

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Analýza hospodaření Úřadu práce ČR
Bakalářská práce

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Martin Vašek**
Osobní číslo: **E19091**
Studijní program: **B0488A050001 Hospodářská politika a veřejná správa**
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa**
Téma práce: **Analýza hospodaření Úřadu práce ČR**
Zadávající katedra: **Ústav ekonomických věd**

Zásady pro vypracování

Cílem práce je analýza hospodaření Úřadu práce ČR ve vybraných letech. Student se v rámci bakalářské práce také zaměří na problematiku zaměstnanosti, sociální podpory, financování a činnosti Úřadu práce ČR. Součástí práce bude zhodnocení hospodaření Úřadu práce ČR a navržení vlastních doporučení.

Osnova:

- Vymezení základních pojmů souvisejících s tématem.
- Charakteristika Úřadu práce ČR.
- Analýza hospodaření Úřadu práce ČR.
- Hodnocení výsledků a navržení doporučení.

Rozsah pracovní zprávy: **cca 35 stran**
Rozsah grafických prací: **-**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

ANÝŽOVÁ, Petra a Jiří VEČERNÍK, ed. Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019. ISBN 978-80-246-4294-9.
BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-719-4.
KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN. Hospodářská a sociální politika. 5. vydání. Ostrava: Vysoká škola sociálně správní, 2019. ISBN 978-80-87291-23-8.
RŮČKOVÁ, Petra. Finanční analýza: metody, ukazatele, využití v praxi. 6. aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2019. Finanční řízení. ISBN 978-80-271-2028-4.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. Ing. Viktor Prokop, Ph.D.**
Ústav ekonomických věd

Datum zadání bakalářské práce: **1. září 2021**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2022**

prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D. v.r.
děkan

L.S.

doc. Ing. Jan Černohorský, Ph.D. v.r.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. září 2021

Prohlašuji:

Práci s názvem Analýza hospodaření Úřadu práce ČR jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, 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.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 29. 4. 2022

Martin Vašek v. r.

PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě bych chtěl nejprve poděkovat svému vedoucímu práce, panu doc. Ing. Viktoru Prokopovi, Ph.D., za všechny jeho rady, připomínky, komentáře i zkušenosti, které mě během tvorby práce provázely a které napomohly jejímu zpracování a dále také za jeho vstřícnost, důvěru, trpělivost a shovívavost.

Dále bych chtěl poděkovat všem dalším osobám, které mě během zpracování práce jakkoli podporovaly, a to zejména svojí mamince a spolužákům z univerzity a v poněkud menší míře také některým vybraným uživatelům platforem Youtube, Discord a Twitch za jejich nepřímou, nicméně i tak podstatnou a nezanedbatelnou podporu.

ANOTACE

Práce pojednává o problematice hospodaření Úřadu práce České republiky ve vybraných letech včetně jeho zhodnocení a navržení vlastních doporučení. První část obsahuje základní pojmy související s činností tohoto úřadu. V další části je charakterizována organizace, činnosti a financování Úřadu práce České republiky. Bakalářská práce analyzuje hospodaření Úřadu práce České republiky v letech 2016-2020.

KLÍČOVÁ SLOVA

Úřad práce, zaměstnanost, sociální podpora, analýza hospodaření

TITLE

Analysis of economy of the Labour office of the Czech Republic

ANNOTATION

The thesis deals with the problematics of the economy of the Labour office of the Czech Republic in selected years, including its evaluation and proposal of own recommendations. The first part contains the basic concepts related to the activity of this office. The next part characterises the organisation, activities and financing of the Labour office of the Czech Republic. The bachelor thesis analyses the economy of the Labour office of the Czech Republic in the years 2016-2020.

KEYWORDS

Labour office, employment, social support, analysis of economy

OBSAH

ÚVOD	10
1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	11
1.1 Zaměstnanost.....	11
1.1.1 Politika zaměstnanosti ČR	14
1.1.2 Nezaměstnanost	15
1.2 Sociální podpora v kontextu sociální politiky	18
1.2.1 Principy sociální politiky	18
1.2.2 Přerozdělování důchodů ve společnosti	19
2 CHARAKTERISTIKA ÚŘADU PRÁCE ČR	21
2.1 Zřízení a organizace ÚP ČR.....	21
2.1.1 Generální ředitelství ÚP ČR	21
2.1.2 Krajské pobočky ÚP ČR a kontaktní pracoviště	22
2.1.3 Zaměstnanci ÚP ČR.....	23
2.2 Činnosti a služby ÚP ČR.....	24
2.2.1 Oblast zaměstnanosti	24
2.2.2 Oblast sociální tematiky.....	27
2.3 Financování ÚP ČR.....	30
3 ANALÝZA HOSPODAŘENÍ ÚŘADU PRÁCE ČR	31
3.1 Hospodaření a rozpočet OSS.....	31
3.2 Analýza příjmů rozpočtu ÚP ČR.....	32
3.2.1 Daňové příjmy	32
3.2.2 Nedaňové příjmy.....	33
3.2.3 Kapitálové příjmy	34
3.2.4 Přijaté transfery.....	35
3.3 Analýza výdajů rozpočtu ÚP ČR	36
3.3.1 Běžné výdaje.....	37
3.3.2 Kapitálové výdaje	42
3.4 Analýza pohledávek ÚP ČR.....	43
4 ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ ANALÝZY A NÁVRH DOPORUČENÍ	45
4.1 Zhodnocení hospodaření ÚP ČR	45
4.2 Zhodnocení příjmů, výdajů a pohledávek ÚP ČR	47
4.3 Navržení vlastních doporučení	49
ZÁVĚR	52
POUŽITÁ LITERATURA	53
PŘÍLOHY	61

SEZNAM ILUSTRACÍ

Obrázek 1: Lorenzova křivka rozdělení důchodů ve společnosti.....	20
Obrázek 2: Organizační struktura Generálního ředitelství ÚP ČR	22
Obrázek 3: Porovnání deficitu rozpočtu ÚP ČR s vybranými ukazateli státního rozpočtu (v miliardách Kč)	45
Obrázek 4: Vývoj náhrad mezd dle ZOZ a přijatých úhrad za tyto náhrady (v milionech Kč; u roků je uveden podíl přijatých úhrad a náhrad mezd v %)	48

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Vývoj počtu systemizovaných míst ÚP ČR v letech 2016-2020	23
Tabulka 2: Počet uchazečů o zaměstnání a uchazečů pobírajících podporu v letech 2016-2020	25
Tabulka 3: Objemy vyplacených NSD v letech 2016-2020 (v Kč).....	27
Tabulka 4: Příjmy rozpočtu ÚP ČR (v Kč)	32
Tabulka 5: Skutečné daňové příjmy ÚP ČR (v Kč)	32
Tabulka 6: Vybrané položky skutečných nedaňových příjmů ÚP ČR (v Kč)	33
Tabulka 7: Žádosti a náhrady mezd v rámci ZOZ.....	34
Tabulka 8: Skutečné příjmy ÚP ČR z přijatých transferů (v Kč).....	35
Tabulka 9: Skutečné výdaje ÚP ČR (v Kč).....	36
Tabulka 10: Skutečné platové a související výdaje ÚP ČR (v Kč)	37
Tabulka 11: Poměr mezi výdaji na povinné pojistné a na platy OSS řízených MPSV (v %).....	38
Tabulka 12: Skutečné výdaje ÚP ČR na neinvestiční nákupy (v Kč).....	39
Tabulka 13: Vybrané výdaje na nákup služeb (v Kč)	39
Tabulka 14: Výdaje na opravy a údržby a na cestovné (v Kč).....	40
Tabulka 15: Obecná míra nezaměstnanosti a NTVO – transfery obcím a příspěvkovým organizacím.....	41
Tabulka 16: Vyplacené dávky SSP v letech 2019 a 2020 (v Kč).....	42
Tabulka 17: Skutečné kapitálové výdaje ÚP ČR kromě pozemků (v Kč)	42
Tabulka 18: Pohledávky ÚP ČR včetně pohledávek předaných Celní správě ČR (v celých Kč)	43

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

EU	Evropská unie
ČR	Česká republika
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
SPZ	Státní politika zaměstnanosti
OOÚ	ochrana osobních údajů
NSD	nepojistné sociální dávky
SSP	státní sociální podpora
HMN	hmotná nouze
OSS	organizační složka státu
ZOZ	zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele
NTO	neinvestiční transfery obyvatelstvu
NTSS	neinvestiční transfery soukromoprávním subjektům
NTVO	neinvestiční transfery veřejnoprávním osobám
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
ÚMPOD	Úřad pro mezinárodně právní ochranu dětí
VPP	veřejně prospěšné práce
SÚPM	společensky účelná pracovní místa
ČSÚ	Český statistický úřad
NKÚ	Národní kontrolní úřad

ÚVOD

Úřad práce České republiky je správní úřad s celostátní působností zabývající se zejména agendou zaměstnanosti a sociálních dávek. Byl zřízen v roce 2011 jako centralizovaný orgán nahrazující do té doby působící jednotlivé územní úřady práce, z nichž se následně staly krajské pobočky a kontaktní pracoviště úřadu. V čele úřadu je generální ředitelství a úřad je přímo podřízen Ministerstvu práce a sociálních věcí.

Cílem bakalářské práce je analýza hospodaření Úřadu práce České republiky ve vybraných letech. Součástí práce je problematika zaměstnanosti a sociální podpory, představení činnosti a financování úřadu a také navržení vlastních doporučení vzhledem k výsledkům analýzy.

V první kapitole jsou vymezeny základní pojmy zaměstnanost a sociální podpora. V rámci zaměstnanosti je zmíněna politika zaměstnanosti včetně politiky zaměstnanosti České republiky a také nezaměstnanost. Další část kapitoly je věnována principům sociální politiky a přerozdělování důchodů ve společnosti. Druhá kapitola se zabývá organizací, činností a financováním Úřadu práce České republiky. V rámci organizace je nejprve vymezeno zřízení úřadu a poté jeho organizační struktura a personální zabezpečení. Činnosti úřadu jsou rozděleny na oblast zaměstnanosti a na oblast sociální tematiky. V závěru kapitoly je uvedena vázanost financování úřadu na státní rozpočet a jsou zde zmíněny některé specifické příjmy státní rozpočtu související s působností úřadu.

Obsahem třetí kapitoly je analýza hospodaření Úřadu práce České republiky v letech 2016-2020. Analýza je zaměřena na příjmy a výdaje rozpočtu úřadu a také na jeho pohledávky. Nejprve jsou analyzovány příjmy tvořené daňovými příjmy, nedaňovými příjmy, kapitálovými příjmy a přijatými transfery. Následně jsou analyzovány běžné a kapitálové výdaje včetně neprovozních výdajů souvisejících s poskytovanými příspěvky. V poslední řadě jsou analyzovány pohledávky rozdělené na krátkodobé, dlouhodobé a předávané Celní správě. Čtvrtá kapitola obsahuje zhodnocení hospodaření Úřadu práce České republiky a navržení možných doporučení. Nejprve je zhodnoceno celkové hospodaření úřadu. Následně jsou zhodnoceny jeho příjmy, výdaje a pohledávky. V závěru kapitoly jsou pak uvedena vlastní možná doporučení vztahující se k provedené analýze.

1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Úvodní kapitola vymezuje pojmy související jak s vlastní činností Úřadu práce ČR, tak i se samotným opodstatněním jeho existence. Nejprve je rozebrána problematika zaměstnanosti s důrazem na politiku zaměstnanosti, na státní politiku zaměstnanosti ČR a na nezaměstnanost. Následující část kapitoly popisuje sociální podporu v kontextu sociální politiky a v jejím rámci jsou zmíněny principy sociální politiky a přerozdělování důchodů ve společnosti.

1.1 Zaměstnanost

Vysoká zaměstnanost je jedním z hlavních makroekonomických cílů každého moderního státu. Dalšími takovými cíli jsou pak zejména hospodářský růst, stabilní růst cenové hladiny a vyrovnaná či dokonce přebytková bilance zahraničního obchodu. Ukazatele těchto čtyř cílů spolu mohou být vyzobrazeny v tzv. magickém čtyřúhelníku, jehož smyslem je poskytnout zjednodušený pohled na hospodářskou situaci v dané zemi. Dílčí cíle týkající se zaměstnanosti si stanovila i Evropská unie v rámci Evropské strategie zaměstnanosti, jež byla součástí strategie Evropa 2020 (Kliková, Kotlán a kol., 2019).

Stát může míru zaměstnanosti ovlivňovat řadou opatření a nástrojů, které lze dále členit podle níže zmíněných kritérií. Formuluje tedy svou politiku zaměstnanosti. Podle počtu a závažnosti státních zásahů lze v Evropě rozlišit tři základní modely politiky zaměstnanosti (Dudová, Stanek a Polonyová, 2018):

- anglosaský model – odmítá výraznější zásahy státu do rovnováhy na trhu práce a existuje zde minimální ochrana pracovních míst, očekává nižší dobu setrvání v nezaměstnanosti jako důsledek nižší či zcela absentující podpory v nezaměstnanosti,
- kontinentální model – uplatňuje se v mnoha zemích EU, soustředí se na vysokou ochranu pracovních míst i podporu v nezaměstnanosti a do jisté míry provádí aktivní politiku na trhu práce,
- skandinávský model – podobně jako kontinentální model klade důraz na ochranu pracovních míst a poskytuje podmíněnou podporu v nezaměstnanosti, liší se mnohem vyšší měrou aktivní politiky.

Dříve se místo jednoho kontinentálního modelu, jehož vznik souvisí s postupným rozšiřováním EU o další země a její snahou o společnou koordinovanou politiku v oblasti

zaměstnanosti, vyčleňovalo několik specifických modelů s různými přístupy ke státním zásahům do zaměstnanosti. Za vznikem kontinentálního modelu stály politiky zaměstnanosti zemí střední a jižní Evropy - zejména Belgie, Francie, Německo, Itálie či Španělska – a Finska. Od jejich přístupu se výrazně odlišovaly země jako Česko, Slovensko nebo Polsko, tedy země ve východnější části Evropy. Ty se vyrovnávaly s přerodem režimu a ekonomiky a neměly zpočátku vytvořenou dostatečnou legislativu ani zavedené nástroje politiky zaměstnanosti, což mělo za důsledek vyšší úroveň nezaměstnanosti (Sengenberger, 2011).

Podle povahy opatření se politika zaměstnanosti dělí na politiku aktivní a pasivní. Pro aktivní politiku zaměstnanosti je typická snaha o vyrovnání poptávky a nabídky na trhu práce a snaha ovlivnit poptávku po práci způsobem, který povede k vytváření pracovních míst (Escudero, 2015). Její součástí je též pomoc při hledání nového zaměstnání. Ta se vztahuje zejména na nezaměstnané, využít ji ale mohou i již zaměstnané osoby, které mají zájem své zaměstnání změnit. Dále se aktivní politika snaží zlepšit postavení na trhu práce rizikových skupin osob, které jsou nějakým způsobem znevýhodněné. To jsou například dlouhodobě nezaměstnaní, osoby se zdravotním postižením (OZP) a osoby v předdůchodovém věku (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013). Také vzdělávací a rekvalifikační programy a kurzy jsou součástí této politiky. Konkrétní opatření v aktivní politice zaměstnanosti pak nejčastěji nabývají podoby peněžitých příspěvků. Ty mohou být poskytovány jak zaměstnanci, tak jeho zaměstnavateli a mohou mít formu pravidelně vypláceného i jednorázového příspěvku.

Pasivní politika zaměstnanosti pak představuje jakousi záruku pro osoby dočasně nezaměstnané, aby si i v případě ztráty zaměstnání udržely základní důstojnou životní úroveň. Stát se takto také snaží zamezit vypadnutí těchto osob z trhu práce z důvodu potenciální dočasné neschopnosti nezaměstnaného splácet svoje závazky a případně i zamezit upadnutí nezaměstnaného do dluhové spirály. Pasivní politika je realizována především pomocí příspěvku v nezaměstnanosti, na který ovšem nevzniká automaticky nárok daný pouhou nezaměstnaností osoby. V České republice i na Slovensku se tento příspěvek podmiňuje zákonem stanovenou vyšší účastí na sociálním pojištění v letech předcházejících ztrátě zaměstnání.

Povahu nástroje pasivní (Kliková, Kotlán a kol., 2019) ale i aktivní (Sengenberger, 2011) politiky zaměstnanosti má předčasný odchod do důchodu. Vláda může jeho zavedením a následným nastavením podmínek pro jeho přiznání ovlivňovat množství osob v předdůchodovém věku na trhu práce. Může zde ale dojít ke zkrácení nezaměstnanosti

daného státu, jelikož osoby, které by v případě neexistence předčasného odchodu byly nezaměstnané, na jednu stranu svým odchodem z trhu práce snižují statistickou úroveň nezaměstnanosti a na druhou stranu tím zvyšují náklady státu na poskytování důchodů, jejichž navýšení pravděpodobně povede k nutnosti zvýšení plateb sociálního pojištění zaměstnanci a zaměstnavateli.

S nástroji pasivní politiky zaměstnanosti se pojí jev sociálního parazitismu. Jedná se o situaci, kdy nezaměstnaný vědomě zneužívá nástroj pro jiný účel, než pro jaký byl daný nástroj primárně vytvořen. Zejména příspěvek v nezaměstnanosti může některé osoby motivovat k cílenému setrvání v nezaměstnanosti (či dokonce cílené ztrátě svého zaměstnání) s vidinou pasivního příjmu, který svou výší dostatečně vyrovnává ztrátu mzdy, kterou by jinak za svou práci pobíraly. K předčasnému odchodu do důchodu může člověka vést řada objektivních i subjektivních důvodů a aspekt parazitování je u něj proto jen obtížně hodnotitelný.

Aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti nelze vnímat jako dvě oddělené části, které se vzájemně nijak neovlivňují. Na jednu stranu může důrazná pasivní politika zaměstnanosti vytvářet dostatečnou sociální jistotu lidem, které ohrožuje ztráta zaměstnání, a napomoci jejich setrvání v pracovním procesu, čímž pak zároveň umožňuje lépe využít prostředky státu určené na politiku aktivní. Naopak jako důsledek široké nabídky kvalitních nástrojů a programů v rámci aktivní politiky lze očekávat snížení počtu lidí, kteří díky existenci nástrojů pasivní politiky ztrácí motivaci hledat si práci (Destefanis, Fragetta a Ruggiero, 2020).

V naprosté většině zemí Evropy i Severní Ameriky převažují výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti nad výdaji na politiku aktivní. Je to dáno především tím, že opatření pasivní politiky se dotknou většího počtu lidí a zároveň jsou nákladnější. Existují však i země, které vydávají více prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti. V Evropě je tento přístup zastoupen Švédskem a Norskem. Výdaje na obě politiky je pak praktické dále rozčlenit podle specifitějších oblastí. U pasivní politiky dominují v Evropě výdaje na podporu v nezaměstnanosti plynoucí z účasti na pojištění (*unemployment insurance*), které tvoří 70 % celkových výdajů na tuto politiku, přičemž zbylé výdaje jsou vydávány na jinou pomoc v nezaměstnanosti (*unemployment assistance*) již nepodmíněnou zapojením se do systému pojištění. Výdaje na aktivní politiku v evropských zemích tvoří zejména výdaje na veřejné služby zaměstnanosti, výdaje na vzdělávání a rekvalifikace a výdaje na pobídky k zaměstnání. Ve východní Evropě mají oproti západním zemím poměrně vyšší roli výdaje na vytváření pracovních míst (Pignatti a Van Belle, 2018).

