

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko - správní

Aktivní politika zaměstnanosti v ČR
Bc. Nikola Růžičková

Diplomová práce
2011

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2010/2011

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Nikola RŮŽIČKOVÁ**
Osobní číslo: **E09738**
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Ekonomika veřejného sektoru**
Název tématu: **Aktivní politika zaměstnanosti v ČR**
Zadávací katedra: **Ústav ekonomie**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cílem diplomové práce bude analýza efektivnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na konkrétní úřad práce.

Práce bude obsahovat následující okruhy:

Politika zaměstnanosti v ČR a její vývoj

Instituce veřejné správy působící v oblasti zaměstnanosti

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a jejich analýza

Efektivnost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti úřadu práce v Pardubicích

Shrnutí získaných poznatků a návrhy na zlepšení

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

cca 50 stran

Forma zpracování diplomové práce:

tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

FLEK, V. Anatomy of the Czech labour market from over-employment to under-employment in ten years? Prague : Charles University in Prague, the Karolinum press, 2007. 142 s. ISBN 978-80-246-1316-1 JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1.vydání. VŠE Praha, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9 KUCHAR, P. Trh práce: sociologická analýza. V Praze: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3 PROCHÁZKOVÁ, E. Aktivní politika zaměstnanosti 1992-1999. 1.vydání. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000. 184 s. ISBN 80-85529-89-0 SIROVÁTKA, T. Politika pracovního trhu. Brno: MU, 1995. 171 s. ISBN 80-210-1251-X SIROVÁTKA, T. a kol. Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR. 1.vydání. Praha, VÚPSV-výzkumné centrum Brno, 2006. 257 s. ISBN 80-87007-06-9 WINKLER, J. Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti. Brno: MU, 2004. 241 s. ISBN 80-210-3565-X Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách Zákon č. 65/ 1965 Sb., zákoník práce Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti <http://www.czso.cz> <http://www.mpsv.cz> <http://www.vupsv.cz>

Vedoucí diplomové práce:

doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.

Ústav ekonomie

Datum zadání diplomové práce:

30. června 2010

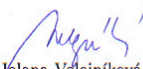
Termín odevzdání diplomové práce:

6. května 2011


doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.

děkanka

L.S.


doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.

vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 11. srpna 2010

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 30. 4. 2011

Nikola Růžičková

Poděkování

Velmi ráda bych poděkovala doc. Ing. Jolaně Volejníkové, Ph.D., za cenné rady a připomínky. Děkuji zaměstnancům Úřadu práce Pardubice za jejich ochotu a poskytnuté informace.

ANOTACE

Cílem diplomové práce „Aktivní politika zaměstnanosti v ČR“ je zhodnotit aktivní politiku zaměstnanosti realizovanou Úřadem práce v Pardubicích. V teoretické části je popsán vývoj aktivní politiky zaměstnanosti v ČR, EU a správa na úseku zaměstnanosti. V praktické části je uvedena charakteristika pracovního trhu okresu Pardubice a deskripce uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce Pardubice na základě rozhovorů s pracovníky úřadu práce a interních materiálů. Na konci práce je provedeno shrnutí problematiky a uvedeny návrhy, které by mohly vést ke snížení nezaměstnanosti.

KLÍČOVÁ SLOVA

Trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, zaměstnatelnost, politika zaměstnanosti v ČR, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, správa na úseku zaměstnanosti, úřad práce, znevýhodněné/rizikové skupiny, okres.

TITLE

Active labour market policy in the Czech Republic

ANNOTATION

The subject of the master thesis "Active labour market policy in the Czech Republic" is the analysis of the active labour market policy realized by the Bureau of Labor in the district Pardubice. The theoretical part describes the development of the employment policy in the Czech Republic and EU and Employment administrativ. The practical part introduces labour market characteristic of canton and the description of employment policy tools used by Employment bureau Pardubice. The research is based on internal materials and conversation with office staff. Last part sums up the problems and presents the proposals, which could help to reduce the unemployment rate.

KEYWORDS

Labour market, employment, unemployment, employability, employment policy in The Czech republic, active and passive employment policy, active employment policy instruments, Employment administrativ, labour office, disadvantaged groups, distrikt.

Obsah

Úvod	10
1 Vývoj politiky zaměstnanosti v ČR	11
1.1 Politika zaměstnanosti	11
1.2 Politika zaměstnanosti v EU	12
1.3 Vývoj politiky zaměstnanosti ČR	16
1.3.1 Před vstupem do EU	16
1.3.2 Přípravy na členství a vývoj po vstupu ČR do EU	17
2 Instituce veřejné správy působící v oblasti zaměstnanosti	21
2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV)	21
2.2 Úřady práce	22
2.2.1 EURES	25
2.2.2 Úřad práce Pardubice	25
2.3 Institut trhu práce	29
2.4 Státní úřad inspekce práce	29
3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a jejich analýza	31
3.1 Cíle a faktory ovlivňující aktivní politiku zaměstnanosti	31
3.2 Nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti	34
3.2.1 Rekvalifikace	36
3.2.2 Investiční pobídky	37
3.2.3 Veřejně prospěšné práce	39
3.2.4 Společensky účelná pracovní místa	40
3.2.5 Chráněná pracovní místa a dílny	41
3.2.6 Příspěvek na zapracování	42
3.2.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	42
3.2.8 Projekty financované z prostředků Evropského sociálního fondu	43
3.3 Shrnutí	45
3.3.1 Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti	45
3.3.2 Vytvořená pracovní místa	46
3.3.3 Průběžné vyhodnocení realizace APZ v 1. pololetí 2010	46
4 Efektivnost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti úřadu práce v Pardubicích ..	48
4.1 Charakteristika okresu Pardubice a trh práce	48
4.1.1 Zaměstnanost a charakteristika volných míst	49
4.1.2 Vývoj nezaměstnanosti	50
4.1.3 Vývoj počtu uchazečů a volných pracovních míst na ÚP v Pardubicích	51
4.1.4 Struktura nezaměstnanosti podle vzdělání uchazečů o zaměstnání	52
4.1.5 Věková struktura uchazečů o zaměstnání	52
4.1.6 Situace problémových skupin na trhu práce	53
4.1.7 Prognóza vývoje trhu práce v dalším období	54
4.2 Aktivní politika zaměstnanosti	55
4.2.1 Výdaje na SPZ, PPZ, APZ	56
4.2.2 Nově vytvořená pracovní místa a osoby podpořené v rámci jednotlivých nástrojů	58
4.2.3 Rekvalifikace	59
4.2.4 Veřejně prospěšné práce	62
4.2.5 Společensky účelná pracovní místa	67
4.2.6 Zřízení chráněných pracovních dílen a pracovišť (CHPD, CHPM) pro OZP a poskytnutí příspěvku na provoz	70

4.2.7	Příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	73
4.2.8	Zkušenosti s realizovanými projekty ESF	73
5	Shrnutí získaných poznatků a návrhy na zlepšení	77
5.1	Celkový přehled.....	77
5.2	Návrhy pro jednotlivá opatření APZ	78
5.2.1	Rekvalifikace	79
5.2.2	Veřejně prospěšné práce.....	81
5.2.3	Společensky účelná pracovní místa	82
5.2.4	Chráněné pracovní dílny, místa	83
	Závěr.....	84
	Použitá literatura.....	86

Seznam grafů

Graf 1: Podíl specifických skupin na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání zařazených na jednotlivé nástroje APZ v 1. pololetí 2010.....	47
Graf 2: Struktura volných pracovních míst	49
Graf 3: Volná místa podle požadavku na vzdělání.....	50
Graf 4: Nezaměstnanost – ČR, okres a mikroregiony	51
Graf 5: Počet uchazečů a volná pracovní místa.....	51
Graf 6: Struktura nezaměstnaných podle vzdělání	52
Graf 7: Věková struktura uchazečů o zaměstnání	52
Graf 8: Vzdělanostní struktura absolventů škol a mladistvých.....	53
Graf 9: Výdaje na SPZ, PPZ, APZ	57
Graf 10: Podíl výdajů na vybrané nástroje	57
Graf 11: Počet vytvořených pracovních míst v rámci jednotlivých nástrojů APZ s finančním příspěvkem ÚP	58
Graf 12: Úspěšnost rekvalifikací	60
Graf 13: Počet vytvořených míst	64
Graf 14: Vyčerpané finanční prostředky (mil. Kč).....	65
Graf 15: Vyčerpané finanční prostředky - národní APZ, ESF	66
Graf 16: Vývoj počtu vytvořených pracovních míst	69
Graf 17: Vyčerpané finanční prostředky	69
Graf 18: Počet vytvořených pracovních míst v rámci mikroregionů	70
Graf 19: Vzdělanostní struktura OPZ.....	70
Graf 20: Vyčerpané prostředky v rámci CHPD, CHPM	72
Graf 21: Počet vytvořených a podpořených míst	72

Seznam obrázků

Obrázek 1: Administrativní rozdělení okresu Pardubice.....	48
------------------------------------------------------------	----

Seznam schémat

Schéma 1: Organizační schéma.....	27
-----------------------------------	----

Seznam tabulek

Tabulka 1: Rozpočet Úřadu práce v Pardubicích, upravený k 30. 9. 2010, v tis. Kč.....	28
Tabulka 2: Prioritní osy a oblasti podpory OP LZZ.....	43
Tabulka 3: Čerpání na nástroje APZ v jednotlivých krajích v 1. pololetí 2010.....	45
Tabulka 4: Pracovní místa vytvořená v rámci APZ v jednotlivých krajích v 1. pololetí 2010	46
Tabulka 5: Vývoj počtu zaměstnavatelů	49
Tabulka 6: Vývoj počtu zaměstnanců a OSVČ.....	49
Tabulka 7: Předpokládaný vývoj nezaměstnanosti v dalším období.....	55
Tabulka 8: Výdaje na SPZ, PPZ, APZ a podíl PPZ a APZ na SPZ (%)	56
Tabulka 9: Počty uchazečů zařazených do projektů APZ v roce 2010 podle sledovaných prioritních skupin.....	59
Tabulka 10: Rozdělení VPP dle lokalit	65
Tabulka 11: Rozdělení NIP-VPP dle lokalit.....	65
Tabulka 12: Přehled čerpání finančních prostředků podle jednotlivých nástrojů z rozpočtu APZ, přehled nově vytvořených míst a rekvalifikovaných uchazečů	77

Seznam použitých zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
GP	Grantový projekt
CHPD, CHPM	Chráněné pracovní dílny, místa
IAP	Individuální akční plán
ITP	Institut trhu práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NAPZ	Národní akční plán zaměstnanosti
NIP	Národní individuální projekt
NÚOV	Národní ústav odborného vzdělávání
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP RLZ	Operační program Rozvoj lidských zdrojů
OZP	Osoba se zdravotním postižením
RIP	Regionální individuální projekt
SIP	Systémový individuální projekt
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
TP	Trh práce
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce

Úvod

Realizace politiky zaměstnanosti byla v průběhu roku 2010 ovlivněna světovou finanční a ekonomickou krizí, jejíž důsledky se začaly projevovat na konci roku 2008. Především v této době, kdy je znatelný rostoucí význam evropské podpory pracovního a sociálního začleňování, je důležité co nejlépe monitorovat jednotlivá opatření politiky zaměstnanosti a odhalovat, která z nich nejefektivněji přispívají k řešení problémů na trhu práce.

Pro ucelenost je úvodní kapitola věnována základním pojmům týkajících se politiky zaměstnanosti a jejímu vývoji v České republice, na základě její provázanosti s EU.

Druhá kapitola se věnuje institucím veřejné správy, kterými jsou na území České republiky především Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Těžištěm práce je zejména uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce Pardubice, nechybí ani jeho základní charakteristika.

Třetí kapitola se zabývá nástroji a opatřeními, pomocí nichž je aktivní politika zaměstnanosti v České republice realizována. Cílem této části je jednotlivé nástroje charakterizovat a na základě statistických dat zhodnotit jejich využití.

Čtvrtá kapitola je zaměřena na celkovou situaci na trhu práce v okrese Pardubice a na jeho obecnou charakteristiku. Následně se snažím o zhodnocení účinnosti jednotlivých nástrojů APZ, a to především z hlediska počtu podpořených osob a nákladnosti.

V závěru práce shrnuji své poznatky a navrhuji doporučení, která by mohla vést k hlubšímu pojetí zmíněných nástrojů a ke snížení míry nezaměstnanosti ve sledovaném okrese.

Cílem diplomové práce je analýza efektivnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na Úřad práce v Pardubicích.

Dílními cíli této práce jsou:

- Popsat vývoj aktivní politiky zaměstnanosti v ČR na základě její provázanosti s EU
- Charakterizovat správu na úseku zaměstnanosti se zaměřením na Úřad práce v Pardubicích
- Analyzovat nástroje APZ v rámci ČR
- Zhodnotit situaci na trhu práce v okrese Pardubice a účinnost jednotlivých nástrojů APZ používaných úřadem práce Pardubice
- Shrnout své poznatky a navrhnout určitá doporučení

1 Vývoj politiky zaměstnanosti v ČR

V této kapitole se budu věnovat samotnému pojmu „politika zaměstnanosti“, dále se zaměřím na nejdůležitější milníky ve vývoji politiky zaměstnanosti EU, z nichž budu vycházet při popisu systému politiky zaměstnanosti ČR.

1.1 Politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce, o zpružnění mechanismů působících mezi nimi.

Politika zaměstnanosti sama nezasahuje do působnosti trhu práce na mikroúrovni. To znamená, že počet pracovníků, výkonnost, výdělky, kvalifikační nároky atd. jsou v kompetenci trhu. Usiluje sice o přímé ovlivnění vztahu mezi nabídkou a poptávkou, ale spíše ve smyslu rovnováhy podporuje a doladňuje, aniž by trh práce zásadním způsobem modifikovala¹.

Rozhodující vliv na rovnováhu trhu práce přísluší hospodářské politice a jejím opatřením směřujícím k podpoře ekonomického růstu a tvorbě pracovních míst.

Politika zaměstnanosti se orientuje zejména na tyto aktivity²:

- a) **Na rozvoj infrastruktury trhu práce.** Prostřednictvím sítě specializovaných institucí (úřady, zprostředkovatelny práce) zabezpečuje dokonalejší informovanost o volných pracovních místech (jejich struktuře a náročnosti apod.) i o uchazečích o práci (jejich kvalifikaci, požadavcích apod.), která je při značné segmentaci trhu práce nezbytná.
- b) **Podporuje vytváření nových pracovních míst a pracovních činností.** Poskytuje např. finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům, začínajícím podnikatelům, podporuje veřejně prospěšné práce a usnadňuje zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů.
- c) **Zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly.** Růst strukturální nezaměstnanosti staví požadavek adaptability a mobility velice kategoricky. Politika zaměstnanosti k ní přispívá organizováním a podporou rozmanitých rekvalifikačních programů.

¹ WINKLER, Jiří, WILDMANNOVÁ, Mirka. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. 49 s.

² WINKLER, Jiří, WILDMANNOVÁ, Mirka. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. 50 s.

d) Podílí se na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými, formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.

První tři skupiny aktivit v podstatě směřují k podpoře aktivního chování pracovníka na trhu práce a bývají proto souhrnně označovány jako aktivní politika zaměstnanosti a aktivity spojené se zabezpečením nezaměstnaných jsou označovány jako pasivní politika zaměstnanosti. Jejich smyslem je kompenzovat nezaměstnaným po přechodnou dobu a v určité míře ztrátu pracovního příjmu.

Lze tedy vyvodit závěr, že stát ovlivňuje vývoj vztahů na trhu práce prostřednictvím³:

- **Pasivní politiky zaměstnanosti**, stanovením podmínek a výše poskytování hmotného zabezpečení uchazečům o zaměstnání a dalších sociálních transferů nezaměstnaným,
- **Aktivní politiky zaměstnanosti**, tj. podpora zachování nebo vytváření stálých a dočasných nových pracovních míst, podpora zaměstnávání mladých lidí, rekvalifikace,
- **Hospodářsko – politickými opatřeními**, které nejsou bezprostředně orientovány na trh práce, ale mají na něj podstatný dopad (investiční pobídky, podpora malého a středního podnikání, regionální programy atd.).

1.2 Politika zaměstnanosti v EU

Politika zaměstnanosti ve svém vývoji prošla určitými etapami. Z historického hlediska byla nejdříve rozvíjena pasivní politika zaměstnanosti a uplatňována nejrůznější schémata podpor a dávek v nezaměstnanosti.

Taková opatření se objevují již během **první třetiny dvacátého století** a jsou projevem posunu vnímání příčin nezaměstnanosti od osobní odpovědnosti za „nepráci“ k chápání nezaměstnanosti jako jevu determinovaného společensky, sociálně – ekonomickými faktory. Aktivní politika se rozvíjí časově později, prakticky **po druhé světové válce**.

Zhruba **do konce šedesátých let** jsou však její opatření méně významná, neboť poválečná konjunktura, poptávkově orientované ekonomiky a s tím spojená nízká míra nezaměstnanosti taková opatření ve větší míře nevyžadovaly.

³ KOTÝNKOVÁ, Magdalena; NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce : vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. 131 s.

Sedmdesátá léta přináší změnu. Projevují se následky ropných šoků a růste i nezaměstnanost. Vyspělé státy zprvu zareagovaly na její růst pasivními opatřeními a posílily institut podpor v nezaměstnanosti, neboť očekávaly, že vzestup nezaměstnanosti bude brzy vystřídán jejím poklesem.

Tato očekávání se nesplnila. Ukázalo se, že podpory (navíc znehodnocované inflací) samy o sobě problém neřeší a navíc často negativně ovlivňují postoje lidí k práci a vedou k soustavnému růstu výdajů na tyto účely. Těžiště politiky zaměstnanosti se proto přesouvá k jejím aktivním složkám a tato orientace trvá dodnes⁴.

Její základy byly podány **již v Římské smlouvě z roku 1957**, ve které byla obsažena kapitola nazvaná „Sociální politika“ a jejím úkolem bylo prosazovat užší spolupráci mezi členskými zeměmi v rámci nejrůznějších tzv. politik, počínaje sociálním zabezpečením až po určité oblasti zaměstnanosti. Avšak do popředí se dostává význam politiky zaměstnanosti a sociální politiky až ke konci 20. století, kdy se nezaměstnanost, chudoba a sociální vyloučení stávají tíživým problémem. Vývoj politiky zaměstnanosti a sociální politiky prošel těmito vývojovými etapami⁵:

- Od založení **Evropského společenství** v roce 1957 byla spolu s vytvářením společného trhu postupně přijata společná pravidla, která se týkala specifických záležitostí trhu práce, především bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a rovného zacházení. Již v roce 1960 byl založen **Evropský sociální fond**, který se na dlouhá léta stal jediným nástrojem pro řešení sociálních otázek a pro boj s nezaměstnaností, která však v době založení fondu nepředstavovala v Evropě problém.
- V roce 1993 předložila Evropská komise na základě výzvy Evropské rady (Kodaň, červen 1993) **Bílou knihu** „Růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost – výzvy a cesty vpřed pro 21. století“, ve které byla zpracována strategie vedoucí ke snížení nezaměstnanosti a zvýšení ekonomického růstu s pozorností zaměřenou na rozvoj lidských zdrojů. Tato strategie byla zasazena do makroekonomického kontextu, jehož hlavním rysem se stala otevřená a decentralizovaná ekonomika založená na konkurenci a solidaritě. Bílá kniha se stala základnou pro diskusi zaměřenou na problematiku tvorby pracovních míst a zvláště na vytváření lepších pracovních příležitostí na trhu práce pro zvýhodněné uchazeče o zaměstnání neboli diskusi o mechanismech, s jejichž pomocí je možno přerozdělovat nejen zdroje, ale také příležitosti k dosažení příjmu.

⁴ WINKLER, Jiří, WILDMANNOVÁ, Mirka. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. 50 s.

⁵ KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2006. 16-19 s.

Výsledkem diskuse bylo zařazení politiky zaměstnanosti mezi evropské priority a otevření prostoru pro společný postup při vytváření evropské politiky zaměstnanosti. V roce 1994 přijala Evropská rada první společný program pro snížení nezaměstnanosti.

- V roce 1997 byla podepsána **Smlouva o založení Evropského společenství** ve znění přijatém na zasedání Evropské rady v Amsterdamu (dále **Amsterodamská smlouva**), která představuje významný pokrok v rozvoji evropské politiky zaměstnanosti. Důležitou změnou v této smlouvě bylo zařazení nové kapitoly s názvem „Zaměstnanost“, která byla věnována otázkám zaměstnanosti a koordinace politik zaměstnanosti členských zemí. Na zvláštním zasedání Evropské rady (Lucemburk, listopad 1997) byl přijat soubor prvních evropských směrnic zaměstnanosti s cílem rozvíjet aktivní politiku trhu práce tak, aby místo vyplácení sociálních dávek nezaměstnaným byla zdůrazněna prevence a aktivační opatření trhu práce zaměřená na zvýšení schopnosti zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání, připravenost k podnikání, zajištění adaptability podniků a zaměstnanců na ekonomické a technologické změny a dosažení rovnosti pro ženy a muže a osoby se zdravotním postižením. Bylo rovněž rozhodnuto, že členské země budou každoročně sestavovat národní plány zaměstnanosti, které byly poprvé sestaveny pro rok 1998.
- V roce 2000 byla přijata na zasedání Evropské rady (Lisabon, březen 2000) Strategie obnovy a rozvoje Evropské unie pro období 2001-2010, pro kterou se vžil název **Lisabonská strategie**. Strategickým cílem se stala podpora trvale udržitelného ekonomického rozvoje a zaměstnanosti a posílení sociální soudržnosti Evropské unie. V roce 2001 byla na zasedání Evropské rady (Stockholm, březen 2001) doplněna Lisabonská strategie o otázky týkající se ekologické ochrany. Lisabonská strategie stanovila kvantifikovatelné cíle v oblasti ekonomického růstu ve výši 3% a do roku 2010 zvýšit míru zaměstnanosti na 70%.
- Koncem roku 2000 bylo přijato na zasedání **Evropské rady v Nice** (Nice, prosinec 2000) rozhodnutí o modernizaci Evropského sociálního modelu. Tato modernizace vycházela ze strategického cíle Evropské unie pro časový horizont deseti let, tj. pro roky 2001-2010, kterým bylo posílení sociální soudržnosti. Na zasedání v Nice byly stanoveny společné cíle v boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení a bylo rozhodnuto, že členské země budou na základě těchto cílů sestavovat své národní plány boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení (později nazvané Národní plány pro sociální začleňování). První dvouleté plány byly sestaveny pro roky 2001-2002.

- Rok 2003 se stal rokem **revize Evropské strategie zaměstnanosti**. Zhodnocení pěti let Evropské strategie zaměstnanosti (1998-2002) potvrdilo, že na evropském trhu práce došlo ke strukturálním změnám, které přinesly zlepšení situace na trhu práce a snížení nezaměstnanosti. Potvrdilo se však také, že s ohledem na vývoj sociálně-ekonomické reality Evropské unie jsou další reformy trhu práce i nadále nezbytné, a pro Evropskou strategii zaměstnanosti byly navrženy nové priority, kterými se staly plná zaměstnanost, vytváření pracovních míst s vyšší kvalitou (důraz na flexibilitu trhu práce v předcházejícím období vedl k vytvoření nízko placených pracovních míst a vytvoření vrstvy pracujících chudých) a sociální začleňování dlouhodobě nezaměstnaných do života společnosti prostřednictvím trhu práce (dlouhodobé nezaměstnanosti čelila i nadále polovina nezaměstnaných).
- Rok 2005 se stal rokem **revize Lisabonské strategie**, která byla provedena na základě hodnocení vypracované skupinou nezávislých expertů pod vedením Wima Koka. Výsledek práce skupiny byl zveřejněn pod názvem „*Reakce na výzvu Lisabonské strategie pro růst a zaměstnanost*“, tzv. **Kokova zpráva**. Bylo tak zjištěno, že postup při dosahování vytyčených cílů v rámci Lisabonské strategie byl příliš pomalý, a byl proto schválen „Nový začátek Lisabonské strategie“, ve kterém byl položen důraz na podporu ekonomického rozvoje a zaměstnanosti, v centru pozornosti však přestala být ekologická ochrana a rovněž vysoká úroveň sociální ochrany přestala být prvořadým cílem.
- Lisabonská strategie pro růst a zaměstnanost tak pomohla dosáhnout konsensu, pokud jde o hlavní směřování politik EU v oblasti hospodářství a zaměstnanosti. V rámci této strategie Rada v roce 2005 přijala tzv. „**Integrované směry pro růst a pracovní místa 2005-2008**“, které představují sjednocení dřívějších „*Hlavních směrů hospodářské politiky*“ a „*Hlavních zásad politiky zaměstnanosti*“. Těchto 24 Integrovaných směrů představovalo základ národních programů reforem, protože stanovovalo klíčové makroekonomické a mikroekonomické reformní priority, jakož i priority reformy trhu práce v EU jako celku. Tedy, že vznikla každé členské zemi povinnost přijmout *Národní lisabonský program 2005-2008* ve formě **Národních programů reforem**. Ze zkušenosti však vyplývá, že priority stanovené těmito hlavními směry nebyly dostatečně jasné a jejich vzájemné vazby mohly být silnější. To omezilo jejich dopad na tvorbu vnitrostátních politik.

- **Finanční a hospodářská krize**, která začala v roce 2008, měla značný dopad na pracovní místa a potenciální výstup a vedla k zásadnímu zhoršení veřejných financí. V reakci na krizi však členskými státy napomáhá **Plán evropské hospodářské obnovy**. Částečně prostřednictvím koordinovaných fiskálních pobídek a tím, že euro představuje záruku makroekonomické stability. Krize tedy ukázala, že koordinace politik EU může přinést významné výsledky, pokud se bude posilovat a účinně provádět.
- Evropská rada schválila dne 26. března 2010 návrh Evropské komise zahájit novou strategii pro zaměstnanost a růst, **Evropa 2020**, založenou na intenzivnější koordinaci hospodářských politik, které se zaměří na klíčové oblasti, v nichž je třeba přijmout opatření, aby se posílil evropský potenciál pro udržitelný růst a konkurenceschopnost. Evropská rada za tímto účelem souhlasila s tím, že stanoví hlavní společné cíle EU, jimiž se budou řídit opatření členských států a Unie.

