

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

KATEDRA VEŘEJNÉ SPRÁVY

**Bakalářská práce**

**NEZAMĚSTNANOST A STÁTNÍ POLITIKA**

**ZAMĚSTNANOSTI ČR**

Předkládá: Radka Němcová

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Tomáš Louda, CSc.

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Nezaměstnanost a státní politika zaměstnanosti ČR“ zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem pro vědeckou práci obvyklým.

V Plzni dne.....

.....  
vlastnoruční podpis autora

## **Poděkování**

Tímto bych ráda poděkovala vedoucímu své bakalářské práce JUDr. Tomáši Loudovi za vedení práce, odborné konzultace, rady a doporučení ohledně mé bakalářské práce.

## Obsah

<b>1. Úvod</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Nezaměstnanost</b> .....	<b>3</b>
2.1. Přehled některých platných právních předpisů v oblasti nezaměstnanosti .....	4
2.2. Druhy nezaměstnanosti .....	7
2.3. Ohrožené skupiny na trhu práce – znevýhodněné osoby .....	10
2.3.1. Osoby se zdravotním postižením .....	10
2.3.2. Nekvalifikovaní uchazeči .....	11
2.3.3. Mladiství a absolventi škol .....	11
2.3.4. Uchazeči vyšší věkové kategorie .....	12
2.3.5. Uchazeči pečující o děti do 15 let .....	12
2.3.6. Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči .....	13
<b>3. Dopady nezaměstnanosti</b> .....	<b>14</b>
3.1. Ekonomické dopady .....	14
3.2. Sociální dopady .....	14
<b>4. Státní politika zaměstnanosti v ČR</b> .....	<b>15</b>
4.1. Vývoj státní politiky zaměstnanosti v ČR po roce 1989.....	16
4.2. Institucionální zabezpečení státní politiky zaměstnanosti v ČR.....	21
4.2.1. Ministerstvo práce a sociálních věcí .....	21
4.2.2. Úřady práce .....	22
4.2.3. Agenturní zaměstnávání.....	23
4.3. Státní politika zaměstnanosti .....	23
4.3.1. Pasivní politika zaměstnanosti .....	25
4.3.2. Aktivní politika zaměstnanosti.....	27
4.3.2.1. <i>Rekvalifikace</i> .....	29
4.3.2.2. <i>Investiční pobídky</i> .....	30
4.3.2.3. <i>Veřejně prospěšné práce</i> .....	32
4.3.2.4. <i>Společensky účelná pracovní místa</i> .....	33
4.3.2.5. <i>Překlenovací příspěvek</i> .....	34
4.3.2.6. <i>Příspěvek na zapracování</i> .....	34
4.3.2.7. <i>Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský záměr</i> .....	35
4.3.2.8. <i>Poradenství</i> .....	36
4.3.2.9. <i>Aktivační pracovní příležitost</i> .....	37

4.3.2.10. <i>Sdílená pracovní místa</i> .....	37
4.3.3. Evropský sociální fond.....	38
<b>5. Opatření aktivní politiky zaměstnanosti na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....</b>	<b>39</b>
5.1. Pracovní rehabilitace .....	40
5.2. Chráněná pracovní místa.....	41
5.3. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě .....	42
<b>6. Analýza uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce ČR, krajskou pobočkou v Plzni .....</b>	<b>42</b>
6.1. Charakteristika okresu Plzeň – město .....	42
6.2. Nezaměstnanost na území okresu Plzeň – město .....	45
6.3. Struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných Úřadem práce ČR, krajskou pobočkou v Plzni.....	46
6.4. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce ČR, krajskou pobočkou v Plzni .....	50
<b>7. Regionální individuální projekty v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.....</b>	<b>55</b>
<b>8. Závěr.....</b>	<b>59</b>
<b>9. Resumé .....</b>	<b>63</b>
<b>10. Přehled pramenů .....</b>	<b>65</b>
<b>11. Seznam tabulek, grafů a obrázků.....</b>	<b>68</b>

## 1. Úvod

Mezi základní lidská práva člověka patří právo na práci a svobodnou volbu povolání. Právo na práci občanům v České republice zaručuje ústavní zákon Listina základních práv a svobod a řada mezinárodních dokumentů, které Česká republika ratifikovala, vyhlásila a je jimi vázána. S těmito právy je z hlediska politiky státu spojována i politika zaměstnanosti, která tvoří součást sociální politiky státu.

Politika nezaměstnanosti je realizována ve všech vyspělých státech, neboť nezaměstnanost v dnešní době představuje největší problém tržní ekonomiky.

Problém nezaměstnanosti je v rámci státu řešen na vládní úrovni, územní úrovni, ale také na úrovni politické. Převážná část kandidujících politických stran v době voleb do svých volebních programů zařazuje návrhy různých opatření, které mají přispět k rovnováze nabídky a poptávky na trhu práce. Úspěšnost realizace těchto navrhovaných opatření však není na rozhodnutí jednotlivých politických stran.

Nezaměstnanost a státní politiku zaměstnanosti jsem si jako téma své bakalářské práce vybrala z několika důvodů. Jedním z důvodů výběru tématu je skutečnost, že se jedná o jev, který je v současné době aktuální a není předpoklad, že by se situace této oblasti v budoucnu radikálně změnila. K výběru tématu mě vedla i skutečnost, že jsem sama v roce 2012 po dobu 3 měsíců byla nezaměstnaná a musela jsem se vyrovnat s dopady této situace. Pro dané téma jsem se rozhodla též na základě předchozího zaměstnání, kdy jsem jako referent sociálního odboru ÚMO Plzeň 2 – Slovany do 31.12.2011 v rámci své pracovní náplně prováděla výplatu dávek hmotné nouze a sociální poradenství klientům, kteří byli převážně z řad nezaměstnaných.

Úvodní obecná část bakalářské práce je zaměřena na charakteristiku nezaměstnanosti, její úpravu v některých platných právních předpisech, obecné rozdělení nezaměstnanosti podle jejich druhů a dopady, které tato situace jedinci přináší, pokud se stane nezaměstnaným. Součástí této části práce je vymezení znevýhodněných osob na trhu práce, především osob se zdravotním postižením, nekvalifikovaných uchazečů, mladistvých a absolventů škol, uchazečů, kteří pečují o nezletilé děti nebo osob, které jsou dlouhodobě nezaměstnané.

Větší část práce (druhá část) se zabývá státní politikou zaměstnanosti v ČR (pasivní i aktivní), kterou vytváří stát a další příslušné subjekty, které činnost v rámci státní politiky zaměstnanosti vytvářejí společně se státem nebo se na ni podílejí.

Tato část práce je zaměřena i na změny, kterými prošla Česká republika od roku 1989, a v této části jsem se snažila zmapovat vývoj státní politiky zaměstnanosti ČR od roku 1989 do současnosti. Velká část práce je věnována aktivní politice zaměstnanosti a jejím nástrojům. Prostřednictvím těchto nástrojů je státní správou aktivní politika zaměstnanosti realizována a jsou prováděna opatření, které mají vytvářet nová pracovní místa a zvyšovat flexibilitu trhu práce. Podrobněji jsou zpracována opatření aktivní politiky zaměstnanosti na podporu osob se zdravotním postižením. U této skupiny nezaměstnaných se budu především zabývat, jaké faktory ovlivňují jejich uplatnění na trhu práce, jaké ochrany se těmto osobám dostává ze strany orgánů státní správy a jaké nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou v České republice osobám se zdravotním postižením nabízeny.

Druhá část práce je obsáhlejší především z důvodu, že se jedná o oblast, která se stále vyvíjí a státní politiku zaměstnanosti v ČR je nutné přizpůsobovat reálným požadavkům trhu práce. Na základě proměnlivosti trhu práce vyvstává otázka, zda přijímané nástroje a opatření opravdu efektivně reagují na potřeby trhu práce.

Závěrečná část práce je věnována charakteristice okresu Plzeň – město a analýze nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou realizovány Úřadem práce ČR, krajskou pobočkou v Plzni. Mezi tyto nástroje lze zařadit i Regionální individuální projekty. Při zpracování analýz jsem vycházela ze statistických údajů uveřejněných Ministerstvem práce a sociálních věcí, Úřadu práce ČR, krajské pobočce v Plzni a Českého statistického úřadu. Cílem této části práce je analyzovat zjištěné údaje o jednotlivých nástrojích a opatřeních, které jsou v daném regionu uplatňovány. V rámci přehlednosti jsem některé údaje týkající se nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti v daném regionu vyjádřila pomocí tabulek a grafů.

Při objasnění problematiky nezaměstnanosti a státní politiky zaměstnanosti jsem vycházela z dostupných zdrojů, a to: odborné literatury, právních předpisů platných k novelizacím k 1.1.2015, periodik a elektronických zdrojů.

## 2. Nezaměstnanost

Pracovní uplatnění lze bezpochyby považovat za určitý ekonomický a sociální statut člověka. Přestože práci můžeme chápat především jako trh výrobků a služeb, musíme též přihlídnout ke skutečnosti, že práce člověku přináší jednak finanční prostředky, zajištění osobního rozvoje, pocit uspokojení, uznání společnosti a též určitou mírou udržuje jeho fyzické a duševní zdraví.<sup>1</sup>

Nezaměstnanost můžeme s ohledem na fungování trhu v současné době považovat za jeden z největších problémů současné tržní ekonomiky a lze ji definovat jako „stav ekonomiky, v němž osoby v produktivním věku schopné práce a přející si pracovat nemohou najít práci.“ Z ekonomického hlediska tvoří strukturu obyvatelstva ČR tři skupiny. První skupinu tvoří zaměstnaní občané, kteří vykonávají placenou práci na základě pracovního vztahu nebo vykonávají samostatnou výdělečnou činnost.<sup>2</sup> Nezaměstnaní v produktivním věku, kteří si aktivně hledají zaměstnání a jsou registrováni u zprostředkovatele práce jako uchazeči o zaměstnání ochotní nastoupit do práce, tvoří druhou skupinu obyvatel. Tyto dvě skupiny tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Občany, které nelze zařadit do těchto skupin, např. důchodce, ženy v domácnosti nebo na mateřské dovolené, studenty, invalidní spoluobčany, občany kteří si práci nehledají, tvoří třetí skupinu obyvatelstva, tzv. ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.

Míru nezaměstnanosti lze vyčíslit pomocí jednoduchého vzorce, který vyjadřuje poměr nezaměstnaných osob a všech ekonomicky aktivních občanů:<sup>3</sup>

$$u = U : (L+U)$$

kde: **u** = míra nezaměstnanosti vyjádřená v %, **U** = počet nezaměstnaných, **L** = celkový počet ekonomicky aktivních občanů

Existuje několik měr nezaměstnanosti. Běžně se můžeme setkat s tzv. „Evidovanou mírou nezaměstnanosti“, kterou u nás měsíčně zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Ta je zjišťována tak, že za nezaměstnané jsou brány osoby,

---

<sup>1</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol.. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém, 1. vydání*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8. s. 11 - 12

<sup>2</sup> Do této skupiny jsou zahrnuty i osoby, které nepracují z důvodu nemoci, dovolené, či jiné pracovní překážky

<sup>3</sup> JÍROVÁ, Hana. *Trh Práce a politika zaměstnanosti*. Praha : VŠE, 1999. ISBN 80-7079-635-9, s. 18



které jsou registrované na úřadech práce. Ne všichni nezaměstnaní však hledají práci přes úřady práce, např. z důvodu, že jsou nezaměstnanými pouze krátkou dobu. Proto Český statistický úřad provádí tzv. Výběrové šetření pracovních sil, při kterém zjišťuje počet nezaměstnaných v domácnostech. Tyto údaje jsou zveřejňovány čtvrtletně a jsou v souladu se standardy Eurostatu.<sup>4</sup>

## 2.1. Přehled některých platných právních předpisů v oblasti nezaměstnanosti

Problematika zaměstnanosti je v České republice upravena ústavním dokumentem **Listinou základních práv a svobod** (dále jen LZPS). Hlava IV. upravující hospodářská, sociální a kulturní práva v čl. 26 upravuje „...*právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.*“ S tímto ustanovením je též spjata obecné ustavení čl. 3, které zaručuje „*základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry...*“ a též ustanovení upravující základní lidská práva a svobody v čl. 9, kdy „...*nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám.*“<sup>5</sup>

Za stěžejní právní předpis upravující oblast nezaměstnanosti v ČR lze považovat **zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“),<sup>6</sup> který v ustanovení § 1 definuje předmět zákonné úpravy, tj. zákon „...*upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.*“

Vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, vztahy kolektivní povahy, práva a povinnosti zaměstnavatelů

---

<sup>4</sup> VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A.. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*, 1. vydání. Opava: OPTYS s.r.o., 2009. ISBN 978-80-85819-76-2, s. 48

<sup>5</sup> Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součást ústavního pořádku České republiky, jak vyplývá ze změny provedené ústavním zákonem č. 162/1998 Sb.

<sup>6</sup> **zák.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, jak vyplývá ze změn provedených zákony č. 168/2005 Sb., č. 202/2005 Sb., č. 253/2005 Sb., č. 350/2005 Sb., č. 382/2005 Sb., č. 413/2005 Sb., č. 428/2005 Sb., č. 444/2005 Sb., č. 495/2005 Sb., č. 109/2006 Sb., č. 112/2006 Sb., č. 115/2006 Sb., č. 161/2006 Sb., č. 165/2006 Sb., č. 214/2006 Sb., č. 264/2006 Sb., č. 159/2007 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 213/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 362/2007 Sb., č. 379/2007 Sb., č. 57/2008 Sb., č. 124/2008 Sb., 129/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 479/2008 Sb., (úplné znění vyhlášeno pod č. 68/2009 Sb.), č. 158/2009 Sb., 223/2009 Sb., č. 227/2009 Sb., č. 281/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 362/2009 Sb., č. 149/2010 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. **375/2011 Sb.**, č. 420/2011 Sb., č. 470/2011 Sb., č. 1/2012 Sb., č. **401/2012 Sb.**, nálezem Ústavního soudu č. **437/2012 Sb.**, zák. č. **505/2012 Sb.**, č. 303/2013 Sb., č. 306/2013 Sb., č. 64/2014 sb., č. 101/2014 Sb., nálezem Ústavního soudu č. **219/2014 Sb.**, č. 136/2014 Sb. a č. 250/2014 Sb.

a zaměstnanců při výkonu závislé práce a základní zásady pracovněprávních vztahů upravuje **zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).<sup>7</sup>

V případě platební neschopnosti zaměstnavatele poskytuje zaměstnancům ochranu **zák. č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů**.<sup>8</sup>

Vedle těchto zákonů je řada dalších právních předpisů, které upravují podmínky získávání povolení k výkonu zaměstnání cizinců nebo azylantů. V ČR je též přijato několik zákonů týkajících se zaměstnávání osob se zdravotním postižením z důvodu jejich ochrany a vytváření podmínek pro prosazování na trhu práce.

Vedle vnitrostátních právních předpisů je právo na práci upraveno i v několika dalších mezinárodních dokumentech. Jedním z takových dokumentů je **Všeobecná deklarace lidských práv**, která v čl. 23 stanovuje, že „...každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti.“<sup>9</sup> Tato deklarace není závazným právním dokumentem a byla schválena na vládní úrovni. Organizace spojených národů (dále jen „OSN“), která ji v roce 1948 přijala, vystupuje jako celosvětový garant ochrany lidských práv.

---

<sup>7</sup> **zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, jak vyplývá ze změn provedených zákony č. č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb., se zapracovanými změnami dle vyhlášky č. 357/2007 Sb., ve znění zákona č. 362/2007 Sb., ve znění nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., ve znění zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., se zapracovanými změnami dle vyhlášky č. 451/2008 Sb., ve znění zákonů č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., se zapracovanými změnami dle vyhlášky č. 462/2009 Sb., ve znění zákona č. 347/2010 Sb., se zapracovanými změnami dle vyhlášky č. 377/2010 Sb., ve znění zákonů č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb., č. 185/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. 375/2011 Sb., se zapracovanými změnami dle vyhlášky č. 429/2011 Sb., ve znění zákonů č. 458/2011 Sb., č. 466/2011 Sb., č. 167/2012 Sb., č. 385/2012 Sb., č. 396/2012 Sb., č. 399/2012 Sb., se zapracovanými změnami dle vyhlášky č. 472/2012 Sb., ve znění zákonů č. 155/2013 Sb., č. 303/2013 Sb. a se zapracovanými změnami dle vyhlášky č. 435/2013 Sb., č. 101/2014 Sb., ve znění zákona č. 182/2014 Sb., č. 250/2014 Sb., a vyhlášky č. 328/2014 Sb.

<sup>8</sup> **zák. č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů** ve znění zákonů č. 436/2004 Sb., č. 73/2006 Sb., č. 296/2007 Sb., č. 217/2009 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. 458/2011 Sb., č. 399/2012 a č. 267/2014

<sup>9</sup> Všeobecná deklarace lidských práv byla schválena Valným shromážděním OSN 10. prosince 1948, Informační centrum OSN v Praze [online]. 01.01.2005 [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/>

Česká republika je v souladu s právním řádem ČR vázána mezinárodními smlouvami, k jejichž ratifikaci dal Parlament ČR souhlas, některé tyto mezinárodní smlouvy též řeší problematiku zaměstnání a nezaměstnanosti.

Závaznými dokumenty o lidských právech dotýkající se problematiky zaměstnávání osob a nezaměstnanosti jsou např.:

- **Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod**, která v čl. 4 stanovuje, že „...*od nikoho se nebude vyžadovat, aby vykonával nucené nebo povinné práce.*“<sup>10</sup>
- **Evropská sociální charta**<sup>11</sup> všem pracovníkům zaručuje právo na rovné příležitosti a rovné zacházení v otázkách zaměstnání, povolání bez diskriminace z důvodu pohlaví, právo pracovníků na informace v rámci podniku, právo starších osob na sociální ochranu a další práva.
- Právo na práci a zabezpečení v zaměstnání **upravuje Úmluva č. 122 o politice zaměstnanosti**<sup>12</sup> přijatá Mezinárodní organizací práce. Za své hlavní cíle si stanovila aktivní politiku zaměřenou na podporu plné a produktivní zaměstnanosti a svobodnou volbu zaměstnání. Touto politikou má být zajištěna především práce pro všechny, kteří mohou pracovat a hledají práci, volba zaměstnání má být pro každého svobodná, každý pracovník má mít možnost získat kvalifikaci pro zaměstnání, má mít možnost „...*využívat svých schopností a nadání bez ohledu na svou rasu, barvu pleti, pohlaví, náboženství, politická přesvědčení, národní nebo společenský původ.*“

Dalším významným mezinárodním předpisem je **Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením**,<sup>13</sup> která byla Českou republikou ratifikována a stala se součástí právního řádu ČR. Úmluva je založena na principu rovnoprávnosti, osobám se zdravotním postižením zaručuje plné uplatnění všech lidských práv a podporuje

---

<sup>10</sup> vyhlášená pod č. 209/1992 Sb., podepsána dne 21. února 1991 v Madridu jménem České a Slovenské Federativní republiky, v platnost vstoupila pro ČSFR dne 18. března 1992, dostupná na: [http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=209/1992&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=209/1992&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

<sup>11</sup> Vyhlášená pod č. 14/2000 Sb.m.s., přijata dne 18. října 1961, podepsána jménem České a Slovenské Federativní republiky dodatkovým protokolem dne 27. května 1992, dostupná na: <http://www.mpsv.cz/cs/1132>

<sup>12</sup> Ratifikována 15.7.1975, publikována pod č. 490/1990Sb., dostupná na: <http://www.mpsv.cz/cs/1009>

<sup>13</sup> přijata Valným shromážděním OSN 13. prosince 2006, platnost od 3. května 2008, jménem ČR byla podepsána dne 30. března 2007, dostupná na:

<http://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Umluva-ve-sbirce.pdf>

jejich aktivní zapojení do života společnosti. Státy, které se staly smluvními stranami úmluvy se tak zavázaly, že uznávají právo osob se zdravotním postižením na práci na rovnoprávném principu s ostatními. Přijímané opatření smluvních států upravuje čl. 27 této úmluvy a mají se týkat především těchto cílů: zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení, práva osob se zdravotním postižením na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, rovné odměňování za práci rovnocenné hodnoty, zpřístupnit programy obecného odborného a profesního poradenství, profesní postup, asistenci při hledání, získávání a udržení zaměstnání, podpora příležitosti k samostatné výdělečné činnosti a další.

