

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**  
**FAKULTA EKONOMICKÁ**

Bakalářská práce

**Realizace státní politiky zaměstnanosti ve vybraném regionu**

**Implementation of the State Employment Policy in the Selected Region**

Vladimíra Sýkorová

Cheb 2012


## Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

*„Realizace státní politiky zaměstnanosti ve vybraném regionu“*

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

V Chebu, dne 04.04.2012

  
.....  
podpis autora

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala vedoucímu práce PhDr. Čestmíru Jarému za jeho vstřícnost, odborné vedení a cenné připomínky při zpracování této bakalářské práce.

Rovněž bych chtěla poděkovat mému manželovi za podporu, kterou mi poskytoval po celou dobu studia.

## Obsah

|   |           |
|---|-----------|
| <b>ÚVOD</b> .....   | <b>7</b>  |
| <b>1 NEZAMĚŠTNANOST</b> .....   | <b>9</b>  |
| 1.1    DEFINICE NEZAMĚŠTNANOSTI .....                                   | 9         |
| 1.2    MĚŘENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI.....                                      | 10        |
| 1.3    DRUHY NEZAMĚŠTNANOSTI.....                                       | 11        |
| 1.3.1    Důsledky nezaměstnanosti .....                                 | 14        |
| <b>2 STÁTNI POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI</b> .....                            | <b>16</b> |
| 2.1    CÍLE STÁTNI POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI.....                          | 16        |
| 2.2    VÝKON STÁTNI SPRÁVY V OBLASTI ZAMĚŠTNANOSTI.....                 | 17        |
| 2.2.1    Úřady práce .....  | 17        |
| 2.2.2    Činnosti úřadů práce.....                                      | 18        |
| <b>3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI</b> .....                           | <b>21</b> |
| 3.1    NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI.....                     | 22        |
| 3.1.1    Rekvalifikace.....   | 22        |
| 3.1.2    Investiční pobídky .....                                       | 23        |
| 3.1.3    Veřejně prospěšné práce.....                                   | 23        |
| 3.1.4    Společensky účelná pracovní místa.....                         | 24        |
| 3.1.5    Příspěvek na zapracování .....                                 | 24        |
| 3.1.6    Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program .....     | 24        |
| 3.1.7    Zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....               | 25        |
| 3.2    FINANCOVÁNÍ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI.....                  | 25        |
| 3.2.1    Evropský sociální fond.....                                    | 26        |
| 3.2.2    Financování APZ prostřednictvím ESF.....                       | 28        |
| 3.2.3    Financování APZ prostřednictvím státního rozpočtu.....         | 28        |
| 3.3    ZAMĚŘENÍ STÁTNI POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI V LETECH 2008 – 2010..... | 29        |
| 3.3.1    Zaměření politiky zaměstnanosti v roce 2008.....               | 29        |
| 3.3.2    Zaměření politiky zaměstnanosti v roce 2009.....               | 30        |
| 3.3.3    Zaměření politiky zaměstnanosti v roce 2010.....               | 31        |
| <b>4 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI</b> .....                           | <b>32</b> |
| 4.1    PODPORA V NEZAMĚŠTNANOSTI A PODPORA PŘI REKVALIFIKACI.....       | 32        |

|           |  |           |
|-----------|--|-----------|
| 4.2       | FINANCOVÁNÍ PASIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI .....           | 34        |
| <b>5</b>  | <b>ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA OKRESU CHEB.....</b>           | <b>36</b> |
| <b>6</b>  | <b>NEZAMĚSTNANOST V OKRESE CHEB .....</b>                  | <b>41</b> |
| 6.1       | VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI .....                                | 41        |
| 6.1.1     | Struktura uchazečů o zaměstnání podle pohlaví .....        | 43        |
| 6.1.2     | Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku.....            | 43        |
| 6.1.3     | Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání .....       | 44        |
| 6.1.4     | Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence ..... | 45        |
| 6.2       | ZAMĚSTNAVATELÉ A VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA .....                | 45        |
| 6.2.1     | Významní zaměstnavatelé v okrese Cheb .....                | 46        |
| 6.2.2     | Volná pracovní místa.....                                  | 47        |
| <b>7</b>  | <b>REALIZACE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V OKRESE CHEB.....</b> | <b>48</b> |
| 7.1       | AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI .....                       | 48        |
| 7.1.1     | Rekvalifikace a poradenské činnosti .....                  | 50        |
| 7.1.2     | Společensky účelná pracovní místa.....                     | 52        |
| 7.1.2.1   | Příspěvek na vyhrazená SÚPM zaměstnavatelem .....          | 52        |
| 7.1.2.2   | Příspěvek na zřízená SÚPM zaměstnavatelem .....            | 53        |
| 7.1.2.3   | Příspěvek na zřízená SÚPM za účelem výkonu SVČ .....       | 55        |
| 7.1.3     | Zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....           | 56        |
| 7.1.3.1   | Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna .....    | 57        |
| 7.1.3.2   | Příspěvek na částečnou úhradu nákladů.....                 | 58        |
| 7.1.4     | Regionální individuální projekty .....                     | 59        |
| 7.1.5     | Národní individuální projekt „Vzdělávejte se!“ .....       | 60        |
| 7.1.6     | Veřejně prospěšné práce.....                               | 63        |
| 7.1.6.1   | Přínos nástroje VPP v letech 2008 - 2010.....              | 64        |
| 7.1.6.2   | Efektivita nástroje v okrese Cheb .....                    | 67        |
| 7.2       | PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI .....                       | 71        |
| <b>8</b>  | <b>ZÁVĚR .....</b>   | <b>74</b> |
| <b>9</b>  | <b>SEZNAM TABULEK A OBRÁZKŮ.....</b>                       | <b>77</b> |
| <b>10</b> | <b>SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....</b>                       | <b>78</b> |
| <b>11</b> | <b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>                      | <b>79</b> |

# ÚVOD

Pro svoji bakalářskou práci jsem si vybrala téma realizace státní politiky zaměstnanosti v okrese Cheb v letech 2008 - 2010.

Roky 2008 - 2010 byly z hlediska vývoje nezaměstnanosti netypické, a to ve všech regionech České republiky. V roce 2008 na trhu práce existoval dostatek volných míst a zaměstnavatelům se nedařilo získat potřebné zaměstnance. Na konci roku 2008 se situace změnila, Českou republiku, a tedy i okres Cheb, zasáhla celosvětová hospodářská krize, která znamenala prudký růst nezaměstnanosti zejména v letech 2009 a 2010.

O dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle na trhu práce se snaží státní politika zaměstnanosti. Tvoří ji dva typy opatření související s nezaměstnaností: aktivní politika zaměstnanosti a pasivní politika zaměstnanosti. Zatímco aktivní politika zaměstnanosti, jak již název vypovídá, aktivně řeší nezaměstnanost a využívá k tomu vhodných nástrojů a opatření, pasivní politika zaměstnanosti pouze tlumí dopady nezaměstnanosti v podobě poskytování podpor v nezaměstnanosti a podpor při rekvalifikaci, a tím pomáhá uchazečům překlenout období bez zaměstnání. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a úřady práce. Právní předpis, který zabezpečování státní politiky zaměstnanosti v České republice upravuje, je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).

Cílem bakalářské práce bude charakterizovat vybraný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti - veřejně prospěšné práce, analyzovat jeho přínos v letech 2008 - 2010 a zhodnotit jeho efektivitu v okrese Cheb.

Práce je členěna do 8 kapitol. Teoretickou část tvoří první až čtvrtá kapitola, praktickou část tvoří pátá až sedmá kapitola.

V první kapitole je definována nezaměstnanost, její druhy, způsob měření a její důsledky. Druhá kapitola se zabývá státní politikou zaměstnanosti, jejími cíly a členěním na dvě opatření související s nezaměstnaností. Dále je v této kapitole popsán vznik úřadů práce a jejich činnost včetně definování pojmů - uchazeč o zaměstnání a

zájemce o zaměstnání. Třetí kapitola se věnuje aktivní politice zaměstnanosti. Jsou zde popsány její nástroje a opatření, způsob financování prostřednictvím státního rozpočtu a operačních programů Evropského sociálního fondu a zaměření státní politiky zaměstnanosti v letech 2008 - 2010. Čtvrtá kapitola představuje pasivní politiku zaměstnanosti, především dávky v nezaměstnanosti a způsob jejich financování.

V páté kapitole je charakterizován okres Cheb. Šestá kapitola se zabývá nezaměstnaností v okrese Cheb v letech 2008 - 2010, jejím vývojem a mírou nezaměstnanosti, strukturou uchazečů v evidenci Úřadu práce v Chebu podle pohlaví, věku, vzdělání a délky evidence. Druhá část kapitoly je věnována zaměstnavatelům působícím v okrese Cheb a volným pracovním místům. Sedmá kapitola popisuje způsob realizace státní politiky v okrese Cheb a je členěna na tři části. První část se zabývá nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, a to rekvalifikacemi a společensky účelnými pracovními místy, nástroji na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, regionálními individuálními projekty a národním individuálním projektem „Vzdělávejte se!“. Druhá část podrobně popisuje nástroj veřejně prospěšné práce, hodnotí jeho přínos v letech 2008 - 2010 a jeho efektivitu v okrese Cheb. Třetí část se zabývá pasivní politikou zaměstnanosti, tj. výdaji na podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci a srovnání těchto výdajů s výdaji na aktivní politiku zaměstnanosti. V osmé kapitole je závěrečné zhodnocení nástroje veřejně prospěšné práce.

Při psaní bakalářské práce jsem využívala jako zdroj především zákon o zaměstnanosti v platném znění do 31.12.2010, vnitřní směrnice Úřadu práce v Chebu, normativní instrukce vydávané MPSV, statistické publikace vydávané Úřadem práce v Chebu a informace pracovníků z oddělení analýzy trhu práce z Úřadu práce v Chebu. Rovněž jsem do bakalářské práce zapracovala své osobní zkušenosti a znalosti, které jsem získala během své dlouholeté praxe na výše uvedeném úřadu.

# 1 NEZAMĚŠTNANOST

Nezaměstnanost a situace na trhu práce je v současné době velmi vážným problémem naší i světové ekonomiky. Jelikož dopady nezaměstnanosti nejsou pouze ekonomické, ale i sociální a politické, je důležité nezaměstnanost jednak měřit a sledovat její vývoj, jednak aktivně používat nástroje k jejímu snižování. Jedním ze základních ukazatelů nezaměstnanosti je tzv. míra nezaměstnanosti, která vyjadřuje, kolik procent lidí z kategorie ekonomicky aktivních obyvatel je nezaměstnaných.

## 1.1 Definice nezaměstnanosti

Obecně bychom mohli za nezaměstnaného považovat osobu, která je schopná pracovat, ale nemůže najít placené zaměstnání.

Obyvatelstvo můžeme rozdělit na ekonomicky aktivní (pracovní síla) a ekonomicky neaktivní (osoby, které nejsou pracovními silami).

Mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo patří v České republice (ČR) osoby zaměstnané a nezaměstnané ve věku 15 let a starší.

**Zaměstnaní** jsou osoby, které mají placené zaměstnání a sebezaměstnání (včetně zaměstnanců a členů koprodukčních družstev).

**Nezaměstnaní** jsou osoby, které splňují následující podmínky:

- nemají placené zaměstnání a sebezaměstnání,
- jsou připraveny k nástupu do práce, tj. jsou k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání,
- v průběhu posledních 4 týdnů hledaly aktivně práci (prostřednictvím úřadu práce, soukromých zprostředkovatelů práce, přímo v podnicích a nebo jiným aktivním způsobem),
- patří sem i osoby, které práci nehledají, protože ji již našly a jsou schopny nastoupit nejpozději do 14 dnů.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> ČSÚ - Ukazatele „nezaměstnaní“ a „zaměstnaní“ jsou konstruovány podle metodiky Eurostatu vypracované na základě doporučení ILO. Zařazení do této kategorie nesouvisí s kategorií registrovaných



U osob ekonomicky neaktivních musíme posuzovat, zda jejich neaktivita má objektivní nebo subjektivní příčiny.

**Za osoby ekonomicky neaktivní z objektivních příčin považujeme:** děti a mládež do 15 let, studenty škol, nemocné, invalidní důchodce, starobní důchodce.

**Za osoby ekonomicky neaktivní ze subjektivních příčin považujeme:** osoby v domácnosti, nepracující, ale finančně zajištěné (rentiéři), ostatní osoby (v ČR jsou to osoby od 15 let do věku, kdy vzniká nárok na starobní důchod). (Macek a kol., 2008)

## 1.2 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost můžeme sledovat v absolutních číslech o počtech nezaměstnaných, ale pro sledování vývoje nezaměstnanosti je vhodnější použít míru nezaměstnanosti jako procentní podíl nezaměstnaných obyvatel na ekonomicky aktivním obyvatelstvu.

Pro měření nezaměstnanosti existuje několik měr nezaměstnanosti. V České republice se nejčastěji setkáváme s mírou nezaměstnanosti, kterou zveřejňuje Český statistický úřad (ČSÚ) a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV).

**Obecná míra nezaměstnanosti** je míra nezaměstnanosti podle výsledků Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) a Mezinárodní organizace práce (ILO). VŠPS je šetření, které provádí ČSÚ a při kterém se zjišťuje počet nezaměstnaných v domácnostech.

Údaje dále využívá Eurostat (Statistický úřad Evropské unie), který zveřejňuje mezinárodně srovnatelnou míru nezaměstnanosti za státy Evropské unie (EU).<sup>2</sup>

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR zveřejňuje tzv. **registrovanou míru nezaměstnanosti**. Ve snaze přiblížit metodiku registrované míry nezaměstnanosti co nejvíce metodice ILO, zjišťuje MPSV od července roku 2004 počet tzv. dosažitelných uchazečů o zaměstnání. Jedná se o uchazeče, kteří mohou nastoupit do zaměstnání bezprostředně při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří

---

uchazečů o zaměstnání na úřadech práce a ani s faktem, zda tyto osoby pobírají či nepobírají příspěvek v nezaměstnanosti či jiné sociální dávky nebo příspěvky (Český statistický úřad, 2011).

<sup>2</sup> Výběrový soubor VŠPS zahrnoval ve 4. čtvrtletí roku 2010 téměř 25 tis. bytů na území celé ČR, v nichž bylo šetřeno přes 58 tis. respondentů všech věkových skupin. Z nich bylo více než 50 tis. respondentů ve věku 15 a více let. (Český statistický úřad, 2011)

nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zprostředkování zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, uchazeči v dočasné pracovní neschopnosti, uchazeči zařazení na rekvalifikační kurzy nebo uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytována podpora v nezaměstnanosti po dobu mateřské dovolené, protože ti všichni si podle metodiky ILO nemohou aktivně hledat práci a nejsou tedy považováni za nezaměstnané. (Český statistický úřad, 2011)

Míru nezaměstnanosti v procentech obecně vypočteme podle následujícího vzorce:

$$u = \frac{U}{L+U} * 100 (\%)$$

kde: u ... míra nezaměstnanosti,

U ... počet nezaměstnaných,

L ... počet zaměstnaných.

(Pavelka, 2007)

**Obecná míra nezaměstnanosti** vyjadřuje se podílem všech nezaměstnaných obyvatel v určitém území k počtu ekonomicky aktivních obyvatel v témže území.

**Specifická míra nezaměstnanosti** se týká specifické skupiny obyvatel, vytvořené tříděním dle specifických kritérií (např. podle pohlaví, vzdělání, věkových skupin).

(Macek a kol., 2008)

### 1.3 Druhy nezaměstnanosti

Z hlediska příčin vzniku nezaměstnanosti rozlišujeme tři základní typy: frikční, strukturální a cyklickou.

**Frikční nezaměstnanost** vzniká z důvodu potřeby určitého času nutného pro nalezení pracovního místa. Je to např. v případech, kdy pracovník sám opustí své dosavadní zaměstnání a hledá si nové pracovní místo (zpravidla lepší) nebo dostane výpověď a je nucený si hledat nové zaměstnání. Podobná situace je i u studentů, kteří dokončí studium a hledají si vhodné pracovní místo. Základním rysem této nezaměstnanosti je, že v souhrnu proti takto nezaměstnaným existují na trhu práce volná pracovní místa.

Frikčně nezaměstnaným je člověk jen dočasně. (Pavelka, 2007) Do frikční nezaměstnanosti se často zařazuje i tzv. sezónní zaměstnání, které je typické zejména pro zemědělství, stavebnictví a služby v pohostinství. V důsledku přirozené fluktuace je zřejmé, že určitá frikční nezaměstnanost bude v ekonomice existovat vždy.

**Strukturální nezaměstnanost** se objevuje tam, kde vzniká kvalifikační nebo místní nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících v důsledku strukturálních změn v ekonomice a vlivem technologického pokroku. Je to tím, že u některých odvětví dochází k útlumu a jiná se rozvíjejí. Následkem je propuštěný pracovník, u kterého je třeba pro další uplatnění na trhu práce změnit nebo rozšířit jeho kvalifikaci např. rekvalifikací. Vznikají situace, kdy v některých regionech země je vysoká nezaměstnanost, kdežto v jiných regionech jsou volná pracovní místa. Jelikož existují bariéry v pohybu pracovních sil, nedochází k vyrovnání. Opět zde ale platí, že v souhrnu existují v ekonomice volná pracovní místa. (Pavelka, 2007)

**Cyklická nezaměstnanost** zasahuje na rozdíl od strukturální a frikční nezaměstnanosti všechna odvětví v ekonomice. Při této nezaměstnanosti existuje celkový přebytek nabídky práce nad poptávkou po práci. (Pavelka, 2007) „Rozlišování mezi cyklickou nezaměstnaností a ostatními typy nezaměstnanosti pomáhá ekonomům při diagnóze celkového zdravotního stavu trhu práce. Vysoká úroveň frikční nebo strukturální nezaměstnanosti se může objevit i tehdy, když je celkový trh práce v rovnováze, například, když je vysoká fluktuace nebo když je velká regionální nerovnováha. Cyklická nezaměstnanost vzniká, když zaměstnanost klesá v důsledku nedostatečné agregátní poptávky.“ (Samuelson, Nordhaus, 1995, s. 289)

V každé ekonomice existuje určitá míra nezaměstnanosti, která se označuje jako **přirozená míra nezaměstnanosti**. Je třeba si uvědomit, že přirozená míra nezaměstnanosti se nerovná nule. I v ekonomice s vysokou zaměstnaností může být velký počet lidí bez práce. Jsou to právě lidé, kteří jsou frikčně a strukturálně nezaměstnaní. (Samuelson, Nordhaus, 1995) Přirozenou míru nezaměstnanosti ovlivňuje celá řada faktorů. Ekonomové poukazují na základní tři: demografické změny, vládní politiku a strukturální změny.

Nezaměstnanost se sleduje i z hlediska délky nezaměstnanosti. Pokud je občan nezaměstnaný déle než rok, je považován za **dlouhodobě nezaměstnaného**. Velkým

problém této nezaměstnanosti je, že nezaměstnaný ztrácí především svoje pracovní návyky, na svoji situaci si zvyká a jeho ochota pracovat je velmi malá nebo žádná. Z těchto důvodů přestává být u zaměstnavatelů žádaný. Návrat takového nezaměstnaného na pracovní trh je pak velmi obtížný.

Nezaměstnanost můžeme analyzovat i podle toho, zda jsou pracovníci nezaměstnaní dobrovolně či nedobrovolně. Koho tedy považujeme za **dobrovolně nezaměstnaného**? Je to ten, kdo je ochoten přijmout práci pouze za mzdu, která je vyšší, než převládající mzdová sazba na příslušném odvětvovém trhu. Jelikož hledá mzdu vyšší, nemůže ji najít. Někteří pracovníci tak činí krátkodobě. Jsou to zejména frikčně a strukturálně nezaměstnaní. Někteří dokonce nechtějí pracovat vůbec, než by pracovali za nižší mzdu, než si představují. Většina lidí se eviduje jako uchazeči o zprostředkování zaměstnání na úřadu práce, protože doufají, že jim úřad práce pomůže zprostředkovat zaměstnání za mzdu, kterou si představují. (Brožová, 2003)

Zatímco dobrovolně nezaměstnaní nechtějí pracovat za mzdu, která neodpovídá jejich představám, **nedobrovolně nezaměstnaní** aktivně hledají zaměstnání a jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu převládá a nebo je dokonce i nižší, ale nemohou pracovní místo najít. (Brožová, 2003) „Právě nedobrovolná nezaměstnanost je tou zaměstnaností, která způsobuje nejen ekonomické potíže, ale také sociální a psychické problémy těm, kteří se s ní dostatečně dobře nevyrovnávají.“ (Brožová, 2003, s. 86)

### **Dobrovolná a nedobrovolná zaměstnanost v klasickém a keynesiánském pojetí**

*V pojetí klasiků* existují na trhu práce dokonale pružné nominální mzdové sazby (a též ceny státek a dokonalé informace), tím jsou trhy práce neustále v rovnováze (okamžitě se vyčistí) a zaměstnanost je tedy neustále na úrovni plné zaměstnanosti. Ekonomika je neustále na hranici potenciálního produktu<sup>3</sup>. Jakýkoliv pohyb agregátní poptávky vede pouze ke změně cenové hladiny. To platí v krátkém i dlouhém období. (Helísek, 2002). Trh práce, na kterém existují dokonale pružné mzdy, nemůže vytvářet menší nabídku, než je poptávka, nebo vytvářet nedobrovolnou nezaměstnanost. Ceny a mzdy stoupají nebo klesají tak dlouho, dokud se nevyčistí. (Samuelson, Nordhaus, 1995)

---

<sup>3</sup> Potenciální produkt - produkt, při kterém dochází k plnému využití všech zdrojů (práce, půdy, kapitálu) = úroveň produkce, které odpovídá plná zaměstnanost.