1.3 Vývoj politiky zaměstnanosti ČR

1.3.1 Před vstupem do EU

Politiky trhu práce se začaly u nás rozvíjet v 90. letech s tím, jak se utvářel trh práce samotný. V **první polovině 90. let** byla nezaměstnanost ještě poměrně nízká, a proto se orientovaly na pomoc nezaměstnaným: výplata dávek v případě ztráty pracovního místa a následná podpora návratu na trh práce. Tento přístup řešil nezaměstnanost ex post a z pozice vnějšího pozorovatele. **Ve druhé polovině 90. let** došlo k růstu nezaměstnanosti a významná strukturální transformace ekonomiky ukázala potřebu nového definování cílů, prostředků a subjektů politiky zaměstnanosti. Orientace na nezaměstnaného se ukázala příliš úzká, řešení problémů již nezaměstnaného příliš opožděné a pozice vnějšího pozorovatele již nevyhovující.

Politiku zaměstnanosti, jakož i alokaci finančních toků v této oblasti bylo potřeba rozšířit na zlepšení fungování trhů práce v celé šíři s cílem napomoci smysluplnosti a plynulosti pohybu pracovníků na těchto trzích. Bylo třeba aktivně vyhledávat a vytvářet příležitosti k investování do tvorby nových pracovních míst a do kvalifikace pracovníků, pro něž by tak tato nová pracovní místa byla dosažitelná. Bylo nutné přesunout jádro řešení nezaměstnanosti z jejího řešení ex post k utváření podmínek ex ante pro změnu kvalifikace a mobilitu pracovníků na trzích.⁶

⁶ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2006. 129-130 s.

Po roce 1990 se také začaly formovat nové instituce politiky zaměstnanosti. Zásadní význam měl zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, a zákon ČNR č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a o působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti. Tyto normy specifikovaly ústavou dané právo na zaměstnání a díky nim mohl vzniknout i systém veřejných služeb zaměstnanosti, jehož základem se stala síť 77 regionálních úřadů práce. Řídícím orgánem se stalo Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a řídicí jednotkou Správa služeb zaměstnanosti jako jeho organizační složka. Těmto institucím se budu věnovat v druhé kapitole této práce.

Zákony byly postupně novelizovány v reakci na strukturální změny na trhu práce a především v souvislosti se snahou ČR o začlenění do EU. Nejvýraznější změnou ta byla novela zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Ta umožnila občanům EU mít při zaměstnávání stejné postavení, jako mají tuzemští občané, posílila přístup rovného zacházení a ochranu proti diskriminaci, definuje pojem nelegální práce, přinesla nové kontrolní pravomoci úřadům práce, pozornost zaměřila na problematiku zneužívání sociálních dávek určených pro nezaměstnané atd.

1.3.2 Přípravy na členství a vývoj po vstupu ČR do EU

Česká republika se stala **členem EU v roce 2004**, přípravy na členství však začaly probíhat několik let před vlastním přijetím. V oblasti zaměstnanosti byl první **Národní plán zaměstnanosti ČR přijat již v roce 1999** a tím byla potvrzena snaha přizpůsobit systém zaměstnanosti Evropské strategii zaměstnanosti, která byla v Evropě zahájena **v roce 1997**. **Národní plán zaměstnanosti, přijatý v roce 1999, byl od roku 2001 aktualizován v Národních akčních plánech zaměstnanosti**, které byly zpracovány každoročně. Plán přijatý v roce 2002 již svou strukturou plně odpovídal standardním Národním akčním plánům členských zemí EU⁷.

Prvním společným dokumentem, který byl podepsán na úrovni vlády České republiky a Evropské komise v oblasti zaměstnanosti, se stalo **Společné zhodnocení politiky zaměstnanosti přijaté v květnu 2000**. Tento dokument stanovil priority českého systému zaměstnanosti včetně zapojení tohoto systému do koordinovaného procesu zaměstnanosti Evropské unie a vytyčil priority strategie rozvoje lidských zdrojů, které se staly podkladem pro plánování aktivit financovaných z Evropského sociálního fondu. Po přijetí ČR do EU byl schválen **Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004-2006**, který byl zpracován na základě hlavních směrů zaměstnanosti EU⁸.

⁷ KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2006. 107 s.

⁸ KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2006. 107 s.

V roce 2005 Evropská komise zpracovala „Střednědobé hodnocení Lisabonské strategie“, které se stalo východiskem pro vypracování „Revidované Lisabonské strategie“. V souladu s revizí Lisabonské strategie vypracovaly v roce 2005 členské země nové jednotné národní dokumenty – Národní programy reforem, které jsou zaměřeny na ekonomický růst a zaměstnanost a jsou koncipovány na tříleté období. Programy byly vypracovány na základě Integrovaných směrů pro růst a pracovní místa Evropské unie, které zahrnují „Hlavní směry hospodářské politiky“ a „Hlavní směry zaměstnanosti“.

Zpracováním „Hlavních směrů zaměstnanosti“ do Národního programu reforem pozbyl svoji platnost **Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004-2006**⁹.

Přijetím Národního programu reforem v září roku 2005 se ČR zavázala plnit revidovaný strategický cíl Lisabonské strategie. Obsahem programu jsou reformní opatření v makroekonomické a mikroekonomické oblasti a na poli zaměstnanosti. Přijatá opatření jsou zaměřena především na pokračování reformy veřejných financí, posílení a zvýšení konkurenceschopnosti a zvýšení flexibility trhu práce. K úspěšnému plnění vytyčených Lisabonských cílů v oblasti ekonomického růstu a růstu zaměstnanosti přispívá naplňování cílů politiky hospodářské a sociální soudržnosti. **V únoru 2006 byl dokončen Národní rozvojový plán ČR**, který se stal východiskem pro **zpracování Národního strategického referenčního rámce pro období 2007-2013**, na jehož podkladě je možné čerpat finanční prostředky z evropských strukturálních fondů. Národní strategický referenční rámec je úzce spjat s opatřeními Národního programu reforem, a proto lze tato opatření spolufinancovat ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti Evropské unie¹⁰.

Výchozím principem pro zaměření státní **politiky zaměstnanosti v roce 2006, 2007, 2008** byla revidovaná Lisabonská strategie EU, neboli „**Strategie pro růst a zaměstnanost**“. V roce 2006, 2007 Vláda ČR deklarovala své národní priority a reformní opatření v oblastech makroekonomické, mikroekonomické a zaměstnanosti v září 2005, v dokumentu **Národní Lisabonský program 2005 - 2008** (Národní program reforem ČR), **část Zaměstnanost** a v roce 2008 v dokumentu **Národní program reforem ČR na období 2008 – 2010**.

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

Zvláštní pozornost byla věnována snižování nadprůměrné míry nezaměstnanosti, zejména v oblastech severní Moravy a severozápadních Čech.

⁹ KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2006. 108 s.

¹⁰ KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2006. 108-109 s.

Realizace politiky zaměstnanosti byla v roce 2009 ovlivněna celosvětovou finanční a ekonomickou krizí. Česká ekonomika byla vzhledem ke své vysoké míře otevřenosti a zapojení do globálních výrobních řetězců výrazně zasažena celosvětovým poklesem hospodářského růstu. Tento pokles se následně promítnul do poklesu zaměstnanosti a růstu nezaměstnanosti. Politika zaměstnanosti se proto zaměřila na udržení maximálně možné úrovně zaměstnanosti (prevence před nezaměstnaností) a na pomoc všem občanům, kteří ztratili zaměstnání, realizací opatření z protikrizového plánu přijatého vládou¹¹.

Od 1. 1. 2009 nabyt účinnosti zákon č. 382/2008 Sb., kterým byl novelizován zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. V souvislosti s dopadem této novelizace na trh práce je třeba zmínit oblast poskytování podpory v nezaměstnanosti, kdy se zkrátila podpůrná doba pro její poskytování a změnila se její výše. Upravena byla oblast zprostředkování, především důvody, které vedou k vyřazení uchazečů o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání. Bylo zrušeno vydávání povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí pro zaměstnavatele. Nově byl zaveden do zákona o zaměstnanosti institut tzv. „zelených karet“ (povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání), který upravuje přístup pracovníků ze zahraničí na český trh práce, a kde se předpokládalo poměrně velké ovlivnění situace na trhu práce. Vyplácení příspěvku na podporu zaměstnání osob se zdravotním postižením (§ 78) bylo nově upraveno, zrušeny byly překlenovací příspěvek a příspěvek na dopravu zaměstnanců¹².

Základem pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti jednotlivých úřadů práce byly „Programy realizace APZ na rok 2009“, které byly zpracovávány na základě specifík vyplývajících z regionálních trhů práce, struktury uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadů práce a na základě objemu přidělených finančních prostředků v rámci schváleného rozpočtu. Úřady práce při realizaci APZ respektovaly cíle politiky zaměstnanosti zadané Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV). Pro rok 2009 MPSV stanovilo, aby úřady práce podporovaly nástroji a opatřeními APZ zejména následující skupiny nezaměstnaných¹³:

- mladí do 20 let,
- starší 50 let,
- ženy,

¹¹Integrovaný portál MPSV [online]. [cit. 2011-04-30]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace>.

¹²Integrovaný portál MPSV [online]. [cit. 2011-04-30]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace>.

¹³Integrovaný portál MPSV [online]. [cit. 2011-04-30]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace>.

- dlouhodobě nezaměstnaní (uchazeči o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců),
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,

Dále byly **úřady práce** instruovány, aby se **zaměřily na:**

- **posílení aktivní spolupráce** se zaměstnavateli, veřejnou správou na krajské i obecní úrovni a s dalšími subjekty při řešení nezaměstnanosti v regionu,
- **uplatnění osob se zdravotním postižením** na volném trhu práce,
- **aktivní zapojení vzdělávacích a poradenských institucí** dalšího vzdělávání při naplňování kvalifikačních potřeb zaměstnanců, uchazečů a zájemců o zaměstnání,
- **intenzivnější působení na studenty středních škol** a jejich rodiče při volbě povolání v orientaci na obory chybějící na místním trhu práce prostřednictvím Informačních a poradenských středisek,
- **podporu přístupu žen k zaměstnání** výukou technik pro jeho vyhledávání, na rozvoj klíčových dovedností zejména v oblasti informační a komunikační technologie, diagnostiku a odstraňování specifických překážek omezujících participaci žen na trhu práce,
- **preferování rekvalifikací** před ostatními nástroji APZ, a tím posílení zaměstnatelnosti osob z dlouhodobého hlediska, financování zejména profesní rekvalifikace s praktickou částí výuky pro konkrétní uplatnění na trhu práce,
- **podporu pracovních míst v rámci APZ**, která umožní získání nových odborných dovedností, integraci a další uplatnění na trhu práce,
- **využití prostředků Evropského sociálního fondu** realizací národních a regionálních individuálních projektů (NIP, RIP) financovaných z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ).

Realizace politiky zaměstnanosti v 1. pololetí 2010 probíhala stejně jako v roce 2009. Také byla ovlivněna celosvětovou finanční a ekonomickou krizí. Česká ekonomika byla vzhledem ke své vysoké míře otevřenosti a zapojení do globálních výrobních řetězců výrazně zasažena celosvětovým poklesem hospodářského růstu. Tento pokles se následně promítnul do poklesu zaměstnanosti a růstu nezaměstnanosti. Politika zaměstnanosti se proto zaměřila na udržení maximálně možné úrovně zaměstnanosti (prevence před nezaměstnaností) a na pomoc všem občanům, kteří ztratili zaměstnání, realizací opatření z protikrizového plánu přijatého vládou¹⁴.

¹⁴Integrovaný portál MPSV [online]. [cit. 2011-04-30]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace>.

2 Instituce veřejné správy působící v oblasti zaměstnanosti

Správu na úseku zaměstnanosti v České republice vykonává především **Ministerstvo práce a sociálních věcí**. Mezi organizace, které MPSV metodicky řídí, patří úřady práce, Česká správa sociálního zabezpečení, Státní úřad inspekce práce, inspektoráty práce, Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí.

Poté co popíši funkce MPSV, se budu věnovat charakteristice úřadů práce se zaměřením na Úřad práce v Pardubicích.

2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV)¹⁵

MPSV řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Přitom zejména:

- a) **zpracovává celostátní koncepcí a programy** státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce, zaujímá stanoviska k návrhům ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, které zpracovávají jiné ústřední orgány státní správy,
- b) **soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce**, zpracovává prognózy vývoje zaměstnanosti a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce a k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil v České republice a přijímá opatření k usměrňování pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a pracovních sil do zahraničí,
- c) **zabezpečuje tvorbu národní soustavy povolání** v souladu s vývojem trhu práce,
- d) **řídí úřady práce**,
- e) **přijímá opatření na podporu** a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a specializované rekvalifikační kurzy, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- f) **spravuje a poskytuje prostředky** na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, rozhoduje o jejich použití, zajišťuje národní financování opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, která jsou obsažena v programech Evropského sociálního fondu, a zabezpečuje projekční řešení

¹⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- a programově technické vybavení informačního systému v oblasti zaměstnanosti a koordinuje činnosti v rámci systému Evropských služeb zaměstnanosti,
- g) **zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů** a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, včetně spolupráce s Evropským společenstvím,
 - h) **spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy** členských států EU v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu,
 - i) **zřizuje státní rekvalifikační střediska** a pracovní-rehabilitační střediska pro osoby se zdravotním postižením,
 - j) **vede pro účely zaměstnanosti centrální evidenci** zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí,
 - k) **uděluje a odnímá povolení právníkům nebo fyzickým osobám** ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur práce a kontroluje jejich činnost,
 - l) **vykonává kontrolní činnost** v rozsahu stanoveném tímto zákonem, včetně ukládání pokut.

2.2 Úřady práce¹⁶

Úřady práce jsou správní úřady. V čele úřadu práce je ředitel; jeho jmenování a odvolání se řídí zvláštním právním předpisem.

I když zprostředkování práce je asi hlavní náplní práce úřadů práce, nejde o funkci jedinou.

Podle § 8 odstavce 1, Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti úřad práce např.:

- a) zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, **soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce,**
- b) **spolupracuje se správními úřady**, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností,

¹⁶ Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- c) **přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením** a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob, snaží se o zvýšení zaměstnatelnosti
- d) zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s **rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce** uskutečňované v jeho správním obvodu, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech, programech a projektech s mezinárodní účastí a na programech financovaných z Evropských strukturálních fondů a v rámci programů zaměstnanosti a programů Evropského společenství, ověřuje nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti,
- e) provádí **zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání** a zájemcům o zaměstnání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti podle tohoto zákona,
- f) poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům **poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti,**
- g) **zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky** zaměstnanosti podle tohoto zákona, poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci,
- h) poskytuje zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, **příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,**
- i) vede pro účely zaměstnanosti **evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání, evidenci uchazečů o zaměstnání,** evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí; údaje z těchto evidencí předává do centrálních evidencí vedených ministerstvem,
- j) **poskytuje na žádost orgánu pomoci v hmotné nouzi údaje**
1. vedení fyzické osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání, včetně důvodu vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání,
 2. o tom, zda je uchazeči o zaměstnání poskytována podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci a o její výši,

3. o tom, zda jde o osobu, která vyžaduje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání,
 4. o tom, zda osoba nastoupila k výkonu veřejně prospěšných prací nebo krátkodobého zaměstnání nebo odmítla vykonávat veřejně prospěšné práce nebo krátkodobé zaměstnání zprostředkované úřadem práce,
 5. o tom, zda bylo zahájeno řízení o vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání,
 6. o tom, že uchazeč o zaměstnání vykonává činnost uvedenou v § 25 odst. 3, a údaj o ukončení této činnosti.
- k) **potvrzuje občanovi Evropské unie** pro účely udělení povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a sezonnímu zaměstnanci existenci pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce,
- l) **vykonává kontrolní činnost** v rozsahu stanoveném tímto zákonem, včetně ukládání pokut,
- m) posuzuje a rozhoduje, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou
- n) **posuzuje pro účely poskytnutí dávek nebo mimořádných výhod** podle zvláštních právních předpisů
1. dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav dítěte,
 2. zda si fyzická osoba může zvýšit vzhledem ke svému zdravotnímu stavu životní úroveň vlastní prací,
 3. zda jde o fyzickou osobu těžce zdravotně postiženou a druh a stupeň tohoto postižení pro účely mimořádných výhod, příspěvku na úpravu bytu, úhradu bezbariérového bytu nebo garáže, koupi, celkovou opravu a úpravu motorového vozidla a příspěvku na individuální dopravu,
 4. zda jde pro účely dávek státní sociální podpory o fyzickou osobu dlouhodobě těžce zdravotně postiženou, dlouhodobě zdravotně postiženou nebo o dítě dlouhodobě nemocné,
 5. stupeň závislosti fyzické osoby pro účely příspěvku na péči.
- o) plní **další povinnosti** vyplývající z tohoto zákona a ze zvláštních právních předpisů.

2.2.1 EURES

Úřady práce se po připojení České republiky k Evropské unii staly součástí sítě **EURES**¹⁷, jejímž základním posláním je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil. Službu EURES (EUROpean Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti) nabízí veřejné služby zaměstnanosti všech 27 členských států EU, dále Norska, Islandu a Lichtenštejnska, které jsou součástí Evropského hospodářského prostoru (EHP). Dohodu o účasti v síti EURES má i Švýcarsko.

Základním úkolem sítě EURES je poskytovat služby, užitečné pracovníkům, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům, respektive všem občanům, kteří mají zájem využívat svého práva volného pohybu osob. Poskytování všech služeb EURES občanům a zaměstnavatelům je umožněno dvěma základními cestami: na jedné straně to jsou databáze zveřejněné na *EURES - evropském portálu pracovní mobility*, na straně druhé to jsou informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES, působícími na úřadech práce v České republice.

Nyní bych se věnovala úřadu práce pouze v Pardubicích. **Pardubický úřad práce** jako územní orgán zajišťující politiku zaměstnanosti v okrese vznikl 25. 10. 1990.

2.2.2 Úřad práce Pardubice¹⁸

V prvních měsících po vzniku tvořily hlavní náplň ÚP pouhá registrace uchazečů o zaměstnání a výplata hmotného zabezpečení. **Od 20. května 1991** byla pro evidenci uchazečů o zaměstnání nasazena síťová verze počítačového programu, což byl zlom v dosavadní činnosti úřadu. **Od té doby** se rozsah poskytovaných služeb podstatně rozšířil: spolupráce se zaměstnavateli při obsazování volných pracovních míst, podpora vzniku pracovních míst a podpora začínajících podnikatelů v rámci politiky zaměstnanosti, rekvalifikace, poradenství k volbě povolání a při změně zaměstnání, pracovní právní poradenství, kontrolní činnost v oblasti pracovních právních vztahů a zaměstnanosti, výplata zadržovaných mezd při insolvenční zaměstnavatele a další činnosti související se zaměstnaností.

V roce 1994 bylo zřízeno Vzdělávací středisko Úřadu práce v Pardubicích, nejprve jako samostatná příspěvková organizace a později začleněno do struktury ÚP.

¹⁷ *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2011-04-30]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures>.

¹⁸ Zpracováno dle brožury: *Deset let činnosti 1990 – 2000*. Pardubice: Úřad práce Pardubice, 2000. 30 s.

Je jedním ze tří středisek (Olomouc, Pardubice, Písek), které v rezortu zaměstnanosti zabezpečují odbornou přípravu a realizaci vzdělávacích aktivit služeb zaměstnanosti, zejména úřadů práce.

Za celou dobu existence střediska prošlo 1078 kurzy a semináři přes 16 433 zaměstnanců rezortu. Vzdělávací aktivity střediska jsou orientovány do tří oblastí. Tvoří je na 30 programů a výcviků profesní přípravy, ucelený modulový systém jazykové výuky, výuka v oblasti informačních systémů, aktualizací semináře a kurzy¹⁹.

Od 1. dubna 2004 se oblast profesního vzdělávání rozšířila i o vzdělávání zaměstnanců, kteří na úřadech práce zabezpečují agendu státní sociální podpory podle zákona č. 117/1995 Sb.

Úřad práce v Pardubicích několikrát změnil své sídlo, přičemž současným se stala budova v ulici **Boženy Vikové-Kunětické 2011 na Zeleném předměstí**.

V čele Úřadu práce v Pardubicích je tedy **ředitel**, jemuž je svěřena komplexní řídicí působnost vymezená obecně závaznými právními předpisy a organizačním řádem. Ředitel je za svou činnost odpovědný vrchní ředitelce sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. Ředitel jako statutární zástupce je oprávněn jednat ve všech věcech Úřadu práce, odpovídá MPSV ČR za zajištění základních úkolů ÚP podle zřizovací listiny²⁰.

Jsou mu podřízené jednotlivé útvary: odbor trhu práce, odbor zprostředkování, odbor poradenství, odbor ekonomický, odbor státní a sociální podpory. Odborem rozumíme organizační jednotku, která zajišťuje ucelenou oblast určité agendy úřadu práce. V čele útvaru je vedoucí odboru.

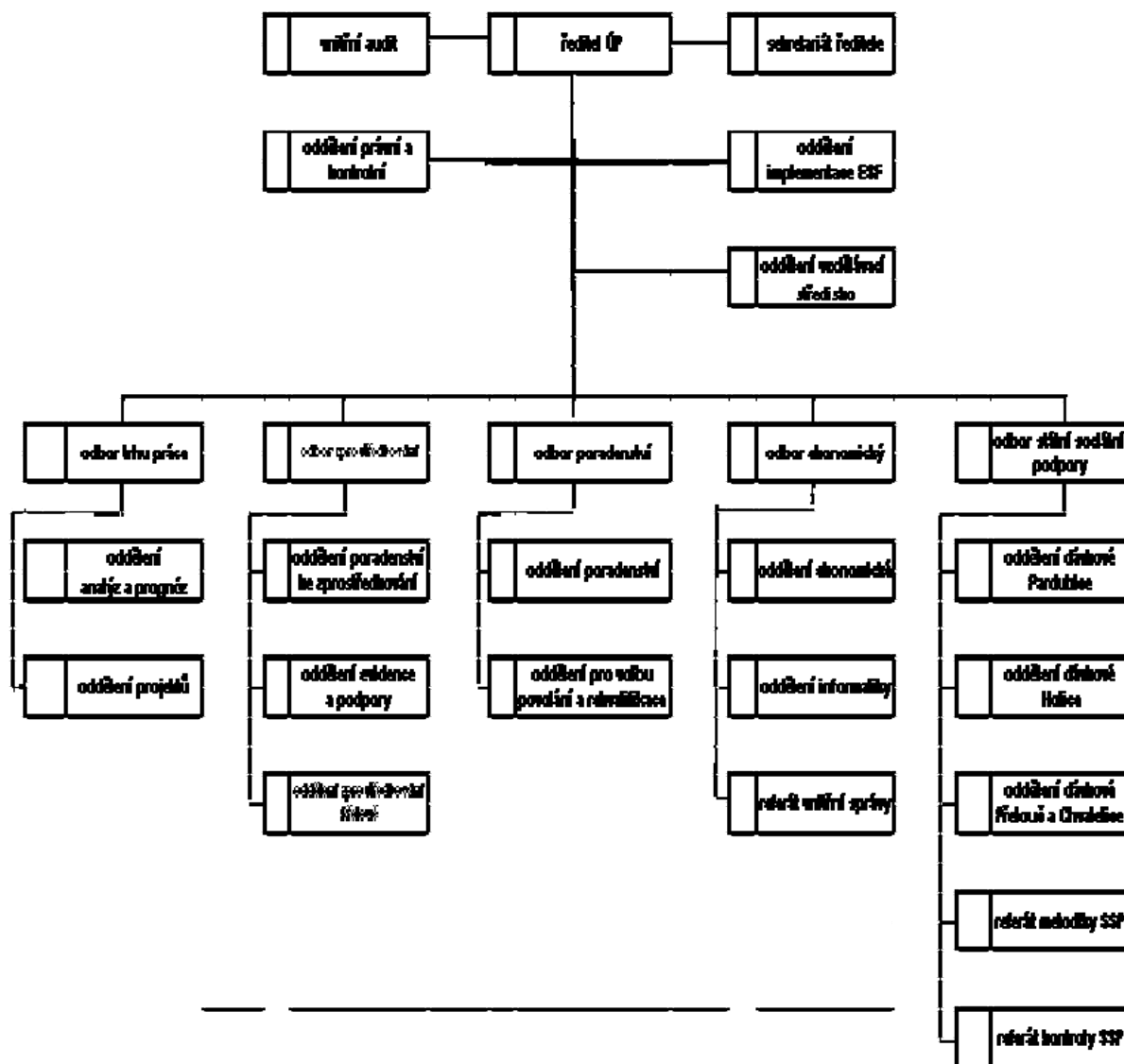
Jak znázorňuje organizační schéma, odbor se dále člení na nejméně dvě další oddělení. Oddělení je organizační jednotka zabezpečující určitou oblast agendy úřadu práce nebo příslušného odboru. V čele útvaru je vedoucí oddělení. Ředitel tak deleguje svoji pravomoc a odpovědnost podle jednotlivých odborných úseků činnosti na vedoucí odborů, oddělení a referátů. Vedoucí odborů, oddělení a referátů delegují svoji pravomoc a odpovědnost na podřízené zaměstnance.

¹⁹ *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2011-04-30]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/vzdelavaci_stredisko_up_pa>.

²⁰ *Organizační řád Úřadu práce Pardubice*. Pardubice : Úřad práce Pardubice, 1.7.2009. 12 s.

Organizační strukturu znázorňuje následující schéma:

Schéma 1: Organizační schéma



Zdroj: Organizační řád Úřadu práce Pardubice. Pardubice: Úřad práce Pardubice, 1. 7. 2009. 12 s.

Rozpočet Úřadu práce v Pardubicích je součástí rozpočtu (kapitoly) Ministerstva práce a sociálních věcí. Příjmy Úřadu práce v Pardubicích tvoří nedaňové příjmy a daňové příjmy. Nedaňové příjmy se skládají z vratek přeplatků aktivní politiky zaměstnanosti, pasivní politiky zaměstnanosti, dávek státní sociální podpory a výživného. Daňové příjmy tvoří příjmy, které nahrazují v peněžní formě povinnost zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením²¹.

²¹ Zákon o zaměstnanosti, § 81 odst. 1., písm. c

Výdaje Úřadu práce v Pardubicích jsou tvořeny dávkami státní sociální podpory, podporami v nezaměstnanosti, aktivní politikou zaměstnanosti, výdaji spojenými s insolvenčním zákonem, příspěvek zaměstnavatelům na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, výdaje na programy spolufinancované z prostředků Evropského sociálního fondu, platy zaměstnanců a ostatní výdaje organizace.