Na evropské úrovni stojí za zmínku **plán Evropské rady-EVROPA 2020 Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění**, kterým byla nahrazena Lisabonská strategie pro růst a zaměstnanost. Tento plán si v oblasti zaměstnanosti stanovuje za cíl zvýšení zaměstnanosti ze současných 69 % na nejméně 75 %, mimo jiné prostřednictvím aktivnějšího zapojení žen, starších pracovníků, větší integrace migrujících pracovních sil a snížení míry úrovně vzdělání u dětí, které předčasně ukončily školní docházku.<sup>14</sup>

## 2.2. Druhy nezaměstnanosti

Na základě skutečnosti, že nezaměstnanost klade na každý stát velké ekonomické nároky, je v zájmu každého státu činit taková opatření, která by pomocí určitých nástrojů pomáhala předcházet nezaměstnanosti. K tomu je však třeba rozumět fungování trhu práce a znát vývoj, rozsah, příčiny a souvislosti vzniku nezaměstnanosti.<sup>15</sup>

Obecná ekonomická teorie rozlišuje tři základní typy nezaměstnanost a to: frikční, strukturální a cyklickou.

**Frikční nezaměstnanost** se na trhu práce vyskytuje vždy a vzniká na základě neustálé mobility pracovníků. Přesuny jsou jednak motivovány vlastními potřebami osob nebo důsledkem ekonomického vývoje. V rámci ekonomiky není frikční nezaměstnanost vnímána jako velký problém, neboť se ve většině případů jedná

---

<sup>14</sup> MPSV. integrovaný portál. *Evropská strategie zaměstnanosti: Strategie Evropa 2020*. [online]. [cit. 2015-02-10]. Dostupné z:

[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/strategie\\_evropa\\_2020\\_3.3.10.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/strategie_evropa_2020_3.3.10.pdf)

<sup>15</sup> VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A.,. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: OPTYS s.r.o., 2009. ISBN 978-8085819-76-2., s. 45

o krátkou dobu, kdy si nezaměstnaná osoba najde nové uplatnění. Základním rysem frikční nezaměstnanosti je, že v souhrnu pro takto nezaměstnané osoby existují v ekonomice volná pracovní místa. To znamená, že frikčně nezaměstnaným je člověk pouze dočasně.

Ke **strukturální nezaměstnanosti** dochází především z důvodu strukturálních změn v ekonomice. To znamená, že v ekonomice dochází k nedostatečné poptávce po pracovnících v určitých odvětvích z důvodu útlumu daného odvětví a na druhé straně jiná odvětví expandují. Tato situace na trhu práce je příčinou, že pracovníci ze zanikajícího odvětví mohou mít jinou kvalifikaci, než by byla potřeba v odvětvích expandujících. Tito pracovníci se stávají strukturálně nezaměstnanými a je potřeba změnit jejich kvalifikaci např. rekvalifikacemi, což může být časově náročné. Určitá část strukturální nezaměstnanosti je také daná nedostatečnou mobilitou pracovních sil, tzn., že na jednotlivých regionálních trzích práce jsou určité profese, u kterých z důvodu kvalifikačního nebo místního nesouladu existuje nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících. Mezi bariéry, které jsou příčinami v nedostatečném pohybu pracovních sil lze zařadit především náklady na dopravu za prací, nedostatek bytů nebo sociální zázemí v daném regionu. Jak z výše uvedeného vyplývá, strukturální nezaměstnanost je hlavní příčinou regionálních rozdílů v míře nezaměstnanosti.<sup>16</sup>

Posledním typem nezaměstnanosti obecné ekonomické teorie je **cyklická nezaměstnanost**. O cyklické nezaměstnanosti hovoříme v souvislosti s cyklickým vývojem ekonomiky. V období hospodářských poklesů, kdy klesá hrubý domácí produkt, roste počet nezaměstnaných. Naopak při expanzi ekonomiky hrubý domácí produkt roste a počet nezaměstnaných klesá. Při této nezaměstnanosti existuje všeobecný přebytek nabídky práce nad poptávkou po práci. Na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti, která postihuje jen některá odvětví, cyklická nezaměstnanost zasahuje všechna odvětví v ekonomice. Do této kategorie lze též zařadit **sezónní nezaměstnanost**, kdy k nerovnováze mezi poptávkou a nabídkou po pracovní síle dochází v pravidelných intervalech na základě střídání ročních období, např. ve stavebnictví a zemědělství. Výhodou sezónní nezaměstnanosti je skutečnost, že je

---

<sup>16</sup> HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie základní kurs, 1. vydání*. Slaný: MELANDRIUM, 2000. ISBN 80-86175-10-3, s. 181 - 183

předvídatelná a tudíž se na ni mohou zaměstnanci vykonávající sezónní práce připravit.<sup>17</sup>

Mezi další druhy nezaměstnanosti, které úzce souvisejí s evidencí uchazečů o zaměstnání na úřadu práce, můžeme zařadit nezaměstnanost skrytou, neúplnou a nepravou.

- **Skrytá nezaměstnanost** je nezaměstnanost osob, které nejsou jako nezaměstnaní registrováni na úřadech práce a pracovní místo si sami nehledají, přestože v případě dostatečné nabídky by pracovní místo přijali. Tuto skupinu osob tvoří převážně vdané ženy v domácnost, mladiství nebo lidé v předdůchodovém věku.
- **Neúplná nezaměstnanost** se týká především pracovníků, kteří práci vykonávají na základě zkráceného úvazku nebo při výkonu práce plně nevyužívají svoje schopnosti a kvalifikaci.
- **Nepravá nezaměstnanost** je spojována především s osobami, které jsou nezaměstnanými, jsou v evidenci úřadů práce, práci si nehledají a dokonce jí odmítají přijmout. Hlavní prioritou těchto osob je především čerpání podpory v nezaměstnanosti v plném rozsahu. Do této skupiny nezaměstnaných též patří osoby, které jsou sice vedeni v evidenci úřadů práce jako uchazeči o zaměstnání, ale pracují nelegálně (načerno).<sup>18</sup>

Kromě výše uvedených druhů nezaměstnanosti můžeme nezaměstnanost rozlišovat také na dobrovolnou a nedobrovolnou.

- **Dobrovolná nezaměstnanost** je často ovlivňována vládní politikou, která ovlivňuje trh práce např. prostřednictvím stanovení neúměrně vysoké minimální mzdy nebo stanovením nepřiměřené výše podpory v nezaměstnanosti. Při dobrovolné nezaměstnanosti na trhu práce volná pracovní místa existují, ale nezaměstnané osoby o tato místa neprojevují zájem, neboť odmítají pracovat za nabízenou tržní mzdu, která je z jejich pohledu nízká. Pro tento druh nezaměstnanosti je též charakteristické, že část pracovních sil před pracovním zařazením upřednostňuje svůj volný čas nebo jim takový životní styl umožňují úspory.

---

<sup>17</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol.. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém, 1. vydání*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8 s. 67

<sup>18</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém, 3. rozšířené vydání*. Praha: Sociologické nakladatelství, studijní texty, svazek 6, 2002. ISBN 80-86429-08-3., s. 21 -23

- **Nedobrovolná nezaměstnanost** je opakem dobrovolné. Vzniká v případech, že lidé, kteří chtějí pracovat za stávající tržní mzdovou sazbu, nemohou práci nalézt z důvodu, že na trhu práce není dostatečná nabídka volných míst, tzn. nabídka pracovních míst je nižší než poptávka.<sup>19</sup>

### 2.3. Ohrožené skupiny na trhu práce - znevýhodněné osoby

Míra nezaměstnanosti člověka na trhu práce je ovlivněna několika faktory. Rizikovými skupinami uchazečů o zaměstnání jsou osoby, které mají určitý „handicap“ oproti ostatním uchazečům. Handicapem z hlediska hledání pracovního uplatnění může být např. věk (vyšší nebo naopak nízký), zdravotní stav nebo zdravotní postižení, pohlaví, příslušnost k etnické skupině a také nedostatečná kvalifikace. Cílem opatření aktivní politiky zaměstnanosti je začlenění osob z rizikových skupin do pracovního poměru pomocí přípravy, nácviku pracovních dovedností, jejich aktivace a motivace k využití pracovního potenciálu na trhu práce.<sup>20</sup>

#### 2.3.1. Osoby se zdravotním postižením

Za zdravotně postiženou osobu lze na základě mezinárodně uznávaných hledisek považovat osobu, která má určité funkční poruchy zdravotního stavu. Takovým osobám se na trhu práce poskytuje zvýšená ochrana, neboť se ve většině případů jedná o osoby dlouhodobě nezaměstnané, které výkon práce mohou skutečnost pouze ve specifických podmínkách (např. chráněných dílnách). Aby byl občan uznán za zdravotně postiženého, musí splňovat určité podmínky. Jedná se především o skutečnost, že jeho zdravotní stav je dlouhodobě nepříznivý a na základě nepříznivého zdravotního stavu má menší možnost pracovního uplatnění než zdravý jedinec. „Zaměstnávání osob se zdravotním handicapem podporují povinné kvóty, které stanoví zákon o zaměstnanosti<sup>21</sup> a který ukládá zaměstnavatelům s 25

---

<sup>19</sup> KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika, 5 přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4., s. 314

<sup>20</sup> VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A.,. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: OPTYS s.r.o., 2009. ISBN 978-8085819-76-2, s. 115

<sup>21</sup> § 81 zák.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

*a více zaměstnanci zaměstnat čtyři procenta osob se změněnou pracovní schopností.*<sup>22</sup>

Od 1.1.2015, na základě novely zákona o zaměstnanosti jsou do kategorie osob se zdravotním postižením zařazeny i osoby zdravotně znevýhodněné. Osobou zdravotně znevýhodněnou je jedinec, který může pracovat, ale v rámci pracovního zařazení potřebuje upravit pracovní prostředí nebo pracovní dobu s ohledem na zdravotní stav, který musí být dlouhodobě nepříznivý alespoň po dobu jednoho roku.<sup>23</sup>

### **2.3.2. Nekvalifikovaní uchazeči**

Skupina nekvalifikovaných pracovníků představuje ve struktuře nezaměstnaných a vedených v evidenci úřadu práce největší část a to především z důvodu, že osoba s nízkou nebo žádnou kvalifikací, nebo bez jakékoliv praxe je nejhůře zaměstnavatelná. Do této skupiny patří jednak absolventi základních škol, ale i lidé bez zájmu o vzdělávání a zaměstnání. Část této skupiny tvoří i občané, „...kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování (alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení a další lidé sociálně nepřizpůsobiví).“<sup>24</sup>

### **2.3.3. Mladiství a absolventi škol**

Absolventi škol jsou na trhu práce především znevýhodněni nedostatkem praktických zkušeností a svoji roli zde hraje i nesoulad mezi profesní strukturou absolventů a aktuálními potřebami trhu práce.

Z praxe je též patrné, že absolventi velmi často požadují nereálné finanční ohodnocení práce a nereálně hodnotí i své možnosti uplatnění na trhu práce. Na základě svých nereálných požadavků tak odmítají přijmout místo, které neodpovídá jejich kvalifikaci nebo jejich představě o výši mzdy.

---

<sup>22</sup> VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A.,.. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: OPTYS s.r.o., 2009. ISBN 978-8085819-76-2, s. 116 - 117

<sup>23</sup> MPSV. Média a veřejnost, tiskové zprávy. *Od nového roku je opět zavedena kategorie osob zdravotně znevýhodněných*. [online]. 8.1.2015 [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/19946>

<sup>24</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol.. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém, I.* vydání. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8., s. 114



Ale i absolventi škol mají na trhu práce určité výhody oproti starším pracovníkům s dlouholetou praxí a odbornými zkušenostmi. Mezi tyto výhody lze jednoznačně zařadit přizpůsobivost, jazykovou vybavenost, otevřenost vůči novým poznatkům a ochotu se dále vzdělávat.<sup>25</sup>

#### **2.3.4. Uchazeči vyšší věkové kategorie**

Ztrátu zaměstnání nejhůře prožívají lidé pohybující se okolo věkové hranice 50 let. Tato skupina pracovníků při ztrátě zaměstnání pociťuje bezradnost, strach, nejistotu z budoucnosti, dochází u nich k postupné ztrátě sebedůvěry a v některých případech se může projevit i rezignace na společenské aktivity.

Hlavním handicapem starších lidí je bezesporu jejich malá míra flexibility při přizpůsobení se nové životní situaci. Starší člověk pracující v určitém oboru po celý život, který v rámci svého zaměstnání rozvíjel své dovednosti jednostranně se tak v době ztráty zaměstnání málokdy dokáže přizpůsobit nárokům trhu práce (např. znalost cizích jazyků nebo počítačová gramotnost).<sup>26</sup>

#### **2.3.5. Uchazeči pečující o děti do 15 let**

Do této skupiny řadíme především ženy, které v rámci fungování rodiny pečují o děti do věku 15 let, a proto požadují pracovní místa, u kterých je upravena pracovní doba (zkrácený pracovní úvazek), pracovní režim (např. jednosměnný provoz, pružné rozvržení pracovní doby) a jedná se místa bez požadavku přesčasů.

Většina zaměstnavatelů tyto uchazeče o zaměstnání odmítá do pracovního procesu přijmout na základě předpokladu časté absence z důvodu péče o dítě v nemoci a úpravy pracovní doby z důvodu skloubení pracovních a rodičovských povinností, kdy tato opatření pro zaměstnavatele znamenají narušení plynulosti pracovních procesů.

---

<sup>25</sup> Editoři: SIROVÁTKA, Tomáš, Petr MAREŠ. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8., s. 130

<sup>26</sup>BUCHTOVÁ, Božena a kol.. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém, 1. vydání*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8, s. 112

Na základě výše uvedených skutečností dochází k situacím, kdy v evidenci úřadu práce jsou dlouhodobě vedeny osoby s vysokou kvalifikací, jejichž jediným handicapem na trhu práce jsou jejich mateřské povinnosti.<sup>27</sup>

Úřad práce ČR na základě nárůstu počtu osob pečujících o nezaopatřené dítě a dlouhodobě nezaměstnaných zavedl opatření „Zkrácené pracovní úvazky pro rodiče a dlouhodobě nezaměstnané,“ které má za cíl podpořit rodiče, kteří pečují o malé děti, a uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci Úřadu práce ČR déle než 1 rok. Zaměstnavatelům, vytvářejícím pracovní příležitosti na zkrácené úvazky, lze úřadem práce vyplácet příspěvek až do maximální výše 12 000 Kč. Do 30. 6. 2014 bylo na zkrácené pracovní úvazky umístěno 4 300 uchazečů o zaměstnání.<sup>28</sup>

### 2.3.6. Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči

Osoby dlouhodobě nezaměstnané lze dělit na dvě skupiny. Do první skupiny patří občané, kteří nesplňují některé požadavky trhu práce jako je kvalifikace, praxe, určité dovednosti a na druhé straně jsou osoby, které si dlouhodobou nezaměstnanost vybraly dobrovolně jako svůj životní styl, neboť jim tato životní situace vyhovuje.

Stěžejní *„otázkou u dlouhodobě nezaměstnaných není, jako v případě krátkodobě nezaměstnaných, proč práci ztratili, ale otázka, proč ji nemohou ani po delší době nalézt.“*

U dlouhodobé nezaměstnanosti je hlavním faktorem čas, jehož důsledkem dlouhodobě nezaměstnaný občan nabude pocitu, že se jedná o normální stav. Takový občan se po delším časovém úseku naučí akceptovat nové podmínky, tzn. zvykne si jednak na velké množství volného času a také omezené finanční prostředky.<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> Editoři: SIROVÁTKA, Tomáš, Petr MAREŠ. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8, s. 131 - 132

<sup>28</sup> MPSV. Integrovaný portál. *Situace na trhu práce: Analýza za 1. pololetí 2014 včetně příloh*. [online]. listopad 2014 [cit. 2015-02-10]. Dostupné z:

[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace)

<sup>29</sup> Editoři: SIROVÁTKA, Tomáš, Petr MAREŠ. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8, s. 139

### 3. Dopady nezaměstnanosti

Dopady nezaměstnanosti lze dělit do dvou oblastí, na dopady ekonomické a dopady sociální.

#### 3.1. Ekonomické dopady

Hodnocení nezaměstnanosti může mít i pozitivní vlivy, především na realizaci změn ve struktuře ekonomiky a motivaci pracovní síly. Mezi negativní dopady nezaměstnanosti z pohledu ekonomiky řadíme důsledky, které jsou spojovány s tím, že ekonomika nevytváří tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Hovoříme zde tedy o dopadu cyklické nezaměstnanosti, která je spojována s efektivní alokací práce. Zaměstnavatelé pak reagují na pokles odbytu zkracováním pracovních úvazků. *„Ekonomickým dopadem je také snížení, případně ztráta kvalifikace pracovníků (lidského kapitálu) – jde o jeden ze zdrojů ekonomického růstu.“*<sup>30</sup>

#### 3.2. Sociální dopady

Sociální dopady jsou především spojovány s dopady nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje jednak nezaměstnaných osob, ale i jejich rodin a domácností. Sociální důsledky nezaměstnanosti jsou mezi sebou úzce propojeny a mezi nejvýznamnější můžeme zařadit vliv na životní úroveň, vliv na rodinu, vliv na strukturaci času a vliv na zdraví.

- **Vliv na životní úroveň**

Ztráta příjmu z pracovního poměru vždy pro nezaměstnaného znamená žít z podpory v nezaměstnanosti nebo sociálních dávek. Tato situace vyvolává pokles životní úrovně nejen osobě nezaměstnané, ale i jeho rodině. V případě dlouhodobé nezaměstnanosti tak může docházet k chudobě, deprivaci a k sociálnímu vyloučení.

---

<sup>30</sup> HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie základní kurs, 1. vydání*. Slaný: MELANDRIUM, 2000. ISBN 80-86175-10-3, s. 188 - 189

- **Vliv na rodinu**

Nezaměstnanost rodinu ovlivňuje nejen změnou výše příjmu, ale má vliv i v dalších ohledech. Nezaměstnanost (a především ta dlouhodobá) může v dosud harmonické rodině „...narušit denní rodinné zvyklosti, mění pozici a autoritu nezaměstnaného v rodině, může rozbít partnerské vztahy, ovlivnit sňatečnost i porodnost a také omezit sociální kontakty rodiny.“ Často nezaměstnanost ovlivňuje i výchovnou funkci rodiny.

- **Vliv na strukturaci času**

Nezaměstnanému se v důsledku ztráty zaměstnání narušuje jeho dosavadní denní časový řád a tím dochází k tomu, že se u něj mění vnímání času a čas se pro něj stává nedůležitý. Velké množství volného času tak nezaměstnaný vyplňuje pasivními nebo společensky nežádoucími aktivitami, mezi které řadíme např. neúčelné sledování televize, zvýšenou konzumaci alkoholu nebo kriminalitu. Narušení struktury času má nebezpečné dopady především u mladých lidí, kteří nemají dosud zažitý časový režim s pracovními návyky a rychleji u nich nastupuje destrukce hodnot, s kterou jsou spjaty patologické jevy jako kriminalita, alkoholismus, narkomanie nebo prostituce.