V *keynesiánském pojetí* jsou v krátkém období mzdové sazby fixní. V důsledku poklesu poptávky po dané produkci podniky propouštějí své zaměstnance. Klesá poptávka po práci. Po čase dochází k ochotě pracovníků nabízet práci za nižší mzdu. (Helísek, 2002) Na trhu práce vzniká nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po práci, neexistuje dostatek volných pracovních míst. Nepružné mzdy vedou k nedobrovolné nezaměstnanosti a mohou vést k cyklické nezaměstnanosti. (Samuelson, Nordhaus, 1995) V dlouhém období příčiny fixních mezd pominou a mzdové sazby se dostanou na rovnovážnou úroveň. Nastane plná zaměstnanost a produkce je na úrovni potenciálního produktu.

### 1.3.1 Důsledky nezaměstnanosti

To, zda je nezaměstnanost vážným společenským problémem, závisí především na délce jejího trvání. Krátkodobá nezaměstnanost je přirozená a existuje v každé společnosti. Lidé do ní vstupují a zase vystupují, jelikož potřebují určitý čas k tomu, aby našli nové pracovní místo. Nezpůsobuje vážné problémy ani pracovníkům, ani ekonomice. (Brožová, 2003) Závažným problémem je dlouhodobá nezaměstnanost. Důsledky nezaměstnanosti můžeme rozdělit na ekonomické a sociální.

**Ekonomické důsledky** jsou představovány ztrátou produkce v podobě rozdílu mezi skutečným a potenciálním produktem. Jedná se o dopad cyklické nezaměstnanosti, nikoliv přirozené míry nezaměstnanosti. Kvantifikací tohoto rozdílu vyjadřuje tzv. **Okunův zákon**. Okunův zákon vyjadřuje skutečnost, že růst skutečné míry nezaměstnanosti nad přirozenou míru nezaměstnanosti o jeden procentní bod je spojen s poklesem reálného produktu pod potenciální produkt o 2% (ekonomika nevyužívá své potenciální možnosti). (Helísek, 2002)

Vyjádřeno vzorcem:

$$Y/Y^* = 1 + 0,02 (u^* - u)$$

kde: u ...míra nezaměstnanosti,  
u\*...přirozená míra nezaměstnanosti,  
Y ...reálný produkt,  
Y\*...potenciální produkt.

Ekonomickým důsledkem nezaměstnanosti je také snížení nebo ztráta kvalifikace pracovníků. (Helísek, 2002)

**Sociální důsledky** nezaměstnanosti pro jedince:

- rozbití struktury denního času a změna vnímání času a s tím související deprivací z absence pravidelných činností,
- sociální izolace plynoucí z redukce sociálních kontaktů,
- ztráta participace na cílech širších skupin a společenství,
- ztráta statusu připisované osobě na základě jejího postavení v dané společnosti a důsledky této ztráty pro osobní identitu a sebeúctu nezaměstnaného jedince,
- rozklad rodinných vztahů a změny jeho postavení v rodině,
- ztrátu hodnot a respekt k veřejným autoritám spojené často s asociálními činnostmi (Mareš, 1994) jako kriminalita, alkoholismus, narkomanie, prostituce atd. (Helísek, 2002)
- psychické a zdravotní potíže vyvolané ze ztráty pracovního příjmu.

## 2 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Jedním ze základních cílů státní politiky zaměstnanosti je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

Zabezpečování státní politiky zaměstnanosti v České republice upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Dle tohoto zákona státní politika zaměstnanosti zahrnuje zejména zabezpečování práva na zaměstnání. Při jeho uplatňování je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu, politického smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů.

### 2.1 Cíle státní politiky zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti usiluje především o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, dále o produktivní využití zdrojů pracovních sil a o zabezpečení práva občanů na zaměstnání. (Integrovaný portál MPSV, 2011)

Státní politika zaměstnanosti sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává prognózy a koncepce zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce a rovněž programy a projekty pro uplatnění fyzických osob, a to i v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu. Rovněž zahrnuje opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, poskytuje informační, poradenské a zprostředkovatelské služby na trhu práce, hospodaří s prostředky na politiku zaměstnanosti a poskytuje hmotné zabezpečení uchazečům o zaměstnání. (Zákon o zaměstnanosti)

Státní politiku zaměstnanosti tvoří dva typy opatření souvisejících s nezaměstnaností:

- *aktivní politika zaměstnanosti (APZ),*
- *pasivní politika zaměstnanosti (PPZ).*

## 2.2 Výkon státní správy v oblasti zaměstnanosti

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v ČR vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a úřady práce. Podílejí se na ní i další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Při provádění státní politiky zaměstnanosti stát spolupracuje např. s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů. (Zákon o zaměstnanosti, ust. § 2)

### 2.2.1 Úřady práce

Úřady práce vznikaly postupně od roku 1990 na území tehdejší České a Slovenské Federativní Republiky jako nové státní instituce regulující rychle rostoucí nezaměstnanost a zabezpečující fungování nově vzniklého trhu práce, jevy, které se objevily jako důsledek transformace české ekonomiky po roce 1989. Právním podkladem vzniku úřadů práce bylo v roce 1990 zákonné opatření předsednictva ČNR č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce. (Parlament České republiky, 2012)

1. února 1991 nabyl účinnosti zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, který jako první právně upravil zaměstnanost, a prováděcí zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, který upravoval státní politiku zaměstnanosti v ČR. Zákon o zaměstnanosti byl několikrát novelizován. Se vstupem ČR do Evropské unie dne 1. května 2004 bylo třeba vytvořit nový zákon, který by upravoval státní politiku zaměstnanosti v souladu s právem Evropského společenství. Tímto zákonem byl zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti 1. října 2004 a kterým byly zrušeny předchozí zákony o zaměstnanosti. Součástí tohoto zákona je vymezení působnosti 77 úřadů práce jako správních úřadů, jejichž správní obvody jsou shodné s územními obvody okresů.

Dne 1. dubna 2011, po dvaceti letech existence úřadů práce, dochází k zásadní reorganizaci těchto původních 77 úřadů. Zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ze dne 9. února 2011, se zřizuje Úřad práce České republiky jako správní úřad s celostátní působností. Nadřízeným orgánem Úřadu práce ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Organizačně je Úřad práce ČR



členěn na generální ředitelství a 14 krajských poboček. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště, která vznikla reorganizací původních úřadů práce a jejich dislokovaných pracovišť. Celkem vzniklo 231 kontaktních pracovišť. Zákon nabyl účinnosti dne 1. dubna 2011.

Do 31. března 2011 v okrese Cheb působil Úřad práce v Chebu, který měl dvě dislokovaná pracoviště, a to v Aši a v Mariánských Lázních. K 1. dubnu 2011 Úřad práce v Chebu zanikl a byla zřízena samostatná kontaktní pracoviště v Chebu, v Aši a v Mariánských Lázních jako součást krajské pobočky v Karlových Varech – Úřadu práce České republiky.

Velikým problémem zůstává zajištění rovnocennosti a samostatnosti bývalých dislokovaných pracovišť na úroveň bývalých okresních úřadů práce. Statistiky týkající se nezaměstnanosti se vykazují za celý okres a politika zaměstnanosti se realizuje stále stejným způsobem, z těchto důvodů je téma mé bakalářské práce aktuální.

Vzhledem k tomu, že jsem si pro svoji práci vybrala období let 2008 až 2010, vycházím z platných právních předpisů před účinností výše uvedeného zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, především zákona o zaměstnanosti. A z výše uvedených důvodů popisuji činnost Úřadu práce v Chebu v oblasti státní politiky zaměstnanosti tak, jak ji vykonával ve svém správním obvodu do 31. března 2011.

## **2.2.2 Činnosti úřadů práce**

Konkrétní činnosti úřadů práce jsou stanovené v ust. § 8 zákona o zaměstnanosti. Podle tohoto zákona úřady práce:

- zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti, sledují a vyhodnocují situaci na trhu práce a přijímají opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce,
- při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností spolupracují s dalšími subjekty,
- zabezpečují a podporují projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce,
- provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání,

- poskytují fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti,
- zabezpečují uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a poskytují příspěvky na jejich plnění,
- vyplácejí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci,
- poskytují zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- vedou pro účely zaměstnanosti evidenci volných pracovních míst, evidenci uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců,
- vykonávají kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem a zákonem o volném pohybu služeb včetně ukládání pokut.

V souvislosti s realizací politiky zaměstnanosti je třeba vysvětlit pojmy: uchazeč o zaměstnání a zájemce o zaměstnání.

### **Uchazeč o zaměstnání**

Uchazeč o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, o zprostředkování vhodného zaměstnání. Uchazečem o zaměstnání se nemůže stát každá fyzická osoba. Do evidence uchazečů o zaměstnání je zařazena fyzická osoba, jestliže splňuje podmínky stanovené v ust. § 25 zákona o zaměstnanosti, a to dnem podání písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání.

Uchazeč o zaměstnání si může podat u úřadu práce žádost o podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci mu vzniká nárok na podporu při rekvalifikaci. Po celou dobu evidence je za něj plátcem pojistného na všeobecné zdravotní pojištění stát, a to prostřednictvím státního rozpočtu.

### **Zájemce o zaměstnání**

Zájemce o zaměstnání nemá status uchazeče o zaměstnání. Je to fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání, ale neplatí pro ni podmínky stanovené zákonem pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Je to osoba, která je např. v pracovním poměru na dobu určitou nebo ve výpovědní době z organizačních či zdravotních důvodů, osoby na rodičovské dovolené chystající se na návrat na pracovní trh, osoby

samostatně výdělečně činné apod. Zámce o zaměsnání nemůžs žádat úřad práce o podporu v nezaměsnanosti a nevznká mu nárok na podporu při rekvalifikaci.

Úřady práce neposkytují služby jen uchazečům a zámecům o zaměsnání, ale prakticky všem občanům a rovněž zaměsnatelům.

### 3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Je zaměřena na vytváření nových pracovních míst, zvýšení flexibility pracovní síly a předcházení nezaměstnanosti. (Pavelka, 2007) Při její realizaci spolupracují úřady práce a MPSV s dalšími subjekty na trhu práce.

Mezi základní nástroje, kterými je realizována aktivní politika zaměstnanosti, patří zejména:

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) příspěvek na zapracování,
- f) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí opatření APZ je rovněž poradenství. Jednak pro volbu povolání a pro zprostředkování vhodného zaměstnání, jednak poradenství pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů APZ.

Dále sem patří podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

V souladu s potřebami trhu práce mohou úřady práce rovněž ověřovat nové nástroje a opatření APZ. Podmínky ověřování a náklady na nové nástroje a opatření APZ schvaluje Ministerstvo práce a sociálních věcí. (Zákon o zaměstnanosti, ust. § 104)

#### **Riziková skupina - uchazeči znevýhodnění na trhu práce**

Nástroji a opatřeními APZ jsou podporováni především uchazeči o zprostředkování zaměstnání, kteří jsou kvůli svým individuálním charakteristikám znevýhodnění na trhu práce a bez použití těchto nástrojů je pro ně velmi obtížné najít vhodné zaměstnání.

Za uchazeče znevýhodněné na trhu práce se považují uchazeči o zprostředkování zaměstnání vedení v evidenci úřadu práce, kteří potřebují při zprostředkování zaměstnání zvláštní péči (tzv. riziková skupina), a to pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů. Riziková skupina je upravena v ust. § 33 zákona o zaměstnanosti.

Mezi znevýhodněné uchazeče na trhu práce patří především:

- a) fyzické osoby se zdravotním postižením,
- b) fyzické osoby do 20 let věku,
- c) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- d) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- e) fyzické osoby starší 50 let věku,
- f) fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- g) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc (např. se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo v nich žijí, dále jsou to osoby společensky nepřizpůsobivé nebo ze sociokulturně znevýhodněného prostředí, osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence).

## **3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**

### **3.1.1 Rekvalifikace**

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při volbě vhodné rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. (Zákon o zaměstnanosti, ust. § 108)  
Rozlišujeme dva typy rekvalifikací: rekvalifikace uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání a rekvalifikace zaměstnanců.

#### **a) Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání**

Úřady práce zabezpečují rekvalifikace uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání, pokud struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání. (Integrovaný portál MPSV, 2011)

## **b) Rekvalifikace zaměstnanců**

Rekvalifikace může být prováděna u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců, a to na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O rekvalifikaci zaměstnanců může úřad práce se zaměstnavatelem uzavřít dohodu. Na základě této dohody mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zajišťuje, úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. (Zákon o zaměstnanosti, ust. § 109)

### **3.1.2 Investiční pobídky**

Investiční pobídky jsou nástrojem APZ, kterým se u zaměstnavatele hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Školením se rozumí teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům stanoveným zaměstnavatelem. Školení může být zajištěno i zaměstnavatelem.

Hmotná podpora může být poskytnuta zaměstnavateli na vytváření nových pracovních míst v území oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele nejméně o 50% vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR. Rovněž může být poskytnuta zaměstnavateli hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců na částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců skutečně vynaloženy. I v těchto případech musí být splněna podmínka minimální míry nezaměstnanosti. Tyto druhy hmotné podpory jsou účelově vázány a nemohou být použity na jiný účel, než byl stanovený v dohodě o jejich poskytnutí a poskytuje je MPSV. (Zákon o zaměstnanosti, ust. § 111)

### **3.1.3 Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšnými pracemi (VPP) se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle

na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsících, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. (Zákon o zaměstnanosti, ust. § 112)

### **3.1.4 Společensky účelná pracovní místa**

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) jsou pracovní místa zřízená nebo vyhrazená zaměstnavatelem pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Jsou to uchazeči o zaměstnání, kteří patří do rizikové skupiny osob vyžadujících zvláštní péči. Společensky účelným pracovním místem je i místo, které zřídil uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (SVČ). (Zákon o zaměstnanosti, ust. § 113)

### **3.1.5 Příspěvek na zapracování**

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání z rizikové skupiny, kterému úřad práce poskytuje zvýšenou péči. Příspěvek lze poskytovat maximálně na dobu 3 měsíců a může činit měsíčně maximálně polovinu minimální mzdy<sup>4</sup> na osobu, která zapracovává. (Zákon o zaměstnanosti, ust. § 116)

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

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a nemůže proto zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Tento příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu mzdy, která zaměstnancům náleží podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců a na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy. (Zákon o zaměstnanosti, ust. § 117)

---

<sup>4</sup> Výše minimální mzdy činí od 01.01.2007 - 8 000 Kč ( Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, s účinností od 01.01.2007)

### **3.1.7 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Fyzickým osobám se zdravotním postižením se na trhu práce prostřednictvím úřadů práce věnuje zvýšená ochrana. Za osoby se zdravotním postižením se považují osoby, které jsou uznány orgánem sociálního zabezpečení invalidními ve třetím stupni, invalidními v prvním nebo druhém stupni a rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými.

**Pracovní rehabilitace** je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce s ní spojené. Pracovní rehabilitaci zajišťuje úřad práce ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky nebo může pověřit jejím zabezpečením jinou právnickou nebo fyzickou osobu. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou nebo praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek výkonu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. (Zákon o zaměstnanosti, ust. § 69)

**Chráněné pracovní místo (CHPM)** je vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody uzavřené s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno na dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. (Zákon o zaměstnanosti, ust. § 75)

**Chráněná pracovní dílna (CHPD)** je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60% těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. (Zákon o zaměstnanosti, ust. § 76)

## **3.2 Financování aktivní politiky zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a prostřednictvím programů financovaných v rámci strukturálního fondu Evropské unie. Od roku 2008 je kladen důraz na maximální využití finančních prostředků z Evropského



sociálního fondu (ESF). Ze státního rozpočtu jsou financována ta opatření, která z ESF financovat nelze.

### **3.2.1 Evropský sociální fond**

Evropský sociální fond je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je zásadním finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti, která je postavena na 4 hlavních pilířích: zaměstnatelnost, podpora podnikání, adaptabilita a rovné příležitosti. Na Evropskou strategii zaměstnanosti velmi těsně navazuje Národní plán zaměstnanosti a Národní akční plán zaměstnanosti ČR.

Objem finančních prostředků z ESF pro ČR na programové období 2007 - 2013 činí 3,8 mld. EUR. (Evropský sociální fond v ČR, 2011)

**Z projektů ESF jsou podporované projekty neinvestičního charakteru** jako rekvalifikace nezaměstnaných, speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel, tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance, podpora začínajícím osobám samostatně výdělečně činným, rozvoj institucí služeb zaměstnanosti a další. (Integrovaný portál MPSV, 2011)

Čerpání finančních prostředků na realizaci SPZ umožňují operační programy:

- Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ),
- Operační program Lidské zdroje zaměstnanosti (OP LZZ).

#### **Operační program Rozvoj lidských zdrojů**

OP RLZ je jedním ze tří operačních programů ESF realizovaných v rámci programového období 2004 - 2006. (Evropský sociální fond v ČR, 2011)

Globálním cílem tohoto operačního programu bylo dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje. (Evropský sociální fond v ČR, 2011)

## **Operační program Lidské zdroje zaměstnanosti**

OP LZZ je jedním ze tří operačních programů ESF realizovaných v rámci programového období 2007 - 2013. (Evropský sociální fond v ČR, 2011)

OP LZZ je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech. (Evropský sociální fond v ČR, 2011)

Globálním cílem tohoto operačního programu je zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí Evropské unie. (Integrovaný portál MPSV, 2011)

V rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost jsou realizovány tyto formy projektů:

- a) Národní individuální programy (NIP)* – projekty založené na přímém rozdělení prostředků programu zaměřené na realizaci nebo doplnění národních politik a programů s využitím nástrojů APZ. Realizátorem projektu je MPSV za účasti úřadů práce.
- b) Regionální individuální projekty (RIP)* – projekty založené na přímém přidělení prostředků programu zaměřené na specifickou regionální oblast, které jsou předkládány z úrovně příslušných krajů. RIP jsou předkládány úřady práce na řešení regionálních specifik trhu práce.
- c) Systémové individuální projekty* – projekty zaměřené na rozvoj národních politik a programů a na modernizaci, rozšíření kapacity a kvality nabídky veřejných služeb, na navržení nových nebo úpravu a zefektivnění existujících systémů a na jejich zavedení do praxe (např. projekty MPSV zaměřené na rozvoj služeb zaměstnanosti).

Základním rysem využití prostředků ESF je jejich přidělení na konkrétní projekty, u kterých je kladen důraz na rozšíření činnosti, cílových skupin, inovativnost. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009)

### **3.2.2 Financování APZ prostřednictvím ESF**

Finanční prostředky na nástroje APZ v rámci programů ESF lze využít na:

- rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa – pouze vyhrazená,
- individuální projekty systémového charakteru, programy pro podporu tvorby nových pracovních míst,
- tzv. doprovodná opatření v rámci projektů ESF, ověřování nástrojů a opatření APZ
- nákup služeb (konzultační a poradenské služby včetně právních poradenských služeb). (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009)

### **3.2.3 Financování APZ prostřednictvím státního rozpočtu**

Z prostředků státního rozpočtu lze přispívat na nástroje APZ a programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívajících ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření APZ. Příspěvky nelze poskytnout organizačním složkám státu, státním příspěvkovým organizacím a organizačním složkám územních samosprávných celků a vyšších územních samosprávných celků. (Zákon o zaměstnanosti, ust. § 107)

Prostředky musí být vynakládány účelně, efektivně a hospodárně. K tomuto účelu musí mít úřady práce stanovena kritéria pro hodnocení hledisek hospodárnosti, efektivnosti a účelnosti. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009)

Finanční prostředky státního rozpočtu lze využít v rámci APZ na nástroje, opatření a oblast podpory, kterými se realizují:

- rekvalifikace, VPP, SÚPM (všechny typy),
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením (pracovní rehabilitace, chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna),
- individuální projekty systémového charakteru, programy pro podporu tvorby nových pracovních míst,
- cílené programy k řešení zaměstnanosti,

- příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, ověřování nástrojů a opatření APZ, nákup služeb (konzultační a poradenské služby). (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009)

### **3.3 Zaměření státní politiky zaměstnanosti v letech 2008 – 2010**

Výchozím principem pro zaměření státní politiky zaměstnanosti pro období 2008 – 2010 je Lisabonská strategie Evropské unie. V souladu s tímto dokumentem vláda ČR deklarovala své národní priority a opatření v oblasti zaměstnanosti v dokumentu Národní program reforem České republiky na období 2008–2010. (Integrovaný portál MPSV, 2012) MPSV v souladu s touto koncepcí každý rok upřesňuje realizaci státní politiky zaměstnanosti v ČR.

#### **3.3.1 Zaměření politiky zaměstnanosti v roce 2008**

Cílem politiky zaměstnanosti v roce 2008 bylo dosažení co nejpříznivějšího vývoje zaměstnanosti, zvýšení motivace a aktivace uchazečů o zaměstnání pro hledání, nalezení a udržení zaměstnání.

Při naplňování stanovených cílů měly úřady práce zaměřit realizaci APZ na:

- minimálně 5% osob z rizikové skupiny mladých do 25 let (zejména s kumulací znevýhodnění),
- minimálně 20% osob z rizikové skupiny starší 50 let věku, přičemž minimálně polovina této skupiny bude ve věku nad 55 let,
- minimálně 40% osob z rizikové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných (evidence delší než 6 měsíců) a zejména s kumulací dalších znevýhodnění,
- minimálně 45% žen především se zaměřením na ženy vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené;

Rozdělení finančních prostředků na jednotlivé nástroje APZ bylo dáno procentuálně:

- 15 – 25% na rekvalifikace, poradenské činnosti a pracovní rehabilitace,

- 25 – 35% na zřízení a vyhrazení SÚPM pouze pro skupiny: ženy vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené, osob do 25 let věku bez kvalifikace, osob se zdravotním postižením, starších 50 let věku a dlouhodobě nezaměstnaných),
- 30 – 40% na vytvoření pracovních příležitostí v rámci VPP,
- 5 – 15% na vytvoření a provoz CHPM CHPD a ostatní.