Většinou se tak jedná o nárokové, mandatorní výdaje. Z tabulky je tak patrné, že největší část výdajů tvoří dávky státní sociální podpory. Druhou největší částí výdajů jsou podpory v nezaměstnanosti zahrnující jak podporu v nezaměstnanosti, tak podporu při rekvalifikaci. Rozpočet je v průběhu roku upravován podle skutečného plnění. Změny rozpočtu v průběhu roku jsou nejčastěji způsobeny změnami zákonů, které zvýší výdaje nebo nepředpokládaným odhadem vývoje nezaměstnanosti.

Tabulka 1: Rozpočet Úřadu práce v Pardubicích, upravený k 30. 9. 2010, v tis. Kč

Příjmy celkem	7 970,00
Výdaje	
Dávky státní sociální podpory	604 000,00
Podpory v nezaměstnanosti	201 000,00
Aktivní politika zaměstnanosti celkem	104 458,00
z toho bez programů ESF	23 050,00
Výdaje spojené s realizací zákona č. 118/2000 Sb.	5 000,00
Příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% osob se zdravotním postižením	68 000,00
Ostatní výdaje organizací státní správy	66 123,00
Celkem výdaje na programy spolufinancované z prostředků ESF	87 693,00
Výdaje celkem	1 048 581,00

Zdroj: *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2011-04-30]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/pa_info/sz/rozpocet>.

V okrese Pardubice jsou využívány všechny druhy aktivní politiky zaměstnanosti, které umožňuje platná legislativa a také většina nástrojů APZ k ovlivňování trhu práce, které jsou hrazeny z pilotních programů v rámci prostředků Evropské unie. V posledních kapitolách bych se proto chtěla zaměřit na programy APZ, které Úřad práce v Pardubicích používá a jak tyto programy vylepšit.

Dále bych se zmínila o Institutu trhu práce a Státním úřadu inspekce práce, jelikož si myslím, že mají významný vliv na zaměstnanost, co se týče kvality, dostupnosti veřejných služeb zaměstnanosti a ochrany pracovních vztahů či pracovních podmínek.

2.3 Institut trhu práce

Institut trhu práce (ITP) – podpůrný systém služeb zaměstnanosti byl do roku 2008 pilotní systémový projekt realizovaný Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR²². Byl zaměřen především na zvýšení kvality, dostupnosti veřejných služeb zaměstnanosti a jejich rozšíření.

Přínos projektu:

- **Zvýšení kvality a efektivity řízení služeb zaměstnanosti,**
- **Prohloubení a rozšíření služeb** poskytovaných jednotlivým zájemcům a uchazečům o zaměstnání, zaměstnavatelským subjektům,
- **Zkvalitnění prognostické činnosti** a rozšíření práce s potřebnými informacemi,
- **Zvýšení kapacity služeb zaměstnanosti** rozšířením spolupráce s dalšími subjekty, tak, aby byly efektivně řešeny budoucí potřeby trhu práce.

2.4 Státní úřad inspekce práce²³

Orgány inspekce práce jsou zřízeny v souladu se zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, jedná se o Státní úřad inspekce práce a jeho oblastní inspektoráty práce. Státní úřad inspekce práce je podle § 2 zákona o inspekci práce správním úřadem, který je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí. V jeho čele je generální inspektor, kterého jmenuje a odvolává ministr práce a sociálních věcí.

Státní úřad inspekce práce zejména²⁴:

- **řídí** veškerou činnost úřadu a oblastních inspektorátů práce,
- **zpracovává roční program kontrolních akcí**, který projednává s vyššími odborovými orgány a organizacemi zaměstnavatelů, a předkládá jej ministerstvu ke schválení,
- **koordinuje** kontrolu prováděnou inspektoráty ve vztahu k činnosti jiných správních úřadů vykonávanou podle zvláštních právních předpisů, v jejichž působnosti je dozor, popřípadě kontrolní činnost na úseku bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí nebo pracovních podmínek,
- **vydává** a odnímá průkazy inspektorům opravňující inspektory k výkonu kontroly podle tohoto zákona,

²²*Institut trhu práce* [online]. [cit. 2011-04-30]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/itp/info/cile>>.

²³*Státní úřad inspekce práce* [online]. [cit. 2011-04-30]. Dostupný z WWW: <http://www.suip.cz/default/drvisapi.dll?MIval=/www/rubrika.html&v_prb_id=7&v_id_name=doc1&v_wdt=1>

²⁴ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

- ukládá opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole,
- kontroluje plnění opatření k odstranění zjištěných nedostatků,
- **rozhoduje ve správním řízení** prvního stupně o přestupcích nebo správních deliktech a v případě, že kontrolní činnost sám provede, rozhoduje o uložení pořádkových pokut,
- **za nesplnění povinnosti** podle § 6 odst. 2 věty druhé zákona o inspekci práce, přezkoumává rozhodnutí o přestupcích nebo správních deliktech vydaná oblastními inspektoráty práce, rozhodnutí o uložení pořádkových pokut vydaná inspektory úřadu a rozhodnutí o zákazech vydaných těmito inspektoráty,
- **podílí** se společně s ministerstvem na mezinárodní spolupráci týkající se pracovního prostředí, bezpečnosti práce a pracovních podmínek,
- **poskytuje právnickým a fyzickým osobám**, které v pracovních vztazích zaměstnávají fyzické osoby (dále jen "zaměstnavatel"), a zaměstnancům bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek,
- **na základě podkladů inspektorátů zpracovává** roční souhrnnou zprávu o výsledcích kontrolních akcí, kterou předkládá ministerstvu, a informuje o jejím obsahu vyšší odborové orgány a organizace zaměstnavatelů,
- **Úřad vede a zajišťuje provoz informačního systému** o pracovních úrazech¹⁰⁾ a informačního systému, který se zaměřuje na rizika při výkonu práce a na opatření k jejich odstraňování zjištěných kontrolou; přitom vychází z údajů inspektorátů.

3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a jejich analýza

Jak už bylo zmíněno, politika zaměstnanosti ČR v sobě zahrnuje aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. V rámci obou těchto politik jsou uplatňovány jejich specifické nástroje pro dosažení stanovených cílů. V této kapitole se budu věnovat nástrojům aktivní politiky, také se pro ucelení celé této části mé diplomové práce zaměřím na cíle a faktory ovlivňující APZ.

3.1 Cíle a faktory ovlivňující aktivní politiku zaměstnanosti

Aktivní politikou zaměstnanosti rozumíme všechna opatření, která aktivně stimulují nezaměstnané ke změně jejich postavení na trhu práce. **Cíle aktivní politiky zaměstnanosti můžeme tedy definovat následujícím způsobem²⁵:**

1. **Vytváření rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce**

Jde o různé cesty snižováním nákladů na hledání zaměstnání (informační servis veřejných služeb zaměstnanosti) a pomoc při přizpůsobení pracovní síly požadavkům trhu práce (rekvalifikační programy, psychologické poradenství).

2. **Přerozdělení nezaměstnanosti ve prospěch nejvíce ohrožených skupin nezaměstnaných**

Jde o splnění různých předpokladů, např. to, že lépe připravená pracovní síla se lépe uplatní při zvýšení poptávky po práci, která vzroste v důsledku toho, že se zlepšuje celková kvalita pracovní síly (programy získávání pracovních zkušeností a programy tvorby nových pracovních míst).

3. **Umožnění prvního kontaktu či udržení kontaktu s trhem práce při jeho delším přerušování**

Jedná se o ochranu lidského kapitálu a kvalifikace nezaměstnaných (v tomto případě jde zejména o programy tvorby dočasných míst ve veřejném sektoru a pracovní zkušenosti pro absolventy škol).

4. **Prevence sociálního vyloučení a prevence zhoršování celkové kvality života nezaměstnaných**

K tomuto cíli se vztahují pracovní a sociálně aktivizující programy včetně specifických programů, které nemusí vést přímo k zaměstnávání či zvýšení kvalifikace, například jde o motivační kurzy, atp.

²⁵ KOTÝNKOVÁ, Magdalena; NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Vyd. 1. Praha: Professional Publishing, 2003. 184 s.

Faktorů²⁶, které ovlivňují úspěšnost umístění nezaměstnaných do práce je celá řada. Za hlavní faktory, které ovlivňují dosažení cílů aktivní politiky, považujeme čtyři následující faktory, kterým by měla být věnována pozornost:

1. **Dostatečný rozsah opatření aktivní politiky zaměstnanosti**

Směrnice EU stanoví jako cíl dosažení podílu 20 % účastníků na celkovém počtu nezaměstnaných. To odpovídá obecně přijatému záměru, aby politika zaměstnanosti byla proticyklická: její absolutní rozsah má narůstat současně s nárůstem nezaměstnanosti, a tedy takto narůstají i výdaje státu na ni. Toto je však někdy obtížně přijatelná alternativa pro rozhodování – viz dočasné omezení rozsahu aktivní politiky zaměstnanosti v ČR v roce 1997 v rámci „balíčků úsporných opatření“, a to v době, kdy nezaměstnanost viditelně rostla. Nárůst rozsahu politiky zaměstnanosti při ekonomickém poklesu není ovšem determinován úvahou o nezbytně nutné „náhradě“ ubývajících pracovních míst. Jde spíše o to, že při jejím nedostatečném rozsahu by nebylo možné naplnit její cíle z hlediska strukturálního přizpůsobení nabídky práce vývoji požadavků trhu práce, ani by nebylo možné naplnit cíle přerozdělování nezaměstnanosti. Při nedostatečném rozsahu opatření bude totiž docházet neustále k výběru těch nejschopnějších mezi nezaměstnanými a tak by záměr přerozdělení nezaměstnanosti ve prospěch nezaměstnaných s nejnižšími šancemi uspět v soutěži na trhu práce nebylo možné realizovat.

2. **Vhodná struktura aktivních opatření**

Volba vhodné skladby opatření aktivní politiky zaměstnanosti podle typu poradenství, tvorba nových pracovních míst v soukromém a veřejném sektoru, závisí na stavu a vývojové tendenci trhu práce a tedy vychází z analýzy konkrétních lokálních podmínek. Zejména je důležité rozeznat povahu nezaměstnanosti, resp. podíl její frikční, cyklické a strukturální složky. Význam aktivní politiky narůstá totiž především ve vztahu ke strukturální složce nezaměstnanosti. Její cíle směřují typicky zejména k přizpůsobení pracovní síly měnícím se podmínkám a poptávce trhu práce. Zvyšování zaměstnatelnosti pracovní síly poskytnutím pracovní zkušenosti, kontaktu s pracovním trhem či aktivizací lidí, podporou rozvoje pracovních dovedností a kvalifikace je k tomu nejvhodnější nástroj.

²⁶ KOTÝNKOVÁ, Magdalena; NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Vyd. 1. Praha: Professional Publishing, 2003. 185 s.

Do určité míry také platí, že kvalitní nabídka práce vytváří poptávku – investoři přicházejí v globalizované ekonomice nejen za levnou, ale také za kvalifikovanou a výkonnou pracovní silou.

3. **Cílenost aktivních opatření**

Cílenost aktivních opatření směrem k obtížně umístitelným skupinám je podmínkou dosažení i ostatních stanovených cílů APZ, ke snižování mrtvé váhy a k růstu efektivnosti. Dané hledisko v sobě skrývá nesnadnou volbu: má být vodítkem cílenosti například délka trvání nezaměstnanosti nebo spíše jiné – snadno identifikovatelné „objektivní“ znaky nezaměstnaných jako je zdravotní postižení, věk atp.? Mají být preferováni ti nejobtížněji umístitelní uchazeči nebo spíše „středně obtížné kategorie“? Má být důraz kladen spíše na prevenci nebo na nápravu, tedy opatření aplikovat o něco dříve nebo jen až pro dlouhodobě nezaměstnané? Například požadavky Evropské komise, která upřednostňuje prevenci ještě ve stadiu přechodu do dlouhodobé nezaměstnanosti, se rozcházejí s taktikami britského New Deal, jenž se zaměřuje více na nápravu již dlouho trvajících případů. Je obtížné dát jednoznačné odpovědi. Nejistoty pramení z toho, že každý nezaměstnaný je individuálním specifickým případem, a tak se jeho nejvhodnější jeví přístupy založené na základním a speciálním poradenství, jež je v tom případě vstupem do programů APZ. Jiným hlediskem je kritérium trvání nezaměstnanosti – v takovém případě je totiž jasné, že existují určité obtíže ať objektivní či subjektivní – na straně nezaměstnaného. Protože je však při velkém počtu nezaměstnaných poradenství pracovně náročná činnost, je jejich okruh často zúžen nějakou nižší úrovní trvání nezaměstnanosti.

4. **Kvalita opatření aktivní politiky zaměstnanosti**

Aby opatření aktivní politiky mohla dosahovat stanovených cílů, musí na jedné straně přihlížet k potřebám trhu práce (zaměstnavatelů), na druhé straně musí dostatečně přihlížet i k motivacím, možnostem a potřebám uchazečů o zaměstnání. V případě skupin nejvíce ohrožených na trhu práce se jedná mimo jiné o to, aby opatření poskytovala dostatečné zlepšení šancí na trhu práce či dostatečnou relativní výhodu, jež umožní jejich uplatnění – například pro ty, kteří mají malé dovednosti či nemají vůbec žádnou kvalifikaci, je v řadě případů potřeba dostatečně kvalitní a relativně nákladnější pracovní příprava k tomu, aby získali kapitál, jenž jim umožní na trhu práce se prosadit.

Případně musí být často kombinováno více na sebe navazujících opatření, která jen postupně vedou k pracovnímu uplatnění (poradenství, motivační kurz, kvalifikační kurz). U nekvalifikovaných se například nedoporučuje příliš dlouhý vzdělávací program, neboť to mnohdy neodpovídám jejím potřebám. Vhodnější je několikaměsíční program, na který navazuje praxe u zaměstnavatele spojená s dodatečným proškolením. Záleží současně ve značné míře na kvalitě programu, na kvalitě výběru školicího zařízení, zaměstnavatele pro získání pracovních zkušeností.

3.2 Nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti

K tomu, aby mohlo být dosaženo vytyčených cílů pomocí nástrojů politiky zaměstnanosti, je nutno zvolit konkrétní metody.

Jedná se zejména o²⁷:

- individuální přístup k uchazečům o zaměstnání,
- financování tvorby nových pracovních míst,
- zabezpečení sociálních jistot nezaměstnaných,
- motivace k práci,
- aktivní spoluúčast uchazečů o zaměstnání při hledání nového pracovního místa,
- zvyšování kvality a adaptability pracovních sil získáváním nové nebo prohlubováním dosavadní kvalifikace.

Mezi **nástroje pasivní politiky zaměstnanosti** patří především²⁸:

- podpora v nezaměstnanosti,
- podpora při rekvalifikaci.

Nástroje APZ jsou velmi rozmanité. Podle svého charakteru jsou pro účely mezinárodního srovnávání v **zemích EU tříděny do pěti hlavních skupin**²⁹:

- veřejné služby zaměstnanosti – sem řadíme zprostředkování práce, intenzivní poradenství a kurzy a podporu pracovní mobility,

²⁷ HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2008. 58-59 s.

²⁸ HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2008. 59 s.

²⁹ ŽÁK, Milan. *Hospodářská politika*. Vyd. 1. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2006. 119 s.

- pracovní příprava a výcvik – sem náleží pracovní příprava a rekvalifikace pro nezaměstnané,
- programy pro nezaměstnanou mládež,
- podpora tvorby nových pracovních míst – ty se dále člení na podporu tvorby nových pracovních míst v soukromém sektoru, na pomoc osobám, které se rozhodly samostatně podnikat a na přímou tvorbu pracovních příležitostí ve veřejném sektoru,
- programy pro handicapované osoby.

Mezi **nástroje**, jimiž je realizována **aktivní politika zaměstnanosti v ČR** patří zejména³⁰:

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

Součástí **opatření aktivní politiky** zaměstnanosti jsou rovněž:

- poradenství, které provádí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů APZ,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jedná se zejména o provoz a zřízení chráněné dílny a chráněného pracovního místa. Chráněné pracovní místo je místo vytvořené zaměstnavatelem pro OZP. Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném přepočtu zaměstnáno více než 60% těchto zaměstnanců,
- cílené programy k řešení zaměstnanosti (okresní, krajské, celostátní či programy financované z evropských zdrojů – např. ESF).

³⁰ HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2008. 59-60 s.

3.2.1 Rekvalifikace

Zákon o zaměstnanosti definuje rekvalifikaci následovně³¹: „*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*“.

Rekvalifikaci může provádět zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem (kterému byla na základě potřeb trhu práce rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy udělena akreditace), ale také škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem.

Obecně jsou organizovány tyto druhy rekvalifikací³²:

- **specifické**, na konkrétní profesi s příslibem zaměstnání od zaměstnavatele
- **nespecifické**, kdy bez příslibu konkrétního zaměstnání je účastník rekvalifikace školen na získání dovedností, které zvýší jeho uplatnitelnost na trhu práce.

Rekvalifikace jsou určeny pro³³:

- **uchazeče o zaměstnání**, zájemce o zaměstnání - rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu 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.
- **zaměstnance v rámci rekvalifikace** prováděné zaměstnavatelem v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců - rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O rekvalifikaci zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace může úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu.

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

³² NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2002. 147 s.

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

Pokud je rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody s úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. Jestliže pro zaměstnavatele zabezpečuje rekvalifikaci zaměstnanců rekvalifikační zařízení, uzavírá se dohoda mezi zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením, popřípadě mezi úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením.

V **1. pololetí 2010**³⁴ bylo do rekvalifikace zařazeno **45 049 osob** (o 29 748 osob více než v 1. pololetí 2009), z toho 4 739 účastníků pokračovalo v rekvalifikaci zahájené v roce 2009. Nejpočetnějšími skupinami v rekvalifikaci byli osoby **ve věku 30 - 34 let** (14,6 %) a ve věku **35 - 39 let** (14,4%). Rekvalifikací se nejvíce zúčastnili lidé **s vyučením** (38,2 %), s **ÚSO vzděláním s maturitou** (23,8 %) a lidé bez ukončeného vzdělání nebo se základním vzděláním (16,1 %).

Účinnost rekvalifikací (tj. znovuzaměstnání uchazečů o zaměstnání do 12 měsíců od ukončení rekvalifikace) se přes pokračující omezenou nabídku volných míst zvýšila na **32,5%** (v 1. pololetí 2009 byla 27,0 %), avšak stále zaostává za srovnatelným obdobím roku 2008 (37,7 %). Úspěšnost rekvalifikací u žen byla cca 30,1 %, u absolventů škol 44,9 %, a u mladých do 20 let 30,1 %.

3.2.2 Investiční pobídky

*„Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.“*³⁵

Investiční pobídky začaly být v ČR poskytovány investorům přibližně od roku 1998. Jsou realizovány MPSV, Ministerstvem průmyslu a obchodu a Agenturou na podporu podnikání a investic CzechInvest.

³⁴ *Institut trhu práce* [online]. [cit. 2011-04-30]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/>>

³⁵ *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*

Podpora tvorby nových pracovních míst³⁶

- výše podpory činí 50 tis. Kč na jedno nové pracovní místo zřízené na území okresu s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR,

Podpora rekvalifikace a školení zaměstnanců³⁷ (dle nařízení vlády č. 97/2010 Sb.):

- je poskytována pouze na území okresů s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50% vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR,
- ve výši 25 % z nákladů vynaložených na rekvalifikace a školení.
- jestliže v době podání žádosti je žadatelem malý podnik, činí její výše 45 % a v případě středního podniku pak 35 % z nákladů vynaložených na rekvalifikace a školení zaměstnanců,
- v případě rekvalifikace nebo školení zaměstnanců se zdravotním postižením nebo znevýhodněných zaměstnanců, a to v souladu s nařízením Komise (ES) č. 800/2008 ze dne 6. srpna 2008, činí výše hmotné podpory u velkých podniků 35 %, u středních podniků 45 % a u malých podniků 55 % z nákladů na rekvalifikaci nebo školení těchto zaměstnanců.

System investičních pobídek v gesci MPSV zahrnuje:

- Investiční pobídky do zpracovatelského průmyslu
- Rámcový program pro podporu technologických center a strategických služeb
- Program pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností

V 1. pololetí 2010 bylo v rámci systému investičních pobídek vyčerpáno **312 670 tis. Kč** (z toho na MPSV 285 020 tis. Kč a na ÚP 27 650 tis. Kč). **MPSV také poskytlo Investiční pobídky celkem 17 investorům v úhrnné hodnotě 283 106 tis. Kč³⁸.**

³⁶ *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2011-04-30]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/podpora_zamest>

³⁷ *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2011-04-30]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/podpora_zamest>

³⁸ *Institut trhu práce* [online]. [cit. 2011-04-30]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/>>

3.2.3 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 měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání“³⁹.

Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.⁴⁰

Slouží zejména k aktivaci nejobtížněji umístitelných uchazečů o zaměstnání - s nízkou nebo žádnou kvalifikací, dlouhodobě nezaměstnaných, věkově starších, s bydlištěm v mikroregionech s nedostatečně zajištěnou dopravní obslužností, osob ze sociokulturně znevýhodněného prostředí apod.

Cílem a hlavním přínosem tohoto nástroje APZ je zejména udržení a obnovení základních pracovních návyků, motivace k práci a získání finančních prostředků z pracovní činnosti, nikoliv ze sociálních podpor nebo podpor v nezaměstnanosti.

V 1. pololetí 2010 bylo vytvořeno celkem **16 982 míst na VPP** (z toho 3 795 v rámci národních prostředků a 13 187 v rámci ESF) a na nich **umístěno 17 425 uchazečů o zaměstnání**, což je o 2 922 více než za stejné období předchozího roku.

V 1. pololetí 2010 vynaložily úřady práce na VPP ze SR a ESF celkem 567 261 tis. Kč (z toho 434 910 tis. Kč v rámci prostředků ESF), tj. o 125 681 tis. Kč více než v předcházejícím roce. **Podíl výdajů** na realizaci VPP však **klesl na 22,2 %** celkových výdajů ÚP na APZ (ve stejném období roku 2009 představoval 29,7 %). Tento nástroj APZ byl nejvíce využíván v **Ústeckém kraji**, kde na něj bylo použito 19,2 % prostředků ÚP čerpaných ze SR na VPP⁴¹.

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

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

⁴¹ Institut trhu práce [online]. [cit. 2011-04-30]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/>>

3.2.4 Společensky účelná pracovní místa

„*Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem*“⁴². Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.

Výše příspěvku na zřízení jednoho SÚPM, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v ČR, může maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno SÚPM činit maximálně šestinásobek této průměrné mzdy⁴³.

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 průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno SÚPM činit maximálně osminásobek této průměrné mzdy.

Příspěvek na vyhrazení jednoho SÚPM může být poskytován až do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 6 měsíců. Přijme-li zaměstnavatel na vyhrazené pracovní místo uchazeče o zaměstnání uvedeného v § 33 odst. 1 písm. a) a e), může být příspěvek poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců⁴⁴.

Vrácení příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti nelze požadovat, pokud osoba samostatně výdělečně činná přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.

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

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

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

V **1. pololetí 2010** úřady práce přispěly na zřízení nebo vyhrazení **14 472 pracovních míst** (z toho 4 715 v rámci národních prostředků a 9 757 v rámci prostředků ESF) a **na tato místa umístily 14 206 uchazečů o zaměstnání**, což je o 6 047 více než ve stejném období předchozího roku.

Na tento nástroj bylo vyčerpáno celkem **665 122 tis. Kč** (z toho 431 339 tis. Kč v rámci ESF), meziročně o 312 069 tis. Kč více. **Podíl výdajů** na realizaci SÚPM **vzrostl na 26,1 %** celkových výdajů ÚP na APZ (ve stejném období roku 2009 představoval 23,8 %).

Z regionálního pohledu byl nejvyšší podíl vyčerpaných finančních prostředků na SÚPM v **Moravskoslezském** (17,6 %), **Ústeckém** (15,4 %) a **Jihomoravském kraji** (11,4 % z objemu prostředků vyčerpaných úřady práce ze státního rozpočtu na tento nástroj APZ)⁴⁵.

3.2.5 Chráněná pracovní místa a dílny

„Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce“⁴⁶. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek.

Příspěvek na vytvoření CHPM pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

„Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s Úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců“⁴⁷. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek.

Příspěvek na vytvoření CHPD může maximálně činit osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí 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.

⁴⁵ *Institut trhu práce* [online]. [cit. 2011-04-30]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/>>

⁴⁶ *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*

⁴⁷ *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*

Úřady práce v 1. pololetí 2010 finančně podpořily vytvoření celkem 520 nových pracovních míst, na která bylo umístěno od počátku roku 861 osob se zdravotním postižením (OZP). V těchto počtech jsou zahrnuta jak CHPM (včetně míst pro OZP, které se rozhodnou vykonávat samostatnou výdělečnou činnost), tak i místa v CHPD. Na vytvoření CHPM, CHPD a na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM, CHPD (v nichž bylo zaměstnáno 7 961 OZP) byly vynaloženy **finanční prostředky** ve výši **183 737 tis. Kč** (vytvoření míst 42 230 tis. Kč, provoz 141 507 tis. Kč), což bylo o 12 668 tis. Kč více než v 1. pololetí 2009, podíl z celkových výdajů ÚP na APZ se snížil z 11,2 % na **7,2 %**.

Další formou podpory osob se zdravotním postižením je **pracovní rehabilitace** (příprava k práci), která je založena na sestavování individuálních plánů pracovní rehabilitace a na individuálním přístupu k jejich naplňování. **Rozsah** tohoto způsobu **podpory** osob se zdravotním postižením představoval v 1. pololetí 2010 objem **1 594 tis. Kč⁴⁸**.

3.2.6 Příspěvek na zapracování

„Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči (§ 33)“⁴⁹. Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Tento příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční výše příspěvku na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

Úřady práce poskytly v 1. pololetí 2010 příspěvek zaměstnavatelům **v celkovém objemu 85 tis. Kč pro 27 zaměstnanců.**

3.2.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

„Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby“⁵⁰. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy. Tento příspěvek nebyl využit.