1.1.1 Politika zaměstnanosti ČR

Právním základem státní politiky zaměstnanosti (SPZ) je v ČR zákon č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti. V § 2 zákona je uveden široký výčet oblastí, jimiž se SPZ zabývá. Jedná se zejména o zabezpečování práva na zaměstnání, poskytování informačních a dalších služeb na trhu práce, usměrňování pracovních sil ze zahraničí a také o uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, opatření pro zaměstnávání osob se znevýhodněným postavením na trhu práce či o podporu v nezaměstnanosti.

Spolu s Úřadem práce ČR (ÚP ČR), jehož působnost nejen v oblasti zaměstnanosti je vymezena v následující kapitole, je v zákoně za vykonavatele státní správy v oblasti SPZ označeno Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). Mezi úkoly svěřené MPSV v oblasti zaměstnanosti patří zejména zpracování celostátní koncepce SPZ, usměrňování přeshraničního pohybu pracovních sil a také zajištění správy a financování opatření v oblasti zaměstnanosti. Dále zpracovává analýzy a prognózy vývoje situace na trhu práce, v jejichž rámci pak přijímá opatření vyrovnávající poměr nabídky práce a poptávky po ní.

V zákoně jsou stanoveny speciální podmínky pro zaměstnanost OZP a cizinců, přičemž cizincem není občan EU ani rodinný příslušník občana ČR nebo EU. Na OZP se na trhu práce vztahuje zvýšená ochrana, která spočívá v právu na pracovní rehabilitaci a v příspěvcích na zaměstnávání OZP. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání a zprostředkování zaměstnání. V zákoně jsou definovány tři typy příspěvků na zaměstnávání OZP poskytovaných v rámci agendy ÚP ČR (zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti):

- příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP – podmíněný obsazením pracovního místa takovou osobou po dobu 3 let,
- příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP,
- příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce – chráněný trh práce tvoří zaměstnavatelé, u nichž více než 50 % zaměstnanců tvoří OZP.

Zvýhodnění OZP se dále projevuje u rekvalifikace, kdy se za náklady s ní spojené považují i náklady spojené s účastí osobního asistenta při rekvalifikaci, pokud OZP asistenta nezbytně potřebuje. Dříve bylo povinností zaměstnavatele i hlášení ukončení pracovního poměru s OZP u ÚP ČR, přičemž k výpovědi musel úřad nejprve vydat souhlas (Červinka a kol., 2012).

Speciální úprava postavení cizinců v zákoně spočívá oproti zvýšené ochraně OZP především v omezení. Aby mohl být cizinec v ČR zaměstnán, musí být držitelem zaměstnanecké karty, modré karty nebo karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance anebo musí mít zároveň povolení k pobytu na území ČR a povolení k zaměstnání od krajské pobočky ÚP ČR (zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti). Cizinec má na trhu práce ve většině případů znevýhodněné postavení, a to zejména v porovnání s občany EU a dalších zemí s volným pohybem pracovníků vůči ČR, kterým stačí předložit u zaměstnavatele občanský průkaz či jiný doklad potvrzující jejich státní příslušnost. Ačkoli se při splnění podmínek povolení běžně vydává, nevzniká na něj právní nárok. Nejvíce cizinců v ČR pracuje na duální zaměstnaneckou kartu, která zahrnuje povolení k pobytu i povolení k výkonu práce (Tomšej a kol., 2020).

Dalším významným právním předpisem je zákoník práce, který jako stěžejní zákon pracovního práva upravuje práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů, pracovní poměr i práci konanou mimo něj anebo také hromadné propouštění zaměstnanců, které musí zaměstnavatel povinně hlásit u ÚP ČR. (zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce). Do konce roku 2011 měl zaměstnavatel povinnost hlásit u ÚP ČR veškerá volná pracovní místa. Zrušení této povinnosti bylo odůvodněno snížením administrativy, ale vedlo zejména ke ztrátě informovanosti krajských poboček ÚP ČR o volných pracovních místech v regionu. Dnes tato povinnost platí pouze pro místa určená zahraničním zaměstnancům (Doušová, 2020).

V zákoně jsou vymezeny i konkrétní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Kromě rekvalifikací a investičních pobídek popsanych v další kapitole jde o veřejně prospěšné práce (VPP), společensky účelná pracovní místa (SÚPM), překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování poskytovaný zaměstnavateli, který zaměstná osobu se zvýšenou péčí (například kvůli věku či zdravotnímu stavu) a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program poskytovaný zaměstnavateli, který dočasně nemá dostatek práce přidělitelné jeho zaměstnancům (zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti). VPP a SÚPM slouží k zaměstnávání problematicky zaměstnatelných osob. V případě SÚPM jde o osoby, kterým nelze zajistit zaměstnání jinak. ÚP ČR u VPP i SÚPM hradí nejvýše skutečné mzdové náklady a to nejdéle 24 měsíců. Překlenovací příspěvek je určen pro osobu samostatně výdělečně činnou (OSVČ), která byla uchazečem o zaměstnání a byl jí poskytnut příspěvek na SÚPM (Doušová, 2020).

1.1.2 Nezaměstnanost

Na problematiku zaměstnanosti lze nahlížet i z opačného pohledu, tedy z pohledu úrovně nezaměstnanosti. Ačkoli existuje vysoké množství nástrojů aktivní i pasivní politiky

zaměstnanosti, na které se vynakládají nemalé prostředky z veřejných zdrojů, úroveň nezaměstnanosti nikdy nebývá nulová (Brožová, 2018). Tento fakt může být dán například existencí hospodářského cyklu. Během krize utlumují firmy činnost a propouštějí část pracovníků, jejichž počet navyšovaly v období hospodářského růstu, a tím v důsledku roste nezaměstnanost. Taková nezaměstnanost je označována jako cyklická. Dále mohou lidé, kteří hledají lepší práci nebo se za jinou prací stěhují, dočasně opustit trh práce a navýšit tím úroveň nezaměstnanosti. Stejně tak zaměstnavatelé mají zájem obsadit volná místa nejlepšími možnými pracovníky a tato místa zůstávají určitou dobu neobsazena. V tomto případě se jedná o frikční nezaměstnanost, která je v ekonomice považována za vždy přítomnou a její úroveň závisí především na tom, jak často mění lidé zaměstnání a v jaké míře vznikají či zanikají pracovní místa (Nesporova, 2017).

Obecně se vedle frikční a cyklické nezaměstnanosti vymezuje ještě strukturální nezaměstnanost. Ta je způsobená neustálými strukturálními změnami v ekonomice a přináší problémy kvalifikační i regionální. Nově se rozvíjející odvětví totiž často mají zcela jiné kvalifikační požadavky než odvětví ustupující. Zároveň se nová odvětví mohou rozvíjet v jiných regionech státu nebo i světa, čímž vzniká požadavek na mobilitu pracovních sil, která ne vždy odpovídá potřebám poptávky po práci. Rozlišuje se krátkodobá a dlouhodobá strukturální nezaměstnanost, přičemž dlouhodobá zahrnuje ty osoby, které jsou v důsledku strukturálních změn nezaměstnané více než 1 rok. Souhrnem frikční, krátkodobé strukturální a dobrovolné nezaměstnanosti lze definovat přirozenou nezaměstnanost. Při takové úrovni nezaměstnanosti pak dosahuje ekonomika země svého potenciálu. Dobrovolně nezaměstnaný je člověk, který je ochoten nabízet svou práci pouze za vyšší mzdu, než jaká je mu v dané chvíli k dispozici a upřednostňuje tedy svůj volný čas před výdělkem, případně využije systém sociálních dávek (Brožová, 2018).

Oproti tomu nedobrovolně nezaměstnaní by byli ochotni pracovat i za mzdy běžně dostupné nebo dokonce i nižší. Bránit jim v tom ovšem může jeden či více faktorů, které stojí za nedobrovolnou nezaměstnaností (Esguerra, 2009):

- informační a signalizační selhání – zájemci o práci nemusí mít dostatečné informace o aktuální nabídce volných pracovních míst, naopak zaměstnavatelé tyto informace v dostatečné míře neposkytují domácnostem ani vzdělávacím či školícím institucím,
- neshoda mezi nabídkou a poptávkou kvalifikace či příležitostí – může být způsobena nedostatečnou přizpůsobivostí vzdělávacího systému a jeho nedostatečnou

komunikací se zaměstnavateli, nedostatečným investováním zaměstnavatelů do dalšího vzdělávání a školení svých zaměstnanců nebo také nevhodnou lokací zaměstnavatele,

- státní regulace zasahující do trhu práce – zejména regulace minimální zaručené mzdy omezuje nabídku volných pracovních míst nabízených na trhu práce, negativně můžou ale působit i jiné regulace práce (například v podobě regulace pracovní doby nebo minimálního rozsahu dovolené),
- špatně umístěné investice do lidského kapitálu – investice například v podobě studijních stipendií nebo pracovních školení mohou být poskytovány podle nevhodných či dokonce až diskriminačních kritérií, tím pádem se nedostanou k potřebným lidem a ti jsou tak v budoucnu ohroženi nezaměstnaností,
- chudoba a zranitelnost vůči šokům – v rodinách ohrožených chudobou vzniká nutnost hledat zaměstnání i u členů domácnosti, kteří by práci jinak nehledali. Těmi můžou být dospívající lidé, kteří ztrácí možnost dále se vzdělávat a jsou pak hůře uplatnitelní na trhu práce, nebo lidé důchodového věku. Podobný efekt mají i šoky způsobující náhlou potřebu řešit nedostatek peněžních prostředků, například při výpadku příjmu živitele rodiny nebo při náhle zvýšených výdajích.

Negativním jevem nezaměstnanosti je dlouhodobá nezaměstnanost. Ta má nežádoucí následky jak pro stát, který takto ztrácí pracovní sílu pro trh práce a dosahuje nižšího domácího produktu, tak pro dlouhodobě nezaměstnané osoby. Tyto osoby postupně ztrácí pracovní návyky a stávají se tak hůře zaměstnavatelnými. Zároveň zaměstnavatelé nejsou motivováni takové osoby zaměstnávat. Obecně platí, že čím déle je člověk nezaměstnaný, tím obtížnější je pro něj návrat do pracovního procesu (Brožová, 2018). Dlouhodobá nezaměstnanost může u nezaměstnaného vést ke zvýšené apatii, emocionální labilitě i k depresím. V nejhorších případech může vést i ke vzniku sociopatologických jevů v podobě nadměrné konzumace návykových látek či léků, zvýšené kriminality nebo sebevražd (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013).

Proto je v zájmu státu soustředit svou politiku zaměstnanosti i na tuto rizikovou skupinu. Existuje několik způsobů, kterými lze situaci dlouhodobě nezaměstnaných řešit. Těmi nejčastěji využívanými jsou pobídky a příspěvky zaměstnavatelům, přímé zaměstnávání a vytváření pracovních míst státem anebo kvalifikační (rekvalifikační) programy s možností zapojit do procesu i zaměstnavatele (Meager a Evans, 1998).

1.2 Sociální podpora v kontextu sociální politiky

Druhou základní oblastí působnosti ÚP ČR je oblast sociální podpory. Spolu se zaměstnaností je sociální podpora součástí sociální politiky. Do sociální politiky dále spadají například oblasti zdravotnictví, vzdělávání, rodinné politiky nebo politiky bydlení. I tyto oblasti do jisté míry nepřímo ovlivňují činnost ÚP ČR.

Mezi základní funkce sociální politiky patří funkce ochranná, preventivní a přerozdělovací. Ochranná funkce spočívá ve snaze odstranit či alespoň zmírnit následky složitých životních situací, mezi něž patří zejména nezaměstnanost, chudoba, nemoc, zdravotní postižení a stáří. Smyslem preventivní funkce je naopak řešit příčiny těchto situací a hledat účinné způsoby, jak jim předcházet. Cílem přerozdělovací funkce je pak vyrovnávat rozdíly ve společnosti, které spočívají zejména v ekonomické nerovnosti a nerovnosti příležitostí. Přitom je ale velice obtížné určit míru a formu přerozdělování tak, aby bylo zároveň solidární vůči potřebným a spravedlivé vůči těm, jejichž zdroje jsou omezovány ve prospěch potřebných (Dudová, Stanek a Polonyová, 2018).

1.2.1 Principy sociální politiky

Právě solidarita a spravedlnost jsou ústřední motivy principů, které se při provádění sociální politiky uplatňují. Jedním ze základních principů je princip sociální spravedlnosti. Ačkoli neexistuje shoda na výkladu tohoto širokého pojmu, některé znaky jsou všem výkladům společné. Jedná se o rovnost práv a příležitostí pro všechny a také o fakt, že sociální a ekonomické nerovnosti by měly být nejvíce ku prospěchu nejméně zvýhodněným členům společnosti. Činnosti státu spjaté s těmito nerovnostmi pak musí být aplikovatelné vůči všem bez rozdílu. Sociální spravedlnost lze chápat ve třech základních rovinách, a to v rovnosti příležitostí a zdrojů (*equality*), v rovnoměrném přerozdělení těchto příležitostí a zdrojů s ohledem na znevýhodněné osoby (*equity*) a v rovině existence zákonných a morálních práv. Někdy bývá za další rovinu považována i níže uvedená participace (Khechen, 2013).

Také princip sociální solidarity nelze jednoznačně definovat. Jedním z jeho znaků je pocit společné odpovědnosti v rámci skupiny, jejíž členové se vzájemně podporují. Potřebu sociální solidarity lze považovat za přirozený důsledek dělby práce, v jejímž důsledku se lidé stávají stále více závislími na ostatních (Johnson a kol., 2015). Uplatňování tohoto principu pak spočívá především v redistribuční politice.

Princip subsidiarity vychází z přesvědčení, že v první řadě by každý člověk měl pomáhat sám sobě. V případě, že tak činit nemůže, by měla potřebnou pomoc zajistit rodina nebo jiný

subjekt a garantovaná státní pomoc by tak měla být pouze poslední možností v případech nouze. Přílišné uplatňování tohoto principu však bývá kritizováno zastánci silného sociálního státu z důvodu jeho narušování vztahu mezi občanem a státem (Slaný a Žák, 1999). V praxi se tento princip do jisté míry projevuje například u pěstounství nebo u péče bližního o zdravotně znevýhodněnou osobu. V obou případech stát podporuje osoby, které věnují svůj čas a prostředky péči o jinou znevýhodněnou osobu v podobě nezaopatřeného dítěte nebo zdravotně postiženého. Bez subsidiarity by se stát musel o tyto skupiny osob starat sám.

Dalším významným principem je princip participace. Ten požaduje spoluúčast příjemce opatření sociální politiky na jejích procesech a realizaci. Člověk by se tak měl z pasivního objektu sociální politiky přeměnit v aktivní subjekt s vlastní zodpovědností a možností se rozhodovat (Dudová, Stanek a Polonyová, 2018). Vyšší míra participace by měla vést k vytvoření hlubšího vztahu člověka k danému opatření a tím i zvýšit jeho efektivitu. Efektivita vlastního uplatňování tohoto principu pak závisí na míře, v jaké občané státu mohou participovat a v jaké participovat chtějí (Kliková, Kotlán a kol., 2019).

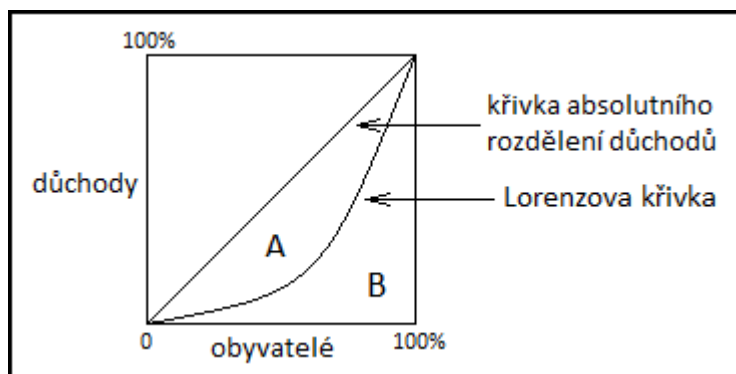
Vymezovat lze také princip ekvivalence, který je jakýmsi protikladem principu spravedlnosti a je s ním tak úzce propojen. Podle něj by měly příjmy sociálního charakteru záviset na příjmech z ekonomické činnosti. Tím se stát snaží motivovat k samostatnosti a soběstačnosti a zároveň omezovat závislost na sociálním systému (Kliková, Kotlán a kol., 2019). V ČR se tento princip uplatňuje například u vyměřování starobního důchodu, který kromě základní výměry společné všem důchodcům ve stejné výši zahrnuje také procentuální výměru. Ta závisí na době účasti na důchodovém pojištění a na průměrné výši příjmu v této době.

1.2.2 Přerozdělování důchodů ve společnosti

Dávky sociální podpory jsou, podobně jako starobní důchody či nemocenské, poskytovány na základě přerozdělovací (též redistribuční) politiky státu. Smyslem této politiky je vyrovnávat rozdíly vzniklé při prvotním rozdělení důchodů ve společnosti dané tím, že ne každý člověk může stejnou měrou využívat své výrobní faktory, a to především práci. Toto znevýhodnění může být dáno například věkem, zdravotním stavem nebo chudobou a právě k takto znevýhodněným skupinám pak putují přerozdělené prostředky.

Pro zobrazení nerovnosti mezi důchody se využívá Lorenzova křivka, často spojená s Giniho koeficientem. Křivka reprezentuje vztah mezi procentuálním podílem obyvatel a jemu odpovídajícím procentuálním podílem národního důchodu. Úhlopříčka s počátkem v bodě (0,0) se nazývá křivka absolutního rozdělení důchodů. Je-li Lorenzova křivka shodná

s křivkou absolutního rozdělení, pak platí, že každému procentu populace a tedy i každému jednotlivci připadá stejný podíl na národním důchodu a žádná nerovnost zde neexistuje. V praxi se tyto křivky ale neshodují a jejich rozdíl se vyjadřuje pomocí Giniho koeficientu. Ten je stanoven jako podíl plochy mezi oběma křivkami A a plochou pod křivkou absolutního rozdělení A+B, přičemž B je plocha pod Lorenzovou křivkou. Čím více se koeficient blíží hodnotě 0, tím je rozdělení důchodů ve státě rovnoměrnější. (Saidi a kol., 2020). Základní podobu Lorenzovy křivky zobrazuje následující obrázek č. 1.



Obrázek 1: Lorenzova křivka rozdělení důchodů ve společnosti

Zdroj: vlastní zpracování dle Saidi a kol., 2020

Přerozdělované prostředky musí stát čerpat z nějakého zdroje. S tím se pojí dva základní modely zdrojů a následného využívání těchto prostředků – Bismarckův a Beveridgeův. Podle Bismarckova modelu se prostředky tvoří ze systému sociálního pojištění, na kterém se podílí zaměstnanci, zaměstnavatelé i stát. Vyplácená sociální pomoc se odvíjí od míry, s jakou se daný člověk na systému podílel (Conde-Ruiz a González, 2016). Zároveň zde existuje garantovaná pomoc v případě ohrožení chudobou, která je ale podmíněna „means-testem“. Ten spočívá ve zjišťování dostupných prostředků ohrožené osoby a pomoc se jí přizná pouze v případě, že svou situaci nemůže řešit sama. Fungování tohoto modelu závisí zejména na co nejvyšší zaměstnanosti a na silné střední třídě ve společnosti (Gongcheng a Scholz, 2019).

