhu práce Pardubického kraje za rok 2011.*

<[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestanost\\_v\\_cislech/rocní\\_zpravy\\_pardubickeho\\_kraje](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestanost_v_cislech/rocní_zpravy_pardubickeho_kraje)>

<sup>57</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 106.

### 4.3 Aktivní politika zaměstnanosti v SR

Aktivní politika zaměstnanosti na Slovensku patří do kompetence **Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny** (MPSVaR). Vykonává ji prostřednictvím **Úřadů práce, sociálních věcí a rodiny** (ÚPSVaR), které jsou řízeny, koordinovány, metodicky vedeny a kontrolovány **Ústředím práce, sociálních věcí a rodiny**. Instituce byly zřízeny zákonem č. 453/2003 Z. z., o orgánech státní správy v oblasti sociálních služeb a zaměstnanosti, který nabyt účinnosti 1. 1. 2004. Na Slovensku funguje celkem čtyřicet šest Úřadů práce, sociálních věcí a rodiny. Vykonávají činnosti v oblasti služeb zaměstnanosti, tj. vedou evidenci nezaměstnaných občanů, evidenci volných pracovních míst, zprostředkovávají zaměstnání, poskytují poradenské služby, implementují aktivní opatření trhu práce, zajišťují zvýšenou péči o pracovní uplatnění osob znevýhodněných na trhu práce, připravují a realizují projekty spolufinancované z Evropského sociálního fondu. Dále vykonávají státní správu na úseku státních sociálních dávek, sociální pomoci, poradensko-psychologických služeb, sociálně-právní ochrany dětí a sociální kurately. Podporu v nezaměstnanosti na Slovensku nevyplácí ÚPSVaR, ale **Sociální pojišťovna**.<sup>58</sup>

APZ je ve Slovenské republice financována rovněž ze dvou zdrojů, jednak ze státního rozpočtu a jednak z Evropského sociálního fondu prostřednictvím operačního programu Zaměstnanost a sociální inkluze.

K nástrojům, jimiž je zajišťována aktivní politika zaměstnanosti ve Slovenské republice, patří:

- a) vzdělávání a příprava pro trh práce,
- b) příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost,
- c) příspěvek na zapracování znevýhodněného uchazeče o zaměstnání,
- d) příspěvek na podporu zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání,
- e) příspěvek na podporu udržení v zaměstnání zaměstnanců s nízkými mzdami,
- f) příspěvek na podporu udržení zaměstnání,

---

<sup>58</sup> Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny. *Služby zaměstnanosti*. <<http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti>>

- g) příspěvek na podporu regionální a místní zaměstnanosti,
- h) příspěvek na podporu zaměstnanosti na realizaci opatření na ochranu před povodněmi a na řešení následků mimořádné situace,
- ch) příspěvek na vykonávání absolventské praxe,
- i) příspěvek na aktivační činnost formou menších obecných služeb pro obec,
- j) příspěvek na aktivační činnost formou dobrovolnické služby,
- k) příspěvek na dojíždění za prací,
- l) příspěvek na přestěhování za prací,
- m) příspěvek na dopravu do zaměstnání,
- n) podpora začlenění znevýhodněných uchazečů o zaměstnání na trh práce,
- o) příspěvek na vytvoření nového pracovního místa.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v Slovenské republice vycházejí ze Zákona č. 5/2004 Z. z., o službách zaměstnanosti. Slovensko zahrnuje do aktivní politiky zaměstnanosti také **zprostředkování zaměstnání**, tzn. činnost zaměřenou na vyhledávání pracovních míst a nabízení vhodného zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání. Součástí zprostředkování je tedy i evidenční činnost, informační a poradenské služby, vyhotovování a zveřejňování seznamů volných míst, sledování a vyhodnocování zájmu o tato volná místa, sledování procesu adaptace uchazečů na nové místo po dobu šesti měsíců, poskytování informačních a poradenských služeb zaměstnavatelům.<sup>59</sup>

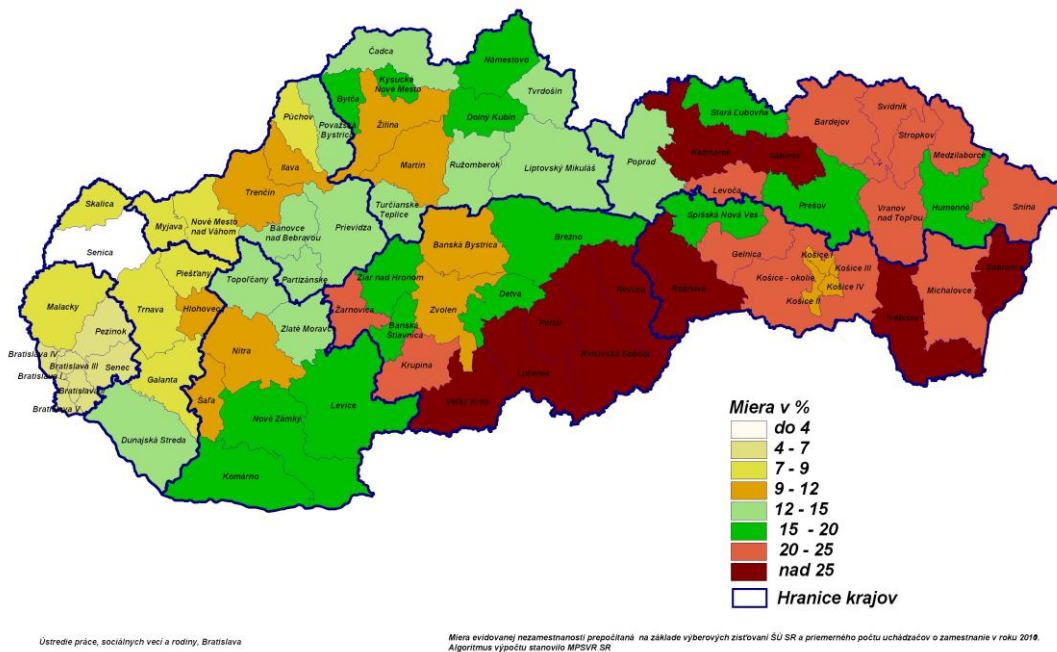
Všechny příspěvky se poskytují na základě uzavřených písemných dohod mezi úřadem práce a zaměstnavatelem nebo úřadem práce a uchazečem o zaměstnání, které obsahují údaje dané zákonem o službách zaměstnanosti a na velkou část příspěvků je po splnění podmínek stanovených uvedeným zákonem **právní nárok**.

---

<sup>59</sup> Zákon č. 5/2004 Z. z., o službách zaměstnanosti, § 32.

**Obrázek č. 4:** Míra nezaměstnanosti v okresech a krajích SR k 31. 12. 2012

*Míra evidovanéj nezamestnanosti v okresoch SR k 31.12.2012*



Zdroj: [Statistiky ÚPSVaR <www.upsvar.sk/statistiky>](http://www.upsvar.sk/statistiky)

**Tabulka č. 8:** Nezaměstnanost a APZ v SR

Rok	Průměrná míra nezaměstnanosti v %	Průměrný počet nezaměstnaných	Počet aktivizovaných UoZ prostřednictvím APZ	Podíl aktivizovaných UoZ na celkovém počtu nezaměstnaných v %
2004	15,6	480 678	332 573	<b>69,2</b>
2005	13,2	427 544	260 270	<b>60,9</b>
2006	11,7	353 388	333 545	<b>94,4</b>
2007	9,7	291 911	341 968	<b>117,1</b>
2008	8,8	257 543	253 459	<b>98,4</b>
2009	12,8	324 196	116 767	<b>36,0</b>
2010	14,2	339 027	124 110	<b>31,9</b>
2011	14,6	350 959	78 943	<b>22,5</b>
2012	15,0	367 126		

Zdroj: [Statistiky ÚPSVaR <http://www.upsvar.sk/statistiky>](http://www.upsvar.sk/statistiky), vlastní zpracování a výpočty

**Tabulka č. 9: Výdaje na APZ v SR**

Rok	Výdaje na PZ (tis. Eur) zdroj Eurostat	Výdaje na APZ (tis. Eur) zdroj Eurostat	Podíl APZ na celkových výdajích PZ v %	HDP (tis. Eur) zdroj Eurostat	Podíl výdajů na APZ vůči HDP v %
2004	170 499	24 348	<b>14,3</b>	33 994 600	<b>0,07</b>
2005	232 526	64 850	<b>27,9</b>	38 489 100	<b>0,17</b>
2006	291 505	63 714	<b>21,9</b>	44 501 700	<b>0,14</b>
2007	321 798	63 960	<b>19,9</b>	54 810 800	<b>0,12</b>
2008	446 910	96 916	<b>21,7</b>	64 413 500	<b>0,15</b>
2009	581 505	94 620	<b>16,3</b>	62 794 400	<b>0,15</b>
2010	617 486	152 887	<b>24,8</b>	65 869 500	<b>0,23</b>

Zdroj: Eurostat <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/statistics>> vlastní zpracování a výpočty

Nezaměstnanost v zemi stoupá od propuknutí světové hospodářské krize. Exportně orientovanou ekonomiku Slovenska postihl pokles zakázek, na což podniky zareagovaly propouštěním. K tomu se přidalo snižování zaměstnanosti na úřadech a ve státem kontrolovaných firmách kvůli úsporným opatřením dosluhující vlády. Ještě v létě roku 2008 se nezaměstnanost na Slovensku pohybovala pod 7,5 %, na konci roku 2012 byla téměř dvojnásobná. Slovensko se v současné době pohybuje poměrně vysoko nad průměrem EU27. Také Slovensko ve financování APZ zůstává hluboko pod průměrem vyspělých zemí EU, podíl výdajů na APZ se většinou pohybuje mezi 0,1 – 0,2 % HDP. Z celkových výdajů na politiku zaměstnanosti tvoří výdaje na APZ v průměru okolo 20 %. Podíl aktivizovaných uchazečů o práci byl v letech 2004 – 2008 velmi vysoký, koncem období dosahoval 100 %, od roku 2009 výrazně poklesl na cca 30 - 35 %, v roce 2011 dokonce na 22 %.

#### **4.4 Realizace APZ v Trenčínském kraji**

Trenčínský kraj je tvořen devíti okresy: Trenčín, Bánovce nad Bebravou, Ilava, Myjava, Nové Mesto nad Váhom, Partizánske, Považská Bystrica, Prievidza a Púchov. Největší z nich je okres Prievidza a nejmenší okres Myjava. Rozloha Trenčínského kraje je 4 502 km<sup>2</sup>. Z geografického hlediska patří území kraje do oblasti Západních Karpat. Územím kraje protéká řeka Váh, podle které se táhne Trenčínská kotlina. Významné zastoupení mají minerální prameny, které se využívají na léčbu, např. v lázních Trenčianske Teplice, Bojnice a Nimnica. Z celkového počtu 276 administrativních sídel

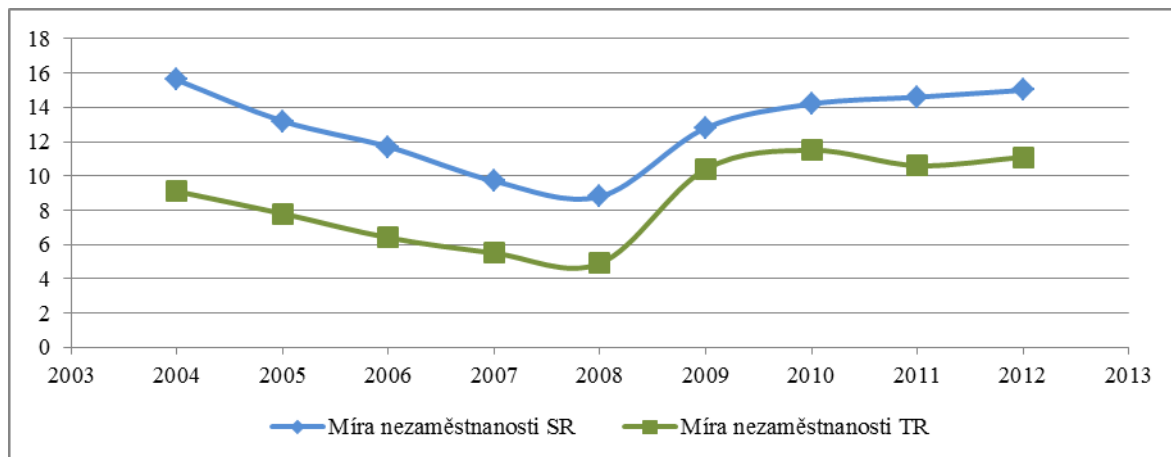
má 18 statut města. Z národnostního hlediska je složení obyvatelstva homogenní. Až 97,3 % obyvatel je slovenské národnosti, 1,0 % české a zbytek připadá na rómskou, maďarskou a jiné národnosti. Ve vztahu k dopravnímu systému Slovenska má Trenčínský kraj tranzitní polohu. V Trenčínském kraji na konci prosince 2011 žilo 598 819 obyvatel, přičemž největší část obyvatel je soustředěná do měst a jejich bezprostředního okolí. Největší potenciál lidských zdrojů a pracovní síly se soustřeďuje do města Trenčín, které je zároveň krajským městem. Počet zaměstnaných byl na konci roku 2011 v Trenčínském kraji 133 765 a ve městě Trenčín byl 31 561 osob. Důležitým znakem prostorové struktury Trenčínského kraje je průměrná hustota zalidnění 135 obyv./km<sup>2</sup>, která je v rámci regionu velmi výrazně diferencovaná. Nejvíce podniků bylo v roce 2011 registrovaných v okresech Trenčín (27,9 %), Prievidza (19,1 %) a v okrese Nové Mesto nad Váhom (11,6 %). V kraji je registrovaných 383 akciových společností, 135 družstev a 272 samostatně hospodařících zemědělců. Průměrná nominální mzda v roce 2011 byla 647 EUR.

**Tabulka č. 10:** Nezaměstnanost a APZ v Trenčínském kraji

Rok	Průměrná míra nezaměstnanosti v %	Průměrný počet nezaměstnaných	Počet aktivizovaných UoZ prostřednictvím APZ	Podíl aktivizovaných UoZ na celkovém počtu nezaměstnaných v %
2004	9,1	27 273		
2005	7,8	23 145		
2006	6,4	18 902		
2007	5,5	14 292	7 260	<b>50,8</b>
2008	4,9	12 236	4 068	<b>33,2</b>
2009	10,4	28 099	5 908	<b>21,0</b>
2010	11,5	32 959	7 877	<b>23,9</b>
2011	10,6	28 997	6 739	<b>23,2</b>
2012	11,1	30 276		

Zdroj: Statistiky ÚPSVaR <<http://www.upsvar.sk/statistiky>>, vlastní zpracování a výpočty

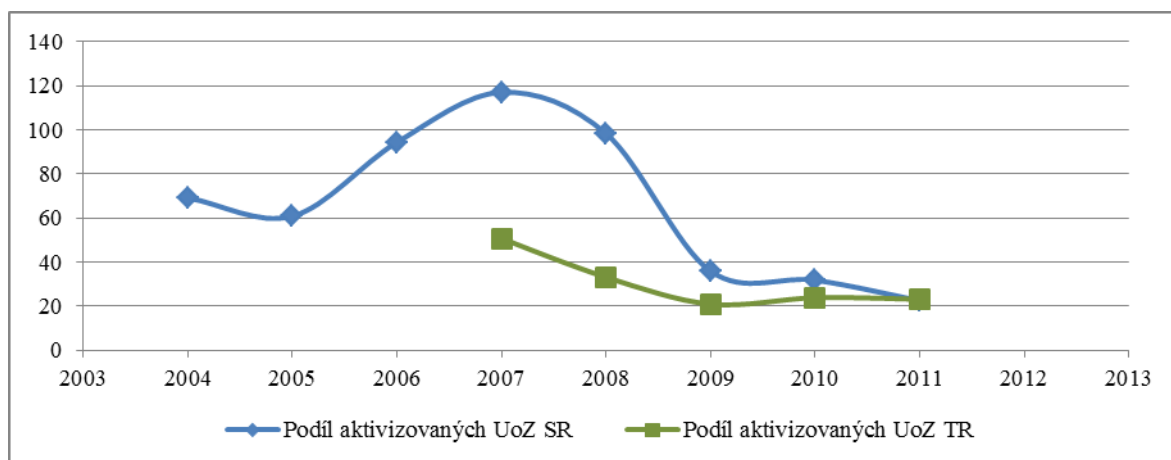
**Graf č. 8:** Srovnání nezaměstnanosti v celé SR a Trenčínském kraji



Zdroj: vlastní zpracování

Průměrná míra nezaměstnanosti se v Trenčínském kraji pohybuje hluboko pod průměrem celé Slovenské republiky, ve vývoji ovšem kopíruje celkový trend SR.

**Graf č. 9:** Srovnání podílu aktivizovaných UoZ v celé SR a Trenčínském kraji



Zdroj: vlastní zpracování

Podíl podporovaných uchazečů o zaměstnání nástroji APZ k celkovému počtu UoZ v Trenčínském kraji se oproti celé Slovenské republice poněkud liší. V rámci kraje lze data vysledovat pouze od roku 2007. Je však patrné, že se jedná zpočátku o výrazně menší procento aktivizovaných UoZ než v celé SR, které se postupně srovnává. Tento rozdíl je pravděpodobně dán výrazně lepší situací regionu v počtu nezaměstnaných, oproti jiným krajům, kam bylo proto nutné směřovat více finančních prostředků na APZ.