⁴⁸ *Institut trhu práce* [online]. [cit. 2011-04-30]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/>>

⁴⁹ *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*

⁵⁰ *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*

3.2.8 Projekty financované z prostředků Evropského sociálního fondu⁵¹

Významným zdrojem finančních prostředků na aktivity služeb zaměstnanosti je Evropský sociální fond (ESF). Prostředky ESF jsou v roce 2010 čerpány na základě **operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) programovacího období 2007 – 2013**. Jeho globálním cílem je „Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU“. V souladu s tímto cílem a s návrhy a strategiemi obsaženými v Národním strategickém referenčním rámci 2007 - 2013 (a dalších dokumentech) jsou koncipovány prioritní osy OP LZZ.

Oblasti zaměstnanosti se týkají především tyto prioritní osy a oblasti podpory:

Tabulka 2: Prioritní osy a oblasti podpory OP LZZ

Prioritní osa	Oblast podpory	
PO 1	Adaptabilita	
	Oblast podpory 1.1	Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti
	Oblast podpory 1.2 (část)	Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků
PO 2	Aktivní politiky trhu práce	
	Oblast podpory 2.1	Posílení aktivních politik zaměstnanosti
	Oblast podpory 2.2	Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj
PO 3	Sociální integrace a rovné příležitosti	
	Oblast podpory 3.3	Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce
	Oblast podpory 3.4	Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

Zdroj: *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2011-04-30]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace>.

Nyní bych se věnovala pouze prioritní ose 2, týkající se Aktivní politiky zaměstnanosti.

Prioritní osa 2 OP LZZ – Aktivní politiky trhu práce

V rámci **oblasti podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti** byly v průběhu roku 2008 odborem implementace programů ESF předloženy a řídicím orgánem (odbor řízení pomoci z ESF) schváleny **tři národní individuální projekty (NIP): Veřejně prospěšné práce, Společensky účelná pracovní místa, Poradenství a rekvalifikace**. Projekty jsou zaměřeny na jednotlivé nástroje APZ a slouží k doplnění národní APZ. Na tyto projekty bylo alokováno celkem 4 875 870 tis. Kč, přičemž jejich realizace dále úspěšně pokračuje.

⁵¹*Institut trhu práce* [online]. [cit. 2011-04-30]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/>>

V rámci této oblasti podpory jsou realizovány také **regionální individuální projekty (RIP) předkládané úřady práce**. Jsou zaměřeny na různé typy motivačních aktivit, poradenství pro uplatnění na trhu práce, přípravu na rekvalifikace, rekvalifikace, zprostředkování zaměstnání aj., cílovými skupinami jsou zejména osoby starší 50 let, mladí bez vzdělání, dlouhodobě a opakovaně nezaměstnaní, osoby se zdravotním postižením, osoby s nízkou kvalifikací atd.

V rámci oblasti podpory 2.1 byla v roce 2009 vyhlášena odborem implementace programů SF termínovaná výzva (datum vyhlášení 15. 6. 2009, datum ukončení 15. 9. 2009) pro předkládání **grantových projektů (GP)** s výší alokace 384 702,1 tis. Kč pro vzdělávací a poradenské instituce, organizace sociálních partnerů, nestátní neziskové organizace zaměřená na cílovou skupinu zájemců o zaměstnání. Ze 179 předložených GP bylo schváleno 55 ve výši 252 191,5 tis. Kč. V 1. pololetí 2010 byla vyhlášena další výzva pro předkládání GP (datum vyhlášení 14. 5. 2010, datum ukončení 11. 8. 2010) s výší alokace 341 996,6 tis. Kč pro vzdělávací a poradenské instituce, organizace sociálních partnerů, nestátní neziskové organizace zaměřená na cílovou skupinu uchazečů a zájemců o zaměstnání.

V rámci **oblasti podpory 2.2 Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj se realizuje 5 systémových individuálních projektů (SIP)**, které byly předloženy a schváleny koncem roku 2008 a v průběhu roku 2009, **jedná se o:**

- **Zvýšení efektivnosti systému podpory** zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR (je připravována veřejná zakázka),
- **Call centrum služeb zaměstnanosti,**
- **Rozvoj služeb a spolupráce ÚP** se zaměstnavateli v měnících se podmínkách na trhu práce (realizuje je prostřednictvím ÚP v 7 krajích),
- **Předvídání kvalifikačních potřeb** trhu práce (je připravována veřejná zakázka),
- **Rozvoj národní soustavy povolání** a Sektorových rad jako nástroje zaměstnavatelů k ovlivňování rozvoje lidských zdrojů v ČR (probíhá výběr dodavatele na zajištění klíčových aktivit projektu).

Na tyto SIP bylo alokováno celkem 397 973,6 tis. Kč, z toho bylo zatím příjemci v roce 2010 proplaceno 2 073,8 tis. Kč.

V průběhu 1. pololetí 2010 byly předloženy ke schválení **další 4 SIP**:

- **Komplexní vzdělávací systém zaměstnanců** služeb zaměstnanosti, jehož cílem je sjednotit všechny současné prvky vzdělávacího procesu do komplexního systémového řešení vzdělávání ve službách zaměstnanosti,
- **Regionální sítě spolupráce** v pracovní rehabilitaci, jehož cílem je vytvoření systému regionálních sítí spolupráce v oblasti pracovní rehabilitace,
- **Personální a odborné zajištění realizace APZ** na úřadech práce, jehož cílem je posílení personální a odborné kapacity služeb zaměstnanosti (resp. úřadů práce),
- **Zvyšování efektivity služeb zaměstnanosti**, jehož cílem je zvýšení efektivity a kvality služeb poskytovaných veřejnými službami zaměstnanosti.

3.3 Shrnutí

3.3.1 Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti

Na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) bylo ze státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu v 1. pololetí 2010 na MPSV a úřadech práce vynaloženo **2 835 225 tis. Kč**, v tom MPSV 288 455 tis. Kč, ÚP 2 546 770 tis. Kč (dalších 504 tis. Kč bylo vyčerpáno z mimorozpočtových zdrojů ze zahraničí (Program Leonardo da Vinci). Ve srovnání s předchozím rokem **stouply výdaje** na APZ ze státního rozpočtu a ESF o **31,1 %**. Pokračuje trend změny struktury výdajů na APZ spočívající v rostoucím zapojení prostředků z ESF.

Tabulka 3: Čerpání na nástroje APZ v jednotlivých krajích v 1. pololetí 2010

v tis. Kč	Celkem	z toho											
		VPP	SÚPM	Chráněné dílny a prac.místa	Rekvalifikace	Pracovní rehabilitace	Příspěvek na nový podnik. program	Programy tvorby nových PM	VPP - ESF OP LZZ	SÚPM - ESF OP LZZ	Rekvalifikace OPLZZ NIP	Cílené programy OP LZZ (RIP)	ostatní ESF-OP LZZ (vč. SIP)
Praha	21 322	0	3 197	5 138	1 274	34	0	0	2 787	1 871	4 656	2 342	22
Středočeský	232 523	16 446	17 028	7 559	2 241	142	0	0	41 570	31 717	14 215	41 339	60 267
Jihočeský	163 278	9 112	14 973	12 887	1 814	110	60	0	31 405	19 920	12 679	23 874	36 445
Plzeňský	100 975	3 160	6 567	7 977	712	534	0	0	14 767	17 576	9 640	13 055	26 987
Karlovarský	88 271	4 638	9 949	7 118	39	0	0	0	17 185	20 564	9 186	3 426	16 168
Ústecký	421 084	26 505	24 818	46 987	1 702	1	0	19 450	82 472	77 452	41 582	51 369	48 746
Liberecký	151 417	11 756	12 651	6 341	2 998	0	0	0	25 711	14 419	8 567	26 519	42 456
Královéhradecký	109 666	6 838	11 289	7 490	2 129	224	0	0	17 972	14 180	12 682	8 103	28 760
Pardubický	136 506	7 282	6 797	20 742	898	29	0	0	17 603	21 206	13 081	10 919	35 950
Vysočina	137 490	9 426	11 993	4 405	3 697	20	0	0	17 726	27 939	11 156	20 437	30 692
Jihomoravský	284 857	11 612	38 271	20 531	1 689	0	0	5 600	46 130	37 703	32 816	19 325	71 180
Olomoucký	181 503	11 719	24 859	3 544	4 728	0	0	2 600	32 719	35 574	16 735	7 237	41 787
Zlínský	161 106	7 501	14 201	14 513	2 012	1	0	0	23 006	29 512	16 975	12 042	41 342
Moravskoslezský	356 771	6 356	35 190	18 505	7 508	499	0	0	63 857	81 707	48 394	14 637	80 118
Celkem ÚP ČR	2 546 770	132 352	233 783	183 737	33 439	1 594	60	27 650	434 910	431 339	252 364	254 623	560 919

Zdroj: Zpráva: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2010

Nástroje a opatření APZ jsou financovány přednostně z prostředků ESF: „veřejně prospěšné práce“, „společensky účelná pracovní místa vyhrazená“ a „rekvalifikace a poradenství“ v rámci národních individuálních projektů (NIP), cílené programy (podle § 120 zákona o zaměstnanosti) v rámci regionálních individuálních projektů (RIP).

3.3.2 Vytvořená pracovní místa

Z následující tabulky vyplývá, že v **1. pololetí 2010 bylo vytvořeno 32 191 pracovních míst**. Nejvíce v rámci VPP – OP LZZ a SÚPM – OP LZZ. Pardubický kraj se podílel na tvorbě pracovních míst přibližně 6 %.

Tabulka 4: Pracovní místa vytvořená v rámci APZ v jednotlivých krajích v 1. pololetí 2010

Kraj	VPP	SÚPM	Chráněné prac.dílny a prac.místa - vytvoření	VPP - OP LZZ	SÚPM - OP LZZ	RIP - OP LZZ	Celkem
Praha	0	56	0	61	33	0	150
Středočeský	489	367	1	1105	707	0	2 669
Jihočeský	240	303	109	994	787	105	2 538
Plzeňský	235	227	10	367	563	1	1 403
Karlovarský	193	231	25	401	391	0	1 241
Ústecký	422	430	89	2044	1138	0	4 123
Liberecký	150	183	17	513	393	69	1 325
Královéhradecký	214	170	41	661	358	8	1 452
Pardubický	233	122	98	774	539	32	1 798
Vysočina	306	404	30	577	549	0	1 866
Jihomoravský	304	641	47	2101	1317	1	4 411
Olomoucký	354	584	4	1188	806	1	2 937
Zlínský	293	414	24	838	698	0	2 267
Moravskoslezský	362	583	25	1563	1478	0	4 011
Celkem ČR	3 795	4 715	520	13 187	9 757	217	32 191

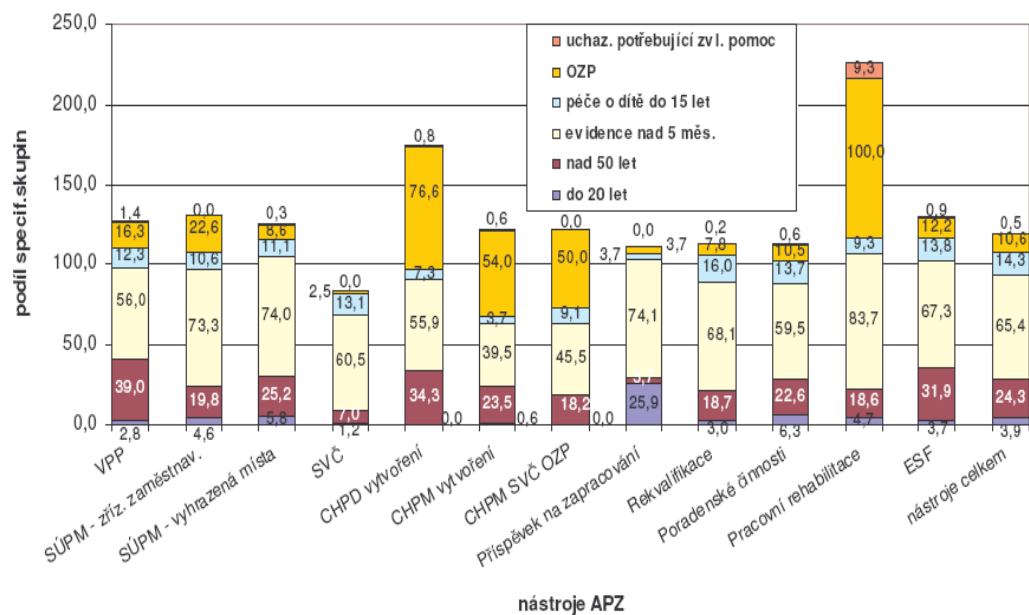
Zdroj: Zpráva: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2010

3.3.3 Průběžné vyhodnocení realizace APZ v 1. pololetí 2010

Pro rok 2010 bylo stanoveno podporovat nástroji a opatřeními APZ uchazeče o zaměstnání, kteří pro své individuální charakteristiky nemohou nalézt vhodné zaměstnání déle než 5 měsíců. Jde zejména o skupinu **mladých do 20 let, starších 50 let, těhotných žen a kojících žen do devátého měsíce po porodu, o osoby pečujících o dítě do 15 let, nezaměstnané déle než 5 měsíců a osoby, které potřebují zvláštní pomoc.**

Z následujícího grafu vyplývá, že například OZP se zúčastňují více nástrojů, nezůstávají pouze u CHPD, CHPM.

Graf 1: Podíl specifických skupin na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání zařazených na jednotlivé nástroje APZ v 1. pololetí 2010



Zdroj: Zpráva: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2010

4 Efektivnost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti úřadu práce v Pardubicích

4.1 Charakteristika okresu Pardubice a trh práce

Okres Pardubice ve své dnešní podobě vznikl jako územní a správní celek v roce 1960 sloučením převážné části území čtyř tehdy rušených okresů: **Holice, Pardubice-město, Pardubice-okolí a Přelouč**. Svojí rozlohou 880 km² je nejmenším okresem v kraji, na jeho území se podílí 19,5 %. Hustota zalidnění 189 obyvatel na km² je však v kraji nejvyšší.

Od posledních změn administrativních hranic okresů k 1. lednu 2007 je pardubický okres rozdělen na 112 obcí, z toho 8 měst a jeden městys (Choltice).

Z celkového počtu 166 519 obyvatel (k 31. 12. 2008) tvořily ženy 50,8 %⁵².

Obrázek 1: Administrativní rozdělení okresu Pardubice



Zdroj: Zpráva Úřadu práce v Pardubicích o situaci na trhu práce za rok 2010

Okres Pardubice se ve srovnání s jinými okresy České republiky dlouhodobě vyznačuje relativně nízkou mírou registrované nezaměstnanosti. Nabízí pracovní příležitosti i zájemcům o práci ze sousedního okresu Chrudim.

⁵² Zpráva: Analýza trhu práce v okrese Pardubice za rok 2010. Pardubice: Úřad práce Pardubice, 2011. 38 s.

Stále více obyvatel nachází uplatnění v oblasti obchodu a služeb. V tomto odvětví má pardubický okres nejvyšší zastoupení ekonomicky aktivních obyvatel ve srovnání s ostatními okresy Pardubického kraje.

4.1.1 Zaměstnanost a charakteristika volných míst

Z tabulek je patrné, že **celkový počet zaměstnavatelů** poklesl v roce 2010 o 6 podnikatelských subjektů. Celkový počet zaměstnanců klesl o 539 osob, počet OSVČ se zvýšil o 649 osob.

Tabulka 5: Vývoj počtu zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé *	stav k	
	31.12.2009	31.12.2010
celkový počet zaměstnavatelů	4 058	4 052

Zdroj: Zpráva Úřadu práce v Pardubicích o situaci na trhu práce za rok 2010

Tabulka 6: Vývoj počtu zaměstnanců a OSVČ

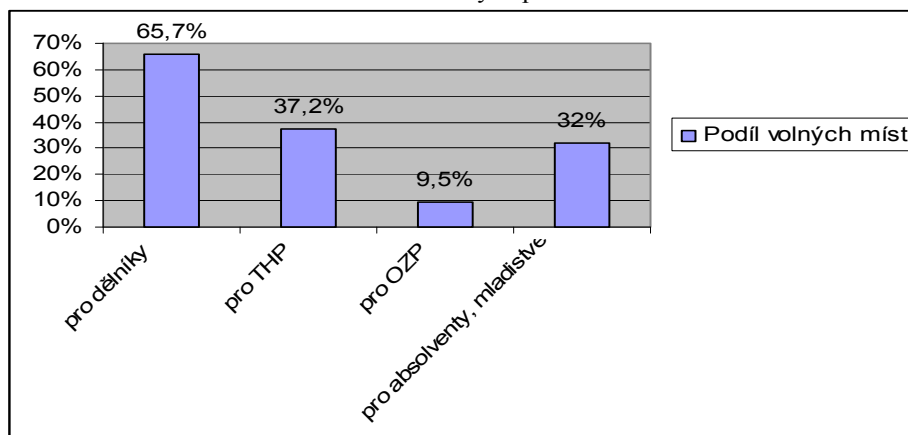
Zaměstnanci a OSVČ *	stav k	
	31.12.2009	31.12.2010
celkový počet zaměstnanců	78 095	76 556
osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ)	15 573	16 222
celková zaměstnanost (zaměstnanost u firem všech velikostních kategorií + OSVČ)	93 668	92 778

Zdroj: Zpráva Úřadu práce v Pardubicích o situaci na trhu práce za rok 2010

Významnými zaměstnavateli Pardubicka jsou: FOXCONN CZ s.r.o., Panasonic Automotive Systems Czech, s.r.o., PARAMO, a.s., Synthesia, a.s., Explosia a.s., ČSOB Pojišťovna, a. s., člen holdingu ČSOB, Univerzita Pardubice.

Počet **volných pracovních míst** se v roce 2010 pohyboval v průměru na 1263 místech měsíčně, přičemž k 31. 12. 2010 dosáhl hodnoty 1 212 volných míst. Podíl volných míst pro dělníky se pohyboval v průměru kolem 65,7 %, podíl počtu volných míst pro THP a ostatní byl v průměru 34,3 %. Podíl počtu volných míst pro OZP vzrostl na 9,5 %.

Graf 2: Struktura volných pracovních míst



Zdroj: Zpracováno dle zpráv Úřadu práce v Pardubicích

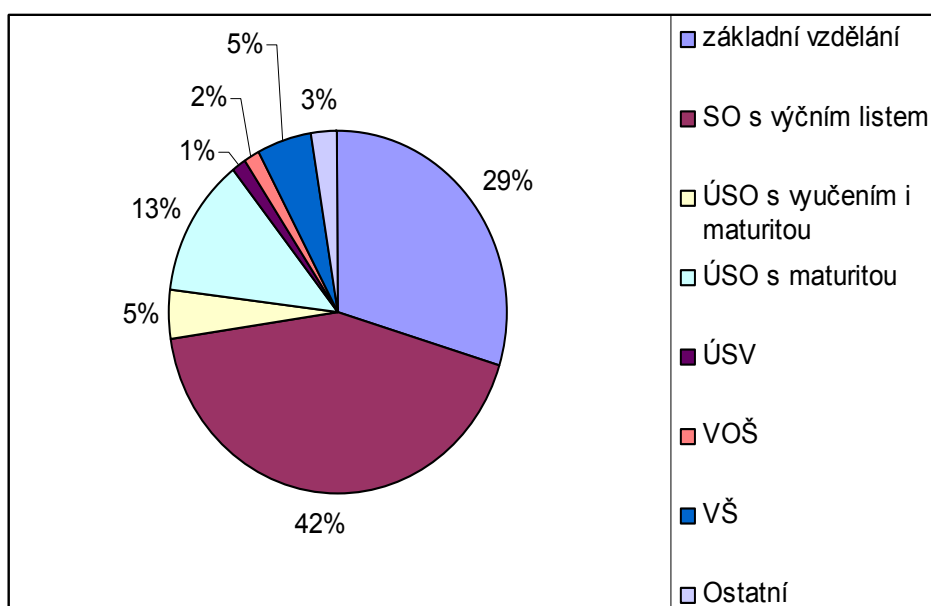
V průběhu roku 2010 se počet volných míst pro absolventy a mladistvé zvyšoval a pohyboval se mezi 15,1 % - 32 %. Z celkového počtu nahlášených volných míst za rok 2010 bylo 79,1 % na Pardubicku, 17,3 % na Přeloučsku a 3,6 % na Holicku.

Nejvíce volných pracovních míst tvořila místa s kvalifikací **střední odborné vzdělání s výučním listem** a to 42 % k 31. 12. 2010. Největší zájem měli zaměstnavatelé z odvětví zpracovatelského průmyslu, obchodu a služeb.

Druhou nejčetnější skupinou byla volná místa pro kvalifikaci **základní vzdělání 29 %**. Zájem o tuto kvalifikaci projevovali zaměstnavatelé v odvětví elektrotechniky, služeb a stavebnictví. Počet volných míst pro kvalifikaci **ÚSO s maturitou (bez vyučení)** tvořil 13 %. Zájem o tuto kvalifikaci měli zaměstnavatelé v odvětví obchodu, služeb a elektrotechniky.

Vysokoškolská kvalifikace představovala 5 % volných míst. Zájem projevovali zaměstnavatelé z odvětví elektrotechniky, školství a služeb.

Graf 3: Volná místa podle požadavku na vzdělání



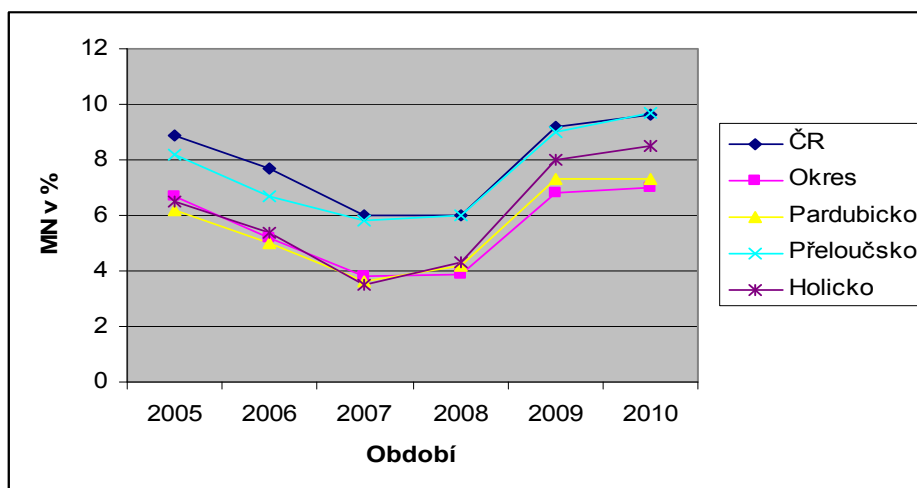
Zdroj: Zpracováno dle zpráv Úřadu práce v Pardubicích

4.1.2 Vývoj nezaměstnanosti

Jak lze vidět na **grafu č. 4**, v ČR na konci roku 2010 registrovaná míra nezaměstnanosti **dosáhla 9,6 %**, přičemž v průběhu roku 2010 klesala a pohybovala se kolem hodnoty 7 %. K výraznému růstu došlo až v prosinci 2010 vzhledem k připravovaným změnám zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2011. Vývoj míry nezaměstnanosti ovlivnila především ustupující hospodářská krize.

Okres Pardubice se tedy vyznačuje relativně nízkou mírou registrované nezaměstnanosti. I v tomto okrese se však v průběhu roku 2009, 2010 projeví dopady hospodářské a finanční krize růstem míry nezaměstnanosti, růstem evidovaných uchazečů o zaměstnání a poklesem počtu volných pracovních míst. Z grafu je také patrné, že nejlepší pozici z mikroregionů zaujímá Pardubicko, naopak nejhorší Přeloučsko.

Graf 4: Nezaměstnanost – ČR, okres a mikroregiony

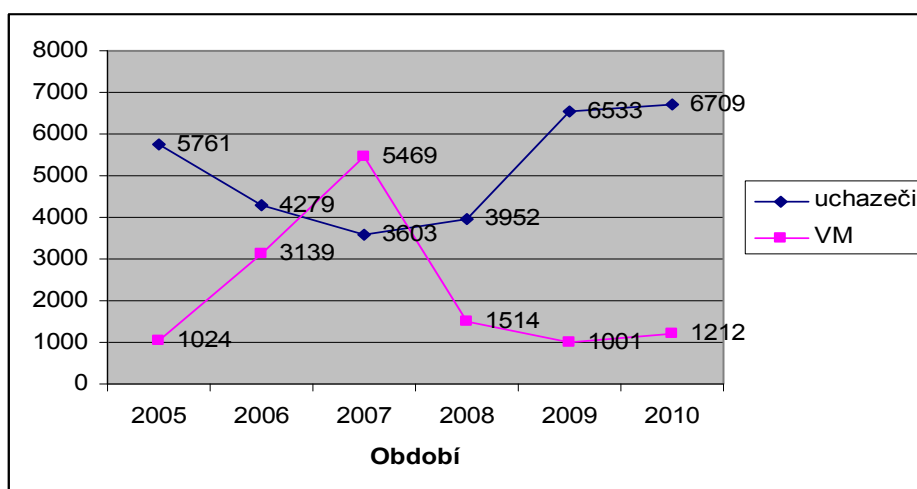


Zdroj: Zpracováno dle zpráv Úřadu práce v Pardubicích

4.1.3 Vývoj počtu uchazečů a volných pracovních míst na ÚP v Pardubicích

Na grafu č. 5 vidíme, že v roce 2010 se na úřadu práce nově zaevidovalo doposud největší množství uchazečů. Jejich celkový počet byl 6 709, což bylo oproti roku 2008 o 2 757 osob více a oproti roku 2009 pouze o 176 osob. Co se týče evidence volných míst, došlo v okrese Pardubice k prudkému poklesu poptávky po práci a to už v průběhu roku 2008.