Zcela jiný přístup pak představuje Beveridgeův model, podle kterého platí každý občan sociálnímu systému stejnou absolutní částku a každému jsou v případě potřeby poskytovány prostředky stejné výše (Conde-Ruiz a González, 2016). Stát garantuje svobodu z potřeby (*freedom from want*), tedy každému člověku jsou státem v případě nouze garantovány základní životní potřeby, které se dále neověřují žádným means-testem. Pokud pouze tato nízká úroveň zabezpečení člověku nevyhovuje, musí se obrátit na soukromý sektor (Gongcheng a Scholz, 2019).

2 CHARAKTERISTIKA ÚŘADU PRÁCE ČR

Cílem druhé kapitoly je charakterizovat Úřad práce ČR z hlediska jeho organizace, činnosti a financování. V úvodu kapitoly je popsána organizační struktura Úřadu práce ČR a dále je zde zmíněn zákon o Úřadu práce ČR. Další část kapitoly vymezuje konkrétní činnosti vykonávané Úřadem práce ČR.

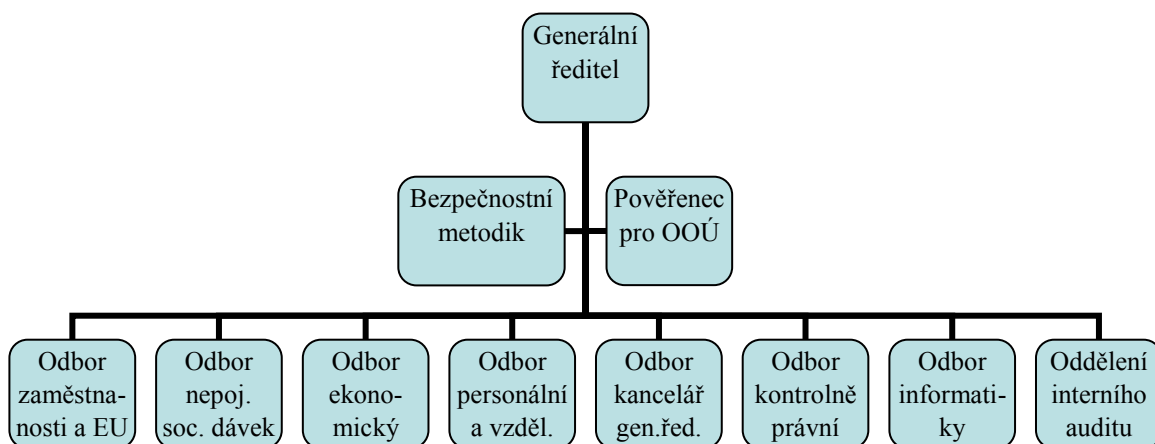
2.1 Zřízení a organizace ÚP ČR

Úřady práce s okresní působností začaly v ČR vznikat již v roce 1990, přičemž převzaly agendu okresních národních výborů v oblasti zaměstnanosti. Po zřízení krajů bylo v roce 2003 povýšeno 14 z těchto úřadů do pozice krajského koordinátora SPZ. O rok později byla na úřady práce převedena i agenda státní sociální podpory, kterou do té doby vykonávaly obce s rozšířenou působností. V roce 2011 pak byl zákonem vytvořen centralizovaný Úřad práce ČR (ÚP ČR: Historie Úřadu práce ČR, 2021). Dle zákona (zákon č. 73/2011 Sb. o ÚP ČR a o změně souvisejících zákonů) je ÚP ČR správní úřad s celostátní působností a zároveň účetní jednotka se sídlem v Praze. Řídí ho MPSV, které je též jeho nadřízený správní orgán. Je tvořen generálním ředitelstvím, jehož generální ředitel celý ÚP ČR řídí, a krajskými pobočkami, jejichž součástí jsou kontaktní pracoviště. V čele krajské pobočky je ředitel, v čele kontaktního pracoviště je ředitel či vedoucí. Úřadu je zákonem uloženo plnění úkolů v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, dávek pro OZP, příspěvku na péči, pomoci v hmotné nouzi, inspekce poskytování sociálně-právní ochrany, dávek pěstounské péče a náhradního výživného pro nezaopatřené dítě. Mezi další organizační složky státu řízené MPSV patří Česká správa sociálního zabezpečení, Státní úřad inspekce práce a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí. Ministerstvo je též zřizovatelem 6 příspěvkových organizací (PO), které tvoří 5 center sociálních služeb a Technická inspekce ČR (MPSV: Seznam organizací MPSV, 2022).

2.1.1 Generální ředitelství ÚP ČR

Hlavními úkoly generálního ředitelství jsou řízení a kontrola činnosti krajských poboček, koordinace, řízení a financování opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, řízení Evropských služeb zaměstnanosti EURES, zastupování ČR v mezinárodních celcích a výborech EU zabývajících se službami zaměstnanosti, organizace investičních pobídek a udělování a odnímání povolení ke zprostředkování zaměstnávání agenturám práce (ÚP ČR: O Úřadu práce ČR, 2021).

Generální ředitelství se člení na odbory, které se dále člení na jednotlivá oddělení. Výjimkou je oddělení interního auditu, které není součástí žádného odboru. Mimo odbory a oddělení stojí pozice bezpečnostního metodika a pověřence pro ochranu osobních údajů (OOÚ). Zjednodušená organizační struktura generálního ředitelství je zachycena níže na obrázku č. 2.



Obrázek 2: Organizační struktura Generálního ředitelství ÚP ČR

Zdroj: vlastní zpracování dle ÚP ČR: Organizační struktura Úřadu práce České republiky, 2022

V rámci kontroly a transparentnosti činnosti ÚP ČR generální ředitelství pravidelně zpracovává a zveřejňuje zprávy o činnosti (ZoČ), výroční zprávy o poskytování informací a informace o úřadem prováděných kontrolách a inspekcích. Generálním ředitelem ÚP ČR je od listopadu roku 2020 Mgr. Viktor Najmon. Jeho předchůdkyní byla v letech 2015-2020 PhDr. Kateřina Sadílková, MBA.

2.1.2 Krajské pobočky ÚP ČR a kontaktní pracoviště

Krajské pobočky jsou organizačními útvary ÚP ČR. Mezi jejich úkoly patří zejména vytváření podmínek pro provádění SPZ a činnosti v rámci zákonů o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, o státní sociální podpoře, o pomoci v hmotné nouzi, o sociálních službách a o poskytování dávek OZP. Dále krajské pobočky spolupracují s územními samosprávnými celky, organizacemi zaměstnavatelů a sociálními partnery, podílí se na národních a systémových projektech a také monitorují situaci na trhu práce a přijímají opatření na její ovlivnění. Další podstatnou část své agendy vykonávají prostřednictvím kontaktních pracovišť (ÚP ČR: O Úřadu práce ČR, 2021).

Podobně jako generální ředitelství se i krajské pobočky člení na odbory a oddělení. Jejich organizační struktura však neobsahuje pozici bezpečnostního metodika a pověřence pro ochranu osobních údajů. Zároveň jsou do ní zahrnuty kontaktní a detašovaná pracoviště (ÚP ČR: Organizační struktura Úřadu práce České republiky, 2022).

Kontaktní pracoviště jsou organizačními útvary krajských poboček. Mezi oblasti jejich činnosti patří zprostředkování zaměstnání, podpora v nezaměstnanosti a nepojistné sociální dávky. V těchto oblastech vydávají jako správní orgán prvního stupně správní rozhodnutí.

V rámci zprostředkování zaměstnání vedou pracoviště evidenci volných pracovních míst a evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání. Uchazečům a zájemcům včetně zdravotně postižených vyhledávají pracovní uplatnění a vybírají z nich vhodné kandidáty pro realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V rámci podpory v nezaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek pracoviště rozhodují o jejich přiznání, zpracovávají údaje potřebné pro toto rozhodování a provádí jejich výplatu (ÚP ČR: O Úřadu práce ČR, 2021).

2.1.3 Zaměstnanci ÚP ČR

Výkon veškeré agendy výše zmíněných útvarů ÚP ČR vyžaduje dostatečné personální zabezpečení. To je tvořeno kmenovými systemizovanými místy, jež lze dále dělit na místa služební a pracovní, a dočasnými systemizovanými místy vytvářenými pro realizaci projektů spolufinancovaných z EU. Vývoj počtu systemizovaných míst zachycuje tabulka č. 1.

Tabulka 1: Vývoj počtu systemizovaných míst ÚP ČR v letech 2016-2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Kmenová místa	10 408	10 708	10 708	10 672	10 402
Z toho služební				10 025	9 770
Z toho pracovní				647	632
Dočasná místa	1 346	1 463	1 463	1 463	1 398

Zdroj: vlastní zpracování dle ÚP ČR: ZoČ za roky 2016-2020

V roce 2017 vzrostl počet kmenových míst o 300 v důsledku posílení úseku nepojistných sociálních dávek. Ke snížení o 36 míst v roce 2019 došlo po přehodnocení agendy zaměstnanosti. V následujícím roce bylo zrušeno dalších 270 míst napříč různými agendami. Dle ZoČ za rok 2020 se na rok 2021 počítalo s navýšením o 173 míst pro zabezpečení projektu Outplacement, který se soustředí na pomoc zaměstnancům a zaměstnavatelům formou zmírnění dopadů propouštění (ÚP ČR: Outplacement, 2021), a dále s navýšením o 160 míst pro posílení v souvislosti s přijetím zákona o náhradním výživném. Počet dočasných míst se odvíjí od nově vytvořených či naopak ukončených projektů z EU (ÚP ČR: ZoČ za roky 2016-2020).

2.2 Činnosti a služby ÚP ČR

Činnosti a služby prováděné Úřadem práce ČR lze rozdělit do dvou základních oblastí zaměstnanosti a sociální tematiky, přičemž z oblasti zaměstnanosti lze dále vyčlenit evropské služby zaměstnanosti EURES (*EUROpean Employment Services*). Oblast sociální tematiky zahrnuje zejména státní sociální podporu (SSP), pomoc v hmotné nouzi (HMN), příspěvek na péči a sociální služby, náhradní výživné, dávky pěstounské péče a dávky pro OZP.

2.2.1 Oblast zaměstnanosti

Mezi činnosti a služby ÚP ČR v oblasti zaměstnanosti patří zejména služby zprostředkování zaměstnání, informační a poradenské služby, zabezpečení rekvalifikace, poskytování podpory v nezaměstnanosti, ochrana zaměstnance, jehož zaměstnavatel je v platební neschopnosti, investiční pobídky, udělování povolení k zaměstnání cizinců, pracovní rehabilitace OZP a také poskytování příspěvků pro OZP, příspěvků na dojížděku a příspěvků zaměstnavatelům (ÚP ČR: Služby a činnosti ÚP ČR v oblasti zaměstnanosti, 2021).

Zprostředkování zaměstnání se vztahuje na zájemce a uchazeče o práci. Zájemcem je ten, kdo požádá o zařazení do evidence zájemců o práci. Uchazečem je ten, kdo požádá o zprostředkování zaměstnání a splňuje podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o práci. ÚP ČR se jim následně snaží zprostředkovat zaměstnání a případně i zabezpečit rekvalifikaci. Uchazečem nemůže být například osoba v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru ani OSVČ. Uchazeč může být vyřazen z evidence, a to zejména pokud odmítne nastoupit do zaměstnání, odmítne dohodnutou rekvalifikaci, nesplní potřebnou oznamovací povinnost nebo jinak narušuje součinnost (zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).

Poradenská činnost zahrnuje především poradenství pro volbu povolání určené zejména žákům a studentům škol, poradenství při volbě rekvalifikace, poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání, poradenství pro volbu přípravy k práci OZP zaměřené na jejich specifické životní potřeby. (Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti). Poradenství může mít individuální formu nebo formu skupinové činnosti například v podobě kurzů. ÚP ČR může tuto službu zajišťovat vlastními personálními silami nebo s pomocí jiného dodavatelského subjektu. Dále pořádá ÚP ČR z vlastní iniciativy i bezplatné workshopy, přednášky či semináře pro širokou veřejnost a snaží se poskytovat poradenství i nezaměstnaným osobám, které nejsou u ÚP ČR přihlášeni (Doušová, 2020).

Rekvalifikace představuje získání nové kvalifikace nebo rozšíření dosavadní kvalifikace. Vztahuje se na uchazeče a zájemce o zaměstnání i na zaměstnané osoby, přičemž se zohlední

jejich dosavadní kvalifikace, zdravotní stav, schopnosti a zkušenosti. ÚP ČR při dokončení vhodné rekvalifikace hradí její náklady v celé nebo v částečné výši (zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti). Rekvalifikace má zpravidla formu vzdělávacího programu dalšího profesního vzdělávání, speciálního programu k získání konkrétní pracovní dovednosti, vzdělávací aktivity mezinárodního programu a školního vzdělávacího programu pro střední vzdělávání (Vyhláška č. 519/2004 Sb. o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců). Při vytváření obecného přístupu státu k rekvalifikaci může být problémem způsob hodnocení dosavadní kvalifikace, které se podle Anýžové a Večerníka (2019) soustředí především na snadno dostupné údaje o počtu let studia a úrovni dosaženého vzdělání, přičemž vhodnější by bylo posuzovat typ vzdělání, konkrétní činnosti při výkonu práce a dosavadní pracovní praxi a také zohledňovat důsledky celoživotního vzdělávání.

Podpora v nezaměstnanosti se na základě žádosti poskytuje uchazeči o zaměstnání za účelem překlenutí období, během něhož uchazeč spolupracuje s ÚP ČR při hledání vhodného zaměstnání. Základní podmínkou pro její přiznání je účast na důchodovém pojištění po dobu minimálně 12 měsíců za poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, přičemž do této doby může být započtena i náhradní doba zaměstnání. Ta zahrnuje například přípravu OZP k práci, osobní péči o dítě do 4 let nebo pobírání důchodu pro invaliditu 3. stupně (MPSV: Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti, 2022). Nárok na podporu nemá starobní důchodce, uchazeč s nárokem na výsluhový příspěvek vyšší než případná podpora, ani uchazeč, se kterým byl v době 6 měsíců před zařazením do evidence skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinností zvláště hrubým způsobem. Nárok zaniká uplynutím podpůrní doby, která činí 5-11 měsíců dle věku uchazeče, ukončením vedení v evidenci nebo vyřazením z evidence (zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).

Vývoj počtu všech uchazečů o zaměstnání a počtu uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti za roky 2016-2020 je zobrazen v tabulce č. 2.

Tabulka 2: Počet uchazečů o zaměstnání a uchazečů pobírajících podporu v letech 2016-2020

(zaokrouhлено na sta)	2016	2017	2018	2019	2020
Počet uchazečů celkem	406 000	317 600	241 900	212 400	259 100
Počet uchazečů pobírajících podporu	97 900	87 100	76 800	77 300	90 900

Zdroj: vlastní zpracování dle ÚP ČR: přílohy ke ZoČ za roky 2016-2020

ÚP ČR také zajišťuje uspokojení mzdových nároků zaměstnanců, jejichž zaměstnavatel se ocitl ve stavu platební neschopnosti. Zaměstnanec může podat žádost o uspokojení mzdových nároků za dobu maximálně 3 měsíců v maximální výši 150 % průměrné mzdy v národním hospodářství za minulý rok. ÚP ČR vyzve zaměstnavatele k poskytnutí seznamu dlužných mzdových nároků a k poskytnutí informace, zda byly za zaměstnance provedeny srážky a odvody. V případě neprovedení je provede ÚP ČR. Přiznané uspokojení mzdových nároků oznamuje ÚP ČR zaměstnavateli a také soudu nebo správci působícímu v insolvenčním řízení. Informace o zaměstnavatelích, na něž lze mzdové nároky uplatnit, zveřejňuje ÚP ČR na úřední desce a MPSV na svých internetových stránkách (zákon č. 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů).

Investiční pobídky poskytuje ÚP ČR v podobě hmotné podpory vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech, přičemž tato pracovní místa musí být mimo hlavní město Prahu. Poskytovaná podpora je účelná a nemůže tedy být využita za jiným účelem (zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti). Nová pracovní místa vytvořená na základě investiční pobídky musí zůstat zachována po dobu minimálně 5 let. Oznamovací povinnost o poskytování takovéto investiční pobídky má Ministerstvo průmyslu a obchodu. Kontrolní činnost provádí Generální ředitelství ÚP ČR (zákon č. 72/2000 Sb. o investičních pobídkách a o změně některých zákonů).

EURES je síť vytvořená pro spolupráci veřejných služeb zaměstnanosti a pro usnadnění volného pohybu pracovních sil v Evropském hospodářském prostoru, který tvoří 27 členských států EU, Norsko, Lichtenštejnsko a Island, a ve Švýcarsku. Pomáhá uchazečům o práci, kteří se chtějí přestěhovat do zahraničí za prací či studiem, i zaměstnavatelům, kteří chtějí zaměstnávat zahraniční pracovní sílu. Portál EURES nabízí databázi volných pracovních míst, databázi životopisů uchazečů o práci i praktické informace o pracovních a životních podmínkách a o trendech pracovních trhů zemí EURES (EURES: Pomoc a podpora, 2022).

Součástí sítě EURES je i ÚP ČR, který se do ní připojil při vstupu ČR do EU v roce 2004. Kromě databází zahrnují služby EURES i informační a poradenskou činnost prováděnou EURES poradci. Ti působí na krajských pobočkách ÚP ČR a na vybraných kontaktních pracovištích. Na kontaktním pracovišti bez poradce působí kontaktní osoba schopna poskytnout základní informace o síti EURES a kontakt na poradce. Metodické řízení poradců zajišťuje Národní koordinační kancelář sídlící na Generálním ředitelství ÚP ČR. Na webu ÚP ČR lze nalézt seznam EURES poradců v ČR (ÚP ČR: EURES – kdo jsme, 2021).

2.2.2 Oblast sociální tematiky

Činnost ÚP ČR v oblasti sociální tematiky představuje především rozhodování o přiznání a poskytování nepojistných sociálních dávek (NSD), jejichž prostřednictvím se stát snaží podpořit životní situaci nezaopatřených dětí, osob s nízkými příjmy, OZP a osob závislých na pomoci další osoby při zvládnání základních životních potřeb. Objemy vyplacených NSD za roky 2016-2020 dle jejich druhu jsou uvedeny v tabulce č. 3.

