

UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA EKONOMICKO – SPRÁVNÍ

Aktivní politika zaměstnanosti v České republice

Bc. Hana Vodičková

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2011

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

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Hana VODIČKOVÁ**
Osobní číslo: **E09782**
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Ekonomika veřejného sektoru**
Název tématu: **Aktivní politika zaměstnanosti v České republice**
Zadávající katedra: **Ústav ekonomie**

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

Cílem diplomové práce je definovat a analyzovat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v České republice a vyhodnotit jejich vliv na snižování nezaměstnanosti v regionu Chrudim v období 2007 - 2009.

Diplomová práce se zaměří na následující okruhy problémů:

- Trh práce a nezaměstnanost
- Politika zaměstnanosti v ČR
- Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti
- Analýza efektivnosti nástrojů APZ v regionu Chrudim

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

cca 50 stran

Forma zpracování diplomové práce:

tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

1. Halásková, R. Politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.
2. Jírová, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
3. Kleveta, J. Státní politika zaměstnanosti. Olomouc: Univerzita Palackého, 2000. ISBN 80-24404-47-9.
4. Mach, M. Makroekonomie II. - pro inženýrské studium. 2. část. Melandrium Slaný, 1998. ISBN 80-86175-04-9.
5. Sirovátka, T., Mareš, P. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
6. Dornbusch, R., Fischer, S. Macroeconomics. 5th ed. New York: McGraw-Hill, 1990. ISBN 0-07-017787-2.
7. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Právní předpisy o zaměstnanosti. 7. vydání. Praha: MPSV ČR, 2009. ISBN 978-80-86878-92-8.
8. Interní materiály z Úřadu práce v Chrudimi.
9. Informace MPSV ČR. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz>.
10. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Vedoucí diplomové práce:

doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.

Ústav ekonomie

Datum zadání diplomové práce:

3. června 2010

Termín odevzdání diplomové práce:

6. května 2011

doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.

děkanka

L.S.

doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.

vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 12. srpna 2010

Prohlašuji:

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

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 28. 3. 2011

Hana Vodičková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala doc. Ing. Jolaně Volejníkové, Ph.D. za cenné rady, připomínky a ochotu při vedení této diplomové práce. Mé poděkování patří rovněž zaměstnancům Úřadu práce v Chrudimi za vstřícný přístup a poskytnuté informace.

Anotace

Diplomová práce se zabývá využitím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti při řešení nezaměstnanosti v České republice. Má za cíl definovat a specifikovat její jednotlivé nástroje v rámci státu a vliv zmíněných nástrojů na snižování nezaměstnanosti v regionu Chrudim ve sledovaném období 2007–2009.

Klíčová slova

trh práce, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, uchazeč o zaměstnání, úřad práce, region Chrudim

Title

Active Employment Policy in the Czech Republic

Annotation

The thesis deals with using of tools of active employment policy while solving the unemployment in the Czech Republic. Its aim is to define and specify particular tools within the state and to analyse the application and the influence of the mentioned tools on reducing unemployment in the region of Chrudim during the monitored period 2007–2009.

Keywords

labour market, unemployment, employment policy, active employment policy, job applicant, labour office, the region of Chrudim

Obsah

Úvod	8
1 Trh práce a nezaměstnanost.....	10
1.1 Trh práce	10
1.1.1 Specifické rysy trhu práce	10
1.1.2 Segmentace trhu práce	12
1.2 Nezaměstnanost	14
1.2.1 Druhy nezaměstnanosti	17
1.2.2 Typy nezaměstnanosti	18
1.2.3 Dopady dlouhodobé nezaměstnanosti	20
1.2.4 Ohrožené skupiny na trhu práce	21
1.2.5 Měření nezaměstnanosti	22
1.3 Vývoj trhu práce v ČR	23
2 Politika zaměstnanosti v ČR.....	25
2.1 Státní politika zaměstnanosti	27
2.1.1 Cíle politiky zaměstnanosti	29
2.1.2 Institucionální a finanční zabezpečení	30
2.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	31
2.3 Aktivní politika zaměstnanosti	32
2.4 Vývoj politiky zaměstnanosti	33
3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v ČR.....	36
3.1 Nástroje a opatření APZ	39
3.1.1 Rekvalifikace.....	39
3.1.2 Veřejně prospěšné práce.....	42
3.1.3 Společensky účelná pracovní místa.....	43
3.1.4 Příspěvek na zapracování	46
3.1.5 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	46
3.1.6 Překlenovací příspěvek	46
3.2 Podpora zdravotně postižených	47
3.2.1 Chráněné pracovní dílny	47
3.2.2 Chráněná pracovní místa	48
3.3 Cílené programy	50
3.3.1 Cílené programy celostátního charakteru.....	51
3.3.2 Cílené programy regionálního charakteru	51
3.4 Investiční pobídky	52
3.5 Podpora projektů z ESF	53
3.6 Finanční zajištění APZ	54
4 Aktivní politika zaměstnanosti v regionu Chrudim.....	57
4.1 Charakteristika okresu	57
4.2 Nezaměstnanost v okrese.....	58
4.3 Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Chrudim.....	61
4.3.1 Rekvalifikace.....	62
4.3.2 Veřejně prospěšné práce.....	64
4.3.3 Společensky účelná pracovní místa.....	65
4.3.4 Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa	67
4.4 Shrnutí	68

Závěr	72
Literatura	75
Seznam použitých zkratek	78
Seznam tabulek.....	79
Seznam grafů	79
Seznam obrázků.....	79

Úvod

Nezaměstnanost, jako jeden z hlavních problémů dnešního světa, postihuje většinu zemí bez ohledu na jejich vyspělost. Náhlá neočekávaná ztráta zaměstnání přináší změny do života většiny lidí, kteří neberou práci jen jako nutný životní úděl, ale přináší jim radost i uspokojení. Toto nedobrovolné vyřazení jednotlivce z pracovního procesu s sebou přináší mnohé negativní důsledky nezaměstnanosti – ekonomické, sociální, psychologické i zdravotní.

V souvislosti s tímto problémem by mezi prioritami jednotlivých vládních politik mělo mít své prvořadé místo právě řešení negativních ekonomických a sociálních dopadů, které s sebou nezaměstnanost přináší. K prvořadým úkolům každé jednotlivé země by měla patřit odpovědnost za řešení problému nezaměstnanosti a vytvoření podmínek pro aktivní přístup k řešení této otázky. Tvůrci hospodářské politiky vlády by si měly klást zásadní otázku, jestli je vhodné zasahovat do fungování trhu práce a pokud ano, kde a jakým způsobem?

V České republice hlavní úlohu při řešení otázky nezaměstnanosti přebírá stát, který prostřednictvím státní politiky zaměstnanosti řeší problémy související se ztrátou zaměstnání. V rámci národní politiky zaměstnanosti se v České republice určuje jako hlavní a vhodný nástroj pro boj s nezaměstnaností aktivní politika zaměstnanosti, která upřednostňuje aktivní formy řešení nezaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje vládní programy, které mají zasahovat do přirozeného fungování trhu práce s cílem pomoci nezaměstnaným v jejich návratu na trh práce. Tato politika je koncipována v souladu s hlavními záměry Evropské unie a Lisabonskou strategií, jejímž cílem je koordinovat politiku zaměstnanosti členských zemí a účinně tak přispět k boji s nezaměstnaností na mezinárodní úrovni.

Aktivní politika zaměstnanosti se v České republice zaměřuje především na zvyšování aktivity a motivaci nezaměstnaného při hledání zaměstnání, podporuje zaměstnávání znevýhodněných skupin, poskytuje pomoc a poradenství. Patří mezi široce využívaný nástroj, který slouží ke zvýšení efektivity trhu práce a zaměstnanosti. Jejím hlavním úkolem je nejen přispívat ke zmírnění již vzniklé nezaměstnanosti, ale především i k prevenci jejího vzniku.

Předkládaná diplomová práce je rozdělena do jednotlivých kapitol, které budou zaměřeny na jednotlivé okruhy problémů, souvisejících s existencí nezaměstnanosti a realizací aktivní politiky zaměstnanosti na národní úrovni a v rámci regionu Chrudim.

Cílem předložené diplomové práce je:

- **definovat trh práce,**
- **specifikovat opatření politiky zaměstnanosti v rámci státu,**
- **analyzovat využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice,**
- **vyhodnotit vliv nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti při řešení nezaměstnanosti v regionu Chrudim v období let 2007–2009.**

V první kapitole předkládané práce bude věnována pozornost vymezení pojmu trhu práce, jeho specifickým rysům a segmentaci. Bude specifikována nezaměstnanost z hlediska jednotlivých druhů a typů. Bude definováno ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo, měření nezaměstnanosti a postavení ohrožených skupin na trhu práce, včetně dopadů nezaměstnanosti.

Ve druhé kapitole bude soustředěna pozornost na oblast politiky zaměstnanosti v České republice (dále ČR), jako klíčového nástroje hospodářské politiky. Budou definovány hlavní složky a cíle státní politiky zaměstnanosti, její institucionální a finanční zabezpečení, vymezení pojmu pasivní a aktivní politika zaměstnanosti.

Třetí kapitola se bude věnovat nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti (dále APZ) v ČR. Bude definováno zaměření APZ v českém systému a uvedeno základní rozdělení jejich nástrojů. Budou charakterizovány jednotlivé nástroje APZ a vývoj výdajů na jednotlivé programy. Pozornost bude věnována i podpoře projektů z prostředků Evropského sociálního fondu (dále ESF) a finančnímu zajištění APZ. Tato část práce si klade za cíl poskytnout podstatné informace o struktuře politiky zaměstnanosti v ČR.

Ve čtvrté závěrečné kapitole bude hodnoceno využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Chrudim v období let 2007–2009. Pozornost bude věnována posouzení efektivnosti rekvalifikací, veřejně prospěšných prací, společensky účelných pracovních míst a podpoře zdravotně znevýhodněných uchazečů.