Graf 5: Počet uchazečů a volná pracovní místa

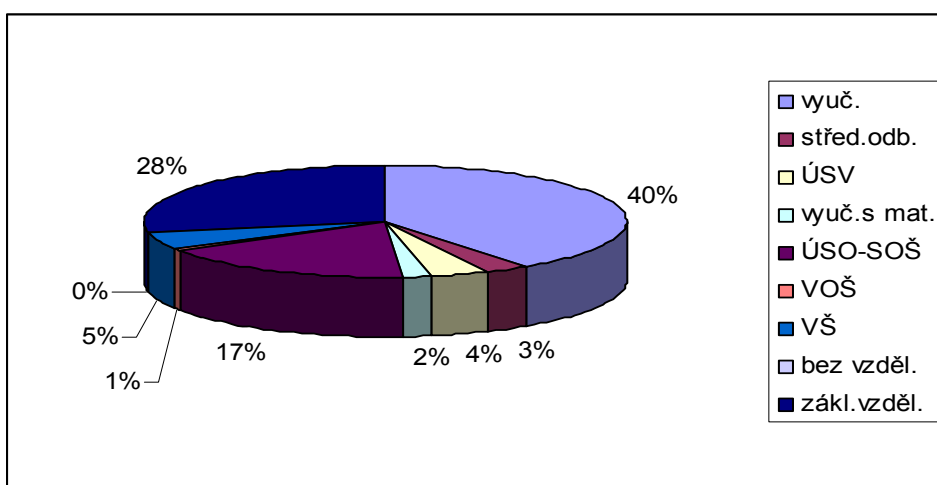


Zdroj: Zpráva o vývoji nezaměstnanosti v okrese Pardubice

4.1.4 Struktura nezaměstnanosti podle vzdělání uchazečů o zaměstnání

Při srovnání struktury nezaměstnanosti podle dosaženého vzdělání lze zaregistrovat značnou rozmanitost procentuálních hodnot u jednotlivých skupin. Z uvedeného **grafu č. 6**, je zřejmé, že největší podíl nezaměstnaných a velmi problematickou skupinu v okrese Pardubice tvoří uchazeči, kteří jsou vyučeni (40%), také proto, že jsou největší skupinou uchazečů. Tato skupina je následována uchazeči se základním vzděláním, kteří tvoří přibližně jednu čtvrtinu ze všech uchazečů. Další skupinou jsou lidé s úplným středním odborným vzděláním.

Graf 6: Struktura nezaměstnaných podle vzdělání

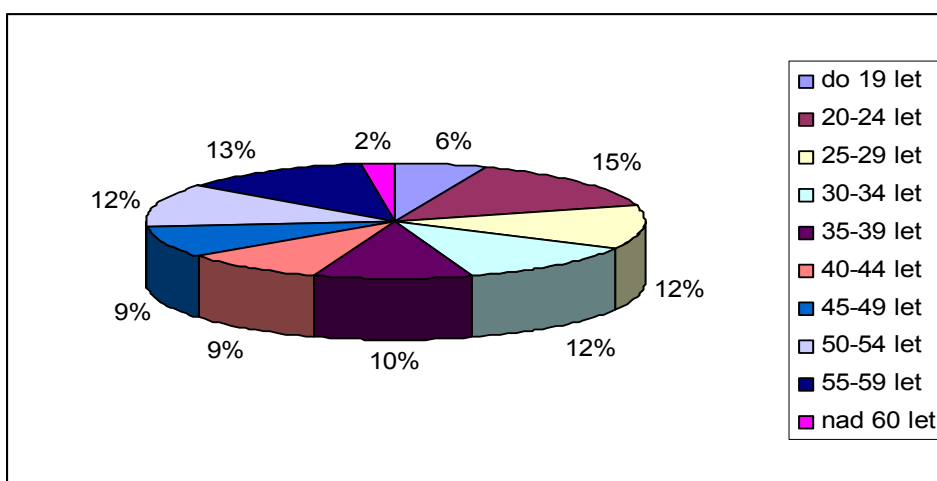


Zdroj: Zpracováno dle zpráv Úřadu práce v Pardubicích

4.1.5 Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Podle **grafu č. 7**, k nejpočetnější skupině nezaměstnaných podle věkového složení patří mladí lidé od 20 do 24 let zabírající přibližně 15% ze všech skupin. Ti jsou následováni skupinou vymezenou věkovou hranicí od 55 – 60 let. Výjimku tvoří skupina uchazečů starších 60 let, která ve srovnání s ostatními je téměř zanedbatelná.

Graf 7: Věková struktura uchazečů o zaměstnání



Zdroj: Zpracováno dle zpráv Úřadu práce v Pardubicích

4.1.6 Situace problémových skupin na trhu práce

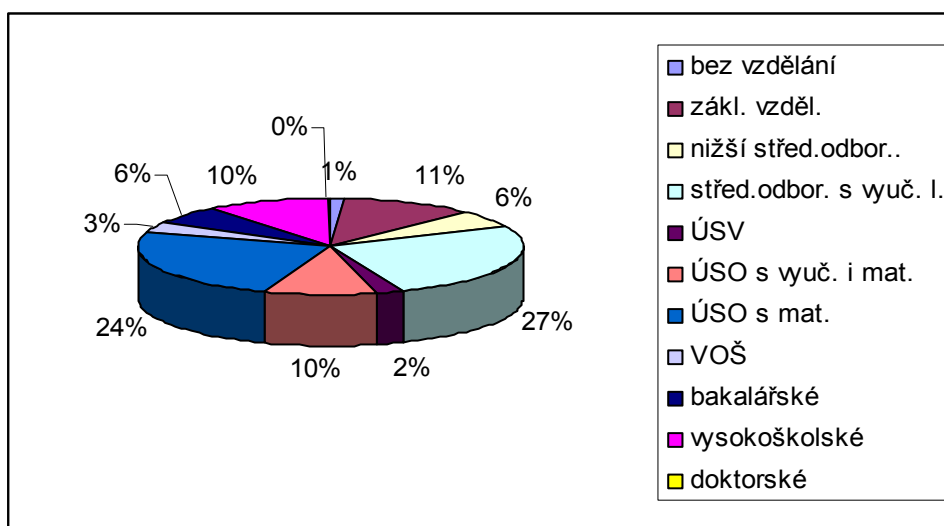
Absolventi škol a mladiství

V roce 2010 počet absolventů škol a mladistvých klesl. Bylo evidováno **510 absolventů škol a mladistvých**. Nejpočetnější skupina byli absolventi se **středním odborným vzděláním s výučním listem, následováni absolventy s ÚSO s maturitou (bez vyučení)**.

Nejlépe se umísťovali na trhu práce absolventi, kteří aktivně a odpovědně hledali práci, využívali informační a poradenský servis ÚP, chtěli se uplatnit a byli ochotni se dále učit, dojíždět za prací. U těchto absolventů nebyl rozhodující stupeň kvalifikace a druh oboru studia. Jednalo se převážně o absolventy s ekonomickým zaměřením, technické obory a zdravotní sestry.

Mezi hlavní důvody evidence absolventů a mladistvých na úřadu práce patřily nedostatek praxe a zkušenosti z minulých zaměstnání, chybějící pracovní návyky a ostatní dovednosti. K obtížně umísitelným patřili mladiství do 18 let věku se základním vzděláním, kteří neměli zájem pracovat, dále absolventi VŠ a ÚSO s úzkou specializací. Absolventi škol a mladiství se často evidují opakovaně v krátkých časových intervalech z různých důvodů (např. nevyplacená mzda zaměstnavatelem, nevyhovující pracovní prostředí, nemožnost uplatnit získané znalosti a dovednosti). Dlouhodobě zůstávají v evidenci mladiství a absolventi škol se zdravotním omezením a znevýhodněním, při problémech s dojížděním, záznamem v rejstříku trestů a z nedostatku zkrácených pracovních úvazků⁵³.

Graf 8: Vzdělanostní struktura absolventů škol a mladistvých



Zdroj: Zpracováno dle zpráv Úřadu práce v Pardubicích

⁵³ Zpráva: Analýza trhu práce v okrese Pardubice za rok 2010. Pardubice: Úřad práce Pardubice, 2011. 38 s.

Další problémovou skupinou byli **uchazeči se zdravotním postižením**, jejichž podíl z celkového počtu uchazečů o zaměstnání činil v roce 2005 nejvíce, a to 20,7%. V roce 2010, i přes zvýšení celkového počtu uchazečů došlo k podstatnějším snížení podílu uchazečů se ZP, což odpovídá 11,8%. Více se této skupině budu věnovat u nástroje CHPD, CHPM.

Uchazeči starší 50 let tvořili 28,1 % ze všech uchazečů. Hlavními příčinami jejich evidence byl věk v kombinaci s kvalifikací základní vzdělání nebo zdravotní postižení u osob se středním odborným vzděláním.

Uchazeči se **základním vzděláním** (25,3 %) zůstali i nadále problémovou skupinou. K hlavním příčinám jejich evidence patřila sezónnost prací, nízké mzdy vzhledem k výši sociálních dávek, omezená dopravní obslužnost.

Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči (12 a více měsíců) tvořili 19,7 % ze všech evidovaných uchazečů. Ve struktuře této skupiny byli nejčetněji zastoupeni uchazeči – OZP, věkové skupiny 50 až 59 let, osoby se základním a středním odborným vzděláním s výučním listem a vzájemné kombinace. Mezi hlavní příčiny dlouhodobé evidence patřil nepříznivý zdravotní stav v kombinaci s věkem nad 50 let a nízkým vzděláním.

Mezi další problémové skupiny, i když méně četné, patřily matky s dětmi, samoživitelky, uchazeči z lokalit se špatnou dopravní obslužností zejména při vícesměnném provozu, uchazeči, kteří měli jinou kvalifikaci než v posledním vykonávaném zaměstnání, uchazeči se záznamem v rejstříku trestů, uchazeči bez domova a uchazeči s jinými handicap⁵⁴.

4.1.7 Prognóza vývoje trhu práce v dalším období

Příležitosti na regionálním trhu práce:

- zvyšování podílu kvalifikovaných pracovních míst (pro SŠ, VŠ)
- pracovní mobilita v rámci EU
- zahájení sezónních prací

Možnosti ohrožení regionálního trhu práce:

- rozdílný trend vývoje poptávky a nabídky na trhu práce
- nedostatek kvalifikovaných vyučených pracovníků – především ve strojírenství, elektrotechnice a stavebnictví
- vývoj kursu české koruny
- bankroty firem

⁵⁴ Zpráva: Analýza trhu práce v okrese Pardubice za rok 2010. Pardubice: Úřad práce Pardubice, 2011. 38 s.

Vzhledem k předpokládaným vlivům příležitostí a ohrožení, jejich vzájemným působením a s přihlédnutím k dalším faktorům ovlivňujícím regionální trh práce lze předpokládat v 1. pololetí 2011 zlepšující situaci na regionálním trhu práce. Míra nezaměstnanosti se bude pohybovat kolem 6,0 až 6,5 %. Počet uchazečů o zaměstnání se bude pohybovat mezi 5800 až 6500 osobami. Počet volných pracovních míst se bude pohybovat kolem 1200 míst. Na 1 volné místo připadne 5 až 7 uchazečů.

Tabulka 7:Předpokládaný vývoj nezaměstnanosti v dalším období

očekávaný stav k	mírnější varianta			pesimističtější varianta		
	počet evid. uchazečů celkem	z toho dosažitelní	MN v %	počet evid. uchazečů celkem	z toho dosažitelní	MN v %
30.6.2011	6000	5800	6,0	6500	6200	6,5
31.12.2011	6500	6200	6,5	7000	6800	7,0

Zdroj: Zpráva o vývoji nezaměstnanosti v okrese Pardubice

4.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Stejně jako jiné úřady práce, vychází i Úřad práce Pardubice při uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti z instrukcí Ministerstva práce a sociálních věcí. *Efektivnost* jednotlivých nástrojů, lze jen velmi obtížně zhodnotit, protože každý z nich je jinak zacílen a problémem mohou být dále zmíněné negativní účinky.

Faktory ovlivňující efekty programů APZ můžeme rozdělit následovně:

1. Pozitivní účinky aktivní politiky trhu práce, které identifikovali Calmfors – Forslund – Hemstrom (2002)⁵⁵:

- *efekt na proces hledání nového pracovního místa* - tj. cílem poradenské činnosti je zefektivnit tento proces, tedy zvýšit počet úspěšných uchazečů o pracovní místo k celkovému počtu uchazečů,
- *účinky na konkurenci mezi pracovními místy* – zaměstnavatelé mohou brát uchazeče, jenž prošel rekvalifikací a došlo u něho tak k zvýšení kvalifikace, jako atraktivnějšího než nezaměstnaného, který kurz neabsolvoval,
- *účinky na alokaci pracovní síly mezi sektory ekonomiky* – APZ podporuje transfery pracovní síly ze stagnujících odvětví s nízkou produktivitou do expandujících odvětví s vysokou produktivitou.

⁵⁵ CALMFORS, Lars; FORSLUND, Anders; HEMSTROM, Maria. Does active labour market policy work? Lessons from the Swedish experiences. Uppsala: IFAU, Uppsala University, 2002. Dostupný z WWW: <<http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2002/wp02-04.pdf>>.

2. Mezi účinky, které snižují efekt programů APZ, patří např.:

- *efekt sbírání smetany - creaming off*: úřady práce vybírají ty klienty, kteří mají lepší vyhlídky na umístění (vyšší účinnost politiky, menší pracovní náročnost),
- *efekt uzamknutí - lock in*: účastník programu nemá čas a prostor pro hledání zaměstnání, jelikož je „uzamknut“ v programu,
- *substituční efekt*: uchazeč o zaměstnání většinou získává pracovní místo v rámci APZ na úkor jiného člověka, který má často podobné (nevýhodné) charakteristiky, aktivní politika zaměstnanosti tedy pomůže jednomu, situaci jiného pracovníka však zhorší
- *vytlačení*: APZ je financována často ze mzdových odvodů pracovníků, realizovaný program ubírá potenciál regionu k tvorbě nových míst (pokud programy vytvořeny nejsou, pak lze snížit náklady na pracovní místo, a tudíž zaměstnavatelé tvoří více míst),
- *mrtvá váha*: uchazeč o zaměstnání by našel zaměstnání i bez účasti v programu.

4.2.1 Výdaje na SPZ, PPZ, APZ

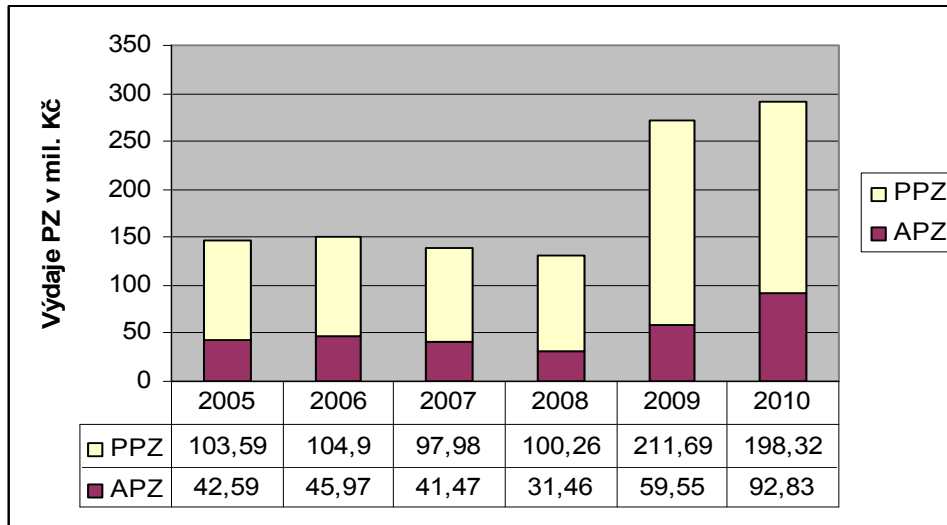
Z níže uvedených údajů vyplývá, že vývoj výdajů na APZ není tak jednoznačný, jelikož do roku 2006 prostředky na její realizaci mírně rostly, mezi roky 2007, 2008 dochází k jejich pozvolnému poklesu. V roce 2007 bylo na politiku zaměstnanosti v okrese Pardubice vyčerpáno 135,443 mil. Kč, z toho na APZ realizovanou ÚPP 41,5 mil. Kč (tj. 30,6 %). Příčinou poklesu prostředků ze státního rozpočtu byla skutečnost, že situace na okresním trhu práce se o trochu zlepšila, uchazečů o zaměstnání ubylo a APZ mohla k doplnění svých nástrojů využívat finančních prostředků z ESF, které nejsou v tabulce zahrnuty. **V roce 2010** bylo na politiku zaměstnanosti vyčerpáno rekordních **291,150 mil. Kč**, tento nárůst byl způsoben doznívající ekonomickou krizí a malou částí taktéž změnou nástrojů APZ.

Tabulka 8: Výdaje na SPZ, PPZ, APZ a podíl PPZ a APZ na SPZ (%)

rok	SPZ	PPZ	APZ	podíl APZ na PZ(%)
2005	146 188	103 594	42 594	29,14
2006	150 871	104 901	45 970	30,5
2007	135 443	93 977	41 466	30,6
2008	131 722	100 261	31 461	23,9
2009	271 240	211 694	59 546	22,0
2010	291 150	198 323	92 827	32,0

Zdroj: Zpracováno dle zpráv Úřadu práce v Pardubicích

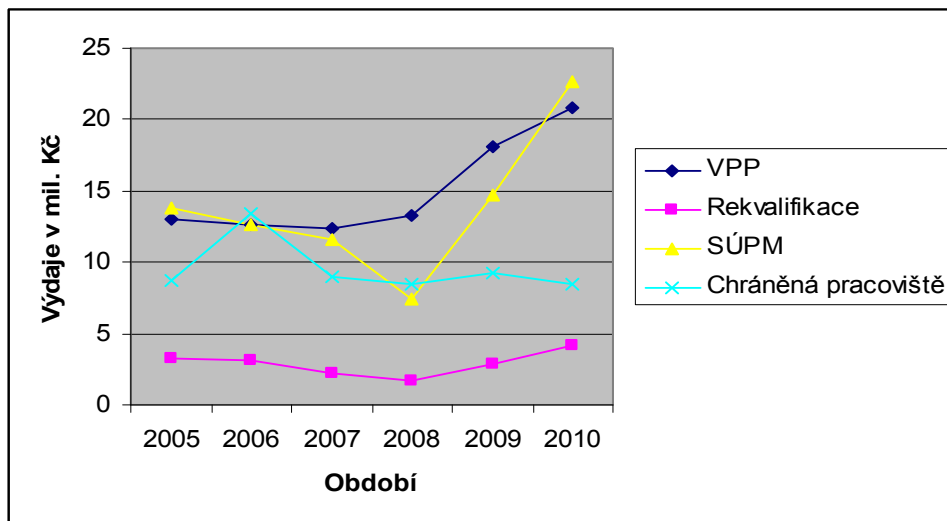
Graf 9: Výdaje na SPZ, PPZ, APZ



Zdroj: Zpracováno dle zpráv Úřadu práce v Pardubicích

V níže uvedeném grafu je v podstatě zaznamenán vývoj podílu výdajů vybraných nástrojů na APZ. Z grafu vyplývá, že nejvíce prostředků plyne na SÚPM a VPP.

Graf 10: Podíl výdajů na vybrané nástroje



Zdroj: Zpracováno dle zpráv Úřadu práce v Pardubicích

Je nutné podotknout, že v roce 2008 probíhala realizace projektů financovaných z Operačního programu „Rozvoj lidských zdrojů“ (OP RLZ), následně také programu „Lidské zdroje a zaměstnanost“ (OP LZZ), který spadá do programového období 2007 – 2013. Z programu RLZ byly financovány VPP I a z programu LZZ v rámci národních individuálních projektů veřejně prospěšné práce (NIP-VPP) a společensky účelná pracovní místa (NIP-SÚPM).

V roce 2010 pokračovala realizace OP LZZ financovaného z Evropského sociálního fondu - národní individuální projekt na nástroj veřejně prospěšné práce (NIP-VPP), společensky účelná pracovní místa (NIP-SÚPM) a poradenství a rekvalifikace (NIP- poradenství a rekvalifikace).

V uvedeném grafu jsou pro zjednodušení zohledněny spolufinancované nástroje tak, že VPP od roku 2008 v sobě obsahují (VPP+NIP-VPP) a SÚPM obdobně (SÚPM +NIP-SÚPM), proto je u těchto nástrojů zřetelný růst podílu. V následující části, kdy se věnuji jednotlivým nástrojům, rozlišuji podporu národní politiky a ESF.

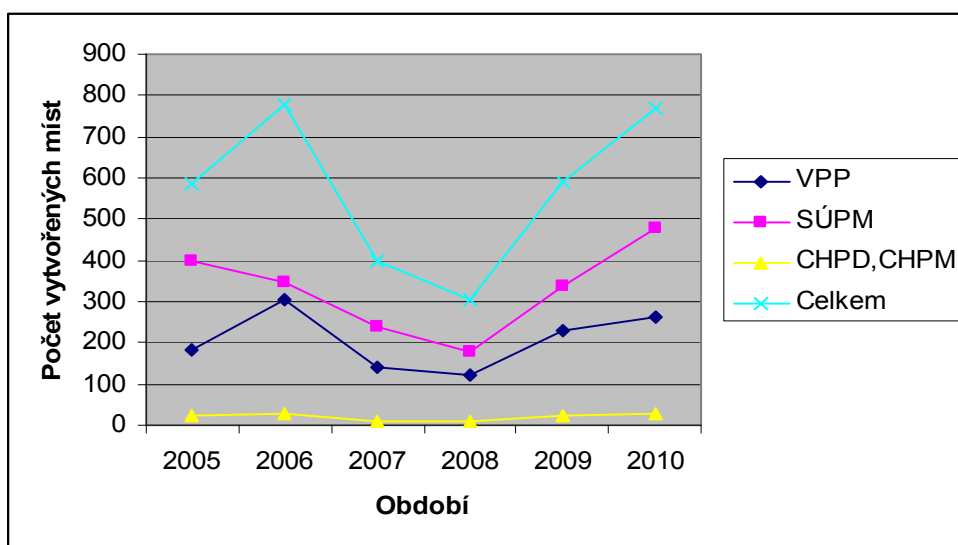
Z minulého roku pokračuje projekt „Vzdělávejte se!“ z OP LZZ. Projekt je určen firmám, které nejsou přechodně v důsledku ekonomické krize schopny svým zaměstnancům přidělovat práci v plném rozsahu, a které chtějí využít časový prostor k tomu, aby si jejich zaměstnanci mohli prohloubit či rozšířit kvalifikaci. Cílem je prevence nezaměstnanosti. V Pardubickém kraji se realizují tři regionální individuální projekty (RIP), které jsou zaměřeny na komplexní řešení situace určité skupiny uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Jedná se o: RIP I. „Osobní asistence a práce v oblasti sociální péče“, RIP II. „Zvýšená podpora a pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“, RIP III. „První pracovní zkušenost pro absolventy“.

4.2.2 Nově vytvořená pracovní místa a osoby podpořené v rámci jednotlivých nástrojů

V roce 2010 bylo vytvořeno celkem 767 pracovních míst. V porovnání s rokem 2009 došlo k navýšení o 176 míst. V grafu č. 11, celkový počet vytvořených pracovních míst obsahuje také doplňkové programy na tvorbu pracovních míst. Pro zohlednění podpory z ESF od roku 2008 platí to samé, jako u grafu č. 10.

V rámci nástroje SÚPM bylo vytvořeno 62% pracovních míst, převážně pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče a nepřizpůsobivé. Dále nejvíce uchazečů zařazených do APZ bylo umístěno na nová místa vytvořená u zaměstnavatelů formou VPP (34 %). Celkem 3,5 % tvořila speciální místa v chráněných dílnách pro osoby se ZP.

Graf 11: Počet vytvořených pracovních míst v rámci jednotlivých nástrojů APZ s finančním příspěvkem ÚP



Zdroj: Zpracováno dle zpráv Úřadu práce v Pardubicích

Do projektů APZ jsou zařazováni především uchazeči o zaměstnání, kteří jsou z pohledu současného trhu práce obtížněji umístitelní. Jde o osoby s dlouhodobou evidencí, starší 50 let, osoby pečující o dítě do 15 let, osoby se zdravotním postižením a mladé uchazeče do 20 let.

Tabulka 9: Počty uchazečů zařazených do projektů APZ v roce 2010 podle sledovaných prioritních skupin

Nástroje APZ	celkem	z toho:				
		do 20 let	nad 50 let	evid. nad 5 měsíců	péče o dítě do 15 let	OZP
CELKEM	1 503	40	430	1060	265	177
% z celkového počtu	100	2,7	28,6	70,5	17,6	11,8

Zdroj: Zpracováno dle zpráv Úřadu práce v Pardubicích

4.2.3 Rekvalifikace

Prostřednictvím rekvalifikací si uchazeči mohou prohloubit své znalosti, či získat nové dovednosti a tím zvýšit své uplatnění na trhu práce. Podílí se tedy na zvyšování zaměstnatelnosti a flexibility pracovní síly. Dalšími účinky tohoto nástroje jsou např. zvýšení motivace, sebedůvěry, zlepšení psychiky, ale i získání nových kontaktů.

Obecně úřady práce poskytují **profesně zaměřené kurzy a kurzy všeobecné**. Profesně zaměřené poskytují novou kvalifikaci v určité konkrétní profesi, zatímco cílem všeobecných je získání širšího spektra znalostí a dovedností a celková aktivace nezaměstnaných.

Největší zájem v okrese Pardubice je o **rekvalifikační kurzy, které jsou hrazeny z prostředků ESF v rámci OP LZZ – NIP Poradenství a rekvalifikace**. Konkrétně se jedná o **obsahu osobního počítače, obsluhu motovozíku, dále rekvalifikace v oblasti účetnictví s využitím výpočetní techniky, kurzy typu pracovnice v sociálních službách či kurzy svařování**.