Tabulka 3: Objemy vyplacených NSD v letech 2016-2020 (v Kč)

(zaokrouhleno na sta)	2016	2017	2018	2019	2020
SSP	35 149 364 200	34 486 753 600	35 509 017 000	34 114 447 400	47 852 653 400
Příspěvek na péči	23 104 516 100	25 174 334 500	26 067 510 200	29 822 025 200	33 153 189 200
HMN	9 346 780 900	7 499 758 400	5 426 112 000	4 438 449 500	4 799 809 500
Dávky pěstounské péče	3 277 584 000	3 398 194 000	4 632 532 100	4 692 415 500	4 761 803 200
OZP	2 045 074 300	1 997 096 700	2 666 353 800	2 690 545 300	2 681 478 900

Zdroj: vlastní zpracování dle ÚP ČR: přílohy ke ZoČ za roky 2016-2020

Nejobjemnějšími položkami NSD jsou dávky v rámci SSP a příspěvky na péči. Mezi dávky SSP patří (zákon č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře):

- přídavek na dítě – poskytován měsíčně v základní či zvýšené výměře nezaopatřenému dítěti, kterým je dítě do doby skončení povinné školní docházky a poté nejdéle do 26 let věku, pokud se soustavně připravuje na budoucí povolání nebo není schopno této soustavné přípravy ani výdělečné činnosti kvůli úrazu, nemoci anebo dlouhodobě, a to za podmínky, že příjem rodiny dítěte nepřesahuje 3,4 násobek životního minima,
- příspěvek na bydlení – poskytuje se měsíčně vlastníkovi či nájemci bytu, pokud jeho náklady na bydlení přesahují 30 % (v Praze 35 %) jeho příjmu a pokud 30 (35) % jeho příjmu je nižší než normativní náklady na bydlení, ve výši rozdílu 30 % příjmu a nákladů na bydlení a vyplácí se pouze jednou, splňuje-li podmínku více osob v bytu,
- porodné – poskytuje se jednorázově rodičce svého prvního a druhého živého dítěte anebo osobě, která jako své první nebo druhé dítě převzala do trvalé péče dítě do 1 roku jeho věku, a to v obou případech za podmínky, že příjem rodiny dítěte nepřesahuje 2,7 násobek životního minima,

- rodičovský příspěvek – poskytuje se měsíčně rodiči pečujícím osobně celodenně o nejmladší dítě v rodině nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte a do maximální částky 300 000 Kč vyplacených na péči o toto dítě, přičemž tato částka se navýší na 450 000 Kč v případě dvou a více dětí narozených současně,
- pohřebné – poskytuje se jednorázově osobě, která vypravila pohřeb nezaopatřenému dítěti nebo rodiči takového dítěte, a to pouze jednou, má-li na dávku nárok více osob.

Příspěvek na péči se poskytuje osobám, které vzhledem k nepříznivému zdravotnímu stavu vyžadují pomoc další osoby při zvládnání základních životních potřeb. Mezi tyto potřeby patří například komunikace, orientace, mobilita nebo stravování. Pomáhající osobou musí být osoba blízká, asistent sociální péče, poskytovatel sociálních služeb, zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc, dětský domov nebo speciální lůžkové zařízení hospicového typu. Příspěvek se vyplácí měsíčně a jeho výše se odvíjí od stupně závislosti závislé osoby. Mezi úkoly ÚP ČR patří také provádění sociálních šetření, jehož smyslem je posoudit samostatnost osoby žádající o příspěvek, a kontrola využívání příspěvku k zajištění pomoci a výkonu této pomoci oprávněnou osobou (zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách).

Pomoc v hmotné nouzi je určena osobám nebo rodinám, jejichž nedostatečné příjmy neumožňují uspokojování základních životních potřeb ani na nejnižší společensky přijatelné úrovni, přičemž si tyto příjmy nemůžou z objektivních důvodů zvýšit. Jde o jednu z cest, kterou se stát snaží zamezit sociálnímu vyloučení takových osob (ÚP ČR: Obecné informace a vymezení některých pojmů, 2020). V rámci HMN vyplácí ÚP ČR následující dávky (zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi):

- příspěvek na živobytí – poskytuje se měsíčně osobě s příjmem nižším než je částka živobytí, kterou je životní nebo existenční minimum, ve výši rozdílu částky živobytí a příjmu této osoby a to jen jednou, splňuje-li podmínku více osob v jedné domácnosti,
- doplatek na bydlení – poskytuje se měsíčně vlastníkově nebo uživateli bytu, pokud po úhradě nákladů na bydlení snížených o příspěvek na bydlení je jeho příjem zvýšený o příspěvek na živobytí nižší než částka živobytí, ve výši rozdílu snížených nákladů na bydlení a částky, o kterou příjem zvýšený o příspěvek na živobytí převyšuje částku živobytí, a za podmínky, že má nárok na příspěvek na živobytí,
- mimořádná okamžitá pomoc – poskytuje se jednorázově osobám, které jsou v důsledku nízkých příjmů a nedostatečných sociálních a majetkových poměrů

ohroženy vážnou újmou na zdraví, jsou postihnuty vážnou mimořádnou událostí nepřekonatelnou vlastními silami (zejména živelné pohromy), nemají prostředky k úhradě nezbytného jednorázového výdaje nebo k úhradě nákladů na vzdělání či zájmovou činnost nezaopatřeného dítěte anebo jsou ohroženy sociálním vyloučením například v případě propuštění z výkonu odnětí svobody, ze zabezpečovací detence, z pěstounské péče nebo po ukončení léčby chorobných závislostí.

Mezi dávky pěstounské péče patří jednorázový příspěvek při převzetí dítěte, jednorázový příspěvek na pořízení osobního vozidla v případě péče o alespoň tři děti a dále měsíčně vyplácené příspěvky, kterými jsou příspěvek na úhradu potřeb dítěte, který náleží nezletilému nezaopatřenému dítěti v pěstounské péči, odměna pěstouna, která náleží osobě poskytující zprostředkovanou péči a osobě v evidenci osob, které mohou vykonávat pěstounskou péči po přechodnou dobu, a příspěvek při pěstounské péči, poskytuje-li pečující osoba nezprostředkovanou pěstounskou péči (zákon č. 359/1999 Sb. o sociálně-právní ochraně dětí).

Cílem podpory OZP je zmírnění sociálních důsledků jejich zdravotního postižení a podpora jejich sociálního začleňování. Tato podpora spočívá kromě příspěvků na zaměstnávání OZP jednak v nároku na průkaz OZP, který představuje zvýhodnění ze strany státu zejména v oblasti dopravy, jednak v poskytování dvou sociálních dávek (zákon č. 329/2011 Sb. o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů):

- Příspěvek na mobilitu – poskytuje se měsíčně ve výši 550 Kč držiteli průkazu OZP s označením ZTP nebo ZTP/P, tedy osobám s těžkým a zvláště těžkým až úplným postižením pohyblivosti nebo orientace,
- Příspěvek na zvláštní pomůcku – poskytuje se jednorázově zejména na pořízení vodícího psa, motorového vozidla, zdvihací či zvedací plošiny a na úpravu bytu a to v maximální výši 350 000 Kč, případně 400 000 Kč u plošiny.

Náhradní výživné je sociální dávka poskytovaná od roku 2021 nezaopatřenému dítěti v případě, že není plněna existující vyživovací povinnost vůči tomuto dítěti. Vyplácí se měsíčně a to ve výši rozdílu výživného určeného exekučním titulem a jeho částečným plněním v daném měsíci. Nárok zaniká nejpozději po vyplacení 24 výplat, jejichž výše činí nejvýše 3 000 Kč. Po ukončení vyplacení náhradního výživného stát rozhodne o přechodu pohledávek na výživné v hodnotě vyplaceného náhradního výživného na stát. Tyto pohledávky následně vymáhá ÚP ČR a v případě vymožení se pohledávky stávají příjmem

státního rozpočtu (zákon č. 588/2020 Sb. o náhradním výživném pro nezaopatřené dítě a o změně některých souvisejících zákonů).

2.3 Financování ÚP ČR

Výdaje na výše zmíněné činnosti jsou spolu s provozními výdaji ÚP ČR hrazeny ze státního rozpočtu, přičemž základní ukazatele příjmů a výdajů rozpočtu ÚP ČR jakožto orgánu řízeného MPSV jsou součástí rozpočtové kapitoly tohoto ministerstva (zákon č. 218/2000 Sb. o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů). Hlavní roli při financování ÚP ČR tedy hraje vláda ČR, která státní rozpočet navrhuje, a Poslanecká sněmovna ČR, která státní rozpočet schvaluje a která má možnost přijímat a novelizovat zákony ovlivňující působnost ÚP ČR. Příkladem může být nedávno přijatý zákon o náhradním výživném, jehož přijetí znamenalo pro ÚP ČR jednak navýšení výdajů, jednak potřebu navýšit personální zabezpečení úřadu pro zajištění této nové agendy.

Výdaje v oblasti sociálních dávek a část výdajů v oblasti zaměstnanosti mají charakter mandatorních výdajů. Tyto státní výdaje jsou ze zákona povinné a stát by tedy měl zajišťovat dostatečné množství finančních prostředků pro jejich vyplácení. Největšími příjmy státního rozpočtu jsou dlouhodobě daňové příjmy a příjmy ze systému sociálního pojištění. Sociální dávky vyplácené v působnosti ÚP ČR jsou nepojistné a k jejich pokrytí tedy slouží daňové příjmy. Většinu příjmů ze sociálního pojištění tvoří příjmy z důchodového pojištění, které jsou ale nedostatečné k pokrytí dávek tohoto pojištění a vytvářejí tak zátěž na daňovou část příjmů státního rozpočtu i na jeho celkovou stabilitu (Ministerstvo financí (MF) ČR: Státní rozpočet v kostce, 2021). Specifickým příjmem státního rozpočtu je příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Příspěvek je součástí odvodů sociálního pojištění a jeho plátcí jsou zaměstnavatelé a OSVČ. Výše příspěvku činí 1,2 % příslušných vyměřovacích základů. Výše zbylých částí odvodů sociálního pojištění činí pro porovnání 28 % vyměřovacího základu u důchodového pojištění a 2,1 % vyměřovacího základu u nemocenského pojištění (zákon č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti). V neposlední řadě jsou příjmem státního rozpočtu souvisejícím s působností ÚP ČR i odvody zaměstnavatelů, na které se vztahuje povinnost zaměstnávání OZP a kteří tuto povinnost neplní ani zaměstnáváním OZP minimálně na úrovni 4% podílu OZP na všech zaměstnancích, ani odběrem služeb či výrobků od zaměstnavatelů na chráněném trhu práce nebo od OZP, které jsou zároveň OSVČ a nezaměstnávají žádné zaměstnance (zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).

3 ANALÝZA HOSPODAŘENÍ ÚŘADU PRÁCE ČR

Cílem třetí kapitoly je zanalyzovat hospodaření ÚP ČR v letech 2016-2020. V úvodu kapitoly jsou vymezeny základní informace o hospodaření a o rozpočtech organizačních složek státu (OSS). Předmětem analýzy jsou nejprve příjmy a výdaje rozpočtu ÚP ČR a také pohledávky. Data pro analýzu příjmů a výdajů vychází z aplikace MONITOR poskytované Ministerstvem financí, která tato data přejímá přímo od ÚP ČR (příloha A), informace o pohledávkách vychází přímo z účetních výkazů zveřejněných na webu ÚP ČR.

3.1 Hospodaření a rozpočet OSS

Významným právním předpisem v oblasti hospodaření státu je zákon č. 219/2000 Sb. o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích. Tento zákon ukládá OSS základní povinnosti hospodaření se státním majetkem, mezi něž patří zejména účelné a hospodárné využívání majetku, vedení účetnictví včetně provádění inventarizace, péče o zachování a údržbu majetku a včasné uplatňování a vymáhání majetkových práv státu, aby nedošlo k jejich promlčení nebo zaniknutí.

Povinnost hospodárnosti a účelnosti zabraňuje možnému svévolnému využívání státního majetku. Smyslem vedení účetnictví je jednak ochrana majetku daná jeho včasnou a úplnou evidencí, jednak poskytnutí přehledu o rozsahu a skladbě majetku. Péčí o zachování a údržbu majetku se stát snaží předejít zejména poškození, zničení, odcizení nebo zneužití majetku. Projevem této povinnosti mohou být dohody o hmotné odpovědnosti. Včasné uplatňování majetkových práv spočívá především ve sledování plnění dlužníků vůči státu a vymáhání úroků z prodlení či sankcí při neplnění těchto dlužníků (Tyšerová, Vácha a Kilián, 2019). Rozpočet organizační složky je součástí rozpočtu jejího zřizovatele. V případě ÚP ČR a ostatních OSS jsou jejich rozpočty součástí státního rozpočtu (Lajtkeřová, 2021).

Obsáhlou úpravu hospodaření OSS obsahuje zákon č. 218/2000 Sb. o rozpočtových pravidlech. Dle tohoto zákona plní OSS své úkoly nejhospodárnějším možným způsobem a čerpají prostředky pouze do výše závazných ukazatelů státního rozpočtu s podmíněnými možnostmi navýšení. Každá OSS zřizuje u České národní banky jeden příjmový účet státního rozpočtu a jeden výdajový účet státního rozpočtu, přičemž může požádat o výjimku v případě složité vnitřní organizační struktury. Způsoby třídění příjmů a výdajů i stanovení konkrétních položek rozpočtu OSS vymezuje vyhláška č. 412/2021 Sb. o rozpočtové skladbě a její doprovodný materiál (v textu je pro přehlednost citována pouze vyhláška).

3.2 Analýza příjmů rozpočtu ÚP ČR

Mezi příjmy rozpočtu ÚP ČR patří daňové příjmy, nedaňové příjmy, kapitálové příjmy a přijaté transfery. Vývoj těchto příjmů v letech 2016-2020 obsahuje tabulka č. 4. Jednotlivé položky příjmů jsou pak rozebrány v následujících podkapitolách.

Tabulka 4: Příjmy rozpočtu ÚP ČR (v Kč)

	2016	2017	2018	2019	2020
Příjmy dle upraveného rozpočtu ke konci roku celkem	8 037 837 346	2 893 359 361	3 027 675 584	1 791 710 797	5 819 368 514
Daňové příjmy	610 000 000	610 000 000	610 000 000	610 000 000	610 000 000
Nedaňové příjmy	147 000 000	147 000 000	146 900 000	146 780 000	147 000 000
Kapitálové příjmy	0	0	0	0	0
Přijaté transfery	7 280 837 346	2 136 359 361	2 270 775 584	1 034 930 797	5 062 368 514
Skutečné příjmy za daný rok celkem	6 099 200 285	4 744 433 144	4 494 070 766	4 489 205 482	2 781 612 668
Daňové příjmy	698 999 665	702 427 690	809 010 287	944 778 503	987 524 423
Nedaňové příjmy	408 748 023	375 727 463	385 730 761	454 352 681	408 050 973
Kapitálové příjmy	50 000	935 063	202 400	126 916	350 395
Přijaté transfery	4 991 402 597	3 665 342 928	3 299 127 318	3 089 947 383	1 385 686 877

Zdroj: vlastní zpracování dle MONITOR (MF ČR): Úřad práce ČR, 2021

3.2.1 Daňové příjmy

V každém roce počítá ÚP ČR při sestavování svého rozpočtu s daňovými příjmy ve výši 610 000 000 Kč. Naprostou většinu z této částky tvoří odvody zaměstnavatelů nahrazující povinnost zaměstnávání OZP stanovenou v zákoně o zaměstnanosti, a to ve výši 605 000 000 Kč. Zbývajících 5 000 000 Kč pak tvoří příjmy ze správních poplatků. Skutečné daňové příjmy jsou v každém roce vyšší než očekávané a zároveň stabilně meziročně rostou. Z tabulky č. 5 je patrné, že růst způsobují rostoucí odvody zaměstnavatelů.

Tabulka 5: Skutečné daňové příjmy ÚP ČR (v Kč)

	2016	2017	2018	2019	2020
Příjmy z odvodů zaměstnavatelů	682 297 744	686 526 078	795 542 896	933 496 581	976 327 391
Skutečné příjmy ze správních poplatků	16 380 632	15 564 094	13 238 369	11 143 617	11 095 010

Zdroj: vlastní zpracování dle MONITOR (MF ČR): Úřad práce ČR, 2021

Růst skutečných daňových příjmů je zčásti způsoben konstrukcí výše odvodů uvedeným v zákoně o zaměstnanosti. Výše odvodů se totiž stanovuje jako násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství, kterou pravidelně vyhláší MPSV sdělením ve sbírce zákonů. V roce 2016 tato mzda činila 27 000 Kč (sdělení č. 448/2016 Sb.), v roce 2020 pak 34 611 Kč (sdělení č. 574/2020 Sb.). Během tohoto období tedy došlo ke zhruba 28% nárůstu průměrné mzdy, zatímco příjmy z odvodů za stejné období vzrostly o zhruba 43 %. V roce 2021 pokračoval jak trend růstu odvodů, které dosáhly hodnoty 1 013 998 773 Kč, tak trend poklesu příjmu ze správních poplatků, který v tomto roce činil 9 056 934 Kč (data za rok 2021 ve vztahu k datům tabulek pochází vždy ze stejného zdroje jako data příslušné tabulky).

3.2.2 Nedaňové příjmy

Rozpočet v každém roce počítá se stabilním množstvím prostředků z nedaňových příjmů ve výši 147 000 000 Kč. Tyto příjmy tvoří zejména přijaté vratky transferů, úhrady prostředků vynaložených podle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele (ZOZ) a neinvestiční příspěvky a náhrady. Dalšími nedaňovými příjmy podstatně nižšího rozsahu jsou například příjmy z pronájmu nebo splátky půjčených prostředků.

Výše skutečných nedaňových příjmů pravidelně dosahuje na necelý trojnásobek rozpočtově stanovených prostředků. Oproti daňovým příjmům se u nich ale neobjevuje vzestupná tendence. Výrazný nárůst lze pozorovat až v roce 2021, kdy nedaňové příjmy přesahují 560 000 000 Kč. To je dáno hlavně nárůstem vratek transferů na téměř 280 000 000 Kč. Vývoj největších položek nedaňových příjmů v období 2016-2020 je zobrazen v tabulce č. 6.

Tabulka 6: Vybrané položky skutečných nedaňových příjmů ÚP ČR (v Kč)

	2016	2017	2018	2019	2020
Přijaté vratky transferů	203 629 579	170 745 938	154 481 485	158 942 433	125 941 354
Úhrady prostředků vynaložených podle ZOZ	76 243 318	69 475 778	79 197 534	118 991 726	127 083 856
Neinvestiční příspěvky a náhrady	100 239 864	109 564 484	127 745 652	153 402 517	134 557 088

Zdroj: vlastní zpracování dle MONITOR (MF ČR): Úřad práce ČR, 2021

Přijaté vratky transferů v sobě zahrnují zejména prostředky vracené z důvodů poskytnutí v rozporu se zákonem, poskytnutí na základě neúplných či nepravdivých údajů, neschopnosti splnit řádně nebo včas účel transferu a také prostředky vracené z důvodu, že jejich příjemce umožňoval výkon nelegální práce (vyhláška č. 412/2021 Sb. o rozpočtové skladbě).

Výše úhrad prostředků vynaložených podle ZOZ je ovlivněna počtem žádostí zaměstnanců o uspokojení svých mzdových nároků, objemem prostředků vynaložených na vyřízení těchto žádostí a také výsledky insolvenčních jednání o zaměstnavatelích v platební neschopnosti. V roce 2021 činily úhrady těchto prostředků 122 409 650, tedy lehce méně než v roce 2020. Počet vyřízených žádostí a objem prostředků vyplacených na náhradu mezd je v tabulce č. 7.

Tabulka 7: Žádosti a náhrady mezd v rámci ZOZ

	2016	2017	2018	2019	2020
Vyřízené žádosti	4 402	3 290	3 793	4 431	3 767
Náhrady mezd podle ZOZ (v Kč)	183 272 655	122 622 932	188 502 532	202 115 808	195 529 004
<i>(Příjmy ÚP ČR z úhrad prostředků v Kč)</i>	76 243 318	69 475 778	79 197 534	118 991 726	127 083 856

Zdroj: vlastní zpracování dle MONITOR (MF ČR): Úřad práce ČR, 2021 a příloh k ZoČ za roky 2016-2020

Prostředky vynaložené podle ZOZ má zaměstnavatel povinnost uhradit, jestliže soud v řízení podle insolvenčního zákona rozhodne jinak než vydáním rozhodnutí o úpadku, rozhodne o tom, že dlužník není v úpadku, zruší konkurz z jiného důvodu než po splnění rozvrhového usnesení nebo pro zcela nepostačující majetek dlužníka anebo jestliže zaniklo moratorium před zahájením insolvenčního řízení (zákon č. 118/2000 Sb. ZOZ).