1 Trh práce a nezaměstnanost

„Trh práce, jako součást tržní ekonomiky, zajišťuje v životě člověka podmínky jeho důstojné existence. Jeho uplatnění na trhu práce mu přináší nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.“¹

Proces formování pracovního trhu na tržních principech začal v naší republice v roce 1990 v souvislosti s přechodem z centrálně plánované ekonomiky na tržní ekonomiku. Tento přechod byl doprovázen poklesem počtu zaměstnaných osob, tzv. nezaměstnaností, jako doprovodným projevem poruchy trhu práce. Postupně se nezaměstnanost stala jedním z klíčových problémů na trhu práce.

1.1 Trh práce

Trh práce je specifickým trhem, který je založen na ekonomickém principu nabídky a poptávky po pracovní síle. *„Trh práce je možné definovat jako místo, kde se střetává nabídka práce (tzn. kde lidé nabízejí svou práci, ucházejí se o práci) a poptávka po práci (tzn. kde firmy, vláda, domácnosti nabízejí zaměstnání).“²* Výsledkem tohoto střetu je cena práce neboli mzda, která závisí na vzájemném vztahu nabídky a poptávky po práci na trhu práce.

„Klasická a neoklasická teorie chápe pracovní trh jako čistý trh, na němž jde v podstatě o neomezenou soutěž, která určuje nejen distribuci osob na tomto trhu, ale i výši jejich mzdy.“³

1.1.1 Specifické rysy trhu práce

Úlohou trhu práce je na jedné straně zajistit potřebné pracovní síly na produkci statků a služeb a na druhé straně poskytovat pracovní síle přiměřené finanční prostředky, odpovídající jejímu podílu na produkci. Pracovní síla vstupující na trh práce je nabízena

¹Buchtová, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing a. s., 2002. s. 75. ISBN 80-247-9006-8

²Jírová, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha: VŠE, 1999. s. 7. ISBN 80-7079-635-9

³Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. s. 58. ISBN 80-901424-9-4

v různé struktuře a jedinci jsou tak umísťováni podle konkrétních výrobních činností a procesů. Cílem nabídky práce ze strany jednotlivců je zajistit si dostatečný peněžní příjem na pokrytí svých potřeb, tzn. zajistit prostředky své existence.

Trh práce může být označován jako asymetrický. Příčinou této asymetričnosti je skutečnost, že možnosti nabídky pracovní síly na trhu práce jsou omezenější než možnosti poptávky po práci.⁴ Velikost nabídky práce podmiňují totiž i jiné faktory, například demografické (struktura a rozsah populace), socioekonomické (dávky), úroveň vzdělání a profesní zkušenosti.

Při střetávání nabídky práce a poptávky po práci, jejímž předmětem není prodej a nákup jednotlivých osob, ale jejich pracovní síly, má rozhodující vliv výše nabízené reálné mzdové sazby. Lidé si vybírají pracovní místa nejen podle výše mzdy, ale i podle složitosti práce, lokalit, prestiže apod. V rámci trhu práce není nabídka a poptávka po práci konstantní, ale neustále dochází ke změnám jejich struktury a objemu.

Trh práce není trhem volné soutěže, ale je trhem regulovaným. Regulace je zajišťována státními institucemi prostřednictvím zákonných norem, morálních standardů a zvyklostí, které omezují svobodnou volbu na trhu práce (ovlivňují nabídku i poptávku po práci). Cílem této regulace je prostřednictvím zákonodárství, vzdělávací politiky a zřizovaných specializovaných institucí pomáhat lidem se přizpůsobit nárokům trhu, najít pracovní uplatnění a finančně jim pomoci v době, kdy nemohou najít zaměstnání.

Poptávka po práci

Poptávku po práci představuje celkový objem pracovních sil, který na trhu práce požadují jednotliví zaměstnavatelé při určité výši mzdy. Velikost poptávky po práci je ze strany zaměstnavatelů závislá na celkových mzdových nákladech. Při rozhodování o zaměstnání další dodatečné pracovní jednotky o jednu hodinu práce je porovnáváno zvýšení produkce firmy, včetně jejího celkového příjmu a zvýšení mzdových nákladů. Firmy maximalizující zisk rozšiřují zaměstnanost až do bodu, v němž se součin hodnoty mezního

⁴Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. s. 63. ISBN 80-901424-9-4

produktu práce a ceny práce rovná mzdové sazbě. Tento bod představuje optimální počet zaměstnaných pracovníků při reálné mzdě.⁵

Nabídka práce

Nabídku práce představuje celkový počet jednotlivců nabízející svoji pracovní sílu při určité výši mzdy. Pro velikost nabídky práce je rozhodující v jakém poměru pracovníci rozdělují svůj čas mezi pracovní dobu a volný čas, jakou upřednostňují kombinaci spotřeby a volného času při dané reálné mzdové sazbě.⁶

Můžeme se setkat s těmito případy:

1. **snížení** reálné mzdové sazby snižuje nabízené množství práce,
2. **zvýšení** reálné mzdové sazby vede:
 - ke zvýšení nabízeného množství práce v případě, že pracovníci upřednostňují substituční efekt (nahrazují volný čas prací) a chtějí více spotřebovávat,
 - k poklesu nabízeného množství práce, a to v případě, kdy je preferován důchodový efekt (čas práce je nahrazován volným časem). Tento model se uplatňuje při takové úrovni příjmu, který dostatečně kryje požadovanou úroveň spotřeby pracovníka a nechce ji už dále s růstem důchodu zvyšovat.

To, zda při rozhodování o výši nabízeného množství práce převažuje substituční nebo důchodový efekt závisí na preferencích domácností.

1.1.2 Segmentace trhu práce

Trh práce jako uzavřený systém je trhem segmentovaným, neexistuje jediný trh práce, ale celá řada trhů. Trh práce je ovlivňován kromě nabídky a poptávky i celou řadou institucionálních opatření (kolektivním vyjednáváním, úrovní služeb zaměstnanosti) a můžeme ho členit podle různých hledisek v závislosti na diferenciaci přístupů k pracem nebo sektorům na pracovním trhu.

⁵Mach, M. *Makroekonomie II. – pro inženýrské studium*, 2. část. 2. vydání. Praha: Melandrium, 1998. s. 87-89. ISBN 80-86175-04-9

⁶Mach, M. *Makroekonomie II. – pro inženýrské studium*, 2. část. 2. vydání. Praha: Melandrium, 1998. s. 90-93. ISBN 80-86175-04-9

Primární a sekundární

„Na **primárním trhu práce** se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti, s vyšší prestiží, s možností profesionálního růstu.“⁷ Jsou zde vytvořeny lepší pracovní podmínky, větší stabilita zaměstnání, snadnější přístup ke zvyšování kvalifikace, vyšší mzdové ohodnocení, nízká fluktuace, je zajištěn i jistý růst mezd.

Na **sekundárním trhu práce** se nacházejí pracovní místa s nižší prestiží, nižšími požadavky na pracovní sílu a s nižší mzdovou úrovní. Je to trh méně stabilních pracovních příležitostí, tzn. že zde existuje velká fluktuace pracovníků. Pracovníci tohoto trhu jsou častěji nezaměstnaní než pracovníci na primárním trhu.

Formální a neformální

Formální trh práce je trh s oficiálními pracovními příležitostmi k získávání pracovních míst, je trhem regulovaným.

Neformální trh práce je spojován s tzv. šedou ekonomikou (práce „načerno“). Zahrnuje nezákonné podnikání a zaměstnávání, ale také sousedské a rodinné výpomoci.

Interní a externí

V případě **interního (vnitřního) trhu práce** se jedná o poptávku ze strany zaměstnavatele a nabídku tvořenou stávajícími firemními zaměstnanci, jde o rozmísťování pracovníků v rámci podniku na základě vnitřních pravidel. Naopak v případě **externího (vnějšího) trhu práce** jde o interakce mezi poptávkou po práci ze strany firem a nabídkou práce jednotlivců na trhu práce, kteří mohou okamžitě nebo ve velmi krátké době nastoupit do zaměstnání.⁸

V případě, že je na trhu práce uspokojena nabídka všech osob, které práci hledaly (každá domácnost prodá veškerou nabízenou práci) a je uspokojeno každé poptávané množství práce, hovoříme o plné zaměstnanosti při rovnovážné reálné mzdě. V této situaci neexistuje nedobrovolná nezaměstnanost. V případě, kdy se vyskytuje neuspokojená nabídka jednotlivců, kteří pracovat chtějí, ale práci nenašly z důvodu nedostatku pracovních míst, hovoříme o registrované nezaměstnanosti.

⁷Jírová, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha: VŠE, 1999. s. 12. ISBN 80-7079-635-9

⁸Jírová, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha: VŠE, 1999. s. 13. ISBN 80-7079-635-9

1.2 Nezaměstnanost

Mezi základní práva každé fyzické osoby patří právo na zaměstnání, tzn. že každý člen společnosti může pracovat a o práci se ucházet (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Novým jevem, se kterým se setkáváme v tržních ekonomikách a který se objevuje stále častěji, je stav kdy část pracujících nemá odpovídající zaměstnání, jsou nezaměstnaní. Tento stav narušuje rovnováhu v ekonomice, sociální a politickou stabilitu, způsobuje zhoršování fyzického a psychického zdraví nezaměstnaných jednotlivců.

„Proč je vlastně nezaměstnanost v naší kultuře tak tíživým existenciálním zážitkem, a to i při rozvinutém sociálním státu, umožňujícím přežít i bez příjmů ze zaměstnání?“⁹

Vyloučení ze zaměstnání může znamenat nejen omezení při uspokojování základních potřeb z důvodu snížení příjmů, snížení životní úrovně rodiny, ale především ztrátu osobního statusu a určitého společenského postavení.¹⁰ Z tohoto důvodu pak nejsou způsobené ekonomické ztráty pro jednotlivce tak význačné, mnohem více na něj dopadají lidské, sociální a psychologické důsledky nedobrovolné nezaměstnanosti.