Dále bylo úřadům práce doporučeno se zaměřit na:

- posílení aktivní spolupráce se zaměstnavateli a zvýšení informovanosti o realizaci APZ vůči partnerům v regionu,
- preferování podpory vytváření chráněných pracovních míst,
- intenzivnější působení na studenty středních škol a jejich rodiče při volbě povolání v orientaci na obory chybějící na místním trhu práce,
- podporu přístupu žen k zaměstnáním, diagnostiku a odstranění specifických překážek omezujících jejich participaci na trhu práce,
- využití prostředků ESF realizací národních a regionálních projektů (NIP, RIP) financovaných z OP LZZ. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008)

### **3.3.2 Zaměření politiky zaměstnanosti v roce 2009**

Konec roku 2008 byl ovlivněn probíhající celosvětovou hospodářskou krizí, která se projevila i v ČR výrazným nárůstem nezaměstnanosti. MPSV na tuto hospodářskou krizi reagovalo v roce 2009 mimo jiné změnou v prioritách v poskytování jednotlivých nástrojů APZ a rozšířením rizikové skupiny o osoby dotčené hospodářskou krizí.

Každému uchazeči o zaměstnání mělo být nabídnuto pracovní místo, rekvalifikace, poradenská činnost, individuální akční plán, opatření APZ, či jiná pomoc.

APZ byla zaměřena na poskytování rekvalifikací v maximální možné míře jako nástroje vedoucího ke zvýšení zaměstnatelnosti prostřednictvím získávání nové kvalifikace nebo rozšiřováním a prohlubováním dosavadní kvalifikace. Rekvalifikací se měla posílit zaměstnanost osob z dlouhodobého hlediska. Přednostně měly být financovány profesní rekvalifikace a rekvalifikace s praktickou částí výuky. Nástroje VPP a SÚPM měly být nástroji doprovodnými. Doporučení MPSV pro rok 2008 platila i v roce 2009 a 2010.

Podporovat nástroji a opatřeními APZ se měly zejména skupiny: mladí do 20 let věku, starší osoby nad 50 let věku, ženy, dlouhodobě nezaměstnaní a osoby dotčené probíhající hospodářskou recesí. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009)

### **3.3.3 Zaměření politiky zaměstnanosti v roce 2010**

V roce 2010 již úřady práce z důvodu úsporných opatření musely zvažovat vhodnost a efektivnost jednotlivých nástrojů APZ za účelem minimalizace případů, kdy by byl podpořen uchazeč o zaměstnání, který by si mohl najít pracovní uplatnění i bez použití nástroje APZ. Preferovány byly nástroje určené k umístění uchazečů o zaměstnání: VPP, SÚPM a příspěvek na zapracování.

Uvedenými nástroji měly být podpořeni uchazeči, kteří by jinak nemohli nalézt vhodné zaměstnání: uchazeči evidovaní déle než 5 měsíců a uchazeči z rizikové skupiny, kteří by bez použití vhodného nástroje dosáhli délky pětiměsíční evidence.

Oproti roku 2009 byly rekvalifikace zabezpečovány individuálně. Bylo povinností úřadu práce zařadit uchazeče nebo zájemce o zaměstnání do rekvalifikačního kurzu neprodleně, pokud se tím zvýšila jeho šance na získání zaměstnání nebo by se tím předešlo ztrátě jeho zaměstnání. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009)

Financování nástrojů - VPP, SÚPM vyhrazená, poradenské služby a rekvalifikace mělo být přednostně z prostředků ESF. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010)

## 4 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Zatímco aktivní politika zaměstnanosti směřuje k maximální možné míře zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti pouze tlumí dopady nezaměstnanosti v podobě **vyplácení podpor v nezaměstnanosti a podpor při rekvalifikaci uchazečům o zaměstnání** evidovaným na úřadech práce.

Ztráta zaměstnání patří v České republice mezi celospolečenská rizika. Proti tomuto riziku existuje tzv. pojištění pro případ nezaměstnanosti, které je realizováno účastí na státní politice zaměstnanosti a je hrazeno formou pojistného. Účast na státní politice zaměstnanosti je placena příspěvkem na státní politiku zaměstnanosti. Výše uvedená forma pojistného je upravena zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Následně vyplacené dávky patří mezi mandatorní výdaje státního rozpočtu. Jedná se o dávky státní politiky zaměstnanosti: podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci. (Pavlásek a kol., 2009)

### **Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti**

Státní politiky zaměstnanosti se účastní povinně zaměstnanci a osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ), pokud se zároveň účastní důchodového pojištění podle předpisů o důchodovém pojištění. Za zaměstnance platí pojistné na státní politiku zaměstnanosti zaměstnavatel. Sazba pojistného u zaměstnavatele i u OSVČ činí 1,2% z vyměřovacího základu za rozhodné období. Pojistné je součástí státního rozpočtu. (Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti)

### **4.1 Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci**

**Nárok na poskytování podpory v nezaměstnanosti (PvN)** nevzniká automaticky. Uchazeč, který požádá a o zprostředkování zaměstnání na úřadu práce a podá si žádost o podporu v nezaměstnanosti, musí splnit podmínky pro její nárok stanovené zákonem o zaměstnanosti. Následující podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti, její výše a délka poskytování vychází z novely zákona o zaměstnanosti účinného od

01.01.2009. Základní podmínkou je, že uchazeč o zaměstnání získá v rozhodném období<sup>5</sup> zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců.<sup>6</sup> Při splnění všech podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti náleží uchazeči PvN po podpůrčí dobu, která je rozlišena věkem uchazeče ke dni podání žádosti o PvN. U uchazeče o zaměstnání ve věku do 50 let činí podpůrčí doba 5 měsíců, nad 50 do 55 let činí 8 měsíců a nad 55 let činí 11 měsíců.

**Nárok na podporu při rekvalifikaci (PpR)** má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce. PpR se mu poskytuje po celou dobu rekvalifikace. PpR náleží i osobě se zdravotním postižením, pokud nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu nebo náhradu mzdy a účastní se specializovaných rekvalifikačních kurzů podle ust. § 74 zákona o zaměstnanosti. Tato osoba nemusí být vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Výše PvN a PpR se stanoví uchazeči o zaměstnání procentní sazbou podle činnosti, kterou vykonával naposledy před zařazením do evidence uchazečů. V případě ukončeného zaměstnání se výše stanoví procentní sazbou z průměrného (pravděpodobného) měsíčního čistého výdělku zjištěného podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (ZP). Pokud uchazeč naposledy vykonával samostatnou výdělečnou činnost, vypočte se výše procentní sazbou z posledního známého vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na jeden kalendářní měsíc. Procentní sazba PvN činí první dva měsíce podpůrčí doby 65%, další dva měsíce 50% a po zbývající podpůrčí dobu 45% z průměrného čistého měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu.<sup>7</sup> Procentní sazba PpR činí 60% průměrného čistého měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu.

Uchazeči, který naposledy vykonával některou z činností považovaných za náhradní dobu (Zákon o zaměstnanosti, ust. § 41) nebo u něj nelze stanovit průměrný měsíční

---

<sup>5</sup> Do 31.12.2011 byly za rozhodné období považovány 3 roky před zařazením do evidence, od 01.01.2012 jsou to pouze 2 roky (novela zákona o zaměstnanosti s účinností od 01.01.2012 – zákon č. 367/2011 Sb.)

<sup>6</sup> Do 31.12.2008 musel uchazeč vykonávat v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a podpůrčí doba činila u uchazeče do 50 let 6 měsíců, nad 50 do 55 let 9 měsíců a nad 55 let 12 měsíců (novela zákona o zaměstnanosti s účinností od 01.01.2009 – zákon č. 382/2008 Sb.)

<sup>7</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, byl k 01.01.2011 novelizován zákonem č. 347/2010 Sb., v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti MPSV (zejména ustanovení o PvN).



čistý výdělek nebo vyměřovací základ, a nebo bez svého zavinění nemůže osvědčit jejich výši, se podpora v nezaměstnanosti stanoví za první dva měsíce ve výši 0,15násobku, další dva měsíce ve výši 0,12násobku a po zbývající dobu ve výši 0,11násobku průměrné mzdy v národním hospodářství (PMvNH) za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího roku, ve kterém byla podána žádost o tuto podporu. PpR se stanoví ve výši 0,14násobku PMvNH za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.<sup>8</sup>

Výše podpory v nezaměstnanosti i při rekvalifikaci je omezená. Maximální výše PvN činí 0,58násobek PMvNH a maximální vše PpR činí 0,65násobek PMvNH.

PvN a PpR se neposkytuje po dobu poskytování starobního důchodu, dávek nemocenského pojištění a po dobu vazby. Nárok na PvN a PpR zaniká uplynutím podpůrní doby, ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nebo sankčním vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání. (Zákon o zaměstnanosti, ust. §§ 39 - 51)

Podpory v nezaměstnanosti pomáhají lidem, kteří ztratili zaměstnání a jsou evidováni jako uchazeči o zaměstnání na úřadu práce, překlenout období nezaměstnanosti a najít si nové pracovní místo, zpravidla podle svých představ. Bohužel podpora v nezaměstnanosti může vést k efektu, kdy uchazeč, který ji pobírá, zaměstnání nehledá a čeká, až mu skončí podpůrní doba. Tím svoji nezaměstnanost úmyslně prodlužuje.

## **4.2 Financování pasivní politiky zaměstnanosti**

Pasivní politika je financována pouze z prostředků státního rozpočtu. Každým rok je na základě zákona o státním rozpočtu stanoven rozpočet pro úřady práce. Rozpočet podpor v nezaměstnanosti a podpor při rekvalifikaci je stanoven na základě prognózy a je v průběhu roku upravován podle skutečného vývoje nezaměstnanosti a výše vyplácené podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.

V rámci PPZ se vyplácejí: podpory v nezaměstnanosti, podpory poskytované uchazečům při rekvalifikaci zabezpečované úřadem práce, podpory při rekvalifikaci

---

<sup>8</sup> Průměrnou mzdu v národním hospodářství pro účely PvN, PpR a výši příspěvku u APZ vyhláší MPSV. K 01.01.2008 činila 21.119 Kč, k 01.01.2009 činila 22.942 Kč a k 01.01.2010 činila 22.896 Kč.

osobám se zdravotním postižením zařazeným do pracovní rehabilitace v rámci speciálních rekvalifikačních kurzů, úhrady nákladů na poštovné a služby peněžních ústavů spojených se stanovením a vyplácením podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, úhrady nákladů na posouzení zdravotního stavu fyzických osob. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009)

## 5 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA OKRESU CHEB

Okres Cheb se nachází v západní části území České republiky u státní hranice se Spolkovou republikou Německo (SRN), konkrétně sousedí s Bavorskem a se Saskem. Jeho sousedními okresy v ČR jsou: na severovýchodě Sokolov, na východě Karlovy Vary a na jihu Tachov. Okres Cheb je součástí Karlovarského kraje.

**Karlovarský kraj** vznikl k 01.01.2000 rozdělením Západočeského kraje na Plzeňský a Karlovarský. Karlovarský kraj tvoří tři okresy – Cheb, Sokolov a Karlovy Vary. Celkem se zde nachází 132 obcí, které jsou dále členěny do 518 částí. Svojí rozlohou 3 314 km<sup>2</sup> je po Libereckém kraji druhým nejmenším, zaujímá 4,2% území České republiky. K 31.12.2009 žilo v obcích Karlovarského kraje celkem 307 636 obyvatel, což představuje 2,9% obyvatel České republiky. (Český statistický úřad, 2011)

**Okres Cheb** tvoří 3 správní obvody obcí s rozšířenou působností – Aš, Cheb, Mariánské Lázně (viz obrázek č. 1).

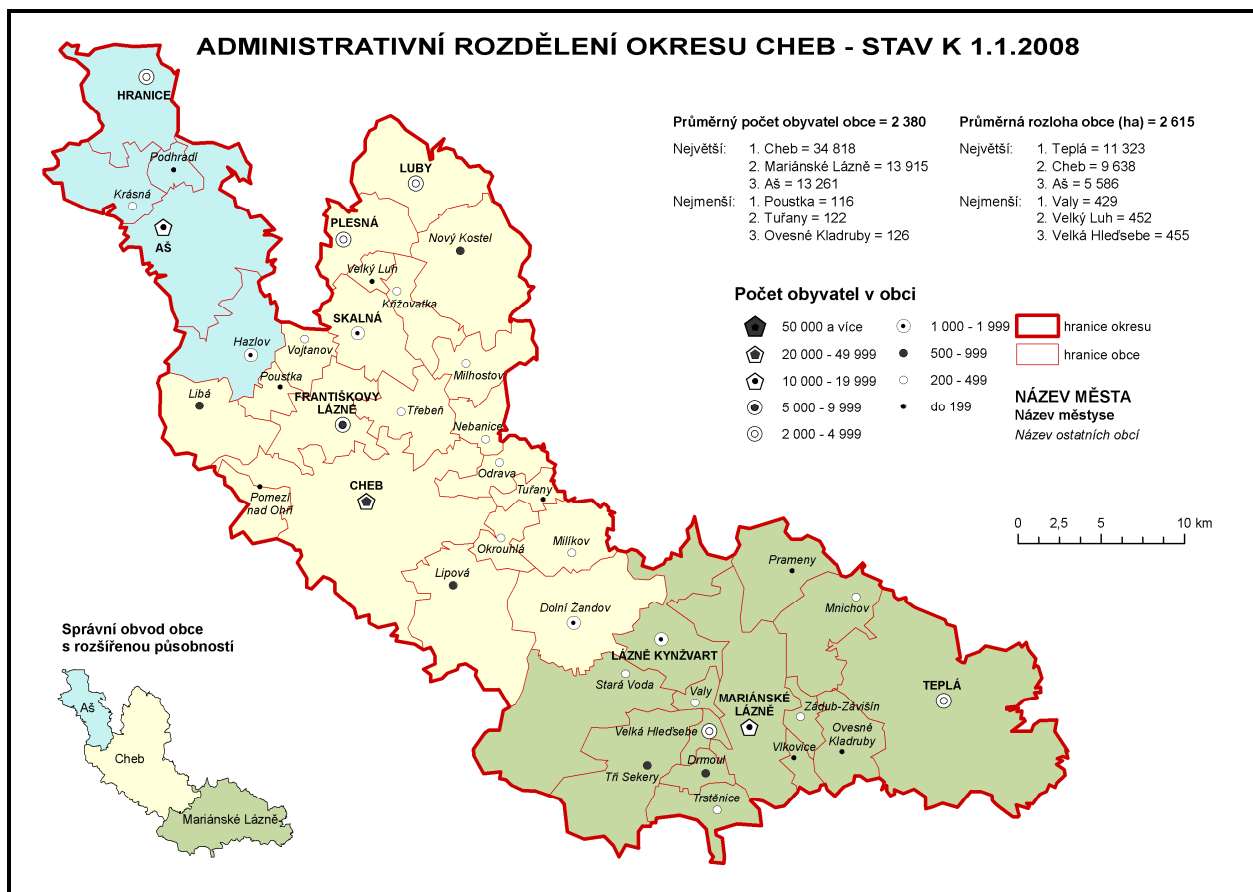
**Správní obvod Aš** je svojí rozlohou 143,75 km<sup>2</sup> a počtem obyvatel 17 949 nejmenším správním obvodem v okrese Cheb. Zároveň je nejhustěji osídleným obvodem se 125 obyvateli na km<sup>2</sup>, a to v rámci celého kraje. Správní obvod Aš tvoří 5 obcí: Aš, Hazlov, Hranice, Krásná a Podhradí. Území obvodu je hraniční oblastí se SRN. (Český statistický úřad, 2012)

**Správní obvod Cheb** má rozlohu 496,86 km<sup>2</sup> a je druhým největším obvodem v Karlovarském kraji. Počtem obyvatel 52 766 je největší v okrese Cheb. Hustota osídlení činí 106 obyvatel na km<sup>2</sup>. Správní obvod tvoří 21 obcí: Dolní Žandov, Františkovy Lázně, Cheb, Křižovatka, Libá, Lipová, Luby, Milhostov, Milíkov, Nebanice, Nový Kostel, Odrava, Okrouhlá, Plesná, Pomezí nad Ohří, Poustka, Skalná, Třebeň, Tuřany, Velký Luh a Vojtanov. Rovněž území obvodu Cheb je hraniční oblastí se SRN. (Český statistický úřad, 2012)

**Správní obvod Mariánské Lázně** má rozlohu 405,30 km<sup>2</sup> a 24 586 obyvatel. S hustotou 61 obyvatel na km<sup>2</sup> je druhým nejméně osídleným obvodem v kraji. Správní obvod tvoří 14 obcí: Drmoul, Lázně Kynžvart, Mariánské Lázně, Mnichov, Ovesné Kladruby, Prameny, Stará Voda, Teplá, Trstěnice, Tři Sekery, Valy, Velká Hleďsebe, Vlkovice a Zádub-Závišín. (Český statistický úřad, 2012)

Od 01.01.2007 patří do okresu Cheb na základě vyhlášky č. 513/2006 Sb., o stanovení území okresů České republiky a území obvodů hlavního města Prahy, ve znění pozdějších předpisů, i území obce Teplá, které do té doby patřilo okresu Karlovy Vary. Celková rozloha okresu od té doby činí 1 046 km<sup>2</sup>.

**Obr. č. 1: Administrativní členění okresu Cheb**



Zdroj: ČSÚ - Mapy a grafy okresů Karlovarského kraje, mapa okresu Cheb, 2012

## Obyvatelstvo

Okres Cheb měl k 31.12.2010 celkem 95 321 obyvatel. Z tohoto počtu bylo celkem 7 635 cizinců, z nichž bylo pouze 1 400 občanů zemí Evropské unie. Nejpočetnější skupinou cizinců podle státního občanství jsou Vietnamci (téměř 59%).

V průběhu posledních let dochází v okrese Cheb ke stárnutí obyvatelstva. Klesá počet obyvatel ve věku 15 – 64 let a roste počet obyvatel ve věku 65 a více let (viz. tabulka č. 1).

**Tab. č. 1: Vývoj počtu obyvatel na okrese Cheb**

| Stav k     | Počet obyvatel |             | Počet obyvatel ve věku |           |               |
|------------|----------------|-------------|------------------------|-----------|---------------|
|            | Celkem         | z toho ženy | 0-14 let               | 15-64 let | 65 a více let |
| 31.12.2007 | 95 203         | 48 511      | 14 084                 | 68 946    | 12 173        |
| 31.12.2008 | 95 452         | 48 680      | 14 130                 | 68 855    | 12 467        |
| 31.12.2009 | 95 301         | 48 592      | 14 224                 | 68 286    | 12 791        |
| 31.12.2010 | 95 321         | 48 585      | 14 366                 | 67 815    | 13 140        |

Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ, vlastní zpracování, 2011

### Vzdělanost obyvatel

Mezi roky 2001 až 2011 se zvýšila úroveň vzdělanosti (viz tabulka č. 2). Klesl počet obyvatel se základním vzděláním a zvýšil se počet středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaných obyvatel. Údaje se týkají osob s trvalým bydlištěm. Počet vysokoškolsky vzdělaných obyvatel skutečně bydlících v okrese Cheb je nižší. Dochází k jejich odchodu do větších měst, protože zde nemají dostatek pracovních příležitostí.

**Tab. č. 2: Vývoj obyvatelstva ve věku 15 a více let podle vzdělání**

| Okres Cheb                                  | Výsledky k 01.03.2001 |       | Výsledky k 26.03.2011 |       |
|---|-----------------------|-------|-----------------------|-------|
|   | Celkem                | v %   | Celkem                | v %   |
| Obyvatelstvo ve věku 15 a více let          | 76 789                | 100,0 | 81 841                | 100,0 |
| v tom vzdělání:                             |                       |       |                       |       |
| Základní vč. neukončeného                   | 21 029                | 27,4  | 17 632                | 21,5  |
| Střední vč. vyučení (bez maturity)          | 28 845                | 37,6  | 26 360                | 32,2  |
| Úplné střední (s maturitou) a vyšší odborné | 20 420                | 26,6  | 22 415                | 27,4  |
| Vysokoškolské                               | 4 311                 | 5,6   | 5 658                 | 6,9   |
| Bez vzdělání                                | 661                   | 0,9   | 810                   | 1,0   |
| Nezjištěno                                  | 1 523                 | 2,0   | 8 966                 | 11,0  |

Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování, 2012

Okres Cheb je charakterizován jako zemědělsko - průmyslová oblast. Z průmyslu je zastoupen stavební průmysl (převážně na Chebsku), strojírenský průmysl a textilní průmysl (převážně na Ašsku), potravinářský průmysl (na Mariánskolázeňsku). Z hlediska surovinového zdroje se zde nachází ložiska šterkopísku, čediče, lomového kamene, kaolínu, cihlářského jílu a také prameny minerálních vod. S prameny minerálních vod je spojeno lázeňství ve městech Mariánské Lázně, Františkovy Lázně a

Lázně Kynžvart. (Monitoring Úřadu práce v Chebu, 2011) Světoznámé lázně vytvářejí vhodné podmínky pro cestovní ruch a turistiku.

Na území okresu Cheb se nacházejí hraniční silniční přechody se SRN Pomezí nad Ohří – Schirnding, Svatý Kříž – Waldsassen a Vojtanov – Schönberg, dále pak železniční přechody Vojtanov – Bad Brambach a Cheb – Schirnding, které umožňují volný pohyb osob i zboží.

### **Struktura činností ekonomických subjektů**

Podle údajů ČSÚ o počtech ekonomických subjektů (ES) rozdělených podle odvětví převažující činnosti bylo v okrese Cheb k 31.12.2010 celkem 28 287 ES. V porovnání s rokem 2009, kdy bylo registrováno 27 802 ES, se jedná o mírný nárůst (o 485 ES).