Neinvestiční příspěvky a náhrady tvoří například náhrady fyzických osob za jimi způsobené škody, náhrady za náklady soudních a správních řízení, náhrady za poskytnutí informací podle zákona č. 106/1999 Sb. o svobodném přístupu k informacím, náhrady nákladů OSS na vykonání úřednické zkoušky nebo také přijaté přeplatky záloh zejména za odběr energií (vyhláška č. 412/2021 Sb. o rozpočtové skladbě).

3.2.3 Kapitálové příjmy

Kapitálové příjmy ÚP ČR tvoří téměř bezvýhradně příjmy z prodeje ostatního dlouhodobého hmotného majetku (DHM), který zahrnuje veškerý DHM kromě pozemků a ostatních nemovitostí. V případě prodeje pozemků a ostatních nemovitostí získal ÚP ČR příjem z prodeje pozemků v hodnotě 1 000 Kč za rok 2020 a v hodnotě 18 973 Kč za rok 2021. Kapitálové příjmy za rok 2021 činily 76 672 Kč, z čehož vyplývá, že v období 2016-2021 tvořily příjmy z prodeje pozemků a ostatních nemovitostí pouze minimálních 1,15 % celkových kapitálových příjmů (MONITOR (MF ČR): Úřad práce ČR, 2021).

ÚP ČR ponechává při sestavování rozpočtu položku kapitálových příjmů nulovou, což lze odůvodnit obtížnou předvídatelností jak konkrétního množství majetku, který bude v daném roce skutečně prodán, tak jeho výsledné prodejní ceny.

3.2.4 Přijaté transfery

Poslední kategorií příjmů rozpočtu ÚP ČR jsou přijaté transfery. V nich jsou zahrnuty především převody z Národního fondu (NF) a dále také převody z vlastních fondů nebo transfery od cizích států nebo od EU. Přehled těchto příjmů poskytuje tabulka č. 8.

Tabulka 8: Skutečné příjmy ÚP ČR z přijatých transferů (v Kč)

	2016	2017	2018	2019	2020
Neinvestiční převody (NP) z NF	4 745 913 308	3 403 635 358	3 041 938 640	2 808 267 283	1 122 329 880
<i>NP z NF dle rozpočtu ke konci roku</i>	7 278 227 145	2 134 476 035	2 245 441 140	1 032 853 797	5 040 403 151
Investiční převody z NF	0	0	0 (schváleno 23 376 844)	0	0 (schváleno 20 108 363)
Převody z vlastních fondů	24 088 810	21 843 382	21 973 839	30 706 389	33 216 036
Neinvestiční transfery od cizích států	220 982 166	238 545 386	234 614 420	250 547 528	229 802 239
Neinvestiční transfery od EU	418 313	1 318 802	600 419	426 182	338 723

Zdroj: vlastní zpracování dle MONITOR (MF ČR): Úřad práce ČR, 2021

Národní fond je jedním z odborů MF. Jedním z jeho hlavních úkolů je řídit toky finančních prostředků z EU a ze zahraničí v rámci Evropských strukturálních a investičních fondů a dalších nástrojů. Přijímá platby z těchto nástrojů a fondů a po kontrole a schválení žádosti přeposílá prostředky na účet žadatele. Zároveň sleduje a vyhodnocuje čerpání těchto prostředků a informuje o něm Evropskou komisi (MF ČR: Odbor 55 – Národní fond, 2022).

Převody z vlastních fondů tvoří téměř bezvýhradně převody z ostatních vlastních fondů, tedy vlastní fondy mimo fondy podnikatelské činnosti, rezervní fondy a fondy kulturních a sociálních potřeb, z nichž se na ukazateli v letech 2016-2020 podílí pouze převod z rezervního fondu, a to ve výši 0,3 % celkových příjmů z převodů z vlastních fondů. V transferech od EU jsou zahrnuty pouze prostředky přijaté přímo od EU nezprostředkované pomocí NF.

Skutečný příjem z investičních převodů z NF, který je v období 2016-2020 nulový, dosáhl nenulové hodnoty teprve v roce 2021, kdy tento příjem činil 15 533 098 Kč. Tyto prostředky

se vztahovaly k rekonstrukci administrativní budovy v Liberci v rámci operačního programu Životní prostředí – ERDF. Příjmy z transferů od cizích států představují především refundace podpor v nezaměstnanosti a také refundace dávek SSP a příspěvku na péči (příloha A).

Výrazné neshody mezi rozpočtovanými a skutečnými příjmy ÚP ČR z přijatých transferů jsou způsobeny výhradně položkou neinvestičních převodů z NF, což je patrné z tabulky č. 8. Příčinou jsou pravděpodobně časové neshody při čerpání zahraničních fondů, které jsou čerpány v jiných než původně předpokládaných letech. Při porovnání sum skutečných (20 021 232 658 Kč) a rozpočtovaných (20 739 560 339 Kč) neinvestičních převodů z NF za roky 2016-2021 je již jejich rozdíl oproti dílčím rozdílům v jednotlivých letech minimální.

3.3 Analýza výdajů rozpočtu ÚP ČR

Výdaje rozpočtu ÚP ČR tvoří běžné a kapitálové výdaje. Běžné výdaje zahrnují především platy a související výdaje, neinvestiční nákupy a neinvestiční transfery obyvatelstvu (NTO), soukromoprávním subjektům (NTSS) a veřejnoprávním osobám (NTVO). Kapitálové výdaje představují výdaje na pořízení DHM a pozemků. Přehled vývoje skutečného stavu kapitálových výdajů a nejvýznamnějších položek běžných výdajů zobrazuje tabulka č. 9.

Tabulka 9: Skutečné výdaje ÚP ČR (v Kč)

	2016	2017	2018	2019	2020
Běžné výdaje	98 982 553 736	97 220 228 580	100 031 178 125	101 020 361 109	145 585 936 231
Platy a související výdaje	4 892 966 096	5 395 866 788	6 199 855 603	6 534 570 650	6 764 082 968
Neinvestiční nákupy	1 425 849 981	1 333 637 295	1 291 127 084	1 232 076 344	1 160 205 780
NTO	80 501 072 614	79 706 722 586	80 984 946 077	83 045 516 341	102 940 140 779
NTSS	9 496 537 442	8 579 713 116	9 572 530 398	8 911 945 656	33 491 986 191
NTVO	2 658 151 587	2 196 702 402	1 978 689 151	1 290 818 609	1 215 550 586
Kapitálové výdaje	212 559 875	49 994 786	33 264 353	92 147 723	264 317 414
Pořízení DHM	209 979 875	49 994 786	33 154 613	92 147 723	264 271 414
Pořízení pozemků	2 580 000	0	109 740	0	46 000

Zdroj: vlastní zpracování dle MONITOR (MF ČR): Úřad práce ČR, 2021

3.3.1 Běžné výdaje

Základní a nezbytnou složkou běžných výdajů každé OSS jsou platy jejích zaměstnanců a další s nimi související výdaje. Související výdaje zahrnují především povinné pojistné na zdravotní a sociální pojištění placené zaměstnavatelem, mzdové náhrady a ostatní platby za provedenou práci včetně odstupného, odbytného a odchodného. K tomu ještě v roce 2020 ÚP ČR vynaložil 673 595 Kč za odměny za užití duševního vlastnictví (pro přehlednost není uvedeno v tabulce). Největší část těchto prostředků připadá na MyQ licence a čtečky od firmy C SYSTÉM CZ, kompletní rozpis odměn za duševní vlastnictví je součástí přílohy A.

Spolu s neinvestičními nákupy představují platové a související výdaje takzvané quasi-mandatovní výdaje. Ty sice na rozdíl od mandatovních výdajů nejsou povinné ze zákona, nicméně jsou nezbytné pro správný chod organizace (MF ČR: Státní rozpočet v kostce, 2021). Z tabulky č. 10 lze vyčíst vývoj platových a souvisejících výdajů.

Tabulka 10: Skutečné platové a související výdaje ÚP ČR (v Kč)

	2016	2017	2018	2019	2020
Platy	3 228 531 664	3 589 609 233	3 989 041 993	4 230 745 361	4 396 827 781
Povinné pojistné	1 649 092 364	1 792 382 579	2 199 897 792	2 290 222 659	2 349 844 981
Ostatní platby za provedenou práci	13 277 455	13 874 975	10 915 818	13 324 870	16 736 611
Mzdové náhrady	2 064 613	0	0	277 760	0

Zdroj: vlastní zpracování dle MONITOR (MF ČR): Úřad práce ČR, 2021

Mzdové náhrady náleží těm pracovníkům, kterým ÚP ČR neoprávněně znemožnil práci zejména neoprávněným propuštěním, a případně i pracovníkům, kterým náleží náhrada za pracovní výpomoc dle zákona o zajišťování obrany ČR nebo z obdobných důvodů. Ostatní platby za provedenou práci zahrnují odměny za práci konanou mimo pracovní poměr v rámci dohody o práci podle zákoníku práce, odstupné, odbytné a odchodné (vyhláška č. 412/2021 Sb. o rozpočtové skladbě).

Odstupné upravuje zákoník práce a náleží zaměstnanci, který byl propuštěn z důvodu zrušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, z důvodu rozhodnutí o nadbytečnosti nebo na základě lékařského posudku, není-li zaměstnanec schopen dále pracovat pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání (zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce). Odbytné a odchodné upravuje zákon o státní službě, přičemž odbytné náleží státnímu zaměstnanci v případě marného uplynutí doby, po kterou byl zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů, a

odchodné náleží státnímu zaměstnanci při skončení služebního poměru z důvodu dlouhodobého neplnění zdravotní způsobilosti, k němuž došlo v souvislosti s výkonem služby (zákon č. 234/2014 Sb. o státní službě).

Tyto výdaje jsou v porovnání s platy a povinným pojistným podstatně menšího rozsahu, jelikož nedosahují ani na 0,5 % jejich souhrnu. Zároveň lze poznamenat, že platy a s nimi související pojistné jsou jediným stabilně rostoucím výdajem ÚP ČR. Zřejmou příčinu tohoto růstu lze spatřovat v rostoucí cenové hladině, vliv může mít také postup zaměstnanců ÚP ČR do vyšších platových stupňů v rámci tabulkových platů stanovených v nařízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Zatímco výdaje na platy a pojistné pravidelně meziročně rostou, celkový počet zaměstnanců zůstává téměř neměnný. Celkově se platové náklady mezi lety 2016 a 2020 zvýšily o zhruba 36,2 %. Růst průměrné mzdy v celém národním hospodářství zmíněný v podkapitole Daňové příjmy za stejné období činil zhruba 28 %. Dále lze upozornit na vzájemný poměr mezi položkami povinného pojistného a platů. K jeho porovnání se situací u ostatních OSS řízených MPSV slouží tabulka č. 11.

Tabulka 11: Poměr mezi výdaji na povinné pojistné a na platy OSS řízených MPSV (v %)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Povinné pojistné / platy (ÚP ČR)	51,1	49,9	55,1	54,1	53,4	53,6
Povinné pojistné / platy (ČSSZ)	34,1	34,1	34,1	34	33,9	33,7
Povinné pojistné / platy (SÚIP)	34,1	34,2	34,1	34	33,9	33,8
Povinné pojistné / platy (ÚMPOD)	34	34	34,3	34,5	34,2	34,5
Povinné pojistné / platy (OSS MPSV)	37,2	37	36,7	36	35,3	35,1

Zdroj: vlastní zpracování dle MONITOR (MF ČR): ÚP ČR, Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ), Státní úřad inspekce práce (SÚIP), Úřad pro mezinárodně právní ochranu dětí (ÚMPOD) a OSS MPSV, vše 2021

Povinné pojistné je tvořeno pojistným na sociální zabezpečení a pojistným na veřejné zdravotní pojištění (vyhláška č. 412/2021 Sb. o rozpočtové skladbě). V rámci pojistného na sociální zabezpečení odvádí zaměstnavatel jako poplatník 24,8 % úhrnu příjmů zaměstnance (zákon č. 589/1992 Sb.), přičemž tato sazba byla před červencem 2019 na úrovni 25 % (zákon č. 32/2019 Sb.). Pojistné na veřejné zdravotní pojištění odvádí zaměstnavatel ve výši dvou

třetin sazby pojistného (zákon č. 48/1997 Sb.), přičemž tato sazba činí 13,5 % úhrnu příjmů zaměstnance (zákon č. 592/1992 Sb.). Odvádí tedy jako poplatník celkem 33,8 % (34 % do července 2019) úhrnu příjmu svých zaměstnanců. Všechny OSS v tabulce výše kromě ÚP ČR odvádí pojistné zhruba v této výši, v případě OSS MPSV se tato OSS k hodnotě 33,8% alespoň každoročně přibližuje a její odchylka od této hodnoty je oproti odchylce ÚP ČR mnohem nižší. Tento jev je v případě ÚP ČR dán tím, že součástí povinného pojistného placeného zaměstnavatelem není pouze pojistné placené za zaměstnance úřadu, ale také pojistné související s vyplácením odměn pěstounů (příloha A).

Druhou složkou quasi-mandatorních výdajů ÚP ČR jsou neinvestiční nákupy. Ty zahrnují zejména výdaje na nákup služeb, nákup materiálu, nákup vody, paliv a energie a na ostatní nákupy. Základní přehled o vývoji těchto neinvestičních nákupů poskytuje tabulka č. 12.

Tabulka 12: Skutečné výdaje ÚP ČR na neinvestiční nákupy (v Kč)

	2016	2017	2018	2019	2020
Nákup služeb	1 040 545 276	936 031 555	879 948 335	818 980 150	797 509 988
Nákup materiálu	166 417 342	200 140 022	222 713 513	218 638 038	189 670 738
Nákup vody, paliv a energie	145 202 857	137 013 539	135 335 694	141 566 213	132 875 756
Ostatní nákupy	73 684 506	60 452 179	53 129 541	52 891 942	40 149 298

Zdroj: vlastní zpracování dle MONITOR (MF ČR): Úřad práce ČR, 2021

Zdaleka nejnákladnější položkou jsou výdaje na nákup služeb, přičemž jde zejména o poštovní služby, nájemné a ostatní služby. Mezi podstatně méně nákladné služby patří například komunikační služby, bankovní služby, právní služby nebo služby školení a vzdělávání. Výdaje na poštovní služby, nájemné a ostatní služby zobrazuje tabulka č. 13.

Tabulka 13: Vybrané výdaje na nákup služeb (v Kč)

	2016	2017	2018	2019	2020
Poštovní služby	361 585 866	335 559 747	305 008 963	283 336 671	301 348 245
Nájemné	108 228 381	112 280 620	120 822 014	121 878 306	124 122 120
Ostatní služby	537 861 431	457 654 279	430 935 834	393 442 597	352 838 187

Zdroj: vlastní zpracování dle MONITOR (MF ČR): Úřad práce ČR, 2021

Poštovní služby zahrnují zejména dodávání zásilek (vyhláška č. 412/2021 Sb. o rozpočtové skladbě). Tyto výdaje pravidelně klesaly až do roku 2020. Zvrat v tomto roce lze přičítat vypuknutí koronavirové pandemie, se kterou se pojilo navýšení transferů obyvatelstvu i zaměstnavatelům a tedy i navýšení písemných oznámení a rozhodnutí. V roce 2021 výdaje na poštovní služby poklesly na 297 675 745 Kč. Nájemné je stabilní, v období 2016-2020 pozvolna rostoucí výdaj. V roce 2021 činily náklady na nájemné 121 099 892 Kč, růstový trend tedy nepokračoval a výdaje na nájemné se vrátily do obdobného stavu jako v roce 2018. Výdaje na ostatní služby tvoří zejména výdaje na služby stravovacích zařízení a dále například výdaje na běžnou úklidovou činnost nebo na kontrolu technického stavu přístrojů a zařízení (vyhláška č. 412/2021 Sb. o rozpočtové skladbě). Podobně jako v případě nájemného se v roce 2021 mění trend období 2016-2020 i u výdajů na ostatní služby, které za rok 2021 činily 408 296 584 Kč a dosavadní pravidelné meziroční poklesy v tomto roce nepokračovaly.

Výdaje na nákup materiálu tvoří především nákup drobného DHM a nákup materiálu rozpočtově nezařaditelného, mezi něž patří například dezinfekce, průkazy nebo formuláře tisknuté dodavatelem dle zadání organizace. Dalšími nakupovanými materiály jsou například ochranné pomůcky, zdravotnický materiál, knihy a jiné tiskoviny. Spolu s výdaji na nákup vody, paliv a energie jsou výdaje na nákup materiálu i vzhledem k jejich běžné provozní povaze veskrze stabilní, nepříliš proměnlivou položkou rozpočtu ÚP ČR.

Ostatní nákupy zahrnují téměř bezvýhradně výdaje na opravy a údržby a výdaje na cestovné. Očividný trend poklesu těchto výdajů je dán do roku 2019 poklesem výdajů na opravy a údržby, zatímco v letech 2020 i 2021 nastal významný pokles výdajů na cestovné v rámci protipandemických opatření při koronavirové pandemii. Tento vývoj dokládá tabulka č. 14.

Tabulka 14: Výdaje na opravy a údržby a na cestovné (v Kč)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Opravy a údržby	54 978 631	40 315 135	29 529 208	27 095 384	32 706 390	44 943 445
Cestovné	17 053 658	18 315 656	20 587 832	22 417 551	6 009 458	5 146 145

Zdroj: vlastní zpracování dle MONITOR (MF ČR): Úřad práce ČR, 2021

Jednoznačně nejvíce prostředků vydává ÚP ČR na transfery obyvatelstvu v rámci systému sociálních dávek a na transfery zaměstnavatelům, obcím a PO v rámci různých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jak je patrné z tabulky č. 9, do roku 2019 se výdaje na NTO i na NTSS mění jen velice pozvolna a dlouhodobě se drží na stejné úrovni, zatímco výdaje na

NTVO ve stejném období klesly na polovinu a zlom nastal teprve v roce 2021, kdy tyto výdaje narostly na 1 332 177 981 Kč. Možnou příčinou tohoto jevu může být vývoj míry nezaměstnanosti, s jejímž poklesem se logicky pojí i menší počet dlouhodobě nezaměstnaných osob a tím pádem i nižší využitelnost nástrojů relevantních pro veřejnoprávní osoby, jako jsou nástroje VPP a SÚPM. Porovnání míry nezaměstnanosti s výdaji na transfery obcím a příspěvkovým organizacím je obsahem tabulky č. 15.