„Nezaměstnanost lze definovat jako takový stav ekonomiky, v němž osoby v produktivním věku schopné práce a přející si pracovat nemohou najít práci.“¹¹

Nezaměstnanost u nás postihuje bez ohledu na věk staré i mladé, muže a ženy, kvalifikované i nekvalifikované pracovníky. Mezi hlavní příčiny nezaměstnanosti patří:

- nedokonalý trh práce, nedokonalé informace o pracovních místech,
- pojištění a podpory v nezaměstnanosti (zvyšují dobrovolnou nezaměstnanost),
- zákon o minimální mzdě,
- odbory a kolektivní vyjednávání (forma kartelu, která díky své síle může donutit zaměstnavatele ke zvýšení mezd).

Na trhu práce je předmětem koupě a prodeje pracovní síla, kterou zde nabízí ekonomicky aktivní obyvatelstvo tj. jednotlivci, kteří dosáhli minimálně patnácti let věku, splňují další

⁹Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. s. 68. ISBN 80-901424-9-4

¹⁰Buchtová, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing a. s., 2002. s. 76. ISBN 80-247-9006-8

¹¹Jírová, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha: VŠE, 1999. s. 18. ISBN 80-7079-635-9

kritéria a mohou být zařazeni mezi zaměstnané či nezaměstnané. Vedle toho trh práce zahrnuje i ekonomicky neaktivní jednotlivce.

Obyvatelstvo rozdělujeme na:

1. ekonomicky aktivní,
 - a) zaměstnaní,
 - b) nezaměstnaní,
2. ekonomicky neaktivní.

1. Ekonomicky aktivní

a) Zaměstnaní

Jako zaměstnané označujeme jak zaměstnance, tak osoby, které nejsou v zaměstnaneckém poměru. Z tohoto důvodu jsou v rámci statistické praxe zaměstnaní dále členěni na základě Klasifikace postavení v zaměstnání (CZ-ICSE – Czech International Classification of Status in Employment) do následujících šesti kategorií:¹²

- zaměstnanci – osoby, které vykonávají pro zaměstnavatele práci za mzdu, přičemž v rámci pracovního vztahu jsou danému zaměstnavateli podřízeni,
- zaměstnavatelé – osoby, jež mají podnikatelské oprávnění a v rámci svého podnikání zaměstnávají další jednotlivce nebo osoby,
- osoby pracující na vlastní účet – fyzické osoby, které mají podnikatelské oprávnění a v rámci svého podnikání nezaměstnávají další jednotlivce. Jedná se tedy o osoby, které mají sebezaměstnání.
- členové produkčních družstev – osoby, které jsou aktivně činné ve výrobním, zemědělském či jiném produkčním družstvu, jehož jsou současně členy. Také členové produkčních družstev pracující na vlastní účet.
- pomáhající rodinní příslušníci – osoby, které mají příbuzenský vztah a při výkonu práce pomáhají na základě jiného než pracovněprávního vztahu,
- osoby neklasifikovatelné podle postavení v zaměstnání – tj. ekonomicky aktivní osoby, u nichž nemá statistický úřad dostatek informací k tomu, aby je mohl zařadit do jedné z výše uvedených kategorií,

¹²Český statistický úřad. *Metodické popisy ukazatelů VŠPS*. [online]. 2010 [cit. 2010-11-23]. Dostupné na WWW: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsp>

- zaměstnané v civilním sektoru – příslušníci armády, vyčlenění z kategorie zaměstnaných osob.

b) Nezaměstnaní

Za nezaměstnané se podle mezinárodně srovnatelné metodiky Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization, dále ILO) považují všechny osoby ve věku patnáct a více let, kteří v daném období splňovali 3 podmínky ILO:¹³

- nebyly zaměstnané,
- byly připraveny k nástupu do práce, tj. během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání,
- v průběhu posledních 4 týdnů hledaly aktivně práci (prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, přímo v podnicích, využíváním inzerce, podnikáním kroků pro založení vlastní firmy, podáním žádosti o pracovní povolení a licence nebo jiným způsobem).

2. Ekonomicky neaktivní

Ekonomicky neaktivní jsou všechny osoby patnáctileté a starší, které ve sledovaném období nepatřily do kategorie ekonomicky aktivních, tj. nemohou být klasifikovány jako osoby zaměstnané nebo nezaměstnané. Ukazatel je konstruován podle metodiky Eurostatu vypracované na základě doporučení ILO.¹⁴ Jsou to např. studenti, ženy na rodičovské dovolené, ženy v domácnosti, důchodci a osoby, které práci nehledají.

Následující tabulka nám ukáže jak na základě výsledků výběrového šetření k 31.12. roku 2006 a 2009 a dle analýzy Českého statistického úřadu (dále ČSÚ) došlo ve sledovaném období ke změně počtu ekonomicky aktivních a neaktivních obyvatel v ČR. Z prezentovaných údajů je zřejmý nárůst u obou skupin (v absolutním i relativním vyjádření). V absolutních číslech nejvíce vzrostl počet neaktivních v produktivním a poproduktivním věku za poslední 3 roky o 121,6 tis., což představuje relativní nárůst o 3,4 %. Nejvíce se tato skupina rozrostla

¹³Český statistický úřad. *Metodické vysvětlivky*. [online]. 2007 [cit. 2010-11-23]. Dostupné na WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/7A00483BCD/\\$File/310310m02%20cz.pdf](http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/7A00483BCD/$File/310310m02%20cz.pdf)>

¹⁴Český statistický úřad. *Metodické vysvětlivky*. [online]. 2007 [cit. 2010-11-23]. Dostupné na WWW: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vspas>

díky zvyšujícímu se podílu osob odcházejících do důchodu, zvyšujícímu se počtu studentů na VŠ a růstu počtu osob pečujících o dítě či jinou osobu.¹⁵

Tabulka 1: Vývoj populace ČR podle ekonomického postavení k 31. 12. příslušného roku (v tis.)

Populace	2006	2009	Přírůstek/úbytek	
			tis.	%
Celkem 15+letí	8796	9028,9	232,9	2,6
neaktivní: z toho				
- zaměstnaní	4861,7	4927,3	65,6	1,3
- nezaměstnaní	339,3	385	45,7	13,5
neaktivní	3595	3716,6	121,6	3,4

Zdroj: Český statistický úřad. *Analýzy*. [online]. 2010 [cit. 2010-11-23]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/APZ/Vývoj počtu ekonomicky neaktivních obyvatel ČR v letech 2006 až 2009 ČSÚ – Analýzy.htm>>, vlastní zpracování

1.2.1 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost, jako problém tržní ekonomiky, zahrnuje dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost.

Dobrovolná nezaměstnanost, označovaná také jako přirozená míra nezaměstnanosti, je taková nezaměstnanost, při níž se trh práce nalézá ve stavu dlouhodobé rovnováhy. Je-li v dané ekonomice dosaženo přirozené míry nezaměstnanosti, pak platí, že všichni jednotlivci, kteří chtějí při dané mzdové sazbě pracovat, jsou zaměstnáni. Tento stav může být označován i termínem plná zaměstnanost.

Součástí dobrovolné nezaměstnanosti jsou i nezaměstnaní, kteří nemají z různých důvodů zájem o nabízená pracovní místa tj. lidé, kteří o práci vědomě neusilují. Jde často o ekonomicky zabezpečené osoby, ženy v domácnosti a osoby, které preferují svůj volný čas.

Přirozená míra nezaměstnanosti není fixní veličina, v čase se mění a má zpravidla rostoucí tendenci. Zvyšující se přirozená míra nezaměstnanosti může být ovlivněna:

- regulacemi ze strany státu – rostoucí sociální dávky snižují motivaci lidí pracovat,

¹⁵ Český statistický úřad. *Analýzy*. [online]. 2010 [cit. 2010-11-23]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/APZ/Vývoj počtu ekonomicky neaktivních obyvatel ČR v letech 2006 až 2009 ČSÚ – Analýzy.htm>>

- sociálně psychologickými faktory – silná fixace na rodinu snižuje ochotu lidí migrovat za prací,
- demografickými změnami – růst takových skupin ekonomicky aktivních, které vykazují vyšší míru nezaměstnanosti.

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká v případě, kdy počet pracovních sil, ucházejících se o práci je větší než počet volných míst. Celková poptávka po práci je nižší než nabídka práce, skutečná míra nezaměstnanosti je vyšší než přirozená míra. Představují ji lidé, kteří jsou nezaměstnaní a práci aktivně hledají. Je počítána do výpočtu míry nezaměstnanosti.

1.2.2 Typy nezaměstnanosti

Rozlišujeme tyto základní typy nezaměstnanosti:¹⁶

- frikční,
- cyklická,
- strukturální,
- sezónní.

Frikční nezaměstnanost

Vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy, které jsou motivovány buď vlastními potřebami osob nebo potřebami ekonomiky. Zachycuje běžné přesuny osob mezi pracovními místy z důvodu vzniku či zániku firem, z důvodu organizačních změn, hledání lépe placeného zaměstnání apod. Vzniká i při stěhování lidí, ukončení vzdělávání a hledání místa absolventem školy nebo po dobu mezi opuštěním staré práce a nalezením nové. Patří mezi dobrovolnou nezaměstnanost.

Cyklická nezaměstnanost

Souvisí s hospodářským cyklem. V období stagnace nebo poklesu ekonomiky se snižuje poptávka po práci, roste nezaměstnanost. V době růstu ekonomiky nezaměstnanost klesá. Cyklická nezaměstnanost kopíruje periodu hospodářského cyklu, tzn. že v období konjunktury nachází práci podstatně více lidí než v době recese. Jedná se o nedobrovolnou nezaměstnanost způsobenou výkyvy v celé ekonomice.