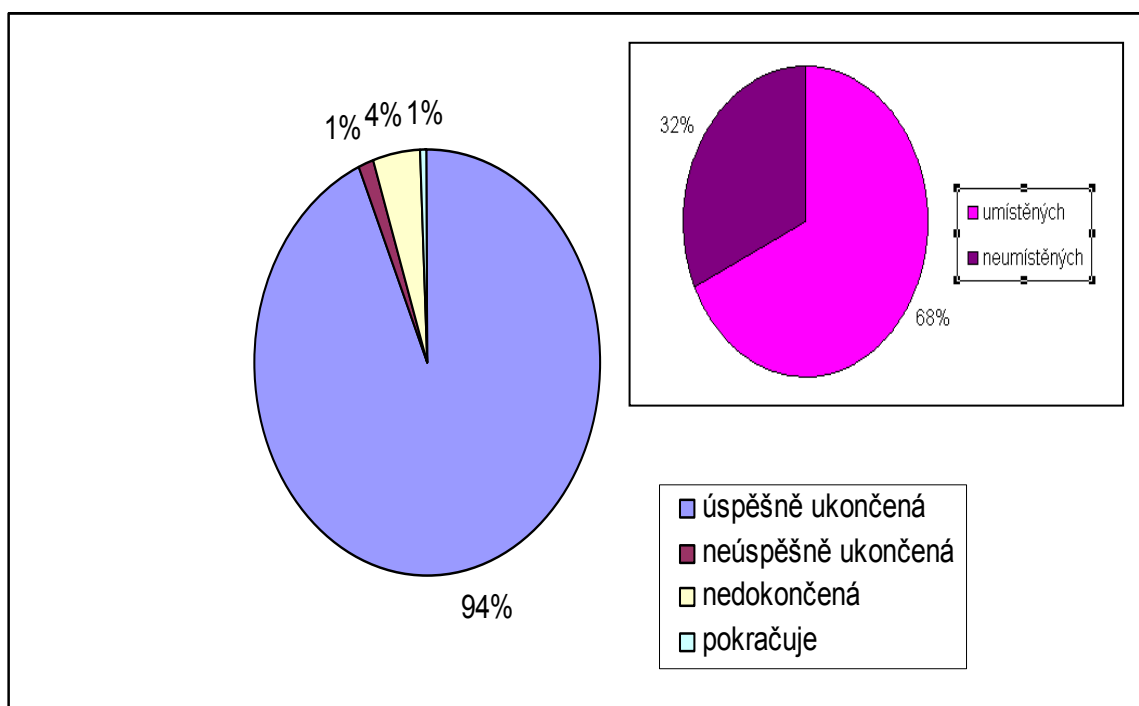
Důležitou otázkou je, jak vymezit úspěšnost rekvalifikací. Jelikož ÚP Pardubice k vyjádření úspěšnosti používá **podíl účastníků umístěných po rekvalifikaci a účastníků zařazených do rekvalifikací**, zatímco některé ÚP používají metodu podílu účastníků umístěných po rekvalifikaci a účastníků, kteří rekvalifikaci dokončili. A jelikož ÚP musí vynakládat finanční prostředky za celý rekvalifikační kurz, i když ho účastník nedokončí, např. ze zdravotních důvodů, řekla bych, že metoda používaná ÚP Pardubice je efektivnější.

Problémem je také stanovení metodiky - do jaké doby po ukončení rekvalifikačního kurzu by měl uchazeč najít zaměstnání. Neboť za úspěšně ukončenou rekvalifikaci považujeme takovou, při níž se účastníkům podařilo v určitém časovém horizontu nastoupit do zaměstnání, v našem případě se sleduje horizont 12 měsíců, některé úřady práce však průběžně sledují i horizont 6 měsíců.

Zajímavým poznatkem je i fakt, že za úspěšnou rekvalifikaci nepovažujeme ukončení rekvalifikace z důvodu nalezení zaměstnání. Přitom v některých případech by tento stav mohl být považován za úspěšný, ale na druhou stranu, když kurz jedinec nedokončí, nebude mít doklad o změně kvalifikace a pokud je následně zařazen opět do evidence, celý proces se může opakovat. **Ve statistikách není dále zkoumáno ani, zda daný uchazeč našel pracovní uplatnění v oboru, v němž se rekvalifikoval či jak dlouho absolventi rekvalifikací získané místo udrží.**

Pokud se zaměříme na situaci v okrese Pardubice, bylo **v roce 2010 zahájeno 485 rekvalifikací**. Z toho 455 proběhlo v rámci projektů ESF a 30 v rámci aktivní politiky zaměstnanosti úřadu práce. Z níže uvedeného grafu vyplývá, že **94 % osob ukončí rekvalifikaci úspěšně, přičemž pouze 1% je neúspěšné**. V tomto roce nedokončilo rekvalifikaci 12 osob, což jsou přibližně 4%. Většina osob odchází ze zdravotních a vážných osobních důvodů, nebo také že naleznou práci. Umístěno do 12. měsíců po ukončení rekvalifikace bylo celkem 330 osob, což znamená úspěšnost **68%**. Dalo by se říci, že účinnost rekvalifikací (2005 – 2010) se **pohybuje kolem 60%**.

Graf 12: Úspěšnost rekvalifikací



Zdroj: Zpracováno dle zpráv Úřadu práce v Pardubicích

Z celkového počtu zařazených uchazečů/zájemců o zaměstnání do rekvalifikace v roce 2010 bylo:

- 287 žen (59,2 %)
- 12 uchazečů/zájemců do 19 let (2,5 %)
- 124 uchazečů/zájemců nad 50 let (25,6 %)
- 196 uchazečů/zájemců evidovaných déle než 5 měsíců (40,4 %)
- 37 uchazečů/zájemců se zdravotním omezením = OZP (7,6 %)

Po hlubším zkoumání, můžeme vidět, že do systému rekvalifikací je zařazeno mnohonásobně více osob než např. do VPP, ale i když je podpořeno více osob, jsou vynaložené prostředky mnohem nižší. Výdaje na rekvalifikace k 31. 12. 2010, které byly hrazené z prostředků APZ, činily 130 424,50 Kč, zato výdaje hrazené z prostředků OP LZZ činily 3 303 811,00 Kč.

I když se tedy zdá, že systém rekvalifikací je účinnější a úspornější než systém VPP, je důležité si uvědomit, že **cíle nejen těchto nástrojů jsou velmi odlišné**. U rekvalifikace si její účastníci rozšiřují či získávají nové kompetence a znalosti. Sledujeme tedy, kolik osob si po nabytí nových znalostí najde práci. Zatímco cílem veřejně prospěšných prací je spíše udržení pracovních návyků, motivace k práci, zapojení do pracovního procesu a snížení tak rizika nezaměstnanosti.

Nástroje také nelze úplně porovnat, jelikož mají odlišné cílové skupiny. Například rekvalifikací se více účastní ženy, věková kategorie do 54 let a nezaměstnaní méně než 6 měsíců, zatímco VPP směřují ke starším pracovníkům, dlouhodobě nezaměstnaným, s nízkou kvalifikací, jsou tedy zaměřeny na problematičtější skupiny obyvatel z hlediska nezaměstnanosti.

Z osobních konzultací na úřadu práce Pardubice vyplývá, že absolventi nejvíce využívají rekvalifikace, SÚPM – vyhrazené místo, poradenskou činnost. Nejúčinnější rekvalifikací u absolventů byla rekvalifikace Odborný asistent, Obsluha osobního počítače, účetnictví a Operátor call centra.

Také jsem se zeptala, podle čeho vybírají vzdělávací zařízení, uchazeče a jak dlouho trvají kurzy. Zjistila jsem, že „na základě finančního hlediska, což může mít vliv na rozsah rekvalifikací, ale také na základě toho jaké máme zkušenosti s tou danou vzdělávací institucí“. Neexistuje jednotné kritérium, je potřeba individuálního přístupu pracovníc ÚP a zjištění situace jedince na trhu práce. Přihlíží se také k motivaci, zájmu jedince o absolvování kurzu, dále k věku, vzdělání, zdravotnímu stavu a uplatnitelnosti jedince na současném trhu práce. Tedy podle současných požadavků zaměstnavatelů a volných pracovních míst.

Podle pracovnice úřadu je bohužel mnoho případů, kdy **jedinec žádá o rekvalifikaci, jen proto, aby mohl pobírat 60% čisté mzdy**. Uchazeč by na druhou stranu neměl příliš dlouho čekat na zahájení kurzu, jelikož ztrácí zájem o absolvování.

Co se týče kurzů, konají se i mimo město Pardubice, jelikož některé instituce mají podmínku naplnění kurzu a tím je i kurz cenově levnější. Účastníkům tak v souvislosti s účastí v rekvalifikacích mohou vzniknout zvýšené náklady. Některé úřady práce jako ÚP Pardubice poskytují příspěvek všem účastníkům, jejichž kurz se koná mimo místo bydliště, tyto náklady hradí tedy částečně.

Některé ÚP však poskytují příspěvek pouze výjimečně, jen v sociálních případech, což se zdá být na jednu stranu výhodnější, ale na druhou stranu musí úřad počítat s tím, že když nebudou tyto výdaje hradit, jedinec rekvalifikaci nevyužije, jelikož pro něho bude výhodnější podpora v nezaměstnanosti.

Délka kurzu, záleží na té dané instituci, a jak je kurz organizován, od toho se také odvíjí cena. Nejčastěji se délka kurzů pohybuje od několika týdnů do tří měsíců, maximální délka je přitom půl roku, o delší není ze strany úřadu práce zájem.

Je potřeba zmínit, že **Novela zákona o zaměstnanosti platná od 1. 1. 2009** stanovila možnost vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence z úřadu práce. A to v případě, že po 5 měsících vedení v evidenci odmítne bez vážných důvodů nabízenou rekvalifikaci. K zamyšlení ovšem je, zda přinucení k rekvalifikaci pod pohrůzkou vyřazení z evidence, a bez dostatečného zájmu o rekvalifikaci, přinese potřebný efekt.

4.2.4 Veřejně prospěšné práce

Než se začnu věnovat zhodnocení efektivnosti VVP, zaměřím se nejdříve na **postup zřizování VPP, na cílové skupiny a na efekty VPP**.

Nejdříve, tedy před podáním žádosti ze strany budoucích zaměstnavatelů (většinou obcí), provádí Úřad práce v Pardubicích průzkum zájmů právě těchto zaměstnavatelů o VPP. V případě potvrzení zájmu je budoucí zaměstnavatel povinen vyplnit žádost a doložit bezdlužnost. Při kladném vyřízení úřad práce podle objemu finančních prostředků vypracuje dohodu, v níž je uvedeno, kolik míst zaměstnavatel zřídí a jaká bude výše příspěvku, dotace.

Ve většině případů se tedy jedná o **pracovní místa zřizovaná obcí**. Jejich náplní je péče o veřejné prostranství, úprava obecních komunikací, údržba infrastruktury. Příspěvky nejsou poskytovány pouze obcím, ale mohou plynout do sociální oblasti, v níž se projevuje veřejný zájem. Jde především o pečovatelskou službu, pomocné ošetrovatelské služby, dobrovolnická centra a sdružení aj.

Jak už bylo zmíněno, VPP představují krátkodobé pracovní uplatnění pro obtížně umístitelné uchazeče. V okrese Pardubice jsou tedy především směřované na dlouhodobě nezaměstnané, osoby starší 50 let a osoby s nízkým vzděláním.

Přímým efektem VPP a zároveň výhodou je poskytnutí alespoň krátkodobé formy zaměstnání osobám, které by na otevřeném trhu práce nenašly kvalitnější uplatnění. Tudíž dochází ke krátkodobému vyřazení uchazečů z registru nezaměstnaných a k aktuálnímu snížení nezaměstnanosti. Za další výhodu VPP můžeme považovat, že **řeší sezónní nezaměstnanost a pomáhá obcím a veřejným institucím v naplňování jejich úkolů** (veřejná čistota a pořádek).

Za nepřímé efekty můžeme považovat: **zlepšení kvality života, tedy zlepšení finanční stránky, možnost získat pracovní návyky či získat, využít a rozšířit si pracovní dovednosti a schopnosti.**

Kromě již zmíněných efektů souvisejících s nástroji APZ, mezi negativní efekty, které sebou nese realizace VPP, dále **patří kolotočový a drogový efekt.**

Kolotočový efekt spočívá v tom, že nezaměstnaní vstupují do programu opakovaně. Příčinou může být vytvoření určitého návyku na formu tzv. „měkkého“ zaměstnávání, nedůvěra ve vlastní schopnost získat místo na trhu práce, o které mohou nakonec přestat usilovat. Při této příležitosti, jsem se zajímala, zda je tedy účast na VPP nějakým způsobem limitována. Na základě rozhovoru s pracovnící ÚP jsem zjistila, že ÚP nepřihlíží k charakteristice, kolikrát se nezaměstnaný programu zúčastnil a ani zda se účastnil předtím jiného programu.

Velmi diskutovaným efektem, je tzv. **efekt drogový**, kdy především u zaměstnavatelů, ale také i u nezaměstnaných uchazečů vzniká návyk na dotace.

Kromě těchto efektů, může být **nevýhodou VPP** také: vytváří se především nekvalifikovaná místa, místa mají pouze krátkodobý charakter a nepomohou k návratu do procesu, po skončení se většinou uchazeč vrací zpět do evidence ÚP aj.

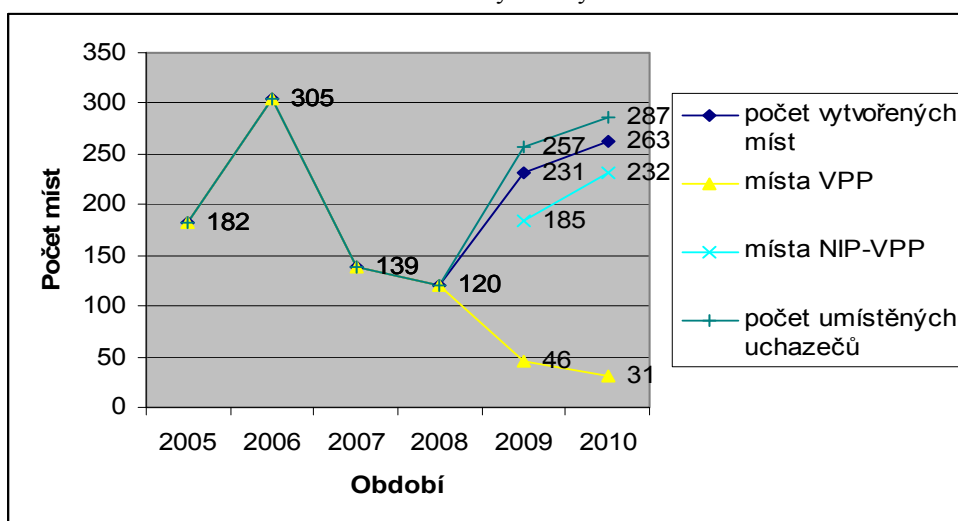
V rámci rozhovoru s pracovnící ÚP mne také zajímalo, jaká je vzájemná spolupráce mezi ÚP a zaměstnavateli v průběhu programu. Bylo zjištěno, že kvůli administrativní náročnosti zajištění VPP, zástupci obcí občas kontaktují ÚP, většinou s dotazy týkajícími se výše příspěvku, jelikož zaměstnavatelé musí každý měsíc vyúčtovat úřadu práce mzdové náklady za dotované zaměstnance a na základě vyúčtování pak dostanou zmíněnou dotaci. Zaměstnavatelé se na úřady práce také obrací ohledně dalšího zaměstnávání a výběru nového zaměstnance. ÚP, přesněji pověřenými pracovníci většinou provádějí kontrolu přímo u zaměstnavatele. Především kontrolují povinnost zaměstnavatele vést knihu docházky, pracovní deník a také se provádí kontrola účastníků přímo na pracovišti.

Co se týče efektivity VPP, nelze ji vyčíslit stejně jako u rekvalifikací. Jelikož pracovní místa jsou pouze krátkodobá a mají za úkol napomoci zejména dlouhodobě nezaměstnaným. Tento nástroj pomáhá takto handicapovaným osobám po finanční stránce, udržet si či obnovit pracovní návyky, sociální vztahy a kontakty. **VPP proto nepodléhají ze strany ÚP v Pardubicích žádným konkrétním hodnocením.** Jedinými výstupy jsou data o počtu zřízených míst včetně vyčíslení celkových nákladů a kolik uchazečů se umístilo na takto vytvořená místa, přičemž hodnota je většinou stejná.

Z níže uvedeného grafu č. 13, 14, je patrné, že od roku 2008 jsou zvláště evidovány pracovní místa financovaná pouze ze státního rozpočtu a místa spolufinancovaná z ESF. Nárůst vytvořených pracovních míst v roce 2006 byl způsoben potřebou odstranit škody v záplavami postižených obcích. V roce 2010 byl nárůst vytvořených míst, tak i výdajů způsoben, jak již bylo řečeno, doznívající celosvětovou hospodářskou krizí, která vyvolala omezování výroby, krach podniků, firem a tím pádem propouštění zaměstnanců a růst nezaměstnanosti. Na úřadech práce tak docházelo ke zvýšení počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání.

V roce 2010 bylo tak vytvořeno celkem 263 míst na VPP (národní APZ + VPP I. + NIP-VPP), což je o 32 míst více než v roce 2009. V rámci ESF bylo vytvořeno 232 pracovních míst (tj. 88%) a předpokládá, že hodnota tohoto podílu ještě poroste. Na tato místa bylo umístěno 287 uchazečů o zaměstnání, což je o 30 více než v předchozím roce. To, že je počet vytvořených míst menší, než počet umístěných je z toho důvodu, že se během roku na 1 místě pro VPP může vystřídat více uchazečů. Tím je **zhodnocení efektivity** (účinnosti i hospodárnosti) nejen tohoto nástroje velmi obtížné. Z dostupných a sledovaných dat, proto není patrné, zda uchazeči absolvovali před nebo po tomto nástroji další program, či byli přijati na plný úvazek, nebo zda u nich platí kolotočový efekt.

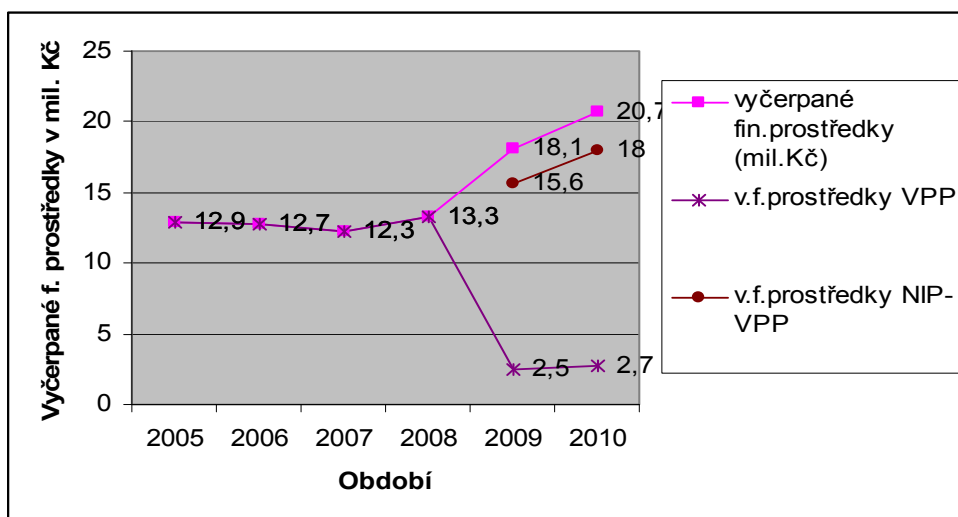
Graf 13: Počet vytvořených míst



Zdroj: Zpracováno dle zpráv Úřadu práce v Pardubicích

Pokud bychom se zaměřili na **výdajovou stránku**, zjistíme, že podíl vyplacených finančních prostředků v rámci národní APZ je velmi malý (tj.13%) v roce 2010, zatímco v rámci ESF bylo vyplaceno až **18 mil. Kč**. Zde je nutné podotknout, že hodnota je částečně zkreslena, jelikož vždy se započítávají dohody z předchozích let, jež jsou placeny v tom daném roce.

Graf 14: Vyčerpané finanční prostředky (mil. Kč)



Zdroj: Zpracováno dle zpráv Úřadu práce v Pardubicích

Na základě dat v tabulkách a pohovoru s pracovníci ÚP bylo zjištěno, že nejvíce pracovních míst bylo vytvořeno v mikroregionu Pardubicko, přičemž náklady činily až 42 % z celkových vyplacených finančních prostředků.

Tabulka 10: Rozdělení VPP dle lokalit

lokalita	dohody uzavřené v roce 2010		dohody z předchozích let placené v roce 2010 v mil. Kč	celkem vyplacených fin. prostředků v mil. Kč
	počet míst	vyplacené f. p. v mil. Kč		
Pardubicko	16	1,480	0,152	1,632
Přeloučsko	4	0,159	0,089	0,248
Holicko	11	0,810	0,040	0,850
celkem	31	2,449	0,281	2,730

Zdroj: Zpracováno dle zpráv Úřadu práce v Pardubicích

Tabulka 11: Rozdělení NIP-VPP dle lokalit

lokalita	dohody uzavřené v roce 2010		dohody z předchozích let placené v roce 2010 v mil. Kč	celkem vyplacených fin. prostředků v mil. Kč
	počet míst	vyplacené f. p. v mil. Kč		
Pardubicko	90	6,885	0,272	7,157
Přeloučsko	87	6,304	0,263	6,567
Holicko	55	4,167	0,153	4,320
celkem	232	17,356	0,688	18,044

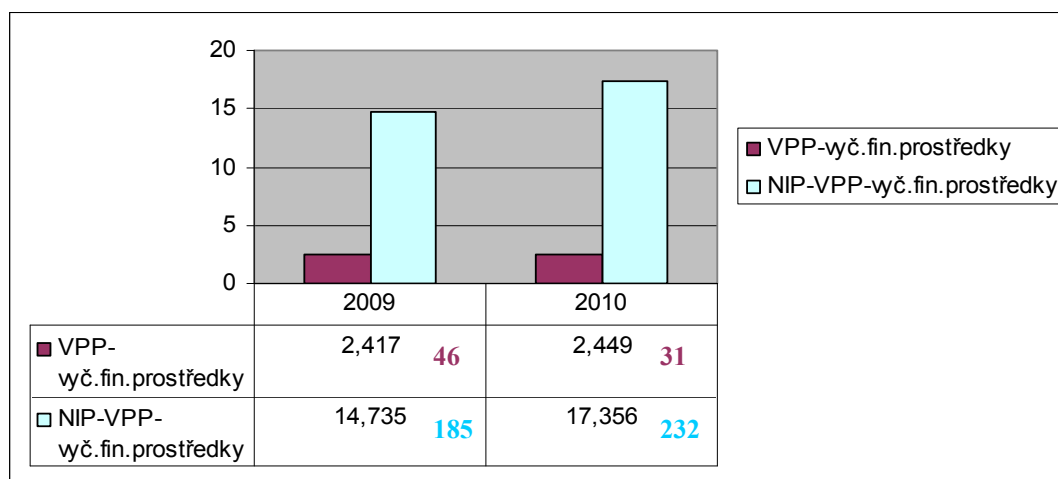
Zdroj: Zpracováno dle zpráv Úřadu práce v Pardubicích

Nejvýznamnějšími zaměstnanci na Pardubicku byli: Statutární město Pardubice, MO V., Občanské sdružení POMOCNÍK v akci, Služby města Pardubic a.s., Obec Dolní Ředice. **Na Přeloučsku** se jednalo např o: Technické služby města Přelouč, Město Chvaletice, Městys Chrtice. **Na Holicku** mezi významné zaměstnavatele patřili především: Obec Horní Ředice, Obec Veliny, Technické služby Holice.

Jak už bylo zmíněno v rámci **oblasti podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti**, byly v průběhu roku 2008 odborem implementace programů ESF předloženy a řídicím orgánem schváleny **tři národní individuální projekty (NIP): Veřejně prospěšné práce, Společensky účelná pracovní místa, Poradenství a rekvalifikace**. Projekty jsou zaměřeny na jednotlivé nástroje APZ a slouží k doplnění národní APZ. Na tyto projekty bylo alokováno **celkem 4 875 870 tis. Kč**, přičemž jejich realizace dále úspěšně pokračuje. Úřad práce v Pardubicích během roku 2010 realizoval již 5 regionálních individuálních projektů financovaných z 85 % z prostředků ESF a z 15 % ze státního rozpočtu ČR, které připravil ÚP v Pardubicích ve spolupráci s úřady práce v kraji.

Z níže uvedeného grafu tedy plyne, že v roce 2009 bylo z ESF **vyplaceno na VPP 14,735 mil. Kč a v roce 2010 17, 356 mil. Kč**, rok 2008 nebyl u ÚP Pardubice sledován zvlášť. Pokud bychom se zaměřili na to, kolik stálo vytvoření jednoho pracovního místa za rok 2009 a 2010, mohli bychom podle toho usuzovat, která varianta je efektivnější. Jelikož jsme podílem vyplacených finančních prostředků a počtu vytvořených míst (v grafu číslice označena příslušnou barvu) zjistili, že v roce 2009 bylo v rámci ESF vyčerpáno na 1 místo 79 648,6 Kč a v rámci národní APZ 52 543,4, ale v roce 2010 z ESF až 74 810,3 Kč a v rámci státního rozpočtu neehospodárných 79 000Kč, můžeme odvozovat, že v roce 2009 byl nástroj VPP realizován efektivněji.

Graf 15: Vyčerpané finanční prostředky - národní APZ, ESF



Zdroj: Zpracováno dle zpráv Úřadu práce v Pardubicích

4.2.5 Společensky účelná pracovní místa

Charakteristika tohoto nástroje byla zmíněna v předchozí kapitole, a i pro tento nástroj platí již definované efekty. Nyní bych se tedy zabývala výhodami a nevýhodami realizace SÚPM.

Mezi výhody tohoto nástroje patří jeho zaměření se na problematické skupiny nezaměstnaných a tedy zaměstnávání uchazečů, kteří by bez pomoci ÚP byli obtížně uplatnitelní (především dlouhodobě nezaměstnaní, nekvalifikovaní, starší osoby). Velkým pozitivem je skutečnost, že pokud se zaměstnanec osvědčí a dobře zapracuje, může tak zůstat u daného zaměstnavatele natrvalo a do evidence se už nevrátí ani po ukončení vyplácení příspěvku zaměstnavateli. Přispívá tak k dlouhodobějšímu pracovnímu uplatnění například oproti VPP, a také k tvorbě většinou kvalitních pracovních míst a k poklesu nezaměstnanosti. Z rozhovoru s pracovnící ÚP jsem zjistila, že SÚPM-SVČ, je nástroj použitelný spíše pro malou skupinu uchazečů. Většinou se prý jedná o uchazeče, kteří mají schopnosti, které jim zaručují, že se na trhu práce mohou samostatně uplatnit. Účastníky tohoto programu bývají nejvíce mladí lidé, starší lidé a zdravotně postižení, jež mají alespoň nějaké zkušenosti. Může tedy pomoci začínajícím podnikatelům.

Nevýhodou tohoto nástroje může být délka trvání, která je vůbec nejdelší ze všech opatření (podmínkou vzniku je minimální doba 2 let pro jeho zachování). Jak už bylo řečeno, záměrem některých zaměstnavatelů může být pouze využívání příspěvků poskytovaných při zaměstnávání těchto osob. Proto po uplynutí povinné doby pro zachování tohoto místa, kdy už nebudou získávat finanční příspěvky, osobu většinou propustí a požádají o příspěvek nový. Jak bude zmíněno dále, negativem je poměrně vysoká cena na jedno nově vytvořené pracovní místo. ÚP tedy musí k obsazení vyvinout určitou aktivitu. Nevýhodou nejen tohoto nástroje je, že se velice špatně kontroluje a na tuto kontrolu nejsou ani účinné nástroje ani finanční prostředky.