#### 4.4.1 Vzdělávání a příprava pro trh práce

Vzdělávání a příprava pro trh práce, je nástrojem APZ, který je téměř identický s rekvalifikacemi v České republice. Jedná se o teoretickou nebo praktickou přípravu, která umožňuje získat nové odborné poznatky a praktické zkušenosti pro pracovní uplatnění uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. Nejde o zvýšení stupně vzdělání, ale o doplnění či rozšíření stávající kvalifikace. Podporuje se i vzdělávání a příprava pro trh práce zaměstnanců, kterou vykonává zaměstnavatel. ÚPSVR uzavírá dohodu jak s účastníkem vzdělávání, tak vzdělávacím zařízením podle ustanovení v zákoně o službách zaměstnanosti. Účastníkovi je po splnění všech podmínek vyplácena podpora a náklady na vzdělávání, odbornému zařízení jsou též vyplaceny odůvodněné náklady dle zákona.<sup>60</sup>

**Tabulka č. 11:** § 46 – Vzdělávání a příprava pro trh práce – vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených nákladů

Rok	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Počet podpořených UoZ</b>	78	0	55	0	0
koeficient růstu		0,00		0,00	0,00
<b>Náklady v tis. Kč</b>	511	0	233	0	0
koeficient růstu		0,00		0,00	0,00
<b>Průměrné náklady na 1 UoZ v tis. Kč</b>	6,551	0,000	4,236	0,000	0,000
koeficient růstu		0,00		0,00	0,00

Zdroj: Statistiky ÚPSVaR <<http://www.upsvar.sk/statistiky>>, vlastní zpracování a výpočty

---

<sup>60</sup> Zákon č. 5/2004 Z. z., o službách zaměstnanosti, § 44 – 48.



**Tabulka č. 12:** § 48b – Vzdělávání a příprava pro trh práce OZP– vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených nákladů

Rok	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Počet podpořených UoZ</b>	0	33	20	0	9
koeficient růstu			0,61	0,00	
<b>Náklady v tis. Kč</b>	0	194	128	0	51
koeficient růstu			0,66	0,00	
<b>Průměrné náklady na 1 UoZ v tis. Kč</b>	0,000	5,879	6,400	0,000	5,667
koeficient růstu			1,09	0,00	

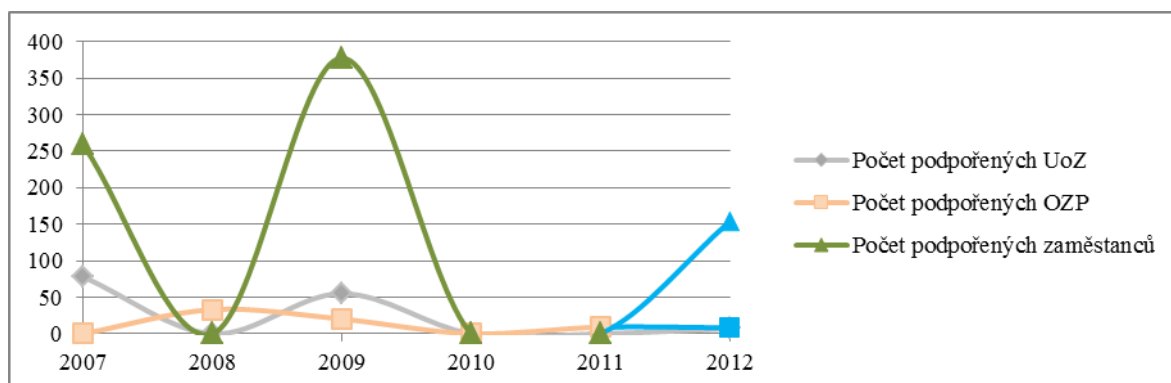
Zdroj: Statistiky ÚPSVaR <<http://www.upsvar.sk/statistiky>>, vlastní zpracování a výpočty

**Tabulka č. 13:** § 47 – Vzdělávání a příprava pro trh práce zaměstnanců – vývoj počtu podpořených zaměstnanců a vynaložených nákladů

Rok	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Počet podpořených zaměstnanců</b>	259	0	378	0	0
koeficient růstu		0,00		0,00	
<b>Náklady v tis. Kč</b>	8 035	0	6 164	0	0
koeficient růstu		0,00		0,00	
<b>Průměrné náklady na 1 zaměst. v tis. Kč</b>	31,023	0,000	16,307	0,000	0,000
koeficient růstu		0,00		0,00	

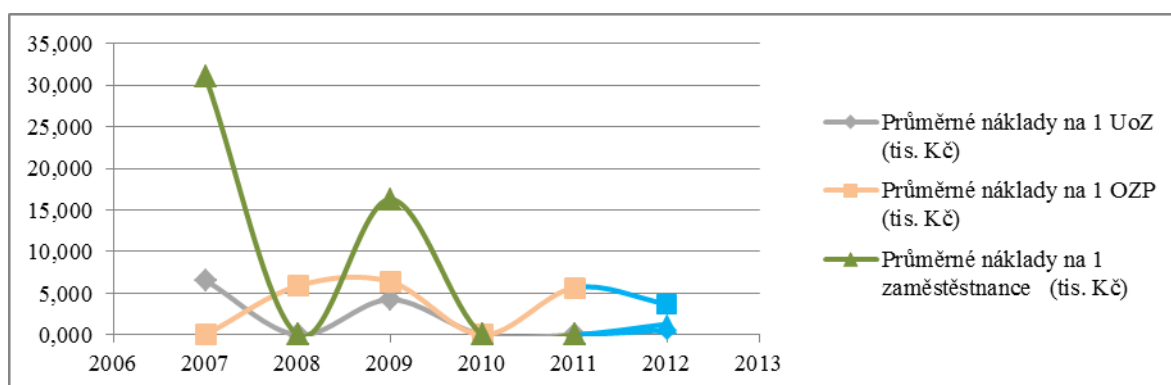
Zdroj: Statistiky ÚPSVaR <<http://www.upsvar.sk/statistiky>>, vlastní zpracování a výpočty

**Graf č. 10:** Vzdělávání a příprava pro trh práce – vývoj počtu podpořených osob



Zdroj: vlastní zpracování

**Graf č. 11:** Vzdělávání a příprava pro trh práce – vývoj průměrných nákladů na jednu osobu



Zdroj: vlastní zpracování

Z časových řad je patrné, že nástroje rekvalifikace je využíváno poměrně málo a nárazově, v letech 2010 – 2011 tento nástroj nebyl využit vůbec. Pokud je využit, pohybují se průměrné náklady na jednoho uchazeče kolem 5 – 6 tisíc Kč, v případě rekvalifikací zaměstnanců jsou částky několikanásobně vyšší. Výpočtem trendu na rok 2012 se odhaduje podpora asi 15 uchazečů s průměrnými náklady kolem 3,5 tis. Kč a 154 zaměstnanců s průměrnými náklady cca 12 tis Kč. Tento odhad je však vzhledem k velké nerovnoměrnosti předchozích dat jen velmi orientační.

#### 4.4.2 Příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost

Příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost se poskytuje uchazeči o zaměstnání, který je veden v evidenci ÚPSVR nejméně tři měsíce, který začne a bude vykonávat tuto činnost nepřetržitě nejméně dva roky. Podmínkou poskytnutí příspěvku je absolvování přípravy na zahájení provozu a výkonu samostatné výdělečné činnosti, kterou uchazeči zabezpečí ÚPSVR. Uchazeč též musí předložit podnikatelský záměr a předpokládané náklady. Výše příspěvku se stanovuje individuálně v souladu se zákonem o službách zaměstnanosti.<sup>61</sup> Také tento příspěvek má svoji obdobu mezi nástroji APZ v České republice.

**Tabulka č. 14:** § 49 – Příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost – vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených nákladů

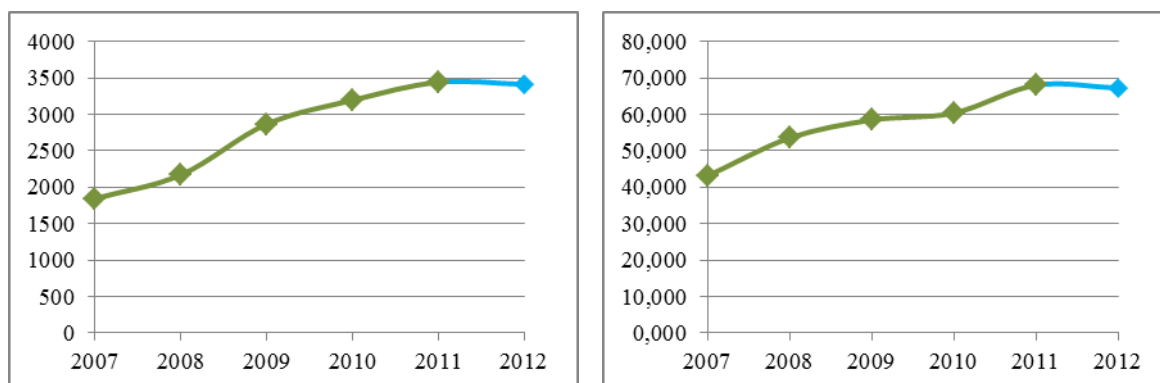
Rok	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Počet podpořených UoZ</b>	1847	2173	2869	3197	3445
koeficient růstu		1,18	1,32	1,11	1,08
<b>Náklady v tis. Kč</b>	79 625	116 365	167 860	193 174	234 540
koeficient růstu		1,46	1,44	1,15	1,21
<b>Průměrné náklady na 1 UoZ v tis. Kč</b>	43,110	53,550	58,508	60,424	68,081
koeficient růstu		1,24	1,09	1,03	1,13

Zdroj: Statistiky ÚPSVaR <<http://www.upsvar.sk/statistiky>>, vlastní zpracování a výpočty

---

<sup>61</sup> Zákon č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti, § 49.

**Graf č. 12:** Příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost – vývoj počtu podpořených UoZ a průměrných nákladů na jednoho UoZ



Zdroj: vlastní zpracování

Příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost je dlouhodobě velmi hodně využívaným nástrojem. Z časových řad je patrný postupný nárůst vzhledem k počtu podpořených uchazečů, ale i v průměrných nákladech na jednoho uchazeče. Výpočet trendu na rok 2012 odhaduje 3 416 podpořených uchazečů, s celkovými náklady 230 095 tis. Kč a průměrnými náklady na jednoho uchazeče 67 290 Kč.

#### 4.4.3 Příspěvek na vytvoření nového pracovního místa

Jde o investiční pomoc na uhrazení počátečních nákladů při vytvoření nového pracovního místa. Příspěvek na částečnou úhradu těchto nákladů může být poskytnut zaměstnavateli, který vytvoří nové pracovní místo v okrese, ve kterém je průměrná míra nezaměstnanosti za předchozí rok větší, než průměrná míra nezaměstnanosti v celé Slovenské republice. Splnění této podmínky se nevyžaduje při podpoře vytváření technologických center a center strategických služeb.<sup>62</sup>

<sup>62</sup> Zákon č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti, § 53d.

**Tabulka č. 15:** Příspěvek na vytvoření nového pracovního místa – vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených nákladů

Rok	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Počet podpořených UoZ</b>	0	0	584	637	0
koeficient růstu				1,09	0,00
<b>Náklady v tis. Kč</b>	0	0	51 879	46 629	0
koeficient růstu				0,90	0,00
<b>Průměrné náklady na 1 UoZ v tis. Kč</b>	0,000	0,000	88,834	73,201	0,000
koeficient růstu				0,82	0,00

Zdroj: Statistiky ÚPSVaR <<http://www.upsvar.sk/statistiky>>, vlastní zpracování a výpočty

Příspěvek na tvorbu nových pracovních míst pro běžné uchazeče o zaměstnání byl využíván pouze v roce 2009 a 2010, přispívalo se asi 600 uchazečům s průměrnými náklady kolem 80 tis. Kč.

#### 4.4.4 Příspěvek na vykonávání absolventské praxe

Je poskytován absolventovi po dobu vykonávání absolventské praxe paušální částkou ve výši životního minima. Absolventskou praxi je možné vykonávat po dobu nejméně tří měsíců a nejvíce šesti měsíců v rozsahu 20 hodin týdně. Absolventská praxe pro účely tohoto zákona je získání odborných zručností a praktických zkušeností, které odpovídají dosaženému stupni vzdělání absolventa školy. Za absolventskou praxi je možné považovat i získání nebo prohlubování odborných zručností a praktických zkušeností u zaměstnavatele u uchazečů o zaměstnání do 25 let věku.<sup>63</sup>

---

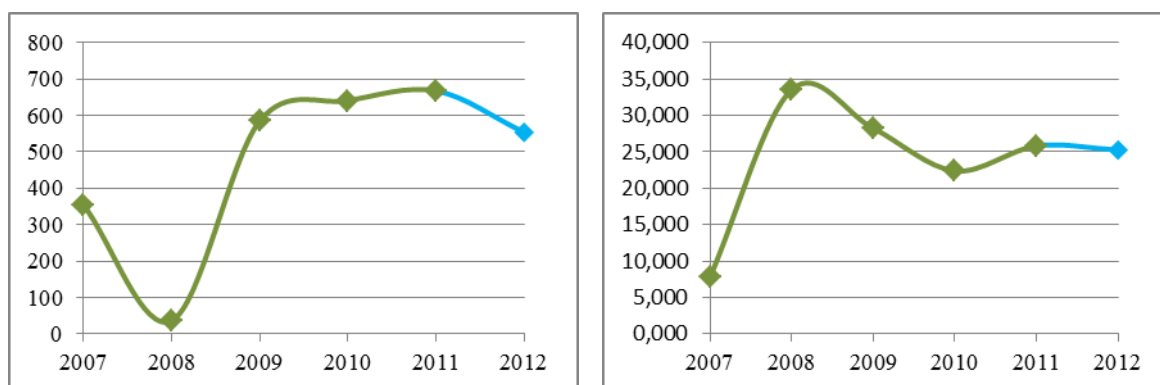
<sup>63</sup> Zákon č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti, § 51.

**Tabulka č. 16:** Příspěvek na vykonávání absolventské praxe – vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených nákladů

Rok	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Počet podpořených UoZ</b>	355	36	585	641	668
koeficient růstu		0,10	16,25	1,10	1,04
<b>Náklady v tis. Kč</b>	2 777	1 208	16 522	14 354	17 258
koeficient růstu		0,44	13,68	0,87	1,20
<b>Průměrné náklady na 1 UoZ v tis. Kč</b>	7,823	33,556	28,243	22,393	25,835
koeficient růstu		4,29	0,84	0,79	1,15

Zdroj: Statistiky ÚPSVaR <<http://www.upsvar.sk/statistiky>>, vlastní zpracování a výpočty

**Graf č. 13:** Příspěvek na vykonávání absolventské praxe – vývoj počtu podpořených UoZ a průměrných nákladů na jednoho uchazeče



Zdroj: vlastní zpracování

Na absolventskou praxi je na Slovensku stále hojně přispíváno. Trend je s výjimkou roku 2008 stále vzestupný v počtu podpořených uchazečů, u průměrné výše podpory jednoho uchazeče to už tak jednoznačné není. Právě rok 2008 znamenal obrat k podstatně větší dotaci na jednoho uchazeče, od té doby se částky pohybují mezi 22 a 28 tis. Kč. Trend na rok 2012 je spočítán na 554 podpořených uchazečů, celkové náklady 16 644 tis. Kč a průměrné náklady na jednoho uchazeče 25 264 Kč.

#### 4.4.5 Příspěvky na aktivační činnost

**Příspěvek na aktivační činnost formou menších obecných služeb pro obec.** Cílem tohoto opatření je udržení pracovních návyků dlouhodobě nezaměstnaného člověka, který pobírá dávky v hmotné nouzi. Jde o vykonávání prací pro obec nebo jinou organizaci, které jsou určeny pro zlepšení ekonomických, sociálních a kulturních podmínek, tvorbu, ochranu, udržení a zlepšení životního prostředí obyvatelů obce, zachování kulturního dědictví, podporu vzdělávání, sportu dětí a mládeže, apod. Nezaměstnaný občan tuto činnost může vykonávat maximálně v rozsahu 20 hodin týdně nejdéle šest měsíců, s možností opakování po dalších šest měsíců. ÚPSVR každý měsíc poskytne seznam dlouhodobě nezaměstnaných s trvalým pobytem v obci. Na základě dohody potom poskytuje příspěvek na částečnou úhradu nákladů, které souvisí s vykonáváním menších obecných služeb pro obec, ve výši max. 7 % po dobu prvních šesti měsíců a 4 % po dobu dalších měsíců, a na úhradu části celkové ceny práce zaměstnance ve výši max. 3 % z celkové ceny práce.<sup>64</sup> Tímto nástrojem se Česká republika nechala inspirovat při zavedení veřejné služby od 1. 1. 2012, s rozdílem, že příspěvek ÚP neposkytuje žádný.