¹⁶Mach, M. *Makroekonomie II. – pro inženýrské studium*, 2. část. 2. vydání. Praha: Melandrium, 1998. s. 101 až 103. ISBN 80-86175-04-9

Strukturální nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti představuje pro český trh práce dlouhodobý problém, kdy z důvodu změny poptávky po produkci určitých statků jedno odvětví trpí nedostatkem a druhé přebytkem pracovníků. Objevuje se tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících na daném segmentu trhu, který přímo souvisí s odvětvovými i územními změnami struktury ekonomiky, změnami v požadované kvalifikaci pracovníků. Je výsledkem nerovnováhy mezi pracovní silou pohotovou k práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém typu práce.

„Projevuje se v přetrvávající disproporci mezi kvalifikační strukturou nabídky práce a kvalifikační strukturou poptávky po ní na pracovním trhu.“¹⁷

Strukturální nezaměstnanost se v rámci ČR řeší prostřednictvím politiky zaměstnanosti poskytováním rekvalifikačních programů, usměrňováním vzdělávání a podporou učebních oborů.

Sezónní nezaměstnanost

Je důsledkem sezónní poptávky po práci, která je pravidelná a může být spojená také s přírodním cyklem. Postihuje nejen zemědělství a stavebnictví, ale i služby cestovního ruchu.

Sezónní nezaměstnanost se projevuje v sezónnosti prací, menší vytížeností řady odvětví přes zimu a podobně.

Cyklická, strukturální a sezónní nezaměstnanost se vykazuje jako nedobrovolná nezaměstnanost.

Podle délky trvání rozlišujeme nezaměstnanost:

- krátkodobou,
- dlouhodobou.

Krátkodobou nezaměstnaností označuje nezaměstnanost nepřesahující období 5 měsíců. Toto období je shodné s dobou poskytování podpory v nezaměstnanosti dle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Za dlouhodobou nezaměstnanost se označuje období bez práce trvající déle jak 5 měsíců.

¹⁷Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. s. 20. ISBN 80-901424-9-4

Krátkodobá nezaměstnanost

Nezaměstnaný aktivně hledá práci a věří, že nějakou práci získá. Neztrácí svou kvalifikaci a pracovní návyky. Tento typ nezaměstnanosti se vyskytuje především u frikční nezaměstnanosti. U krátkodobě nezaměstnaných je ve většině případů ponechána iniciativa na straně uchazečů o zaměstnání pokud sami nepožádají o pomoc úřad práce (dále ÚP).

Dlouhodobá nezaměstnanost

Nezaměstnaný polevuje v hledání práce, ztrácí sociální kontakty, pracovní návyky a kvalifikaci. Nezaměstnanost začíná vnímat jako stav, v němž je nutné po určitou dobu přežít. Dlouhodobá nezaměstnanost postupně snižuje jeho šance na trhu práce.

Pro lepší uplatnění na trhu práce se s každým dlouhodobě nezaměstnaným pracuje individuálně na základě sestaveného individuálního akčního plánu, tzv. plánu intenzivní spolupráce. Ten obsahuje souhrn kroků, navržených buď přímo nezaměstnaným nebo úřadem práce, jejichž prostřednictvím získává větší šanci na trhu práce. Do individuálního akčního plánu patří aktivní vyhledávání zaměstnání¹⁸ a poskytování rekvalifikací¹⁹. Jeho součástí je i účast na různých skupinových akcích, na kterých se uchazeči o zaměstnání učí jak se prezentovat u zaměstnavatele, jak napsat životopis apod., mohou také využívat služeb poradce pro hledání zaměstnání a psychologa.

1.2.3 Dopady dlouhodobé nezaměstnanosti

Dlouhodobá nezaměstnanost je závažným projevem poruchy trhu práce, má nepříznivý ekonomický a sociálně psychologický dopad na jednotlivce. Dlouhodobá nezaměstnanost má negativní vliv nejen na jednotlivce, ale i na celou společnost.

¹⁸Buďto z nabídky volných míst uveřejňovaných na úřadech práce nebo osobním kontaktem s firmami nebo prostřednictvím agentur práce.

¹⁹ÚP nabízí rekvalifikace v různých oblastech, např. pečovatelské práce, práce na PC, účetnictví, získání profesního řidičského oprávnění, svářečské zkoušky, zkoušky z vyhlášky č. 50 apod. Kromě toho může nezaměstnaný sám navrhnout, v jaké oblasti by se chtěl rekvalifikovat a pokud dle posouzení ÚP je na trhu práce v tomto oboru uplatnění, může mu být i tato rekvalifikace poskytnuta (např. kosmetika, kadeřnictví).

Ekonomický dopad

Vysoká nezaměstnanost způsobuje ekonomické ztráty jak nezaměstnanému, tak i celé společnosti. Ztráta zaměstnání pro jedince znamená snížení životní úrovně z důvodu snížení disponibilního důchodu. Pro společnost nezaměstnanost představuje na jedné straně snížení příjmů např. z daní, sociálního a zdravotního pojištění, na druhé straně zvýšené výdaje ve formě vyplácených podpor v nezaměstnanosti a sociálních dávek.

Sociální dopad

Dlouhodobá nedobrovolná nezaměstnanost s sebou přináší sociální, psychologické, ale i zdravotní škody. Je prokazatelné, že nezaměstnanost vede ke zhoršování fyzického i psychického zdraví. Může vést ke ztrátě sebedůvěry, pocitu neužitečnosti, přináší nebezpečí ztráty pracovních návyků a dovedností, zvyšuje sklon k alkoholismu, drogám a dokonce může vést i ke zločinnosti.²⁰

1.2.4 Ohrožené skupiny na trhu práce

Ve společnosti existují skupiny osob, které jsou na trhu práce znevýhodněny a ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností a nebezpečím trvalého vyřazení z účasti na trhu práce. Mezi rizikové skupiny patří:²¹

- osoby se zdravotním postižením,
- osoby starší 50-ti let,
- osoby nekvalifikované nebo s nízkou kvalitací,
- ženy, pečující o děti do 15 let,
- mladí lidé,
- příslušníci etnických skupin,
- uchazeči společensky nepřizpůsobiví (často měnící zaměstnání, se špatnou pracovní morálkou),
- imigranti.

²⁰Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. s. 83-86. ISBN 80-901424-9-4

²¹Syrovátka, T. a kol. *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti*. [online]. 2003 [cit. 2010-11-23]. s. 67. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf>>

Většina z těchto cílových skupin potřebuje zvýšenou pomoc ve formě pracovních profesního a psychologického poradenství.²² Řešením postavení těchto skupin na trhu práce se v ČR zabývá aktivní politika zaměstnanosti, jejímž prvořadým úkolem je pomoci těmto osobám při hledání zaměstnání, jeho získání a udržení.

1.2.5 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost, jako projev poruch trhu práce, je jedním z nejsledovanějších makroekonomických ukazatelů. Při sledování vývoje míry nezaměstnanosti v ČR můžeme používat několik relativních ukazatelů. Výsledky těchto měření jsou pak využívány jak pro potřeby státní správy, tak pro potřeby mezinárodního srovnání.

U nezaměstnanosti sledujeme:

- **míru registrované nezaměstnanosti**, která se počítá jako podíl dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání, včetně občanů EU²³ k disponibilní pracovní síle (celkovém počtu pracovních sil²⁴). Tento ukazatel pracuje s daty získanými z úřadů práce a z provedeného Výběrového šetření pracovních sil (dále VŠPS). Realizaci zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.
- **obecnou míru nezaměstnanosti**, získanou z výsledků VŠPS²⁵ podle mezinárodních definic a doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO). Vyjadřuje se jako podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle. Tento ukazatel se používá pro mezinárodní srovnání v rámci Eurostatu. Realizaci zajišťuje Český statistický úřad.

Pro účely Českého statistického úřadu se dále sleduje i nezaměstnanost podle různých kategorií, např. podle věku, pohlaví, vzdělání, délky evidence nebo regionu. Definujeme ukazatel:

²²Buchtová, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing a. s., 2002. s. 109-115. ISBN 80-247-9006-8

²³Jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa.

²⁴Součet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání, pracujících cizinců z EU a ze třetích zemí, dle evidence MPSV, a zaměstnaných z VŠPS.

²⁵Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS) se provádí kontinuálně v náhodně vybraném vzorku domácností. Rozsah šetření a ukazatele zaměstnanosti a nezaměstnanosti plně odpovídají definicím Mezinárodní organizace práce (<http://www.ilo.org>) a metodickým doporučením Eurostatu (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>).

- **specifické míry nezaměstnanosti**, popisující nezaměstnanost určité sociální, věkové nebo jiné skupiny obyvatelstva. Číselník i jmenovatel jsou konstruovány vždy z téže skupiny obyvatelstva.
- **míry ekonomické aktivity**, vyjadřující podíl počtu zaměstnaných a nezaměstnaných (pracovní síly) na počtu všech osob starších 15-ti let.

1.3 Vývoj trhu práce v ČR

Na začátku procesu transformace české ekonomiky existovala relativně nízká nezaměstnanost, kolem 0,8 %. Pozvolný nárůst míry nezaměstnanosti se začíná objevovat od roku 1992 a v roce 1993 průměrná míra nezaměstnanosti dosáhla již 3,52 %. Hlavní skupinu nezaměstnaných tvořili především lidé s nízkou kvalifikací a omezenou pracovní mobilitou.

V dalších letech 1994–1995 dochází k částečnému oživení ekonomiky a k růstu nabídky volných pracovních míst. Na udržení vysoké úrovně zaměstnanosti se vedle rozvoje odvětví služeb významně podílelo např. snížení počtu pracujících důchodců, prodloužení rodičovského příspěvku na 4 roky, zvýšení počtu studentů na VŠ. Mění se struktura zaměstnanosti, snižuje se zaměstnanost ve velkých firmách a roste počet drobných firem a živnostníků. Průměrná míra nezaměstnanosti klesá na 3 %.