- **Vliv na zdraví**

Ztráta zaměstnání je pro většinu osob traumatizující, neboť sebou přináší ztrátu sociálního statutu a prestiže. Takový člověk začíná mít pocit, že je nepotřebný, neschopný nebo dokonce, že je svému okolí na obtíž. Tyto pocity společně se stresem ze ztráty zaměstnání sebou mohou přinášet psychické nebo somatické potíže. Výše uvedené skutečnosti však nemusí nastat u každého jedince, neboť každý z nás je individualita a záleží pouze na nás zda si zachováme aktivní životní styl. Pocity jedince jsou samozřejmě ovlivňovány i dalšími faktory jako je podpora rodiny nebo ekonomické zázemí.<sup>31</sup>

#### **4. Státní politika zaměstnanosti v ČR**

Státní politika zaměstnanosti je v ČR vytvářena státem a podílí se na ni i další subjekty na trhu práce činné, zejména se jedná o zaměstnavatele a odborové

---

<sup>31</sup> KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika, 5 přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4., s. 316 - 318

organizace.<sup>32</sup> Na základě složitosti se na státní politice zaměstnanosti podílejí i další subjekty, které na trhu práce se státem a činnými subjekty spolupracují. Garantována je spolupráce s aktéry na regionálních trzích práce, kteří z pohledu své působnosti mají možnosti vytvářet podmínky rozvoje v této oblasti, jsou to především územní samosprávné celky jak na úrovni obecní, tak krajské, a také profesní organizace a sdružení osob se zdravotním postižením. Státní politika zaměstnanosti je v ČR realizována prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) a Úřadu práce ČR.<sup>33</sup>

#### 4.1. Vývoj státní politiky zaměstnanosti v ČR po roce 1989

Již po listopadu 1989, po zahájení procesu transformace ekonomiky, byla nutná realizace změny pracovního zákonodárství, neboť nově formující se trh práce se měnil. Narůstající míra nezaměstnanosti nebyla pouze důsledkem fungování trhu práce, ale odrážela i politicko-organizační a institucionální změny ve společnosti, ke kterým v tomto období došlo.<sup>34</sup>

Na základě těchto změn bylo nutno přistoupit k přijetí nového zákona o zaměstnanosti,<sup>35</sup> kterým byla státní politika zaměstnanosti v ustanovení § 3 definována jako politika směřující „...k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání...“ Zabezpečování státní politiky zaměstnanosti zahrnovalo především:

- sledování a vyhodnocování situace na trhu
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti
- koordinaci rozvoje lidských zdrojů
- poskytování hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti
- dosažení rovnocenného zacházení s muži a ženami

---

<sup>32</sup> § 2 zák.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>33</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*, 1. vydání, Praha: Wolters Kluwer, 2010, ISBN 978-80-7357-501-4, s. 5

<sup>34</sup> Jírová Hana. *Trh Práce a politika zaměstnanosti*. Praha : VŠE, 1999. ISBN 80-7079-635-9, s. 33

<sup>35</sup> **zák. č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti**, jak vyplývá ze změn a doplnění provedených zákony č. 305/1991 Sb., č. 578/1991 Sb., č. 231/1992 Sb. (úplné znění vyhlášeno pod č. 450/1992 Sb.), č. 307/1993 Sb., č. 39/1994 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 160/1995 Sb., č. 289/1997 Sb., č. 167/1999 Sb., č. 118/2000 Sb., č. 155/2000 Sb., č. 369/2000 Sb., č. 474/2001Sb., č. 2/2002 Sb., č. 151/2002 Sb., č. 198/2002 Sb., č. 220/2002 Sb. a č. 311/2002 Sb.

- opatření pro zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností a občanů mající ztížené postavení na trhu práce

Již v roce 1990 byla státní politika zaměstnanosti realizována okresními úřady práce (kterých bylo zřízeno 77) a nositelem státní politiky zaměstnanosti bylo MPSV ČR.<sup>36</sup>

Úřady práce zajišťovaly jako orgány státní moci služby zaměstnanosti v daném území.

Nízkou míru nezaměstnanosti v počátku 90. let lze přisoudit nejen rozvoji soukromého sektoru, který zahrnoval služby a drobné podnikání, ale i schopnost adaptace pracovníků na situaci na trhu. Důležitým faktorem, který v tomto období ovlivnil míru nezaměstnanosti, byla jistě i zpožděná privatizace. V tomto období se český trh práce stává atraktivním pro „...výrobní investory, schopné zaměstnávat nízkou kvalifikované pracovní síly...“ Do ČR se přesouvají i firmy, které hledají vysoce kvalifikované pracovní síly, v tomto případě však nabídka pracovních míst převyšuje poptávku.

Do roku 1992 byla státní politika zaměstnanosti financována prostřednictvím státního rozpočtu. Na základě účinnosti nové daňové soustavy od roku 1993 došlo ke změně v tom smyslu, že finančními zdroji se staly příspěvky založené na platbách pojistného, které byly hrazeny zaměstnanci, zaměstnavateli a osobami samostatně výdělečně činnými.<sup>37</sup>

V letech 1993 – 1997 docházelo k růstu míry nezaměstnanosti vzhledem ke stále rostoucím nárokům na pracovní výkon zaměstnanců a flexibilitu pracovníků. Nezaměstnaností byly postihovány určité skupiny osob, jednalo se především o uchazeče s nízkou kvalifikací, ženy nebo osoby pracující ve velkých průmyslových organizacích. Dochází ke zvyšování osob dlouhodobě nezaměstnaných a to v určitých regionech.<sup>38</sup> MPSV koncem roku 1993 připravilo novou koncepci aktivních programů, která kladla důraz na podporu kvalifikačních programů pro osoby s nízkou kvalifikací a veřejné práce, které měli být iniciativou správy

---

<sup>36</sup> VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A... *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: OPTYS s.r.o., 2009. ISBN 978-8085819-76-2, s. 76 - 77

<sup>37</sup> KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika, 5 přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4., s. 323 - 330

<sup>38</sup> Jírová Hana. *Trh Práce a politika zaměstnanosti*. Praha : VŠE, 1999. ISBN 80-7079-635-9, s. 34

a samosprávy na místní úrovni. Návrh této koncepce však nebyl v roce 1994 Parlamentem ČR projednán, „...*neboť situace na trhu práce nebyla tehdy hodnocena jako nepříznivá.*“<sup>39</sup> Zatímco v roce 1992 bylo na aktivní politiku zaměstnanosti vydáno 1,72 mld. Kč a na pasivní politiku 1,42 mld. Kč, v roce 1996 byla situace opačná, na pasivní politiku bylo vynaloženo 2,1 mld. Kč a na aktivní politiku pouze 0,55 miliardy.

V roce 1999 Vláda ČR dne 5. května přijala usnesením č. 418 **Národní plán zaměstnanosti**, který byl zpracován v souladu s cíli „Hospodářské strategie ČR pro vstup do Evropské unie“ a vymezoval hlavní cíle politiky zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti se měla zaměřit na:

- zavedení nových opatření hospodářské politiky cílených na podporu vzniku nové zaměstnanosti a na restrukturalizaci stávající zaměstnanosti
- zvýšení motivaci pracovní síly ke vstupu (nebo návratu) do zaměstnanosti formou zvýhodnění pracovních příjmů před příjmy sociálními
- sladění přípravy pracovní síly s požadavky trhu práce
- sladění rozsahu a struktury zaměstnávání zahraniční pracovní síly vzhledem k situaci na trhu práce
- zvýšení rozsahu a účinnosti opatření aktivní politiky zaměstnanosti
- zabezpečení potřebných organizačních, personálních i finančních předpokladů pro fungování služeb zaměstnanosti<sup>40</sup>

Národní plán zaměstnanosti byl zpracován i v roce 2001 - 2003 a jeho zpracování vyžadovalo „...*provázanost s celkovou hospodářskou, regionální, sociální a vzdělávací politikou vlády, odpovídající měnícím se podmínkám trhu práce.*“ Koncepce politiky zaměstnanosti nadále byla zpracována v souladu s cíli EU, např.: kvalifikace a zaměstnavatelnost pracovní síly nebo konkurenceschopnost ekonomiky.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Editor: SLANÝ, Antonín. *Česká ekonomika na přelomu tisíciletí, část druhá, 1 vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2001. ISBN 80-210-2537-9., s.208 - 209

<sup>40</sup> MPSV. Integrovaný portál. *Národní plán zaměstnanosti ČR*. [online]. 5.5.1999 [cit. 2015-02-14]. Dostupné z:

[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest)

<sup>41</sup> MPSV. Integrovaný portál. *Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2001*. [online]. 19.2.2001 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z:

[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan/narodni\\_akcni\\_plan\\_2001](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodni_akcni_plan_2001)

Se vstupem ČR do EU v roce 2004 byl přijat v současné době platný zákon o zaměstnanosti. Zákon popisuje aktivní politiku zaměstnanosti, stanovuje její nástroje (více v podkapitole 4.3.2) a je zpracován v souladu se směrnicemi EU, které se týkají politiky zaměstnanosti.<sup>42</sup> Tento zákon klade důraz na motivaci zaměstnaného a zpřísňuje podmínky pro vznik nároku a čerpání podpory v nezaměstnanosti.

V roce 2005 byla přehodnocena Lisabonská strategie,<sup>43</sup> která byla přejmenována na **Strategie pro růst a pracovní místa**, jejíž základem jsou Národní programy reforem. V těchto národních programech si každý členský stát EU stanovuje své cíle, priority a provádí jejich vyhodnocení.<sup>44</sup>

V období 2004 - 2006 v rámci MPSV, Úřadu práce, programů Evropského sociálního fondu bylo podporováno několik projektů a byla vymezena některá opatření. Jedním z projektů akreditovaných MPSV ČR byl **projekt „Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách“**, který nabízel bezplatnou rekvalifikaci pro pražské pracovníky v sociálních službách v oboru pečovatelská v sociálních službách. V rámci operačního programu **Rozvoje lidských zdrojů** byly realizovány tyto projekty:

- grantové projekty - zaměřené především na skupiny jednotlivců, iniciovány aktéry na regionální a místní úrovni
- národní projekty - zaměřené na posílení kapacity poskytovatelů služeb (veřejných i soukromých) pro určité cílové skupiny, podmínkou projektu je rozšířit stávající programy a nástroj politiky (např. aktivní politika zaměstnanosti)
- systémové projekty - založené na přímém přidělení prostředků programu na rozvoj národních politik a programů a na modernizaci (rozšíření kapacity a kvality nabídky) veřejných služeb<sup>45</sup>

---

<sup>42</sup> POTUŽÁKOVÁ, Zuzana. *Strukturální změny českého trhu práce a proměna sociálního modelu*, Studie 5/2012, Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, ISBN 978-80-86729-75-6, s.61

<sup>43</sup> Přijata Evropskou radou v roce 2000, jejíž většina cílů nebyla naplněna, přesto převažoval názor, že je přínosná a je nutné v ní pokračovat v pozměněné podobě

<sup>44</sup> KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika, 5 přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4., s. 330

<sup>45</sup> MPSV. Integrovaný portál. *Programové období 2004 – 2006*. [online]. [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/archiv/programove\\_obdobi\\_2004\\_-\\_2006](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/archiv/programove_obdobi_2004_-_2006)



Institut trhu práce na podporu aktivní politiky zaměstnanosti byl založen jako projekt v roce 2006, jehož hlavním cílem bylo prohloubení veřejných služeb zaměstnanosti.<sup>46</sup> Uvedený projekt měl dobu trvání od 1. 7. 2006 do 31. 8. 2008 a jeho rozpočtové náklady činili 618.193.831,- Kč.<sup>47</sup>

Pro období 2007 – 2013 byl přijat operační program **Lidské zdroje a zaměstnanost**, jehož cílem bylo zaměstnanost lidí v ČR zvýšit na úroveň patnácti nejlepších zemí EU a měl tyto oblasti podpory:

- zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků
- posílení aktivních politik zaměstnanosti
- integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce<sup>48</sup>

Prostředky z tohoto programu lze čerpat do konce roku 2015, míra spolufinancování tohoto operačního programu z Evropského sociálního fondu činí 85% a 15% je hrazeno ze státního rozpočtu ČR.<sup>49</sup>

Vládou schválený **operační program Zaměstnanost 2014 – 2020**, který je jakýmsi pokračovatelem operačního programu Lidské zdroje zaměstnanosti na současné období je podrobně popsán v kapitole 4.3.3.

I v roce 2015 v oblasti zaměstnanosti dochází k některým podstatným změnám. Mezi změny, které jistě ovlivní vývoj nezaměstnanosti lze zařadit zvýšení minimální mzdy, zákon o státní službě, který byl vyhlášen 6. listopadu 2014 a nabyl účinnosti 1. ledna 2015<sup>50</sup> nebo tzv. „kurzarbeit.“ Situační zprávu k příspěvku v době nezaměstnanosti, tzv. „kurzarbeitu“ vláda schválila na svém jednání dne 3. listopadu 2014 a na základě této zprávy bude připravena novela zákona o zaměstnanosti. Jedná se o formu příspěvku, který by byl vyplácen zaměstnavatelům, kteří se na základě hospodářské krize nebo přírodních katastrof ocitnou v situaci, že nebudou mít dostatek práce pro své zaměstnance, ale nechtějí propouštět. Příspěvek státu by měl činit 20 % průměrného platu (bude vyplácen ze státního rozpočtu), žádosti budou

---

<sup>46</sup> POTUŽÁKOVÁ, Zuzana. *Strukturální změny českého trhu práce a proměna sociálního modelu*, Studie 5/2012, Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, ISBN 978-80-86729-75-6, s.63

<sup>47</sup> MPSV. Integrovaný portál. *Institut Trhu Práce*. [online]. 10.11.2008 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/archiv/programove\\_obdobi\\_2004\\_-\\_2006](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/archiv/programove_obdobi_2004_-_2006)

<sup>48</sup> MPSV. Integrovaný portál. *Programové období 2007 – 2013*. [online]. [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove\\_obdobi\\_2007\\_-\\_2013](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013)

<sup>49</sup> MPSV. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013*. [online]. 6.6.2012 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/6018>

<sup>50</sup> zák. č. 234/2014 Sb., o státní službě

podávány prostřednictvím Úřadu práce ČR a jednotlivé žádosti bude posuzovat vláda.<sup>51</sup>

## 4.2. Institucionální zabezpečení státní politiky zaměstnanosti v ČR

Institucionální základy politiky zaměstnanosti byly v České republice položeny v letech 1990 až 1992.<sup>52</sup> Ústředním orgánem státní správy v oblasti zaměstnanosti je MPSV. Dalšími orgány zabezpečujícími státní politiku zaměstnanosti jsou úřady práce. Tyto orgány mají prostřednictvím platných právních předpisů a opatření státu vytvořit na trhu práce takové podmínky, aby byla dosažena plná zaměstnanost. Vedle těchto institucí tuto oblast zabezpečují i nestátní organizace – agentury.<sup>53</sup>

### 4.2.1. Ministerstvo práce a sociálních věcí

MPSV má ve své kompetenci vedle oblasti zaměstnanosti i další činnosti, například oblast sociální politiky, sociálního pojištění, bezpečnosti a ochrany zdraví, pracovně právní legislativu nebo migraci a integraci cizinců. V oblasti zaměstnanosti svojí činností MPSV zabezpečuje a „...kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti“ a tato činnost je obměňována podle vývoje v oblasti lidských zdrojů a v souvislosti s financováním v rámci prostředků poskytovaných z EU. Mezi činnosti konané MPSV řadíme zpracování celostátní koncepce státní politiky zaměstnanosti, vyhodnocování situace na trhu práce, tvorbu a aktualizaci Národní soustavy povolání, zabezpečení správy a poskytování finančních prostředků na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti, rozvoj mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráce v oblasti nezaměstnanosti, vedení centrální evidence uchazečů o zaměstnání, apod.<sup>54</sup>

MPSV jsou podřízeny tyto organizace:

- Úřad práce ČR
- Česká správa sociálního zabezpečení

---

<sup>51</sup> Aplikace ASPI: RANDOVÁ, Nataša. KUDRHALT SUCHÁ, Barbora. *Práce a mzda*, č. 12 (ročník 62), prosinec 2014, pracovně právní aktuality, s. 2 - 6

<sup>52</sup> VÁCLAVÍKOVÁ A., KOLIBOVÁ H., KUBICOVÁ A.. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*, 1. vydání. Opava: OPTYS s.r.o., 2009. ISBN 978-80-85819-76-2, s. 75

<sup>53</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*, 1. vydání, Praha: Wolters Kluwer, 2010, ISBN 978-80-7357-501-4., předmluva a s. 5

<sup>54</sup> Tamtéž s. 15 - 16

- Státní úřad inspekce práce
- Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí<sup>55</sup>

V roce 2014 výkon činnosti MPSV vykonávalo celkem 21 078 zaměstnanců, z nichž 20 255 zaměstnanců bylo zařazeno v organizačních složkách státu a 823 zaměstnanců v příspěvkových organizacích (zřízených MPSV, jedná se o ústavy sociální péče např. ve Zbůchu nebo Tloskově).<sup>56</sup>

#### 4.2.2. Úřady práce

Úřad práce ČR je zřízen na základě zák. č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o úřadu práce“). Tento zákon vymezuje organizační členění úřadu práce a vymezuje jeho působnost. Úřad práce je správním úřadem s působností na celém území ČR a jeho nadřízeným správním úřadem je MPSV.

Ustanovení § 2 zákona o úřadu práce vymezuje jeho organizační členění na generální ředitelství (se sídlem v Praze) a krajské pobočky (včetně pobočky hlavního města Prahy). Působnost krajských poboček je shodná s územím krajů (vyšších územních samosprávných celků) a jejich součástí jsou kontaktní pracoviště, např. v rámci Úřadu práce - krajské pobočky v Plzni je zřízeno 17 kontaktních pracovišť.

Kompetence Úřadu práce se týká těchto oblastí:

- zaměstnanosti
- ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele
- státní sociální podpory
- dávek pro osoby se zdravotním postižením
- příspěvku na péči
- pomoci v hmotné nouzi
- inspekce poskytování sociálně-právní ochrany
- dávek pěstounské péče<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup> MPSV [online]. 26.9.2014 [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/65>

<sup>56</sup> MPSV [online]. 26.9.2014 [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/19128>

<sup>57</sup> **zák. č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky** a o změně souvisejících zákonů č. 366/2011 Sb., č. 375/2011 Sb., č. 331/2012 Sb., č. 401/2012 Sb., č. 306/2013 Sb., č. 234/2014 Sb., 250/2014 Sb. a č. 254/2014 Sb.

Krajské pobočky úřadu práce mimo výše uvedené činnosti zajišťuje v rámci svého obvodu další činnosti související se zprostředkováním zaměstnání. Tyto činnosti jsou vymezeny zákonem o zaměstnanosti v ustanovení § 8a.<sup>58</sup>

#### 4.2.3. Agenturní zaměstnávání

Zprostředkování zaměstnání agenturami práce je upraveno v zákonu o zaměstnanosti, který uvádí, že „ *agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí a ze zahraničí na území České republiky.*“

Agentury práce zprostředkování zaměstnávání provádějí bezplatně nebo za úhradu, v praxi je však ve větší míře uplatňováno zprostředkování zaměstnání za úhradu. Svoji činnost agentury práce vykonávají na základě povolení (vydáváno maximálně na dobu 3 let), které vydává generální ředitelství Úřadu práce na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby. Žádost o povolení se podává jednak prostřednictvím generálního ředitelství Úřadu práce nebo jednotlivých kontaktních míst. Povolení generálního ředitelství je vyžadováno z důvodu zabránit nezákonným aktivitám v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání. Podmínkou udělení povolení je závazné stanovisko MPSV, které musí být souhlasné.

Agentury práce jsou povinny při své činnosti vést evidenci o:

- počtu volných míst, na která je požadováno zprostředkování zaměstnání
- jimi umístěvaných fyzických osob
- jejich zaměstnanců, jimž zprostředkovávají zaměstnání

Údaje z evidence jsou agentury práce povinny sdělovat vždy do 31. ledna MPSV za předchozí kalendářní rok pro statistické účely.<sup>59</sup>

#### 4.3. Státní politika zaměstnanosti

Z obecného hlediska lze politiku zaměstnanosti definovat jako soubor opatření, kterými spoluutváříme podmínky pro rovnováhu mezi trhem práce a využitím pracovních sil. Jak bylo výše uvedeno, jedná se o politiku, kterou provádí

---

<sup>58</sup> Jedná se např. o: zpracovávání koncepcí a statistik vývoje nezaměstnanosti, přijímání opatření ovlivňující nabídku a poptávku na trhu práce, spolupráci s jinými správními úřady a orgány státní správy, zabezpečení a podpora projektů a programů v oblasti trhu práce, poradenská a informační činnost aj.