Z toho ve zpracovatelském průmyslu působilo celkem 3 016 ES (cca 10,66%) a převažovala zvláště výroba oděvů - 533 ES, ve stavebnictví působilo celkem 2 862 ES (cca 10,12%) a v oblasti nemovitostí působilo celkem 1 680 ES (cca 5,94%). Významnou oblastí je velkoobchod, maloobchod a opravy a údržba motorových vozidel, kde působilo celkem 8 197 ES (cca 28,98%). Z toho v maloobchodě (kromě prodeje motorových vozidel) působilo 5 668 ES. Další důležitou oblastí je ubytování, stravování a pohostinství, kde působilo celkem 2 572 ES (cca 9,73%). (Český statistický úřad, 2012)

### **Struktura subjektů podle právních forem**

K 31.12.2010 existovalo v okrese Cheb celkem 83 veřejných obchodních společností, 2 191 společností s ručením omezeným, 95 akciových společností, 10 obecně prospěšných společností, 11 státních podniků, 109 příspěvkových organizací, 58 družstev, 34 církevních organizací a 638 sdružení. (Český statistický úřad, 2012)

### **Podnikatelská činnost**

Živnostenský úřad vedl ve své evidenci k 31.12.2008 celkem 13 884 podnikatelů. Z tohoto počtu bylo 11 234 tuzemských osob a 2 650 zahraničních osob. Podle právní formy se jednalo o 12 674 fyzických osob (FO) a 1 210 právnických osob (PO). K 31.12.2009 činil počet podnikatelů 14 985, z toho 11 518 tuzemských osob a 3 467 zahraničních osob. Podle právní formy: 13 723 FO a 1 262 PO. Charakteristickým rysem roku 2009 bylo zásadní snížení počtu ohlášení nových zahraničních, a to

především vietnamských, podnikatelů, díky ztíženým podmínkám pro získání pobytu na území ČR. K 31.12.2010 se počet podnikatelů zvýšil na 15 339, z toho 11 848 tuzemských osob a 3 491 zahraničních osob. Podle právní formy: 14 022 FO a 1 317 PO. (Jeřábek, 2012)

## 6 NEZAMĚŠTNANOST V OKRESE CHEB

Situace na trhu práce byla od konce roku 2008 ovlivněna probíhající celosvětovou hospodářskou krizí. V důsledku nedostatku zakázek nejdříve postihla zaměstnavatele v automobilovém průmyslu, sklářského průmyslu a následně zasáhla i další odvětví, především ze zpracovatelského průmyslu. V chebském okrese se dotkla např. firmy GR electronic spol. s r.o. se sídlem v Hranicích u Aše, která zpracovává elementy pro vyhřívání sedadel dodávaných do předních automobilek a provozuje autodopravu, firmy RPC BEBO ČR, s.r.o. v likvidaci (od 01.09.2011), která se zabývala výrobou plastových lahví. (Obchodní rejstřík, 2012)

### 6.1 Vývoj nezaměstnanosti

Neobvyklý růst nezaměstnanosti se projevil již v měsíci listopadu 2008, kdy podle počtu evidovaných uchazečů bylo zřejmé, že se nejedná jen o návrat uchazečů po sezónním zaměstnání. K 31.01.2008 bylo evidováno na Úřadu práce v Chebu 3 583 uchazečů, zatímco ke stejnému datu roku 2009 bylo evidováno o 880 uchazečů více, tj. 4 463 uchazečů o zaměstnání. Nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání 5 929 byl registrován v únoru 2010 (viz tabulka č. 3)

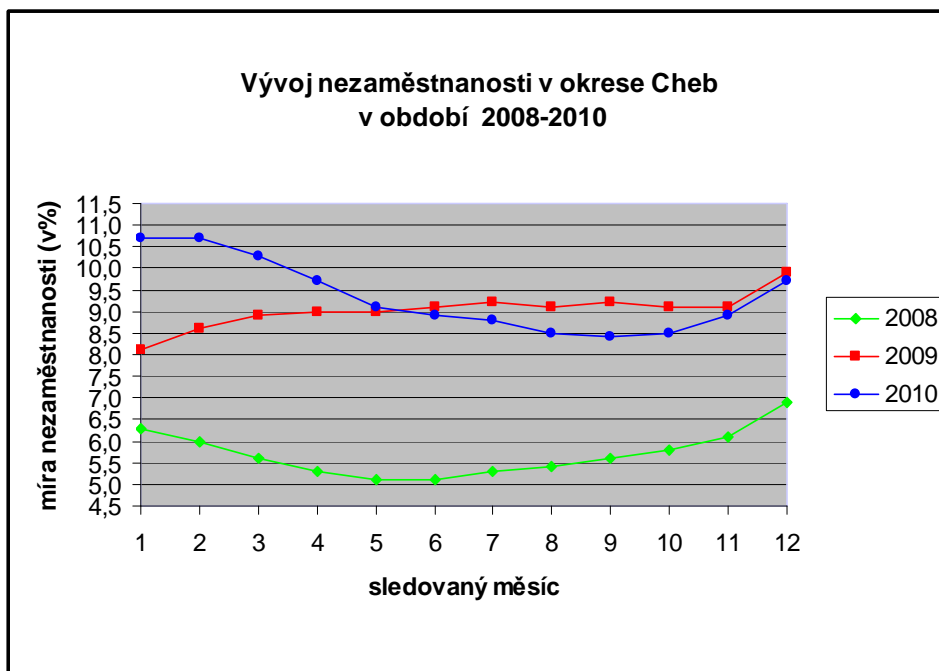
Tab. č. 3: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a MN v letech 2008 - 2010

| Měsíc    | Počet uchazečů |          |          | Míra nezaměstnanosti (MN) v % |          |          |
|----------|----------------|----------|----------|-------------------------------|----------|----------|
|          | Rok 2008       | rok 2009 | rok 2010 | rok 2008                      | rok 2009 | rok 2010 |
| Leden    | 3 583          | 4 463    | 5 919    | 6,3                           | 8,1      | 10,7     |
| Únor     | 3 448          | 4 741    | 5 929    | 6,0                           | 8,6      | 10,7     |
| Březen   | 3 177          | 4 853    | 5 782    | 5,6                           | 8,9      | 10,3     |
| Duben    | 3 025          | 4 908    | 5 464    | 5,3                           | 9,0      | 9,7      |
| Květen   | 2 897          | 4 892    | 5 100    | 5,1                           | 9,0      | 9,1      |
| Červen   | 2 837          | 4 964    | 4 974    | 5,1                           | 9,1      | 8,9      |
| Červenec | 2 949          | 5 113    | 4 932    | 5,3                           | 9,2      | 8,8      |
| Srpen    | 2 991          | 5 013    | 4 767    | 5,4                           | 9,1      | 8,5      |
| Září     | 3 093          | 5 078    | 4 751    | 5,6                           | 9,2      | 8,4      |
| Říjen    | 3 229          | 5 052    | 4 800    | 5,8                           | 9,1      | 8,5      |
| Listopad | 3 379          | 5 063    | 5 074    | 6,1                           | 9,1      | 8,9      |
| Prosinec | 3 792          | 5 468    | 5 574    | 6,9                           | 9,9      | 9,7      |

Zdroj: Statistiky Úřadu práce v Chebu, vlastní zpracování, 2011



Obr. č. 2: Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Cheb



Zdroj: Vlastní zpracování, 2011

Míra nezaměstnanosti v okrese Cheb dosáhla v květnu 2008 svého minima 5,1%, poté postupně rostla, až v dubnu 2009 dosáhla hranici 9,0%. V období od ledna 2008 do prosince 2010 byla vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR. Hodnota míry nezaměstnanosti v lednu 2010 poprvé překročila hranici 10%. Doposud nejvyšší míry nezaměstnanosti bylo dosaženo v lednu a únoru 2010, a to 10,7%. Průběh vývoje míry nezaměstnanosti ukazuje graf Vývoje nezaměstnanosti v okrese Cheb (viz obrázek č. 2). V rámci Karlovarského kraje má okres Cheb nejnižší míru nezaměstnanosti (viz tabulka č. 4). V roce 2008 byl okres Cheb na 31. místě, v roce 2009 na 33. místě a v roce 2010 na 47. místě ze 77 úřadů práce setříděných podle nejvyšší průměrné míry nezaměstnanosti.

Tab. č. 4: Průměrná míra nezaměstnanosti v Karlovarském kraji

| Okres           | Průměrná míra nezaměstnanosti v % |          |          |
|-----------------|-----------------------------------|----------|----------|
|                 | rok 2008                          | rok 2009 | rok 2010 |
| Cheb            | 5,7                               | 8,9      | 9,3      |
| Sokolov         | 8,1                               | 11,5     | 13,3     |
| Karlovy Vary    | 6,9                               | 9,7      | 10,3     |
| Česká republika | 5,4                               | 8,0      | 9,0      |

Zdroj: Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2008 - 2010, vlastní zpracování, 2012

Okres Cheb lze rozdělit na 4 mikroregiony: Chebsko, Mariánskolázeňsko, Ašsko a Tepelsko.

**Tab. č. 5: Míra nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Cheb**

| Mikroregion              | Míra nezaměstnanosti (v %) k 31.12. |              |              |
|--------------------------|-------------------------------------|--------------|--------------|
|                          | 2008                                | 2009         | 2010         |
| <b>Chebsko</b>           | <b>8,62</b>                         | <b>12,36</b> | <b>12,58</b> |
| <b>Ašsko</b>             | <b>6,99</b>                         | <b>10,67</b> | <b>9,48</b>  |
| <b>Mariánskolázeňsko</b> | <b>5,02</b>                         | <b>7,62</b>  | <b>8,07</b>  |
| <b>Tepelsko</b>          | <b>11,25</b>                        | <b>15,86</b> | <b>17,84</b> |

Zdroj: vlastní zpracování, 2012

### 6.1.1 Struktura uchazečů o zaměstnání podle pohlaví

Okres Cheb je jedním z mála okresů, kde je nezaměstnanost mužů vyšší než nezaměstnanost žen, což je způsobeno především propouštěním pracovníků v dělnických profesích, kde převažují muži. K 31.12.2010 činil podíl mužů 54,72% z celkového počtu uchazečů o zaměstnání.

**Tab. č. 6: Struktura uchazečů o zaměstnání podle pohlaví**

| Rok<br>k 31.12. | Počet uchazečů o zaměstnání |              |              |
|-----------------|-----------------------------|--------------|--------------|
|                 | Celkem                      | z toho       |              |
|                 |                             | muži         | ženy         |
| <b>2008</b>     | <b>3 792</b>                | <b>1 992</b> | <b>1 800</b> |
| <b>2009</b>     | <b>5 468</b>                | <b>2 962</b> | <b>2 506</b> |
| <b>2010</b>     | <b>5 574</b>                | <b>3 050</b> | <b>2 524</b> |

Zdroj: Statistiky Úřadu práce v Chebu, vlastní zpracování, 2012

### 6.1.2 Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku

Nejpočetnější skupinu uchazečů o zaměstnání podle věku tvořili uchazeči o zaměstnání ve věku 50 - 59 let. Jejich podíl v období 2008 – 2010 na celkovém počtu činil přibližně 25%. K 31.12.2010 se jednalo o 1 417 uchazečů (tj. 25,42% z celkového počtu). Druhou nejpočetnější skupinou jsou uchazeči o zaměstnání ve věku 20 - 29 let. Naopak nejméně evidovaných uchazečů bylo ve věku 60 a více let (viz tabulka č. 7).

Tab. č. 7: Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku

| Věk uchazečů           | Počet uchazečů o zaměstnání k 31.12. |              |              |
|------------------------|--------------------------------------|--------------|--------------|
|                        | 2008                                 | 2009         | 2010         |
| do 19 let              | 281                                  | 310          | 289          |
| 20 - 29 let            | 928                                  | 1 304        | 1 274        |
| 30 - 39 let            | 805                                  | 1 281        | 1 345        |
| 40 - 49 let            | 714                                  | 1 085        | 1 103        |
| 50 - 59 let            | 953                                  | 1 354        | 1 417        |
| 60 a více let          | 111                                  | 134          | 146          |
| <b>celkem uchazečů</b> | <b>3 792</b>                         | <b>5 468</b> | <b>5 574</b> |

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce na okrese Cheb, 2008 - 2010, vlastní zpracování, 2012

### 6.1.3 Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání

V letech 2008 – 2010 činily nejpočetnější skupiny uchazečů o zaměstnání uchazeči se středním odborným vzděláním a se základním vzděláním (viz tabulka č. 8). Obě kategorie tvořily dohromady v roce 2008 - 72,44%, v roce 2009 - 73,34% a v roce 2010 - 71,83% z celkového počtu uchazečů o zaměstnání.

Tab. č. 8: Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání

| Stupeň vzdělání                             | Název  | Počet uchazečů o zaměstnání k 31.12. |              |              |
|---|--|--------------------------------------|--------------|--------------|
|   |  | 2008                                 | 2009         | 2010         |
| A   | Bez vzdělání   | 0                                    | 0            | 0            |
| B   | Neúplné základní vzdělání  | 184                                  | 226          | 254          |
| C   | Základní vzdělání +praktická škola                               | 1 361                                | 1 862        | 1 816        |
| D   | Nižší střední vzdělání   | 1                                    | 1            | 3            |
| E   | Nižší střední odborné vzdělání                                   | 116                                  | 208          | 199          |
| H   | Střední odborné vzdělání (vyučen)                                | 1 386                                | 2 148        | 2 188        |
| J   | Střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity a bez vyučení | 18                                   | 23           | 13           |
| K   | Úplné střední vzdělání (gymnázium)                               | 57                                   | 87           | 117          |
| L   | Úplné střední odborné vzdělání (vyučení s maturitou)             | 92                                   | 123          | 136          |
| M   | Úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení)         | 484                                  | 669          | 698          |
| N   | Vyšší odborné vzdělání   | 17                                   | 17           | 17           |
| R   | Bakalářské vzdělání  | 9                                    | 25           | 26           |
| T   | Vysokoškolské vzdělání   | 63                                   | 76           | 106          |
| V   | Doktorské vzdělání (vědecká výchova)                             | 4                                    | 3            | 1            |
| <b>Počet uchazečů o zaměstnání - celkem</b> |  | <b>3 792</b>                         | <b>5 468</b> | <b>5 574</b> |

Zdroj: Statistiky Úřadu práce v Chebu, vlastní zpracování, 2012

### 6.1.4 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence

K 31.12.2008 činila průměrná délka evidence uchazečů o zaměstnání 360 dnů, k 31.12.2009 činila 336 dnů, k 31.12.2010 se průměrná délka evidence zvýšila o 40 dnů, tj. na 376. Nejvíce uchazečů o zaměstnání k 31.12.2010 bylo podle délky evidence v kategorii do 3 měsíců (tj. 35,77% z celkového počtu) a naopak nejméně uchazečů bylo v kategorii 9 – 12 měsíců (tj. 8,06% z celkového počtu). Významnou skupinu tvoří uchazeči, kteří jsou v evidenci déle než 12 měsíců. K 31.12.2010 tvořili tyto uchazeči 31,61% z celkového počtu uchazečů. Počet uchazečů podle délky evidence ukazuje tabulka č. 9.

Tab. č. 9: Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence

| Délka evidence | Počet uchazečů o zaměstnání k 31.12. |              |              |
|----------------|--------------------------------------|--------------|--------------|
|                | 2008                                 | 2009         | 2010         |
| do 3 měsíců    | 1 599                                | 1 784        | 1 994        |
| 3 - 6 měsíců   | 770                                  | 1 071        | 889          |
| 6 - 9 měsíců   | 364                                  | 748          | 480          |
| 9 - 12 měsíců  | 224                                  | 625          | 449          |
| 12 - 24 měsíců | 314                                  | 735          | 1 049        |
| nad 24 měsíců  | 521                                  | 505          | 713          |
| <b>Celkem</b>  | <b>3 792</b>                         | <b>5 468</b> | <b>5 574</b> |

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce na okrese Cheb, 2009 a 2010, vlastní zpracování, 2012

### 6.2 Zaměstnavatelé a volná pracovní místa

Hospodářská krize se projevila v počtu zaměstnavatelů a OSVČ, kteří ukončili nebo pozastavili svoji činnost. Od 31.12.2008 do 31.12.2010 klesl počet zaměstnavatelů o 174 a OSVČ ve stejném období o 215 (viz tabulka č. 10).

Tab. č. 10: Zaměstnanost v okrese Cheb

| Kategorie      | Počet subjektů |               |               | Počet zaměstnanců |               |               |
|----------------|----------------|---------------|---------------|-------------------|---------------|---------------|
|                | 2008           | 2009          | 2010          | 2008              | 2009          | 2010          |
| Zaměstnavatelé | 2 127          | 2 033         | 1 953         | 29 095            | 26 886        | 28 622        |
| OSVČ           | 9 495          | 9 463         | 9 280         | X                 | X             | X             |
| <b>Celkem</b>  | <b>11 622</b>  | <b>11 496</b> | <b>11 233</b> | <b>29 095</b>     | <b>26 886</b> | <b>28 622</b> |

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce na okrese Cheb, 2008 - 2010, vlastní zpracování 2012

## 6.2.1 Významní zaměstnavatelé v okrese Cheb

Úřad práce v Chebu monitoruje zaměstnavatele, kteří se podílejí na zaměstnanosti v okrese Cheb. Ze zákona těmto zaměstnavatelům není stanovena povinnost registrovat se na úřadu práce, proto jsou níže uvedení zaměstnavatelé vybraní z těch, kteří jsou v databázi Úřadu práce v Chebu (viz tabulka č. 11). Dva největší zaměstnavatelé podle počtu pracovníků jsou Lázně Františkovy Lázně a.s. a Léčebné lázně Mariánské Lázně a.s. Oba zaměstnavatelé mají přes 600 zaměstnanců. Počet zaměstnanců je orientační, protože se v průběhu kalendářního roku v důsledku sezónního zaměstnávání mění.

Tab. č. 11: Významní zaměstnavatelé na okrese Cheb

| Název zaměstnavatele               | Hlavní předmět činnosti                       |
|------------------------------------|---|
| Lázně Františkovy Lázně a.s        | poskytování komplexní lázeňské péče           |
| Léčebné lázně Mariánské Lázně a.s  | poskytování komplexní lázeňské péče           |
| ELEKTROMETALL s.r.o.               | výroba dílů a příslušenství do motor. vozidel |
| GR electronic spol. s r.o.         | montáž vyhřívaných prvků do autosedaček       |
| Karlovarská krajská nemocnice a.s. | poskytování zdravotní péče                    |
| CHEVAK Cheb, a.s.                  | provozování vodovodů a kanalizací             |
| CHETES s.r.o.                      | správa a údržba městského majetku             |
| Tritia spol. s.r.o.                | pekárenská výroba                             |

Zdroj: Monitoring Úřadu práce v Chebu, 2011

Velký význam z hlediska zaměstnatelnosti mělo vybudování moderní průmyslové zóny - Průmyslový park Cheb. V areálu působí devět společností, které zaměstnávají přibližně 750 zaměstnanců (viz tabulka č. 12). Z toho firmy Playmobil CZ spol. s r.o. a apt Products s.r.o. mají přes 200 zaměstnanců. (Úřad práce v Chebu, 2011)

Tab. č. 12: Zaměstnavatelé v Průmyslovém parku Cheb

| Název zaměstnavatele                   | Hlavní předmět činnosti                     |
|--|---|
| Playmobil CZ spol. s r.o.              | výroba hraček                               |
| apt Products s.r.o.                    | výroba hliníkových profilů a plechů         |
| SCHNEEBERGER Mineralgusstechnik s.r.o. | strojírenství                               |
| HF-Czechforge s.r.o.                   | Strojírenství                               |
| JSP International, s.r.o.              | výr. plastových výrobků a pryžových výrobků |
| ESTO Cheb s. r. o.                     | hasící technika                             |
| PRACANT s.r.o.                         | výroba a prodej ochranných pomůcek a oděvů  |
| Raiffeisen Service s.r.o.              | nákup a prodej stavebnin                    |
| TUP Bohemia s.r.o.                     | výroba čalounických výrobků                 |

Zdroj: Monitoring Úřadu práce v Chebu, 2011

Mezi významné zaměstnavatele patří i firma Houdek Arzberg GmbH se sídlem v Arzbergu v SRN, která se zabývá zpracováním masa a masných výrobků a každý rok přijímá do zaměstnání až 80 uchazečů z evidence Úřadu práce v Chebu

## 6.2.2 Volná pracovní místa

Významným ukazatelem, jak hospodářská krize ovlivnila činnost firem, je počet uchazečů o zaměstnání připadajících na jedno volné pracovní místo (VPM). V roce 2008 existoval dostatek volných míst a na 1 VPM připadalo průměrně 3,69 uchazečů o zaměstnání. V roce 2009 se tento průměr zvýšil na 13,43 uchazečů na 1 VPM a v roce 2010 dokonce na 18,49 uchazečů na 1 VPM. Klesající počet volných pracovních míst a nárůst uchazečů na 1 VPM ukazuje v tabulce č. 13.

Nejvíce volných pracovních míst je nabízeno každoročně uchazečům o zaměstnání s vyučením a se základním vzděláním. V roce 2008 tyto skupiny dohromady představovaly v průměru 78% všech nahlášených VPM, v roce 2009 přibližně 67% VPM a v roce 2010 celkem 61% VPM. Třetí nejpočetnější skupinou jsou místa pro uchazeče s úplným středním odborným vzděláním s maturitou. Nejnižší počet nabídek VPM je pro vysokoškoláky.

Tab. č. 13: Vývoj volných míst a počet uchazečů na 1 VPM v období 2008-2010

| Měsíc    | Počet volných pracovních míst |      |      | Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo |       |       |
|----------|-------------------------------|------|------|--|-------|-------|
|          | 2008                          | 2009 | 2010 | 2008                                     | 2009  | 2010  |
| Leden    | 1 372                         | 446  | 287  | 2,61                                     | 10,01 | 20,62 |
| Únor     | 1 263                         | 490  | 323  | 2,73                                     | 9,68  | 18,36 |
| Březen   | 1 300                         | 480  | 291  | 2,44                                     | 10,11 | 19,87 |
| Duben    | 1 070                         | 397  | 343  | 2,83                                     | 12,36 | 15,93 |
| Květen   | 917                           | 377  | 290  | 3,16                                     | 12,98 | 17,59 |
| Červen   | 989                           | 314  | 328  | 2,87                                     | 15,81 | 15,16 |
| Červenec | 1 030                         | 344  | 332  | 2,86                                     | 14,86 | 14,86 |
| Srpen    | 874                           | 482  | 285  | 3,42                                     | 10,40 | 16,73 |
| Září     | 834                           | 369  | 278  | 3,71                                     | 13,76 | 17,09 |
| Říjen    | 747                           | 380  | 259  | 4,32                                     | 13,29 | 18,53 |
| Listopad | 552                           | 313  | 235  | 6,12                                     | 16,18 | 21,59 |
| Prosinec | 528                           | 252  | 218  | 7,18                                     | 21,70 | 25,57 |

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce na okrese Cheb, 2009 a 2010, vlastní zpracování, 2012

## 7 REALIZACE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V OKRESE CHEB

### 7.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je určena především pro uchazeče a osoby z rizikových skupin, které mají ztížené uplatnění na trhu práce. Jedná se o následující skupiny.