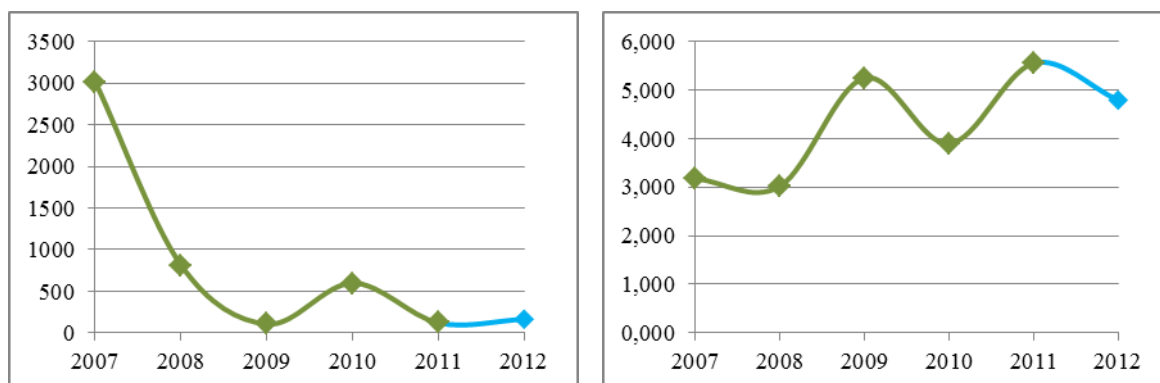
**Tabulka č. 17:** Příspěvek na aktivační činnost formou menších obecných služeb pro obec – vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených nákladů

Rok	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Počet podpořených UoZ</b>	3018	813	105	598	120
koeficient růstu		0,27	0,13	5,70	0,20
<b>Náklady v tis. Kč</b>	9 603	2 458	552	2 332	667
koeficient růstu		0,26	0,22	4,22	0,29
<b>Průměrné náklady na 1 UoZ v tis. Kč</b>	3,182	3,023	5,257	3,900	5,558
koeficient růstu		0,95	1,74	0,74	1,43

Zdroj: Statistiky ÚPSVaR <<http://www.upsvar.sk/statistiky>>, vlastní zpracování a výpočty

<sup>64</sup> Zákon č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti, § 52.

**Graf č. 14:** Příspěvek na aktivační činnost formou menších obecních služeb pro obec – vývoj počtu podpořených UoZ a průměrných nákladů na jednoho UoZ



Zdroj: vlastní zpracování

V roce 2007 byl tímto nástrojem podpořen obrovský počet uchazečů o zaměstnání, v dalších letech počty podstatně klesly a mají kolísavý charakter. Průměrné náklady na jednoho uchazeče mají i přes výkyvy rostoucí charakter. Výpočtem trendu se odhaduje na rok 2012 podpoření 164 uchazečů, celková náklady 818 tis. Kč a průměrné náklady na jednoho uchazeče 4 799 Kč.

**Příspěvek na aktivní činnost formou dobrovolnické služby.** Dobrovolnická služba pro účely tohoto zákona je forma aktivizace uchazeče o zaměstnání vykonáváním dobrovolnické činnosti, jejímž cílem je získání pracovních zkušeností pro potřeby trhu práce. Po dobu dobrovolnické služby poskytuje uchazeč o zaměstnání pomoc osobám nezaměstnaným, se zdravotním postižením, imigrantům, osobám po návratu z výkonu trestu, drogově či jinak závislým osobám, nezaopatřeným dětem, dále pracuje při poskytování veřejně prospěšných služeb v oblasti sociálních věcí, zdravotnictví, vzdělávání, kultury, sportu, při tvorbě, ochraně a zlepšování životního prostředí, při ochraně a zachovávání kulturního dědictví, při uskutečňování charitativních akcí, při ochraně spotřebitele, dále v oblasti styku s veřejností, při přírodních a ekologických katastrofách, humanitární pomoci a civilní ochraně. Tuto dobrovolnickou činnost vykonává uchazeč o zaměstnání v rozsahu 20 hodin týdně po dobu nejvíc šesti měsíců u právnické nebo fyzické osoby, která tuto činnost nevykonává za účelem zisku. Po dobu této dobrovolné služby je uchazeči úřadem práce poskytován paušální příspěvek ve výši



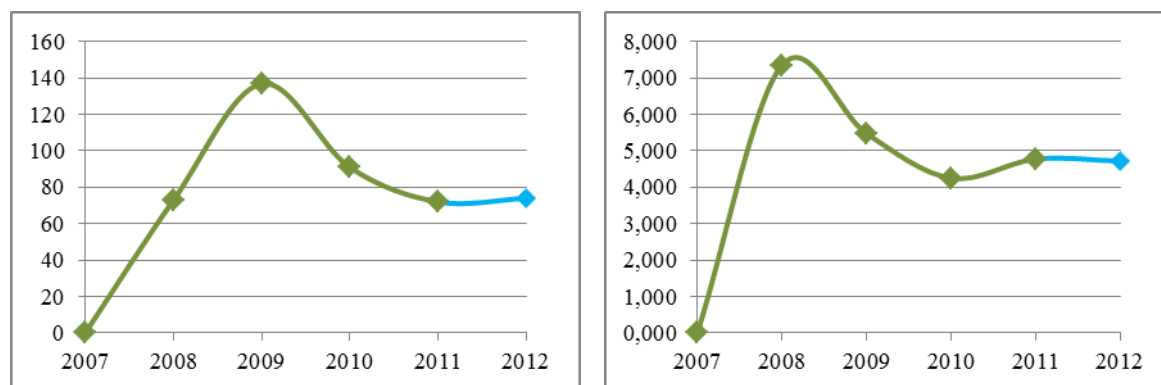
životního minima. Příspěvek je poskytován také zaměstnávající právnické nebo fyzické osobě na základě podmínek uvedených v zákoně.<sup>65</sup>

**Tabulka č. 18:** Příspěvek na aktivní činnost formou dobrovolnické služby - vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených nákladů

Rok	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Počet podpořených UoZ</b>	0	73	137	91	72
koeficient růstu			1,88	0,66	0,79
<b>Náklady v tis. Kč</b>	0	537	751	387	344
koeficient růstu			1,40	0,52	0,89
<b>Průměrné náklady na 1 UoZ v tis. Kč</b>	0,000	7,356	5,482	4,253	4,778
koeficient růstu			0,75	0,78	1,12

Zdroj: Statistiky ÚPSVaR <<http://www.upsvar.sk/statistiky>>, vlastní zpracování a výpočty

**Graf č. 15:** Příspěvek na aktivní činnost formou dobrovolnické služby - vývoj počtu podpořených UoZ a průměrných nákladů na jednoho UoZ



Zdroj: vlastní zpracování

<sup>65</sup> Zákon č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti, § 52a.

Příspěvkem je od roku 2008 pravidelně podporováno určité množství uchazečů, průměrné náklady na jednoho se spíše snižují. Vypočítaný trend na rok 2012 předpokládá podporu 74 uchazečů, celkové náklady ve výši 352 tis. Kč a průměrné náklady na jednoho uchazeče 4 722 Kč.

#### 4.4.6 Příspěvky podporující pracovní migraci

**Příspěvek na dojíždění za prací** poskytuje úřad práce měsíčně, a to na úhradu části cestovních výdajů na dojíždění z místa trvalého nebo přechodného pobytu do místa výkonu zaměstnání uvedeného v pracovní smlouvě nebo do místa samostatné výdělečné činnosti, čili podnikání. Příspěvek se poskytuje uchazeči o zaměstnání, který byl v evidenci úřadu práce nejméně 3 měsíce, po dobu nejvíce dvanácti měsíců.<sup>66</sup>

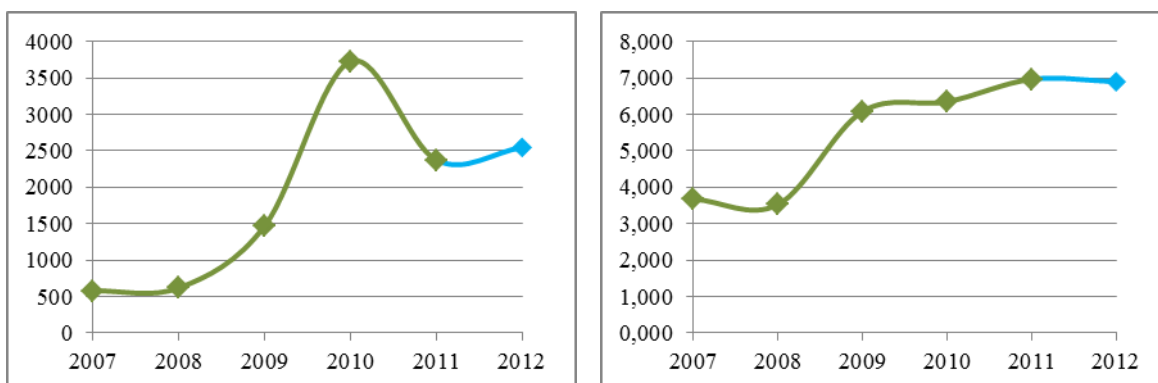
**Tabulka č. 19:** Příspěvek na dojíždění za prací - vývoj počtu podpořených občanů a vynaložených nákladů

Rok	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Počet podpořených občanů</b>	576	619	1473	3730	2375
koeficient růstu		1,07	2,38	2,53	0,64
<b>Náklady v tis. Kč</b>	2 120	2 182	8 960	23 693	16 556
koeficient růstu		1,03	4,11	2,64	0,70
<b>Průměrné náklady na 1 občana v tis. Kč</b>	3,681	3,525	6,083	6,352	6,971
koeficient růstu		0,96	1,73	1,04	1,10

Zdroj: Statistiky ÚPSVaR <<http://www.upsvar.sk/statistiky>>, vlastní zpracování a výpočty

<sup>66</sup> Zákon č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti, § 53.

**Graf č. 16:** Příspěvek na dojíždění za prací - vývoj počtu podpořených občanů a průměrných nákladů na jednoho občana



Zdroj: vlastní zpracování

Časové řady ukazují výrazně rostoucí trend v poskytování tohoto druhu příspěvku, naprosto rekordní byl rok 2010 a po něm v roce 2011 následoval pokles. Průměrné náklady na jednoho žadatele mají také rostoucí tendenci, v roce 2011 dosáhly bezmála 7 tis. Kč. Odhad trendu na rok 2012 je 2 549 podpořených osob s průměrnými náklady na jednu osobu 6 904 Kč a celkovými náklady 17 116 tis. Kč.

**Příspěvek na přestěhování se za prací** je náhrada části výdajů, které měl uchazeč se stěhováním za prací, když místo jeho nového trvalého pobytu je na území Slovenské republiky vzdálené od místa původního trvalého pobytu nejméně 50 km. Poskytuje se ve výši nejvíce 1 327,76 eura, maximálně jednou za dva roky.<sup>67</sup>

---

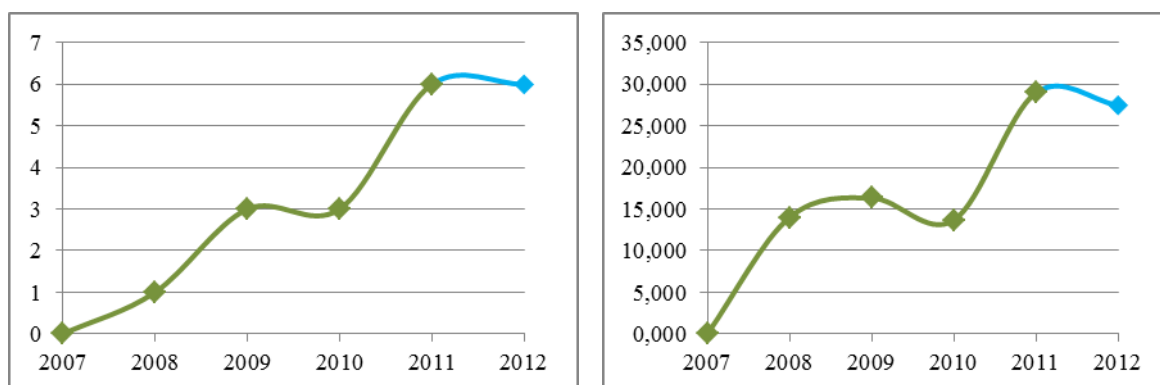
<sup>67</sup> Zákon č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti, § 53a.

**Tabulka č. 20:** Příspěvek na přestěhování se za prací - vývoj počtu podpořených občanů a vynaložených nákladů

Rok	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Počet podpořených občanů</b>	0	1	3	3	6
koeficient růstu			3,00	1,00	2,00
<b>Náklady v tis. Kč</b>	0	14	49	41	174
koeficient růstu			3,50	0,84	4,24
<b>Průměrné náklady na 1 občana v tis. Kč</b>	0,000	14,000	16,333	13,667	29,000
koeficient růstu			1,17	0,84	2,12

Zdroj: Statistiky ÚPSVaR <<http://www.upsvar.sk/statistiky>>, vlastní zpracování a výpočty

**Graf č. 17:** Příspěvek na přestěhování se za prací - vývoj počtu podpořených občanů a průměrných nákladů na jednoho občana



Zdroj: vlastní zpracování

Uvedeným příspěvkem je od roku 2008 podporováno velmi malé množství občanů, ale jejich počet pomalu narůstá. Průměrná částka vydaná na jednoho žadatele nemá vyrovnanou tendenci, jsou patrné výkyvy, v roce 2011 to bylo rekordních 29 tis. Kč. Vypočítaný trend v roce 2012 předpokládá 6 podpořených žadatelů s průměrným nákladem na jednoho 27 490 Kč, v celkové částce 161 tis. Kč.

**Příspěvek na dopravu do zaměstnání** může obdržet zaměstnavatel, pokud zabezpečuje každodenně dopravu zaměstnancům do zaměstnání a zpět z důvodu, že hromadnými dopravními prostředky není doprava prokazatelně vykonávána vůbec anebo v rozsahu, který neodpovídá potřebám zaměstnavatele. Příspěvek je poskytován ve výšce nejvíce 50% nákladů vynaložených na dopravu zaměstnanců do zaměstnání a zpět.<sup>68</sup>

**Tabulka č. 21:** Příspěvek na dopravu do zaměstnání - vývoj počtu podpořených občanů a vynaložených nákladů

Rok	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Počet přepravených osob</b>	0	0	5556	3593	0
koeficient růstu				0,65	0,00
<b>Náklady v tis. Kč</b>	0	0	2 016	473	0
koeficient růstu				0,23	0,00
<b>Průměrné náklady na 1 osobu v tis. Kč</b>	0,000	0,000	0,363	0,132	0,000
koeficient růstu				0,36	0,00

Zdroj: Statistiky ÚPSVaR <<http://www.upsvar.sk/statistiky>>, vlastní zpracování a výpočty

Příspěvek na dopravu do zaměstnání byl zaměstnavatelům poskytován pouze v letech projevující se ekonomické krize 2009 – 2010 za účelem jejich povzbuzení. V roce 2009 byla zřetelná výraznější podpora jak v počtu přepravených osob, tak v částce vydané na jednoho zaměstnance, než roce 2010. Pokud lze předpokládat nějaký trend ve vývoji tohoto příspěvku, pak by to bylo 1 286 přepravených osob, 206 tis. celkových výdajů a částku 63 Kč na jednoho přepraveného člověka.

#### 4.4.7 Příspěvky na podporu udržení zaměstnanosti

**Příspěvek na podporu udržení zaměstnanosti** je poskytnut zaměstnavateli, který zachová pracovní místa i v období vážných provozních důvodů, pro které nemůže

---

<sup>68</sup> Zákon č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti, § 53b.

zaměstnancům přidělovat práci, a který předejde propouštění nebo ho omezí na nejmenší možnou míru. Po dohodě s úřadem práce omezí na přechodné období výrobu tak, že nebude zaměstnancům přidělovat práci v rozsahu nejméně 4% stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek se poskytuje na úhradu zdravotního a sociálního pojištění, nejvýše v rozsahu 60 dní v kalendářním roce, v kterých byla zaměstnanci vyplacena náhrada mzdy.<sup>69</sup>

**Tabulka č. 22:** Příspěvek na podporu udržení zaměstnanosti - vývoj počtu podpořených zaměstnanců a vynaložených nákladů

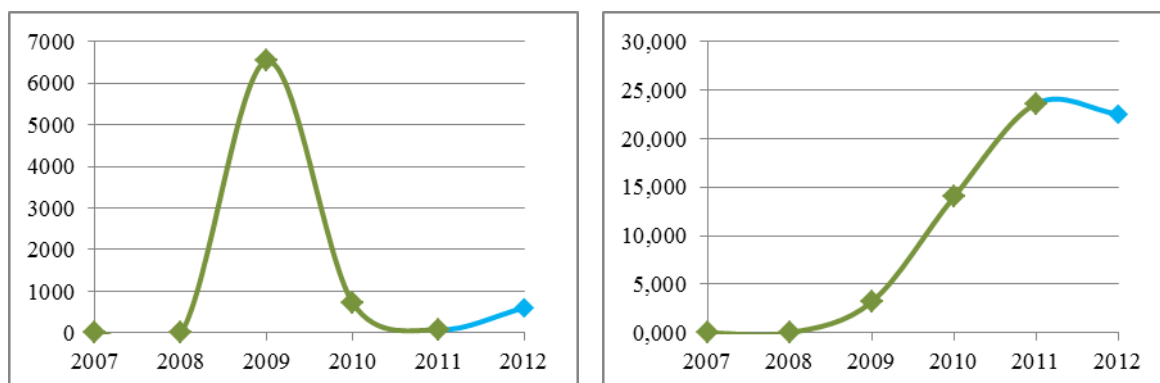
Rok	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Počet podpořených zaměstnanců</b>	0	0	6538	729	73
koeficient růstu				0,11	0,10
<b>Náklady v tis. Kč</b>	0	0	20 868	10 201	1 724
koeficient růstu				0,49	0,17
<b>Průměrné náklady na 1 zaměst. v tis. Kč</b>	0,000	0,000	3,192	13,993	23,616
koeficient růstu				4,38	1,69

Zdroj: Statistiky ÚPSVaR <<http://www.upsvar.sk/statistiky>>, vlastní zpracování a výpočty

---

<sup>69</sup> Zákon č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti, § 50d.