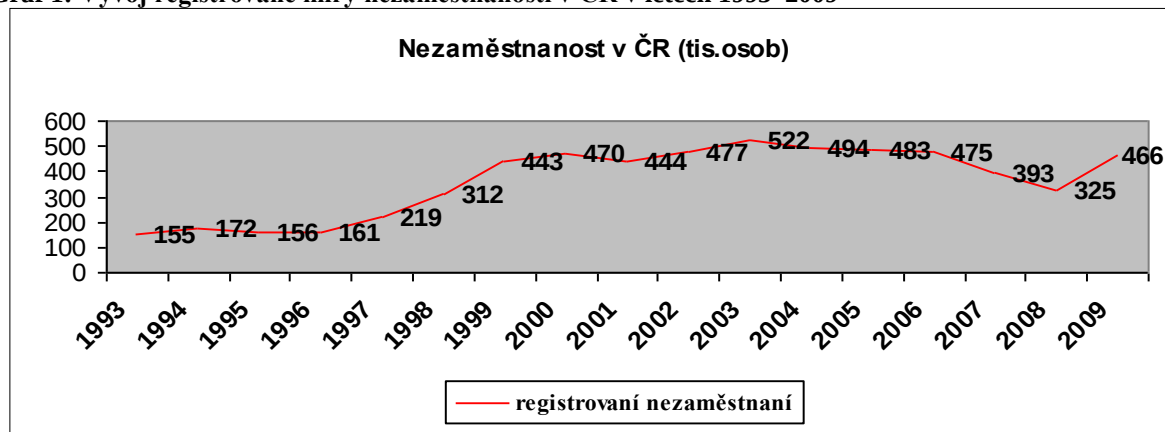
Od roku 1996 začíná určitý nárůst nezaměstnanosti, především u osob s minimální kvalifikací, žen s malými dětmi a zdravotně postižených občanů (např. v roce 1996 dosahovala roční míra nezaměstnanosti 3,52 %, v roce 1997 4,3 %).

K výraznějšímu růstu míry nezaměstnanosti došlo v roce 1998, kdy koncem roku 1998 bylo v evidenci úřadů práce již 386,9 tis. nezaměstnaných a průměrná míra nezaměstnanosti činila 7,5 %. V roce 1999 celkový počet nezaměstnaných dosáhl 443,1 tis., což představuje 8,54% míru nezaměstnanosti.

V průběhu roku 2000 začíná míra nezaměstnanosti pomalu růst a tento trend vrcholí v roce 2004, kdy se průměrná míra nezaměstnanosti přiblížila až k 10 %. Vývoj na trhu práce lze od roku 2005 hodnotit jako pozitivní, kdy klesal počet nezaměstnaných a v roce 2008 dosáhl své nejnižší úrovně od roku 1997, počet nezaměstnaných činil 324,6 tisíc osob. Průměrná míra nezaměstnanosti dosáhla 5,45 %. Situace na trhu práce se od roku 2009

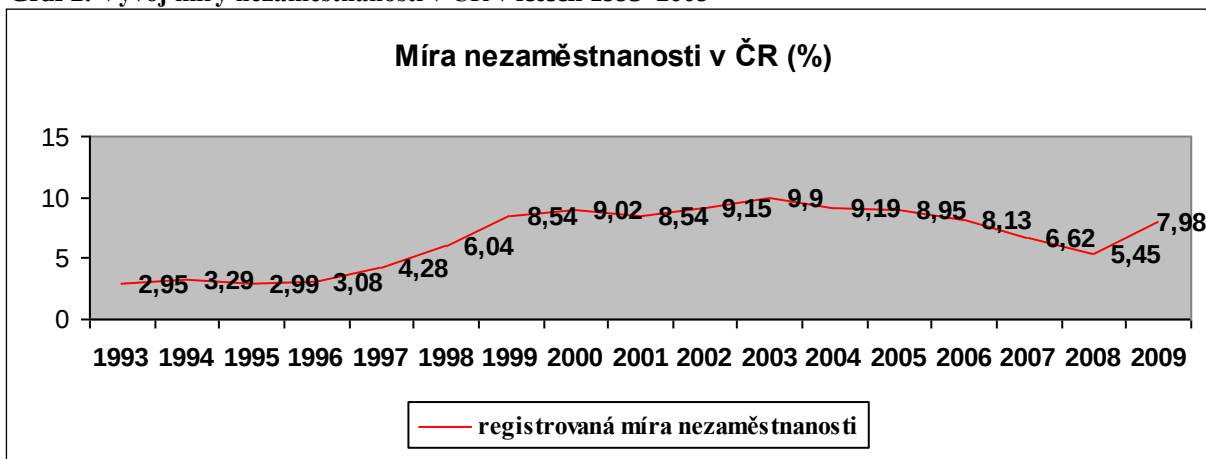
postupně zhoršuje a projevuje se opětovný nárůst nezaměstnaných. Registrovaná míra nezaměstnanosti dosáhla 7,98 %.²⁶

Graf 1: Vývoj registrované míry nezaměstnanosti v ČR v letech 1993–2009



Zdroj: MPSV ČR. *Statistická ročenka trhu práce v ČR 2009*. [online]. 2010 [cit. 2010-11-23]. Dostupné na WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2009_portal.pdf, vlastní zpracování

Graf 2: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR v letech 1993–2009



Zdroj: MPSV ČR. *Statistická ročenka trhu práce v ČR 2009*. [online]. 2010 [cit. 2010-11-23]. Dostupné na WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2009_portal.pdf, vlastní zpracování

Na míru nezaměstnanosti v ČR působí dlouhodobě i „sezónní vlivy“. Vyšších hodnot míry nezaměstnanosti je opakovaně dosahováno v lednu, v souvislosti s ukončením pracovních smluv uzavřených do 31. 12., v červenci a srpnu z důvodu zvýšené registrace pracovníků ve školství na období školních prázdnin, září, kdy je vyšší přírůstek absolventů a v listopadu z důvodu ukončení pracovních smluv u sezónních prací ve stavebnictví, zemědělství a lesnictví. Minima dosahuje nezaměstnanost v rozmezí duben až červen, kdy je dostatečná nabídka sezónních prací. Dalším významným faktorem ovlivňujícím nezaměstnanost je věk, pohlaví a vzdělání.

²⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Statistická ročenka trhu práce v ČR 2009*. [online]. 2010 [cit. 2010-11-23]. Dostupné na WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2009_portal.pdf

2 Politika zaměstnanosti v ČR

Politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření²⁷, která upravují konkrétní situaci na trhu práce. „*Usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce, o zpružnění mechanismů působících mezi nimi.*“²⁸ Slouží ke zmírňování a odstraňování ekonomických a sociálních důsledků nezaměstnanosti.

Politika zaměstnanosti je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Je vytvářena zákonodárnými orgány, orgány výkonné moci státu, orgány obecní samosprávy a odborovými orgány. Při provádění politiky zaměstnanosti spolupracuje stát zejména s:²⁹

- územními samosprávnými celky,
- profesními organizacemi,
- sdruženími osob se zdravotním postižením,
- organizacemi zaměstnavatelů.

Státní výkonná moc má při zabezpečování politiky zaměstnanosti ústřední roli. Politiku zaměstnanosti bezprostředně provádí Ministerstvo práce a sociálních věcí za pomoci úřadů práce. Tyto územní orgány státní správy vytváří předpoklady pro zajištění veřejných služeb zaměstnanosti a plní úlohu koordinátorů politiky zaměstnanosti v souladu s měnícími se požadavky na trhu práce.

Politika zaměstnanosti se zaměřuje především na zabezpečení zprostředkovatelské a poradenské služby. Mezi úkoly politiky zaměstnanosti patří:

- poskytovat nezaměstnaným informace o požadavcích na trhu práce,
- podílet se na zvýšení adaptability pracovní síly prostřednictvím rekvalifikačních programů,

²⁷Mezi opatření politiky zaměstnanosti zařazujeme zejména a) zabezpečení práva na zaměstnání, b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce včetně prognóz, c) koordinaci opatření v zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v souladu s evropskou strategií, d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů, e) uplatňování APZ, f) zapojení do mezinárodních programů na úseku trhu práce, g) hospodaření s prostředky, h) poskytování informačních a zprostředkovatelských služeb, i) poskytování podpory v nezaměstnanosti, j) zajistit rovné zacházení s muži a ženami, s osobami se ZP a dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, k) usměrňování zaměstnávání zahraničních pracovníků.

²⁸Halásková, R. *Politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. s. 8. ISBN 978-80-7368-522-5

²⁹Dle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. § 2, odst. 2

- poskytovat finanční prostředky zaměstnavatelům na vytváření nových pracovních míst a nově začínajícím podnikatelům,
- podporovat veřejně prospěšné práce,
- zaměstnávat handicapované občany,
- poskytovat podpory a dávky v nezaměstnanosti, a tím se podílet na finančním zabezpečení podmínek života pro nezaměstnané.

Řešení politiky zaměstnanosti je jednou z hlavních priorit jednotlivých vlád ČR a od roku 1999 je součástí „Národního plánu zaměstnanosti“, který musí být v souladu s cíli „Hospodářské strategie ČR pro vstup do EU“. Národní plán zaměstnanosti definuje, že politika zaměstnanosti má být *„provázána s celkovou hospodářskou regionální, sociální a vzdělávací politikou vlády, odpovídající změněným podmínkám trhu práce.“*³⁰

Se vstupem do EU byla ČR nucena akceptovat principy jednotlivých politik, zakotvených ve Smlouvě o Evropském společenství a dalších předpisech EU. Zásady v oblasti zaměstnanosti, přijaté na nejvyšší úrovni Radou EU, se opírají o následující priority, které jsou promítnuty i v cílech našich opatření:

- podporu zaměstnatelnosti lidí,
- rozvoj malého a středního podnikání,
- podporu schopnosti podniků a jejich zaměstnanců přizpůsobit se změnám,
- podporu rovných příležitostí všech osob.