**Mladiství** - jejich hlavním problémem je jejich nedostatečné vzdělání a nízký věk, který pro ně i pro zaměstnavatele znamená určitá omezení v podmínkách zaměstnávání. Tato omezení přesně vymezuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce .

**Absolventi** - jejich nezaměstnanost je zpravidla krátká, jsou ochotni zpočátku přijmout i zaměstnání, které neodpovídá zcela jejich kvalifikaci. Překážkou pro umístění může být jejich nedostatečná praxe v daném oboru, která je zaměstnavateli často vyžadována.

**Uchazeči s nízkým vzděláním** (bez vzdělání, neúplné základní vzdělání a základní vzdělání) - nízká úroveň dosaženého vzdělání omezuje uchazeče při výběru zaměstnání.

**Uchazeči pečující o dítě do 15 let** - problémem může být provozní doba školních družin nebo mateřských škol, která není v souladu s pracovní dobou. Rovněž jsou tyto uchazeči omezeni v dojíždění do zaměstnání, v práci o víkendu nebo nemohou pracovat ve směnném provozu.

**Uchazeči starší 50 let věku** - překážkou v umístění může být neznalost současných trendů, které vyžaduje trh práce (neznalost práce na počítači, cizích jazyků atd.) a jejich neochota se těmto trendům a požadavkům přizpůsobit.

**Uchazeči s délkou nad 5 měsíců** - u těchto uchazečů se začíná projevovat ztráta pracovních návyků a ztráta pracovní motivace. Někteří si na svou situaci začínají postupně zvykat a přestávají zaměstnání hledat.

**Osoby se zdravotním postižením** - tyto osoby mají ztížené postavení na trhu práce vzhledem ke svým zdravotním handicapům, které je omezují ve výběru zaměstnání.

**Tab. č. 14: Počet uchazečů z rizikových skupin**

| Riziková skupina uchazečů o zaměstnání | Počet uchazečů o zaměstnání k 31.12. |              |              |
|--|--------------------------------------|--------------|--------------|
|  | 2008                                 | 2009         | 2010         |
| mladiství                              | 76                                   | 81           | 70           |
| absolventi                             | 142                                  | 171          | 202          |
| nízké vzdělání                         | 1 545                                | 2 088        | 2 070        |
| pečující o dítě do 15 let              | 567                                  | 529          | 640          |
| ve věku 50 a více let                  | 1 064                                | 1 488        | 1 563        |
| s délkou evidence 5 a více měsíců      | nesledována                          | 2 918        | 2 883        |
| osoby se zdravotním postižením         | 413                                  | 488          | 496          |
| <b>Celkem uchazečů</b>                 | <b>3 792</b>                         | <b>5 468</b> | <b>5 574</b> |

Zdroj: Monitoring Úřadu práce v Chebu, vlastní zpracování, 2012

Zaměstnavatel, který zaměstná osobu z rizikové skupiny nebo pro ni zřídí pracovní místo, může požádat úřad práce o poskytnutí finančního příspěvku. Na příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti není právní nárok. Jejich konečná výše se určuje po posouzení situace na trhu práce a podle výše přidělených finančních prostředků na realizaci APZ v daném rozpočtovém roce, maximálně však do výše určené zákonem o zaměstnanosti.

Úřad práce v Chebu každý rok vypracovává směrnici „Realizace aktivní politiky zaměstnanosti“, která upravuje poskytování finančních prostředků v rámci APZ tak, aby byly poskytovány podle kritérií 3 E – hospodárně, účelně a efektivně.

#### **Politika zaměstnanosti byla realizována v okrese Cheb v letech 2008 – 2010**

následujícími nástroji aktivní politiky zaměstnanosti a dalšími nástroji:

- rekvalifikace a poradenské činnosti,
- společensky účelná pracovní místa,
- veřejně prospěšné práce,
- příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa a na vytvoření chráněné pracovní dílny (zaměstnávání osob se zdravotním postižením),
- regionální individuální projekty,
- národní individuální projekt „Vzdělávejte se!“ jako ověřování nového nástroje APZ.



Příspěvek na zapracování, investiční pobídky, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a pracovní rehabilitace pro osoby se zdravotním postižením nebyly v letech 2008 – 2010 poskytovány.

### **7.1.1 Rekvalifikace a poradenské činnosti**

I když v roce 2008 nepatřilo poskytování rekvalifikací mezi priority MPSV, v roce 2009 a 2010 se situace dramaticky změnila vlivem probíhající hospodářské recese, kdy výrazně klesl počet volných míst a významně vzrostl počet nezaměstnaných. Většina rekvalifikací je financována z prostředků ESF (v rámci projektů NIP a RIP) a z APZ jsou financované běžné rekvalifikační kurzy, o které projeví zájem více uchazečů a na trhu práce je po nich poptávka a tzv. nahodilé rekvalifikace, které se týkají jednotlivých uchazečů o zaměstnání, kteří mají příslib zaměstnavatele k umístění do zaměstnání.

Zároveň se co nejvíce uchazečů zařazovalo do programů poradenských činností, které pomáhají zjišťovat osobnostní a kvalifikační předpoklady fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů APZ. V rámci poradenských činností byly realizovány Job Cluby, bilanční diagnostika, počítačová pracovní diagnostika a aktivity Informačního poradenského střediska (např. besedy se žáky základních škol na téma volby vhodné střední školy, burza středních škol z Karlovarského a Plzeňského kraje). (Úřad práce v Chebu, 2010)

**V roce 2008 bylo do rekvalifikace** zařazeno 209 osob (pouze uchazeči o zaměstnání). Z výše uvedeného počtu bylo sepsáno 120 dohod o rekvalifikaci v rámci projektů ESF a 89 dohod o rekvalifikaci v rámci APZ. Do rekvalifikace vstoupilo z celkového počtu 26 osob se zdravotním postižením, 22 osob do 25 let, 49 osob pečující o děti do 15 let věku, 60 osob starších 50 let, 68 osob s délkou evidence nad 6 měsíců, 1 osoba vyžadující zvláštní pomoc a 2 absolventi. Celková výše čerpání finančních prostředků z APZ a ESF činila 647.047 Kč.

**V roce 2009 bylo do rekvalifikace** zařazeno celkem 205 osob. Z tohoto počtu bylo v rámci projektů ESF - OP LZZ uzavřeno 187 dohod o rekvalifikaci a v rámci APZ bylo uzavřeno 18 dohod o rekvalifikaci. Do rekvalifikace vstoupilo z celkového počtu 6 osob se zdravotním postižením, 36 osob pečující o děti do 15 let věku, 140 osob s evidencí

delší než 5 měsíců a 2 absolventi. Celkové čerpání finančních prostředků na rekvalifikace a poradenské činnosti činilo 2.459.081 Kč.

**V roce 2010 bylo do rekvalifikace zařazeno** 434 osob, z tohoto počtu bylo uzavřeno 6 dohod o rekvalifikaci z APZ a 428 dohod o rekvalifikaci z prostředků ESF - OP LZZ (z toho 223 rekvalifikací v rámci NIP a 205 rekvalifikací v rámci RIP). V průběhu roku se poradenských činností zúčastnilo 180 uchazečů o zaměstnání a dále probíhaly aktivity Informačního a poradenského střediska. Celkové čerpání finančních prostředků na rekvalifikace a poradenské činnosti činilo 2.949.235 Kč.

Nejvíce osob bylo v roce 2010 zařazeno do rekvalifikačních kurzů:

|   |                 |
|---|-----------------|
| <i>Základy obsluhy osobního počítače</i>            | <i>101 osob</i> |
| <i>Obsluha osobního počítače</i>                    | <i>73 osob</i>  |
| <i>Řidičské oprávnění skupiny C</i>                 | <i>36 osob</i>  |
| <i>Pracovník v sociálních službách</i>              | <i>24 osob</i>  |
| <i>Kuchařské práce</i>                              | <i>21 osob</i>  |
| <i>Vstupní školení dle vyhlášky č. 156/2008 Sb.</i> | <i>20 osob</i>  |
| <i>Masér</i>  | <i>18 osob</i>  |
| <i>Řidičské oprávnění skupiny E</i>                 | <i>14 osob</i>  |
| <i>Zdokonalování odborné způsobilosti řidičů</i>    | <i>13 osob</i>  |
| <i>Administrativní pracovník</i>                    | <i>11 osob</i>  |
| <i>Holičské a kadeřnické práce</i>                  | <i>11 osob</i>  |
| <i>Vazba a aranžování květin</i>                    | <i>10 osob</i>  |

V letech 2008 – 2010 nebyly realizovány žádné zaměstnanecké rekvalifikace. (Úřad práce v Chebu, 2008 - 2010)

Rekvalifikace jsou úspěšné, pokud získání, zvýšení nebo doplnění kvalifikace vede k umístění uchazeče do zaměstnání. V roce 2009 a 2010 doporučovalo MPSV rekvalifikace především k udržení pracovních návyků u uchazečů. Uchazeči absolvovali i několik rekvalifikací za sebou. Z jejich dotazů ohledně nároku na PpR vyplývalo, že nastupují na rekvalifikace dobrovolně z finančních důvodů, neboť jim při každé rekvalifikaci vznikl nárok na PpR, což v případě, kdy nepobírali PpN, znamenalo jejich hmotné zabezpečení. Přednostně jsou na rekvalifikační kurzy zařazováni uchazeči, kteří mají příslib zaměstnavatele.

Do programů poradenství je vhodné zařazovat uchazeče o zaměstnání, pro které je obtížné zprostředkovávat vhodné zaměstnání vzhledem k jejich dlouhodobé evidenci na úřadu práce (i několikaleté). Tito uchazeči ztratili motivaci pro nástup do zaměstnání, pracovní návyky, potřebnou sebedůvěru a někteří ztratili i společenské kontakty a poradenství jim pomáhá k návratu zpět na pracovní trh.

## 7.1.2 Společensky účelná pracovní místa

### 7.1.2.1 Příspěvek na vyhrazená SÚPM zaměstnavatelem

Zaměstnavatel může požádat úřad práce o poskytování příspěvku na částečnou úhradu mzdových nákladů na konkrétního uchazeče o zaměstnání z rizikové skupiny. Předpokladem realizace dohody je dlouhodobé trvání pracovního poměru uchazeče o zaměstnání. V případě uzavření pracovního poměru na dobu určitou musí sjednaná doba přesáhnout dobu poskytování příspěvku nejméně o dva měsíce. (Úřad práce v Chebu, 2010)

Příspěvek na vyhrazení jednoho SÚPM může být poskytován až do výše vyplacených mzdových nákladů včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance (tabulka č. 15). Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 6 měsíců. Uchazečům se zdravotním postižením a uchazečům nad 50 let věku může být poskytován až po dobu 12 měsíců. (Zákon o zaměstnanosti, ust. § 113)

**Tab. č. 15: Výše příspěvku Úřadu práce v Chebu v letech 2008 - 2010**

| Délka evidence v měsících | Výše příspěvku měsíčně v Kč | Doba poskytování příspěvku v měsících |
|---------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|
| 0 *)                      | 5 500                       | 6                                     |
| 0 **)                     | 8 000                       | 6                                     |
| 0 ***)                    | 7 000                       | 12                                    |
| 0 ****)                   | 7 500                       | 12                                    |
| 5 – 8 *****)              | 6 000                       | 6                                     |
| 8 – 11                    | 7 000                       | 6                                     |
| 12 a více                 | 8 000                       | 6                                     |

Zdroj: Směrnice Úřadu práce v Chebu, 2011

Vysvětlivky:

- \*) uchazeči do 20 let věku (v roce 2008 byla věková hranice 25 let a doba poskytování 12 měsíců)
- \*\*\*) ženy vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené, těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu, osoby pečující o dítě do 15 let věku
- \*\*\*\*) uchazeči nad 50 let věku a osoby se zdravotním postižením bez ohledu na délku evidence
- \*\*\*\*\*) uchazeči nad 55 let věku bez ohledu na délku evidence
- \*\*\*\*\*) do 31.12.2008 se za dlouhodobou evidenci považovala evidence nad 6 měsíců

### **Počet vyhrazených pracovních míst a finanční zabezpečení příspěvku**

V roce 2008 bylo vyhrazeno 49 pracovních míst. V roce 2009 nebylo vyhrazeno žádné místo financované z prostředků národní APZ, ale z prostředků ESF – OP LZZ bylo vyhrazeno 142 pracovních míst a umístěno 133 uchazečů o zaměstnání. V roce 2010 počet vyhrazených míst vzrostl na 155 míst. Z toho bylo realizováno z finančních prostředků národní APZ 24 míst a z finančních prostředků ESF – OP LZZ bylo vyhrazeno 131 míst a umístěno 139 uchazečů o zaměstnání. (Integrovaný portál MPSV, 2010)

Do 30.09.2008 byl tento příspěvek financován pouze z národních zdrojů APZ. Od 01.10.2008 je spolufinancován z ESF prostřednictvím OP LZZ, a to v poměru 15% z národních zdrojů APZ a 85% z ESF – OP LZZ. V roce 2008 byly poskytnuty příspěvky na úhradu mzdových nákladů ve výši 3.693.705 Kč. V roce 2009 výše příspěvků činila celkem 4.917.303 Kč, z toho 3.487.034 Kč bylo v rámci ESF – OP LZZ a jen 1.430.269 Kč bylo financováno z národních zdrojů APZ. V roce 2010 již celková výše čerpání činila 8.114.239 Kč, z toho podíl finančních prostředků ESF – OP LZZ činil 7.630.305 Kč a financování z národních zdrojů APZ pouhých 483.934 Kč. (Úřad práce v Chebu, 2008 - 2010)

#### **7.1.2.2 Příspěvek na zřízení SÚPM zaměstnavatelem**

Výše příspěvku na zřízení jednoho SÚPM, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v ČR nebo je vyšší, může maximálně činit šestinásobek PMvNH za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně osminásobek této průměrné mzdy. (Zákon o zaměstnanosti, ust. § 113)

Dohoda mezi Úřadem práce v Chebu a zaměstnavatelem je uzavřena na zřízení SÚPM na dobu 365 dnů. Tento příspěvek je vyplacen jednorázově a musí být použit na vybavení pracoviště s nově zřízenými pracovními místy (např. stroje, zařízení, pracovní nářadí či vybavení kanceláře).

V tabulce č. 16 jsou uvedené výše příspěvků, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti nedosahuje míry nezaměstnanosti v ČR a v tabulce č. 17 jsou uvedené výše příspěvků, pokud míra nezaměstnanosti dosahuje míry nezaměstnanosti v ČR nebo je vyšší. V roce 2008 se příspěvek tímto způsobem nevyočítával.

**Tab. č. 16: Maximální výše příspěvku v letech 2008 – 2010 (A)**

| Období | Průměrná mzda v národním hospodářství v Kč | Maximální výše příspěvku v Kč |                    |
|--------|--|-------------------------------|--------------------|
|        |  | na 1 SÚPM                     | na víc jak 10 SÚPM |
| 2008   | 21 119                                     | 84 476                        | 126 714            |
| 2009   | 22 942                                     | 91 768                        | 137 652            |
| 2010   | 22 895                                     | 91 584                        | 137 376            |

Zdroj: Směrnice Úřadu práce v Chebu, vlastní zpracování, 2011

**Tab. č. 17: Maximální výše příspěvku v letech 2008 – 2010 (B)**

| Období | Průměrná mzda v národním hospodářství v Kč | Maximální výše příspěvku v Kč |                    |
|--------|--|-------------------------------|--------------------|
|        |  | na 1 SÚPM                     | na víc jak 10 SÚPM |
| 2008   | 21 119                                     | 84 476                        | 126 714            |
| 2009   | 22 942                                     | 137 652                       | 183 536            |
| 2010   | 22 895                                     | 137 376                       | 183 168            |

Zdroj: Směrnice Úřadu práce v Chebu, vlastní zpracování, 2011

### **Počet zřízených pracovních míst a finanční zabezpečení příspěvku**

V roce 2008 nebylo vytvořeno žádné pracovní místo. Přestože v roce 2009 byla zřízena pouze 2 pracovní místa, nebyl umístěn žádný uchazeč. V roce 2010 bylo vytvořeno 10 míst a umístěno celkem 14 uchazečů. Příspěvek na zřízená SÚPM je financován pouze z národních zdrojů APZ. Náklady v roce 2008 byly nulové. V roce 2009 výše čerpání činila 200.000 Kč a v roce 2010 činila výše příspěvku celkem 1.200.000 Kč.

### 7.1.2.3 Příspěvek na zřízená SÚPM za účelem výkonu SVČ

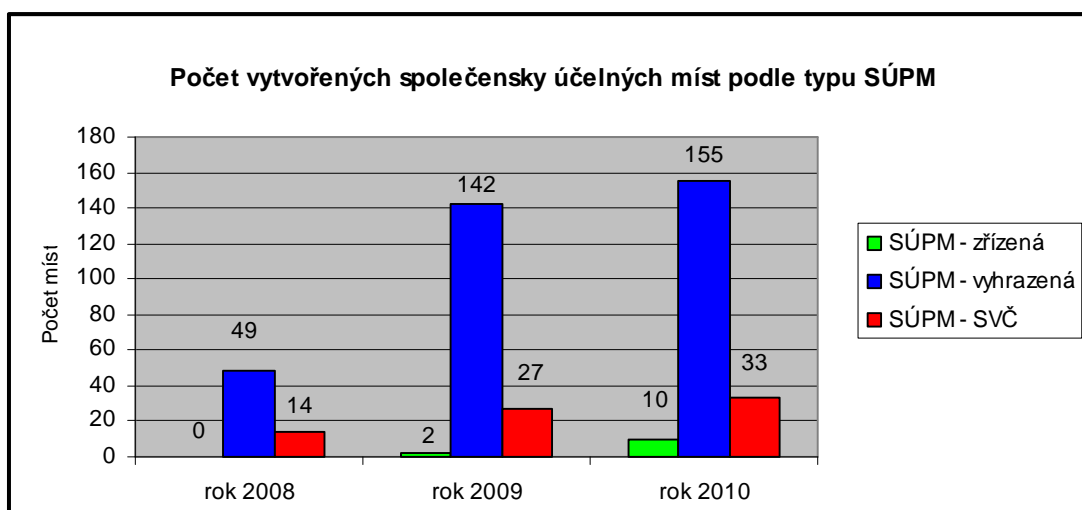
Úřad práce v Chebu rozhoduje o poskytnutí příspěvku na základě žádosti uchazeče o zaměstnání. Žádost může podat uchazeč až po 5 měsících evidence na úřadu práce, pokud nepatří do rizikové skupiny. Jednou z podmínek pro poskytnutí příspěvku je, že podnikání uchazeče o zaměstnání bude hlavním zdrojem jeho příjmů. Příspěvek se poskytuje jednorázově na účet žadatele a úhrada plateb probíhá prostřednictvím faktur. V roce 2010 činila výše jednotlivého příspěvku od 20.000 do 40.000 Kč.

#### Počet zřízených míst (SVČ) a finanční zabezpečení příspěvku

V roce 2008 byl poskytnut příspěvek 14 uchazečům, v roce 2009 se jejich počet téměř zdvojnásobil na 27 a v roce 2010 vzrostl na 33 uchazečů o zaměstnání. Příspěvek je financován pouze z národních zdrojů APZ. V roce 2008 výše čerpání činila 453.137,57 Kč. V roce 2009 byla čerpána výše 833.623 Kč a v roce 2010 činila celková výše příspěvků 1.035.964 Kč.

(Úřad práce v Chebu, 2008 - 2010)

Obr. č. 3: Počet vytvořených SÚPM podle typu v letech 2008-2010



Zdroj: vlastní zpracování, 2011

Společensky účelná pracovní místa jsou u zaměstnavatelů velmi oblíbeným nástrojem, zejména vyhrazená SÚPM s příspěvkem na úhradu mzdových nákladů. Zaměstnavatel si žádá o příspěvek na konkrétního uchazeče, kterého si sám vybere. Dochází i k případům, kdy se fyzická osoba domluví se zaměstnavatelem, zaeviduje se na úřadu práce a zaměstnavatel následně požádá úřad práce o příspěvek na tohoto uchazeče.

V době, kdy úřad práce žádost vyřizuje, zaměstná zaměstnavatel uchazeče např. na dohodu o provedení práce v rámci tzv. nekolidujícího zaměstnání<sup>9</sup>, které zákon o zaměstnanosti umožňuje. Jakmile je příspěvek zaměstnavateli schválen, ukončí uchazeč jak nekolidující zaměstnání, tak nástupem do zaměstnání i evidenci uchazečů. Pokud uchazeč nesplňuje žádnou z podmínek rizikové skupiny, musí splňovat podmínku minimální délky evidence 5 měsíců. I v těchto případech je ochoten zaměstnavatel počkat. V roce 2010 nastupovalo na SÚPM vyhrazená 163 uchazečů, z toho jich 59 vykonávalo u tohoto zaměstnavatele nekolidující zaměstnání, což činí 36,2% z celkového počtu. Toto číslo je vysoké a svědčí o tom, že by zaměstnavatel dané místo mohl obsadit pracovníkem i v případě, kdyby mu příspěvek nebyl přiznán.

Tento nástroj by měl sloužit k dlouhodobému zaměstnávání uchazečů. To znamená, že by měl uchazeč zůstat u zaměstnavatele zaměstnán i po skončení příspěvku od úřadu práce a neměl by se bezprostředně po jeho skončení vracet zpět do evidence. Přesto i k těmto případům dochází a zaměstnavatelé si žádají o příspěvek na dalšího uchazeče.