Z níže uvedených grafů, vyplývá, v roce 2006 bylo vytvořeno 444 míst z důvodu realizování dvou regionálních cílených programů. První program „První nástup po skončení střední školy“ kde se podařilo umístit 53 uchazečů k získání odborné praxe ve svém oboru, především technického zaměření. Druhý program „Zkrácené pracovní úvazky“ kde bylo zatím umístěno 44 uchazečů, našlo se uplatnění pro uchazečky i po roce evidence, velký úspěch hlavně pro matky s dětmi.

V roce 2010 ÚP Pardubice však přispěl na zřízení nebo na vyhrazení až 478 míst, což je nejvíce za posledních 5 let. Z toho 255 míst v rámci prostředků ESF a 223 míst v rámci národních prostředků.

Zatímco nejvíce pracovních míst vzniklo v rámci vyhrazených SÚPM, pouze 15 % SÚPM vzniklo v rámci samostatné výdělečné činnosti, kdy úřad práce poskytuje příspěvek uchazeči, který se svou situací rozhodl řešit tím, že začne provozovat tuto samostatnou výdělečnou činnost.

Vzhledem k tomu, že pracovní místo vzniklé na základě **příspěvku na SÚPM zřízené zaměstnavatelem** (příspěvek na vybavení pracoviště, na nákup strojů a zařízení) musí být zachováno minimálně dva roky, v současné době není využíván.

Podle statistik úřadu práce se na tato místa umístil stejný počet uchazečů. Na tento nástroj bylo vyčerpáno v roce 2010 **celkem 22,6 mil. Kč** (z toho 9 mil. Kč v rámci ESF, 4,2 mil. Kč vynaloženo na SÚPM – vyhrazená, 2,6 mil. Kč v rámci SVČ, zbylá část zahrnuje placené dohody z předchozích let), platí tedy, že čím více je vytvořených pracovních míst, tím více je vynaloženo finančních prostředků.

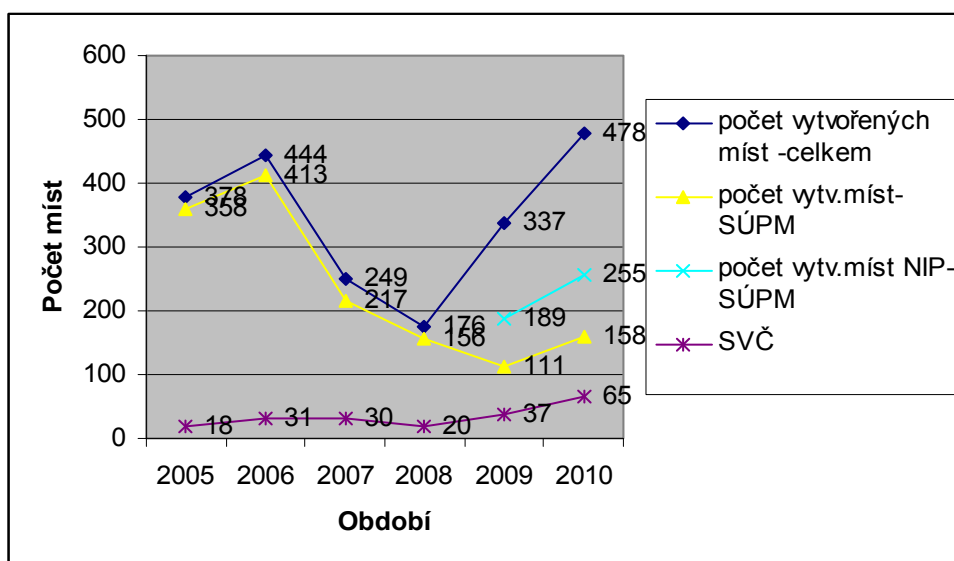
Největší část (85-88%) však tvoří příspěvek na vyhrazené SÚPM na úhradu vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance. Přičemž dotace na úhradu mezd v okrese Pardubice byly použity především na zřízení pracovních míst pro osoby spadající do rizikových skupin, především pro dlouhodobě evidované. Určitý vliv na výše uvedené hodnoty, měla doznívající ekonomická krize, posilování aktivní politiky zaměstnanosti v rámci EU a změna nástrojů APZ v roce 2009.

Podíl výdajů na realizaci SÚPM vzrostl na 24,8 % celkových výdajů ÚP na APZ. Patří tedy mezi nástroje, na které **plyne jeden z největších podílů z celkového objemu prostředků určených na APZ.** V roce 2010 náklady na jedno nové pracovní místo činily **47,3 tis. Kč** u SÚPM, ale ve srovnání s VPP (78 tis. Kč.) můžeme tento nástroj považovat za **finančně středně nákladný.**

Opět jako u VPP je velmi **obtížné zhodnotit jak účelnost, hospodárnost tak efektivnost.** Pokud bychom chtěli porovnávat náklady na vytvoření 1 pracovní místo, nelze v podstatě porovnat nástroje mezi sebou, protože **mají odlišné charakteristiky, délku trvání a nejsou stejně cílené.**

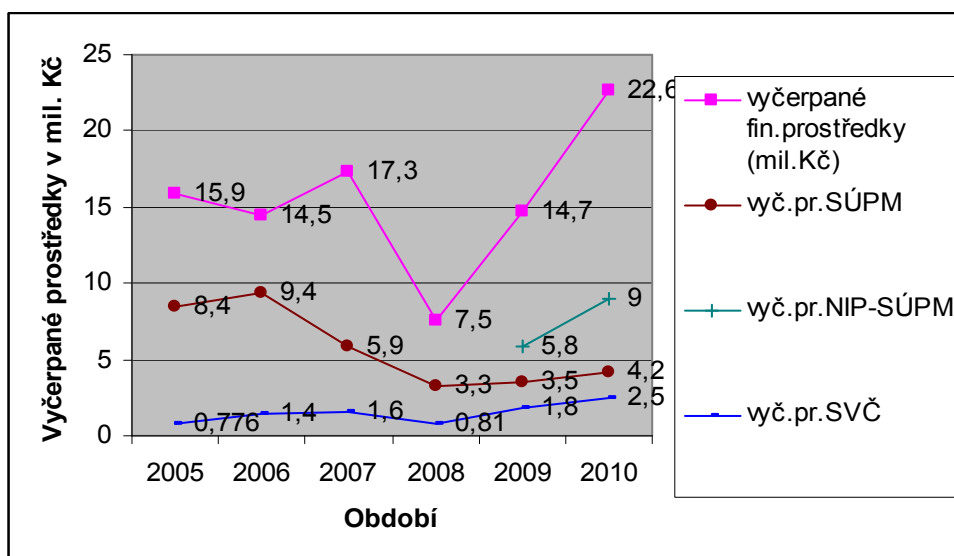
Pozn.: V roce 2010 pokračovala realizace Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) financovaného z Evropského sociálního fondu - národní individuální projekt na nástroj společensky účelná pracovní místa (NIP-SÚPM). Z národní aktivní politiky zaměstnanosti se financovala společensky účelná pracovní místa pro osoby samostatně výdělečně činné a částečně SÚPM vyhrazená.

Graf 16: Vývoj počtu vytvořených pracovních míst



Zdroj: Zpracováno dle zpráv Úřadu práce v Pardubicích

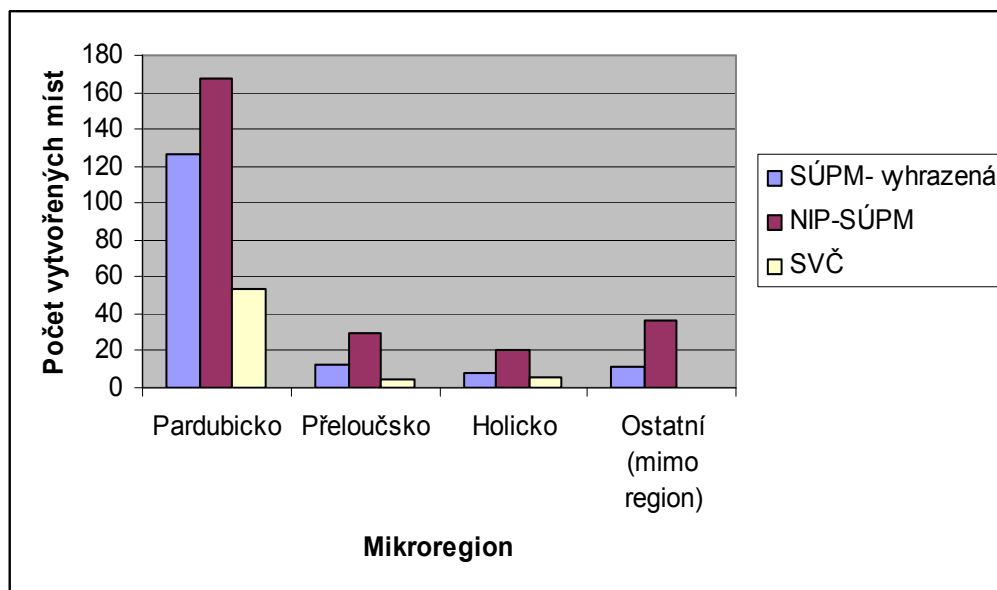
Graf 17: Vyčerpané finanční prostředky



Zdroj: Zpracováno dle zpráv Úřadu práce v Pardubicích

Z dalšího grafu vyplývá, že nejvíce SÚPM bylo vytvořeno v mikroregionu Pardubicko, a to až 72% z celkového počtu zřízených SÚPM. Stejně procento finančních prostředků plyne do nejvyspělejšího mikroregionu celého okresu, tedy na **Pardubicko**. Přičemž nejvíce SÚPM – mzdy, bylo vytvořeno u těchto zaměstnavatelů: **MARILAN s.r.o.** (firma zabývající se montáží plastových i dřevěných oken a dveří), **MANPOWER, spol. s r.o.** (personální agentura), **OTTO Office (CZ) s.r.o.** (firma s kancelářskými potřebami).

Graf 18:Počet vytvořených pracovních míst v rámci mikroregionů

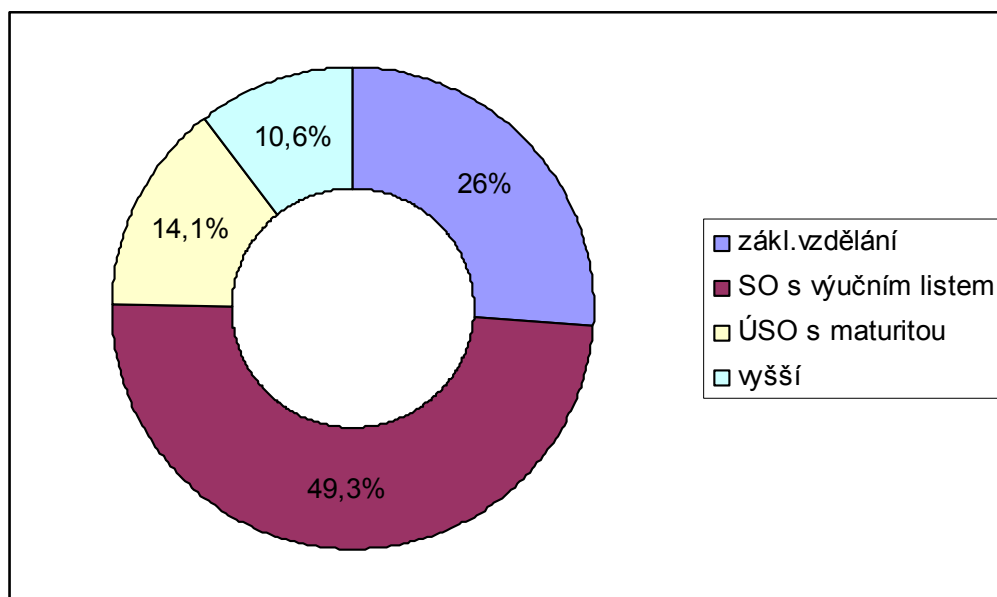


Zdroj: Zpracováno dle zpráv Úřadu práce v Pardubicích

4.2.6 Zřízení chráněných pracovních dílen a pracovišť (CHPD, CHPM) pro OZP a poskytnutí příspěvku na provoz

K 31. 12. 2010 bylo evidováno **795 osob se ZP**. Počet uchazečů se **ZP** dosahoval **11,8 %** všech uchazečů. **Z níže uvedeného grafu vyplývá**, že celkem 26 % uchazečů mělo základní vzdělání, 49,3 % střední odborné vzdělání s výučním listem, 14,1 % ÚSO s maturitou (bez vyučení). Hlavními důvody jejich evidence na ÚP byly špatný zdravotní stav, základní vzdělání, věk nad 50 let a nedostatek pracovních míst se zkráceným pracovním úvazkem.

Graf 19:Vzdělanostní struktura OPZ



Zdroj: Zpracováno dle zpráv Úřadu práce v Pardubicích

Nevýhodou vytváření pracovních míst pro OZP, je jejich nákladnost (zhruba dvakrát větší než u rekvalifikací). Na celkových výdajích na APZ se podílí kolem 9 %, přitom na tvorbě pracovních míst se podílí pouze 3 %, na počtu podpořených osob zhruba jen 1 % z celkového počtu podpořených uchazečů. Do rozpočtu úřadů práce se výrazně promítají náklady na provoz těchto míst (nově zřízených i již existujících) a jak bude uvedeno dále, tvoří přibližně 70 % výdajů na CHPM, CHPD. **Dalším negativním efektem** je malý podíl osob ZP takto umístěných, je to i tím, že většinou využívají jiných nástrojů, ale pokud na tento problém pohlédneme z více stran, je to také kvůli malému zájmu o práci OZP a pokud jsou hodně postižení, málokdo je chce zaměstnat (komplikovaná přeprava, vysoká nemocnost).

Výhodou CHPD, CHPM, můžeme tedy vidět, v tom, že umožňují pracovat také osobám, kterým jejich znevýhodnění brání najít si práci běžným způsobem. Potřebují individuální přístup a nemohou vykonávat všechny práce. Tento nástroj je tedy přínosný v tom, že takto handicapované osoby učí samostatnosti, snižuje sociální izolaci, dodává těmto osobám sebedůvěru a zdokonaluje jejich dovednosti.

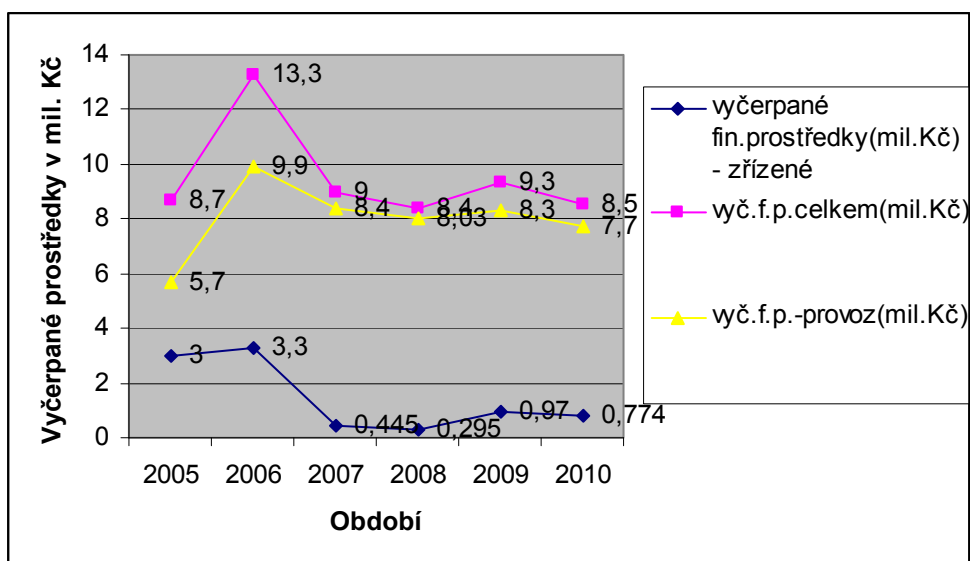
Z následujícího grafu vyplývá - kolik bylo vytvořených míst, přičemž tomu odpovídá i počet umístěných uchazečů, dále je v grafu znázorněno, kolik bylo vyčerpáno finančních prostředků na provoz a zřízení CHPD a CHPM, zatímco celkové čerpání zahrnuje i příspěvek na úhradu nákladů na přípravu k práci v chráněné dílně v rámci pracovní rehabilitace.

Na uvedené hodnoty má především vliv skutečnost, že v regionu Pardubice ÚP již od roku 2001 podporuje **celkem 19 chráněných pracovišť, které zaměstnávají celkem 225 OZP** a průměrné čerpání na provoz a zřízení CHPD a CHPM v letech 2001 až 2008 bylo 24 % rozpočtu APZ. **V roce 2010 pouze 9 % z celkových prostředků APZ**, což bylo způsobeno, jak už bylo řečeno doznívající ekonomickou krizí a změnou nástrojů od roku 2009. Například v roce 2006, kdy bylo vytvořeno 30 pracovních míst, celkem ÚP přispěl na zaměstnávání v chráněných dílnách 13,3 mil. Kč, z toho příspěvek na úhradu nákladů na přípravu k práci v chráněné dílně v rámci pracovní rehabilitace činil 150 tis. Kč. Naproti tomu v roce 2008, bylo vytvořeno pouze 8 pracovních míst a ÚP celkem přispěl 8,3 mil. Kč, z toho příspěvek na úhradu nákladů na přípravu k práci v CHD v rámci pracovní rehabilitace činil 100 tis. Kč.

Pokud se zaměříme na rok 2010, zjistíme, že z níže uvedeného grafu a dalších statistik ÚP vyplývá následující. Jelikož se jedná o nástroje s podstatnějším rizikem pro případné neplnění dohody a u pracovní rehabilitace o složitý a vzájemně provázaný komplex služeb a činností jsou stále hojněji těmito osobami využívány i jiné nástroje APZ. **Jsou pro ně vytvářena veřejně prospěšná místa, společensky účelná pracovní místa, ale nejvíce jsou zařazováni do rekvalifikačních kurzů, v tomto roce 458 osob se ZP.**

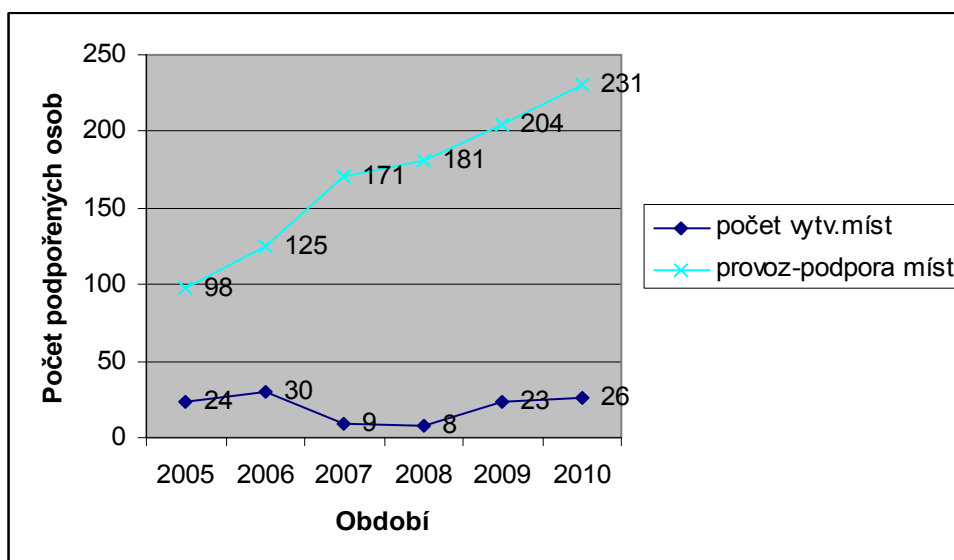
Dále jsem od pracovnice ÚP v Pardubicích zjistila, že pro tyto osoby jsou na oddělení specifického poradenství pořádány Job kluby a další specifické informační schůzky. V roce 2010 bylo zřízeno 26 pracovních míst s finančními prostředky čítající 774 tis. Kč (z toho bylo vytvořeno pouze 1 CHPM pro osobu, která se stala samostatně výdělečně činnou a na toto místo ÚP přispěl částkou 50 tis. Kč.) s celkovou podporou 8,5 mil. Kč, přičemž příspěvkem na provoz bylo podpořeno 231 míst.

Graf 20: Vyčerpané prostředky v rámci CHPD, CHPM



Zdroj: Zpracováno dle zpráv Úřadu práce v Pardubicích

Graf 21: Počet vytvořených a podpořených míst



Zdroj: Zpracováno dle zpráv Úřadu práce v Pardubicích

V okrese Pardubice je v podstatě málo zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením.

V několika případech o příspěvek žádá zaměstnavatel – fyzická osoba, která zaměstnává přibližně 1-5 OZP. Proto se množství žádostí o příspěvek na podporu zaměstnávání OZP a tak počet vytvořených pracovních míst (efektivnost) vyvíjel, tak jak je zachyceno v grafu.

Významnou chráněnou dílnou je společnost **S-FIRMA, s.r.o.**, jež byla založena v roce 2008 za účelem podnikání v oblasti nakládání s odpady. Této společnosti bylo vyplaceno 360 tis. Kč na vytvoření 12 míst. Další významnou společností zaměstnávající více než 50 % OZP, je v současné době **ARNIKA Bohemia v.o.s.**, která se zabývá výrobou a prodejem vlasové kosmetiky, která je určena jak pro profesionální použití v kadeřnických salonech, tak pro maloobchodní prodej k domácímu použití. V tomto roce byly v této společnosti zaměstnány 2 OZP s finančními prostředky čítající 60 tis. Kč.

Nejvíce finančních prostředků na podporu provozu CHPD, CHPM bylo vyplaceno těmto zaměstnavatelům: Společnost **Select-JMC spol. s r.o.** (zaměřena na prodej obalových materiálů pro velkoobchod, maloobchod a průmysl), **SPID handicap, o.p.s.** (obecně prospěšná společnost - nezisková organizace, která se zaměřuje na oblast zaměstnávání handicapovaných osob s pohybovým postižením).

4.2.7 Příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Pouze v roce 2005 byly uzavřeny tři dohody na příspěvek na zapracování pro dva zaměstnavatele (Handicap servis s.r.o a Onyx S.D. s.r.o.) celkem na tři zaměstnance pověřené zapracováním nového pracovníka – uchazeče zprostředkovaného dle paragrafu 33 ZoZ. Celkem bylo vyplaceno 25 tis. Kč. **V roce 2009, 2010 ani jeden z těchto nástrojů APZ nebyl na území okresu Pardubice využit.**

4.2.8 Zkušenosti s realizovanými projekty ESF

Úřad práce v Pardubicích během roku 2010 realizoval již **5 regionálních individuálních projektů** financovaných z 85 % z prostředků ESF (z OP LZZ, Prioritní osy 2 Aktivní politiky trhu práce, Oblasti podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti) a z 15 % ze státního rozpočtu ČR, které připravil ÚP v Pardubicích ve spolupráci s úřady práce v kraji. Dále byla v září 2010 na MPSV ČR předložena k posouzení Žádost o finanční podporu na realizaci regionálního individuálního projektu pro cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání: vyučení do 25 let věku, pod názvem „**Zelená řemeslu!**“.

Projekt **„Osobní asistence a práce v oblasti sociální péče“**⁵⁶ realizuje společnost MARLIN, s.r.o, centrum celoživotního vzdělávání z Uherského Hradiště, v celém Pardubickém kraji. Doba realizace je stanovena od 1. 7. 2009 do 30. 11. 2011. Projekt je určen celkem pro 100 uchazečů o zaměstnání s minimálně základním vzděláním, kteří mají vážný zájem a předpoklad sociálních služeb. Předpoklad a zájem pro práci v sociální oblasti je prověřen profesní bilanční diagnostikou, kterou podstoupí všichni účastníci projektu. V první fázi do projektu vstoupilo 52 uchazečů o zaměstnání, z nichž 42 úspěšně absolvovalo rekvalifikaci v oblasti sociální péče. Řada zaměstnavatelů získala příspěvek na skutečně vyplacené mzdové náklady, konkrétně se jednalo o 26 účastníků projektu, kteří byli zaměstnáni na dotovaných místech. Dalších 11 účastníků bylo zaměstnáno bez dotace, celkem tedy bylo zaměstnáno 37 účastníků. Do druhé fáze projektu vstoupilo 49 uchazečů, z nichž 48 úspěšně absolvovalo rekvalifikaci, prozatím bylo zaměstnáno 22 účastníků na dotovaném místě a 9 účastníků bez dotace.

Dodavatelem aktivit projektu **“První pracovní zkušenost pro absolventy”** byl EUROCOM 2000, s.r.o., z Pardubic. Projekt byl určen pro 130 absolventů škol, kteří díky projektu získali praxi u zaměstnavatele v oboru, ve kterém se vzdělali. Realizace projektu trvala od 16. 11. 2009 do 15. 3. 2011. Do projektu vstoupilo 141 absolventů z řad uchazečů o zaměstnání s nulovou či minimální praxí. Zúčastnili se aktivit projektu „Poradenský a motivační blok“, který úspěšně ukončili (pouze 1 účastník program nedokončil). V rámci projektu se podařilo umístit na dotovaná místa 76 účastníků projektu (v oboru), kteří získali tak potřebou praxi. Ti, kteří si našli zaměstnání sami, nebo se rozhodli pro práci mimo obor, ukončili účast v projektu.

Dodavatelem aktivit projektu **“Zvýšená podpora a pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji”**⁵⁷ se stala firma MARLIN, s.r.o., z Uherského Hradiště. Projekt je určen pro 405 dlouhodobě nebo opakovaně evidovaných osob se základním vzděláním a je realizován od 1. 1. 2010 do 31. 3. 2012. Hlavním cílem projektu je poskytnout účastníkům aktivity, které zvýší jejich zaměstnatelnost. Realizace projektu probíhá ve 2 fázích. V první fázi do projektu vstoupilo 186 uchazečů o zaměstnání, z nich 178 úspěšně absolvovalo skupinový poradenský program a 61 účastníků úspěšně absolvovalo různé typy rekvalifikací. Celkem bylo v první fázi zaměstnáno 97 účastníků, z toho 35 na dotovaných místech. Jedná se tedy o 52 % úspěšnost. Do druhé fáze bude vybráno 219 uchazečů o zaměstnání, se

⁵⁶ Zpráva: Analýza trhu práce v okrese Pardubice za rok 2010. Pardubice: Úřad práce Pardubice, 2011. 38 s.