<sup>59</sup> § 58 a násl. zák.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

stát, ale i další subjekty činné na trhu práce jako zaměstnavatelé nebo odborové organizace. V souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie je politika zaměstnanosti ČR stále více utvářena i v souvislosti s evropskou strategií zaměstnanosti. Samotná politika zaměstnanosti nezasahuje do působnosti trhu práce, to znamená, že neovlivňuje počet zaměstnanců, výkonnost, ani výdělky nebo kvalifikační nároky. Na rovnováhu trhu práce má rozhodující vliv hospodářská politika, která svými opatřeními směřuje k podpoře ekonomického růstu a tvorbě pracovních míst.<sup>60</sup>

Vláda při svém zabezpečení státní politiky zaměstnanosti uplatňuje tři základní nástroje, které mají sloužit k tomu, aby na trhu práce převyšovala nabídka nad poptávkou. Jedná se o tyto nástroje:

- 1) veřejné výdaje – jedná se o výdaje ze státního rozpočtu, které působí zvyšování zaměstnanosti a to:
  - přímé vládní nákupy zboží a služeb, které jsou nabízeny soukromým sektorem
  - financování zbrojního průmyslu
  - zaměstnávání osob ve státní správě jak na úrovni státní tak územní
  - výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti
- 2) daňová politika vlády
  - financování státní politiky zaměstnanosti je v ČR prováděno prostřednictvím státního rozpočtu a daně plynoucí do státního rozpočtu slouží k vytváření nových pracovních míst
- 3) regulační a legislativní opatření vlády
  - regulační opatření – vládní opatření chránící vnitřní trh a domácí výrobce např. formou stanovení dovozních kvót, celních tarifů nebo regulací cen a mezd
  - legislativní opatření – vymezení práv a povinností jednotlivce, zaměstnavatelů, odborových organizací, úřadů práce na trhu práce právními normami v oblasti zaměstnanosti<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika, 5 přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4., s. 318

<sup>61</sup> JÍROVÁ, Hana. *Trh Práce a politika zaměstnanosti*. Praha : VŠE, 1999. ISBN 80-7079-635-9, s.22

Problematika státní politiky zaměstnanosti je v ČR upravena zákonem o zaměstnanosti v ustanovení § 2. Dle tohoto ustanovení mezi hlavní cíle státní politiky zaměstnanosti patří zabezpečování práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoj lidských zdrojů na úseku trhu práce, projekty pro pracovní uplatnění fyzických osob, tvorbu a zapojení do mezinárodních programů, které souvisejí s rozvojem zaměstnanosti, poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, opatření v oblasti rovného zacházení (mezi muži a ženami, bez ohledu na rasu, etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a další), opatření týkající se zaměstnávání osob, které mají ztížené postavení na trhu práce a usměrňování zaměstnávání osob ze zahraničí na území ČR a z území ČR do zahraničí.<sup>62</sup>

Výše uvedené opatření mají i svůj finanční rozměr, to znamená způsob jakým je politika zaměstnanosti financována. V ČR je státní politika zaměstnanosti financována prostřednictvím příspěvků založených na platbách pojistného, které hradí zaměstnanci, zaměstnavatelé i osoby samostatně výdělečně činné a dále prostřednictvím státního rozpočtu, který čerpá prostředky na financování z daní. Další finanční prostředky na státní politiku zaměstnanosti (především některé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti) jsou čerpány z Evropského sociálního fondu. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti založené jak na platbách pojistného a platbách daní však zatěžují jejich plátce a to má za následek růst ceny práce.<sup>63</sup>

Státní politiku zaměstnanosti lze členit na pasivní politiku zaměstnanosti a aktivní politiku zaměstnanosti.

#### **4.3.1. Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politika zaměstnanosti slouží k tomu, aby uchazeči o zaměstnání evidovanému na úřadu práce, poskytla jistou náhradu příjmu ze zaměstnání formou výplaty podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Tato forma podpory má sloužit k motivaci nezaměstnaného k novému a včasnému pracovnímu uplatnění.

---

<sup>62</sup> § 2 zák.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>63</sup> KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika, 5 přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4., s. 320 - 321

S pasivní politikou zaměstnanosti souvisí i objem prostředků vynakládané na tuto politiku ze státního rozpočtu. Tyto výdaje reagují na vývoj míry nezaměstnanosti a vzhledem k jejich velkému objemu „...*Lze od roku 2009 sledovat zpřísnění v poskytování dávek a cílené zaměření proti jejich zneužívání.*“<sup>64</sup>

- **Podpora v nezaměstnanosti** je úřadem práce vyplácena uchazeči na základě jeho podané žádosti a splnění zákonných podmínek.

Podmínkou nároku na podporu v nezaměstnanosti je, že uchazeč o zaměstnání v rozhodném období vykonával zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ze které měl povinnost odvádět pojistné na důchodovém pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti alespoň v délce 12 měsíců, rozhodným obdobím pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti a též podpory při rekvalifikaci jsou poslední 2 roky před zařazením uchazeče do evidence úřadu práce.<sup>65</sup>

V případě splnění podmínek o výši podpory v nezaměstnanosti rozhoduje úřad práce, uchazeči vzniká ode dne podané písemné žádosti a je uchazeči vyplácena po podpůrní dobu, která je odstupňována podle věku uchazeče o zaměstnání, kterého dosáhl ke dni, kdy podal žádost o přiznání podpory v nezaměstnanosti.

Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci je úřadem práce stanovena procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku a z posledního vyměřovacího základu (u osob samostatně výdělečně činných).<sup>66</sup>

Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí:

- první dva měsíce podpůrní doby 65 %
- další dva měsíce podpůrní doby 50 %
- po zbývajících podpůrní dobu 45 %

V případě, že uchazeč o zaměstnání v rozhodném období ukončil zaměstnání sám nebo na základě dohody se zaměstnavatelem činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti pouze 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku.

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti je omezena a stanovena 0,58násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí

---

<sup>64</sup> KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika, 5 přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4, s. 327 - 328

<sup>65</sup> § 39 a 41 zák.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>66</sup> VÁCLAVÍKOVÁ A., KOLIBOVÁ H., KUBICOVÁ A.. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti, 1. vydání*. Opava: OPTYS s.r.o., 2009. ISBN 978-80-85819-76-2, s. 92 - 93

kalendářního roku, který předchází kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání podal žádost o podporu při nezaměstnanosti.<sup>67</sup>

- **Podpora při rekvalifikaci** je vyplácena uchazeči o zaměstnání, „...který se účastní rekvalifikace zabezpečené krajskou pobočkou Úřadu práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznání, není poživitelem starobního důchodu.“ Podpora při rekvalifikaci se uchazeči o zaměstnání vyplácí po celou dobu rekvalifikace a o výši podpory rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce.<sup>68</sup> Výše podpory při rekvalifikaci je vypočítávána stejným způsobem jako u podpory v nezaměstnanosti, tzn. procentní sazbou z předchozího čistého výdělku nebo na základě vyměřovacího základu.<sup>69</sup> Procentní sazba v případě podpory v nezaměstnanosti činí 60 % a její maximální výše odpovídá 0,65násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, který předcházel kalendářnímu roku, ve kterém byla rekvalifikace započata uchazečem o zaměstnání.<sup>70</sup>

*Tabulka č. 1: Maximální výše podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci v letech 2012 - 2014<sup>71</sup>*

<b>Maximální výše podpory v Kč za měsíc, podle kalendářního měsíce, v němž bylo požádáno o podporu</b>	<b>2014</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>
- v nezaměstnanosti	14 281,-	14 157,-	13 762,-
- při rekvalifikaci	16 005,-	15 866,-	15 422,-

\*vlastní zpracování na základě údajů uveřejněných na: [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

#### **4.3.2. Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti jsou vládní opatření, která směřují ke snižování nezaměstnanosti a udržení vysoké zaměstnanosti. Snižování nezaměstnanosti je prováděno opatřeními, které „...přispívají k tvorbě nových pracovních míst“ a zvyšují pružnost trhu práce.

<sup>67</sup> § 50 zák.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>68</sup> § 40 zák.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>69</sup> VÁCLAVÍKOVÁ A., KOLIBOVÁ H., KUBICOVÁ A.. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*, 1. vydání. Opava: OPTYS s.r.o., 2009. ISBN 978-80-85819-76-2, s. 95

<sup>70</sup> § 50 zák.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>71</sup> epravo. Maximální podpora v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci od 1. 1. 2014. . [online]. 29.1.2014 [cit. 2015-02-15]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/maximalni-podpora-v-nezamestnanosti-a-pri-rekvalifikaci-od-1-1-2014-93474.html>



Mezi tyto opatření lze řadit především:

- informovanost o volných pracovních místech
- financování programů rekvalifikace
- podpora migrujících osob za prací např. formou příspěvku na dopravu za zaměstnáním
- redukce sociální dávek
- redukce minimální mzdy mající vliv na pracovní uplatnění pracovníků s nízkou kvalifikací<sup>72</sup>

Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje MPSV a Úřad práce ČR prostřednictvím nástrojů, které zajišťují maximální možnou úroveň zaměstnanosti prostřednictvím poskytování příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání osob bez práce, ale i uchazečům samotným.

Mezi tyto nástroje v souladu se § 104 odst. 2 zákona o zaměstnanosti řadíme:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský záměr<sup>73</sup>

Poskytování hmotné podpory na výše uvedené nástroje aktivní politiky zaměstnanosti se řídí ustanovením § 117 zákona o zaměstnanosti, který stanovuje za jakých podmínek úřady práce poskytují příspěvky na dané nástroje. Zákon stanovuje, co musí být obsahem písemné žádosti, taxativně určuje podstatné doklady, které jsou součástí žádosti a stanovuje místní příslušnost úřadu práce pro uzavření dohody o poskytování příspěvku.<sup>74</sup>

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti mají motivovat zaměstnavatele k tomu, „...aby vytvořili nová pracovní místa, nebo zaměstnali osobu s nějakým

---

<sup>72</sup> HELÍSEK, Mojmir. *Makroekonomie základní kurs, 1. vydání*. Slaný: MELANDRIUM, 2000. ISBN 80-86175-10-3, s. 191 - 192

<sup>73</sup> § 104 zák.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>74</sup> § 117 zák.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

*handicapem na trhu práce“ a mají „...pomáhat zaměstnancům, resp. uchazečům či zájemcům o zaměstnání, aby si rozšířili svoje dosavadní vzdělání a prohlubovali svoji stávající kvalifikaci...“<sup>75</sup>*

#### **4.3.2.1. Rekvalifikace**

Jedná se o nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který je upraven ustanovením § 108 - 110 zákona o zaměstnanosti a vyhláškou MPSV o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.<sup>76</sup>

Rekvalifikaci lze definovat jako získání nové kvalifikace, kdy můžeme hovořit též o zvýšení, rozšíření nebo prohlubování dosavadní kvalifikace fyzické osoby. Za rekvalifikaci je též považováno získání kvalifikace osobou, která dosud v rámci svého vzdělávání žádnou kvalifikaci nezískala.<sup>77</sup>

Provádět rekvalifikaci mohou především akreditované rekvalifikační zařízení, nebo zařízení, která mají akreditovaný vzdělávací program, kterým byla akreditace udělena Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „MŠMT“). Pro udělení akreditace je pro MŠMT podstatný soulad se vzděláváním podle školských předpisů<sup>78</sup> a stanovisko MPSV z důvodu potřeb trhu práce. Vedle výše uvedených dvou subjektů mohou rekvalifikace provádět i školy v rámci vzdělávacího oboru, který mají zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení (též vysoké školy s akreditovaným studijním programem) a zařízení, která se specializují na vzdělávání v technické oblasti (např. vzdělávací programy ke způsobilosti pracovníků obsluhujících stavební stroje).<sup>79</sup>

Úřady práce realizují rekvalifikaci na základě dohody mezi úřadem práce a osobou, která je vedena v jeho evidenci jako uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání a to za předpokladu, že to vyžaduje jejich uplatnění na trhu práce.

---

<sup>75</sup> KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. VŠE v Praze: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2. s. 219

<sup>76</sup> Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

<sup>77</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanost: komentář*,.1. vydání, Praha: Wolters Kluwer, 2010, ISBN 978-80-7357-501-4, s. 166

<sup>78</sup> Např. zák. č. 561/2004, o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání, ve znění pozdějších předpisů (školský zákon)

<sup>79</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanost: komentář*,.1. vydání, Praha: Wolters Kluwer, 2010, ISBN 978-80-7357-501-4 s. 166 - 167

Náklady spojené s rekvalifikací „...hradí úřad práce na základě dohody s rekvalifikačním zařízením. Uchazeči o zaměstnání může úřad práce poskytnout i příspěvek na úhradu nákladů spojených s rekvalifikací.“ Místně příslušným je vždy úřad práce, v jehož působnosti má uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání bydliště.<sup>80</sup>

Ustanovení § 110 zákona o zaměstnanosti upravuje i možnost rekvalifikace zaměstnanců a to v zájmu jeho dalšího pracovního uplatnění u zaměstnavatele. Tuto rekvalifikaci zabezpečuje zaměstnavatel prostřednictvím rekvalifikačního zařízení. Náklady spojené s tímto typem rekvalifikace hradí buď zaměstnavatel sám nebo jsou hrazeny úřadem práce na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce a to plně nebo částečně. Dohoda může být uzavřena pouze za předpokladu, že se jedná o „...rekvalifikace spočívající v získání zvýšení nebo rozšíření kvalifikace.“ To znamená, že pokud dochází k prohlubování dosavadní kvalifikace nebo jejího udržení, nemohou být náklady spojené s touto rekvalifikací hrazeny úřadem práce. Tyto případy jsou řešeny zákoníkem práce a aktivity zaměstnanců s tím spojené jsou považovány za výkon práce, vynaložené náklady v těchto případech hradí zaměstnavatel.<sup>81</sup>

V roce 2014 v 1. pololetí bylo rekvalifikováno celkem 24 981 osob, což činí oproti 1. pololetí 2013 o 3 468 více. Nejpočetnější skupinou rekvalifikovaných byly osoby ve věku 35 - 39 let (15,3 %) a 50 - 54 let (13,4 %). Rekvalifikace se nejčastěji účastní osoby vyučené (32,9 %) a jedinci s úplným středním odborným vzděláním s maturitou (28,1 %).<sup>82</sup>

#### **4.3.2.2. Investiční pobídky**

Investiční pobídky jsou dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou upraveny ustanovením § 111 zákona o zaměstnanosti, zákonem

---

<sup>80</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*, 1. vydání, Praha: Wolters Kluwer, 2010, ISBN 978-80-7357-501-4, s. 170 - 171

<sup>81</sup> Tamtéž, s. 174 - 175

<sup>82</sup> MPSV. Integrovaný portál. *Situace na trhu práce: Analýza za 1. pololetí 2014 včetně příloh*. [online]. listopad 2014 [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace)

o investičních pobídkách<sup>83</sup> a také nařízením vlády ze dne 21. září 2004 o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.<sup>84</sup>

Cílem investičních pobídek je vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců a poskytování hmotné podpory zaměstnavatelům, kteří tak činí. Hmotná podpora na vytvoření nového pracovního místa může být zaměstnavateli poskytnuta pouze za předpokladu, že „...vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrný podíl nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky nejméně o 50 % vyšší než průměrný podíl nezaměstnanosti v ČR.“<sup>85</sup>

Do kategorie investičních pobídek lze zahrnout pouze opatření upravená zákonem o investičních pobídkách, kterými jsou:

- slevy na daních z příjmů
- převody pozemků včetně související infrastruktury za zvýhodněnou cenu
- hmotné podpory při vytváření nových pracovních míst
- hmotné podpory při rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců
- hmotné podpory při pořízení dlouhodobého majetku (hmotného i nehmotného) pro strategickou investiční akci<sup>86</sup>

Investiční pobídky do zpracovatelského průmyslu prováděné Generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR (dále jen GŘ ÚP ČR) mají v souladu s platnými předpisy dvě formy, a to:

- hmotnou podporu vytváření nových pracovních míst
- hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení zaměstnanců

Tyto pobídky byly v předešlých letech poskytovány MPSV. Vznikem GŘ ÚP ČR práva a povinnosti při uzavírání dohod o investičních pobídkách a poskytování

---

<sup>83</sup> zák. č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, ve znění zákona č. 453/2001 Sb., č. 320/2002 Sb., č. 19/2004 Sb., č. 436/2004 Sb., č. 62/2005 Sb., č. 443/2005 Sb., č. 159/2007 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 192/2012 Sb., č. 407/2012 Sb.

<sup>84</sup> Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, na základě změny č. 578/2004 Sb., č. 338/2006 Sb., č. 68/2008 Sb., č. 97/2010 Sb., č. 10/2014 Sb.

<sup>85</sup> § 111 zák.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>86</sup> § 1a zák. č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, ve znění pozdějších předpisů

hmotné podpory přešla na GR ÚP ČR. V roce 2014 v 1. pololetí byla poskytnuta investiční pobídka pouze 1 investorovi v hodnotě 250 tis. Kč z Moravskoslezského kraje.<sup>87</sup>

Investičními pobídkami se zabývá i **Strategie politiky zaměstnanosti 2020**, která uvádí, že, „...současné nastavení systému investičních pobídek neodpovídá stávajícím potřebám trhu práce...“, a to především v oblasti vytváření nových pracovních míst v regionech s vysokou nezaměstnaností a v regionech hospodářsky slabých. Tento dokument neadekvátnost spatřuje rovněž ve výši poskytované podpory, která nedostatečně motivuje k vytváření nových pracovních míst. S ohledem na tuto skutečnost byla Nařízením vlády č. 10/2014 Sb.,<sup>88</sup> výše poskytované podpory na zřízení jednoho pracovního místa zvýšena na částku 200 000,- Kč, což může ovlivnit rozhodnutí investorů k rozvoji svých podnikatelských aktivit v regionech postižených vysokou mírou nezaměstnanosti.

Tato strategie též poukazuje na skutečnost, že v ČR existují regiony, „...které sice nevykazují extrémně zvýšenou míru nezaměstnanosti, ale které se potýkají se strukturálními problémy, nízkou tvorbou nových pracovních příležitostí a špatnou infrastrukturou.“<sup>89</sup>

#### 4.3.2.3. Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou pracovní místa, která slouží k časově omezené pracovní příležitosti uchazečů o zaměstnání, kteří dlouhodobě hledají uplatnění na trhu práce například z důvodu nedostatečné kvalifikace nebo vyššího věku. Tyto pracovní místa jsou vytvářena především obcemi a jejich účelem je údržba veřejných komunikací, veřejného prostranství (např. úprava zeleně), budov a dalších činností, které jsou ku prospěchu obce. Tvorba těchto pracovních míst je založena na základě dohod mezi zaměstnavateli a úřadem práce na maximální dobu 12 kalendářních

---

<sup>87</sup> MPSV. Integrovaný portál. *Situace na trhu práce: Analýza za 1. pololetí 2014 včetně příloh*. [online]. listopad 2014 [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace)

<sup>88</sup> Jedná se o Nařízení vlády ze dne 8. ledna 2014, kterým se mění nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců

<sup>89</sup> MPSV. Integrovaný portál. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. [online]. 15.12.2014 [cit. 2015-02-15]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)

měsíců po sobě jdoucích. Úřad práce na základy sjednané dohody zaměstnavateli poskytuje příspěvek, který je poskytován měsíčně (pokud nebylo zaměstnavatelem a úřadem práce dohodnuto jiné období). Výše příspěvku může dosahovat skutečné mzdové náklady vynaložené na zaměstnance vykonávající tuto práci.<sup>90</sup>

V 1. pololetí roku 2014 bylo vytvořeno celkem 17 954 míst na VPP, přičemž ne všechny tato místa byla využita. Podařilo se umístit 17 000 uchazečů o zaměstnání, což činí o 659 více, než za stejné období předchozího roku. Na veřejně prospěšné práce bylo v 1. pololetí roku 2014 vynaloženo státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu celkem 839 188 tis. Kč, tj. o 342 906 tis. Kč více než v 1. pololetí 2013.<sup>91</sup>

#### **4.3.2.4. Společensky účelná pracovní místa**

Společensky účelná pracovní místa jsou taková místa, která zaměstnavatel vytváří nebo existující pracovní místa vyhrazuje na základě písemné dohody s úřadem práce. Na tyto pracovní místa jsou umisťováni uchazeči o zaměstnání registrovaní na úřadech práce, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění na trhu práce jiným způsobem. Mezi společensky účelná pracovní místa také řadíme místa, která byla na základě dohody s úřadem práce zřízena samotným uchazečem o zaměstnání, a to za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Pracovní místa vytvářená jako společensky účelná jsou dotována státem a evropskými fondy. Výše podpory (příspěvku) se odvíjí od počtu vytvořených pracovních míst a míry nezaměstnanosti v regionu. Výše příspěvku vychází ze mzdových nákladů vynaložených na umístěného zaměstnance a je poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti je úřady práce využíván především k podpoře zaměstnanosti v daném regionu.<sup>92</sup>

Úřad práce ČR v 1. pololetí roku 2014 přispěl na zřízení nebo vyhrazení 14 357 pracovních míst a na tato místa umístit 14 446 uchazečů o zaměstnání, což

---

<sup>90</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. 1. vydání, Praha: Wolters Kluwer, 2010, ISBN 978-80-7357-501-4, s. 187

<sup>91</sup> MPSV. Integrovaný portál. *Situace na trhu práce: Analýza za 1. pololetí 2014 včetně příloh*. [online]. listopad 2014 [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace)

<sup>92</sup> VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*, 1. vydání, Opava: OPTYS s.r.o., 2009, ISBN 978-80-85819-76-2, s. 88

činí o 5 369 více než v 1. pololetí roku 2013. Na zřízení nebo vyhrazení společensky účelného místa bylo vyčerpáno celkem 840 673 tis. Kč, mezitím o 562 526 tis. Kč více, tj. o 202,2 %. Zmíněný nárůst byl způsoben vyšším důrazem na realizaci nástrojů vytvářející nová pracovní místa. Z regionálního pohledu byl nejvyšší podíl vyčerpaných finančních prostředků v Moravskoslezském (24,3 %) a Olomouckém (14,3 %) kraji z celkového objemu prostředků čerpaných ze státního rozpočtu na tento konkrétní nástroj aktivní politiky zaměstnanosti.<sup>93</sup>

#### **4.3.2.5. Překlenovací příspěvek**

Překlenovací příspěvek je upraven ustanovením 114 zákona o zaměstnanosti<sup>94</sup> a slouží ke krytí provozních nákladů osob začínajících vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, tyto osoby přestaly být uchazečem o zaměstnání.