Přestože tento nástroj může být zaměstnavateli zneužíván, slouží prvotně k umístění uchazečů o zaměstnání, a tento cíl se daří plnit. Velmi vhodný je především pro absolventy, kterým by měl pomoci nastoupit do zaměstnání i bez potřebné praxe. Další skupinou jsou např. osoby po rodičovské dovolené, které ve své profesi delší dobu nepracovaly nebo uchazeči ve věku nad 50 let, kterým je velmi těžké zprostředkovat vhodné zaměstnání, protože sami sebe vnímají jako budoucí důchodce a nechtějí se již přizpůsobovat novým trendům a požadavkům. Chápu tento příspěvek hlavně jako kompenzaci zaměstnavateli za to, že si pracovníka zaučí, poskytne mu praxi. Rovněž se jedná o nástroj, který pomáhá podpořit uchazeče, kteří se rozhodnou zahájit samostatnou výdělečnou činnost.

### **7.1.3 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Úřad práce v Chebu podporuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením poskytováním příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa (CHPM) a na

---

<sup>9</sup> Jedná se o výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pracovního poměru nebo služebního poměru, pokud měsíční odměna (výdělek) nepřesáhne polovinu minimální mzdy v hrubém.

vytvoření chráněné pracovní dílny (CHPD) a poskytováním příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů.

### **7.1.3.1 Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna**

Podmínkou pro poskytování příspěvků je, že CHPM nebo CHPD musí být provozovány po dobu nejméně 2 let. Příspěvek je určen např. na vybavení pracoviště, pomůcky, nástroje a na vybudování bezbariérového přístupu pro osobu se zdravotním postižením, která nemusí být vedena v evidenci úřadu práce.

**Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa** pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek PMvNH za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody 10 a více CHPM, může příspěvek na vytvoření jednoho CHPM pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením<sup>10</sup> maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy. (Zákon o zaměstnanosti, ust. § 75) Úřad práce může uzavřít dohodu i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, o poskytnutí příspěvku (CHPM-SVČ). (Zákon o zaměstnanosti, ust. § 75)

**Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny (CHPD)** může maximálně činit osminásobek PMvNH za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku na každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu se zdravotním postižením a dvanáctinásobek této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením. Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více pracovních míst v CHPD, může příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené PMvNH. (Zákon o zaměstnanosti, ust. § 76)

---

<sup>10</sup> Za osobu s těžším zdravotním postižením se dle zákona o zaměstnanosti považuje osoba, která je rozhodnutím nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení uznána invalidní ve třetím stupni.



### **Počet zřízených CHPM a počet umístěných osob**

V roce 2008 bylo zřízeno celkem 19 CHPM, umístěno bylo 22 osob. V roce 2009 bylo zřízeno 21 CHPM a umístěno 20 osob. V roce 2010 počet CHPM vzrostl na 27 a počet umístěných osob činil 45. Přestože v roce 2008 a 2009 nebylo realizováno žádné CHPM –SVČ osobou se zdravotním postižením, v roce 2010 bylo zřízeno celkem 5 míst a nastoupila 1 osoba. (Integrovaný portál MPSV, 2012)

Zřízené CHPM bylo např. pro administrativního pracovníka u společnosti CHTES s.r.o. a příspěvek byl zaměstnavateli poskytnut na bezbariérovou úpravu. Společnost Vinné sklepy Chomutov s.r.o. obdržela příspěvek na vybavení prodejny (pokladna, pult) pro 4 prodavačky.

### **Počet zřízených pracovních míst v CHPD a počet umístěných osob**

V roce 2008 bylo v rámci CHPD – vytvoření zřízeno celkem 9 nových pracovních míst a umístěno bylo celkem 26 osob. V roce 2009 bylo zřízeno 5 míst a umístěny byly 3 osoby. V roce 2010 bylo zřízeno 7 míst a umístěno celkem 21 osob. (Integrovaný portál MPSV, 2012)

Mezi významné zaměstnavatele, kteří provozují CHPD patří např. MARKETAREMONE, s.r.o., jejíž pracovníci provádějí třídění odpadu (např. počítačů, televizních obrazovek), Chráněné dílny JOKER o.s. (např. provoz prádelny, mandlu), ProPos Partner s.r.o. (provoz kamerového systému, internetový obchod, výroba razítek) a další.

**V roce 2010** mohl činit příspěvek na vytvoření CHPM nebo CHPD maximálně: 183.168 Kč na 1 osobu se zdravotním postižením a 274.752 Kč na 1 osobu s těžším zdravotním postižením.

Pokud zaměstnavatel vytvořil 10 a více pracovních míst, mohl příspěvek činit maximálně: 228.960 Kč na 1 osobu se zdravotním postižením a 320.544 Kč na 1 osobu s těžším zdravotním postižením. (Úřad práce v Chebu, 2010)

#### **7.1.3.2 Příspěvek na částečnou úhradu nákladů**

Úřad práce může na základě písemné dohody poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů (PN) na CHPM nebo CHPD zaměstnavateli nebo osobě se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat SVČ. Jedná se především o

částečnou úhradu nákladů na nájemné, nákladů na palivo a energii, vodné stočné a nákladů na odvoz a likvidaci odpadu, nákladů na dopravu do zaměstnání a zpět zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nákladů na dopravu materiálu a hotových výrobků a dalších nákladů. Příspěvek na částečnou úhradu PN je velmi významným finančním zdrojem pro provozování takového místa. V tabulce č. 18 jsou výše příspěvků na částečnou úhradu provozních nákladů na CHPM a CHPD uvedené dohromady.

Příspěvky na CHPM, CHPD a příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů jsou financovány pouze z národních zdrojů APZ.

**Tab. č. 18: Čerpání finančních prostředků na CHPM, CHPD a částečnou úhradu PN**

| Příspěvek  | Výše finančního čerpání (v Kč) |                  |                  |
|--|--------------------------------|------------------|------------------|
|  | rok 2008                       | rok 2009         | Rok 2010         |
| Příspěvek na zřízení CHPM                        | 1 480 000                      | 1 855 000        | 2 422 294        |
| Příspěvek na zřízení CHPM-SVČ                    | 0                              | 0                | 26 900           |
| Příspěvek na zřízení CHPD                        | 675 000                        | 334 588          | 350 000          |
| <b>Příspěvek na částečnou úhradu PN (celkem)</b> | <b>4 550 655</b>               | <b>6 120 500</b> | <b>5 599 000</b> |

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce na okrese Cheb, 2008 - 2010, vlastní zpracování, 2012

#### 7.1.4 Regionální individuální projekty

V programovém období 2007 – 2013 realizuje Úřad práce v Karlových Varech pro celý Karlovarský kraj 3 regionální individuální projekty v rámci OP LZZ. Jedná se o projekty: „Nikdy není pozdě v Karlovarském kraji“, „Rychle zpátky do práce v Karlovarském kraji“ a „Šance pro rodiče v Karlovarském kraji“. O RIP je velký zájem především kvůli rekvalifikacím, které jsou součástí projektu. Pro umístění uchazeče do zaměstnání je možné využít např. nástroje SÚPM.

##### Projekt „Nikdy není pozdě v Karlovarském kraji“

Cílem projektu je pomoci uchazečům o zaměstnání nad 40 let věku (včetně), kteří jsou evidovaní na úřadu práce déle než 5 měsíců nepřetržitě a mají alespoň základní vzdělání, vrátit se zpět do zaměstnání.

Pro dosažení cíle jsou využity různé motivační, poradenské a vzdělávací aktivity, které povedou ke zvýšení vzdělanosti a tím k větší možnosti uplatnění na trhu práce. Po absolvování vstupního modulu a týdenního skupinového poradenství nastupují uchazeči

na rekvalifikační kurzy. Mezi nejžádanější rekvalifikace patří: Obsluha osobního počítače, Zdokonalování odborné způsobilosti řidičů, Pracovník v sociálních službách. (Úřad práce v Karlových Varech, 2011)

#### **Projekt „Rychle zpátky do práce v Karlovarském kraji“**

Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce nepřetržitě méně než 5 měsíců a zájemci o zaměstnání evidovaní na úřadech práce.

Cílem projektu je zvýšit cílové skupině kvalifikaci a schopnost zorientovat se na trhu práce při hledání nového zaměstnání a tím zajistit rychlý návrat do práce. Po absolvování vstupních modulů nastupují uchazeči na rekvalifikační kurzy. Mezi nejžádanější rekvalifikace patří: Řidičské oprávnění skupiny C, Zdokonalování odborné způsobilosti řidičů, Obsluha osobního počítače. (Úřad práce v Karlových Varech, 2011)

#### **Projekt „Šance pro rodiče v Karlovarském kraji“**

Cílovou skupinou projektu jsou uchazeči a zájemci evidovaní na úřadu práce, kteří pečují o dítě do 15 let věku.

Cílem projektu je pomoci osobám na nebo po rodičovské dovolené pečujícím o dítě do 15 let věku k opětovnému návratu do zaměstnání. Projekt nabízí komplexní program s využitím motivačního kurzu (délka 1 měsíc), vzdělávacích metod a individuální přístup. Povinně musí každý účastník absolvovat rekvalifikační kurz Obsluha osobního počítače. Nejžádanějšími rekvalifikacemi jsou: Vazba a aranžování květin, Účetnictví s využitím výpočetní techniky, Pracovník v sociálních službách. (Úřad práce v Karlových Varech, 2011)

### **7.1.5 Národní individuální projekt „Vzdělávejte se!“**

Národní projekt „Vzdělávejte se!“ jako tzv. protikrizový projekt MPSV byl realizován ve dvou fázích. První fáze projektu začala v březnu 2009 a ukončena byla v závěru června 2009. Na ni navázala druhá fáze, která trvala až do konce roku 2010. **Jednalo se o ověřování nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.**

Projekt „Vzdělávejte se!“ byl určen zaměstnavatelům, kteří z důvodu celosvětové finanční krize a hospodářské recese museli přistoupit k omezení podnikatelské aktivity ve svých provozech a jejichž zaměstnancům náležela snížená náhrada mzdy podle § 209

ZP<sup>11</sup>, nebo kterým počet jejich výrobních zakázek vlivem celosvětové finanční krize klesal, nechtěli však ještě aplikovat ustanovení § 209 ZP a zároveň chtěli využít dobu, kdy nemohli svým zaměstnancům přidělovat z těchto důvodů práci v rozsahu týdenní pracovní doby, pro vzdělávání svých zaměstnanců a zvyšování jejich odbornosti, znalostí, dovedností a kompetencí k výkonu jejich pracovních činností. (Integrovaný portál MPSV, 2011)

Tento projekt umožnil zaměstnavatelům pro zaměstnance získat finanční prostředky na realizaci vzdělávacích aktivit, cestovních náhrad a na úhradu mzdových nákladů nebo náhrad mezd zaměstnanců po dobu jejich účasti na vzdělávacích aktivitách. (Integrovaný portál MPSV, 2011) Cílovou skupinou byli zaměstnavatelé a zaměstnanci hlavně z automobilového, elektrotechnického, sklářského, strojírenského a textilního průmyslu.

### **Financování příspěvku**

Příspěvek se poskytoval na základě písemné dohody mezi úřadem práce a žadatelem (zaměstnavatelem) s dobou platnosti na dobu maximálně 6 měsíců. Úřad práce na každou vzdělávací aktivitu se zaměstnavatelem uzavřel dohodu o odborném rozvoji zaměstnanců a o poskytnutí příspěvků v rámci projektu.

Odborný rozvoj zaměstnanců byl financován 85% z prostředků ESF a spolufinancován 15% ze státního rozpočtu. V první fázi byly čerpány prostředky OP RLZ, výzva byla vyhlášena na částku 500 mil. Kč. Druhá fáze projektu byla realizována v OP LZZ a vyčleněná částka činila již 2 mld. Kč. Jedná se o finanční prostředky pro celou ČR. Maximální výše příspěvku na mzdové náklady nebo náhradu mzdy zaměstnance účastnícího se odborného rozvoje po celý měsíc činila 24.000 Kč. Zaměstnavatel mohl čerpat od jednoho úřadu práce maximálně 500.000 Kč měsíčně. (Integrovaný portál MPSV, 2011)

---

<sup>11</sup> Podle odst. 2 ust. § 209 platí, že upraví-li dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, může náhrada mzdy činit nejméně 60% průměrného výdělku. Odst. 3 ust. § 209 upravuje případy, kdy u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace. Tehdy může úřad práce rozhodnout o tom, zda jsou dány důvody pro poskytování náhrady mzdy v nižší částce. Jestliže rozhodne o existenci důvodů částečné nezaměstnanosti, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60% průměrného výdělku po dobu, kterou úřad práce v rozhodnutí určí, nejdéle však po dobu 1 roku.

### **Realizace projektu „Vzdělávejte se!“ v okrese Cheb**

Do projektu vstoupilo v 1. fázi celkem 7 zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce v Chebu uzavřel 33 dohod na vzdělávací aktivity. Podpořeno bylo 430 zaměstnanců. Celkově uhrazené náklady k 30.06.2009 činily 2.943.907 Kč. Ve 2. fázi vstoupilo do projektu 25 zaměstnavatelů, se kterými bylo uzavřeno 185 dohod na vzdělávací aktivity a podpořeno bylo 1 880 zaměstnanců. Celkové uhrazené náklady k 31.05.2010 činily 8.031.365 Kč. Z hlediska odvětví u žádostí převažoval strojírenský a elektrotechnický průmysl.

Nejvíce byly realizovány kurzy Soft Skills (manažerské dovednosti), IT kurzy, a odborná školení (např. BOZP, svářečské průkazy, oprávnění k obsluze a řízení vysokozdvizného vozíku a vyhláška č. 50/1978 Sb.). (Úřad práce v Chebu, 2011)

Tento projekt byl v ČR velmi úspěšný, jen v 1. fázi ho využilo více než 900 zaměstnavatelů. V okrese Cheb bylo podpořeno celkem 32 zaměstnavatelů a 2 310 zaměstnanců. Zaměstnanci dostávali díky tomuto projektu mzdu v plné výši a zároveň si zvýšili kvalifikaci, jinak by mohli podléhat režimu podle ust. § 209 ZP nebo být nezaměstnaní.

### **7.1.6 Veřejně prospěšné práce**

„Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsících, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.“ (Zákon o zaměstnanosti, ust. § 112)

V některých případech je velice obtížné stanovit, zda se jedná o veřejně prospěšné práce, nebo společensky účelné pracovní místo. Kritériem je, že se musí jednat o pracovní místo, jehož pracovní činnost je ve prospěch veřejnosti, neslouží tedy pro soukromé účely.

Úřad práce rozhoduje o poskytnutí příspěvku na vytvoření VPP na základě žádosti zaměstnavatele. Opět se posuzuje situace na trhu práce a rovněž finanční rozpočet úřadu práce. V případě vyhovění žádosti uzavírá úřad práce se zaměstnavatelem dohodu o vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací a o poskytnutí příspěvku. V této dohodě se zaměstnavatel zavazuje, že vytvoří pracovní příležitosti vymezené danou smlouvou v rámci VPP na dobu, která je rovněž v této dohodě pevně stanovena. Místa jsou obsazována výhradně uchazeči o zaměstnání z rizikové skupiny, které zaměstnavateli doporučuje úřad práce.

Veřejně prospěšné práce jsou pracovní místa sjednaná na dobu určitou, předpokladem není dlouhodobé trvání pracovního místa, na rozdíl od SÚPM, ale jedná se o nástroj především k udržení pracovních návyků uchazeče o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání na toto místo nastupuje s vědomím, že po uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru, jeho pracovní poměr v rámci VPP nebude prodloužen a že se zpravidla vrátí do evidence uchazečů o zaměstnání. Pokud pracovník skončí pracovní poměr před uplynutím sjednané doby, je zaměstnavatel povinen do 10 pracovních dnů ode dne tohoto skončení, tuto skutečnost písemně úřadu práce oznámit. Úřad práce poté opět místo zveřejní jako volné pracovní místo a zaměstnavatel má možnost ho obsadit jiným uchazečem o zaměstnání.

V rámci VPP jsou v okrese Cheb vykonávány především pomocné a nekvalifikované práce. Pracovní náplní je údržba a úklid veřejných prostranství, údržba zeleně ve městě a na hřbitově, výsadba a údržba záhonů a ozdobných květinových závěsů a truhlíků, práce ve skleníku, údržba autobusových a vlakových zastávek, úklid sněhu, hrabání listí, úklid a pálení klestu v lese, sázení stromků, likvidace bolševníku a drobné opravy a údržba majetku obce. Dále je možné poskytovat příspěvek i na pomocné práce charitativního, sociálního a kulturního charakteru, ve školách apod. Úřad práce v Chebu poskytoval např. příspěvek na osobního asistenta osoby se zdravotním postižením.

### Výše příspěvku na VPP

Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu daného zaměstnance. (Zákon o zaměstnanosti, ust. § 112)

Výše poskytovaného příspěvku se liší podle stupně vzdělání, které odpovídá požadovanému stupni vzdělání u konkrétního pracovního místa VPP. To znamená, že pokud má uchazeč o zaměstnání vyšší stupeň vzdělání, než je požadované vzdělání, při poskytování příspěvku se k této skutečnosti nepřihlíží. Úřad práce v Chebu poskytuje příspěvek v maximální výši tak, jak je uvedeno v tabulce č. 19.

**Tab. č. 19: Výše příspěvku v letech 2008 - 2010**

| Požadované vzdělání pro vytvořené VPP | Výše příspěvku včetně pojistného v Kč |        |        |
|---------------------------------------|---------------------------------------|--------|--------|
|                                       | 2008                                  | 2009   | 2010   |
| Základní a nižší vzdělání             | 10 800                                | 10 720 | 10 720 |
| Vyučen - střední odborné              | 12 150                                | 12 060 | 12 060 |
| Úplné střední vzdělání a vyšší        | 13 500                                | 13 400 | 13 400 |

Zdroj: Směrnice Úřadu práce v Chebu, 2008 - 2010

#### 7.1.6.1 Přínos nástroje VPP v letech 2008 - 2010

Veřejně prospěšné práce jsou nástrojem k zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, kteří mají nízké vzdělání nebo jsou dlouhodobě nezaměstnaní (jsou v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců) a nebo splňují jinou podmínku rizikové skupiny. V letech 2008 - 2010 bylo v evidenci Úřadu práce v Chebu vedeno přes 37% uchazečů s neúplným

vzděláním a se základním vzděláním, téměř jedna třetina uchazečů byla v evidenci déle než 12 měsíců a převažovala nezaměstnanost uchazečů ve věku nad 50 let. Jedná se o skupiny uchazečů, které jsou z hlediska zaměstnatelnosti velmi problematické. Těmto uchazečům je třeba věnovat zvýšenou pozornost při zprostředkování zaměstnání a veřejně prospěšné práce jsou vhodným nástrojem pro jejich umístění.

Největší zájem o VPP je u uchazečů, kteří musí dojíždět do zaměstnání z malých obcí do větších měst. V posledních letech dochází k rušení dopravních spojení, takže dopravní dostupnost je velmi špatná a finanční prostředky vynaložené na jízdné jsou vysoké. Z těchto důvodů uchazeči i s vyšším vzděláním než základním přijmou raději nekvalifikované práce, ale v místě bydliště. Rušení dopravních spojení omezuje obyvatele těchto obcí i při výběru zaměstnání (např. nemohou pracovat na směnný provoz). Navíc jsou tito obyvatelé převážně s nízkým vzděláním nebo bez kvalifikace, což je ve výběru zaměstnání omezuje ještě více.

### **Veřejná služba**

Ve své práci se zabývám nástrojem VPP v letech 2008 - 2010 a mohlo by se zdát, že veřejná služba (VS) s tímto tématem nesouvisí. Přesto se o ní zmíním, neboť velmi zásadním způsobem ovlivňuje poskytování příspěvku na VPP od 01.01.2012, a tím ovlivňuje nezaměstnanost zejména v mikroregionech s vysokou mírou nezaměstnanosti.

Veřejná služba se stala od 01.01.2009 součástí zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi (dále jen „zákon o pomoci v hmotné nouzi“). VS mohla zřizovat obec právě za pomoci úřadů práce. VS se rozumí pomoc obci zejména při zlepšování životního prostředí, údržby veřejných prostranství a čistoty ulic apod. Ti, co VS vykonávali, nebyli v pracovně právním vztahu, nedostávali za ní žádnou odměnu, ale byli zvýhodňováni při poskytování dávek pomoci v hmotné nouzi. Při pomoci organizace této služby mohla obec požádat úřad práce v rámci VPP o uchazeče o zaměstnání, který by vykonával činnost organizátora VS. Při poskytování příspěvku na VPP obcím úřad práce zohledňoval, zda příslušná obec VS organizuje. Součástí žádosti o VPP proto bylo i čestné prohlášení obce o zřízení veřejné služby a o počtu zřizovaných míst.

V rámci „Sociální reformy I“ byl novelizován jak zákon o zaměstnanosti, tak zákon o pomoci v hmotné nouzi a veřejná služba je od 01.01.2012 využívána úřady práce jako



*aktivizačně motivační opatření aktivní politiky zaměstnanosti*, nikoliv jako možnost, jak pobírat vyšší dávky pomoci v hmotné nouzi.

Za VS se nově nepovažuje jen pomoc obcím nebo dalším subjektům zejména v oblastech zlepšování životního prostředí, udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství ale i pomoc v oblasti kulturního a sportovního rozvoje a sociální péče. VS je vykonávána osobami v hmotné nouzi a osobami vedenými v evidenci uchazečů o zaměstnání na základě písemné smlouvy uzavřené s krajskou pobočkou Úřadu práce po dohodě s obcí nebo dalším subjektem. Za výkon VS nenáleží odměna. (Zákon o pomoci v hmotné nouzi, ust. § 18a) VS je dle zákona o zaměstnanosti povinen přijmout uchazeč o zaměstnání, který je vedený v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 2 měsíce.