Tabulka 15: Obecná míra nezaměstnanosti a NTVO – transfery obcím a příspěvkovým organizacím

	2016	2017	2018	2019	2020
NTVO – obcím (v Kč)	1 965 938 858	1 657 329 398	1 442 783 377	895 317 808	781 571 517
NTVO – PO (v Kč)	524 657 614	384 102 381	357 510 607	213 090 608	198 392 219
Obecná míra nezaměstnanosti	4 %	2,9 %	2,2 %	2 %	2,6 %

Zdroj: vlastní zpracování dle MONITOR (MF ČR): Úřad práce ČR, 2021 a dle ČSÚ, 2022

V roce 2020 sice došlo k navýšení míry nezaměstnanosti, ale výdaje na transfery v tomto roce dále klesaly a narostly až v roce následujícím. Toto časové zpoždění může být dáno tím, že nově nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání ještě nestrávili dostatek času v evidenci ÚP ČR, aby je šlo považovat za dlouhodobě nezaměstnané a tedy ani za vhodné kandidáty pro nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, přičemž možná i samotní uchazeči mají snahu hledat si pracovní uplatnění nejprve mimo VPP nebo SÚPM.

K podstatnému navýšení výdajů na NTO a NTSS došlo v roce 2020 v důsledku vypuknutí koronavirové pandemie. Hlavním vládním nástrojem pro udržení zaměstnanosti se stal program Antivirus, v rámci kterého poskytoval ÚP ČR příspěvky zaměstnavatelům na náhrady mezd jejich zaměstnanců. Náhrady byly zaměstnancům poskytovány v případech umístění zaměstnance do karantény, uzavření provozu anebo nově vzniknuvších překážek na straně zaměstnavatele způsobených pandemií, přičemž stát hradil zaměstnavatelům 60-80 % těchto náhrad. Celkově ÚP ČR vyplatil zaměstnavatelům v období 6. 4. – 11. 12. 2020 v rámci tohoto programu 21,8 miliard Kč (MPSV: Archiv – antivirus, 2021). Režim B, týkající se překážek na straně zaměstnavatele, byl pozastaven od 1.1. 2022. Režim A, týkající se nařizené izolace nebo karantény zaměstnanci, byl prodloužen do konce února 2022.

K datu 10. 8. 2021 bylo v rámci programu vyplaceno zhruba 50,2 miliard Kč, z toho bylo zhruba 5 % spolufinancováno z peněz EU (MPSV: Ochrana zaměstnanosti, 2022).

Jak je patrné z tabulky č. 3, výdaje na NTO vzrostly v roce 2020 zejména kvůli dávkám SSP. Změny vyplacených objemů dávek SSP mezi lety 2019 a 2020 dokumentuje tabulka č. 16.

Tabulka 16: Vyplacené dávky SSP v letech 2019 a 2020 (v Kč)

	Rodičovský příspěvek	Příspěvek na bydlení	Přídavek na dítě	Porodné	Pohřebné
2019	24 500 318 521	7 106 698 074	2 284 811 162	133 636 689	12 178 000
2020	38 551 103 830	6 972 170 402	2 143 609 694	105 698 778	12 067 000

Zdroj: vlastní zpracování dle příloh k ZoČ za roky 2019 a 2020

Jedinou rostoucí položkou je zde rodičovský příspěvek. Zásadní podíl na tom má navýšení základní maximální částky příspěvku k 1. 1. 2020 z 220 000 Kč na 300 000 Kč zákonem č. 363/2019 Sb. Ostatní dávky SSP setrvaly na víceméně totožné úrovni s výjimkou dávky porodného, u níž lze pozorovat pokles. Tento pokles je ovšem dlouhodobého rázu, podle příloh k ZoČ za roky 2016-2018 bylo postupně na porodném vyplaceno zhruba 257 milionů Kč, zhruba 219 milionů Kč a zhruba 176 milionů Kč. Počet vyplacených dávek na porodné klesl z 22 314 za rok 2016 na 9 228 za rok 2020. Možnou příčinou se jeví snížení počtu rodin žijících s příjmem nepřesahujícím 2,7 násobek životního minima, čímž je přiznání této dávky podmíněno. Například podle dat ČSÚ (2018; 2021) se podíl domácností s čistým měsíčním příjmem do 10 000 Kč snížil z 18,5 % v roce 2017 na 9,2 % v roce 2020 a podíl domácností s příjmem 10 000 - 15 000 Kč klesl ve stejných letech z 43,9 % na 33,1 %.

3.3.2 Kapitálové výdaje

Ačkoli jsou kapitálové výdaje v porovnání s platy nebo neinvestičními transfery mnohem méně objemnou položkou rozpočtu ÚP ČR, podílí se i tyto výdaje na správném chodu organizace. Úřad pro svou činnost potřebuje dostatečné prostory, technické vybavení a také dopravní prostředky. Přehled kapitálových výdajů kromě pozemků poskytuje tabulka č. 17.

Tabulka 17: Skutečné kapitálové výdaje ÚP ČR kromě pozemků (v Kč)

	2016	2017	2018	2019	2020
Budovy, haly a stavby	114 961 640	45 856 379	28 380 258	67 554 852	224 721 270
Stroje, přístroje a zařízení	4 455 321	4 138 407	4 774 355	24 592 870	25 380 374
Dopravní prostředky	90 562 914	0	0	0	3 631 277

Zdroj: vlastní zpracování dle MONITOR (MF ČR): Úřad práce ČR, 2021

Na vývoj kapitálových výdajů ve sledovaném období měla vliv především rekonstrukce budovy sloužící krajské pobočce Libereckého kraje a kontaktnímu pracovišti Liberec. Zakázka byla zadána v roce 2018 s očekávanou cenou zhruba 185 milionů Kč bez daně z přidané hodnoty (DPH). Skutečně uhrazená cena pak činila zhruba 30,5 milionu Kč v roce 2019, zhruba 145,5 milionu Kč v roce 2020 a zhruba 49 milionů Kč v roce 2021, celkem tedy zhruba 225 milionů Kč bez DPH. Vyplývá to z dat Národního elektronického nástroje (NEN, 2021). Důsledkem zakoupení nových dopravních prostředků v roce 2016 byl zvýšený počet nabídek nepotřebného majetku od ÚP ČR, a to zejména v roce 2017. Většina automobilů byla nabízena za ceny do 40 000 Kč, přičemž jejich původní pořizovací ceny se pohybovaly v rozmezí 300 000 – 400 000 Kč (ÚP ČR: Archiv – nabídka nepotřebného majetku, 2022).

3.4 Analýza pohledávek ÚP ČR

Pohledávky vznikají úřadu v řadě oblastí – zaměstnanost, NSD, ZOZ nebo také pokuty dle právních předpisů. Vysoký objem pohledávek souvisí právě s vyplácením mezd podle ZOZ. Část pohledávek předává ÚP ČR v rámci dělené správy Celní správě ČR. Úřad také správně připomíná, že řada pohledávek je obtížně vymahatelná z důvodu špatné schopnosti dlužníků splácet, například jde-li o osoby pobírající dávky HMN (ÚP ČR: ZoČ za roky 2016 a 2020). Vývoj stavu krátkodobých a dlouhodobých pohledávek ÚP ČR v brutto a netto hodnotách spolu s pohledávkami předanými k vymáhání Celní správě ČR zobrazuje tabulka č. 18.

Tabulka 18: Pohledávky ÚP ČR včetně pohledávek předaných Celní správě ČR (v celých Kč)

	2016	2017	2018	2019	2020
Krátkodobé pohledávky brutto	4 691 999 129	4 704 367 698	4 671 478 036	4 593 051 942	5 694 758 594
Krátkodobé pohledávky netto	4 314 798 982	4 294 800 895	4 232 072 720	4 052 674 735	5 433 504 349
Dlouhodobé pohledávky brutto	50 394 130	43 986 437	40 378 490	38 298 149	45 172 621
Dlouhodobé pohledávky netto	6 963 927	10 926 555	8 328 193	8 150 736	5 493 398
Předané pohledávky	64 091 855	44 780 493	2 685 187	50 014 922	34 591 147

Zdroj: vlastní zpracování dle ÚP ČR: Účetnictví, 2022 a dle příloh k ZoČ za roky 2016-2020

Z tabulky je patrné, že krátkodobé pohledávky jsou zdaleka nejobjemnější položkou a vztahuje se k nim pouze velice nízká korekce. Zhruba dvě třetiny krátkodobých pohledávek

tvoří dlouhodobě pohledávky za osobami mimo vybrané vládní instituce zejména z titulu dávek, příspěvků a podpor, přičemž k těmto pohledávkám ÚP ČR korekci nevytváří. Korekce je pak tvořena téměř bezvýhradně u položky jiných pohledávek z hlavní činnosti, a to ve výši více než 50 % brutto hodnoty až do roku 2020, kdy korekce tvořila necelou třetinu. K tomu došlo jednak poklesem korekce zhruba z 540 na 260 milionů Kč, jednak růstem jiných pohledávek zhruba z 850 na 930 milionů Kč. Nárůst krátkodobých pohledávek v roce 2020 byl dán zejména růstem dohadných účtů aktivních o více než 500 milionů Kč a krátkodobých poskytnutých záloh na transfery o více než 370 milionů Kč (ÚP ČR: Účetnictví, 2022).

Pokles dlouhodobých pohledávek lze podle Růčkové (2021) hodnotit pozitivně. To je i případ ÚP ČR do roku 2019. V následujícím roce došlo k jejich růstu, což je podle Růčkové špatným signálem. Hrozí totiž, že se pohledávky či jejich části stanou nedobytnými a bude potřeba vytvořit k nim opravné položky. Zřejmá vysoká korekce v případě ÚP ČR, každoročně dosahující hodnot vyšších než 75 % původní hodnoty pohledávky, je toho zřejmým důkazem.

S pohledávkami souvisí možnosti prominutí dluhu a upuštění od vymáhání pohledávky. Úřad může dlužníkovi dluh prominout pouze na základě žádosti a nikoli vlastní iniciativou. Musí přitom zhodnotit všechny okolnosti konkrétní situace a dbát na dodržení zásady hospodárnosti a také nesnižovat bezdůvodně majetek státu. Upuštění od vymáhání je jednostranný akt úřadu a uplatňuje se, zemřel-li dlužník a pohledávku nelze vymáhat na jeho dědicích, nebo je-li zřejmé, že vymáhání by bylo neúspěšné, nebo odmítá-li dlužník dluh zaplatit a přitom je dluh promlčen anebo je-li pohledávka nedostatečně prokazatelná (Tyšerová, Vácha a Kilián, 2019).

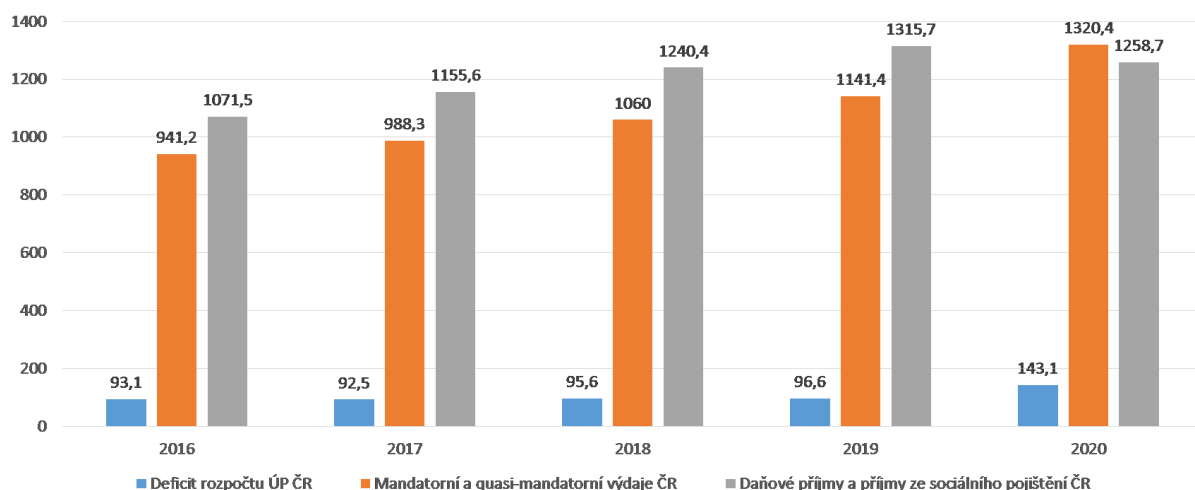
4 ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ ANALÝZY A NÁVRH DOPORUČENÍ

Cílem čtvrté kapitoly je zhodnotit výsledky analýzy hospodaření ÚP ČR a navrhnout vlastní možná doporučení. Součástí kapitoly je zhodnocení celkového hospodaření, příjmů, výdajů a pohledávek ÚP ČR.

4.1 Zhodnocení hospodaření ÚP ČR

Výdaje ÚP ČR každoročně výrazně převyšují jeho příjmy, což je dáno vysokými výdaji na transfery obyvatelstvu a dalším subjektům. Při zanedbání těchto výdajů by se rozpočet mohl v některých letech jevit jako vyrovnaný nebo téměř vyrovnaný, jelikož běžné personální a provozní výdaje dosahují podobně jako příjmy hodnoty jednotek miliard Kč. Naprostou většinu rozpočtových příjmů ale tvoří transfery z evropských fondů určené na naplňování různých strategických operačních programů a nikoli na úhradu platů, povinného pojistného či na nákup služeb.

Výdaje ÚP ČR jsou z většiny mandatorní a poskytované sociální dávky jsou nepojistné, přičemž k jejich pokrytí slouží daňové příjmy státního rozpočtu. Následující obrázek č. 3 porovnává deficit rozpočtu ÚP ČR spolu se státními mandatorními a quasi-mandatorními výdaji, daňovými příjmy a příjmy ze sociálního pojištění.



Obrázek 3: Porovnání deficitu rozpočtu ÚP ČR s vybranými ukazateli státního rozpočtu (v miliardách Kč)

Zdroj: vlastní zpracování dle tabulky č. 4, tabulky č. 9 a dle MF ČR: Státní rozpočet v kostce, 2021

Z obrázku je patrné, že příjmy státního rozpočtu z daní a ze sociálního pojištění se zřetelnou rezervou převyšují mandatorní a quasi-mandatorní státní výdaje, a to až do roku 2020, ve kterém tyto výdaje poprvé převýšily příjmy. Část této rezervy pokrývá záporné saldo

důchodového systému a zbylou část rezervy stát využívá zejména na investiční výdaje a také na obsluhu státního dluhu. Určité úrovni investičních (kapitálových) výdajů lze též přikládat quasi-mandatní charakter. Například investice do dopravy, které jsou nejobemnější položkou kapitálových výdajů státního rozpočtu ČR v roce 2021 (MF ČR: Státní rozpočet v kostce, 2021), zcela jistě řeší i potřebu udržitelnosti či obnovy kritické dopravní infrastruktury včetně dálnic a dalších pozemních komunikací a dlouhodobé opomínání takových investic by nemělo neutrální, ale negativní dopad na státní ekonomiku.

Deficit rozpočtu ÚP ČR tvoří dle obrázku č. 3 necelou desetinu porovnávaných výdajů státního rozpočtu a do roku 2019 se drží na téměř neměnné úrovni, přičemž při očištění o inflaci by pravděpodobně šlo hovořit o poklesu tohoto deficitu namísto nárůstu o zhruba 3 miliardy Kč mezi lety 2016 a 2019. Vypuknutí pandemie v roce 2020 pak přineslo skokové navýšení státních výdajů včetně výdajů ÚP ČR, čímž došlo i k růstu deficitu jeho rozpočtu, a zároveň nastal pokles příjmů státního rozpočtu.

Na rozdíl od starobních důchodů a důchodového pojištění sloužícího k jejich financování nemají úřadem vyplácené sociální dávky přímý protiklad v příjmech státního rozpočtu, který by umožňoval sledovat vývoj a adekvátnost takového příjmu vůči vývoji dávek. Dávky jsou tak financovány z celkových daňových příjmů a každý poplatník například daně z příjmu nebo DPH nepřímo přispívá do systému sociálních dávek, přičemž tato spoluúčast je částí veřejnosti například v souvislosti s podporou v nezaměstnanosti kritizována.

ÚP ČR včetně jeho hospodaření podléhá kontrole, a to nejen ze strany jeho řídicího subjektu MPSV nebo veřejnosti, ale také ze strany Národního kontrolního úřadu (NKÚ). Ten se při kontrolách ÚP ČR zabýval v posledních letech zejména využíváním peněžních prostředků určených k naplňování různých cílů koncepcí MPSV, ale také například vzájemnou komunikací příslušných úřadů v oblasti nelegální práce nebo investičními pobídkami (NKÚ: Registr kontrolovaných akcí a kontrolovaných osob, 2022). Kontrola zaměřená na příjmy státního rozpočtu ze zdanění práce odhalila nedostatečnou vzájemnou komunikaci odpovědných subjektů včetně generálního ředitelství ÚP ČR, které nepředávalo kopie rozhodnutí o pokutách za nelegální práci. Komunikace byla problémová i přesto, že v gesci MPSV vznikl meziresortní orgán pro problematiku nelegální práce. Tento typ práce způsobuje dle odhadů studie Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí zřízeného MPSV výpadek příjmu státního rozpočtu až 50 miliard Kč ročně (NKÚ: kontrolní akce č. 18/32, 2022). Při přezkoumání sestavení rozpočtu investičních pobídek v letech 2012-2014 pak NKÚ

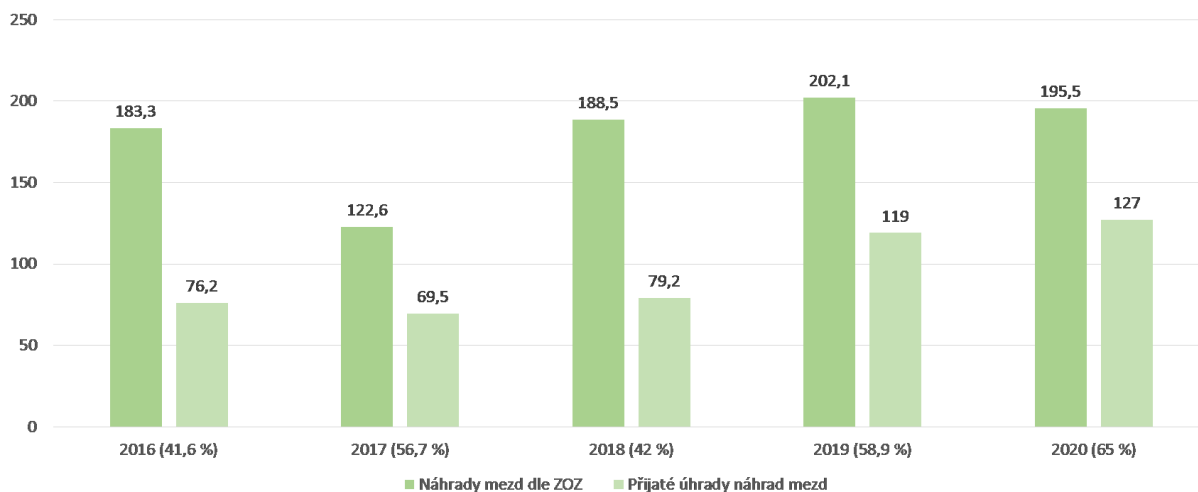
zjistil, že skutečné závazky činily třetinu rozpočtových prostředků a zbylé dvě třetiny pak ostatní předpokládané výdaje, přičemž ale 92 % ostatních výdajů bylo neopodstatněných a nešlo je čerpat. MPSV totiž ÚP ČR nařizovalo zohledňovat prostředky pro investory již po vydání souhlasného stanoviska MPSV investorovi (NKÚ: kontrolní akce č. 15/20, 2022).