Poskytování příspěvku bylo obnoveno s platností od 1.1.2011 a je poskytován na základě písemné žádosti jednorázově na maximální dobu 5 měsíců ve výši 0,25 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího roku. Tento nástroj aktivní politiky není v praxi často využíván, neboť v 1. pololetí 2014 bylo podpořeno pouze 106 osob a vynaloženo 1 864 tis. Kč.<sup>95</sup>

#### **4.3.2.6. Příspěvek na zapracování**

Příspěvek na zapracování jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti funguje v ČR od podzimu roku 2004<sup>96</sup> a je upraven ustanovením § 116 zákona o nezaměstnanosti.

Účelem této právní úpravy je realizování zvýšené péče o uchazeče o zaměstnání, s ohledem na jejich zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo jiný závažný důvod, a kteří ji potřebují. Příspěvek slouží ke kompenzaci sníženého pracovního výkonu fyzických osob spadajících do výše uvedeného okruhu uchazečů

---

<sup>93</sup> MPSV. Integrovaný portál. *Situace na trhu práce: Analýza za 1. pololetí 2014 včetně příloh*. [online]. listopad 2014 [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace)

<sup>94</sup> zák.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>95</sup> MPSV. Integrovaný portál. *Situace na trhu práce: Analýza za 1. pololetí 2014 včetně příloh*. [online]. listopad 2014 [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace)

<sup>96</sup> VÁCLAVÍKOVÁ A., KOLIBOVÁ H., KUBICOVÁ A.. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti, 1. vydání*. Opava: OPTYS s.r.o., 2009. ISBN 978-80-85819-76-2, s. 88

o zaměstnání, které zaměstnavatel přijal do pracovního poměru a na danou pozici takového pracovníka zapracovává. Příspěvek na zapracování je opět poskytnut na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce a to nejdéle po dobu 3 měsíců, kdy tuto dobu lze považovat za dostatečně dlouhou k potřebnému zapracování. Měsíční výše příspěvku na každou osobu může činit maximálně polovinu minimální mzdy, která je s účinností od 1.1.2015 stanovena ve výši 9 200,- Kč za měsíc nebo 55 Kč za hodinu.<sup>97</sup>

Úřad práce ČR v 1. pololetí 2014 tímto příspěvkem podpořil 30 osob a zaměstnavatelům z tohoto titulu vyplatil 91 tis. Kč.<sup>98</sup>

#### **4.3.2.7. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský záměr**

Přechodem na nový podnikatelský záměr se rozumí částečná nebo kompletní změna výrobního programu firmy, kterou je nutné provést z důvodu pružného přizpůsobení požadavkům zákazníků a trhu. Změna podnikatelského záměru se též týká přechodu ke kvalitně vyšší technologii, než byla firmou dosud užívána. Úřad práce se zaměstnavatelem uzavře dohodu o poskytnutí příspěvku za předpokladu, že z výše uvedených důvodů zaměstnavatel nemůže zabezpečit svým zaměstnancům přidělení práce v rozsahu stanovené týdenní doby.<sup>99</sup> Po dobu trvání překážky v práci na straně zaměstnavatele lze po dobu maximálně 6 měsíců poskytovat příspěvek jako částečnou náhradu mzdy a to do výše poloviny minimální mzdy na jednoho pracovníka (výše minimální mzdy viz. podkapitola 4.3.2.6.).<sup>100</sup>

Tento nástroj aktivní politiky není zaměstnavateli využíván, neboť jak v 1. pololetí 2014, tak v 1. pololetí roku 2013 na tento druh podpory Úřad práce ČR nevyňaložil žádné finanční prostředky.<sup>101</sup>

---

<sup>97</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanost: komentář*, 1. vydání, Praha: Wolters Kluwer, 2010, ISBN 978-80-7357-501-4., s. 191 - 192

<sup>98</sup> MPSV. Integrovaný portál. *Situace na trhu práce: Analýza za 1. pololetí 2014 včetně příloh*. [online]. listopad 2014 [cit. 2015-02-10]. Dostupné z:

[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace)

<sup>99</sup> Týdenní pracovní doba je upravena v ustanovení § 79 a násl. zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>100</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanost: komentář*, 1. vydání, Praha: Wolters Kluwer, 2010, ISBN 978-80-7357-501-4., s. 192

<sup>101</sup> MPSV. Integrovaný portál. *Situace na trhu práce: Analýza za 1. pololetí 2014 včetně příloh*. [online]. listopad 2014 [cit. 2015-02-10]. Dostupné z:

[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace)



#### 4.3.2.8. Poradenství

Poradenství je součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti a je upraveno ustanovením § 105 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti.<sup>102</sup>

Poradenství provádějí jak specializovaní pracovníci úřadu práce, tak externí pracovníci a jeho smyslem je především „...zjistit předpoklady jednotlivých fyzických osob pro výkon určitého zaměstnání a na základě analýzy potřeb trhu práce vybrat vhodné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti tak, aby se zvýšila uplatnitelnost těchto osob na trhu práce...“<sup>103</sup>

Poradenské aktivity jsou zaměřeny především na poradenství pro volbu povolání (nebo změnu profesní orientace) cílené na žáky a studenty, jejich rodiče, uchazeče o zaměstnání či zájemce o zaměstnání. Dalšími poradenskými aktivitami jsou skupinové poradenské programy, které se orientují na práci se skupinou uchazečů či zájemců o zaměstnání a jsou zaměřené např. na tvorbu životopisu, práci s portálem MPSV nebo rozvíjení komunikačních dovedností. Poradenské programy se liší podle toho, pro jaké osoby jsou určeny.

Významnou část poradenství v 1. pololetí roku 2014 tvořily programy Job Club (ucelený aktivizační poradenský program), v jehož rámci bylo poskytováno poradenství k volbě povolání, poradenství k rekvalifikacím a poradenství k pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením. Úřady práce též poskytují psychologické poradenství, které je zabezpečováno bilanční diagnostikou,<sup>104</sup> která je zajišťována externě prostřednictvím nákupu poradenských služeb.

Úřad práce ČR též realizuje aktivity, které jsou orientovány na prevenci nezaměstnanosti. Jedná se „...především o prezentace „Informačně poradenského střediska“ na veletrzích vzdělávání, výstavách, burzách práce, či poradenská setkání s výchovnými poradci, rodiči žáků apod.“<sup>105</sup>

---

<sup>102</sup> zák.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>103</sup>STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanost: komentář*,.1. vydání, Praha: Wolters Kluwer, 2010, ISBN 978-80-7357-501-4., s. 160

<sup>104</sup> Bilanční diagnostika - odborné profesní, psychologické a pedagogické šetření, prováděné pomocí testů a osobního pohovoru pod vedením odborného garanta (psychologa), jehož cílem je získání charakteristiky klienta, poznání jeho kladných a záporných vlastností, definování vhodného dalšího profesního rozvoje

<sup>105</sup> MPSV. Integrovaný portál. *Situace na trhu práce: Analýza za 1. pololetí 2014 včetně příloh*. [online]. listopad 2014 [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace)

MPSV k poradenské činnosti prováděné na Úřadu práce ČR vydalo dne 16. prosince 2013 certifikovanou metodiku č. j. 2013/80685-141 pod názvem **Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce České republiky**. Metodika obsahuje doporučené postupy práce s uchazeči o zaměstnání, které jsou zde podrobně rozfázovány a analyzovány, a zaměřuje se na procesní stránku poradenského procesu. Stanovuje několik základních postupů, u kterých je předpoklad, že sjednotí práci s uchazeči o zaměstnání na všech pracovištích úřadu práce. Postupy lze uplatnit i vůči uchazečům, kterým má úřad práce při zprostředkování zaměstnání věnovat zvýšenou péči.<sup>106</sup>

#### **4.3.2.9. Aktivační pracovní příležitost**

V souladu s ustanovením § 106 zákona o zaměstnanosti<sup>107</sup> je od března 2014 realizován nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti **Aktivizační pracovní příležitost**. Tento program slouží k aktivaci dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci déle než 12 měsíců nebo jsou ohroženi hmotnou nouzí. Program jim dává možnost krátkodobých pracovních příležitosti maximálně na dobu 3 měsíců.

V období březen až červen 2014 bylo v souladu s Aktivační pracovní příležitostí umístěno 452 uchazečů o zaměstnání a vynaloženo 761,0 tis. Kč (nejvíce v Olomouckém kraji -43,7 %).<sup>108</sup>

#### **4.3.2.10. Sdílená pracovní místa**

Projekt sdílená pracovní místo se zabývá konceptem pracovat v různých formách zkrácených úvazků a jeho cílem je vyhodnotit a prozkoumat možnosti sdílení pracovních míst a případně na základě závěrů navrhnout koncept nového nástroje podpory zaměstnanosti a dalších pracovních míst. Principem alternativního pracovního úvazku je zapojení do pracovního procesu jedince, který má malé šance

---

<sup>106</sup> MPSV. Metodiky certifikované MPSV. [online]. 16.12.2013 [cit. 2015-02-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/17049>

<sup>107</sup> zák.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 106 – s potřebami trhu může úřad práce ověřovat nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, kdy podmínky ověřování a náklady s nimi spojené schvaluje ministerstvo

<sup>108</sup> MPSV. Integrovaný portál. *Situace na trhu práce: Analýza za 1. pololetí 2014 včetně příloh*. [online]. listopad 2014 [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace)

na uplatnění na trhu práce a pomoci firmám flexibilně reagovat na sezónní výkyvy nebo činnosti. Na základě zkušeností v zahraničí ale i první výsledky v ČR lze tyto místa z pohledu aktivní politiky zaměstnanosti hodnotit jako podporu zaměstnanosti.

V současné době lze na trhu práce uplatnit dva modely sdíleného pracovního místa:

- **model dvojčat** - o jednu pracovní pozici se dělí dva zaměstnanci, kteří mají stejnou náplň práce, kdy každý ji vykonává v jiné pracovní dny v týdnu, oba pracovníci mají stejný díl odpovědnosti a model vyžaduje komunikaci mezi pracovníky
- **islandský model** – opět zaměstnanci sdílejí jednu pracovní pozici, ale jejich náplně se liší a liší se i jejich odpovědnost, výhodou tohoto modelu je, že na určité pozici mohou pracovat jedinci různých znalostí, stylu práce nebo zkušeností, kladem může být i vzájemné doplňování a obohacení pracovníků, podmínkou tohoto modelu je skutečnost, že v určité dny v týdnu pracovníci pracují společně z důvodu předávání informací<sup>109</sup>

#### 4.3.3. Evropský sociální fond

Jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie je Evropský sociální fond (dále jen „ESF“), který je stěžejním finančním nástrojem pro **operační program Zaměstnanost 2014 - 2020**. ESF si za hlavní cíle stanovil rozvoj zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podporu při začleňování do společnosti a rovné příležitosti se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Projekty Evropského sociálního fondu se zaměřují na otevření pracovního trhu a zvyšování šance na uplatnění jedince.

Operační program Zaměstnanost 2014 – 2020 pokrývá tyto oblasti:

- podporu zaměstnanosti
- rovnost příležitostí žen a mužů
- adaptabilitu zaměstnanců a zaměstnavatelů
- dalšího vzdělávání

---

<sup>109</sup> MPSV. *Práce a sociální politika*. ročník 2014 – prosinec: ISSN 0049-0962. [online]. [cit. 2015-02-20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/19868>

Jak již bylo uvedeno v podkapitole 4.3., jsou některé nástroje aktivní politiky v České republice financovány v rámci operačních programů ESF. Výše uvedený operační program ESF je určen na podporu investic nehmotného charakteru, kdy celkový objem finančních prostředků určený pro programovací období bude činit cca 70 mld. Kč.

Operační program Evropského sociálního fondu byl Vládou ČR schválen na zasedání dne 9. července 2014, kdy tato schválená verze byla dne 17. července 2014 předložena Evropské komisi k formálnímu vyjednávání a zapracování nezbytných úprav. Evropská komise má na schválení programu lhůtu 6 měsíců od jeho předložení, okamžik schválení operačního programu Zaměstnanost 2014 – 2020 lze proto předpokládat na konci roku 2014 nebo nejpozději na začátku roku 2015. Vyhlášení prvních výzev pro předkládání projektů je předpokládáno na konci prvního pololetí 2015.<sup>110</sup>

## **5. Opatření aktivní politiky zaměstnanosti na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je v ČR řešeno formou povinných kvót (viz. podkapitola 2.3.1). Osobám se zdravotním postižením je zvýšená ochrana na trhu práce poskytována i zákonem o zaměstnanosti<sup>111</sup> v ustanoveních § 67 – 78.

Tato ochrana je poskytována zejména z důvodu ztíženého postavení na trhu práce a týká se fyzických osob, které jsou orgány sociálního zabezpečení uznány za invalidní v prvním až třetím stupni a osoby zdravotně znevýhodněné v důsledku svého dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Do této kategorie osob jsou též zařazeny osoby, které orgán sociálního zabezpečení na základě posouzení zdravotního stavu již nepovažuje za invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.<sup>112</sup>

---

<sup>110</sup> Evropský sociální fond v ČR. Operační program Zaměstnanost 2014 – 2020. . [online]. [cit. 2015-02-20]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>

<sup>111</sup> zák.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>112</sup> § 67 zák.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením je poskytována těmito nástroji aktivní politiky zaměstnanosti:

- pracovní rehabilitace
- chráněné pracovní místo
- příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě

### **5.1. Pracovní rehabilitace**

Fyzickým osobám se zdravotním postižením je úřady práce zabezpečována pracovní rehabilitace na základě jejich žádosti. Místně příslušná je krajská pobočka úřadu práce, v jejíž působnosti má osoba se zdravotním postižením bydliště.

Cílem pracovní rehabilitace je získání vhodného pracovního uplatnění pro osobu se zdravotním postižením, které je realizováno jednak prostřednictvím aktivit zaměřených na osobu se zdravotním postižením a také formou podpory zaměstnavatelů vytvářejících vhodná pracovní místa pro tyto osoby. Mezi aktivity soustředující se na osobu se zdravotním postižením řadíme především poradenskou činnost, která se zaměřuje na vhodnou volbu povolání, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání (ale i samostatnou výdělečnou činnost) nebo zajištění asistenta.

Pracovní rehabilitace je realizována na základě sestavení individuálního plánu, který je vytvořen odbornou pracovní skupinou daného úřadu práce za spolupráce osoby se zdravotním postižením. Individuálním plánem je stanoven předpokládaný cíl, jsou vybrány vhodné formy pro jeho dosažení a také určuje časovou posloupnost. Na základě výsledků jednotlivých etap pracovní rehabilitace může docházet ke změnám nebo doplnění individuálního plánu.

Zařazení jedinců do pracovní rehabilitace nesmí být v rozporu s jeho zdravotní způsobilostí. Pracovní rehabilitace může být realizována i u osob, které nejsou zdravotně postižené, ale jsou osobami v dočasné pracovní neschopnosti a to za předpokladu, že pracovní rehabilitace jedinci pomůže při jeho návratu na trh práce a ošetřující lékař vydá doporučující doklad.<sup>113</sup> Dalšími osobami, které lze zařadit

---

<sup>113</sup> Např. u osoby po úrazu je vhodné za trvání pracovní neschopnosti tuto osobu připravit na její uplatnění na trhu práce

do pracovní rehabilitace jsou osoby, které na základě posouzení zdravotního stavu okresní správou sociálního zabezpečení přestaly být invalidními.<sup>114</sup>

## 5.2. Chráněná pracovní místa

Chráněná pracovní místa vytvářejí zaměstnavatelé na základě dohody s úřadem práce pro osoby se zdravotním postižením. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti může úřad práce na takto vytvořené pracovní místo poskytnout příspěvek, ale pouze za předpokladu, že místo bude zaměstnavatelem provozováno alespoň po dobu 3 let.<sup>115</sup>

Výše příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku (pro osobu s těžkým zdravotním postižením až dvanáctinásobek). Příspěvek je poskytován zaměstnavateli za podmínky, že nemá v evidenci daní žádné daňové nedoplatky, nemá vedeny nedoplatky a penále na pojistném z veřejného zdravotního pojištění, sociálního zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti.

Žádost o zřízení chráněného pracovního místa musí obsahovat identifikační údaje zaměstnavatele, předmět a místo podnikání, počet chráněných pracovních míst a jejich charakteristiku.

Úřad práce na základě dohody může na zřízené nebo vymezené chráněné pracovní místo vedle výše uvedeného příspěvku zaměstnavateli nebo osobě výdělečně činné poskytnout příspěvek na provozní náklady spojené s tímto pracovním místem, kdy maximální roční výše může činit 48 000,- Kč.<sup>116</sup>

V 1. pololetí 2014 bylo úřadem práce příspěvkem podpořeno zřízení celkem 420 nových pracovních míst a vynaloženo 28 023 tis. Kč. Na úhradu provozních nákladů vzniklých v souvislosti s chráněným pracovním místem byly vynaloženy finanční prostředky ve výši 2 521 tis. Kč.<sup>117</sup>

---

<sup>114</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanost: komentář*, 1. vydání, Praha: Wolters Kluwer, 2010, ISBN 978-80-7357-501-4., s. 95 - 96

<sup>115</sup> Tamtéž s. 108

<sup>116</sup> § 75 a § 76 zák.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>117</sup> MPSV. Integrovaný portál. *Situace na trhu práce: Analýza za 1. pololetí 2014 včetně příloh*. [online]. listopad 2014 [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace)

### **5.3. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě**

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě upravuje ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti.

Vzhledem k tomu, že zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavatelům přináší zvýšené náklady, mohou zaměstnavatelé požadovat kompenzaci těchto nákladů za předpokladu, že zaměstnávají „...více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců...“ Místně příslušná je při poskytování tohoto příspěvku krajská pobočka úřadu práce, v jejíž působnosti má zaměstnavatel sídlo.

Příspěvek je zaměstnavateli vyplácen měsíčně, je stanoven na základě skutečně vyplacených mzdových (platových) prostředků vynaložených na zaměstnance se zdravotním postižením a činí 75 % takto vynaložených prostředků, nejvýše však 8 000,- Kč měsíčně. I v tomto případě je podmínkou poskytování příspěvku, že zaměstnavatel nemá vůči státu evidovány žádné nedoplatky (viz. podkapitola 5.2. odst. 2).<sup>118</sup>

## **6. Analýza uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti**

### **Úřadem práce ČR, krajskou pobočkou v Plzni**

#### **6.1. Charakteristika okresu Plzeň – město**

Abychom mohly analyzovat trh práce určitého území, je nutné znát jeho specifické podmínky, především podmínky geografické (klima, zemský povrch, vodní zdroje, infrastruktura atd.) a demografické (obnova obyvatelstva – porodnost, úmrtnost, nemocnost atd.)

Jedním z nejlidnatějších okresů Plzeňského kraje je okres Plzeň-město. Rozkládá se na rozloze 261 km<sup>2</sup> a leží zhruba uprostřed Plzeňského kraje. Sousedí s okresem Plzeň-sever, s okresem Plzeň-jih a s okresem Rokycany. Již od roku 1295 (vznik města) je Plzeň důležitým obchodním střediskem.

---

<sup>118</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanost: komentář*, 1. vydání, Praha: Wolters Kluwer, 2010, ISBN 978-80-7357-501-4, s. 123

Poloha okresu je dána reliéfem Plzeňské kotliny a okresem protékají čtyři řeky. Vodní toky jsou doplněny soustavou boleveckých rybníků, které jsou součástí krajského města. Svojí polohou je okres atraktivní i pro zahraniční investory z důvodu blízkosti hranic s Německem.