Tyto priority se staly součástí Národního programu reforem ČR, jehož poslední část se zabývá problematikou zaměstnanosti. Řeší otázky flexibility trhu práce a začleňování na trhu práce – především podporu zaměstnatelnosti lidí, rozvoj malého a středního podnikání, podporu schopnosti podniků a jejich zaměstnanců přizpůsobit se změnám, podporu rovných příležitostí všech osob a také otázky vzdělávání.

³⁰ *Integrovaný portál MPSV*. Národní plán zaměstnanosti ČR. [online]. 2006. [cit. 2010-11-23]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest>

2.1 Státní politika zaměstnanosti

Státní politiku zaměstnanosti upravuje „Národní plán zaměstnanosti“, který jednoznačně upřednostňuje tvorbu nových pracovních příležitostí, podporu zaměstnatelnosti, adaptability, flexibility pracovní síly před spoléháním na sociální záchranou síť.

Prioritním záměrem státní politiky zaměstnanosti je snižování nezaměstnanosti prostřednictvím vládou podporovaných projektů³¹. Jejich realizace by měla znamenat výraznou podporu tvorby nových pracovních míst, přednostně v ohrožených regionech, zlepšit postavení na trhu práce osob s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace a měla by podporovat další rozvoj drobného a středního podnikání. Chce docílit především toho, aby lidé měli motivaci hledat a udržet si práci.

Státní politiku zaměstnanosti v ČR vytváří stát prostřednictvím vydávaných zákonných norem. Mezi stěžejní právní normy upravující oblast politiky zaměstnanosti v ČR patří:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

K dalším podpůrným právním předpisům, ze kterých vychází úprava politiky zaměstnanosti, můžeme zařadit např.:

- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád,
- Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku,
- Zákon č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě,
- Zákon č. 171/1995 Sb., o státní sociální podpoře,
- Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi,
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění a další.

Nová politika zaměstnanosti nepřenáší zodpovědnost za řešení nezaměstnanosti pouze na úřady práce, ale předpokládá, se stane záležitostí všech resortů, vlády i sociálních partnerů. Předpokladem daného pojetí politiky zaměstnanosti je provázanost s celkovou ekonomickou, sociální, regionální a vzdělávací politikou vlády, tzn. že na snižování nezaměstnanosti působí společně se státní politikou zaměstnanosti i další veřejné politiky, jejichž cílem je zvyšovat

³¹Regionální individuální projekty a národní individuální projekty za využití finančních prostředků EU.

zaměstnanost, eliminovat sociální dopady nezaměstnanosti, podílet se na rozvoji jedince, a to jak na úrovni státu, tak i na regionální úrovni.

Významný vliv na snižování nezaměstnanosti má také hospodářská, sociální, vzdělávací a regionální politika. „*Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.*“³²

1. Hospodářská politika

Jejím cílem je snižovat nezaměstnanost prostřednictvím zvyšující se výkonnosti ekonomiky ČR. Všechna makroekonomická³³ i mikroekonomická³⁴ opatření směřují k podpoře ekonomického růstu, a tím i k tvorbě nových pracovních příležitostí.

2. Sociální politika

Redukuje dopady nezaměstnanosti na občana a na sociální podmínky jeho života. Jejím cílem je provádět opatření v oblasti zaměstnanosti, mzdového vývoje a sociálního zabezpečení. Sociální politika má odstraňovat nepříznivé dopady v případě ztráty zaměstnání, v případě přechodné nebo trvalé pracovní neschopnosti (nemoci, invalidity, stáří), v případě kdy občan není schopen zabezpečit svou existenci pracovními příjmy (duševně nemocní, postižení).

3. Vzdělávací politika

Zaměřuje se na problematiku výchovy, vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů tak, aby jedinec získal uplatnění na trhu práce.

Řeší kontinuitu celého pracovního života, počínaje základním vzděláváním, přes počáteční přípravu na povolání až k soustavnému zvyšování kvalifikace.³⁵ Zahrnuje i celoživotní vzdělávání umožňující obnovování a osvojování si nových znalostí v průběhu pracovního života. Pomáhá se zvládáním měnících se potřeb na trhu práce prostřednictvím poskytovaných rekvalifikací.

³²Halásková, R. *Politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. s. 23. ISBN 978-80-7368-522-5

³³Úroveň zaměstnanosti, nezaměstnanosti, národního důchodu a cenové hladiny.

³⁴Ovlivňují přímo stranu nabídky a stranu poptávky na pracovním trhu.

³⁵Halásková, R. *Politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. s. 20. ISBN 978-80-7368-522-5

4. Regionální politika

Podílí se na realizaci státní politiky zaměstnanosti na úrovni regionu. Zaměřuje se především na obyvatelstvo žijící v daném regionu, na zaměstnavatele a další organizace působící na daném území.

2.1.1 Cíle politiky zaměstnanosti

Cíle politiky zaměstnanosti jsou kodifikovány v Zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Jejím cílem je prostřednictvím opatření APZ udržet nízkou míru nezaměstnanosti. Obecně lze shrnout, že *„státní politika zaměstnanosti usiluje zejména o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o plné a produktivní využití zdrojů pracovních sil a o zabezpečení práva občanů na zaměstnání (bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické smýšlení, národnost, sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk).“*³⁶

Politika zaměstnanosti by se měla podílet především na:³⁷

- přípravě adaptabilní pracovní síly, schopné přizpůsobit se potřebám trhu práce,
- rozvoji infrastruktury trhu práce, zabezpečující zprostředkovatelské, informační a rekvalifikační služby,
- vytváření podmínek pro územní mobilitu pracovních sil,
- zajištění sociálně přijatelných podmínek pro občany, kteří se dočasně stali nezaměstnanými, aby nebyly definitivně vyřazení z trhu práce.

A tak zajistit prostřednictvím přijatých vládních opatření dosažení rovnováhy na trhu práce, která by vedla ke zvýšení poptávky a snížení nabídky pracovních sil.

Postupující nepříznivý vývoj nezaměstnanosti v ČR vedl k zavádění nového modelu financování státní politiky zaměstnanosti. Správa služeb zaměstnanosti od roku 1995 uvolňovala převážnou část prostředků prostřednictvím cílených projektů APZ. Tyto projekty jsou zaměřeny na dané problémy regionálního trhu práce³⁸.

³⁶Halásková, R. *Politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. s. 23. ISBN 978-80-7368-522-5

³⁷Jírová, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha: VŠE, 1999. s. 27. ISBN 80-7079-635-9

³⁸Např. projekt „Šance pro absolventy“, „Najdi si práci v pardubickém kraji“, „Osobní asistence a práce v oblasti sociální péče“ apod.

2.1.2 Institucionální a finanční zabezpečení

Státní politiku zaměstnanosti v ČR zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, které v rámci Správy služeb zaměstnanosti sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává koncepcie státní politiky zaměstnanosti, spravuje prostředky na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti, vykonává kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti a řídí úřady práce.

Ministerstvo práce a sociálních věcí:³⁹

- navrhuje vládě opatření k ovlivnění poptávky a nabídky práce,
- zřizuje státní rekvalifikační střediska,
- uděluje a odnímá povolení ke zprostředkování zaměstnání,
- hmotně podporuje zřizování společensky účelných míst a vytváření veřejně prospěšných prací.

Na nižší úrovni zajišťují agendu na úseku nezaměstnanosti regionální úřady práce, jako nižší státní orgány služeb zaměstnanosti. Úřady práce pomáhají zprostředkovat zaměstnání těm občanům, kteří si nemohou najít vhodné zaměstnání sami.

Působnost úřadů práce v rámci politiky zaměstnanosti zahrnuje:⁴⁰

- informování občanů a zaměstnavatelů o situaci na trhu práce,
- zprostředkování zaměstnání,
- poskytování poradenských služeb,
- vedení evidence uchazečů,
- evidenci volných pracovních míst,
- stanovení nároků a výše podpory v nezaměstnanosti a podpory v rekvalifikaci,
- rozhodování o vyřazení z evidence,
- organizování rekvalifikací,
- dodržování závazných právních předpisů o zaměstnanosti⁴¹.

Pomoc při umisťování uchazečů o zaměstnání mohou poskytovat také soukromé agentury a zprostředkovatelny na základě vydaného povolení. Tyto personální agentury jsou místem, kde se střetává poptávka po pracovních silách s jejich nabídkou. Při umisťování

³⁹Halásková, R. *Politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. s. 56. ISBN 978-80-7368-522-5

⁴⁰Jírová, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha: VŠE, 1999. s. 30. ISBN 80-7079-635-9

⁴¹Pouze u těch zaměstnavatelů, kterým je poskytován finanční příspěvek z APZ.

zájemců o práci mají oproti úřadům práce výhodu v tom, že se zaměřují na zaměstnávání lidí kvalifikovaných, u kterých není velký problém s uplatněním.

Kromě informačně poradenských služeb nezaměstnaným poskytují úřady práce také odbornou pomoc studentům při volbě povolání. Existující informační a poradenská střediska poskytují informace o síti středních a vysokých škol, studijních a učebních oborech jak v regionu, tak v celé ČR, informace o uplatnění absolventů jednotlivých oborů v praxi, o možnostech rekvalifikace. Nabízené informační besedy pro žáky základních škol pomáhají studentům při volbě povolání, a to s ohledem na jejich studijní schopnosti, ale především s ohledem jejich následného uplatnění na trhu práce.

Státní politika zaměstnanosti je financována na principu pojištění. Všichni zaměstnanci, zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné jsou povinny odvádět finanční prostředky na realizaci politiky zaměstnanosti. Tyto finanční prostředky jsou příjmem státního rozpočtu a jsou určeny na zajištění realizace jak pasivní, tak aktivní politiky zaměstnanosti.