**Graf č. 18:** Příspěvek na podporu udržení zaměstnanosti - vývoj počtu podpořených zaměstnanců a průměrných nákladů na jednoho zaměstnance



Zdroj: vlastní zpracování

Tento příspěvek se využíval nejvíce jako nástroj řešení důsledků ekonomické krize, tedy v roce 2009 a poté měl již sestupnou tendenci v počtu podpořených zaměstnanců, ale naopak výrazně vzestupnou tendenci v průměrných nákladech vynaložených na jednoho zaměstnance. Výpočet trendu na rok 2012 předpokládá opětovný vzestup, tj. 602 podpořených zaměstnanců, celkové náklady 5 727 tis. Kč, a průměrné náklady na jednoho mírně nižší, tj. 22 543 Kč.

**Příspěvek na podporu udržení v zaměstnání zaměstnanců s nízkými mzdami** přijatých do pracovního poměru z evidence uchazečů o zaměstnání se poskytuje zaměstnavateli na uhrazení pojistného na zdravotní pojištění, na sociální pojištění, na starobní důchodové spoření placené zaměstnavatelem a na pojistné na zdravotní pojištění a sociální pojištění placené zaměstnancem. Příspěvek se poskytuje tehdy, pokud hrubá měsíční mzda zaměstnance, který pracuje na plný pracovní úvazek, dosahuje nejvíce 50% z průměrné měsíční mzdy zaměstnance v hospodářství Slovenské republiky za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, který předcházal kalendářnímu roku, ve kterém se příspěvek poskytuje a zaměstnanec byl před přijetím do zaměstnání vedený v evidenci úřadu práce nejméně tři měsíce.<sup>70</sup>

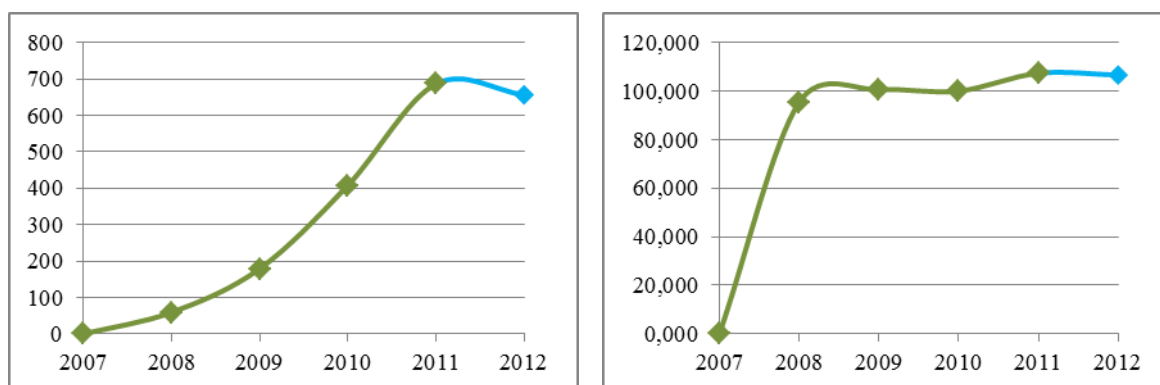
<sup>70</sup> Zákon č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti, § 50a.

**Tabulka č. 23:** Příspěvek na podporu udržení v zaměstnání zaměstnanců s nízkými mzdami - vývoj počtu podpořených zaměstnanců a vynaložených nákladů

Rok	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Počet podpořených zaměstnanců</b>	0	59	179	408	687
koeficient růstu			3,03	2,28	1,68
<b>Náklady v tis. Kč</b>	0	5 634	18 011	40 836	73 836
koeficient růstu			3,20	2,27	1,81
<b>Průměrné náklady na 1 zaměst. v tis. Kč</b>	0,000	95,492	100,620	100,088	107,476
koeficient růstu			1,05	0,99	1,07

Zdroj: Statistiky ÚPSVaR <<http://www.upsvar.sk/statistiky>>, vlastní zpracování a výpočty

**Graf č. 19:** Příspěvek na podporu udržení v zaměstnání zaměstnanců s nízkými mzdami - vývoj počtu podpořených zaměstnanců a průměrných nákladů na jednoho zaměstnance



Zdroj: vlastní zpracování

Příspěvek je využíván od roku 2008 a má přímo vzestupnou tendenci v počtu podpořených zaměstnanců, stejně tak ve vynakládaných prostředcích na jednu osobu. Ovšem vypočítaný trend předpokládá mírný pokles ve všech třech ukazatelích, tj. 657 podpořených osob, celkové náklady 70 295 tis. Kč a průměrné náklady na jednoho zaměstnance 106 728 Kč.



**Příspěvek na podporu zaměstnanosti na realizaci opatření na ochranu před povodněmi a na řešení následků mimořádné situace** se poskytuje zaměstnavateli, který přijme na vytvořené pracovní místo do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci úřadu práce nejméně 3 měsíce na druh práce, který souvisí s realizací opatření před povodněmi nebo řešení následků mimořádné situace. Příspěvek se poskytuje po dobu nejvýše šesti měsíců v max. výši 95 % celkové ceny zaměstnance dle podmínek stanovených zákonem.<sup>71</sup> Tento příspěvek byl využit v roce 2010 a 2011. V prvním roce bylo umístěno 31 uchazečů o zaměstnání s průměrnými náklady na jednoho 76 258 Kč, s celkovými náklady 2 363 tis. Kč. V druhém roce se počet zhruba ztrojnásobil, a to na 96 podpořených uchazečů s průměrnými náklady na jednoho 75 813 Kč a celkovými náklady 7 278 tis. Kč. Průměrné náklady na jednoho podpořeného uchazeče se nijak výrazně nezměnily.

#### **4.4.8 Příspěvky na podporu znevýhodněných uchazečů o zaměstnání**

**Příspěvek na zapracování znevýhodněného uchazeče o zaměstnání.** Zaměstnavatel může znevýhodněného uchazeče před přijetím do zaměstnání zapracovat na vykonávání požadovaných činností. Zapracování může probíhat nejdéle tři měsíce max. 30 hodin týdně a po tuto dobu ÚPSVaR poskytne uchazeči příspěvek ve výši životního minima dospělé osoby, cestovní, ubytovací a jiné náklady dle zákona.<sup>72</sup>

---

<sup>71</sup> Zákon č. 5/2004 Z. z., o službách zaměstnanosti, § 50j.

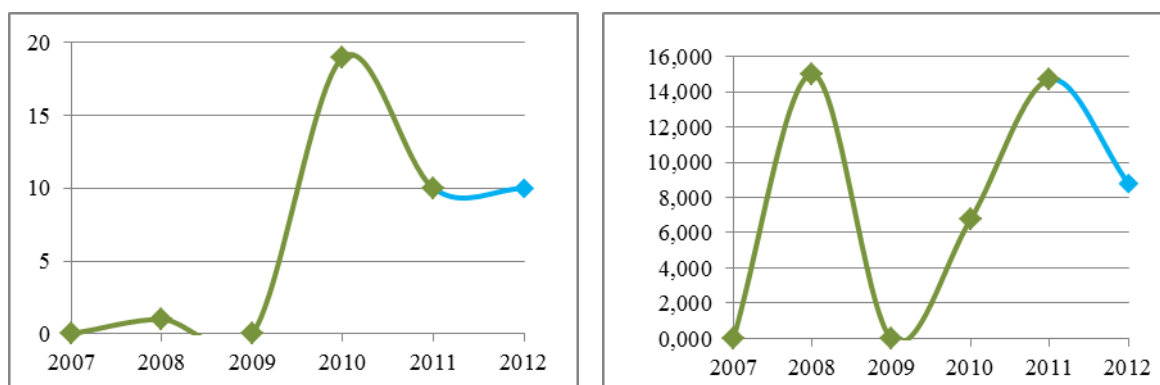
<sup>72</sup> Zákon č. 5/2004 Z. z., o službách zaměstnanosti, § 49a.

**Tabulka č. 24:** Příspěvek na zapracování znevýhodněného uchazeče o zaměstnání - vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených nákladů

Rok	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Počet podpořených UoZ</b>	0	1	0	19	10
koeficient růstu			0,00		0,53
<b>Náklady v tis. Kč</b>	0	15	0	128	147
koeficient růstu			0,00		1,15
<b>Průměrné náklady na 1 UoZ v tis. Kč</b>	0,000	15,000	0,000	6,737	14,700
koeficient růstu			0,00		2,18

Zdroj: Statistiky ÚPSVaR <<http://www.upsvar.sk/statistiky>>, vlastní zpracování a výpočty

**Graf č. 20:** Příspěvek na zapracování znevýhodněného uchazeče o zaměstnání - vývoj počtu podpořených UoZ a průměrných nákladů na jednoho UoZ



Zdroj: vlastní zpracování

Tento příspěvek není nijak výrazně využíván, počty podpořených uchazečů nejsou vysoké a nedá se vysledovat nějaký jasný trend. Obdobnou variabilitou se vyznačuje též průměrná výše vynaložených prostředků na jednoho podpořeného uchazeče. Aplikací modelu výpočtu trendu na rok 2012 je předpokladem 10 podpořených uchazečů, průměrné náklady na jednu osobu 8 793 Kč a celkové náklady 144 tis. Kč.

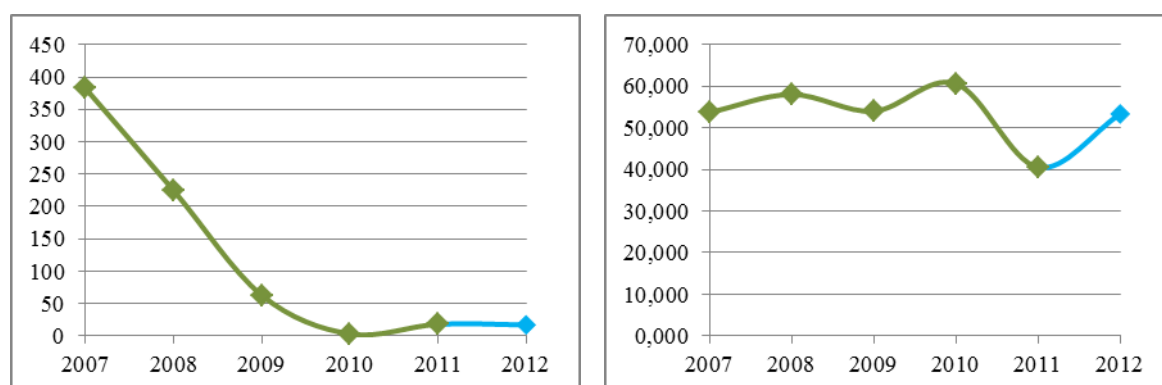
**Příspěvek na podporu zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání** se poskytuje zaměstnavateli, který vytvořil pracovní místo pro uchazeče znevýhodněného na trhu práce například kvůli zdravotnímu stavu, věku, péči o dítě. Zaměstnavatel je povinen vytvořené pracovní místo zachovat nejméně po dobu dvaceti čtyř měsíců. Výše příspěvku se určuje individuálně na základě zákona<sup>73</sup>

**Tabulka č. 25:** Příspěvek na podporu zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání - vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených nákladů

Rok	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Počet podpořených UoZ</b>	383	225	63	3	18
koeficient růstu		0,59	0,28	0,05	6,00
<b>Náklady v tis. Kč</b>	20 580	13 063	3 404	182	730
koeficient růstu		0,63	0,26	0,05	4,01
<b>Průměrné náklady na 1 UoZ v tis. Kč</b>	53,734	58,058	54,032	60,667	40,556
koeficient růstu		1,08	0,93	1,12	0,67

Zdroj: Statistiky ÚPSVaR <<http://www.upsvar.sk/statistiky>>, vlastní zpracování a výpočty

**Graf č. 21:** Příspěvek na podporu zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání - vývoj počtu podpořených UoZ a průměrných nákladů na jednoho UoZ



<sup>73</sup> Zákon č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti, § 50.

Zdroj: vlastní zpracování

Uvedený příspěvek byl v letech 2007 – 2008 využíván podstatně ve větší míře, než příspěvek na zapracování, ovšem od roku 2009 se projevil výrazný pokles. Průměrná výše příspěvku na jednoho uchazeče se pohybovala celkem stabilně až v roce 2011 je znát výraznější pokles. Vypočítaný trend na rok 2012 předpokládá podporu 17 uchazečů, s průměrnou výší příspěvku na jednoho 53 380 Kč, v celkové částce 718 tis. Kč.

**Podpora zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání v sociálním podniku.**

Sociální podnik je právnická nebo fyzická osoba, která přijala do pracovního poměru nejméně 30 % zaměstnanců, kteří se považovali za znevýhodněné uchazeče o zaměstnání, poskytuje těmto zaměstnancům podporu a pomoc najít práci na otevřeném trhu práce, nejméně 30 % zisku každoročně použije na zlepšování pracovních podmínek či vytváření nových pracovních míst a je zapsaná v registru sociálních podniků. ÚPSVR vyplácí sociálnímu podniku příspěvek pro znevýhodněné zaměstnance po dobu prvního roku 50 % celkové ceny práce a po dobu druhého roku 40 %.<sup>74</sup>

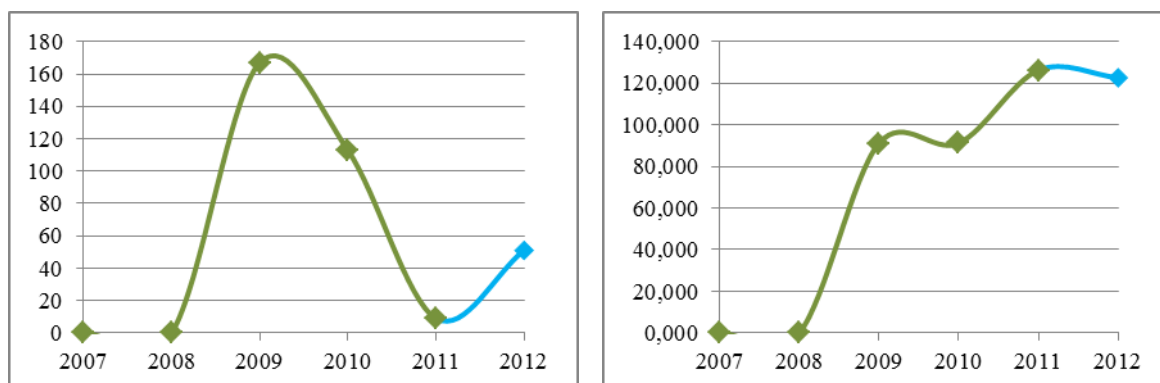
**Tabulka č. 26:** Podpora zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání v sociálním podniku - vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených nákladů

Rok	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Počet podpořených UoZ</b>	0	0	167	113	9
koeficient růstu				0,68	0,08
<b>Náklady v tis. Kč</b>	0	0	15 221	10 308	1 137
koeficient růstu				0,68	0,11
<b>Průměrné náklady na 1 UoZ v tis. Kč</b>	0,000	0,000	91,144	91,221	126,333
koeficient růstu				1,00	1,38

Zdroj: Statistiky ÚPSVaR <<http://www.upsvar.sk/statistiky>>, vlastní zpracování a výpočty

<sup>74</sup> Zákon č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti, § 50b,c.

**Graf č. 22:** Podpora zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání v sociálním podniku - vývoj počtu podpořených UoZ a průměrných nákladů na jednoho UoZ



Zdroj: vlastní zpracování

V roce 2009 se poprvé poskytoval tento příspěvek, od té doby má co se týče počtu podpořených uchazečů klesající tendenci. Naopak náklady na jednoho uchazeče vzrůstají. Výpočet trendu na rok 2012 předpokládá vzrůst počtu podpořených osob na 51, celkových nákladů na 4 743 tis. Kč a pokles průměrných nákladů na jednoho uchazeče na 122 730 Kč.