Okres Plzeň - město má rozsáhlou dopravní infrastrukturu, která společně s průmyslem,<sup>119</sup> zatěžuje životní prostředí nejen emisemi, ale i hlukem. Výše zjištěných emisí v tomto okrese převyšuje hodnoty měrných emisí v celé ČR několikanásobně.

Obor stavebnictví je v okrese Plzeň-město velmi rozšířen, neboť je zde téměř 40% ekonomických stavebních subjektů z celého Plzeňského kraje.

V okrese Plzeň – město k 31.12.2013 žilo 186 077 obyvatel z toho 95 575 žen. K tomuto datu úřad práce evidoval 7 984 uchazečů o zaměstnání, z toho 4 178 žen a 721 osob se zdravotním postižením. Ke konci roku 2013 bylo ve výše uvedeném okrese 771 volných pracovních míst.

Kulturní život okresu Plzeň – město je soustředěn do krajského města. V Plzni se nachází divadla, kina, přírodní amfiteátr, muzea, galerie a knihovny. Za zmínku stojí i historické centrum Plzně a to nejen svojí architekturou ale i dalšími zajímavostmi jako je historické podzemí, gotická katedrála sv. Bartoloměje, Synagoga (ukazující židovskou kulturu), areál Zoologické a botanické zahrady Plzeň nebo zámek Kozel nacházející se jen pár kilometrů za Plzní.<sup>120</sup>

---

<sup>119</sup> Nejrozvinutějším odvětvím okresu Plzeň – město je strojírenský a potravinářský průmysl. Významné potravinářské podniky v okrese jsou: Plzeňský Prazdroj a.s., Stock Plzeň a.s., Bohemia Sekt a.s. Hlavním strojírenským podnikem tohoto okresu je Škoda Investment a.s.

<sup>120</sup> Krajská správa ČSU v Plzni. Charakteristika okresu Plzeň – město . . [online]. 15.5.2012 [cit. 2015-02-26]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_plzen\\_mesto](http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_plzen_mesto)



Obrázek č. 1: Mapa okresu Plzeň – město<sup>121</sup>

ADMINISTRATIVNÍ ROZDĚLENÍ OKRESU PLZEŇ-MĚSTO



Tabulka č. 2: Vybrané ukazatele nezaměstnanosti okres Plzeň – město za období 2006-2013<sup>122</sup>

Ukazatel	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Uchazeči o zaměstnání	5 229	4 091	4 274	7 243	7 570	6 837	7 056	7 984
Z toho: ženy	2 875	2 251	2 298	3 685	3 801	3 519	3 612	4 178
se zdravotním postižením	849	775	708	845	701	658	661	721
Míra nezaměstnanosti	4,79	3,64	3,63	6,14	6,44	5,85	6,26	6,15
Počet obyvatel <sup>1)</sup>	178 812	180 799	18 5125	185 855	184 885	184 871	185 275	186 077
Z toho: ženy	92 525	93 283	95 055	95 280	95 018	94 945	95 194	95 575
obyvatelé ve věku 0-14 <sup>2)</sup>	12,8	12,8	12,6	12,8	13,0	13,5	13,8	14,1
obyvatelé ve věku 15-64 <sup>2)</sup>	70,9	70,7	70,7	70,0	69,2	68,1	67,3	66,6
Obyvatelé ve věku 65 a více <sup>2)</sup>	16,3	16,5	16,7	17,2	17,7	18,4	18,9	19,3

1) přepočteno na územní strukturu k 1.1.2007

2) měřicí jednotka - %

- uvedené údaje jsou vždy k 31.12. daného roku

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat ČSU

<sup>121</sup> Krajská správa ČSU v Plzni. okres Plzeň – město. . [online]. 4.6.2014 [cit. 2015-02-26]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/plzen\\_mesto1](http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/plzen_mesto1)

<sup>122</sup> ČSU. okres Plzeň – město. Vybrané ukazatele za okres Plzeň-město – časová řada. [online]. 4.6.2014 [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/plzen\\_mesto1](http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/plzen_mesto1)

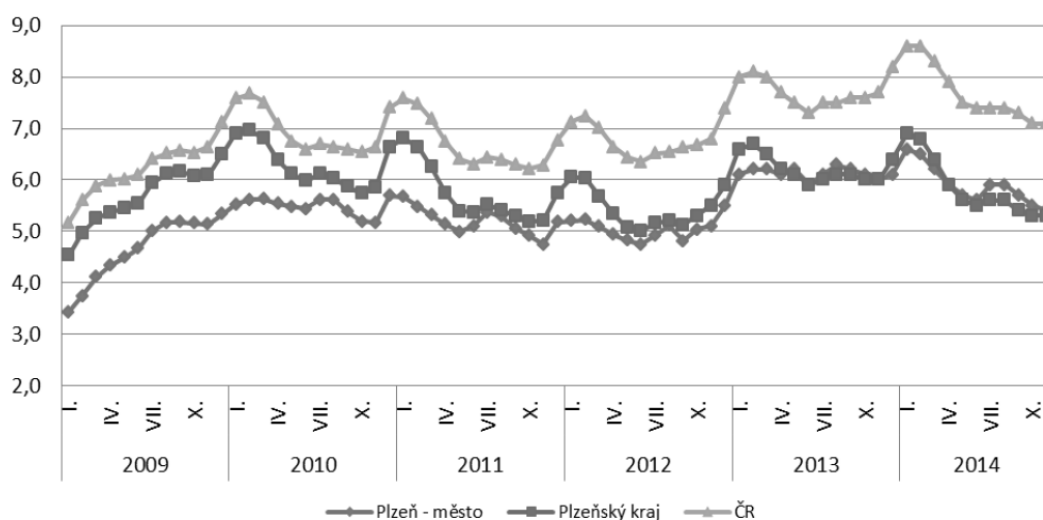
## 6.2. Nezaměstnanost na území okresu Plzeň – město

Statistická data v oblasti nezaměstnanosti se v rámci celé ČR, ale i v rámci okresů, získávají, z pravidelných informací o situaci na trhu práce a umožňují jejich analýzu z různých hledisek.<sup>123</sup>

Míra nezaměstnanosti, tzn. podíl nezaměstnaných ke všem osobám schopným pracovat (viz. kapitola 2), v okrese Plzeň – město se v letech 2006 - 2013 pohybovala mezi 3,63 % (v roce 2008 byla nejnižší) do 6,26 % (v roce 2012 byla nejvyšší). Od roku 2009 docházelo v okrese Plzeň – město k nárůstu nezaměstnanosti z důvodu hospodářské krize, která se však dotkla i dalších regionů ČR.<sup>124</sup>

Míra nezaměstnanosti v okrese Plzeň – město se v rámci ČR řadí k nejnižším, přestože z grafu č. 1 vyplývá, že od konce roku 2009 (oproti předchozím rokům) se křivka nezaměstnanosti i po dobu dalších 5 let drží na vysoké úrovni. V rámci Plzeňského kraje byl okres Plzeň – město s 5,5 % podílem nezaměstnaných k 31.12.2014 oproti ostatním okresům na průměrné úrovni.<sup>125</sup>

*Graf č. 1: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese Plzeň – město, Plzeňský kraj a ČR v letech 2009 – 2014 (%)*<sup>126</sup>



<sup>123</sup> ČSÚ. Zaměstnanost, nezaměstnanost. . [online]. 25.10.2013 [cit. 2015-02-26]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost\\_nezamestnanost\\_prace](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace)

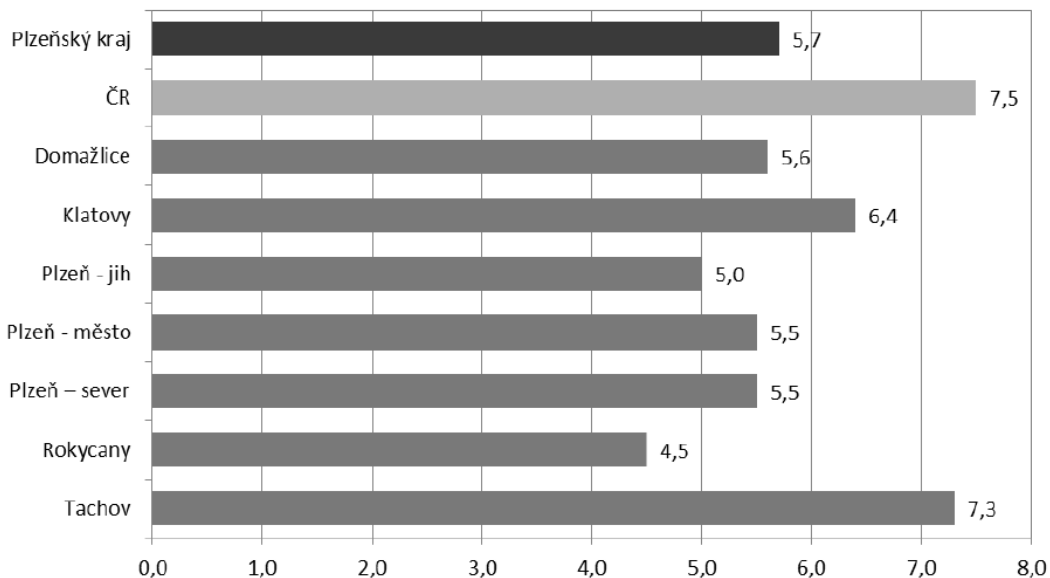
<sup>124</sup> ČSÚ. okres Plzeň – město. Vybrané ukazatele za okres Plzeň-město – časová řada. [online]. 4.6.2014 [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/plzen\\_mesto1](http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/plzen_mesto1)

<sup>125</sup> MPSV. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Plzeň – město za listopad 2014. . [online]. listopad 2014 [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/archiv\\_statistik](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/archiv_statistik)

<sup>126</sup> MPSV. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Plzeň – město za listopad 2014. . [online]. listopad 2014 [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/archiv\\_statistik](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/archiv_statistik)

Graf č.2: Podíl nezaměstnaných osob v okresech Plzeňského kraje a v ČR k 31.12.2014<sup>127</sup>

### Podíl nezaměstnaných osob v okresech Plzeňského kraje a v ČR k 31. 12. 2014 (%)



Z posledních uveřejněných údajů MPSV vyplývá, že k 30.11.2014 bylo v okrese Plzeň město evidováno 7 124 uchazečů o zaměstnání (o 801 méně než ve stejném období loňského roku), z toho 3 862 žen (54,2 % všech nezaměstnaných) a 459 absolventů a mladistvých.

Kontaktní pracoviště v Plzni k 31.11.2014 evidovalo celkem 1 700 volných pracovních míst a na jedno volné pracovní místo připadalo 4,2 uchazečů. Rovněž bylo evidováno 132 volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, kdy na jedno volné místo tak připadalo 5,4 uchazečů se zdravotním postižením.<sup>128</sup>

### 6.3. Struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných Úřadem práce ČR, krajskou pobočkou v Plzni

Analýzu struktury uchazečů o zaměstnání lze posuzovat podle různých kritérií (věk, pohlaví, vzdělání nebo délky evidence) a je nutné rozlišovat, zda získané údaje jsou k určitému datu nebo se jedná o průměr za určité období.

<sup>127</sup> Integrovaný portál MPSV. Analýza stavu a vývoje trhu práce v Plzeňském kraji v roce 2014. . [online]. [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky>

<sup>128</sup> MPSV. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Plzeň – město za listopad 2014. . [online]. listopad 2014 [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/archiv\\_statistik](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/archiv_statistik)

Sledované období (den) může mít dopad na výsledky analýzy. Příkladem může být uplatnění pracovních sil na trhu práce v době sezónních prací, kdy údaje pořízené v tomto období mohou být zkreslující.

Prvním kritériem, které lze v rámci nezaměstnanosti sledovat je věk uchazečů o zaměstnání, kdy uchazeči jsou rozděleni do několika věkových skupin. K 31.12.2014 na Úřadu práce ČR, krajské pobočce v Plzni tvořilo největší skupinu uchazečů o zaměstnání osoby z věkové hranice 55 – 59 let a druhou největší skupinou byla věková hranice 35 – 39 let (viz. tabulka č. 3).<sup>129</sup>

*Tabulka č. 3: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v rámci Úřadu práce ČR, krajské pobočky v Plzni k 31.12.2014*

věk	stav k					
	31. 12. 2012		31. 12. 2013		31. 12. 2014	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 19 let	1 176	5,0	1 016	4,0	795	3,5
20-24 let	3 093	13,0	3 146	12,2	2 541	11,2
25-29 let	2 565	10,8	2 848	11,1	2 492	11,0
30-34 let	2 533	10,7	2 814	10,9	2 355	10,4
35-39 let	2 935	12,4	3 167	12,3	2 818	12,4
40-44 let	2 415	10,2	2 716	10,6	2 504	11,1
45-49 let	2 536	10,7	2 631	10,2	2 253	10,0
50-54 let	2 695	11,4	2 896	11,3	2 625	11,6
55-59 let	3 155	13,3	3 523	13,7	3 214	14,2
nad 60 let	621	2,6	952	3,7	1 044	4,6
<b>celkem</b>	<b>23 724</b>	<b>100</b>	<b>25 709</b>	<b>100</b>	<b>22 641</b>	<b>100</b>

Dalším sledovaným kritériem nejen na úrovni regionů, ale i celonárodně je počet uchazečů o zaměstnání z řad znevýhodněných osob na trh práce, jako jsou nezaměstnané ženy (např. matky po mateřské dovolené, samoživitelky), absolventi škol, mladiství a osoby se zdravotním postižením.

Počet evidovaných nezaměstnaných žen v rámci Plzeňského kraje k 31.12.2014 činil 11 619, což z celkového počtu nezaměstnaných činí cca 50 %. Oproti stejnému období předchozího roku počet nezaměstnaných žen klesl o 1 438. Na základě celkového počtu nezaměstnaných, který k 31.12.2014 činil 22 641

<sup>129</sup> Integrovaný portál MPSV. Analýza stavu a vývoje trhu práce v Plzeňském kraji v roce 2014. . [online]. [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky>

uchazečů, lze konstatovat, že situace žen na trhu práce v Plzeňském kraji je na stejné úrovni jako u mužů.

Důležitým ukazatelem při posuzování míry nezaměstnanosti je i struktura vzdělání jednotlivých uchazečů o zaměstnání. Podle tohoto kritéria je nejvíce zasažena skupina osob se středním odborným vzděláním s výučním listem, kdy k 31.12.2014 tato skupina představovala 38,1 % z celkového počtu nezaměstnaných evidovaných na Úřadu práce ČR, krajské pobočce v Plzni. Další rizikovou skupinou jsou osoby se základním vzděláním, které k 31.12.2014 tvořily 29,6 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání.<sup>130</sup>

*Tabulka č. 4: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v rámci Úřadu práce ČR, krajské pobočky v Plzni k 31.12.2014*

**Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání**

stupeň vzdělání	stav k					
	31. 12. 2012		31. 12. 2013		31. 12. 2014	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
bez vzdělání a neúplné základní	105	0,4	103	0,4	101	0,4
základní vzdělání	6 803	28,7	7 506	29,2	6 701	29,6
nižší střední vzdělání	21	0,1	24	0,1	23	0,1
nižší střední odborné	295	1,2	253	1,0	505	2,2
střední odborné s výuč.listem	9 711	40,9	10 340	40,2	8 626	38,1
stř. nebo stř.odb. bez mat. i výuč. listu	106	0,4	106	0,4	159	0,7
ÚSV	352	1,5	314	1,2	510	2,3
ÚSO s vyučením i maturitou	729	3,1	663	2,6	930	4,1
ÚSO s maturitou (bez vyuč.)	4 205	17,7	4 872	19,0	3 657	16,2
vyšší odborné vzdělání	160	0,7	190	0,7	168	0,7
bakalářské vzdělání	283	1,2	324	1,3	341	1,5
vysokoškolské	934	3,9	986	3,8	894	3,9
doktorské	20	0,1	28	0,1	26	0,1
<b>celkem</b>	<b>23 724</b>	<b>100</b>	<b>25 709</b>	<b>100</b>	<b>22 641</b>	<b>100</b>

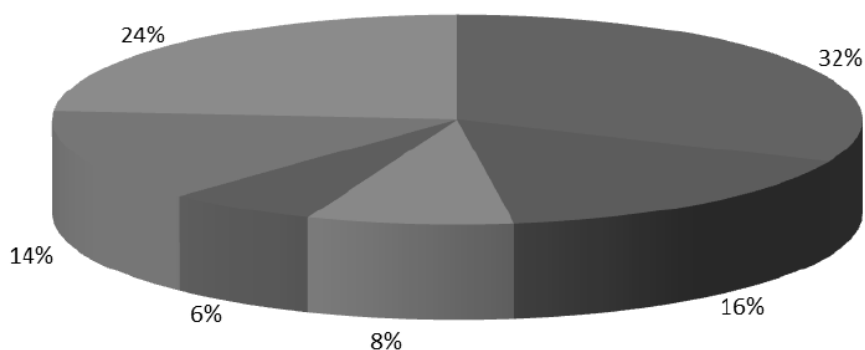
**Zdroj:** Analýza stavu a vývoje trhu práce v Plzeňském kraji v roce 2014 k 31.12.2014

Podstatným údajem při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti je i délka evidence jednotlivých uchazečů a to především z důvodu tvorby nových opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

<sup>130</sup> Integrovaný portál MPSV. Analýza stavu a vývoje trhu práce v Plzeňském kraji v roce 2014. [online]. [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky>

Graf č. 3: Struktura uchazečů o zaměstnání v rámci Úřadu práce ČR, krajské pobočky v Plzni podle délky evidence k 31.12.2014

### Struktura uchazečů podle délky evidence v Plzeňském kraji k 31. 12. 2014



Délka evidence: do 3 měsíců – 32 %      3 – 6 měsíců – 16 %      6 – 9 měsíců – 6 %  
9 – 12 měsíců – 6 %      12 – 24 měsíců – 14 %      nad 24 měsíců – 24 %

Podle délky evidence tvoří největší skupinu uchazeči o zaměstnání, kteří k 31.12.2014 byli vedeni v evidenci úřadu práce po dobu kratší než 3 měsíce a to 31,6 %. Druhý největší podíl dle délky evidence tvoří uchazeči o zaměstnání setrvávající v evidenci déle než 24 měsíců (23,7 %).<sup>131</sup>

Poslední skupinou, která je na trhu práce průběžně sledována a o které bych se chtěla zmínit, jsou osoby se zdravotním postižením. Na základě statistických údajů uveřejněných úřadem práce v měsíční zprávě o situaci na trhu (poslední zpráva zpracována za 11/2014) lze konstatovat, že počet těchto osob evidovaných v rámci okresu Plzeň – město se dlouhodobě pohybuje na stejné úrovni. V měsíci listopadu 2014 bylo úřadem práce v rámci okresu Plzeň – město evidováno 718 uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením, kdy pro srovnání v prosinci 2013 předchozího roku bylo evidováno 721 uchazečů této skupiny.<sup>132</sup>

<sup>131</sup> Integrovaný portál MPSV. Analýza stavu a vývoje trhu práce v Plzeňském kraji v roce 2014. [online]. [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky>

<sup>132</sup> Integrovaný portál MPSV, archiv statistik, Měsíční zprávy okresu Plzeň – město [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/archiv\\_statistik/trh\\_prace\\_pm1114.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/archiv_statistik/trh_prace_pm1114.pdf)

Mimo výše uvedené údaje je třeba poukázat na skutečnost, že v rámci vyhodnocování situace na trhu jsou sledovány úřady práce i další údaje a jednotlivé data jsou porovnávány s jinými regiony nebo celonárodně.