Veřejná služba sleduje zejména následující cíle:

- zachování nebo získání pracovních návyků u osob, které o tyto návyky přišly či jsou ohroženy jejich ztrátou a u nichž nelze z důvodu jejich individuálních charakteristik zajistit obnovu či získání pracovních návyků jiným způsobem,
- omezení nelegální práce,
- aktivizace a motivace uchazečů o zaměstnání při řešení vlastní nezaměstnanosti, posílení jejich aktivního přístupu k hledání zaměstnání. (Úřad práce ČR - krajská pobočka v Karlových Varech, 2012)

Cílovou skupinou pro zařazení na VS jsou uchazeči vedení v evidenci úřadu práce nepřetržitě déle než 1 rok, uchazeči, kteří byli v posledních třech letech vedeni v evidenci úřadu práce v součtu déle než rok a uchazeči, u kterých existuje důvodné podezření na výkon nelegální práce. Výběr uchazečů ke konkrétním subjektům se přizpůsobuje podle pozic a činností, které budou vykonávány. Také subjekty musí přihlížet k základnímu poslání VS jako k aktivizačnímu nástroji pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče, kteří jsou často bez pracovních návyků a lze předpokládat, že se nebude jednat vždy o vzorné a zcela bezproblémové pracovníky.

VS by v žádném případě neměla sloužit subjektu jako zajištění „levné pracovní síly“. Uchazeči by neměli vykonávat práce, bez kterých se subjekt při provozování svých činností neobejde. Dle zákona o zaměstnanosti mohou uchazeči vykonávat VS

v rozsahu až 20 hodin týdně. Pokud je u jednoho subjektu více uchazečů na VS, může subjekt požádat o příspěvek na částečnou úhradu mzdových nákladů na koordinátora<sup>12</sup> veřejné služby prostřednictvím příspěvku na VPP, příp. SÚPM. Přestože práce a činnosti, které jsou vykonávány v rámci VPP a VS jsou téměř shodné, existuje tu několik podstatných rozdílů. Od 01.01.2012 se upřednostňuje zařazování uchazečů na VS místo na VPP. To znamená, že uchazeči tyto práce vykonávají zcela zdarma a zůstávají v evidenci. V případě nástupu na VPP, by uchazeči byli zaměstnaní v pracovním poměru (nebyli by vedeni v evidenci úřadu práce) a za práci by pobírali mzdu.

Zejména v mikroregionech s vysokou nezaměstnaností, špatnou dopravní dostupností do okolních obcí a malým počtem volných pracovních míst (příkladem je region Teplá, kde je nezaměstnanost 17,8%), je náhrada VS za VPP velmi špatným řešením. Hrozí, že uchazeči právě z takových oblastí zůstanou v evidenci úřadu práce a stanou se z nich dlouhodobě nezaměstnaní odkázaní pouze na dávky pomoci v hmotné nouzi. To může vést k sociální vyloučenosti a rozšíření sociálně patologických jevů.

Velký význam mají VPP i pro zaměstnavatele (zpravidla obec), pro které poskytování příspěvku na pracovníka umístěného na VPP znamená zajištění požadovaných prací a zároveň šetření financí z rozpočtu. Zaměstnavateli jsou především obce, které nemají dostatek finančních prostředků na stálé zaměstnance. Přesto se např. firma CHETES s.r.o. snaží pracovníky, kteří se na VPP osvědčili, přijmout do pracovního poměru po skončení VPP.

#### **7.1.6.2 Efektivita nástroje v okrese Cheb**

Nástroj VPP je v porovnání s ostatními nástroji v počtu zřízených pracovních míst i v počtu podpořených uchazečů v okrese Cheb jednoznačně nejúspěšnější. Zvláště v období hospodářské krize, kdy byl nedostatek volných pracovních míst pro uchazeče s nízkým vzděláním, žádaly o příspěvek na VPP i obce, které dosud o tento příspěvek nežádaly. V tabulce č. 20 je uveden přehled zaměstnavatelů, kteří v období od 01.01.2009 do 31.12.2010 uzavřeli s úřadem práce dohody na VPP a vytvořili více než

---

<sup>12</sup> Koordinátor VS - dohlíží na pracovníky, kontroluje je, vede jejich docházku atd.

5 pracovních míst (PM). Počet uzavřených dohod a počet PM za mikroregion je uveden včetně zaměstnavatelů, kteří vytvořili méně jak 5 PM.

**Tab. č. 20: Počet vytvořených pracovních míst VPP (01.01.2009 - 31.12.2010)**

| Zaměstnavatel                                 | Počet uzavřených dohod | Počet PM   |
|---|------------------------|------------|
| <b>Mikroregion Chebsko - v tom:</b>           | <b>44</b>              | <b>177</b> |
| Chetes s.r.o.                                 | 2                      | 24         |
| Město Luby                                    | 1                      | 6          |
| Město Plesná                                  | 2                      | 25         |
| Město Skalná                                  | 4                      | 13         |
| Obec Dolní Žandov                             | 2                      | 13         |
| Obec Křižovatka                               | 2                      | 10         |
| Obec Lipová                                   | 2                      | 6          |
| Obec Milhostov                                | 2                      | 8          |
| Obec Milíkov                                  | 2                      | 8          |
| Obec Nový Kostel                              | 2                      | 7          |
| Obec Okrouhlá                                 | 2                      | 12         |
| Obec Poustka                                  | 2                      | 7          |
| Obec Tuřany                                   | 3                      | 8          |
| Obec Velký Luh                                | 2                      | 8          |
| <b>Mikroregion Mariánskolázeňsko - v tom:</b> | <b>19</b>              | <b>109</b> |
| Město Lázně Kynžvart                          | 2                      | 10         |
| Obec Drmoul                                   | 2                      | 7          |
| Obec Mnichov                                  | 2                      | 15         |
| Obec Ovesné Kladruby                          | 2                      | 6          |
| Obec Velká Hleďsebe                           | 2                      | 20         |
| Obec Víkovice                                 | 2                      | 7          |
| Technický a dopravní servis s.r.o.            | 1                      | 30         |
| <b>Mikroregion Tepelsko - v tom:</b>          | <b>7</b>               | <b>19</b>  |
| 23/02 ZO ČSOP BERKUT                          | 2                      | 8          |
| Město Teplá                                   | 2                      | 7          |
| <b>Mikroregion Ašsko - v tom:</b>             | <b>11</b>              | <b>75</b>  |
| Ašské služby, s.r.o.                          | 3                      | 41         |
| Město Hranice                                 | 2                      | 16         |
| Obec Krásná                                   | 3                      | 12         |
| Obec Podhradí                                 | 2                      | 5          |

Zdroj: Úřad práce v Chebu, vlastní zpracování, 2012

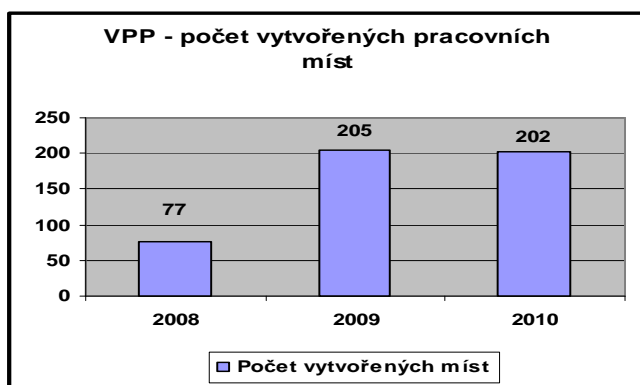
### **Finanční zabezpečení příspěvku na VPP**

Do 30.09.2008 byl příspěvek financován jak z národních zdrojů APZ, tak z ESF prostřednictvím programu OP RLZ, a to v poměru 25% z národních zdrojů APZ a 75% z ESF – OP RLZ. Od 01.10.2008 byl rovněž spolufinancován z ESF – OP LZZ, a to v poměru 15% z národních zdrojů APZ a 85% z ESF – OP LZZ. OP RLZ se podílel na financování jen do 31.05.2009. V roce 2008 bylo čerpáno celkem 8.328.259 Kč (z toho 5.232.806 Kč z národních zdrojů APZ), v roce 2009 bylo čerpáno celkem 12.879.526 Kč (z toho z národních zdrojů APZ pouze 996.619 Kč a 11.882.907 Kč z ESF), v roce 2010 bylo čerpáno 15.059.097 Kč (vše z prostředků OP LZZ). (Úřad práce v Chebu, 2008 - 2010)

### **Počet zřízených míst**

V roce 2008 bylo vytvořeno celkem 77 pracovních míst, na které nastoupilo 96 uchazečů. V roce 2009 nebylo vytvořeno žádné místo, které by bylo hrazené z národních zdrojů APZ. Nastoupil však 1 uchazeč na dohodu uzavřenou v roce 2008. Počet realizovaných míst z finančních prostředků ESF bylo 205 a umístěno bylo 251 uchazečů. V roce 2010 nebylo z prostředků národních zdrojů APZ vytvořeno žádné pracovní místo a nebyl umístěn žádný uchazeč. Všechna vytvořená pracovní místa byla hrazena z finančních prostředků ESF. Celkem bylo vytvořeno 202 míst a umístěno 237 uchazečů (viz obr. č 4). (Integrovaný portál MPSV, 2012)

**Obr. č. 4: Počet vytvořených pracovních míst VPP v letech 2008 - 2010**

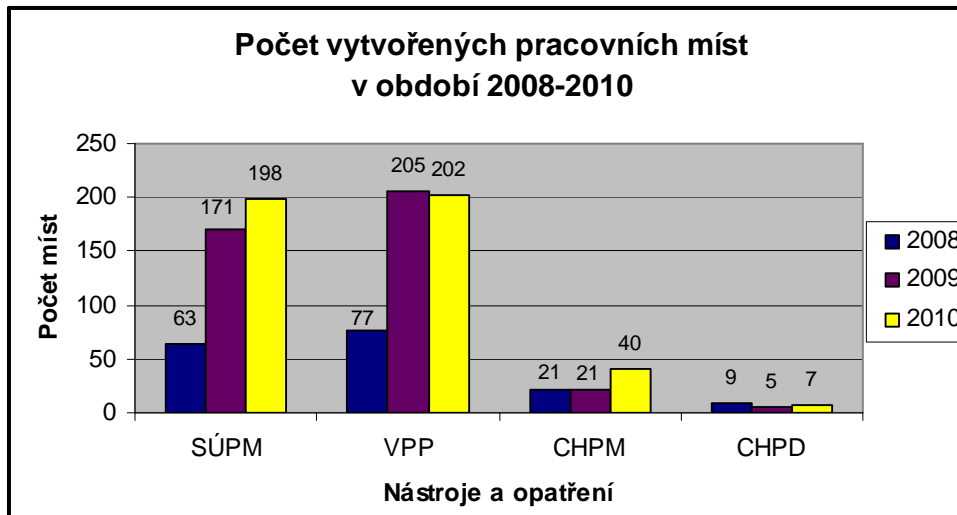


Zdroj: vlastní zpracování, 2011

Nárůst vytvořených pracovních míst v roce 2009 proti roku 2008 o 166% je vidět na obrázku č. 5. Podle Statistické ročenky trhu práce v ČR v roce 2009 se okres Cheb

umístil v roce 2009 jako druhý okres v ČR v počtu umístěných uchazečů na VPP (29,6% z počtu všech podpořených uchazečů nástroji APZ)

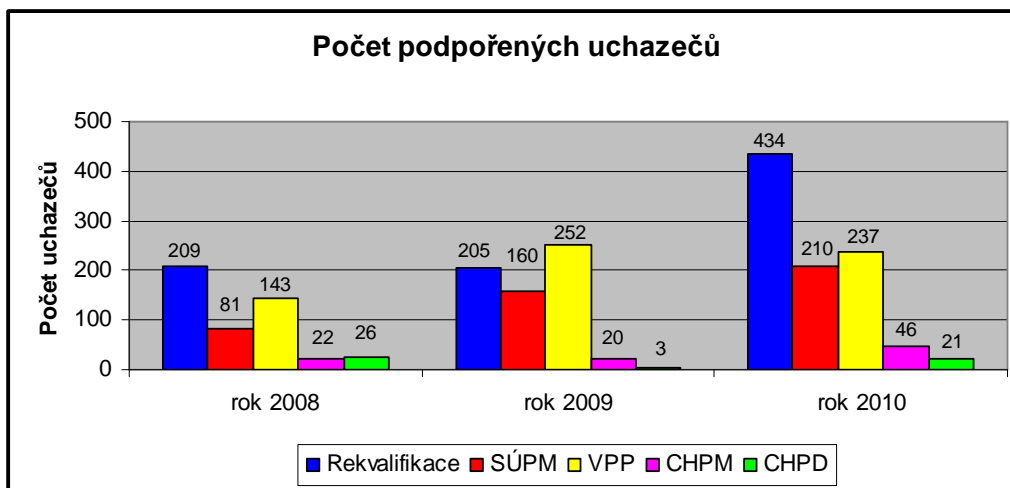
**Obr. č. 5: Počet vytvořených PM nástroji APZ v letech 2008 - 2010**



Zdroj: vlastní zpracování, 2012

V roce 2010 bylo nejvíce uchazečů podpořeno nástrojem rekvalifikace (434 uchazečů). Nejedná se ale o počet umístěných uchazečů. Těch bylo opět umístěno nejvíce na VPP, a to celkem 237 uchazečů.

**Obr. č. 6: Počet podpořených uchazečů nástroji APZ v letech 2008 - 2010**



Zdroj: vlastní zpracování, 2012

Porovnávání úspěšnosti jednotlivých nástrojů v počtu vytvořených PM a v počtu podpořených uchazečů záleží především na struktuře uchazečů v jednotlivých

regionech. Např. v regionech, kde převažují uchazeči s vyšším vzděláním (vyučení, středoškoláci a vysokoškoláci), bude pravděpodobně využíván více nástroj SÚPM.

## 7.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Hospodářská krize se projevila i ve struktuře nově evidovaných uchazečů o zaměstnání. Evidovali se uchazeči o zaměstnání, kteří byli dosud dlouhodobě zaměstnaní, i ti, kteří v evidenci uchazečů dosud nebyli nikdy vedení. To mělo vliv na počet nově evidovaných uchazečů s nárokem na PvN. Zatímco v roce 2008 podíl evidovaných uchazečů o zaměstnání s nárokem na PvN na celkovém počtu uchazečů činil 47,23%, v roce 2009 činil 51,32% (viz tabulka č.23).

Tab. č. 21: Počet nově evidovaných uchazečů o zaměstnání s nárokem na PvN

| Měsíc    | Počet nově evidovaných uchazečů o zaměstnání |       |      |                         |      |      |           |      |      |
|----------|--|-------|------|-------------------------|------|------|-----------|------|------|
|          | celkem                                       |       |      | z toho s nárokem na PvN |      |      | podíl v % |      |      |
|          | 2008   | 2009  | 2010 | 2008                    | 2009 | 2010 | 2008      | 2009 | 2010 |
| Leden    | 812  | 1 126 | 958  | 421                     | 628  | 570  | 52        | 56   | 59   |
| Únor     | 466  | 728   | 683  | 205                     | 359  | 330  | 44        | 49   | 48   |
| Březen   | 428  | 770   | 605  | 185                     | 409  | 272  | 43        | 53   | 45   |
| Duben    | 457  | 795   | 493  | 228                     | 474  | 220  | 50        | 60   | 45   |
| Květen   | 406  | 611   | 456  | 188                     | 345  | 222  | 46        | 56   | 49   |
| Červen   | 414  | 666   | 479  | 187                     | 364  | 209  | 45        | 55   | 44   |
| Červenec | 512  | 704   | 505  | 259                     | 342  | 271  | 51        | 49   | 54   |
| Srpen    | 426  | 490   | 450  | 208                     | 234  | 178  | 49        | 48   | 40   |
| Září     | 668  | 759   | 710  | 218                     | 280  | 223  | 33        | 37   | 31   |
| Říjen    | 593  | 631   | 583  | 278                     | 291  | 254  | 47        | 46   | 44   |
| Listopad | 534  | 576   | 761  | 267                     | 288  | 381  | 50        | 50   | 50   |
| Prosinec | 736  | 836   | 902  | 403                     | 447  | 450  | 55        | 53   | 50   |

Zdroj: Statistiky Úřadu práce v Chebu, vlastní zpracování, 2011

Nárůst uchazečů o zaměstnání s nárokem na PvN v roce 2009 se projevila i ve vyšší výdajů na pasivní politiku v nezaměstnanosti (viz tabulka č. 22).

V roce 2008 činil podíl finančních prostředků na PPZ - 67,52% z celkové výše finančních prostředků na státní politiku zaměstnanosti a v roce 2009 vzrostl dokonce na 80,58%. V roce 2010 došlo k mírnému poklesu výdajů na 70,62%, který byl způsoben především snížením výdajů na PvN o více než 36 mil. Kč. Pokles byl způsoben např.

tím, že uchazeči o zaměstnanosti, kteří se evidovali na úřadu práce v průběhu roku 2009, již Pvn nepobírali nebo se jednalo o opakované evidence uchazečů, kterým nárok na Pvn v roce 2010 nevznikl. Proti tomu došlo v roce 2010 ke zvýšení výdajů na PpR o více než 2,5 mil. proti roku 2009. Nárůst byl způsoben zájmem uchazečů o rekvalifikace, jednak z důvodu zvýšení nebo rozšíření kvalifikace, jednak jako zdroje finančního zabezpečení v případě, kdy již vyčerpali podporu v nezaměstnanosti. Někteří uchazeči o zaměstnání absolvovali i více než jednu rekvalifikaci.

Nárůst výdajů na PPZ byl celorepublikový. V roce 2008 bylo v ČR čerpáno na PPZ celkem 7,12 mld. Kč a v roce 2009 došlo ke zvýšení o 111,8% na 15,08 mld. Kč.

**Tab. č. 22: Výše výdajů na státní politiku zaměstnanosti v okrese Cheb**

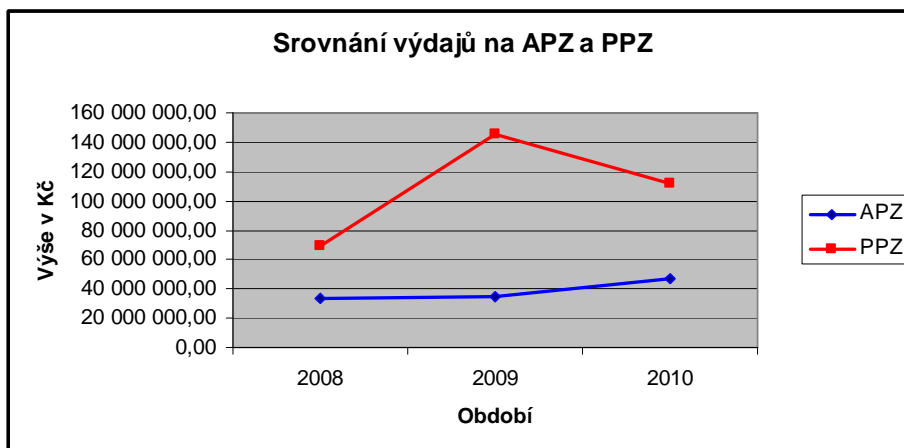
| Čerpání finančních prostředků v Kč |                            | rok 2008              | rok 2009              | rok 2010              |
|------------------------------------|----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <b>APZ celkem</b>                  |                            | <b>33 473 989,58</b>  | <b>35 095 924,43</b>  | <b>46 549 251,85</b>  |
| z toho                             | ESF-OP LZZ                 | 765 029,00            | 19 430 350,28         | 35 337 902,95         |
|                                    | ESF-OP RLZ                 | 2 367 924,00          | 3 645 552,15          | 0,00                  |
|                                    | APZ z rozpočtu ČR          | 30 341 036,58         | 12 020 022,00         | 11 211 348,90         |
| <b>PPZ celkem</b>                  |                            | <b>69 574 633,00</b>  | <b>145 617 980,94</b> | <b>111 892 608,30</b> |
| z toho                             | poštovné                   | 249 865,00            | 455 007,20            | 330 713,30            |
|                                    | bankovní poplatky          | 540,00                | 1 718,74              | 2 755,00              |
|                                    | <b>čistá PPZ</b>           | <b>69 324 228,00</b>  | <b>145 161 255,00</b> | <b>111 559 140,00</b> |
| z toho                             | podpory v nezaměstnanosti  | 67 849 835,33         | 144 127 971,20        | 107 867 272,40        |
|                                    | podpory při rekvalifikaci  | 1 376 068,59          | 1 023 448,18          | 3 593 072,40          |
|                                    | osoby se zdrav. postižením | 98 324,08             | 9 835,62              | 98 795,20             |
| <b>Výdaje celkem (v Kč)</b>        |                            | <b>103 048 622,58</b> | <b>180 713 905,37</b> | <b>158 441 860,15</b> |

Zdroj: Úřad práce v Chebu, vlastní zpracování, 2012

### **Srovnání výdajů na APZ a PPZ**

Mohlo by se zdát, že stát vydává na zaměstnávání osob v rámci APZ vysoké částky finančních prostředků. Tyto výdaje je třeba srovnat s výdaji na PPZ, která jen pasivně vyplácí Pvn a PpR. V roce 2009 bylo z celkové částky na APZ vydáno pouze 19,42% finančních prostředků (včetně prostředků z ESF) a na PPZ 80,58% finančních prostředků (pouze z národních zdrojů). Z finančních prostředků na politiku zaměstnanosti se v době vysoké nezaměstnanosti musí zajistit finanční prostředky především na mandatorní výdaje PPZ (obrázek č. 7).

**Obr. č. 7: Srovnání výdajů na APZ a PPZ v letech 2008 – 2010**



Zdroj: Úřad práce v Chebu, vlastní zpracování, 2012



## 8 ZÁVĚR

Cílem mé bakalářské práce bylo charakterizovat nástroj aktivní politiky zaměstnanosti - veřejně prospěšné práce, analyzovat jeho přínos v letech 2008 až 2010 a zhodnotit jeho efektivitu v okrese Cheb.

V roce 2008 bylo v okrese Cheb na trhu práce dostatek volných míst a míra nezaměstnanosti se v měsíci květnu a červnu dostala na své minimum 5,1%. Bohužel poslední čtvrtletí roku 2008 zasáhla Českou republiku, a tedy i okres Cheb, hospodářská krize, která poznamenala negativně i vývoj nezaměstnanosti. V roce 2009 postupně míra nezaměstnanosti rostla, přestože se firmy snažily udržet zaměstnance v pracovním poměru a využívaly i ust. § 209 ZP, rok 2010 byl z hlediska nezaměstnanosti kritický. Míra nezaměstnanosti dosáhla v lednu a v únoru 10,7%.