**Podpora začleňování znevýhodněných uchazečů o zaměstnání na trh práce** je zaměřená na ulehčení jejich vstupu na trh práce a setrvání na něm nejméně po dobu šesti měsíců. Podpora se uskutečňuje formou národního projektu, který schvaluje ministerstvo pro územní obvod kraje. Právnická nebo fyzická osoba realizuje projekt, vyplácí příspěvky, dávky a poskytuje další dohodnuté služby na základě písemné dohody s ÚPSVR.<sup>75</sup>

**Příspěvek na podporu regionální a místní zaměstnanosti** je příspěvek, který se poskytne zaměstnavateli, jenž přijme do pracovního poměru na dobu určitou znevýhodněného uchazeče o zaměstnání. Pracovní poměr na dobu určitou musí být dohodnutý nejméně na devět měsíců v rozsahu nejméně poloviny stanovené týdenní pracovní doby. Za zaměstnavatele se v tomto případě považuje pouze právnická osoba, která je obcí, krajem, sdružením obcí nebo sdružením krajů, a právnická osoba, která je zakladatelem anebo

<sup>75</sup> Zákon č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti, § 53c.

jejímž zřizovatelem je obec nebo samosprávný kraj.<sup>76</sup> Uvedený příspěvek je nově zaveden od roku 2010. V tomto roce bylo podpořeno a umístěno 516 uchazečů o zaměstnání s průměrnými náklady na jednoho ve výši 88 504 Kč a celkovými náklady 45 668 tis. Kč. V roce 2011 bylo podpořeno podstatně méně osob, a to 118 s průměrnými náklady na jednoho uchazeče 80 890 Kč a v celkové částce 9 545 tis. Kč. Je otázkou, zda se bude tento nástroj využívat i nadále.

#### **4.4.9 Podpora zaměstnávání občanů se zdravotním postižením**

Také politika zaměstnanosti Slovenské republiky se intenzivně věnuje podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zákon vymezuje institut **chráněné dílny** a **chráněného pracoviště**. K podpoře využívá několika typů příspěvků. Jedná se o příspěvek na zřízení chráněné dílny nebo chráněného pracoviště, příspěvek na udržení občana se zdravotním postižením v zaměstnání, příspěvek občanovi se zdravotním postižením na provozování nebo vykonávání samostatné výdělečné činnosti, příspěvek na obnovu nebo technické zhodnocení hmotného majetku chráněné pracovní dílny nebo chráněného pracoviště, příspěvek na úhradu provozních nákladů chráněné dílny nebo chráněného pracoviště a na úhradu nákladů na dopravu zaměstnanců, příspěvek na činnost pracovního asistenta.<sup>77</sup>

---

<sup>76</sup> Zákon č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti, § 50i.

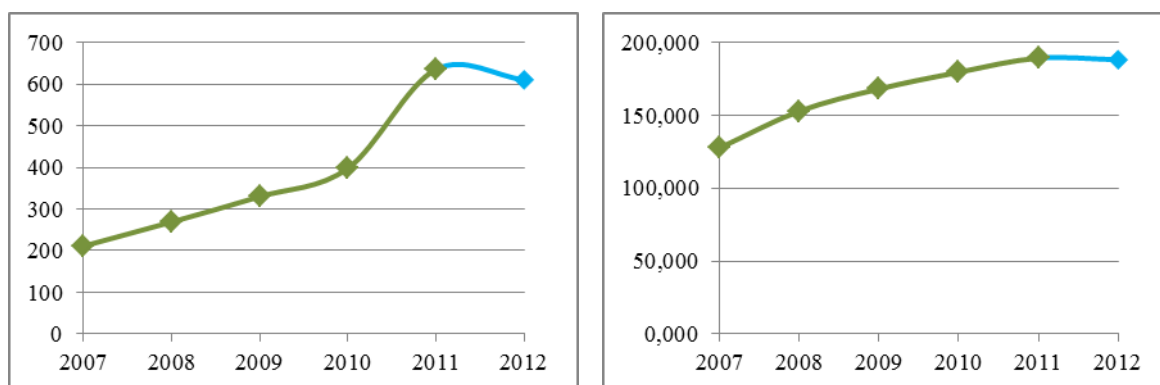
<sup>77</sup> Zákon č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti, § 55 – 60.

**Tabulka č. 27:** Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa nebo dílny - vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených nákladů

Rok	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Počet podpořených UoZ</b>	211	269	330	398	636
koeficient růstu		1,27	1,23	1,21	1,60
<b>Náklady v tis. Kč</b>	26 953	41 152	55 532	71 565	120 520
koeficient růstu		1,53	1,35	1,29	1,68
<b>Průměrné náklady na 1 UoZ v tis. Kč</b>	127,739	152,981	168,279	179,812	189,497
koeficient růstu		1,20	1,10	1,07	1,05

Zdroj: Statistiky ÚPSVaR <<http://www.upsvar.sk/statistiky>>, vlastní zpracování a výpočty

**Graf č. 23:** Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa nebo dílny - vývoj počtu podpořených UoZ a průměrných nákladů na jednoho UoZ



Zdroj: vlastní zpracování

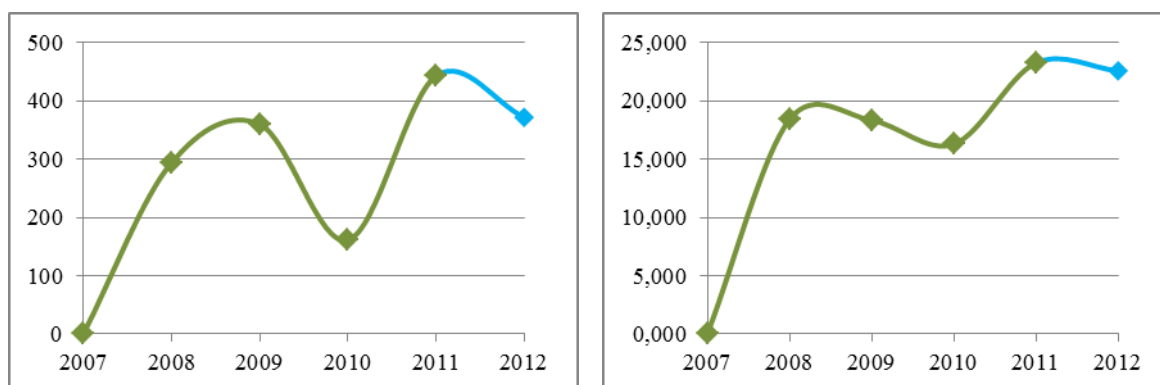
Příspěvek na zřízení CHPM nebo dílny je pravidelně využíván a má vzestupnou tendenci, a to jak v počtu podpořených uchazečů, tak ve výši vynaložených průměrných nákladech na jednoho. V roce 2011 jedenáct dokonce došlo k výraznému navýšení počtu podpořených osob. Výpočtem trendu byl získán předpoklad na rok 2012. Oproti roku 2011 předpovídá mírný pokles ve všech ukazatelích, tj. podpořených osob by mělo být 611, celkové náklady 109 950 tis. Kč a průměrné náklady na jedno zřízené místo 188 395 tis. Kč.

**Tabulka č. 28:** Příspěvek na uhrazení nákladů chráněného pracovního místa nebo dílny - vývoj počtu podpořených míst a vynaložených nákladů

Rok	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Počet podpořených míst</b>	0	294	360	161	443
koeficient růstu			1,22	0,45	2,75
<b>Náklady v tis. Kč</b>	0	5 415	6 601	2 624	10 309
koeficient růstu			1,22	0,40	3,93
<b>Průměrné náklady na 1 místo v tis. Kč</b>	0,000	18,418	18,336	16,298	23,271
koeficient růstu			1,00	0,89	1,43

Zdroj: Statistiky ÚPSVaR <<http://www.upsvar.sk/statistiky>>, vlastní zpracování a výpočty

**Graf č. 24:** Příspěvek na uhrazení nákladů chráněného pracovního místa nebo dílny - vývoj počtu podpořených míst a průměrných nákladů na jedno místo



Zdroj: vlastní zpracování

Náklady na provoz CHPM a dílen jsou podporovány nepříliš rovnoměrně. V roce 2007 nebylo podpořeno ani jedno místo, v roce 2010 byl zaznamenán výraznější pokles, naopak v roce 2011 výraznější nárůst, a to jak v počtu podpořených míst, tak v průměrných nákladech na jedno pracovní místo. Výpočet trendu do roku 2012 předpokládá opět mírný pokles, tj. 372 podpořených míst s průměrnými náklady na jedno 22 592 Kč a celkové náklady 7 657 tis. Kč.

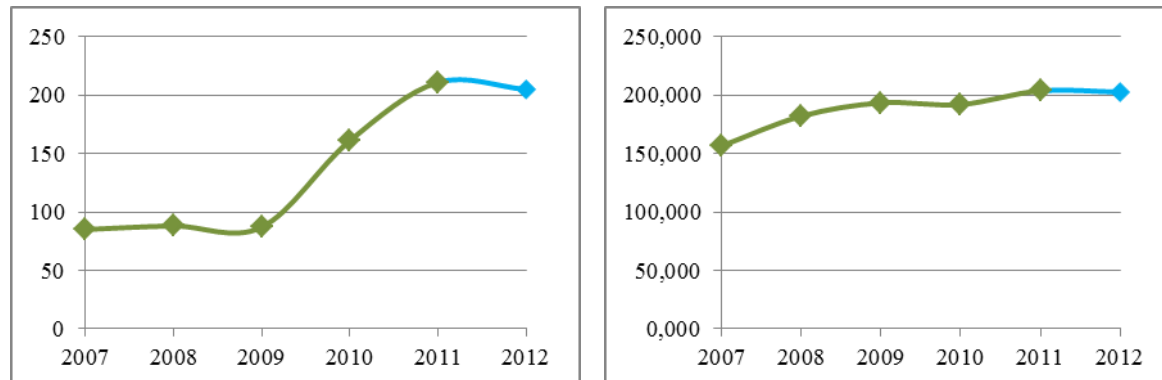


**Tabulka č. 29:** Příspěvek na podporu samostatné výdělečné činnosti u OZP (§57) - vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených nákladů

Rok	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Počet podpořených UoZ</b>	85	88	87	161	211
koeficient růstu		1,04	0,99	1,85	1,31
<b>Náklady v tis. Kč</b>	13 298	16 021	16 836	30 920	43 018
koeficient růstu		1,20	1,05	1,84	1,39
<b>Průměrné náklady na 1 UoZ v tis. Kč</b>	156,447	182,057	193,517	192,050	203,877
koeficient růstu		1,16	1,06	0,99	1,06

Zdroj: Statistiky ÚPSVaR <<http://www.upsvar.sk/statistiky>>, vlastní zpracování a výpočty

**Graf č. 25:** Příspěvek na podporu samostatné výdělečné činnosti u OZP (§57) - vývoj počtu podpořených UoZ a průměrných nákladů na jednoho UoZ



Zdroj: vlastní zpracování

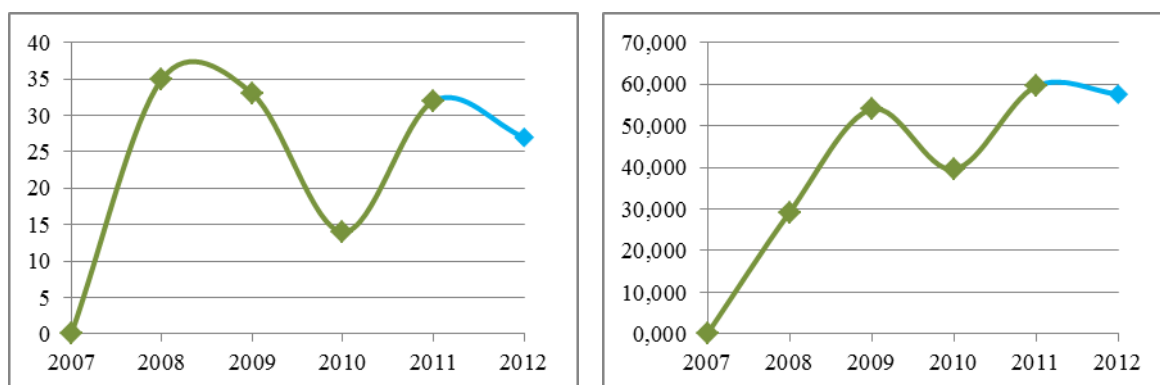
Oddělený příspěvek na podporu samostatné výdělečné činnosti u OZP vykazuje opět dlouhodobě rostoucí tendenci ve všech ukazatelích. Výpočtem trendu na rok 2012 byl získán předpoklad 205 podpořených OZP s průměrným nákladem na jednoho 202 695 Kč a s celkovými náklady 41 666 tis. Kč. Oproti zřízení místa pro OZP u zaměstnavatele se jedná o mírně vyšší průměrné náklady na jedno místo.

**Tabulka č. 30:** Příspěvek na udržení OZP v zaměstnání (§ 56a) - vývoj počtu podpořených míst a vynaložených nákladů

Rok	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Počet podpořených míst</b>	0	35	33	14	32
koeficient růstu			0,94	0,42	2,29
<b>Náklady v tis. Kč</b>	0	1 023	1 783	554	1 905
koeficient růstu			1,74	0,31	3,44
<b>Průměrné náklady na 1 místo v tis. Kč</b>	0,000	29,229	54,030	39,571	59,531
koeficient růstu			1,85	0,73	1,50

Zdroj: Statistiky ÚPSVaR <<http://www.upsvar.sk/statistiky>>, vlastní zpracování a výpočty

**Graf č. 26:** Příspěvek na udržení OZP v zaměstnání (§ 56a) - vývoj počtu podpořených míst a průměrných nákladů na jedno místo



Zdroj: vlastní zpracování

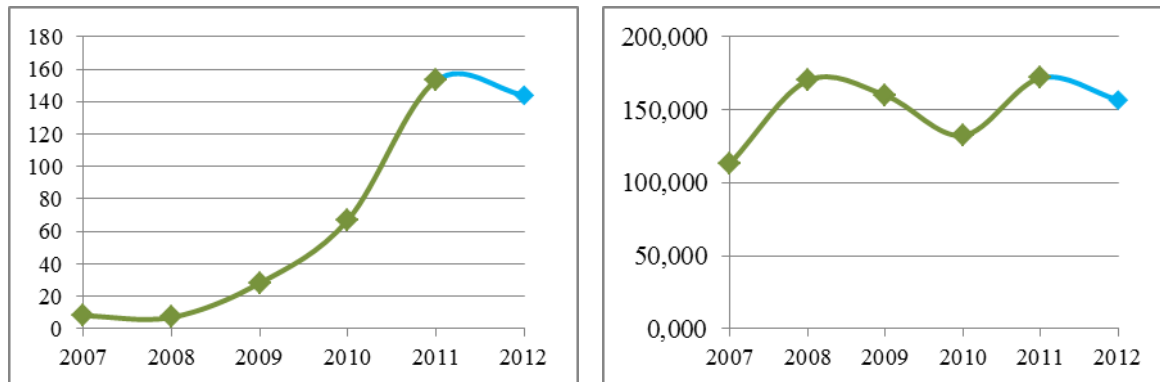
Speciálně se též podporuje udržení OZP v již získaném zaměstnání. Nejde o příliš vysoký počet podpořených, číslo se obvykle pohybuje kolem 30 – 35 osob za rok, s výjimkou roku 2010, kdy došlo k výraznému poklesu. Průměrné náklady na jednu osobu také nejsou příliš stabilní. Trend na rok 2012 odhaduje 27 podpořených OZP s průměrnými náklady na jednu osobu 57 652 Kč a celkovými náklady 1 486 tis. Kč.

**Tabulka č. 31:** Příspěvek na činnost asistenta OZP (§ 59) - vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených nákladů

Rok	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Počet podpořených UoZ</b>	8	7	28	67	153
koeficient růstu		0,88	4,00	2,39	2,28
<b>Náklady v tis. Kč</b>	907	1 191	4 477	8 873	26 294
koeficient růstu		1,31	3,76	1,98	2,96
<b>Průměrné náklady na 1 UoZ v tis. Kč</b>	113,375	170,143	159,893	132,433	171,856
koeficient růstu		1,50	0,94	0,83	1,30

Zdroj: Statistiky ÚPSVaR <<http://www.upsvar.sk/statistiky>>, vlastní zpracování a výpočty

**Graf č. 27:** Příspěvek na činnost asistenta OZP (§ 59) - vývoj počtu podpořených UoZ a průměrných nákladů na jednoho UoZ



Zdroj: vlastní zpracování

Poměrně s výrazně rostoucí tendencí je podporována činnost asistentů osob zdravotně postižených. Jejich počet jednoznačně roste, náklady na jednoho se v jednotlivých letech liší, bez nějakého jasného trendu. Výpočet na rok 2012 předpokládá 144 podpořených asistentů s průměrnými náklady 156 743 Kč na jednoho a celkové náklady 24 505 tis. Kč.