Tabulka č. 5: Porovnání počtu uchazečů v jednotlivých okresech Plzeňského kraje a ČR k 31.12.2014<sup>133</sup>

	k 30. 11. 2013		k 31. 10. 2014		k 30. 11. 2014	
	počet uchazečů	podíl nezam. (%)	počet uchazečů	podíl nezam. (%)	počet uchazečů	podíl nezam. (%)
Domažlice	2 585	6,1	2 133	5,1	2 102	5,1
Klatovy	3 826	6,4	3 159	5,3	3 346	5,6
Plzeň – jih	2 257	5,2	2 018	4,6	2 026	4,6
<b>Plzeň – město</b>	<b>7 925</b>	<b>6,0</b>	<b>7 204</b>	<b>5,5</b>	<b>7 124</b>	<b>5,4</b>
Plzeň – sever	3 014	5,7	2 729	5,2	2 711	5,1
Rokycany	1 770	5,1	1 465	4,4	1 452	4,3
Tachov	2 919	7,7	2 405	6,5	2 390	6,5
Plzeňský kraj	24 296	6,0	21 113	5,3	21 151	5,3
ČR	565 313	7,7	519 638	7,1	517 508	7,1

**Zdroj:** Integrovaný portál MPSV. Zpráva a o situaci na trhu práce okres Plzeň – město za listopad 2014

#### 6.4. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce ČR, krajskou pobočkou v Plzni

Jak bylo uvedeno v kapitole 4.3.2., aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje MPSV a Úřad práce ČR a provádí ji prostřednictvím nástrojů, které zajišťují maximální možnou úroveň zaměstnanosti. Na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti se podílejí všechny úrovně Úřadu práce ČR. V rámci této kapitoly bych se chtěla zaměřit především na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti v rámci Úřadu práce ČR vykonávanou krajskou pobočkou v Plzni, kdy hlavním důvodem pro tuto volbu je skutečnost, že jsem se zde narodila a žiji zde. Aktivní politika zaměstnanosti byla tímto úřadem práce v roce 2014 vykonávána v souladu s „...Normativní instrukcí MPSV č. 1/2014 „Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2014“, Směrnici generální ředitelky č. 2/2014 „Realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce ČR“ a Směrnici generální ředitelky č. 3/2014 „Postup

<sup>133</sup> MPSV. Integrovaný portál. Zpráva a o situaci na trhu práce okres Plzeň – město za listopad 2014. [online]. [cit. 2015-03-07]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/archiv\\_statistik](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/archiv_statistik)

*a spolupráce pracovišť Úřadu práce ČR při poskytování finančního příspěvku na realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.*<sup>134</sup>

#### ▪ **Rekvalifikace**

V roce 2014 byla rekvalifikace realizována z národní aktivní politiky zaměstnanosti, z projektu „Vzdělávejte se pro růst! – rekvalifikace“ (pouze do dubna 2014), „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce“ a z grantových projektů. Rekvalifikace zde probíhala dvojitým způsobem. Jednak na základě zařazení uchazeče o zaměstnání do rekvalifikačního kurzu a také formou zvolené rekvalifikace. Zvolená rekvalifikace je realizována v případě, že si uchazeč o zaměstnání zvolí rekvalifikaci, která není uvedena v seznamu rekvalifikačních kurzů prováděných úřadem práce a na které jsou úřadem práce vybráni dodavatelé.

V rámci Plzeňského kraje bylo v roce 2014 do rekvalifikačních kurzů zařazeno celkem 2 760 osob. Zájem o tento nástroj aktivní politiky má stoupající tendenci, což lze konstatovat na základě porovnání s rokem 2012, kdy bylo do rekvalifikačního kurzu zařazeno 1 462 uchazečů o zaměstnání. Nárůst se týká především uchazečů, kteří byli rekvalifikováni v rámci prostředků Evropského sociálního fondu. Celkové náklady vynaložené na rekvalifikační kurzy v roce 2013 činily 13 221 914 Kč.

Určitá preference profesí zařazených do rekvalifikačních kurzů vyplývá i z dlouhodobě neobsazených volných míst viz tabulka č. 6.<sup>135</sup>

Pro rok 2015 Úřad práce ČR, krajská pobočka v Plzni na svých webových stránkách uveřejnila seznam rekvalifikačních kurzů, které bude pro uchazeče o zaměstnání realizovat od roku 2015 do roku 2017.

---

<sup>134</sup> Integrovaný portál MPSV. Analýza stavu a vývoje trhu práce v Plzeňském kraji v roce 2014. [online]. [cit. 2015-03-06]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky>

<sup>135</sup> Integrovaný portál MPSV. Analýza stavu a vývoje trhu práce v Plzeňském kraji v roce 2014. [online]. [cit. 2015-03-06]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky>



Tabulka č. 6: Struktura volných pracovních míst podle klasifikace zaměstnání

CZ-ISCO	Struktura volných míst podle klasifikace zaměstnání CZ - ISCO					
			stav k			
	31. 12. 2012		31. 12. 2013		31. 12. 2014	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
1 - Zákonníci a řídicí pracovníci	44	1,8	39	1,5	53	1,1
2 - Specialisté	205	8,5	180	7,0	236	4,8
3 - Techničtí a odborní pracovníci	337	13,9	377	14,6	444	9,0
4 - Úředníci	94	3,9	178	6,9	184	3,7
5 - Pracovníci ve službách a prodeji	472	19,5	517	20,1	876	17,8
6 - Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	31	1,3	23	0,9	37	0,8
7 - Řemeslníci a opraváři	604	25,0	530	20,6	1 067	21,7
8 - Obsluha strojů a zařízení, montéři	321	13,3	491	19,1	1 176	23,9
9 - Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	257	10,6	220	8,5	854	17,3
0 - Zaměstnanci v ozbrojených silách	-	x	-	x	-	x
neuveдено	52	2,2	20	0,8	-	x
<b>celkem</b>	<b>2 417</b>	<b>100</b>	<b>2 575</b>	<b>100</b>	<b>4 927</b>	<b>100</b>

**Zdroj:** Integrovaný portál MPSV. Analýza stavu a vývoje trhu práce v Plzeňském kraji v roce 2014.

#### ▪ Veřejně prospěšné práce

V roce 2014 uzavírala krajská pobočka v Plzni dohody na vytváření veřejně prospěšných prací (ve většině případů s městskými a obecními úřady<sup>136</sup>), které financovala ze státního rozpočtu ČR a ze zdrojů Evropského sociálního fondu v rámci operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Osoby umístované na takto vytvořená místa byly převážně z „...kategorie obtížně umístitelných uchazečů.“

Jako v minulých letech se jednalo „...o pomocné práce při úklidu měst a obcí, údržbu veřejných prostranství ...“ nebo práce vykonávané v obecních lesích. Z hlediska zaměstnávání jsou tato místa přínosná především pro osoby starší 55 let, osoby se zdravotním postižením nebo osoby pečující o nezletilé dítě do 10 let, které preferují krátkodobé pracovní uplatnění.

V roce 2014 Úřad práce ČR krajská pobočka v Plzni vytvořila v rámci dohod spolufinancovaných s Evropského sociálního fondu 848 míst, na které bylo umístěno 857 uchazečů, z toho 17 osob se zdravotním postižením. Na základě financování aktivní politiky zaměstnanosti ze státního rozpočtu úřad vytvořil 44 míst, z nich na 2 místa byly umístěny 2 osoby se zdravotním postižením. Celkem bylo na veřejně

<sup>136</sup> U dohod financovaných z Evropského sociálního fondu je stanovena podmínka vazby na neziskový sektor

prospěšné práce využito 76 175 842 Kč (finanční prostředky poskytnuté Evropským sociálním fondem + státní rozpočet).<sup>137</sup>

#### ▪ Společensky účelná pracovní místa

Charakteristika společensky účelných pracovních míst a princip poskytování úhrad mzdových nákladů na takto vytvořená pracovní místa byl uveden v kapitole 4.3.2.4.

V roce 2014 se krajská pobočka v Plzni zaměřila na posílení spolupráce se zaměstnavateli a snažila se tyto zaměstnavatele motivovat k tomu, aby vytvářela tato pracovní místa. V posledních letech zaměstnavatelé tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti hojně využívají, o čemž svědčí fakt, že je na něj poskytováno stále více finančních prostředků, které jsou ve větší míře poskytovány Evropským sociálním fondem (viz tabulka č. 7). Celkem na tato místa bylo v roce 2014 umístěno 1 246 uchazečů, z toho 63 osob se zdravotním postižením.<sup>138</sup>

*Tabulka č. 7: Společensky účelná pracovní místa v roce 2013 a 2014 vytvořená v rámci Úřadu práce v Plzni krajské pobočky v Plzni*

	2013		2014	
	SÚPM z ESF	SÚPM – národní APZ	SÚPM z ESF	SÚPM – národní APZ
<b>Počet vytvořených míst</b>	421	329	1 088	158
<b>Počet umístěných uchazečů</b>	411	328	1084	158
<b>Vynaložené finanční prostředky v Kč</b>	17 007 000,-	10314 000,-	56 643 932,-	5 057 901,-

**Zdroj:** vlastní zpracování na základě údajů uveřejněných na:

<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky>

Do kategorie společensky účelná pracovní místa lze zařadit i místa zřízená za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. V roce 2014 žádost uplatnilo 219 uchazečů, z toho 47 osob se zdravotním postižením a bylo vyplaceno celkem 7 996 126,- Kč. V rámci toho nástroje aktivní politiky byly vytvořeny pracovní

<sup>137</sup> Integrovaný portál MPSV. Analýza stavu a vývoje trhu práce v Plzeňském kraji v roce 2014. [online]. [cit. 2015-03-06]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky>

<sup>138</sup> Tamtéž

příležitosti v různých oblastech, např. masér, kadeřnice, poradenství – zdravá výživa, opravy vozidel aj.<sup>139</sup>

#### ▪ Podpora zaměstnávání zdravotně postižených osob

Krajská pobočka úřadu práce v Plzni v roce 2014 zřídila celkem 33 chráněných míst pro zdravotně postižené osoby (umístěno 30 zaměstnanců) a vymežila 166 chráněných míst pro zkratovně postižené (pro 397 zaměstnanců).

Další formou podpory zaměstnávání handicapovaných osob je poskytování příspěvku zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Touto motivací se úřady práce snaží do pracovního procesu zařadit i osoby těžko uplatnitelné na trhu práce. Situaci okolo poskytování tohoto příspěvku stěžuje fakt, že se jedná o velmi náročnou agendu a to v souvislosti s nárůstem administrativy jak pracovníků úřadu práce, tak zaměstnavatelů. Zátěž pro zaměstnavatele spočívá především v dokládání množství dokladů, které musí být součástí žádosti o příspěvek. Problém lze spatřovat i ve skutečnosti, že úřady práce o žádostech rozhodují ve správním řízení a rozhodování jim ztěžuje dožadování potvrzení o bezdlužnosti u příslušných institucí. „V roce 2014 (IV. čtvrtletí 2013 – III. čtvrtletí 2014) bylo v Plzeňském kraji přijato celkem 442 žádostí o příspěvek na zaměstnávání OZP a celková výše příspěvku činila 164 015 622,- Kč.“<sup>140</sup>

Tabulka č. 8: Poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v rámci Plzeňského kraje v roce 2014 (za IV. čtvrtletí 2013 – III. čtvrtletí 2014)

	IV. Q 2013		I. Q 2014		II. Q 2014		III. Q 2014	
	počet žádostí	výše příspěvku (Kč)	počet žádostí	výše příspěvku (Kč)	počet žádostí	výše příspěvku (Kč)	počet žádostí	výše příspěvku (Kč)
Domažlice	18	3 536 681,-	17	3 321 043,-	16	3 446 572,-	16	3 683 136,-
Klatovy	5	596 647,-	5	548 267,-	6	620 326,-	6	625 823,-
Plzeň - jih	4	768 122,-	4	769 505,-	4	796 716,-	5	861 196,-
Plzeň - město	56	29 168 104,-	51	28 370 843,-	52	29 617 682,-	58	30 056 395,-
Plzeň - sever	12	2 739 552,-	15	3 315 125,-	15	3 409 031,-	16	3 391 694,-
Rokycany	14	3 038 433,-	14	3 028 337,-	14	3 104 757,-	15	3 020 612,-
Tachov	1	549 242,-	1	524 439,-	1	547 842,-	1	556 500,-
<b>Plzeňský kraj</b>	<b>110</b>	<b>40 396 781,-</b>	<b>107</b>	<b>39 877 559,-</b>	<b>108</b>	<b>41 545 926,-</b>	<b>117</b>	<b>42 195 356,-</b>

**Zdroj:** Integrovaný portál MPSV. Analýza stavu a vývoje trhu práce v Plzeňském kraji v roce 2014

<sup>139</sup> Integrovaný portál MPSV. Analýza stavu a vývoje trhu práce v Plzeňském kraji v roce 2014. [online]. [cit. 2015-03-06]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky>

<sup>140</sup> Tamtéž

## **7. Regionální individuální projekty v rámci aktivní politiky zaměstnanosti**

Nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou kromě jiného i regionální individuální projekty, které jsou realizovány v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Regionální individuální projekty jsou realizovány Úřadem práce ČR krajskou pobočkou v Plzni pro celý Plzeňský kraj a jsou z větší části financovány z Evropského sociálního fondu a částečně hrazeny ze státního rozpočtu ČR.

*„Projekty jsou zaměřeny buď na zvýšení konkurenceschopnosti a adaptability podniků nebo na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob nebo osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím cíleného využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.“*

V následující části práce se budu věnovat čtyřem projektům, které jsou v současné době Úřadem práce ČR – krajskou pobočkou v Plzni realizovány.<sup>141</sup>

### **Vzdělávejte se pro růst v Plzeňském kraji II.**

Projekt je zaměřen na podporu zaměstnavatelů, kteří se zabývají ekonomickými činnostmi a tyto činnosti mají předpoklad růstu v Plzeňském kraji. Projekt byl zahájen 1.9.2013 a ukončení je stanoveno na 31.10.2015. Celkový rozpočet tohoto projektu činí 68 106 455,- Kč.

Projekt je orientován na *„zvyšování odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců ve vybraných hospodářských oblastech<sup>142</sup> ....., ...ve kterých lze očekávat hospodářský růst a růst poptávky po pracovní síle.“* Hlavním cílem je dosáhnout *„zvýšení konkurenceschopnosti podniků s pozitivním dopadem na trh práce v našem regionu.“*

V rámci projektu dochází především k profesnímu vzdělávání zaměstnanců podniků, kteří pracují v daných hospodářských oblastech. Podporu mohou čerpat všechny typy podniků, tzn. malé, střední i velké a také osoby samostatně výdělečně

---

<sup>141</sup>Integrovaný portál MPSV. Regionální individuální projekty. [online]. [cit. 2015-03-06]. Dostupné [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/projekty\\_esf/v\\_realizaci/rip](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/projekty_esf/v_realizaci/rip)

<sup>142</sup>Mezi vybrané hospodářské činnosti patří např.: zpracovatelský průmysl, výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu, zásobování vodou a činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi, stavebnictví, maloobchod a maloobchod, doprava a skladování aj.

činné. Podpora je poskytována formou nenárokového příspěvku na základě písemné dohody mezi zaměstnavateli a úřadem práce a poskytnutí příspěvku rozhoduje krajská pobočka úřadu práce. Zaměstnavatelé mající zájem vstoupit do projektu musí zpracovat žádost o příspěvek včetně příloh a předložit ji příslušnému úřadu práce. Žádosti do tohoto projektu byly přijímány do 27.2.2015.<sup>143</sup>

### **Odborné praxe pro mladé do 30 let v Plzeňském kraji**

Cílovou skupinou tohoto projektu jsou uchazeči o zaměstnání do 30 let věku, s maximální pracovní zkušeností do 2 let od ukončení studia nebo přípravy na povolání, účastníci projektu jsou vybíráni na základě míst vhodných pro odbornou praxi.

Projekt se zaměřuje na cílovou skupinu mladých lidí do 30 let a je orientován na zvýšení jejich zaměstnanosti a to formou rekvalifikace, poradenství nebo získání odborných dovedností a znalostí. Tento nástroj aktivní politiky má vést k zamezení opakované evidence a snížení průměrné doby evidence uchazečů o zaměstnání do 30 let.

Hlavním cílem tohoto projektu je zapojení mladých lidí do pracovního procesu v co nejkratší době a to formou odborné praxe a prostřednictvím zaměstnavatelů, se kterými úřad práce uzavře dohodu o vyhrazení společensky účelného pracovního místa. Praxi lze sjednat v rozmezí 6 – 12 měsíců, a v rámci tohoto projektu se bude jednat o cca 100 odborných praxí. Odborná praxe probíhá „...*jak u zaměstnavatelů v podnikatelské sféře, tak u zaměstnavatelů ve veřejné správě*“ a výše měsíčního příspěvku může činit maximálně 24 000,- Kč. Cílem odborné praxe je „...*připravit uchazeče o zaměstnání pro konkrétní profesi nebo přiblížit jejich kvalifikaci požadovaným nebo očekávaným potřebám trhu práce a tím zvýšit i jejich zaměstnatelnost a celkovou šanci na trhu práce.*“

Projekt probíhá od 1.7.2013 a termín ukončení byl stanoven na 31.10.2015. Celkové náklady dle rozpočtu projektu budou činit 92 758 945,- Kč.<sup>144</sup>

---

<sup>143</sup> Integrovaný portál MPSV. Regionální individuální projekty. Vzdělávejte se pro růst v Plzeňském kraji II. [online]. [cit. 2015-03-06]. Dostupné z [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/projekty\\_esf/v\\_realizaci/rip/vzdelavejte\\_se\\_pro\\_rust\\_v\\_plzenskem\\_kraji\\_ii](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/projekty_esf/v_realizaci/rip/vzdelavejte_se_pro_rust_v_plzenskem_kraji_ii)

<sup>144</sup> Integrovaný portál MPSV. Regionální individuální projekty. Odborné praxe pro mladé do 30 let v Plzeňském kraji [online]. [cit. 2015-03-09]. Dostupné z [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/projekty\\_esf/v\\_realizaci/rip/odborne\\_praxe\\_pro\\_mlade\\_do\\_30\\_let\\_v\\_plzenskem\\_kraji](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/projekty_esf/v_realizaci/rip/odborne_praxe_pro_mlade_do_30_let_v_plzenskem_kraji)

## Alternativní práce v Plzeňském kraji

Alternativní práce v Plzeňském kraji je projekt, jehož cílem je snižovat míru nezaměstnanosti u dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání a pomocí doplnění, rozšíření nebo obnovení znalostí a dovedností potřebných pro získání pracovního uplatnění eliminovat sociální dopady dlouhodobé nezaměstnanosti.

Cílovou skupinou tohoto projektu jsou osoby, které jsou v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců, a to nepřetržitě (doba trvání účasti klienta v projektu: cca 3 - 5 měsíců). Aktivizovat uchazeče o zaměstnání na trhu práce se úřad práce snaží pomocí osobní asistence, poradenství nebo zprostředkování kontaktu s potencionálním zaměstnavatelem. V rámci projektu jsou prováděna i neprofesní školení, která jsou složena z dvoudenního kurzu základních znalostí trhu práce,<sup>145</sup> třídního kurzu finanční gramotnosti a desetidenního kurzu zaměřeného na komunikační dovednosti, jehož součástí je i získání základních znalostí obsluhy PC.<sup>146</sup> Nepostradatelnou součástí projektu je přímá podpora, která je prováděna formou „...úhrady nákladů na veřejnou dopravu při dojíždění na aktivity projektu, získání příspěvku na stravné a na další nezbytné náklady spojené s účastí v kurzech (např. za zajištění péče o závislou osobu).“ Výše uvedené aktivity prováděné rámci projektu mají přispět ke zpružnění trhu práce a zvýšit efektivitu využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Projekt je realizován od 1.9.2013 do 31.10.2015 a bude se týkat celkem 210 - 220 osob z celého Plzeňského kraje. Náklady spojené s tímto projektem budou činit 18 602 385,- Kč.<sup>147</sup>

---

<sup>145</sup> Obsahem kurzu je: BOZP, pracovně-právní předpisy - ochrana zaměstnance, služby ÚP, agentur práce, internet, portál MPSV apod.

<sup>146</sup> Zaměřeno na tyto komunikační dovednosti: zásady chování, spisovného projevu, nonverbální působení, jednání se zaměstnavatelem a úřady, sestavení motivačního dopisu a životopisu, zvládnutí krizových situací a emocí apod.

<sup>147</sup> Integrovaný portál MPSV. Regionální individuální projekty. Alternativní práce v Plzeňském kraji [online]. [cit. 2015-03-09]. Dostupné z [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/projekty\\_esf/v\\_realizaci/rip/alternativni\\_prace](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/projekty_esf/v_realizaci/rip/alternativni_prace)

## Máte šanci (v Plzeňském kraji)

Projekt úřadu práce Máte šanci nabízí komplexní soubor aktivit a nástrojů. Jedná se o poslední realizovaný projekt, který má uchazečům o zaměstnání s délkou evidence do 12 měsíců, bez ohledu na dosažený stupeň vzdělání, zabezpečit uplatnění na trhu práce a tím dosáhnout snížení míry nezaměstnanosti a negativních dopadů v kraji.