Růst nezaměstnanosti se projevil i v počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Chebu. V roce 2008 se jich evidovalo celkem 6 452. V roce 2009 se počet evidovaných uchazečů zvýšil o 2 240, tj. celkem na 8 692. V roce 2010 činil počet evidovaných uchazečů 7 585, což je pokles proti roku 2009 o 1 133 uchazečů, ale stále je zřetelný nárůst nezaměstnaných proti roku 2008.

Mezi těmito uchazeči jsou uchazeči, kteří mají ztížený vstup na trh práce kvůli individuálním charakteristikám a kterým je proto třeba věnovat zvýšenou pozornost při zprostředkování zaměstnání. Tito uchazeči patří do tzv. rizikové skupiny, kterou upravuje zákon o zaměstnanosti. Patří sem především osoby do 20 let věku a nad 50 let věku, osoby se zdravotním postižením, osoby pečující o dítě do 15 let věku a osoby vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. Právě pro umístění a udržení získaného zaměstnání uchazečů z rizikové skupiny jsou vhodné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti je soubor opatření, které jsou využívány k zajištění co nejvyšší možné zaměstnanosti. Mezi nástroje, kterými je aktivní politika zaměstnanosti realizována, patří: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

V okrese Cheb byla aktivní politika zaměstnanosti realizována nástroji sloužícími k přímému umístění uchazečů: společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce. Dále byly využívány nástroje a opatření: rekvalifikace a poradenství, nástroje pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením - chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny, regionální individuální projekty a národní individuální projekt „Vzdělávejte se!“.

V letech 2008 až 2010 bylo v evidenci Úřadu práce v Chebu cca 37% uchazečů s neúplným základním vzděláním a se základním vzděláním a nejpočetnější skupinu uchazečů podle věku tvořili uchazeči nad 50 let věku. Od roku 2008 se zvýšil počet uchazečů evidovaných nad 12 měsíců z 22% na 31% z celkového počtu uchazečů. Je zřejmé, že přibližně jednu třetinu uchazečů Úřadu práce v Chebu tvoří uchazeči z rizikové skupiny. Tyto údaje jsou podstatné pro výběr vhodného nástroje aktivní politiky, který by byl maximálně efektivní v umístování znevýhodněných uchazečů.

Myslím, že tímto nástrojem jsou podle uvedené struktury uchazečů veřejně prospěšné práce. Přestože neslouží k dlouhodobému zaměstnávání uchazečů o zaměstnání a po skončení pracovního poměru se tyto osoby zpravidla vracejí zpět do evidence úřadu práce, má tento nástroj velký význam. Kromě toho, že pomáhá udržovat pracovní návyky uchazečů a posiluje jejich pozici na trhu práce oproti osobám, které jsou dlouhodobě nezaměstnané, stávají se tyto osoby nezávislé na systému sociálních dávek. Někteří zaměstnavatelé se snaží pracovníky, kteří se osvědčí, přijímat do pracovního poměru.

Podle počtu zřízených PM a počtu umístěných uchazečů je nástroj veřejně prospěšné práce nejúspěšnějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Cheb v období 2008 až 2010. Z důvodu probíhající hospodářské krize byla v roce 2009 rozšířena riziková skupina o osoby dotčené hospodářskou krizí. V tomto období byl nedostatek volných pracovních míst pro uchazeče s nízkým vzděláním a nástroj VPP umožnil zaměstnat právě tyto uchazeče. V roce 2008 bylo vytvořeno 77 PM, v roce 2009 bylo vytvořeno 205 PM (nárůst o 128 PM) a v roce 2010 počet PM činil 202. V roce 2009 byl okres Cheb v počtu umístěných uchazečů na VPP druhým nejúspěšnějším okresem v ČR.

V okrese Cheb jsou na veřejně prospěšné práce umístování uchazeči z rizikové skupiny, a to zejména uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní, uchazeči nad 50 let věku, uchazeči se zdravotním postižením a uchazeči pečující o dítě do 15 let věku.

Vzhledem k tomu, že úřad práce poskytuje zaměstnavateli příspěvek na mzdu zaměstnanému uchazeči, rozhoduje o tom, které uchazeče na VPP doporučí. Proto je tento nástroj vhodný zejména k umístování problematických uchazečů vedených v evidenci déle než 12 měsíců nebo těch, kteří se nástupu do zaměstnání úmyslně vyhýbají, jelikož pobírají dávky pomoci v hmotné nouzi (tzv. sociální dávky) a nemají zájem pracovat. Tyto uchazeče úřad práce na dané místo doporučuje a v případě odmítnutí nabízeného zaměstnání je sankčně vyřazuje z evidence uchazečů, a to na dobu 6 měsíců.

Zároveň se úřad práce snaží na veřejně prospěšné práce doporučit uchazeče, kteří mají o umístění zájem a splňují podmínky rizikové skupiny. Zpravidla se jedná o uchazeče, kteří bydlí v obcích, ze kterých je velmi špatná dopravní dostupnost do okolních obcí nebo měst. Rušení dopravních spojů omezuje uchazeče při hledání vhodného zaměstnání, nemohou např. pracovat na směnný provoz, který je u většiny firem zabývajících se výrobou obvyklý nebo nemohou pracovat o víkendech. Tento nástroj umožňuje většině umístěných uchazečů pracovat v obcích, kde žijí. Vykonávají především pomocné a nekvalifikované práce pro obec, jako je údržba a úklid veřejného prostranství, údržba zeleně, hrabání listí, drobné opravy a údržba majetku obce a v zimě úklid sněhu.

Přestože se úřad práce snaží podporovat vytváření PM v rámci nástroje VPP, je limitován finančními prostředky, které obdrží ze státního rozpočtu a z ESF. Je možné efektivně kombinovat veřejně prospěšné práce s veřejnou službou. To znamená podpořit regiony, ve kterých je jednak vysoká míra nezaměstnanosti, jednak velmi špatná dopravní obslužnost, přednostně nástrojem VPP a doplnit je uchazeči umístěnými na veřejnou službu. U obcí jako např. Cheb a Mariánské Lázně, pro které zajišťují VPP a VS jiné společnosti, které mají své zaměstnance, lze využít více uchazečů na VS a uchazeče umístit na VPP na pozice koordinátorů. Veřejně prospěšné práce považují za nástroj, který by měl být v okrese Cheb nadále realizován, a to v co nejvyšší možné míře.

## 9 SEZNAM TABULEK A OBRÁZKŮ

### Seznam tabulek:

|  |    |
|--|----|
| <b>Tab. č. 1:</b> Vývoj počtu obyvatel na okrese Cheb .....                              | 38 |
| <b>Tab. č. 2:</b> Vývoj obyvatelstva ve věku 15 a více let podle vzdělání .....          | 38 |
| <b>Tab. č. 3:</b> Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a MN v letech 2008 - 2010.....       | 41 |
| <b>Tab. č. 4:</b> Průměrná míra nezaměstnanosti v Karlovarském kraji .....               | 42 |
| <b>Tab. č. 5:</b> Míra nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Cheb.....                 | 43 |
| <b>Tab. č. 6:</b> Struktura uchazečů o zaměstnání podle pohlaví.....                     | 43 |
| <b>Tab. č. 7:</b> Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku .....                       | 44 |
| <b>Tab. č. 8:</b> Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání .....                   | 44 |
| <b>Tab. č. 9:</b> Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence.....              | 45 |
| <b>Tab. č. 10:</b> Zaměstnanost v okrese Cheb .....                                      | 45 |
| <b>Tab. č. 11:</b> Významní zaměstnavatelé na okrese Cheb.....                           | 46 |
| <b>Tab. č. 12:</b> Zaměstnavatelé v Průmyslovém parku Cheb.....                          | 46 |
| <b>Tab. č. 13:</b> Vývoj volných míst a počet uchazečů na 1 VPM v období 2008-2010 ..... | 47 |
| <b>Tab. č. 14:</b> Počet uchazečů z rizikových skupin .....                              | 49 |
| <b>Tab. č. 15:</b> Výše příspěvku Úřadu práce v Chebu v letech 2008 - 2010 .....         | 52 |
| <b>Tab. č. 16:</b> Maximální výše příspěvku v letech 2008 – 2010 (A).....                | 54 |
| <b>Tab. č. 17:</b> Maximální výše příspěvku v letech 2008 – 2010 (B).....                | 54 |
| <b>Tab. č. 18:</b> Čerpání finančních prostředků na CHPM, CHPD a částečnou úhradu PN .   | 59 |
| <b>Tab. č. 19:</b> Výše příspěvku v letech 2008 - 2010.....                              | 64 |
| <b>Tab. č. 20:</b> Počet vytvořených pracovních míst VPP (01.01.2009 - 31.12.2010).....  | 68 |
| <b>Tab. č. 21:</b> Počet nově evidovaných uchazečů o zaměstnání s nárokem na Pvn .....   | 71 |
| <b>Tab. č. 22:</b> Výše výdajů na státní politiku zaměstnanosti v okrese Cheb.....       | 72 |

### Seznam obrázků:

|  |    |
|--|----|
| <b>Obr. č. 1:</b> Administrativní členění okresu Cheb .....                          | 37 |
| <b>Obr. č. 2:</b> Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Cheb .....                     | 42 |
| <b>Obr. č. 3:</b> Počet vytvořených SÚPM podle typu v letech 2008-2010.....          | 55 |
| <b>Obr. č. 4:</b> Počet vytvořených pracovních míst VPP v letech 2008 - 2010 .....   | 69 |
| <b>Obr. č. 5:</b> Počet vytvořených PM nástroji APZ v letech 2008 - 2010 .....       | 70 |
| <b>Obr. č. 6:</b> Počet podpořených uchazečů nástroji APZ v letech 2008 - 2010 ..... | 70 |
| <b>Obr. č. 7:</b> Srovnání výdajů na APZ a PPZ v letech 2008 – 2010 .....            | 73 |

## 10 SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

|        |   |
|--------|---|
| APZ    | aktivní politika zaměstnanosti                |
| ČR     | Česká republika                               |
| ČSÚ    | Český statistický úřad                        |
| ES     | ekonomický subjekt                            |
| ESF    | Evropský sociální fond                        |
| EU     | Evropská unie                                 |
| FO     | fyzická osoba                                 |
| CHPD   | chráněná pracovní dílna                       |
| CHPM   | chráněné pracovní místo                       |
| ILO    | Mezinárodní organizace práce                  |
| MN     | míra nezaměstnanosti                          |
| MPSV   | Ministerstvo práce a sociálních věcí          |
| NIP    | národní individuální projekt                  |
| OP LZZ | Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost |
| OP RLZ | Operační program Rozvoj lidských zdrojů       |
| OSVČ   | osoba samostatně výdělečně činná              |
| PM     | pracovní místo                                |
| PMvNH  | průměrná mzda v národním hospodářství         |
| PN     | provozní náklady                              |
| PO     | právnícká osoba                               |
| PpR    | podpora při rekvalifikaci                     |
| PPZ    | pasivní politika zaměstnanosti                |
| PvN    | podpora v nezaměstnanosti                     |
| RIP    | regionální individuální projekt               |
| SRN    | Spolková republika Německo                    |
| SÚPM   | společenský účelné pracovní místo             |
| SVČ    | samostatně výdělečná činnost                  |
| VPM    | volné pracovní místo                          |
| VPP    | veřejně prospěšné práce                       |
| VS     | veřejná služba                                |
| VŠPS   | Výběrové šetření pracovních sil               |
| ZP     | zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce          |

## 11 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání, Praha: Sociologické nakladatelství (Slon), 2003, 140 s., ISBN 80-86429-16-4

HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie: základní kurs*. 2. přepracované vydání, Slaný: MELANDRIUM, 2002, 326 s., ISBN 80-86175-25-1

MACEK, Jan. a kol. *Ekonomická a sociální statistika*. 1. vydání, Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2008, 242 s., ISBN 978-80-7043-642-4

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vydání, Praha: Sociologické nakladatelství (Slon), 1994, 151 s., ISBN 80-901424-9-4

PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*. 2. aktualizované vydání, Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2007, 277 s., ISBN 978-80-86730-21-9

PAVLÁSEK, Vlastimil., KUNEŠOVÁ, Hana., HEJDUKOVÁ, Pavlína. *Veřejné finance a daně*. 2. aktualizované vydání, Plzeň: NAVA, 2009, 224 s., ISBN 978-80-7211-329-3

SAMUELSON, Paul, A., NORDHAUS, William, D., *Ekonomie*. 2. vydání, Praha: Nakladatelství Svoboda, 1995, 1011 s., ISBN80-205-0494-X

*Zpráva o situaci na trhu práce na okrese Cheb*. Cheb: Úřad práce v Chebu, 2008 - 2010

### **Internetové zdroje:**

*Administrativní rozdělení okresu Cheb - stav k 01.01.2008*. [online] Český statistický úřad, 2012 [cit. 2012-03-03] Dostupné z: [http://www.kvary.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/mapa\\_cheb/\\$File/Cheb.gif](http://www.kvary.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/mapa_cheb/$File/Cheb.gif)

*Aktivní politika zaměstnanosti*. [online] Integrovaný portál MPSV, 2011 [cit. 2011-03-03] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

*Bepof - výrobky z plochého skla přímo od výrobce*. [online] Bepof spol. s r.o., 2012 [cit. 2012-03-17] Dostupné z: <http://www.bepof.cz/>

*Časové řady*. [online] Integrovaný portál MPSV, 2012 [cit. 2012-03-03] Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove\\_rady](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady)

*Ekonomické subjekty podle převažující CZ - NACE*. [online] Český statistický úřad, 2012 [cit. 2012 - 03-03] Dostupné z: [http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/ekonomicke\\_subjekty\\_podle\\_prevazujici\\_cinnosti\\_cz\\_nace\\_k\\_31\\_12\\_2010\\_\(tab\\_s\\_9\)](http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/ekonomicke_subjekty_podle_prevazujici_cinnosti_cz_nace_k_31_12_2010_(tab_s_9))

*Ekonomické subjekty podle vybraných právních forem k 31.12.2010*. [online] Český statistický úřad, 2012 [cit. 2012-03-17] Dostupné z:

[http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/ekonomicke\\_subjekty\\_podle\\_vybranych\\_pravnich\\_forem\\_k\\_31\\_12\\_2010\\_\(tab\\_s\\_8\)](http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/ekonomicke_subjekty_podle_vybranych_pravnich_forem_k_31_12_2010_(tab_s_8)) (17.3.2012)

*Evropský sociální fond v ČR.* [online] Evropský sociální fond v ČR, 2011 [cit. 2011-03-26] Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

*Evropský sociální fond v ČR.* [online] Integrovaný portál MPSV, 2011 [cit. 2011-03-26] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>

*Firmy v obtížné finanční situaci mohou opět využít projekt „Vzdělávejte se!“ - Manuál pro zájemce z řad zaměstnavatelů.* [online] Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011 [cit. 2011-04-03] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7548>

*Chronologický přehled.* [online] Parlament České republiky, 2012 [cit. 2012-03-03] Dostupné z: <http://www.psp.cz/docs/surveys/1990-1992/chronological.html>

*Národní program reforem České republiky 2008 - 2010.* [online] Integrovaný portál MPSV, 2012 [cit. 2012-02-21] Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan/npr2008\\_2010.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/npr2008_2010.pdf)

*Obchodní rejstřík podle firem.* [online] Obchodní rejstřík 2012, [cit. 2012-03-28] Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?navez=RPC+BEBO&ic=&obec=&ulice=&forma=&oddil=&vlozka=&seud=&polozek=50&typHledani=prefix&jenPlatne=true>

*Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost.* [online] Integrovaný portál MPSV, 2011 [cit. 2011-03-26] Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove\\_obdobi\\_2007\\_-\\_2013](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013)

*Operační programy 2004 - 2006.* [online] Evropský sociální fond v ČR, 2011 [cit. 2011-03-26] Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/04-06>

*Operační programy 2007 - 2013.* [online] Evropský sociální fond v ČR, 2011 [cit. 2011-03-26] Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13>

*OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ).* Evropský sociální fond v ČR, 2011 [cit. 2011-03-26] Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

*OP Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ).* Evropský sociální fond v ČR, 2011 [cit. 2011-03-26] Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/04-06/oprlz>

*Počet obyvatel v obcích.* [online] Český statistický úřad, 2011 [cit. 2011-03-26] Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/1301-11>

*Sčítání lidu, domů a bytů 2011.* [online] Český statistický úřad, 2012 [cit. 2012-03-03] Dostupné z: <http://vdb.czso.cz/sldbvo/#!stranka=podle-tematu&tu=30558&th=&v=&vo=null&vseuzemi=null&void=>

*Správní obvod Aš - charakteristika.* [online] Český statistický úřad, 2012 [cit. 2012-02-21] Dostupné z: [http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/spravni\\_obvod\\_as\\_charakteristika](http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/spravni_obvod_as_charakteristika)

*Správní obvod Cheb - charakteristika.* [online] Český statistický úřad, 2012 [cit. 2012-02-21] Dostupné z:  
[http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/spravni\\_obvod\\_cheb\\_charakteristika](http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/spravni_obvod_cheb_charakteristika)

*Správní obvod Mariánské Lázně - charakteristika.* [online] Český statistický úřad, 2012 [cit. 2012-02-21] Dostupné z:  
[http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/spravni\\_obvod\\_marianske\\_lazne\\_charakteristika](http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/spravni_obvod_marianske_lazne_charakteristika)

*Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2008.* [online] Integrovaný portál MPSV, 2012 [cit. 2012-03-03] Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka\\_2008.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2008.pdf)

*Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2009.* [online] Integrovaný portál MPSV, 2012 [cit. 2012-03-03] Dostupné z:  
[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka\\_2009\\_portal.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2009_portal.pdf)

*Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2010.* [online] Integrovaný portál MPSV, 2012 [cit. 2012-03-03] Dostupné z:  
[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka\\_2010\\_portal.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2010_portal.pdf)

*Veřejná databáze - věková struktura obyvatel v okrese.* [online] Český statistický úřad, 2012 [cit. 2012-03-03] Dostupné z:  
[http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?childsel0=1&cislotab=DEM0040PU\\_OK&kapitola\\_id=19&voa=tabulka&go\\_zobraz=1&childsel0=1&cas\\_1\\_29=20091231](http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?childsel0=1&cislotab=DEM0040PU_OK&kapitola_id=19&voa=tabulka&go_zobraz=1&childsel0=1&cas_1_29=20091231)

*Výdaje na státní politiku zaměstnanosti - Výdaje na SPZ souhrnný přehled 1991-2010.* [online] Integrovaný portál MPSV, 2012 [cit. 2012-03-03] Dostupné z:  
[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje\\_na\\_spz\\_souhrnny\\_prehled\\_1991-2010.xls](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_na_spz_souhrnny_prehled_1991-2010.xls)

### **Další zdroje:**

E-mail Ing. Jiřího Jeřábka, obecní živnostenský úřad, Městský úřad Cheb

Monitoring Úřadu práce v Chebu

Normativní instrukce MPSV 2009 - 2010

Statistiky a dokumenty Úřadu práce v Chebu a Úřadů práce Karlovarského kraje

Vnitřní směrnice Úřadu práce v Chebu 2008 - 2010

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (v platném znění do 31.12.2010)

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce



## **Abstrakt**

SÝKOROVÁ, V. *Realizace státní politiky zaměstnanosti ve vybraném regionu.* Bakalářská práce. Cheb: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 81 s., 2012

**Klíčová slova:** nezaměstnanost, státní politika zaměstnanosti, úřad práce, veřejně prospěšné práce

Tato bakalářská práce popisuje realizaci státní politiky zaměstnanosti v okrese Cheb v období let 2008 až 2010 a především analyzuje nástroj aktivní politiky zaměstnanosti - veřejně prospěšné práce, jeho přínos a efektivitu v okrese Cheb v uvedeném období. V teoretické části je definována nezaměstnanost, její druhy a způsoby měření. Dále jsou popsány cíle státní politiky zaměstnanosti a její rozdělení na dvě opatření související s nezaměstnaností, tj. na aktivní politiku zaměstnanosti a její nástroje ke snižování nezaměstnanosti a na pasivní politiku zaměstnanosti v podobě vyplácených dávek v nezaměstnanosti. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti vykonávají úřady práce, proto je zde popsán jejich vznik, působnost a činnost. Praktická část je věnována realizaci aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti tak, jak ji ve svém regionu provádí Úřad práce v Chebu. Z tohoto důvodu je nejdříve charakterizován okres Cheb z demografického a ekonomického hlediska a zejména z hlediska struktury a vývoje nezaměstnanosti. Podstatná část je věnována popisu a analýze nástroje veřejně prospěšné práce, v závěru je zhodnocen jeho přínos a efektivita v okrese Cheb v letech 2008 až 2010.

## **Abstract**

SÝKOROVÁ, V. *Implementation of the State Employment Policy in the Selected Region*. Bachelor thesis. Cheb: The Faculty of Economics of The University of West Bohemia in Pilsen, 81 p., 2012

**Key words:** unemployment, state employment policy, employment office, community services

This bachelor thesis describes the implementation of the state employment policy in the district of Cheb in the period from 2008 to 2010 and analyzes the particular instrument of active employment policy - community services, its benefits and efficiency in the district of Cheb in that period. In the theoretical part unemployment, its types and methods of measurement is defined. The objectives of the state employment policy and its division into two measures related to unemployment, i.e. active employment policy and its instruments to reduce unemployment and passive employment policy in the form of unemployment benefits paid. The employment offices perform administration of the state policy of employment, their origin, scope and activities are described. The practical part is deals with the implementation of active and passive employment policy as it performs in the its district The Employment Office of Cheb. For this reason, first of all it focuses on the district s charakteristic, its demographic and economic structure, structure and evolution of unemployment. A substantial part deals with description and analysis tools in community services, at the closing part of this work its benefits and effectiveness are evaluated in the district of Cheb in period from 2008 to 2010.