#### 4.4.10 Informační a poradenské služby

ÚPSVR poskytuje občanům, uchazečům o zaměstnání, zájemcům o zaměstnání a zaměstnavatelům **informační a poradenské služby**. Tyto služby se týkají volby a změny zaměstnání, podávání informací o pracovních činnostech a požadavcích na ně podle národní soustavy povolání, kvalifikačních a zdravotních předpokladech na výkon povolání, možnostech zaměstnání na území SR i v zahraničí, možnostech a podmínkách účasti na programech aktivních opatření na trhu práce a na aktivizační činnosti. Dále se jedná o pomoc při výběru vhodného zaměstnance pro zaměstnavatele nebo při adaptaci zaměstnance na nové zaměstnání. Poskytovány jsou také **odborné poradenské služby** zaměřené na řešení problémů s pracovním uplatněním uchazeče o zaměstnání, na vytváření souladu mezi jeho osobnostními předpoklady a požadavky na vykonávání určitého zaměstnání, na ovlivňování rozhodování a chování uchazeče a jeho sociální a pracovní adaptace. Úřad může poskytnout tyto služby buď individuální, nebo skupinovou formou, může je poskytovat sám nebo jinou právnickou či fyzickou osobou na základě dohody. ÚPSVR ve spolupráci se znevýhodněným uchazečem může vypracovat **individuální akční plán**, což je písemný dokument, který na základě posouzení kvalifikačních a odborných znalostí, osobnostních předpokladů a schopností, praktických zkušeností a možností uchazeče, určuje postup a časový harmonogram plnění jednotlivých opatření na zvýšení možnosti uplatnění znevýhodněného uchazeče na trhu práce. Všechny tyto služby jsou poskytovány bezplatně.<sup>78</sup> Navíc jsou také hrazeny cestovní náklady za poradenskými službami a též cestovní výdaje související s hledáním zaměstnání.

---

<sup>78</sup> Zákon č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti, § 42 – 43.

**Tabulka č. 32:** Příspěvek na cestovní výdaje související s poradenskými službami (§ 43) – vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených nákladů

Rok	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Počet podpořených UoZ</b>	931	23	46	494	171
koeficient růstu		0,02	2,00	10,74	0,35
<b>Náklady v tis. Kč</b>	610	6	15	246	59
koeficient růstu		0,01	2,50	16,40	0,24
<b>Průměrné náklady na 1 UoZ v tis. Kč</b>	0,655	0,261	0,326	0,498	0,345
koeficient růstu		0,40	1,25	1,53	0,69

Zdroj: Statistiky ÚPSVaR <<http://www.upsvar.sk/statistiky>>, vlastní zpracování a výpočty

**Graf č. 28:** Příspěvek na cestovní výdaje související s poradenskými službami (§ 43) – vývoj počtu podpořených UoZ a průměrných nákladů na jednoho UoZ



Zdroj: vlastní zpracování

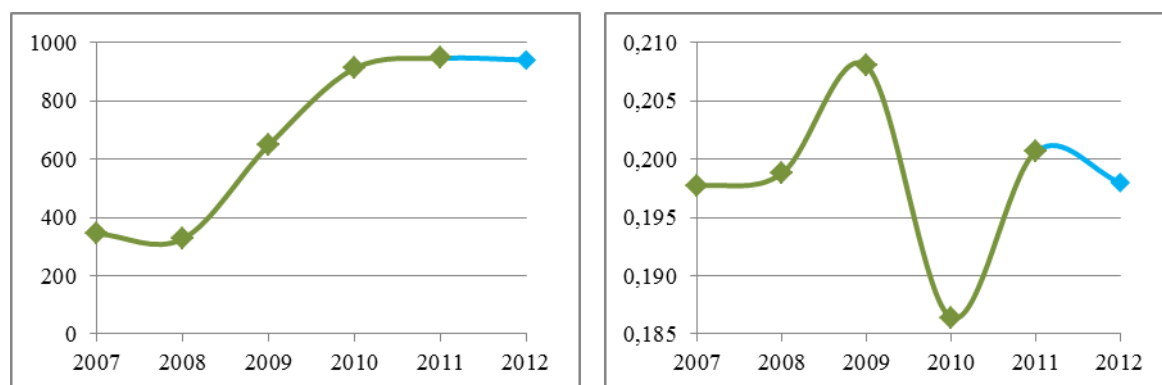
Prostředky vynaložené na cestovní náklady mají značně kolísavou tendenci, a to jak v počtu podpořených UoZ, tak v průměrných nákladech na jednoho, pohybují se ve stovkách korun. Rok 2007 byl vysoce nadprůměrný, poté následoval obrovský pokles, v roce 2010 opět vzestup, v roce 2011 mírný pokles. Trend na rok 2012 předpokládá 234 podpořených UoZ, náklady celkem 88 tis. Kč a průměrně na jednoho UoZ 385 Kč.

**Tabulka č. 33:** § 32 – Cestovní výdaje související s přijímáním do zaměstnání – vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených nákladů

Rok	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Počet podpořených UoZ</b>	344	327	649	912	947
koeficient růstu		0,95	1,98	1,41	1,04
<b>Náklady v tis. Kč</b>	68	65	135	170	190
koeficient růstu		0,96	2,08	1,26	1,12
<b>Průměrné náklady na 1 UoZ v tis. Kč</b>	0,198	0,199	0,208	0,186	0,201
koeficient růstu		1,01	1,05	0,90	1,08

Zdroj: Statistiky ÚPSVaR <<http://www.upsvar.sk/statistiky>>, vlastní zpracování a výpočty

**Graf č. 29:** Cestovní výdaje související s přijímáním do zaměstnání – vývoj počtu podpořených UoZ a vynaložených průměrných nákladů na jednoho UoZ



Zdroj: vlastní zpracování

Podpora cestovních výdajů za účelem hledání zaměstnání má co do počtu podpořených uchazečů vzestupnou tendenci, výše proplacených nákladů však kolísá, rok 2009 byl nadprůměrný, naopak rok 2010 velmi podprůměrný. Trend na rok 2012 předpovídá 941 podpořených UoZ s průměrné náklady 198 Kč na jednoho a celkové náklady 188 tis. Kč.

#### 4.4.11 Pilotní projekty

Za aktivní opatření na trhu práce se považují i **pilotní projekty** na ověřování nových nástrojů APZ na trhu práce, které schvaluje ministerstvo a realizuje Ústředí i Úřad práce, sociálních věcí a rodiny. Jsou financované ze zdrojů Evropského sociálního fondu a spolufinancované ze státního rozpočtu nebo financované celé přímo ze státního rozpočtu.<sup>79</sup> Od roku 2010 se realizuje národní projekt „podpora sprostředkovania zamestnania a odborných poradenských služieb pospytovaných úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny“. Obsahem tohoto projektu je mimo jiné konání burz informací a burz práce, spolupráce s agenturami podporovaného zaměstnání, modernizace postupů prověřování odborné způsobilosti zaměstnanců služeb zaměstnanosti, rozšíření informačních zdrojů.

Na Slovensku je velká část příspěvků APZ taktéž financována z Evropského sociálního fondu formou národního projektu „Vybrané aktívne opatrenia na trhu práce v rámci SR bez Bratislavského kraje“. Jedná se celkem o patnáct příspěvků vymezených zákonem o zaměstnanosti SR v celkovém objemu 50 milionů Eur na roky 2012 – 2014.

---

<sup>79</sup> Zákon č. 5/2004 Z. z., o službách zaměstnanosti, § 54.

## 5. ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ A DOPORUČENÍ

### 5.1 Česká republika

Česká republika nemá zákonem vymezeno velké množství nástrojů APZ, ovšem variabilita v jejich použití tuto skutečnost vyvažuje. Na poskytnutí příspěvků není v ČR právní nárok. Na jedné straně to může znamenat nižší důvěryhodnost a vyšší nejistotu u žadatelů o podporu, ale na druhé straně při opravdu kvalifikovaném posuzování a při dodržení všech základních principů realizace APZ z hlediska hospodárnosti a účelovosti, může být docíleno vysoké efektivity vynaložených prostředků.

Z celého spektra nástrojů APZ je nejvíce dlouhodobě využíváno dotovaných pracovních míst, ať už ve formě veřejně prospěšných prací nebo společensky účelných pracovních míst. Podle studie národního vzdělávacího fondu je dlouhodobější dopad na riziko nezaměstnanosti v případě VPP negativní, jelikož se zvyšuje riziko opětovné nezaměstnanosti. Efekt otáčecích dveří je velmi častým přístupem samospráv obcí. Nicméně pro samotného nezaměstnaného VPP přináší možnost udržení či znovuzískání pracovních návyků, sociálních kontaktů a v podstatě funguje jako záchranná sociální síť. Dlouhodobý dopad SÚPM je podle NVF výrazně pozitivní a trvalejší. V rámci tohoto nástroje by určitě byla žádoucí podpora většího počtu osob samostatně výdělečně činných. V našich podmínkách tomu ale spíše brání nepříznivě nastavené ekonomicko legislativní podmínky pro drobné podnikatele. Jednou z možných cest by mohlo být propojení služeb zaměstnanosti na tzv. podnikatelské líhně, které usnadňují zahájení a rozjezd podnikání poradenskými, vzdělávacími a dalšími podpůrnými aktivitami. V tomto směru by mohla být účelná i podstatně větší míra využívání překlenovacího příspěvku, než je tomu v současné době.

Dalším často využívaným nástrojem APZ jsou rekvalifikace. Podle NVF mají rekvalifikace poměrně slabý a dočasný pozitivní dopad na riziko nezaměstnanosti. Z mého pohledu tomu tak není. Efektivita rekvalifikací je poměrně vysoká. Rekvalifikace umožňují velkému počtu lidí získat nové dovednosti a kompetence, které jim chybí k dalšímu zapojení na trh práce. Je to zejména zapotřebí v oblastech, ve kterých dochází ke strukturálním změnám. Jsou přínosem pro zdokonalení v komunikačních, informačních



a dalších moderních technologiích. A samotné zapojení do vzdělávacího procesu přináší nezaměstnaným i druhotné efekty spočívající v jejich osobnostním růstu a získávání měkkých, nejen tvrdých, dovedností potřebných pro úspěšné setrvávání na trhu práce. S posledně uvedeným úzce souvisí i využívání poradenství jako nástroje APZ. Jeho úloha v praxi souvisí nejen s nábídkou efektivních způsobů hledání práce, s podporou vzdělávání a dalšího vzdělávání, s informačními, aktivizačními a motivačními funkcemi. Poradenský pracovník funguje též jako propojující článek mezi jednotlivými organizačně oddělenými segmenty úřadu práce, které každý zvlášť pracuje s některými z dalších nástrojů APZ. Je důležitým průvodcem uchazeče o zaměstnání, který s ním pracuje individuálně podle jeho potřeb. Bylo by velmi účelné posílit ÚP kvalifikovanými poradenskými pracovníky, neboť ve stávajícím omezeném počtu nejsou schopni tyto služby vykonávat pro větší počet uchazečů o zaměstnání, ale pouze pro zlomek těch, kteří je sami vyhledají. Jako přínosné bych v tomto směru viděla systémovou změnu v organizaci práce s nezaměstnanými podle délky jejich evidence na ÚP. V první linii oddělení práce spojené s administrativními úkony evidence uchazeče a poradenské činnosti pro konkrétní situaci a možnosti klienta. Není v silách jednoho pracovníka obsáhnout takové množství informací, aby mohl kompetentně zastávat obě funkce, tím spíše při neustále přetrvávajících problémech spojených s centralizací úřadu práce. Tímto základním poradenstvím by každý klient získal představu o možnostech APZ a také pocit, že evidence na ÚP není pouhá formalita. Po určité době, zhruba kolem půl roku v evidenci ÚP, by měl následovat automatický přechod do další linie poradenství, tzv. případového managementu, kdy by bylo na místě využít individuální akční plán a více intenzivně a zcela individuálně s klientem pracovat. Bylo by vhodné rozšířit napojení na externí poskytovatele služeb, za podmínky garance kvality, a to na podnikatelská centra, vzdělávací centra, služby hlídání dětí, sociální služby, pedagogicko psychologické poradny, zařízení umožňující získání pracovní praxe, apod. V třetí linii, po jednom roce evidence, by již byla účelná širší spolupráce s psychologem, plošná aplikace profesní bilanční diagnostiky a hlubší zkoumání bariér klienta vedoucích k dlouhodobé nezaměstnanosti.

Z hlediska financování je APZ v posledních letech z velké části podporována z prostředků ESF operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Míra čerpání se u jednotlivých nástrojů liší, ale celkově se pohybuje mezi jednou polovinou až dvěma třetinami všech

nákladů na APZ. Tento trend má bohužel několik stinných stránek. Jednou z nich je nerovnoměrnost dostupných zdrojů. Střídají se období, kdy je finančních prostředků nedostatek, protože není schválený žádný projekt, a naopak v období, kdy bylo úspěšně odsouhlaseno více projektů, je financí nadbytek. Prostředky se musí vyčerpat do určité doby, a tak dochází k neefektivnímu využívání nástrojů APZ, i v případech, kdy jich není třeba. Často se překrývají projekty typu NIP, RIP i grantové projekty. Bylo by proto zapotřebí lepší vzájemné koordinace různých typů projektů a zjednodušení a zrychlení schvalovacích procedur. Naopak by bylo třeba zavést účinný systém kontroly realizace projektů, zejména externích firem. V jejich případě jde často o účelové přelití evropských peněz v jejich vlastní prospěch, bez větší snahy o pozitivní dopad na zaměstnanost. Upřednostňují klienty s dobrou perspektivou zapojení na trh práce, spojují se se zaměstnavateli, aby klienta zaměstnali pouze na dobu potřebnou k vyčerpání dotace na pracovní místo, a po té ho propustí. Nebo nutí dotace i takovým zaměstnavatelům, u kterých si klient najde místo sám bez nutnosti dotace.

Organizačně některé nástroje APZ omezuje nutnost výběrových řízení na dodavatele podle zákona o veřejných zakázkách. V mnoha případech, vzhledem k velkému objemu finančních prostředků, jde o nadlimitní veřejné zakázky. Tento proces je velmi zdlouhavý a naprosto vylučuje nějakou flexibilitu a možnost reagování na aktuální potřeby trhu práce. Dále se tím ještě zvyšuje nerovnoměrnost v možnostech čerpání finančních prostředků, protože dokud není vysoutěžen dodavatel, tak se např. rekvalifikace nebo poradenské programy nemohou realizovat. Bohužel to ani nepřispívá ke kvalitě služeb, neboť hlavním kritériem je vždy cena a kvalitativní kritéria nelze zatím nastavit. Tento problém by měl být řešen novelou zákona o veřejných zakázkách. Pružnost v poskytování příspěvků APZ částečně narušuje i skutečnost, že centralizací ÚP v roce 2011 došlo k oddělení referátů APZ a poradenství a rekvalifikací, které spadají přímo pod krajskou pobočku, a referátů zaměstnanosti, které přímo pracují s klienty a jsou součástí kontaktních pracovišť ÚP ČR. Zhoršila se tak dostupnost klientů ke kompetentním pracovníkům, zkomplikovala se spolupráce a provázanost výše uvedených referátů nutná k účelnému poskytování prostředků APZ. A naprosto nesmyslně vzrostla byrokracie s nutností „cestování dokladů“ kvůli podpisům a platebním operacím za APZ. Předchozí model okresních úřadů práce byl z tohoto pohledu daleko více vyhovující a lépe reagoval na regionální potřeby.

Nástroje APZ se snaží řešit problematiku osob zdravotně postižených několika formami příspěvků. Jako žádoucí se jeví opět větší propojenost pracovníků evidujících OZP, poradenských pracovníků a těch, kteří jednájí přímo se zaměstnavateli o poskytování příspěvků. Tato spolupráce není systémově vyřešena. Cestou by mohlo být např. společné centrum pro OZP a zaměstnavatele. Slabinou je také kontrola zaměstnavatelů zaměstnávajících OZP, někteří jednájí naprosto účelově a pouze využívají dotací bez většího přínosu pro OZP. V tomto směru by mělo dojít ke koordinaci kontrolní činnosti Státního úřadu inspekce práce, na který přešly všechny kontrolní kompetence úřadu práce, s činnostmi ÚP ČR.

Jako poměrně velmi úspěšné se jeví regionální individuální projekty s různým zaměřením. V tomto směru je výhodná jednak orientace na největší aktuální problémy daného regionu a jednak spojení účinku několika nástrojů APZ na jednoho uchazeče o zaměstnání. Toto intenzivní působení a řetězení aktivizačních opatření ve velkém procentu případů vede k zapojení uchazeče na trh práce.

ČR téměř nevyužívá nástroje APZ podporující zaměstnavatele, např. investiční pobídky. Výjimku tvoří projekty Vzdělávejte se pro růst! realizované v čase řešení následků globální ekonomické krize.

Česká republika provedla již mnoho reforem a legislativních úprav, které jsou v souladu s předsevzetími vyplývajícími z evropských strategií. Úpravy jsou zcela v souladu s doporučeními EU a s dobrými záměry, problémem je však často nepromyšlenost těchto kroků a následně jejich reálný odraz v praxi. Příkladem tohoto je centralizace úřadu práce, která naprosto nabořala systém služeb zaměstnanosti, zkomplikovala mnoho procesů ve vztahu k aktivní politice zaměstnanosti a podlomila důvěru občanů v tento systém, navíc v době zvýšené nezaměstnanosti v důsledku ekonomické krize. Nutno podotknout, že myšlenka propojení služeb zaměstnanosti s dávkovými sociálními systémy je dobrá, ale způsob provedení špatný a nevedoucí k zamýšlenému efektu.

## 5.2 Slovenská republika

Ve Slovenské republice je zákonem vymezeno a také využíváno velké množství nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Mnoho z těchto příspěvků bylo zavedeno v roce 2008. Poté v roce 2009 bylo zavedeno dalších pět příspěvků na dobu určitou, jako nástroje pomáhající řešit následky globální ekonomické krize. Po splnění podmínek je na příspěvky APZ právní nárok. Počet příspěvků kolem třiceti může způsobovat jistou nepřehlednost a chaos, na druhé straně právní nárok dává žadatelům určitou jistotu a předvídatelnost chování ÚP.