Hospodaření a personálnímu zabezpečení ÚP ČR je věnována část jím vydávaných ročních ZoČ, nicméně pouze v minimálním rozsahu vývoje počtu zaměstnanců, některých provozních výdajů a přístupu úřadu k pohledávkám. Zcela jsou ve zprávách tedy opomenuty například příjmy z odvodů zaměstnavatelů z titulu povinného zaměstnávání OZP, příjmy z vymožených nároků za zaměstnavateli dle ZOZ, kapitálové výdaje úřadu nebo informace o věku, vzdělání či průměrném platu zaměstnanců. Ačkoli v ČR existuje zákon o přístupu k informacím umožňující získat i další samostatně nezveřejňované informace (což prakticky dokládá příloha A), například roční zprávy Celní správy a Vězeňské služby obsahují mnohonásobně větší prostor vymezený jejich personalistice a hospodaření a oba subjekty tyto informace zveřejňují aktivně, nikoli případně pasivně (Vězeňská služba ČR: Statistické ročenky, 2022 a MF ČR: Zprávy o činnosti finanční a celní správy, 2022).

4.2 Zhodnocení příjmů, výdajů a pohledávek ÚP ČR

Celkové příjmy ÚP ČR se pohybují v řádu jednotek miliard Kč a největší podíl na nich mají přijaté transfery. Mimo transfery jsou nejobjemnější položkou příjmů daňové příjmy z odvodů zaměstnavatelů za nezaměstnávání OZP, přičemž tato položka stabilně každoročně narůstá. Ačkoli do roku 2020 zůstává rozpočtovaná každý rok ve stejné výši 605 milionů Kč, v roce 2021 došlo u schváleného rozpočtu k jejímu navýšení na 748 milionů Kč. Podobně došlo k navýšení očekávaných příjmů ze správních poplatků z 5 na 7 milionů Kč, ačkoli tyto příjmy za poslední roky klesají (MONITOR (MF ČR): Úřad práce ČR, 2021).

Dále lze poukázat na vývoj vyplácených náhrad mezd dle ZOZ a s tím souvisejících přijatých úhrad takto vynaložených prostředků. Z následujícího obrázku č. 4 je patrné, že s výjimkou roku 2017 roste podíl náhrad mezd uhrazených z přijatých prostředků, konkrétně z 41,6 % v roce 2016 na 65 % v roce 2020. Vybočující hodnota roku 2017 lze pravděpodobně přikládat faktu, že v tomto roce bylo na náhradách mezd vyplaceno zásadně méně prostředků než v ostatních letech. Ačkoli jde jednoznačně o pozitivní trend, nemůže tento trend samozřejmě pokračovat až do výše 100 %, neboť někteří zaměstnavatelé se již z platební neschopnosti nedostanou a je vyhlášen jejich úpadek. Úkolem ÚP ČR je zajistit v maximální možné míře uplatňování práv a nároků států v příslušných insolvenčních řízeních.



Obrázek 4: Vývoj náhrad mezd dle ZOZ a přijatých úhrad za tyto náhrady (v milionech Kč; u roků je uveden podíl přijatých úhrad a náhrad mezd v %)

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z tabulky č. 7

Kapitálové příjmy pramení úřadu zejména z prodeje vyřazených dopravních prostředků. Některé z nich nabízí ÚP ČR k převzetí dokonce bezplatně a u vozidel s úplatným převodem si nechává zpracovávat znalecké posudky jejich vhodné prodejní ceny, přičemž tyto ceny zohledňují technický stav vozidel (ÚP ČR: Archiv – nabídka nepotřebného majetku, 2022).

Ve výdajích logicky dominují transfery v podobě dávek a příspěvků, nicméně objem těchto prostředků je ovlivněn zejména politickým rozhodováním, ať už jde o výši vyplácených dávek a příspěvků nebo o podmínky pro jejich přiznávání. V tomto ohledu bývá pro nepřehlednost a nesystematičnost systém sociálních dávek kritizován, konkrétně pak například existence příspěvku a zároveň i doplatku na bydlení.

Také výdaje na platy jsou omezeně proměnlivé, jelikož se v základu musí držet tabulkově stanovených hodnot a musí respektovat požadavky na vzdělání odpovídající příslušným platovým třídám. Úřad může nicméně například manipulovat s počtem systemizovaných míst, které pro výkon své agendy využívá. Počet zaměstnanců ÚP ČR se ve sledovaném období mění jen velice málo a za zmínku stojí také fakt, že v přílohách ZoČ za roky 2016-2019 je poukazováno na to, že převzetí agendy HMN od obcí nebylo dostatečně zabezpečeno navýšením systemizovaných míst a způsobilo tak personální podstav.

Pozitivně lze hodnotit omezování výdajů za poštovní a ostatní služby, nicméně je třeba mít na mysli zásadu opatrnosti a dbát na to, aby tímto omezováním nedocházelo k negativním druhotným následkům. Pokles poštovních výdajů s opomenutím roku 2020 nastává i přesto, že se agenda ÚP ČR nijak neumenšuje a pravděpodobně souvisí s digitalizací veřejné správy. Jednou z nejnovějších funkcí je u ÚP ČR v tomto ohledu identita občana, která je kromě

datové schránky a elektronického podpisu další možností pro podávání žádostí nahrazující jejich podávání poštou. Identitou občana může být například bankovní identita, eObčanka nebo systém vícefázového ověření (ÚP ČR: Identita občana, 2022).

Trendy lze do roku 2019 pozorovat u vývoje výdajů na opravy a údržby a na cestovné. Výdaje na opravy a údržby do roku 2019 postupně klesaly a pokračoval-li by tento pokles i v dalších letech, bylo by na místě obávat se možného nezodpovědného přístupu vůči stavu fyzickému majetku, který by ve finále mohl vést až k dočasnému výpadku výkonu činnosti úřadu. Výdaje na cestovné do tohoto roku naopak stabilně narůstaly a jejich vývoj bude třeba sledovat zejména v následujících letech, až pomine většina omezení způsobená pandemií.

Nejvýznamnějším kapitálovým výdajem byla ve sledovaném období rekonstrukce administrativní budovy v Liberci. Ačkoli se předpokládaly náklady zhruba 185 milionů Kč bez DPH, finální náklady byly po 4 dodacích o vícepracích o 40 milionů a tedy o více než 20 % vyšší než předpokládané (NEN, 2021). ÚP ČR také v souvislosti s touto rekonstrukcí obdržel investiční převod od NF zhruba 15 miliard Kč. Jako pozoruhodnost lze dodat, že ředitelkou krajské pobočky v Liberci, jediné pobočky s taktou rozsáhlou rekonstrukcí ve sledovaném období, je bývalá generální ředitelka ÚP ČR PhDr. Kateřina Sadílková, MBA.

K již zhodnoceným dlouhodobým pohledávkám je při opomenutí neobjemných pohledávek předaných Celní správě na místě přidat zhodnocení zbývajících krátkodobých pohledávek. Nabízí se porovnat je s položkou přijatých vratek transferů z tabulky č. 6, která souvisí s prostředky skutečně vymoženými z těchto pohledávek. Ačkoli se krátkodobé pohledávky ÚP ČR pohybují kolem 5 miliard Kč, přijaté vratky transferů dosáhly v roce 2016 pouze něco přes 200 milionů Kč a od té doby ještě dále výrazně poklesly. Vymáhání těchto pohledávek je tedy očividně obtížné a v některých případech zejména vysoce nízkopříjmových osob by mohlo být bráno i jako neetické. ÚP ČR by se nicméně v rámci hospodárnosti měl pokoušet vyřešit dlouhodobou vázanost těchto prostředků v nevymahatelných pohledávkách.

4.3 Navržení vlastních doporučení

V rámci příjmů a výdajů ÚP ČR lze v první řadě doporučit při sestavování rozpočtu zohlednění vývoje skutečných daňových příjmů z odvodů za nezaměstnávání OZP a ze správních poplatků. V letech 2016 a 2017 činil příjem z odvodů zhruba 700 milionů Kč oproti očekávaným 605 milionům Kč, byla zde tedy opatrnostní rezerva ve výši zhruba 100 milionů Kč. Při zachování této rezervy by pro rok 2022 mohl být příjem z odvodů odhadnut ve výši 900 milionů Kč, což vychází ze skutečného příjmu z odvodů za rok 2021. Státní rozpočet by

tak zohlednil očekávaný příjem 162 milionů Kč. Příjem ze správních poplatků je sice poměrně nižší, nicméně jeho rozpočtové navyšování by po roce 2021 nemělo pokračovat vzhledem k tomu, že tyto příjmy ve sledovaném období trvale klesaly. Zohledněn by mohl být také stav skutečných nedaňových příjmů, které pravidelně dosahují objemu zhruba 400 milionů Kč. Ve schvalovaném rozpočtu jsou pravidelně stanovovány pouze ve výši 147 milionů Kč a je zde tedy opatrnostní rezerva přes 200 milionů Kč.

Výdaje na poštovní služby poklesly v období 2016-2021 o necelých 18 %, přičemž tento pokles byl zpomalen vypuknutím pandemie. I přes tento pokles je na tyto služby stále vydáváno téměř 300 milionů Kč, což tvoří zhruba čtvrtinu veškerých provozních výdajů mimo personální výdaje. ÚP ČR by se měl dále pokoušet snižovat náklady na poštovní služby, a to zejména zdokonalováním digitalizace ve své působnosti. To nutně neznamená zavádění nových digitálních nástrojů. Zcela jistě by měl úřad vyhodnocovat využívanost již zavedených nástrojů a také analyzovat postoj občanů, kteří mají dostupnou možnost digitální komunikace, ale takovou možnost nevyužívají.

Úřad by se měl také zabývat tím, jestli je nezbytné nebo alespoň přínosné využívat znalecké posudky při posuzování potenciální prodejní ceny vyřazených automobilů. Jelikož jde o klasické osobní automobily, nic úřadu nebrání v prostém porovnávání s cenami prodávaných ojetých vozů v soukromém sektoru. Kapitálové příjmy z prodeje majetku nedosahují v žádném roce ani na 1 milion Kč. V širším úhlu pohledu by se úřad mohl zabývat také tím, zda-li by nebylo výhodnější přenechávat automobily k prodeji Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových. Ten má při prodeji majetku zavedený aukční systém, díky kterému může stát z prodeje získat větší než minimální prodejní částku. Výhodnější by tento postup zcela jistě byl pro potenciální kupce, neboť by měli lepší přehled o státem nabízeném majetku na jednom místě bez nutnosti prohledávání webu ÚP ČR.

Problematická je situace pohledávek, a to zejména krátkodobých. Ačkoli jde o pohledávky krátkodobé, z údajů účetnictví a skutečně přijatých vratek transferů je patrné, že je v těchto pohledávkách dlouhodobě vázáno několik miliard Kč. Za předpokladu, že ÚP ČR u pohledávek dostatečně a přiměřeně vymáhá svá majetková práva, je třeba doporučit, aby se úřad v budoucnosti zaměřil především na preventivní stránku vzniku takových pohledávek. Měl by dostatečně dbát na dodržování veškerých podmínek stanovených pro přiznávání příspěvků a sociálních dávek, samozřejmě ale vždy v mezích dostatečné ohleduplnosti vůči žadatelům.

Jednou z možných příčin tohoto vysokého množství neoprávněně vyplacených a zpětně pohledávaných prostředků by mohlo být zhoršení kvality pracovního výkonu zaměstnanců dané potenciálním podstavem ÚP ČR, na který je poukazováno ve všech přílohách ZoČ za roky 2016-2019. Dle těchto příloh byla v lednu 2012 převzata agenda hmotné nouze od 3 642 pracovníků obcí, přičemž systemizovaná místa ÚP ČR byla v této souvislosti navýšena pouze o 1 953 míst. Část přílohy ZoČ za rok 2020 týkající se stavu zaměstnanců se k potenciálnímu podstavu již nevyjadřuje a je zcela nově graficky upravena. Úřad by v tomto ohledu mohl provést interní analýzu s cílem zjistit, zda je aktuální počet systemizovaných míst adekvátním vykonávané agendě.

V souvislosti se ZoČ lze v rámci transparentnosti, systematičnosti i přehlednosti doporučit rozšíření obsahu těchto zpráv zejména v oblasti personální a ekonomické. Například ve zprávě za rok 2020 je hodnocena fluktuace zaměstnanců oproti předcházejícímu roku, ačkoli ve zprávě za rok 2019 ani ve zbylých zprávách úřad nic o fluktuaci nesděljuje. Vyšším investičním výdajům nebo vývoji digitalizace agendy úřadu by ve zprávách měl být vyhrazen odpovídající prostor. Kvalitnější a komplexnější zveřejněnou dokumentací své činnosti také může ÚP ČR předcházet žádostem o informace, které jeho zaměstnanci povinně zpracovávají nad rámec svých běžných pracovních povinností.

Jako poslední oblast pro doporučení lze uvést samotné nastavení systému sociálních dávek nebo nástrojů politiky zaměstnanosti. Zde ovšem ÚP ČR vystupuje především jako ovlivňovaná osoba namísto ovlivňující, jelikož prostředky poskytuje a přiznává na základě zákona. Například možnost nahrazení příspěvku a doplatku na bydlení jedním nově konstruovaným příspěvkem a jakékoli další úpravy poskytovaných příspěvků jsou v rukou zákonodárné moci. Mohly by přitom zásadně ovlivnit nákladovost hospodaření úřadu.

ZÁVĚR

Bakalářská práce byla zaměřena na analýzu hospodaření Úřadu práce České republiky ve vybraných letech. Předmětem analýzy hospodaření byl stav a vývoj příjmové a výdajové stránky rozpočtu úřadu a jeho pohledávek. Konkrétně byla analyzována data za roky 2016-2020 a v závislosti na dostupnosti dat také data za rok 2021.

V první kapitole byly vymezeny pojmy zaměstnanosti a sociální podpory. V kapitole jsou vymezeny různé přístupy k politice zaměstnanosti a také politika zaměstnanosti České republiky včetně její základní zákonné úpravy. Dále jsou v ní uvedeny typy a příčiny nezaměstnanosti. Další část kapitoly je věnována principům sociální politiky a způsobům přerozdělování důchodů ve společnosti. V druhé kapitole je popsána organizační stránka Úřadu práce České republiky a následně je představena jeho činnost a způsob financování. V rámci organizace je vymezeno zřízení úřadu, generální ředitelství, krajské pobočky včetně kontaktních pracovišť a personální zabezpečení. Činnost je rozdělena na oblast zaměstnanosti a oblast sociální tematiky. Úřad je financován v rámci státního rozpočtu a souvisí s ním příjmy z příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a příjmy z odvodů zaměstnavatelů za nezaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Třetí kapitola obsahuje analýzu hospodaření Úřadu práce České republiky v letech 2016-2020. Analyzovány byly příjmy a výdaje rozpočtu úřadu a také jeho pohledávky. Největší příjmy plynou úřadu z přijatých transferů v rámci evropských strategických programů. Největšími výdaji pak jsou transfery obyvatelstvu a zaměstnavatelům ve formě poskytovaných příspěvků a sociálních dávek. Největším provozním výdajem jsou pak výdaje na platy. Většinu objemu pohledávek tvoří krátkodobé pohledávky, a to zejména pohledávky za příjemci dávek a za zaměstnavateli. Některé pohledávky předává úřad Celní správě. V poslední kapitole je nejprve zhodnoceno hospodaření Úřadu práce České republiky včetně zhodnocení jeho příjmů, výdajů a pohledávek. V další části kapitoly jsou navržena vlastní možná doporučení týkající se rozpočtu, některých výdajů, pohledávek, potenciálního podstavu, zpráv o činnosti a systému sociálních dávek.

POUŽITÁ LITERATURA

KLIKOVÁ, Christiana, Igor KOTLÁN a kol. Hospodářská a sociální politika. 5. vyd.

Ostrava: Vysoká škola sociálně správní, 2019. 388 s. ISBN 978-80-87291-23-8.

DUDOVÁ, Iveta, Vojtech STANEK a Simona POLONYOVÁ. Sociálna politika. 1. vyd.

Bratislava: Wolters Kluwer, 2018. 396 s. Ekonómia. ISBN 978-80-8168-866-9.

Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit.

2021-11-30]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevky-na-podporu-zamestnavani-ozp>

Zákon č. 435/2004 Sb: Zákon o zaměstnanosti. In: Sbíрка zákonů. 2004.

Zákon č. 73/2011 Sb.: Zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.

In: Sbíрка zákonů. 2011.

DESTEFANIS, Sergio, Matteo FRAGETTA a Nazzareno RUGGIERO. Active and passive labour-market policies: the outlook from the beveridge curve. DiSES Working papers

[online]. 2020 [cit. 2021-12-01]. ISSN 1971-3029. Dostupné z:

https://www.researchgate.net/publication/342708434_ACTIVE_AND_PASSIVE_LABOUR-MARKET_POLICIES_THE_OUTLOOK_FROM_THE_BEVERIDGE_CURVE_DiSES_Working_Paper_3-239

PIGNATTI, Clemente a Eva VAN BELLE. Better together: Active and passive labor market

policies in developed and developing economies [online]. 2018 [cit. 2021-12-01]. Dostupné z:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_660003.pdf

Pracovní oprávnění: Zaměstnanecká karta, modrá karta nebo povolení k zaměstnání?

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2021-12-03]. Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/web/cz/pracovni-opravneni>

BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce. Praha: C. H. Beck, 2018.

Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-719-4.

SENGENBERGER, Werner. Beyond the measurement of unemployment and

underemployment: The case for extending and amending labour market statistics [online].

Ženeva: ILO, 2011 [cit. 2021-12-05]. ISBN 9789221247449. Dostupné z:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_166604.pdf

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Boleloucký ZDENĚK. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

NESPOROVA, Alena. Long-term unemployment in Central Europe: A review of its nature and determinants in five countries [online]. Ženeva: ILO, 2017 [cit. 2021-12-05]. ISSN 1999-2947. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_556024.pdf

ESGUERRA, Jude H. Choosing and assessing local youth unemployment interventions [online]. Manila: ILO, 2009 [cit. 2021-12-05]. ISBN 9789221214458. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-manila/documents/publication/wcms_142950.pdf

Employment - annual statistics. Eurostat: Statistics explained [online]. 2021 [cit. 2021-12-06]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics

Europe 2020: A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth [online]. Brusel: European Commission, 2010 [cit. 2021-12-06]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2020. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2021 [cit. 2021-12-06]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/2419647/Anal%C3%BDza_text_2020.pdf/3052205e-07fb-99a3-fbac-e43d3138c7e1

MEAGER, Nigel a Ceri EVANS. The evaluation of active labour market measures for the long-term unemployed [online]. Ženeva: ILO, 1998 [cit. 2021-12-07]. ISSN 1020-5322; ISBN 92-2-111061-3. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_120317.pdf

SLANÝ, Antonín a Milan ŽÁK. *Hospodářská politika*. Praha: C. H. Beck, 1999. ISBN 80-7179-237-3.