⁵⁷ Zpráva: Analýza trhu práce v okrese Pardubice za rok 2010. Pardubice: Úřad práce Pardubice, 2011. 38 s.

kterými budou odborní pracovníci společnosti MARLIN, s.r.o. pracovat na zlepšení jejich šancí k získání a udržení trvalého zaměstnání.

Projekt **„Šance pro Vás!“** realizuje MARLIN, s.r.o., centrum dalšího vzdělávání z Uherského Hradiště, v celém Pardubickém kraji od 1. 1. 2011 – 30. 4. 2012.

Projekt je určen pro celkem 200 osob z cílové skupiny uchazečů o zaměstnání pečující o dítě do 15 let věku, osoby zdravotně postižené a osoby vyžadující upravenou pracovní dobu bez ohledu na věk, pohlaví, vzdělání, národnost a délku evidence na ÚP.

Cílem projektu je zařadit osoby z cílové skupiny na pracovní místa s pružnou formou pracovní doby, s úpravou pracovišť a pracovních podmínek. Jedná se o podporu uchazečů o zaměstnání, jimž určitá omezení komplikují vstup nebo návrat na trh práce, neboť běžná nabídka pracovních míst nedostatečně akceptuje jejich možnosti. Záměrem projektu je vytvoření 144 dotovaných míst. Vzhledem k tomu, že během roku 2010 probíhala pouze přípravná realizace projektu, nelze v této chvíli hodnotit dosažené výsledky.

V prosinci 2010 byla zahájena přípravná fáze projektu **„Nová cesta pro Vás“**. Cílem projektu je aktivně řešit problematiku cílové skupiny - uchazeči o zaměstnání ve věku do 25 let se základním vzděláním, kteří se nemohou z důvodu nízkého stupně vzdělání a absence pracovních zkušeností zařadit na běžný trh práce. Záměrem projektu je zejména umožnit účastníkům získat dovednosti a zkušenosti, které významně přispějí ke zvýšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce nebo k návratu zpět do vzdělávacího procesu. Hlavní důraz bude kladen na individuální přístup k uchazeči zejména prostřednictvím intenzivního poradenství. Záměrem projektu je vytvoření 22 dotovaných míst.

Za rok 2010 bylo na realizaci regionálních individuálních projektů vyplaceno 23 195 775,57 Kč.

V srpnu 2009 byla v okrese Pardubice zahájena 2. fáze realizace projektu **„Vzdělávejte se!“**⁵⁸, která skončila v prosinci 2010. Projekt byl určen zaměstnavatelům, kteří se v souvislosti s probíhající hospodářskou recesí nachází v obtížné ekonomické situaci a nejsou přechodně schopni svým zaměstnancům přidělovat práci v plném rozsahu, a kteří zároveň mají zájem těmto zaměstnancům v době jejich nucené nepřítomnosti na pracovišti prostřednictvím vzdělávacích aktivit rozšiřovat či prohlubovat kvalifikaci.

Zaměstnavatelé mohli získat finanční prostředky na realizaci těchto vzdělávacích aktivit, dále na úplnou nebo částečnou úhradu mzdových nákladů nebo náhrad mezd těchto zaměstnanců

⁵⁸ Zpráva: *Analýza trhu práce v okrese Pardubice za rok 2010*. Pardubice: Úřad práce Pardubice, 2011. 38 s.

po dobu jejich účasti na vzdělávání a rovněž na další náklady související s účastí zaměstnanců na vzdělávací aktivitě, tj. např. jízdné, stravné, ubytování.

Protože realizace projektu byla v roce 2010 ukončena, uvádím souhrnné výsledky.

V 2. fázi projektu bylo přijato celkem 391 žádostí v celkovém objemu 53 050 078 Kč. Z toho bylo schváleno 185 žádostí v celkovém objemu 28 247 239 Kč. Vzdělávacích aktivit využilo 88 firem a zúčastnilo se jich 2556 zaměstnanců.

Za 2. fázi projektu bylo vyplaceno zaměstnavatelům 23 453 826 Kč, z toho mzdy 11 146 093 Kč, cestovné 164 012 Kč, vzdělávání 12 143 721 Kč.

Struktura vzdělávacích aktivit byla následující: odborná školení (36 %) – obrábění, obsluha CNC strojů, slévárenské a modelářské technologie, školení počítačových programů (29 %), jazykové kurzy (20 %), měkké dovednosti (15 %) – manažerské dovednosti, komunikační dovednosti, osobní kompetence, firemní kultura.

V průběhu roku 2010 bylo provedeno celkem 31 kontrol v místech realizace vzdělávacích aktivit, nebyly zjištěny žádné závažné nedostatky. Celkem za 2. fázi projektu bylo provedeno 51 kontrol.

5 Shrnutí získaných poznatků a návrhy na zlepšení

5.1 Celkový přehled

Z dat v tabulce vyplývá, že z celkového objemu finančních prostředků na realizaci projektů APZ v roce 2010 se nejvíce vyčerpalo na realizaci projektů SÚPM (24,37 %), na druhém místě byly projekty RIP I.,II. a III. z OP LZZ (23,77 %), dále projekt VPP (22,39 %), projekt z OPLZZ „Vzdělávejte se!“ (15,8 %), zřízení a provoz chráněných dílen (9,17 %) a projekt rekvalifikace, poradenství a pracovní rehabilitace (4,49 %).

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti bylo vytvořeno 263 pracovních míst na veřejně prospěšné práce, 413 společensky účelných pracovních míst vyhrazených, 65 společensky účelných pracovních míst pro osoby samostatně výdělečně činných a pro 26 osob se zdravotním postižením bylo vytvořeno chráněné místo v chráněných dílnách. Příspěvkem na provoz chráněných pracovních dílen a chráněných pracovních míst byla podpořena udržitelnost 231 zaměstnanců se zdravotním postižením v přepočteném stavu. Na vytvoření jednoho nového pracovního místa bylo v průměru vynaloženo 58570 Kč. Na jednoho rekvalifikovaného uchazeče bylo vynaloženo z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti v průměru 9109 Kč.

Tabulka 12: Přehled čerpání finančních prostředků podle jednotlivých nástrojů z rozpočtu APZ, přehled nově vytvořených míst a rekvalifikovaných uchazečů

nástroj APZ	v mil. Kč	% čerpání	počet míst	počet osob
Rekvalifikace a prac.rehabilitace (národní APZ, NIP rekvalifikace + poradenství)	4,172	4,49	-	458 +233
Veřejně prospěšné práce (národní APZ + NIP-VPP)	20,774	22,39	263	287
SÚPM (národní APZ + NIP-SÚPM)	22,626	24,37	478	478
chráněné dílny a místa – zřízení a provoz	8,507	9,17	26	26
OP LZZ – „Vzdělávejte se!“	14,667	15,8	-	-
RIP I., II. a III.	22,069	23,77	21	21
OP LZZ – „SEZAM“	0,012	0,01	-	-
celkem	92,827	100	767	1503

Zdroj: Zpracováno dle zpráv Úřadu práce v Pardubicích

Použitím výše uvedených nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se snížil celkový počet uchazečů o cca 11,4 %. Data jsou však kvůli problematice, které jsem se věnovala zkruslena.

V souvislosti se snížením počtu uchazečů o zaměstnání dochází k těmto efektům:

- Sníží se tak objem finančních prostředků vyplacených na podpory v nezaměstnanosti,
- Zvýší se příjmy v regionu a tím i spotřeba,
- Zvýší se výdaje a tržby podnikatelů,
- Zvýší se daňové příjmy státního rozpočtu.

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je podporovat vznik nových pracovních míst plným využitím všech nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti za přispění prostředků z Evropského sociálního fondu. Nadále podporovat umístování uchazečů, kterým je třeba věnovat zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Jedná se zejména o uchazeče s dlouhodobou evidencí, uchazeče nad 50 let věku, uchazeči, kteří pečují o dítě do 15 let a občané se zdravotním postižením.

5.2 Návrhy pro jednotlivá opatření APZ

Předtím, než se začnu věnovat samotným účinkům nástrojů APZ, je nutné zmínit, že neexistuje jednoznačné řešení nebo postup, který by (dlouhodobou) nezaměstnanost eliminoval. Je to také tím, že je zde značná působnost řady faktorů jako například: situace na místním trhu práce, osobní charakteristiky uchazečů o zaměstnání a také různorodost lidského kapitálu nezaměstnaných.

Při řešení nezaměstnanosti je nutné také stimulovat ekonomiku regionu (okresu, mikroregionu), podpořit poptávku po pracovní síle a také strukturu pracovní síly přizpůsobovat požadavkům zaměstnavatelů.

Základem je především spolupráce s obecními, státními institucemi a s ústředními orgány státní správy. Kromě vytváření pracovních míst prostřednictvím VPP, SÚPM, je potřeba věnovat pozornost také vytváření nových pracovních míst u stávajících podnikatelů, např. formou finančních a investičních pobídek nebo daňových úlev. Důležitá v této oblasti, je také podpora osob, jež se rozhodnou stát osobou výdělečně činnou, a to např. poskytováním finančního poradenství, pomoci s vedením účetnictví a poskytováním dlouhodobějších příspěvků či výhodných úvěrů a dotací poskytovaných ve spolupráci s danou obcí, městem.

Také by bylo přínosné, snížit administrativní zatížení nejen podnikatelů. V tomto ohledu, si myslím, že dobrou myšlenkou byl vznik **Národního úřadu pro zaměstnanost a sociální správu**, jehož přípravné práce byly před rokem 2009 pozastaveny, vzhledem k mnoha připomínkám ze strany představitelů jednotlivých krajů, úřadů práce a obcí. Důvodem jeho vzniku mělo být sjednocení administrace a výplaty sociálních dávek a dávek politiky zaměstnanosti. Systém by byl podle mého názoru průhlednější a transparentnější.

Další možností jak oživit ekonomiku okresu je podpora příchoďů dalších investorů a s podporou státu a fondů EU vytvářet nové průmyslové zóny a využívat k tomu zejména brownfields (staré a nevyužívané průmyslové areály).

Důležité, je tedy především podporovat a efektivně využívat silné stránky okresu jako:

- Výhodná geografická poloha Pardubic a příznivý dopravní transfer,
- Rozvinutá síť škol – existence Univerzity Pardubice,
- Tradice v odvětví elektrotechniky, strojírenství, chemie,
- Značná diverzifikace odvětví,
- Rozvinutá infrastruktura a rozvoj průmyslové zóny,
- Možnost sezónního zaměstnání v zemědělství, stavebnictví a službách,
- Možnost dojíždění za prací především do Pardubic, ale i do okolních okresů (TPCA, spol. s r.o.v Kolíně, Foxconn Technology s.r.o. Kutná Hora),
- Příležitostí pro rozvoj podnikání i pro zaměstnanost lidí je poloha na trati Olomouc – Praha,

5.2.1 Rekvalifikace

V rámci rekvalifikací, lze doporučit následující:

➤ Sjednocení metodiky a vést podrobnější statistiky

V předešlé části byl nastíněn problém ohledně sledování a vykazování účinnosti rekvalifikací. Proto bych pro lepší zhodnocení tohoto nástroje doporučila sledovat nejen to, zda a za jak dlouho se rekvalifikovaní uchazeči vracejí do evidence, ale také to, zda získání zaměstnání souvisí s takto získanými znalostmi.

Toto by se také možná dalo částečně vyřešit dotazníkovým šetřením prováděným u rekvalifikovaného po nástupu do zaměstnání, kde by byly otázky typu: zda absolvování kurzu mělo vliv na získání práce a v jaké míře, a také zda získané vědomosti v novém zaměstnání uplatňuje.

Dále bych doporučila, sjednotit průběžné sledování výsledků rekvalifikací, jelikož ÚP nevykazují data jednotně. A nadále podporovat spolupráci a srovnávání zkušeností jednotlivých ÚP či zavádět nástroje, jež uspěly v zemích EU.

➤ **Zlepšit cílenost k ohroženým skupinám na trhu práce, větší pozornost věnovat zejména dlouhodobě nezaměstnaným, starším osobám, nekvalifikovaným a OZP**

Například skupina starších 50 let, je problematická především z důvodu zhoršeného zdravotního stavu a také kvůli menší schopnosti adaptace na změněné podmínky. Nejen u této skupiny by byla vhodná kombinace několika nástrojů, např. rekvalifikace s motivačními programy či různými formami poradenství. Tak by získali přehled o trhu práce, nabízených kurzech a možná i pocit, že rekvalifikací selepší jejich uplatnitelnost na trhu práce. A jelikož populace stále více stárne a odchod do důchodu bude možný v čím dál tím vyšším věku, bylo by potřeba tyto osoby přeškolenat v nenáročných oblastech (administrativa, PC), které by byly schopny zastávat.

Co se týče vzdělanosti občanů, je nutné nadále přizpůsobovat vyučované obory v okrese poptávce na pracovním trhu.

Také bych doporučila finančně podporovat zaměstnavatele, kteří pro ženy po mateřské dovolené, pečující o děti do 15 let vytvářejí alespoň místa na zkrácený úvazek.

➤ **Rozšíření rekvalifikačních kurzů, více praxe**

Také navrhuji praktickou část rekvalifikací přesunout do chodu firem a podniků, jelikož jsem zjistila, že mnoho absolventů např. kurzu „Obsluha PC“, považují tento kurz za málo praktický. V souvislosti s tímto problémem, by bylo tedy vhodné zaměřit rekvalifikace na ucelenou soustavu teoretických a praktických seminářů, jež by byly ukončené určitým certifikátem s váhou podobnou vyučení, aby se tak zvýšila hodnota tohoto nástroje v očích zaměstnavatelů.

➤ **Soustředit se především na požadavky poptávky po práci a eliminovat zpoždění informací**

Jelikož vývoj na lokálním pracovním trhu má velký vliv na úspěšnost rekvalifikací, ÚP by se měly snažit tento vývoj co nejpřesněji mapovat a přizpůsobovat mu APZ. Dále by se ÚP měly zaměřit na hlubší prognózování a spolupráci se zúčastněnými aktéry, aby se problém asymetrie informací eliminoval.

Pokud tedy ÚP zjistí, že na trh práce vstupuje nová firma, měl by pružně reagovat a poskytovat takové kurzy, jež budou odpovídat požadavkům této firmy.

Ráda bych podotkla, že je potřeba si uvědomit, že úspěšnost rekvalifikací záleží nejen na přístupu pracovníků ÚP (např. jaké typy rekvalifikačních kurzů vybírají, jaký uchazeč je umísťován), ale také na opravdovém zájmu uchazeče. Také jsem si vědoma, že ke shora uvedeným opatřením bude jistě zapotřebí zvýšit objem finančních prostředků vyčleněných na rekvalifikace.

5.2.2 Veřejně prospěšné práce

Pro VPP, lze doporučit následující:

➤ Úřad práce a zaměstnavatelé by měli zlepšit vzájemnou spolupráci

Úřady práce by měly zaměstnávat především stále nové a dosud dlouhodobě nezaměstnané uchazeče, ale zaměstnavatelé mají tendenci zaměstnávat stejné, osvědčené uchazeče. Proto je potřeba neustále tyto cíle přibližovat a přizpůsobovat přístupy k realizaci tak, aby byla větší šance stanovených cílů dosáhnout.

Za dobrou myšlenku považuji fakt, že aby zaměstnavatelé byli motivováni k zaměstnávání znevýhodněných uchazečů, je jim poskytována vyšší dotace, která se dále zvyšuje s rostoucí délkou, na kterou je dané místo zřízeno. Výše dotace by však neměla být příliš vysoká (neměla by hradit veškeré mzdové náklady), aby drogový efekt nebyl podporován. V této souvislosti by nebylo špatné, pokud obce tato místa zřizují pravidelně, aby se tato tvorba pracovních míst stala převážně jejich záležitostí a ve svých rozpočtech s těmito výdaji počítaly. Pokud by takto částečně obce převzaly odpovědnost, mohly by ÚP finančně podporovat další obdobné projekty.

Také by pomohlo důkladnější proškolení zaměstnavatelů, především v záležitostech týkajících se nejen realizace VPP, ale také ostatních nástrojů, cílů APZ.

➤ Limitování účastí na VPP, zlepšení ve vykazování statistik

Tomu, aby lidé nespolehali na VPP a snažili se sami uplatnit na otevřeném trhu práce, tj. uzamykacímu a kolotočovému efektu, by se dalo zabránit zavedením určitých omezení. Tím by se také v mnohém zjednodušilo, podle mého názoru sledování statistik. Doporučila bych proto, aby byl limitován počet účastí v programu VPP (například maximálně dvakrát za sebou) a také počet účastí u jednoho zaměstnavatele, nejlépe každý rok u jiného.

Měly by se tedy využívat VPP dlouhodobějšího charakteru, především opravdu na 1 rok, aby se tak lépe sledovalo umístění uchazečů, a také proto, že pro samotné zaměstnavatele by to znamenalo ušetření časové a administrativní náročnosti.

Některým z těchto omezení, by se podle mého mohla zvýšit motivace k hledání zaměstnání, a také tím, že by byli uchazeči u více zaměstnavatelů, by získali více zkušeností a u některého z nich by mohli tak najít stálé zaměstnání. Na základě těchto omezení, bych doporučila, aby další účast v programu byla podmíněna účastí v jiném programu APZ. Otázkou je, zda některá omezení nepovedou ke zvýšené účasti v šedé ekonomice či k využívání podpor v nezaměstnanosti.

Dále by se tento nástroj mohl více zaměřit na soukromý sektor, kde by možná přechod do řádného zaměstnání byl patrnější.

- **Jak již bylo řečeno u rekvalifikací, účast v programu by měla být založena na individuálním přístupu, mohla by se spojit s dalšími aktivitami**

- **Důslednější kontrola**

Ze strany zaměstnavatele by nemělo jít pouze o zřízení pracovního místa, stanovení pracovní doby, pracovní náplně a platu, ale především také o kontrolu zaměstnanců, neboť důslednost a náročnost dodržování pravidel tohoto pracovněprávního vztahu by měla vést k lepší připravenosti těchto účastníků na trhu práce.

- **Podobně jako u rekvalifikací - zaměřit se na nejvíce „znevýhodněné“ skupiny uchazečů (dlouhodobě nezaměstnaní, zdravotně postižení, lidé s nízkým vzděláním a osoby starší) a tím se přiblížit k cílům vytyčených EU (Lisabonské cíle)**

Za pozitivní v tomto ohledu hodnotím fakt, že vhodní uchazeči o VPP, nesmí VPP odmítnout, jelikož by byli vyřazeni na nějakou dobu z evidence, bez možnosti podpory v nezaměstnanosti.

Především by se měli podporovat v rámci tohoto nástroje osoby s velmi nízkým stupněm vzdělání, jelikož mají pro zařazení do rekvalifikací, na SÚPM horší předpoklady, než nap. starší 50 let. Totéž platí i pro některé jedince dlouhodobě evidované, jelikož u nich mohou být VPP jedinou možností pro pracovní uplatnění.

5.2.3 Společensky účelná pracovní místa

- **Nesledovat pouze hrubou efektivitu, ale i další charakteristiky pro lepší vypovídací hodnotu, zavést omezení v poskytování finančních prostředků**

Úřad práce v Pardubicích ani v případě tohoto nástroje nesleduje, zda uchazeči o zaměstnání na těchto místech setrvávají, nebo zda se vrací do evidence úřadu práce, načež není ani sledováno, z jakého důvodu k rozvázání pracovního poměru došlo.

Problém také vidím v tom, že jedná-li se o vyhrazené místo, může zaměstnavatel po uplynutí povinné doby pro zachování tohoto místa, osobu propustit a opět požádat úřad práce o finanční příspěvek při zaměstnání dalšího uchazeče o zaměstnání. Myslím si, že možným řešením, jak částečně zabránit tomuto jednání, by mohla být určitá forma evidence těchto zaměstnavatelů, přičemž by ÚP poskytoval příspěvky osvědčeným či novým institucím.

- **Jak již bylo řečeno u předchozích opatření – lepší spolupráce ÚP se zaměstnavateli, individuální přístup**

5.2.4 Chráněné pracovní dílny, místa

- **Hlubší spolupráce ÚP, zaměstnavatelů a neziskových organizací**

Přestože podpora OZP nespadá úplně mezi hlavní nástroje APZ, Úřad práce v Pardubicích ovlivňuje zaměstnanost v okrese také podporou zaměstnanosti v chráněných pracovních dílnách. Přičemž nezbytným předpokladem pro začlenění této skupiny je především vlastní zájem i přes častou kumulaci handicapů. Velmi kladně hodnotím roli neziskových organizací, jež poskytují různé informační semináře, přímo zaměřené na tyto osoby. Přesto někteří podnikatelé výhody při zaměstnávání OZP neznají či se bojí tyto jedince přijmout do svého kolektivu. Proto doporučuji podporovat zapojení sdružení zdravotně postižených, které by ve firmách prezentovalo, propagovalo práci OZP, seznámilo je s podmínkami a s příklady úspěšné realizace u zaměstnavatelů.

Závěr

Cílem mé diplomové práce bylo analyzovat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ČR a zhodnotit cílenost a účinnost těchto nástrojů realizovaných Úřadem práce v Pardubicích. Dílčím cílem bylo navrhnout určitá opatření pro zlepšení situace na pracovním trhu.

Proto, abych dosáhla výše uvedených cílů, vycházím při zpracování této práce z dokumentů a statistik Úřadu práce v Pardubicích, z konzultací s pracovníky ÚP a z analýzy odborné literatury.

Úřad práce v Pardubicích využívá k ovlivnění situace na trhu práce zejména tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti: rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce. Mezi tyto nástroje je zařazena i problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Aby zhodnocení činnosti Úřadu práce Pardubice bylo ucelené, zabývala jsem se v mé práci také charakteristikou trhu práce okresu Pardubice. U jednotlivých nástrojů nechybělo také zhodnocení za posledních šest let, u kterého si bylo možné všimnout vlivu světové finanční a ekonomické krize.

Co se týče zhodnocení efektivnosti, z takto zpracované práce vyplývá, že komparace mezi nástroji, které ÚP Pardubice využívá, není možná, jelikož se jedná jak o nástroj pro zvýšení kvalifikace (rekvalifikace) tak o nástroje na vytvoření pracovních míst. Pokud bychom se chtěli pokusit o zhodnocení nástrojů na „tvorbu“ pracovních míst, brání nám v tom zacílenost na různé uchazeče, různé využití těchto nástrojů. Proto jsem zhodnotila tyto nástroje na základě počtu vytvořených míst, nákladnosti, cílenosti a také z hlediska pozitivních a negativních efektů.

U rekvalifikací jsem k vyjádření účinnosti použila metodiku podílu účastníků umístěných po rekvalifikaci (do 12 měsíců) a účastníků zařazených do rekvalifikací, přičemž se tento podíl pohybuje kolem 60%, což lze považovat za efektivní, jelikož tento nástroj patří mezi nejméně nákladné ze všech sledovaných opatření.

Ze zpracovaných dat tedy vyplývá, že nejvíce finančních prostředků bývá vynaloženo na realizaci projektů SÚPM, přičemž v roce 2010 bylo vytvořeno 478 míst a dále na projekt VPP, v rámci jehož bylo vytvořeno 263 pracovních míst.

Úřad práce udává, že použitím výše uvedených nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se v roce 2010 snížil celkový počet uchazečů o cca 11,4 %. Tento údaj je však velmi

zkreslený, jelikož například u rekvalifikací se nesleduje, zda absolvent rekvalifikačního kurzu našel práci zásluhou tohoto nástroje, proto je otázkou, jestli vynaložené náklady nebyly zbytečné, také se nesleduje, zda uchazeč v tomto zaměstnání zůstává či se vrací zpátky do evidence uchazečů o zaměstnání. Proto jsem v rámci poslední kapitoly navrhla některá doporučení, která by bylo možné zavést nebo alespoň podporovat, přičemž jsem si vědoma jejich obtížností a nákladností.

Dostupné statistiky, které Úřad práce v Pardubicích zpracovává, předkládají tedy vyčíslení peněžních prostředků vynaložených na podporu zaměstnávání uchazečů o zaměstnání a počty takto vytvořených pracovních míst, proto nebyl možný bližší rozbor toho, do jaké míry byl při poskytování finančních prostředků naplněn požadavek na hospodárnost, efektivnost a účelnost takto vynaložených prostředků.

Použitá literatura

- BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.
- *Deset let činnosti 1990 – 2000*. Pardubice: Úřad práce Pardubice, 2000. 30 s.
- HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2008. 145s. ISBN 978-80-7368-522-5.
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena, NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Vyd. 1. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7
- NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Oeconomica, 2002. 151 s. ISBN 80-245-0350-6.
- *Organizační řád Úřadu práce Pardubice*. Pardubice: Úřad práce v Pardubicích, 1. 7. 2009. 12 s.
- WINKLER, Jiří, WILDMANNOVÁ, Mirka. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 80-7226-195-9.
- *Zpráva: Analýza trhu práce v okrese Pardubice za rok 2010*. Pardubice: Úřad práce Pardubice, 2011. 38 s.
- ŽÁK, Milan. *Hospodářská politika*. Vyd. 1. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2006. 210 s. ISBN 80-86730-04-2.

Elektronické publikace:

- CALMFORS, Lars; FORSLUND, Anders; HEMSTROM, Maria. *Does active labour market policy work? Lessons from the Swedish experiences*. Uppsala: IFAU, Uppsala University, 2002 [cit. 2011-04-30]. Dostupný z WWW: <<http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2002/wp02-04.pdf>>.
- SIROVÁTKA, Tomáš; RÁKOCZYOVÁ, Miroslava. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce* [online]. Praha: VÚPSV Praha, 2002 [cit. 2011-04-30]. Dostupné z WWW: <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Aktiv.pdf>>.

Webové stránky:

- *Institut trhu práce* [online]. [cit. 2011-04-30]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/itp/info/cile>>.
- *Institut trhu práce* [online]. [cit. 2011-04-30]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/>>
- *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2011-04-30]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures>.
- *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2011-04-30]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace>.
- *Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce* [online]. [cit. 2011-04-30]. Dostupný z WWW: <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?kam=zakon&c=251/2005>.
- *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2011-04-30]. Dostupný z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>>.