Podle přístupu státu k řešení otázky nezaměstnanosti dělíme politiku zaměstnanosti na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti.

2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Se vznikem nezaměstnanosti se objevuje nutnost řešit ekonomické důsledky ztráty finančního příjmu pro jednotlivce i jeho rodinu.

V ČR se zpočátku existence nezaměstnanosti řešil tento nový fenomén tržního hospodářství pouze prostřednictvím poskytování finanční pomoci. Opatření pasivní politiky zaměstnanosti neodstraňují příčiny vzniku nezaměstnanosti, ale zaměřují se pouze na zlepšení životní situace nezaměstnaných při ztrátě finančního příjmu v případě ztráty zaměstnání, pouhým poskytováním dávek.

ČR patří do skupiny zemí se štědrým sociálním systémem, který demotivuje nezaměstnané při hledání zaměstnání, především její nízkopříjmové skupiny.

Mezi nástroje pasivní politiky zaměstnanosti patří především podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci. V ČR je doba poskytování podpory krátká a liší se podle věku uchazečů o zaměstnání. Pasivní politika zaměstnanosti řeší i možnost předčasného odchodu do důchodu.

S platností od 1. 1. 2009 podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrnou dobu:⁴²

- do 50 let věku 5 měsíců,
- nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,
- nad 55 let věku 11 měsíců,
- po dobu rekvalifikace.

Vynakládané prostředky na pasivní politiku zaměstnanosti zvyšují mandatorní výdaje státního rozpočtu. V souvislosti s rostoucí nezaměstnaností a zvyšující se zátěží státního rozpočtu při aplikaci pasivní politiky zaměstnanosti, se stala otázka politiky zaměstnanosti součástí probíhající reformy veřejných financí v ČR započaté 1. 1. 2008. Definovaným cílem bylo zefektivnění využití finančních prostředků plynoucí do politiky zaměstnanosti, zamezit zneužívání systému poskytovaných dávek a zvýšit jejich adresnost. Současně s tím motivovat nezaměstnané k větší aktivitě při hledání zaměstnání.

Úkolem státní politiky zaměstnanosti je více se zaměřit na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti. Její rozsáhlá podpora by se měla projevit nižší spotřebou vynakládaných prostředků na pasivní politiku zaměstnanosti.

2.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti upřednostňuje aktivní přístup k nezaměstnanosti, preferuje preventivní a aktivní opatření před pasivním vyplácením podpory v nezaměstnanosti. APZ představuje souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.

Pozitivní vliv má jak na osobu nezaměstnaného, tak i na společnost. Napomáhá obtížně umístitelným skupinám uchazečů o zaměstnání v jejich pracovním uplatnění na trhu práce, tj. získat zaměstnání nebo alespoň zvýšit jejich zaměstnatelnost. Přispívá k zapojení jednotlivých skupin uchazečů, kterým poskytuje poradenskou a informační službu.

Ze společenského hlediska se její činnost zaměřuje na podporu sociální ekonomické reformy, sociálně ekonomický rozvoj regionů a podporu územní mobility pracovních sil.

⁴²Dle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. § 43, odst. 1

Svým aktivním přístupem snižuje finanční náročnost státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti a na sociální dávky.

Aktivní politiku zaměstnanosti realizují úřady práce v souladu s platnými právními předpisy, metodickými pokyny a cíli stanovenými Správou služeb zaměstnanosti na dané období. Při své práci berou ohled na specifické podmínky regionálního trhu, strukturu uchazečů a na objem přidělených finančních prostředků.

2.4 Vývoj politiky zaměstnanosti

Základy strategie státní politiky zaměstnanosti byly vytvořeny již v roce 1990, kdy byly MPSV ČR založeny úřady práce jako základní instituce služeb zaměstnanosti. V této době se politika zaměstnanosti zaměřovala především na poskytnutí finanční pomoci nezaměstnaným. V souvislosti s hospodářským vývojem a zvyšující se nezaměstnaností v druhé polovině 90. let bylo nutné zlepšit fungování trhu práce prosazováním nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Přesto i nadále objem prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti klesal ve prospěch pasivní politiky zaměstnanosti.

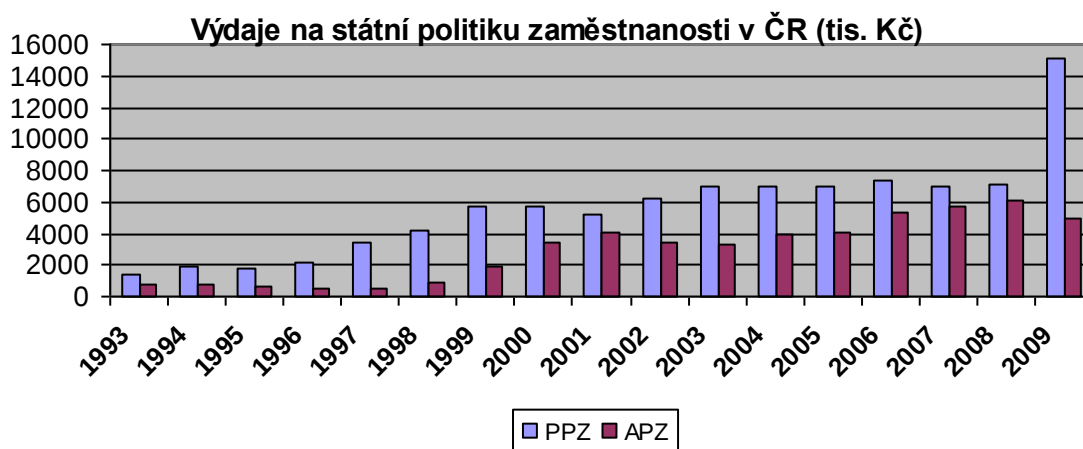
V roce 1992 bylo na aktivní politiku zaměstnanosti vydáno 1,72 miliardy Kč a na pasivní politiku 1,42 mld. Kč, v roce 1996 bylo věnováno na aktivní politiku již jen 0,55 miliardy a na pasivní politiku 2,1 mld. Kč. V roce 1998 a 1999 došlo již k určitému navýšení prostředků na aktivní politiku, ale vzhledem k neustále rostoucí nezaměstnanosti nebyly tyto prostředky v dostatečné výši.⁴³

Pro rok 2000 byl definován hlavní cíl politiky zaměstnanosti „přesun od pasivní politiky zaměstnanosti k aktivní politice zaměstnanosti“. S tím souviselo zaměření státní politiky zaměstnanosti na upřednostňování vzniku nových pracovních příležitostí, podpora zaměstnatelnosti, adaptability a flexibility pracovní síly před spoléháním se na sociální záchrannou síť, a to vše za spolupráce se zaměstnavateli a odborovými svazy na centrální i regionální úrovni.

⁴³ *Integrovaný portál MPSV*. [online]. 2006 [cit. 2010-11-23]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest>

Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti v dalších letech znázorňuje následující graf.

Graf 3: Vývoj čerpání prostředků na politiku zaměstnanosti v letech 1993–2009



Zdroj: *Integrovaný portál MPSV*. [online]. 2006 [cit. 2010-11-23]. Dostupné na WWW:

<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_na_spz_souhrnny_prehled_1991-2009.xls>, vlastní zpracování

Nejvýraznější změnu v oblasti politiky zaměstnanosti přinesla až novela Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a vstup ČR do EU.

V souladu s „Principy politiky zaměstnanosti EU“ se ČR při výkonu státní politiky zaměstnanosti zaměřila především na:⁴⁴

- podporu zaměstnatelnosti zajištěním:
 - a) odpovídající úrovně kvalifikace prostřednictvím reformy školského systému. Je třeba zajistit, aby struktura kvalifikace absolventů odpovídala potřebám trhu práce.
 - b) zvýšením motivace pracovní síly ke vstupu do zaměstnání postupným zvyšováním váhy pracovních příjmů ve vztahu k sociálním příjmům, především u občanů s očekávaným nízkým příjmem.
 - c) začleněním zdravotně znevýhodněných občanů do pracovní činnosti poskytováním půjček, dotací a grantů pro zaměstnavatele zřizující místa pro zdravotně postižené osoby.
- podporu podnikání prostřednictvím investičních pobídek (tj. snižování daňové zátěže, státní garance, bankovní záruky), podporou průmyslových zón, zadáváním veřejných zakázek při přednostním zaměstnání uchazečů o zaměstnání.
- podporu schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám např. zavedení pracovní doby na zkrácený úvazek, modernizace organizace práce apod.

⁴⁴*Integrovaný portál MPSV*. [online]. 2006 [cit. 2010-11-23]. Dostupné na WWW:

<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/harmonogram1999>

- podporu rovných příležitostí všech osob odstraněním diskriminace na trhu práce v přístupu k zaměstnání.

Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je zlepšit fungování trhu práce za pomoci aktivní politiky zaměstnanosti a prostřednictvím jejích nástrojů přejít od řešení „ex post“ k přístupu „ex ante“.

3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v ČR

*„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření a nástrojů směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti v ČR.“*⁴⁵ APZ zabezpečuje MPSV a úřady práce prostřednictvím jednotlivých nástrojů definovaných Zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

APZ podporuje strukturální změny zaměstnanosti, sociálně-ekonomický rozvoj v regionech, snižuje finanční náročnost na pasivní politiku zaměstnanosti, podněcuje k hledání nových forem a metod aktivního využívání lidských zdrojů a umožňuje zapojení jednotlivých skupin uchazečů o zaměstnání do pracovního procesu.⁴⁶

Nástroje APZ dělíme na nástroje realizované úřady práce na základě konkrétní situace na lokálním trhu práce a na investiční pobídky realizované z úrovně MPSV.