- KHECHEN, Mona. SOCIAL JUSTICE: CONCEPTS, PRINCIPLES, TOOLS AND CHALLENGES [online]. 2013 [cit. 2021-12-07]. Dostupné z: <https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/social-justice-concepts-principles-tools-challenges-english.pdf>
- JOHNSON, Phil, Michael BROOKES, Geoffrey WORD a Chris BREWSTER. Legal Origin and Social Solidarity: The Continued Relevance of Durkheim to Comparative Institutional Analysis [online]. 2015 [cit. 2021-12-07]. DOI: 10.1177/0038038515611049. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/283793413_Legal_Origin_and_Social_Solidarity_The_Continued_Relevance_of_Durkheim_to_Comparative_Institutional_Analysis
- GONGCHENG, Zheng a Wolfgang SCHOLZ. Global social security and economic development: Retrospect and prospect. ILO Asia-Pacific working paper series [online]. 2019 [cit. 2021-12-08]. ISSN 2227-4405. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_723404.pdf
- SAIDI, Subian, Ulfah MUHARRAMAH, Yomi MARISKA, Triyono RUBY a La ZAKARIA. Modified Lorenz Curve and Its Computation. Desimal: jurnal matematika [online]. Universitas Lampung, Indonesia, 2020 [cit. 2021-12-08]. ISSN 2613-9081. DOI: 10.24042/djm.v3i2.5871. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/342271264_Modified_Lorenz_Curve_and_Its_Computation
- CONDE-RUIZ, J.I. a C.I. GONZÁLEZ. From Bismarck to Beveridge: the other pension reform in Spain. SERIES 7 [online]. 2016, 461-490 [cit. 2022-02-01]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1007/s13209-016-0148-3>
- Historie Úřadu práce ČR. Úřad práce ČR [online]. 2021 [cit. 2022-02-02]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/historie>
- Seznam organizací MPSV. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2022 [cit. 2022-02-02]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/seznam-organizaci-mpsv>
- O Úřadu práce České republiky. Úřad práce ČR [online]. 2021 [cit. 2022-02-02]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/o-uradu-prace>
- Organizační struktura Úřadu práce České republiky. Úřad práce ČR [online]. 2022 [cit. 2022-02-02]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/organizacni-struktura>

Zpráva o činnosti Úřadu práce České republiky za rok 2016. Úřad práce ČR [online]. Praha, 2017 [cit. 2022-02-03]. Dostupné z:

https://www.uradprace.cz/documents/37855/1738144/zprava_o_cinnosti_2016.pdf

Zpráva o činnosti Úřadu práce České republiky za rok 2017. Úřad práce ČR [online]. Praha, 2018 [cit. 2022-02-03]. Dostupné z:

https://www.uradprace.cz/documents/37855/1738144/zprava_o_cinnosti_2017.pdf

Zpráva o činnosti Úřadu práce České republiky za rok 2018. Úřad práce ČR [online]. Praha, 2019 [cit. 2022-02-03]. Dostupné z:

https://www.uradprace.cz/documents/37855/1738144/zprava_o_cinnosti_2018.pdf

Zpráva o činnosti Úřadu práce České republiky za rok 2019. Úřad práce ČR [online]. Praha, 2019 [cit. 2022-02-03]. Dostupné z:

https://www.uradprace.cz/documents/37855/1738144/zprava_o_cinnosti_2019.pdf

Zpráva o činnosti Úřadu práce České republiky za rok 2020. Úřad práce ČR [online]. Praha, 2021 [cit. 2022-02-03]. Dostupné z:

<https://www.uradprace.cz/documents/37855/1738144/Zpr%C3%A1va+o+%C4%8Dcinnosti+2020.pdf>

Zpráva o činnosti Úřadu práce České republiky. Úřad práce ČR [online]. 2021 [cit. 2022-02-07]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/zprava-o-cinnosti>

OUTPLACEMENT. Úřad práce ČR [online]. 2021 [cit. 2022-02-03]. Dostupné z:

<https://www.uradprace.cz/-/outplacement>

Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti. Úřad práce ČR [online]. 2021 [cit. 2022-02-04]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/sluzby-uradu-prace>

Vyhláška č. 518/2004 Sb: Vyhláška, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: Sbíрка zákonů. 2004.

Vyhláška č. 519/2004 Sb: Vyhláška o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. In: Sbíрка zákonů. 2004.

Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2022 [cit. 2022-02-07]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v-nezamestnanosti>

- Zákon č. 118/2000 Sb: Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů. In: Sbíрка zákonů. 2000.
- Zákon č. 72/2000 Sb: Zákon o investičních pobídkách a o změně některých zákonů. In: Sbíрка zákonů. 2000.
- Pomoc a podpora. EURES [online]. 2022 [cit. 2022-02-10]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eures/public/eures-services/help-and-support_cs
- EURES - kdo jsme. Úřad práce ČR [online]. 2021 [cit. 2022-02-10]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/eures-kdo-jsme>
- Zákon č. 117/1995 Sb: Zákon o státní sociální podpoře. In: Sbíрка zákonů. 1995.
- Zákon č. 108/2006 Sb: Zákon o sociálních službách. In: Sbíрка zákonů. 2006.
- Obecné informace a vymezení některých pojmů. Úřad práce ČR [online]. 2020 [cit. 2022-02-11]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/obecne-informace-3>
- Zákon č. 111/2006 Sb: Zákon o pomoci v hmotné nouzi. In: Sbíрка zákonů. 2006.
- Zákon č. 359/1999 Sb: Zákon o sociálně-právní ochraně dětí. In: Sbíрка zákonů. 1999.
- Zákon č. 588/2020 Sb: Zákon o náhradním výživném pro nezaopatřené dítě a o změně některých souvisejících zákonů. In: Sbíрка zákonů. 2020.
- Zákon č. 329/2011 Sb: Zákon o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů. In: Sbíрка zákonů. 2011.
- TOMŠEJ, J. a kol. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. 232 s. ISBN 978-80-7598-648-1.
- ANÝŽOVÁ, Petra a Jiří VEČERNÍK, ed. Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019. ISBN 978-80-246-4294-9.
- DOUŠOVÁ, Jana. Úřad práce a uchazeč o zaměstnání. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2020. 192 s. ISBN 978-80-7400-810-8.
- ČERVINKA, Tomáš a kol. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. 5. vyd. Ostrava: ANAG, 2012. 232 s. ISBN 978-80-7263-751-5.

Zákon č. 218/2000 Sb: Zákon o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů. In: Sbírka zákonů. 2000.

Státní rozpočet v kostce - 2021. Ministerstvo financí České republiky [online]. 2021 [cit. 2022-02-18]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/o-ministerstvu/vzdelavani/rozpocet-v-kostce/statni-rozpocet-v-kostce-2021-41404>

Zákon č. 589/1992 Sb: Zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. In: Sbírka zákonů. 1992.

Zákon č. 262/2006 Sb: Zákon zákoník práce. In: Sbírka zákonů. 2006.

Zákon č. 219/2000 Sb: Zákon o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích. In: Sbírka zákonů. 2000.

TYŠEROVÁ, Dagmar, Petr VÁCHA a Miloslav KILIÁN. Hospodaření a nakládání se státním majetkem. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2019. 252 s. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-737-8.

LAJTKEPOVÁ, Eva. Veřejné finance v praxi České republiky. Brno: CERM, akademické nakladatelství, 2021. ISBN 978-80-7623-064-4.

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. MONITOR [online]. MF ČR, 2021 [cit. 2022-03-05]. Dostupné z: <https://monitor.statnipokladna.cz/ucetni-jednotka/72496991>

Sdělení č. 574/2020 Sb: Sdělení MPSV o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2020 pro účely zákona o zaměstnanosti. In: Sbírka zákonů. 2020.

Sdělení č. 448/2016 Sb: Sdělení MPSV o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2016 pro účely zákona o zaměstnanosti. In: Sbírka zákonů. 2016.

Vyhláška č. 412/2021 Sb: Vyhláška o rozpočtové skladbě. In: Sbírka zákonů. 2021.

Doprovodný materiál k postupu podle vyhlášky č. 412/2021 Sb. Ministerstvo financí České republiky [online]. 2022 [cit. 2022-04-02]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/uzemni-rozpocety/metodicka-podpora/2022/doprovodny-material-k-postupu-podle-vyhl-46513>

Odbor 55 - Národní fond. Ministerstvo financí České republiky [online]. [cit. 2022-03-06]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/o-ministerstvu/zakladni-informace/organizacni-struktura/sekce-06/odbor-55-narodni-fond>

Zákon č. 234/2014 Sb: Zákon o státní službě. In: Sbíрка zákonů. 2014.

Nářízení vlády č. 341/2017 Sb: Nářízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. In: Sbíрка zákonů. 2017.

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. MONITOR [online]. MF ČR, 2021 [cit. 2022-03-09]. Dostupné z: <https://monitor.statnipokladna.cz/ucetni-jednotka/00006963>

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. MONITOR [online]. MF ČR, 2021 [cit. 2022-03-09]. Dostupné z: <https://monitor.statnipokladna.cz/ucetni-jednotka/75046962>

ÚŘAD PRO MEZINÁRODNĚ PRÁVNÍ OCHRANU DĚTÍ. MONITOR [online]. MF ČR, 2021 [cit. 2022-03-09]. Dostupné z: <https://monitor.statnipokladna.cz/ucetni-jednotka/00025402>

Zákon č. 32/2019 Sb: Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. In: Sbíрка zákonů. 2019.

Zákon č. 48/1997 Sb: Zákon o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů. In: Sbíрка zákonů. 1997.

Zákon č. 592/1992 Sb: Zákon České národní rady o pojistném na veřejné zdravotní pojištění. In: Sbíрка zákonů. 1992.

Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [online]. 2022 [cit. 2022-03-11]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-B&str=v467&u=v413_VUZEMI_97_19

Archiv - Antivirus. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2021 [cit. 2022-03-12]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/antivirus-archiv>

Ochrana zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2022 [cit. 2022-03-12]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/antivirus>

Izolačka. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2022 [cit. 2022-03-12]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/izolacka>

Zákon č. 363/2019 Sb: Zákon, kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbíрка zákonů. 2019.

Příjmy a životní podmínky domácností - 2017. Český statistický úřad [online]. 2018 [cit. 2022-03-12]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/prijmy-a-zivotni-podminky-domacnosti-rn2to6gtkz> a dtto pro 2020: [online]. 2021 [cit. 2022-03-12]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/prijmy-a-zivotni-podminky-domacnosti-cdknb922a5>

Základní informace o zadávacím postupu. NEN [online]. 2021 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://nen.nipez.cz/SeznamPlatnychProfiluZadavatele/MultiprofilZakladniUdajeOZadavateLiM-142311488/SeznamUzavrenychZadavacichPostupu-142311488/ZakladniInformaceOZadavacimPostupuM-402431824-142311478>

Archiv – nabídka nepotřebného majetku. Úřad práce ČR [online]. 2022 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/archiv-nepotrebneho-majetku>

Účetnictví. Úřad práce ČR [online]. 2022 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/ucetnictvi>

RŮČKOVÁ, Petra. Finanční analýza: metody, ukazatele, využití v praxi. 7. aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2021. Finanční řízení. ISBN 978-80-271-3124-2.

Registr kontrolních akcí a kontrolovaných osob. NKÚ [online]. 2022 [cit. 2022-04-03]. Dostupné z: <https://www.nku.cz/scripts/rka/prehled-kontrol.asp?nazevakce=%C3%BA%C5%99ad+pr%C3%A1ce>

Kontrolní akce č. 18/32. NKÚ [online]. 2022 [cit. 2022-04-03]. Dostupné z: <https://www.nku.cz/scripts/rka/detail.asp?cisloakce=18/32&rok=0&sestava=0>

Kontrolní akce č. 15/20. NKÚ [online]. 2022 [cit. 2022-04-03]. Dostupné z: <https://www.nku.cz/scripts/rka/detail.asp?cisloakce=15/20&rok=0&sestava=0>

Statistické ročenky Vězeňské služby. Vězeňská služba České republiky [online]. 2022 [cit. 2022-04-03]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/sekce/statisticke-rocenky-vezenske-sluzby>

Zprávy o činnosti finanční a celní správy. Ministerstvo financí České republiky [online]. 2022 [cit. 2022-04-03]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/dane/danove-a-celni-statistiky/zpravy-o-cinnosti-financni-a-celni-sprav>

Identita občana - nový způsob komunikace s ÚP ČR. Úřad práce ČR [online]. 2022 [cit. 2022-04-03]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/-/identita-obcana-novy-zpusob-komunikace-s-up-cr>

PŘÍLOHY

Příloha A <i>Informace poskytnuté Úřadem práce ČR na základě žádosti o informace</i>	62
--	----



Generální ředitelství ÚP ČR

V Praze dne: 28. 3. 2022
Čj: UPCR-2022/22981-20000403/1

Poskytnutí informací na základě písemné žádosti podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů

Úřad práce ČR dne 14. 3. 2022 obdržel Vaši žádost o poskytnutí informací podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, formulovanou následovně:

„1) V aplikaci Monitor Ministerstva financí lze nalézt kompletní druhový rozpočet Úřadu práce včetně všech nenulových položek druhového třídění a také včetně údajů upraveného rozpočtu a skutečného plnění ke konci každého roku. Vychází tato aplikace z dat Úřadu práce, respektive shodují se data aplikace s daty Úřadu práce?

2) Od kterých států přijímal Úřad práce transfery v rámci rozpočtové položky „4151 - Neinvestiční přijaté transfery od cizích států“, v jaké výši a za jakým účelem od každého státu v letech 2016-2021?

3) Kterým subjektům poskytl Úřad práce v rámci rozpočtové položky „5041 - Odměny za užití duševního vlastnictví“ v roce 2020 takovoto odměny?

4) Za jakým účelem byl Úřadu práce poskytnut investiční převod v rámci rozpočtové položky „4218 - Investiční převody z Národního fondu“?

5) Jak je možné, že dle druhového rozpočtu dosahuje poměr výdajů Úřadu práce na povinné pojistné (podseskupení 503) a výdajů na platy (podseskupení 501) pravidelně více než 50 %? Neměl by se tento poměr pohybovat kolem hodnoty 33,8 % (34 % před změnou pojistného v roce 2019), jelikož zaměstnavatel jako poplatník má odvádět právě 24,8 + 9 % z příjmu svých zaměstnanců na pojistném? Tento zarážející poměr je viditelný i v rozpočtech zveřejňovaných přímo Úřadem práce a u žádných dalších org. složky MPSV se nevyskytuje, u nich tvoří skutečně cirka 33,8 %.

6) Kolika zaměstnancům v rámci služebního i pracovního poměru vyplácel Úřad práce jako zaměstnavatel plat či mzdu v letech 2016-2021?“

K Vaší žádosti Vám na základě podkladů zpracovaných Odborem ekonomickým generálního ředitelství Úřadu práce ČR a Odborem personálním a vzdělávání generálního ředitelství Úřadu práce ČR, do jejichž věcné působnosti předmětná problematika spadá, sdělujeme následující:

Ad 1): Ano, aplikace MONITOR Ministerstva financí je naplňována daty z IISSP, a to jak daty z rozpočtu (RIS), tak daty z účetnictví (CSÚIS), tzn. aplikace MONITOR vychází z dat Úřadu práce ČR.

Ad 2): Na RP 4151 Neinvestiční přijaté transfery od cizích států sleduje Úřad práce ČR příjmy související s refundacemi podpor v nezaměstnanosti, dávek státní sociální podpory (rodičovský příspěvek, příspěvek, přidavek na dítě, dávky péčovské péče) a s refundacemi příspěvku na péči. Refundace plateb se uskutečňuje na základě příslušných nařízení EP a Rady ES, přičemž Úřad práce ČR nemá povinnost ve svém finančním výkaznictví sledovat tento druh příjmů dle jednotlivých států. Pro vnitřní potřebu si Úřad práce ČR ve svém ekonomickém systému zabezpečil sledování neinvestičních přijatých transferů od cizích států pouze ve struktuře závazných ukazatelů státního rozpočtu, tj. Podpory v nezaměstnanosti, Dávky státní sociální podpory a péčovské péče, Příspěvek na péči pomocí analytické evidence. Z této evidence je zřejmé, že na celkové výši přijatých transferů má největší podíl příjem z titulu podpor v nezaměstnanosti. Zpracování Vámi požadovaného přehledu o přijatých transferech v letech

2016 – 2021 podle států není automatizovaně podpořeno z důvodu, jak bylo uvedeno výše a zpracování přehledu příjmů z výše uvedených titulů z podkladů věcných agend by bylo velmi časově náročné a jednalo by se o mimořádně rozsáhlé vyhledání informací, a proto Vám v této části Vaší žádosti zasíláme samostatné Oznámení o výši úhrady za poskytnutí informací podle ust. §17 odst. 3 zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů.

Ad 3): Úřad práce ČR poskytl v roce 2020 odměny z duševního vlastnictví – RP 5041 v celkové výši 673 595 Kč. Z této částky připadá na generální ředitelství Úřadu práce ČR objem ve výši 669 371 Kč a na Krajskou pobočku Úřadu práce ČR v Hradci Králové objem ve výši 4 223 Kč.

- Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Hradci Králové poskytla odměnu ve výši 4 223 Kč subjektu DATABOX s.r.o. ve věci přístupová licence
- Generální ředitelství Úřadu práce ČR:
 - C SYSTÉM CZ a.s. - MyQ licence a čtečky: 485 452 Kč
 - EXPIRIT s.r.o. – e-learningový kurz: 72 600 Kč
 - Jiří Solil – aktualizace příručky k problematice insolvence a exekuce: 58 080 Kč
 - BDO Audit s.r.o. – aktualizace kurzu ochrany GDPR: 53 240 Kč.

Ad 4): V roce 2021 bylo z Národního fondu přijato 15 533 098,14 Kč – Operační program Životní prostředí – ERDF za účelem rekonstrukce administrativní budovy v Liberci.

Ad 5): Dle § 4 zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, je Ministerstvo financí ústředním orgánem státní správy pro státní rozpočet republiky, a proto Vám doporučujeme obrátit se s Vaším dotazem v této části přímo na něj. Aniž bychom zasahovali do jeho kompetencí, lze uvést, že Úřad práce ČR rozpočtuje a čerpá prostředky povinného pojistného placeného zaměstnavatelem (podseskupení 503) jako ostatní organizační složky Ministerstva práce a sociálních věcí v poměru 24,8 % + 9 % ke mzdovým prostředkům zaměstnanců (podseskupení 501, případně 5021). Tento objem prostředků povinného pojistného placeného zaměstnavatelem je sledován na Odvětvovém členění rozpočtové skladby podle § (dále jen „ODPA“) 4363 Ostatní orgány státní správy v oblasti politiky zaměstnanosti. Kromě pojistného souvisejícího se zaměstnanci jsou však v případě Úřadu práce ČR v ukazateli Povinné pojistné placené zaměstnavatelem zahrnuty i výdaje na povinné pojistné placené zaměstnavatelem (podseskupení 503) související s výplatami odměn pěstounů sledované na ODPA 4136 Dávky pěstounské péče. Např. v roce 2021 bylo čerpáno pojistné na ODPA 4136 ve výši cca 874 mil. Kč, které se vztahovalo k odměnám pěstounů v rámci dávek pěstounské péče vykazovaných na RP 5410 a ODPA 4136.

Ad 6): V letech 2016 – 2021 vyplatil Úřad práce ČR jako zaměstnavatel plat či mzdu průběžně 21 046 osobám, přičemž v tomto čísle jsou zahrnuty jak příchody, tak odchody zaměstnanců a nejedná se tedy o počet stávajících systemizovaných míst.

Poskytnuté informace Vám zasíláme na Vámi uvedený e-mail pro doručování vasekmartin7@email.cz.

S pozdravem

Ing. et Ing. Jan Procházka, v.r.
vedoucí oddělení veřejných zakázek a právní podpory

**Vážený pan
Martin Vašek**

e-mail: vasekmartin7@email.cz

Za správnost vyhotovení zodpovídá: Mgr. Bc. Havlíková