Základní aktivity tohoto projektu se prakticky shodují s ostatními výše uvedenými projekty (poradenství, neprofesní školení, IT kurzy, rekvalifikace). V rámci tohoto projektu je poskytována podpora i firmám zaměstnávajícím účastníky projektu, kdy podpora je „...*formou příspěvku na společensky účelná pracovní místa vyhrazená a nově vytvořená pracovní místa.*“ Projekt obsahuje i doprovodná opatření, která mají eliminovat překážky při zapojení do činností souvisejících s projektem.<sup>148</sup>

Termín projektu je stanoven od 1.8.2012 do 31.7.2015. Projekt je určen pro cca 650 – 700 osob z Plzeňského kraje a doba trvání účasti klienta je 3 - 6 měsíců (délka setrvání v projektu je závislá na délce rekvalifikačního kurzu).

Celkový rozpočet projektu byl stanoven na 33 513 000,- Kč.<sup>149</sup>

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti Úřad práce ČR krajská pobočka v Plzni mimo výše uvedené regionální projekty realizuje 3 národní individuální projekty, jejichž cíle jsou obdobné jako u regionálních individuálních projektů. Jedná se o projekt „Vzdělávejte se pro růst! – pracovní příležitosti“, „Vzdělávejte se pro stabilitu!“ a „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců.“<sup>150</sup>

---

<sup>148</sup> Doprovodná opatření: cestovné, stravné, hlídání dětí, úhrada za lékařská potvrzení, ochranné pomůcky atd.

<sup>149</sup> Integrovaný portál MPSV. Regionální individuální projekty. Máte šanci (v Plzeňském kraji) [online]. [cit. 2015-03-12]. Dostupné z

[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/projekty\\_esf/v\\_realizaci/rip/mate\\_sanci](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/projekty_esf/v_realizaci/rip/mate_sanci)

<sup>150</sup> Integrovaný portál MPSV. Národní individuální projekty. [online]. [cit. 2015-03-12]. Dostupné z [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/projekty\\_esf/v\\_realizaci/nip](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/projekty_esf/v_realizaci/nip)

## 8. Závěr

Tato bakalářská práce se v první části v obecné rovině zabývá nezaměstnaností jako společenským jevem, současnou právní úpravou týkající se nezaměstnanosti a dopady nezaměstnanosti. V této části jsem se pokusila vymezit základní pojmy související s nezaměstnaností s využitím knižních publikací zaměřených na tuto problematiku. Cílem této části práce bylo nejen čtenáře seznámit s pojmy z oblasti nezaměstnanosti, ale i v některých případech poukázat na skutečnost, že přes veškerá opatření státu jsou mezi námi občané, kteří si nezaměstnanost vybrali jako svůj životní styl nebo občané, kteří jsou v rámci trhu práce handicapováni, a tudíž nacházejí hůře pracovní uplatnění.

Nezaměstnanost lze v dnešní době chápat jako široký pojem, neboť se jedná o složitou, ale i významnou součást společenského systému daného státu, která je ovlivňována tržní ekonomikou a stále se vyvíjí. Stát proti zvyšování nezaměstnanosti bojuje pomocí státní politiky zaměstnanosti, při které využívá podpory orgánů jednotlivých krajů, regionů a dalších subjektů vytvářejícím podmínky pro realizaci této politiky.

Druhá obsáhlejší část práce je orientována na státní politiku zaměstnanosti. V této části jsem se pokusila jednak zmapovat vývoj dané oblasti od roku 1989 do současnosti, za druhé definovat kompetence institucí zabezpečující aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti a také vymezit jednotlivá opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Samostatnou kapitolu jsem věnovala opatření aktivní politiky zaměstnanosti týkající se podpory osob se zdravotním postižením. Z mého pohledu se jedná o oblast, která je významná z důvodu začlenění zdravotně postižených osob do pracovního poměru, což sebou přináší nejen finanční zabezpečení těchto osob, ale i jejich začlenění do společnosti. Pozitivně vnímám skutečnost, že stát vedle podpory jednotlivce vynakládá prostředky i na podporu zaměstnavatelů, kteří mají zájem vytvářet pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením. Na základě této podpory a vyplácení příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením došlo při srovnání 1. pololetí 2013 a 1. pololetí 2014 k nárůstu počtu podpořených uchazečů se zdravotním postižením a zřízení více chráněných pracovních míst v 1. pololetí 2014 oproti 1. pololetí 2013 (viz příloha č. 1).



Pokud porovnáám význam aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti, jednoznačně bych konstatovala, že zatímco pasivní politika řeší problém nezaměstnanosti jen navenek a pouze dočasně formou finančních podpor nezaměstnaných, aktivní politika směřuje jednak k tvorbě nových míst a také napomáhá uchazečům v jejich dalším vzdělávání a prohlubování kvalifikace, což jim dává možnost uplatnění na trhu práce a pocit realizace a užitečnosti ve společnosti.

Součástí druhé části práce je charakteristika a specifikace trhu práce v regionu okresu Plzeň – město. Též se v této části práce zabývám nástroji aktivní politiky zaměstnanosti realizované Úřadem práce ČR, krajskou pobočkou v Plzni. Při zpracování této části jsem vycházela ze statistických údajů, které jsou pravidelně uveřejňovány úřady práce. Ze zkoumaných dat stojí za zmínku např. věková struktura uchazečů o zaměstnání, ze které vyplývá, že druhý největší podíl nezaměstnaných v rámci krajské pobočky v Plzni tvoří uchazeči v produktivním věku 35-39 let, což je z mého pohledu překvapující fakt, neboť tato věková skupina by měla být v pracovním procesu nejaktivnější.

Z tabulky č. 4 je patrné, že vzdělání jednotlivých uchazečů o zaměstnání je dalším faktorem ovlivňujícím míru nezaměstnanosti. Z uveřejněných dat vyplývá, že nejpočetnější skupinu nezaměstnaných tvoří osoby s výučním listem a druhou nejpočetnější osoby bez vzdělání, neúplného vzdělání nebo pouze se základním vzděláním. Z těchto údajů jednoznačně vyplývá, že v rámci trhu práce zaměstnavatelé v Plzeňském kraji nejvíce upřednostňují uchazeče s vyšším odborným vzděláním. Daná situace je podle mého mínění způsobena stále se zvyšujícími nároky na kvalifikaci zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů z důvodu zavádění nových technologií a postupů do výroby a hromadné propouštění v některých firmách v dané oblasti (např. v lednu 2014 společnost Panasonic AVC Networks Czech s.r.o. z Plzně – 87 zaměstnanců, v dubnu 2014 Plzeňský Prazdroj a.s. – 86 zaměstnanců, z toho v Plzni 43). Činitelem může být i nepřizpůsobivost některých uchazečů o zaměstnání. Nepřizpůsobivostí je v tomto případě myšleno např. nereálné finanční ohodnocení, které je požadováno absolventy škol nebo nezájem některých nekvalifikovaných uchazečů o další vzdělávání v rámci rekvalifikací nebo projektů realizovaných úřady práce.

Mezi nejčastěji využívané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti realizované Úřadem práce ČR, krajskou pobočkou v Plzni patří rekvalifikace. Kladně hodnotím

skutečnost, že zájem o tento nástroj aktivní politiky má v Plzeňském kraji stoupající tendenci. Z uveřejňovaných údajů však nevyplývá, jaká je procentuální úspěšnost uchazečů s ukončeným rekvalifikačním kurzem při uplatnění na trhu práce, tzn. kolik rekvalifikovaných osob je po ukončení kurzu zařazeno do pracovního procesu. Z přehledu volných pracovních míst vyplývá, že na trhu práce je nedostatek pracovníků technických oborů a pracovníků ve službách a prodeji. Na základě těchto požadavků trhu práce jsou i v rámci Plzeňského kraje pro rok 2015 připraveny rekvalifikační kurzy zaměřené na tyto profese.

Velkou pozornost v roce 2014 krajská pobočka v Plzni věnovala vytváření společensky účelných pracovních míst. Motivace a spolupráce se zaměstnavateli se v rámci tohoto nástroje ukázala jako krok správným směrem, neboť oproti roku 2013, kdy bylo vytvořeno celkem 750 míst, se v roce 2014 podařilo krajské pobočce v Plzni vytvořit 1 246 míst (tabulka č. 7). Tuto aktivitu úřadu práce lze hodnotit jenom kladně, poněvadž osoby umístěné na takto vytvořená místa si z mého pohledu zaslouží zvýšenou pozornost a péči. Zajímavostí je i skutečnost, že v roce 2014 byla převážná část vytvořených pracovních míst financována z prostředků Evropského sociálního fondu.

Vedle vytváření společensky účelných pracovních míst úřad práce realizuje i podporu zaměstnávání zdravotně postižených osob formou poskytování příspěvků zaměstnavatelům, kteří pro tyto osoby vytvářejí pracovní místa. U tohoto nástroje aktivní politiky v rámci kraje je překvapivé, že počet žádostí o příspěvek se pohybuje v jednotlivých čtvrtletích stále na stejné úrovni (tabulka č. 8). Je tedy otázkou zda zaměstnavatelé nemají zájem ve větší míře zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, nebo v jaké míře jsou ze strany úřadu práce informováni a motivováni k vytváření těchto míst.

Regionální individuální projekty jsou důležitou součástí aktivní politiky zaměstnanosti Úřadu práce ČR, krajské pobočky v Plzni a je jim věnován závěr práce. Každý z realizovaných projektů je zaměřen na určitou specifickou skupinu uchazečů o zaměstnání. Společnou stránkou jednotlivých projektů je individuální přístup k osobám, které se do projektů zapojili nebo zapojí.

Závěrem bych chtěla říct, že nic není černobílé. I oblast zaměstnanosti a politiky zaměstnanosti má své klady a zápory. Kladně hodnotím snahu státu a dalších subjektů, podílejících se na realizaci této složité politiky, vytvářet takové

nástroje a opatření, které zmírňují negativní dopady na nerovnováhu trhu práce. Příznivá je i skutečnost, že vedle realizovaných opatření se vláda snaží do tohoto systému začlenit i nová opatření, která mají být nápomocna při vytváření rovnováhy na trhu práce a zajistit stabilní zaměstnání občanům (kurzarbeit – kapitola 4.1.) .

Záporem politiky zaměstnanosti je dle mého názoru výše finančních prostředků, které do této oblasti jak ze strany státu, tak z evropských fondů plynou. Přestože se každoročně výše prostředků zvyšuje, je nutné si v této souvislosti uvědomit, že i možnosti financování této politiky jsou omezené.

## **9. Résumé**

This bachelor thesis deals with the problem of the unemployment in the Czech Republic and implementation of the employment government policy. The introduction part focuses on the definition of the unemployment, its classification according to the kinds and impacts and its modification within the valid legal regulations. The specification of handicapped persons in the labour market becomes a part of this thesis as well. In the fourth chapter focuses on the employment government policy in the Czech Republic, on its development since 1989 until now, on the bodies ensuring the employment government policy and in detail it concentrates on the measures of the active employment policy. An integral part of this thesis focuses on the measures of the active employment policy in order to support employment of handicapped persons. The final part of the thesis deals with the analysis how the instruments of the employment active policy are implemented by the Labour Office of the Czech Republic, by its regional office in Pilsen and by the regional individual projects within the active employment policy. This part includes the characteristics of the district Pilsen – City, it deals with the rate of the unemployment in the specific district and with the structure of the job applicants. A part of it also describes the implementation of the instruments of the active employment policy by the Labour Office of the Czech Republic, by its regional office in Pilsen. The last chapter monitors the regional individual projects carried out within the Operational Programme of Human Resources and Employment. This part describes the characteristics, focuses and targets of four current projects carried out by the Labour Office of the Czech Republic, its regional office in Pilsen and being implemented for all Pilsen region and being mainly paid by the European Social Fund.

I have chosen the topic of the bachelor thesis due to the fact that this concerns still developing phenomenon, it is still current and there is no precondition for the change of this situation in this area.

The target of this thesis is not only to define the unemployment, its kinds and impacts, but also to define the factors influencing its development and to evaluate the taken instruments and measures of the employment government policy in the Czech Republic. The final part includes the analysis mapping how the instruments of the

active employment policy by the Labour Office of the Czech Republic, by its regional office in Pilsen are carried out.

## 10. Přehled pramenů

### Knižní zdroje

- 1) BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém 1. vydání*, GRADA 2002, ISBN 80-247-9006-8, 240 stran
- 2) HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie základní kurs, 1. vydání*, Meladrium, 2000, ISBN 80-8615-10-3, 326 stran
- 3) JÍROVÁ, H. *Trh Práce a politika zaměstnanosti. 1. vydání*, Praha: VŠE 1999, ISBN 80-7079-635-9, 95 stran
- 4) KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. VŠE v Praze: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2, 242 stran*
- 5) KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika, 5 přepracované a aktualizované vydání*, Praha: Wolters Kluwer, 2010, ISBN 978-80-7357-585-4, 544 stran
- 6) MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém, 3. rozšířené vydání*, Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, Ediční řada Studijní texty, svazek 6, ISBN 80-86429-08-3, 172 stran
- 7) PÍCHOVÁ, Irena. *K některým aktuálním otázkám zaměstnanosti, 1. vydání*, Brno: Masarykova univerzita – Právnická fakulta, 1995, ISBN 80-210-0906-3, 33 stran
- 8) POTUŽÁKOVÁ, Zuzana. *Strukturální změny českého trhu práce a proměna sociálního modelu, Studie 5/2012*, Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, ISBN 978-80-86729-75-6, 109 stran
- 9) SIROVÁTKA, Tomáš. MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. 1. vydání*, Brno: Masarykova univerzita, 2003, ISBN 80/210-3048-8, 272 stran
- 10) SLANÝ, Antonín. *Česká ekonomika na přelomu tisíciletí, část druhá, 1. vydání*, Brno: Masarykova univerzita, 2001, ISBN 80-210-2537-9, 686 stran
- 11) STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanost: komentář, 1. vydání*, Praha: Wolters Kluwer, 2010, ISBN 978-80-7357-501-4, 316 stran

- 12) VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti, I. vydání*, Opava: OPTYS s.r.o., 2009, ISBN 978-80-85819-76-2, 149 stran

### **Prameny práva**

- 1) Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součást ústavního pořádku České republiky, jak vyplývá ze změny provedené ústavním zákonem č. 162/1998 Sb.
- 2) Zák. č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- 3) zák. č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, ve znění pozdějších předpisů
- 4) zák. č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- 5) zák.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- 6) zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- 7) zák. č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- 8) zák. č. 234/2014 Sb., o státní službě
- 9) Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- 10) Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších předpisů

### **Internetové zdroje**

- 1) *Organizace spojených národů* [online]  
Dostupné z: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/>
- 2) *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR* [online]  
Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/>
- 3) *Ministerstvo vnitra ČR – sbírka zákonů* [online]  
Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/>
- 4) *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR* [online]  
Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/>

- 5) *Evropský sociální fond v ČR* [online]  
Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/>
- 6) *Vláda ČR* [online]  
Dostupné z: <http://www.vlada.cz/>
- 7) *epravo* [online]  
Dostupné z: <http://www.epravo.cz/>
- 8) *Český statistický úřad* [online]  
Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/home>
- 9) *Krajská správa Českého statistického úřadu v Plzni* [online]  
Dostupné z: <http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/kraj>
- 10) *Český statistický úřad. okres Plzeň - město*  
Dostupné z: [http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/plzen\\_mesto1](http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/plzen_mesto1)

### **Periodika**

- 1) RANDOVÁ, Nataša. KUDRHALT SUCHÁ, Barbora. *Práce a mzda* (Aplikace ASPI), č. 12 (ročník 62), prosinec 2014, pracovně právní aktuality, s. 2 - 6
- 2) *Práce a sociální politika*, ročník 2014 – prosinec, ISSN 0049-0962 [online], dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/19868>



## **11. Seznam tabulek, grafů a obrázků**

**Tabulka č. 1:** Maximální výše podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci v letech 2012 – 2014

**Tabulka č. 2:** Vybrané ukazatele nezaměstnanosti okres Plzeň – město za období 2006-2013

**Tabulka č. 3:** Věková struktura uchazečů o zaměstnání v rámci Úřadu práce ČR, krajské pobočky v Plzni k 31.12.2014

**Tabulka č. 4:** Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v rámci Úřadu práce ČR, krajské pobočky v Plzni k 31.12.2014

**Tabulka č. 5:** Porovnání počtu uchazečů v jednotlivých okresech Plzeňského kraje a ČR k 31.12.2014

**Tabulka č. 6:** Struktura volných pracovních míst podle klasifikace zaměstnání k 31.12.2014

**Tabulka č. 7:** Společensky účelná pracovní místa v roce 2013 a 2014 vytvořená v rámci Úřadu práce v Plzni krajské pobočky v Plzni

**Tabulka č. 8:** Poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v rámci Plzeňského kraje v roce 2014 (za IV. čtvrtletí 2013 – III. čtvrtletí 2014)

**Graf č. 1:** Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese Plzeň – měst, Plzeňský kraj a ČR v letech 2009 – 2014

**Graf č. 2:** Podíl nezaměstnaných osob v okresech Plzeňského kraje a v ČR k 31.12.2013

**Graf č. 3:** Struktura uchazečů o zaměstnání v rámci Úřadu práce ČR, krajské pobočky v Plzni podle délky evidence k 31.12.2014

**Obrázek č. 1:** Mapa okresu Plzeň – město

## Příloha č. 1

### Struktura použitých nástrojů APZ v 1. pololetí 2013 a 2014 (ÚP ČR a MPSV)

tab. č. 22

nástroj APZ	Počty vytvořených míst (stav) k		Počty vytvořených míst celkem v průběhu		Počty podpořených uchazečů/osob (stav) k		Počty podpořených uchazečů/osob celkem v průběhu		Čerpání finančních prostředků od počátku roku (v tis. Kč)	
	30.6. 2013	30.6. 2014	1.pol. 2013	1.pol. 2014	30.6. 2013	30.6. 2014	1.pol. 2013	1.pol. 2014	1. pol. 2013	1. pol. 2014
<b>Rekvalifikace <sup>1)</sup></b>	x	x	x	x	5 348	10 830	21 513	24 981	131 405	165 692
<b>Aktivizační pracovní příležitost</b>	-	609	-	617	-	418	-	452	-	761
<b>Veřejné prospěšné práce</b>	<b>19 783</b>	<b>20 604</b>	<b>16 730</b>	<b>17 954</b>	<b>18 629</b>	<b>18 831</b>	<b>16 341</b>	<b>17 000</b>	<b>496 282</b>	<b>839 188</b>
- vytvoření VPP	4 103	4 121	3 456	3 148	3 672	3 738	3 146	2 964	122 467	187 930
- ESF - OP LZZ - VPP	15 680	16 483	13 274	14 806	14 957	15 093	13 195	14 036	373 814	651 258
<b>Společensky účelná pracovní místa</b>	<b>12 325</b>	<b>19 597</b>	<b>9 271</b>	<b>14 357</b>	<b>11 944</b>	<b>19 040</b>	<b>9 077</b>	<b>14 446</b>	<b>278 148</b>	<b>840 673</b>
- zřízená u zaměstnavatelů	289	151	93	33	242	208	108	116	10 115	2 345
- zřízená u jednotlivců (OSVČ)	2 508	3 028	1 037	1 177	2 508	3 028	1 037	1 177	49 917	57 770
- vyhrazená pro konkrétního uchazeče	2 333	5 133	1 430	3 289	2 144	5 006	1 264	3 317	71 906	273 486
- ESF - OP LZZ - SÚPM	7 195	11 285	6 711	9 858	7 050	10 798	6 668	9 836	146 210	507 072
<b>Zaměstnanost občanů se zdravotním postižením</b>	<b>1 259</b>	<b>1 617</b>	<b>292</b>	<b>420</b>	<b>1 294</b>	<b>1 537</b>	<b>458</b>	<b>583</b>	<b>18 634</b>	<b>31 949</b>
- zřízení chrán. pracov. míst <sup>2)</sup>	1 259	1 617	292	420	1 099	1 429	351	468	15 560	28 023
- provoz chrán. pracov. míst <sup>3)</sup>	x	x	x	x	195	108	81	95	1 909	2 521
- pracovní rehabilitace	x	x	x	x	.	.	26	20	1 165	1 405
<b>Cílené programy ESF - OP LZZ</b>	<b>751</b>	<b>5 912</b>	<b>612</b>	<b>3 935</b>	<b>896</b>	<b>6 556</b>	<b>714</b>	<b>4 291</b>	<b>269 493</b>	<b>757 615</b>
<b>Ostatní podpora zaměstnanosti</b>									<b>263 492</b>	<b>84 265</b>