Co se týká příspěvků na zvyšování zaměstnatelnosti, je na Slovensku poměrně málo podporované vzdělávání a příprava pro trh práce, tj. rekvalifikace. Této problematice by bylo určitě vhodné věnovat vyšší pozornost. Velké finanční prostředky jsou naopak vydávány na vykonávání praxe absolventů, což podle zjištění Institutu pro výzkum práce a rodiny není příliš efektivní, na druhou stranu pro zajištění prvních pracovních návyků absolventů to má svůj význam, jelikož pokud se tyto pracovní návyky nenastartují ideálně do jednoho roku, může být mladý člověk postižený nezaměstnaností po celý svůj další život. Silně jsou také podporovány veškeré aktivizační práce uchazečů určené jako pomoc obcím nebo charitativním organizacím. Z hlediska dlouhodobého efektu na zaměstnanost tento nástroj není příliš efektivní, ale z hlediska osoby nezaměstnaného to má výrazně pozitivní přínos, za předpokladu, že se na tom nestane závislým. Oblasti poradenství nezaměstnaným a prevence nezaměstnanosti u žáků škol je na Slovensku věnována dostatečná pozornost a je pamatováno i na řešení bariér, jako zajištění finančních prostředků na dopravu na poradenské akce, případně péče o děti po čas poradenství. Je poskytován také příspěvek na výdaje spojené s přijímáním do zaměstnání.

Druhá skupina nástrojů na vytváření nových pracovních míst velmi upřednostňuje podporu samostatné výdělečné činnosti. Ve velké míře je věnována pozornost znevýhodněným uchazečům formou příspěvku na zaměstnávání a osobám zdravotně postiženým. Tyto osoby jsou výrazně podporovány přímo příspěvkem na samostatnou výdělečnou činnost a poté příspěvkem na provozování SVČ, nebo nepřímo příspěvkem zaměstnavateli na zřízení chráněného pracovního místa či dílny, jeho provoz, činnost asistenta. Zvláštní formu představuje podpora místa v sociálním podniku. Naopak příspěvek na nové pracovní místo je využíván pouze nárazově.

Třetí skupina nástrojů slouží k udržení již existujících pracovních míst. Opět je v menší míře využíván příspěvek na vzdělávání zaměstnanců. Jinak se dá konstatovat, že tato skupina nástrojů je využívána poměrně výrazně. Zahrnuje příspěvky spojené s mobilitou zaměstnanců, ať už dojížděním do zaměstnání či přestěhování se za prací, a dále příspěvky na udržení znevýhodněných skupin zaměstnanců v zaměstnání. Tato opatření byla posílena v souvislosti s řešením dopadů globální ekonomické krize, celkově bylo zavedeno kolem desítky nových nástrojů s dočasnou platností.

Financování APZ na Slovensku probíhá dvojím způsobem, jednak ze státního rozpočtu a jednak prostřednictvím ESF operačního programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia. Tímto způsobem je financována celá řada příspěvků vymezených v zákoně o službách zamestnanosti. Vedle toho běží i projekty zaměřené na některé speciální aktivity nebo cílové skupiny ohrožených osob.

Reformou Úřadů práce v roce 2004 Slovensko přešlo od jednoho centralizovaného úřadu k decentralizaci, a to na úroveň krajů. Sloučilo pod jednu střechu služby nezaměstnanosti a sociální podporu. Oddělilo aktivní péči o klienty, poradenství, podpůrné prostředky od pasivní výplaty podpory. Tímto krokem jednak podpořilo komplexnost a provázanost nástrojů politiky zaměstnanosti a také možnost rychleji reagovat na potřeby trhu práce v daném regionu. V souvislosti s nutností zvýšené potřeby řešení následků světové ekonomické krize v letech 2008 – 2010 zvýšilo počty pracovníků služeb zaměstnanosti.

V souvislosti s přijatými cíli Evropské unie se na Slovensku podařilo uskutečnit velké množství reforem, řešící kritické problémy. Podařilo se nastavit funkční systém služeb zaměstnanosti, podporovat mobilitu pracovní síly. Velkým problémem Slovenska nadále zůstávají velké regionální rozdíly v zaměstnanosti a situaci na trhu práce, genderové rozdíly, začleňování národnostních menšin a jejich vysoká nezaměstnanost zejména na východním Slovensku.

### 5.3 Komparace ČR a SR

Česká a Slovenská republika se značně liší mírou nezaměstnanosti, ČR se dlouhodobě pohybuje cca 3 % pod průměrem EU27, zatímco SR má hodnoty o cca 3% vyšší, než je průměr EU27. Obě země se aktivní politikou zaměstnanosti zabývají v souladu s cíli Evropské unie, nicméně jejich výdaje se shodně pohybují pouze mezi 0,1 – 0,2 % HDP. Vyspělé země EU na APZ vydávají 1 – 1,3 % HDP. V obou zemích by vlády měly řešit zvýšení výdajů na APZ.

V rámci státní politiky zaměstnanosti ČR vydává o něco více prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, a to většinou mezi 25 – 30 % celkového objemu financí. Slovenská republika je na tom o něco hůře, vydává v průměru kolem 20 % celkového objemu peněz. Má výraznější podíl výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti. Tento poměr by bylo vhodné postupně měnit ve prospěch APZ.

Financování aktivní politiky probíhá v obou zemích obdobným způsobem. Jednak je financována ze státního rozpočtu a jednak ze zdrojů Evropského sociálního fondu prostřednictvím projektů v rámci operačních programů, v současné době v České republice operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, na Slovensku operačního programu Zaměstnanost a sociální inkluze. Tato forma financování je upřednostňována, je však třeba řešit nerovnoměrnost přístupu k financím, např. zjednodušením dotačních pravidel, ale současně se zavedením účinných kontrolních mechanismů ve smyslu efektivního využívání poskytnutých prostředků. V České republice je nutné novelizovat zákon o veřejných zakázkách, aby bylo umožněno nastavení kvalitativních kritérií výběru, zjednodušeno a urychleno řízení o externích dodavatelských služeb APZ pro úřady práce.

V obou zemích již proběhly reformy služeb zaměstnanosti. V roce 2004 na Slovensku byl zvolen proces decentralizace, jeden centrální úřad nahradilo čtyřicet šest samostatných úřadů práce, sociálních věcí a rodiny. V roce 2011 v České republice proběhl proces centralizace, kdy bylo 77 samostatných úřadů práce odpovídajících okresní úrovni nahrazeno jedním centrálním ÚP ČR, dále děleným na čtrnáct krajských poboček. V obou případech byla zvolena koncentrace služeb zaměstnanosti a sociálních systémů „pod jednu střechu“. Tato koncentrace je jednoznačně pozitivní z hlediska propojení nezaměstnaných osob na další podpůrné zdroje a naopak motivační pro jejich vlastní aktivitu na trhu práce,

ovšem za předpokladu, že jsou oba systémy opravdu propojeny, což se zatím v ČR nepodařilo. Centralizace v ČR však zcela nabourala poměrně dobře fungující systém služeb zaměstnanosti. Jednak velmi výrazně zkomplikovala všechny vnitřní procesy, zpřetrhala vzájemné vazby mezi jednotlivými segmenty, které předpokládaly spolupráci, a jednak ztížila možnost flexibilně a rychle jednat na základě aktuální situace na trhu práce v rámci menšího regionu. Tato změna se dotkla ve velké míře právě opatření aktivní politiky zaměstnanosti, které ztratily bezprostřední vazbu na klienta. Jako optimální se v tomto směru jeví samostatný úřad práce na okresní, maximálně krajské úrovni.

Legislativní nastavení nástrojů APZ se v obou zemích poněkud liší. ČR má zákonem vymezeno pouze osm základních nástrojů APZ, v rámci kterých však existuje větší variabilita. Na tyto příspěvky není právní nárok. Naproti tomu SR má v zákoně definován velký počet příspěvků na APZ, na které je právní nárok. Nelze jednoznačně říci, který model je lepší, za české výhody lze považovat větší flexibilitu, variabilitu a možnost rychleji reagovat na aktuální potřeby na trhu práce. Za slovenskou výhodu zase větší transparentnost, jistotu a předvídatelnost pro občany a zaměstnavatele.

V podporovaných nástrojích APZ existují určité shody, ale v mnohém se také liší. V oblasti nástrojů podporující zaměstnatelnost UoZ je v ČR kladem velký důraz na rekvalifikace, zatímco na Slovensku tento nástroj není příliš podporován. Vzhledem ke strukturální nezaměstnanosti je třeba sledovat situaci v jednotlivých oborech a vzdělávací programy vhodně směřovat k pokrytí poptávky na trhu práce, a to podporou zejména ohrožených skupin obyvatelstva. Velkému množství UoZ se rekvalifikací rozšíří možnosti uplatnění na trhu práce. Opačný je přístup států k vykonávání absolventské praxe. Na Slovensku jsou vynakládány výrazné prostředky na tento nástroj, zatímco v České republice byl v roce 2005 zrušen. Praxe je pro další uplatnění na trhu práce velmi důležitá, je však otázkou jestli tato podoba není příliš neefektivní. V ČR existuje národní projekt „Stáže ve firmách“ realizovaný mimo úřad práce, který supluje možnost získání praxe pro občany, nejen pro absolventy. Další nástroje aktivizující UoZ, jako veřejně prospěšné práce a dobrovolnická činnost jsou podporovány v obou státech výrazně, projevuje se však u nich výrazný kolotočový efekt, u zaměstnavatelů návyk na dotace. Možností, jak regulovat zmíněné negativní efekty, je regulace počtu opakování jak pro UoZ, tak pro zaměstnavatele se zvýhodněním v případech následného zaměstnání UoZ.

Nástroje k vytváření nových pracovních míst jsou oběma zeměmi podporovány. Na Slovensku zcela zásadně převažuje podpora samostatné výdělečné činnosti i s následnými příspěvky pro překonání „rozjezdového“ období. Česká republika naopak upřednostňuje podporování pracovních míst zřízených či vyhrazených pro UoZ zaměstnavateli s následným příspěvkem na mzdové náklady takto zaměstnaných UoZ. Slovenský přístup je v tomto směru efektivnější, neboť vytváří skutečně nová místa, zatímco mnozí zaměstnavatelé mohou státních dotací opět zneužívat. V ČR však není příznivé podnikatelské prostředí pro malé podnikatele, což by mělo být jednou z priorit vládních zásahů. Také by prospělo propojení služeb zaměstnanosti na podnikatelská centra, která by pomohla začínajícím podnikatelům po stránce legislativní a organizační. Finanční zátěž by mohla kompenzovat větší míra využití překlenovacího příspěvku spolu s jeho navýšením pro jednu OSVČ.

Nástroje k udržení existujících pracovních míst a podpora zaměstnavatelů nejsou v ČR, s výjimkou pracovních míst OZP, podporovány vůbec. Naproti tomu Slovensko např. velmi výrazně podporuje mobilitu občanů na pracovním trhu. Také z doporučení Evropské unie vyplývá nutnost podpory mobility pracovních sil. ČR by se proto v tomto směru mohla inspirovat příspěvky na dojíždění či přestěhování za prací občanům nebo přispíváním zaměstnavatelům na dopravu zaměstnanců.

Osobám zdravotně postiženým je v obou zemích věnována velká pozornost. České republice je opět doporučeno více podporovat SVC a lépe informačně propojit OZP, zaměstnavatele a možnosti APZ.

Odborné poradenství je v obou zemích poskytováno, z velké části plní funkci prevence směrem k žákům škol a jejich rodičům, tak aby se optimalizovala nabídka a poptávka práce na pracovních trzích. Problémem je ovšem malý počet kvalifikovaných pracovníků, kteří by mohli intenzivně působit na nezaměstnané a pokud možno takto předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti. V obou zemích se do určité míry zohledňují bariéry, které mohou bránit v přístupu k rekvalifikacím, poradenských aktivitám, hledání zaměstnání. Těmito bariérami je často nedostatek prostředků na cestovné, stravování, ubytování, náhradní péči o děti, případně osoby zdravotně závislé na péči UoZ. Slovenská republika má těchto možností podpory více. Česká republika by měla zavést nějakou formu podpory



pro UoZ, když se jedou ucházet o zaměstnání. V praxi se často setkáváme s nedostatkem financí na tyto zásadní aktivity. Možností je buď příspěvek v rámci APZ, tak jako na Slovensku, nebo propojení na sociální dávkové systémy, např. jako důvod pro výplatu mimořádné sociální pomoci. Dalším doporučením je pamatovat na výraznou bariéru pro vzdělávání a hledání práce zejména žen, kterou je péče o děti, a to propojením na pečovatelské agentury spolu s příspěvkem na tuto službu, tak jak to například funguje v Belgii.

Projekty ESF jsou v ČR i na Slovensku velmi výrazným zdrojem finančních prostředků. Formou NIP se financuje velká část zákonem definovaných opatření APZ. Forma RIP zase umožňuje aktuální a intenzivní řešení problémů na trhu práce v daném regionu. Nejvíce problematické jsou grantové projekty externích firem, do kterých jsou zařazováni UoZ ÚP. Zde je nutné zajistit daleko větší kontrolu kvality poskytovaných služeb a efektivity vynakládaných veřejných prostředků.

Organizace práce s UoZ zejména v České republice vyžaduje zásadní systémovou změnu, která je podrobně popsána v přechozích kapitole. Hlavními předpoklady jsou oddělení poradenské činnosti od nutné byrokracie spojené s evidencí UoZ a výplaty podpory v nezaměstnanosti, dále vytvoření několikastupňové intenzity péče o klienty podle délky nezaměstnanosti, popřípadě dalších kritérií (absolvent, OZP, osoba nad 50 let věku). K zajištění takového systému je nutné posílit počty pracovníků s potřebnou kvalifikací, zajistit průběžné vzdělávání ve specifických oblastech u stávajících zaměstnanců a předcházet syndromu vyhoření a rutinní práci.

## 6. ZÁVĚR

Koncepce aktivní politiky zaměstnanosti v České i Slovenské republice vychází ze stanovisek a doporučení Evropské unie. Obě země se je snaží implementovat do svých strategií podpory zaměstnanosti a plnit stanovené cíle. Je zřejmé, že celkovou situaci výrazně zkomplikovala hospodářská a finanční krize let 2008 – 2010. V jejím důsledku se nezaměstnanost výrazně zvýšila. Aktivní politika zaměstnanosti má však nezastupitelnou úlohu v narovnávání příležitostí na trhu práce pro znevýhodněné skupiny občanů a z tohoto pohledu došlo k pozitivnímu posunu. Větší finanční podpora ze strany vlád by jistě také tomuto procesu napomohla. Politika zaměstnanosti je úzce provázána s dalšími průřezovými politikami, a to zejména rodinnou a sociální, ale také s hospodářskou politikou. Je třeba provést ještě řadu reforem, aby se celková situace zjednodušila a narovnaly se podmínky. Vzhledem k nepříznivému demografickému vývoji to nebude snadné.

Cíle stanovené na začátku diplomové práce se v zásadě podařilo splnit. Byly rozebrány jednotlivé nástroje APZ v České republice i na Slovensku s konkrétní formou realizace v Pardubickém a Trenčínském kraji. Největší rozdíly byly shledány v zákonném nastavení nástrojů APZ a v jejich počtu. Výrazný je také rozdíl v podpoře vzdělávacích programů, na které ČR klade daleko větší důraz než Slovensko. Naopak SR podstatně více podporuje zaměstnavatele, zaměstnance a již existující pracovní místa. Rozdíl je i v dotacích na nově zřizovaná místa, kde ČR více podporuje místa vznikající u zaměstnavatele, zatímco na Slovensku je zcela zásadně podporována samostatná výdělečná činnost.

Z hlediska financování a organizace práce s nezaměstnanými byla velmi podrobně rozebrána situace v Pardubickém kraji, neboť bylo možno vycházet přímo z praxe, zatímco v Trenčínském kraji bylo nutno vycházet z dostupných informačních zdrojů, které nejsou natolik podrobné, aby odhalily konkrétní problémy. I přes to se daly identifikovat určité rozdílnosti nebo shody a vyvodit doporučení. Z pohledu organizačního řízení se jeví reforma, která proběhla na Slovensku v roce 2004 jako úspěšnější, na rozdíl od reformy v ČR v roce 2011. Skutečné výsledky však můžeme hodnotit až za několik let, kdy se nastavené změny dostatečně usadí a dílčí problémy odstraní.

## 7. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Knižní publikace

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 238 s. ISBN 80-864-2916-4.

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

HOLMAN, R. *Ekonomie*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2002. 804 s. ISBN 80-7179-681-6.

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: VŠE, 1999. 202 s. ISBN 80-707-9635-9.

KLIKOVÁ, CH., KOTLÁN, I. *Hospodářská politika: teorie a praxe*. 2. vyd. Ostrava: Sokrates, 2006. 195 s. ISBN 80-865-7237-4.

KREBS, V. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI a.s., 2007. 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1.

KUCHAŘ, P. *Trh práce: sociologická analýza*. 1.vyd. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-802-4613-833.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 159 s. ISBN 80-901-4249-4.

SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1991. 1011 s. ISBN 80-205-0192-4.

SLANÝ, A., ŽÁK, M. *Hospodářská politika*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 1999. 271 s. ISBN 80-717-9237-3.

STEJSKAL, J., KOVÁRNÍK, J. *Regionální politika a její nástroje: základní teorie, metody a aplikace*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009. 212 s. ISBN 978-807-3675-882.

SVATOŠOVÁ L., KÁBA B. *Statistické metody II*. 1.vyd. Praha: ČZU, Provozně ekonomická fakulta, 2009.105 s. ISBN 978-80-213-1736-9.

SYROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, fakulta sociálních studií, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

## **Normy**

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

Česko. Zákon č. 9/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.

Česko. Normativní instrukce MPSV č. 1/2012, realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2012.

Česko. Normativní instrukce MPSV č. 12/2011, realizace projektů financovaných z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost Úřadem práce ČR v programovém období 2007 -2013.

Česko. Směrnice generálního ředitele ÚP ČR č. 4/2013, realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2013.

Česko. Směrnice generálního ředitele ÚP ČR č. 4/2012, realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2012.

Česko. Směrnice ředitele krajské pobočky ÚP ČR v Pardubicích č. 2/2013, zásady aktivní politiky zaměstnanosti.

Česko. Opatření ředitele krajské pobočky ÚP ČR v Pardubicích č. 4/2012, postup při realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Slovensko. Zákon č. 5/2004 Z. z., o službách zaměstnanosti.

Slovensko. Vyhláška MPSVaR č. 31/2004 Z. z.

## **Internetové zdroje**

EUROPEAN UNION. *Eurostat statistics* [online]. [cit. 2012-10-26] Dostupný z www: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/statistics>>

ANDREANELLI, M. *Social policy and employment policy* [online]. The European Parliament, 8/2008. [cit. 2012-6-12] Dostupný z www:

<[http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact\\_sheets/info/data/policies/socialemploy/article\\_7284\\_cs.htm](http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7284_cs.htm)>

EVROPSKÁ UNIE. *Sociální pilíř lisabonské strategie* [online]. [cit. 2012-6-10] Dostupný z www: <[http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377\\_cs.htm#socpilir](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm#socpilir)>

EVROPSKÁ UNIE. *Strategie Evropa 2020* [online]. [cit. 2012-6-10] Dostupný z www: <[http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1\\_CS\\_ACT\\_part1\\_v1.pdf](http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_CS_ACT_part1_v1.pdf)>

VLÁDA ČR. *Akční plán pro naplňování národních cílů ČR stanovených v rámci Strategie Evropa 2020* [online]. [cit. 2012-6-12] Dostupný z www: <[http://www.ictu.cz/fileadmin/docs/.../Akcní\\_plan\\_Strategie\\_Evropa\\_2020.doc](http://www.ictu.cz/fileadmin/docs/.../Akcní_plan_Strategie_Evropa_2020.doc)>

MMR, Národní orgán pro koordinaci. *Fondy Evropské unie* [online]. [cit. 2012-6-12] Dostupný z www: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/Narodni-organ-pro-koordinaci>>

MMR, Národní orgán pro koordinaci. *Národní strategický referenční rámec ČR 2007 – 2013* [online]. [cit. 2012-6-12] Dostupný z www: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/CMSPages/GetFile.aspx?guid=5a5a7a80-ae4c-48e2-add9-0719b2872d7a>>

Centrálny koordinačný orgán NSRR SROV. *Národný strategický referenčný rámec 2007-2013* [online]. [cit. 2012-6-20] Dostupný z www: <<http://www.nsrr.sk/narodny-strategicky-referencny-ramec-2007-2013>>

MPSVaR. *Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia* [online]. [cit. 2012-6-20] Dostupný z www: <<http://www.esf.gov.sk/new/index.php?SMC=1&id=1958>>

ČSÚ. *Statistiky Pardubického kraje* [online]. [cit. 2012-9-13] Dostupný z www: <<http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/kraj>>

MPSV. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. Společná tisková správa ČSÚ a MPSV ČR [cit. 2012-11-7] Dostupný z www: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/13856/tz\\_071112a.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/13856/tz_071112a.pdf)>

MPSV. *Statistiky zaměstnanosti* [online]. [cit. 2013-1-18] Dostupný z www: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat>>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Statistiky Pardubického kraje* [online]. [cit. 2012-10-15] Dostupný z www: <[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestnanost\\_v\\_cislech](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestnanost_v_cislech)>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Analýza vývoje na trhu práce Pardubického kraje za rok 2011* [online]. [cit. 2013-1-20] Dostupný z www: <[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestnanost\\_v\\_cislech/rocni\\_zpravy\\_pardubickeho\\_kraje](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestnanost_v_cislech/rocni_zpravy_pardubickeho_kraje)>

NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND. *Vzdělávací materiál pracovníků ÚP – projekt Real APZ* [online]. [cit. 2013-1-25] Dostupný z www: <<https://sps.mpsv.cz>>

NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND. *Bulletin pro podporu a rozvoj lidských zdrojů* [online]. [cit. 2013-1-25] Dostupný z www: <[http://old.nvf.cz/profuturo/2008\\_4.pdf](http://old.nvf.cz/profuturo/2008_4.pdf)>

SIROVÁTKA, T. *Trh práce a opatření v oblasti zaměstnanosti* [online]. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2010. [cit. 2013-2-5] Dostupný z www: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/13132/HC193\\_10\\_c.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/13132/HC193_10_c.pdf)>

ÚPSVaR. *Služby zamestnanosti* [online]. [cit. 2012-8-21] Dostupný z www: <<http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti>>

ÚPSVaR. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2012-10-30] Dostupný z www: <[www.upsvar.sk/statistiky](http://www.upsvar.sk/statistiky)>

ÚPSVaR TRENČÍN. *Organizační schéma*. [online]. [cit. 2012-8-21] Dostupný z www: <<http://www.upsvartn.sk/joomla>>

INŠTITÚT ZAMESTNANOSTI. *Statistiky zamestnanosti SR* [online]. [cit. 2012-10-30] Dostupný z www: <<http://www.iz.sk/sk/projekty/ukazovatele-za-EU/miera-nezamestnanosti>>

HANZELOVÁ, E. *Nové aktívne opatrenia na trhu práce v čase globálnej ekonomickej krízy* [online]. Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2010. [cit. 2012-10-30] Dostupný z www: <[http://www.sspr.gov.sk/texty/File/vyskum/2010/Hanzelova/VU\\_2145\\_Hanzelova.pdf](http://www.sspr.gov.sk/texty/File/vyskum/2010/Hanzelova/VU_2145_Hanzelova.pdf)>

## 8. PŘÍLOHY

### Příloha č. 1: Devizové kurzy

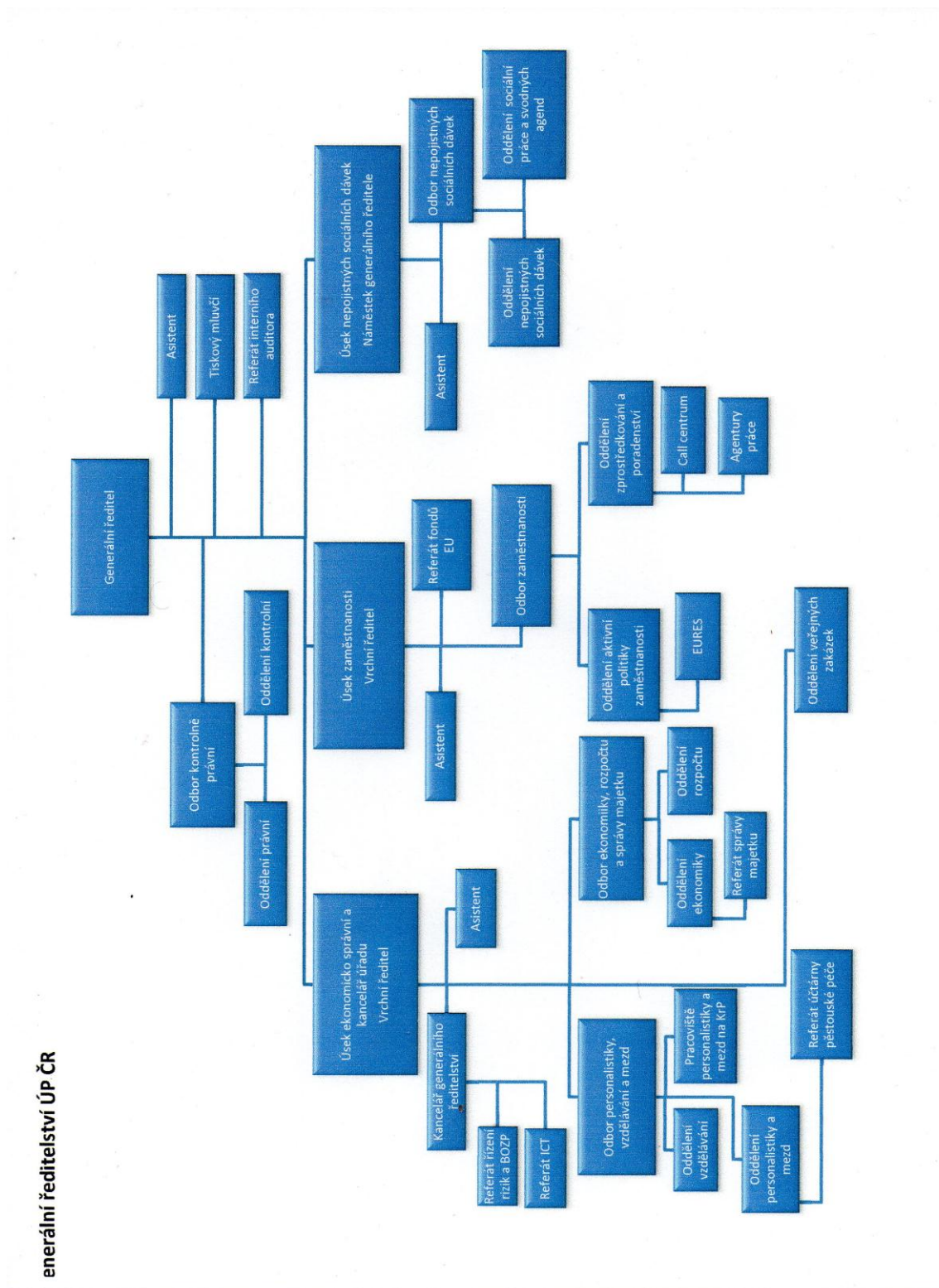
Rok (31.12.)	Euro	Slovenská koruna
2001	31,980	74,806
2002	31,600	75,179
2003	32,405	78,710
2004	30,465	78,630
2005	29,005	76,565
2006	27,495	79,858
2007	26,620	79,179
2008	26,930	
2009	26,465	
2010	25,060	
2011	25,800	
<b>Množství</b>	1	100

Zdroj: Devizové kurzy ČNB

<[http://www.cnb.cz/cs/financni\\_trhy/devizovy\\_trh/kurzy\\_devizoveho\\_trhu/denni\\_kurz.jsp](http://www.cnb.cz/cs/financni_trhy/devizovy_trh/kurzy_devizoveho_trhu/denni_kurz.jsp)>.

vlastní zpracování

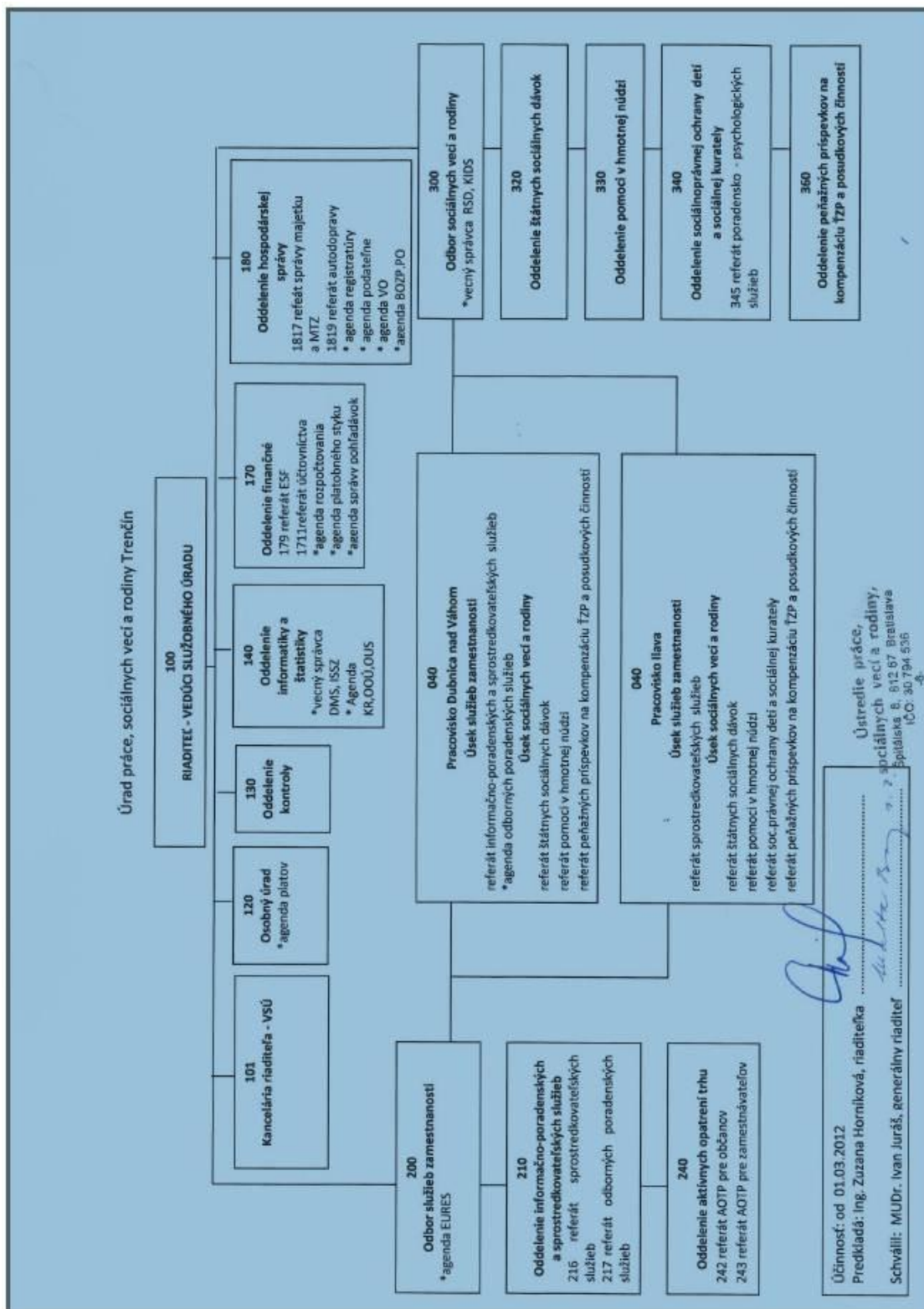
Příloha č. 2: Organizační schéma Generálního ředitelství Úřadu práce ČR



Zdroj: Vnitřní materiály ÚP ČR



Příloha č. 3: Organizační schéma Úřadu práce, sociálních věcí a rodiny v Trenčíně



Zdroj: ÚPSVaR. Organizační schéma. <<http://www.upsvarn.sk/joomla>>

**Příloha č. 4:** Ukázka výpočtu trendu

Adaptivní prognostický model - Brownovo jednoduché exponenciální vyrovňování

T	$y_t$	$y_t^t (\alpha=0,1)$	$y_t^t (\alpha=0,2)$	$y_t^t (\alpha=0,3)$	$y_t^t (\alpha=0,4)$	$y_t^t (\alpha=0,5)$	$y_t^t (\alpha=0,6)$	$y_t^t (\alpha=0,7)$	$y_t^t (\alpha=0,8)$	$y_t^t (\alpha=0,9)$
2004	486									
2005	519	486	486	486	486	486	486	486	486	486
2006	520	489,3	492,6	495,9	499,2	502,5	505,8	509,1	512,4	515,7
2007	693	492,37	498,08	503,13	507,52	511,25	514,32	516,73	518,48	519,57
2008	927	512,433	537,064	560,091	581,712	602,125	621,528	640,119	658,096	675,657
2009	970	553,8897	615,0512	670,1637	719,8272	764,5625	804,8112	840,9357	873,2192	901,8657
2010	1026	595,50073	686,041	760,11459	819,89632	867,28125	903,92448	931,28071	950,64384	963,1866
2011	2175	638,55066	754,0328	839,88021	902,33779	946,64063	977,16979	997,58421	1010,9288	1019,719
2012	2059	792,19559	1038,226	1240,4161	1411,4027	1560,8203	1695,8679	1821,7753	1942,1858	2059,472
2013	2059	918,87603	1242,381	1485,9913	1670,4416	1809,9102	1913,7472	1987,8326	2035,6372	2059,047
		2933303,7	2452592	2115484,3	1879882,5	1716235	1603517,3	1526516,9	1474020,3	1437622
MSE	x	419043,38	350370,3	302212,05	268554,65	245176,43	229073,9	218073,84	210574,32	205374,5

Zdroj: vlastní zpracování