Odpovědnost za vhodnost použití jednotlivých nástrojů APZ v závislosti na situaci na trhu práce v daném regionu je převedena na úřady práce. Ty zodpovídají za efektivní vynakládání finančních prostředků, s cílem minimalizovat případy podpory uchazečů o zaměstnání, kteří by si byli schopni nalézt pracovní uplatnění i bez použití nástrojů APZ.

Pozornost úřadů práce se zaměřuje na zlepšení přístupu k zaměstnání a trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání, jakož i na prevenci nezaměstnanosti ohrožených skupin na trhu práce, včetně osob zdravotně znevýhodněných a na zvýšení kvality informačních, poradenských, vzdělávacích a zprostředkovatelských služeb poskytovaných institucemi na trhu práce.

Jejím cílem je zajistit dlouhodobě nezaměstnaným uchazečům zařazení do státních programů APZ a do programů financovaných z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (dále OP LZZ).

⁴⁵Dle Zákona č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. § 104, odst. 1

⁴⁶Procházková, E. Projsová, I. *Aktivní politika zaměstnanosti v ČR 1992-1997*. 1. vydání. Praha: MPSV, 1998. s. 5. ISBN 80-85529-48-3

Základem pro realizaci APZ jednotlivých úřadů práce jsou „Programy realizace APZ“ na příslušný rok. Tyto programy jsou zpracovány na základě specifík vyplývajících z regionálních trhů práce, struktury uchazečů o zaměstnání a na základě objemu přidělených finančních prostředků v rámci schváleného rozpočtu.

V obecné rovině je realizace APZ zaměřena do těchto oblastí:⁴⁷

1. V oblasti veřejně prospěšných prací zvýhodňovat obce organizující veřejnou službu a přednostně jim poskytovat příspěvky. Vytvářet pracovní příležitosti v této oblasti i v zimních měsících.
2. V oblasti podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením preferovat jejich uplatnění na volném trhu práce, i za využití pracovní rehabilitace⁴⁸.
3. V oblasti dalšího vzdělávání aktivně zapojit vzdělávací a poradenské instituce při naplňování kvalifikačních potřeb uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a zaměstnanců prostřednictvím seminářů, konferencí apod.
4. V oblasti vzdělávání zintenzivnit působení na žáky a studenty středních škol a jejich rodiče při volbě povolání, zaměřit se na podporu oborů chybějících na trhu práce. Prohloubit a rozvíjet spolupráci se základními a středními školami a zaměstnavateli.
5. Podporovat pracovní místa, která umožní získání nových odborných dovedností a kompetencí pro uplatnění na pracovním trhu.

Pro rok 2011 budou prostřednictvím nástrojů APZ podporováni především uchazeči o zaměstnání, kteří pro své individuální charakteristiky nemohou bez použití nástrojů APZ nalézt vhodné zaměstnání a kteří jsou nepřetržitě v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců. Zvýšená pozornost bude věnována i umísťování uchazečů o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená péče⁴⁹.

⁴⁷MPSV. Normativní instrukce č.1/2011.

⁴⁸Pracovní rehabilitace zabezpečují úřady práce jako přípravu k práci. Zahrnuje sestavování a naplňování individuálních plánů a individuálního přístupu, získání a udržení vhodného zaměstnání pro osoby se ZP, pro osoby dočasně práce neschopné na doporučení ošetřujícího lékaře a osoby, které přestanou být invalidní na doporučení OSSZ.

⁴⁹Dle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. § 33

Je připraveno pět projektů, které mají pomoci výše uvedeným uchazečům uplatnit se na trhu práce. Jsou to:⁵⁰

1. Komplexní poradenský program

- během 100–150 vyučovacích hodin je klientovi sestaven individuální akční plán, poskytnuto poradenství a individuální pomoc při hledání a zprostředkování zaměstnání.

2. Praxe pro mladé do 30 let

- zahrnuje poradensko-vzdělávací část, kterou zajišťuje vzdělávací instituce a pracovní úvazek u vybraného zaměstnavatele, ve kterém si klient osvojí odborné znalosti a dovednosti pro získání, udržení kvalitního a dlouhodobého pracovního místa. Praxe je uskutečňována formou SÚPM na dobu 6 -12 měsíců.

3. Spolupráce s obcí

- vytipovaným obcím je nabídnuta spolupráce při organizování VPP a veřejných služeb, s cílem zvýšit jejich objem realizace.

4. Návrat

- cílem je snížení uchazečů, kteří zneužívají systém a zároveň s evidencí na ÚP pracují „na černo“. Vytipovaní klienti mají sestaven individuální akční plán a jsou povinni se účastnit poradenských a vzdělávacích aktivit v nepravidelnou dobu každý pracovní den po dobu 1 měsíce.

5. Vzdělávej se a dál podnikej

- zaměřuje se na snížení počtu živnostníků, kteří v důsledku sezónních prací jsou dočasně evidováni na ÚP. Je poskytnuto další zvyšování kvalifikace související s podnikáním, popř. zprostředkování zakázek.

Přidělování finančních prostředků na APZ pro jednotlivé úřady práce se řídí hodnotou ukazatelů, charakterizující trh práce v daném regionu. Sleduje se počet uchazečů v evidenci, míra nezaměstnanosti, počet uchazečů ve věku do 25 let a nad 50 let, počet osob se zdravotním postižením v evidenci, počet uchazečů na jedno volné pracovní místo, počet dlouhodobě nezaměstnaných.⁵¹

⁵⁰Pokyn vrchního ředitele sekce 4 ze dne 18. 11. 2010, čj. 2010/90370-414

⁵¹*Integrovaný portál MPSV*. Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2009. [online]. 2010. [cit. 2011-01-23]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2009/Anal2009.pdf>

3.1 Nástroje a opatření APZ

Mezi nástroje, jimiž úřady práce realizují aktivní politiku zaměstnanosti, patří:

1. rekvalifikace,
2. veřejně prospěšné práce,
3. společensky účelná pracovní místa,
4. příspěvek na zapracování,
5. příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
6. překlenovací příspěvek (od 1. 1. 2011).

Součástí opatření APZ jsou rovněž:

- a) poradenství,
- b) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením⁵²,
- c) cílené programy.

3.1.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace umožňují uchazeči nebo zájemci o zaměstnání získat nové znalosti, a tím zvýšit, rozšířit nebo prohloubit dosavadní kvalifikaci, včetně jejího udržení nebo obnovení. Pro určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází ze současné dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, které má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.⁵³

„Úřady práce organizují rekvalifikace v případech, kdy struktura poptávky na trhu práce neodpovídá struktuře nabídky a případná rekvalifikace umožňuje uchazečům nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání.“⁵⁴

Jsou organizovány dva druhy rekvalifikací:

- specifické – jsou určeny pro konkrétní profesi s příslibem zaměstnání od konkrétního zaměstnavatele,

⁵²Dle §78 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁵³Dle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. § 108, odst. 1

⁵⁴Procházková, E. Projsová, I. *Aktivní politika zaměstnanosti v ČR 1992-1997*. 1. vydání. Praha: MPSV, 1998. s. 7. ISBN 80-85529-48-3

- nespecifické – neexistuje příslib zaměstnání, zvyšují celkové uplatnění uchazeče na trhu práce.

Rekvalifikaci může provádět pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem⁵⁵, kterému byla udělena akreditace od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, popř. jiného resortního ministerstva nebo škola v rámci oboru vzdělávání, který má zapsaný v rejstříku škol nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem, a to na základě dohody uzavřené s ÚP. O odejmutí akreditace rozhodne příslušné ministerstvo v případě, že rekvalifikační zařízení nedodrží akreditovaný vzdělávací program, není schopno zajistit odpovídající úroveň vzdělávání nebo požádá o odejmutí akreditace.

Před rekvalifikací se uzavírá písemná dohoda mezi úřadem práce, příslušným podle místa bydliště a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání, přičemž úřad práce hradí náklady rekvalifikace. Může také poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů⁵⁶ spojených s rekvalifikací.

Po úspěšném absolvování rekvalifikace vydá rekvalifikační zařízení účastníkovi osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností.

Rekvalifikace může provádět i zaměstnavatel v rámci tzv. „zaměstnaneckých rekvalifikací“. Tyto rekvalifikace jsou určeny pro ty zaměstnance, které nesplňují kvalifikační předpoklady pro výkon dané práce. Pokud zaměstnavatel může zajistit školení sám, ve vlastní režii, uzavírá písemnou dvojdomou s ÚP. Pokud školení zajišťuje vzdělávací zařízení, uzavírá se trojdomou, kdy ÚP uzavře písemnou domou o rekvalifikaci se vzdělávacím zařízením a následně i se zaměstnavatelem. Rekvalifikace probíhá v pracovní době a zaměstnanci náleží za tuto dobu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje jen v případě, že je to nutné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení. ÚP poskytne plnou nebo částečnou úhradu nákladů s ní spojených, a to dle směrnice ÚP.

Zajišťování rekvalifikačních kurzů je od roku 2009 uskutečňováno na základě zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách. Každý ÚP je povinen veřejně vyhlásit nabídku na

⁵⁵Program, kterému byla udělena akreditace na základě potřeb trhu práce. Obsahuje obsah a rozsah vzdělávání, formy a metody výuky a způsob ověřování výsledků vzdělávání v rekvalifikaci.

⁵⁶Prokázané jízdní výdaj na cestu hromadnými dopravními prostředky, výdaje za ubytování, stravné, pojištění pro případ škody způsobené uchazečem.

realizaci rekvalifikace na základě „výzvy k podání nabídky“, při které akreditované vzdělávací organizace nabízejí zajištění požadovaných vzdělávacích programů. Předmětem veřejné zakázky je komplexní organizace a zajištění rekvalifikačních kurzů v požadované oblasti. Komise ÚP vybere z došlých nabídek dodavatele pro provedení rekvalifikačních kurzů, se kterým uzavře rámcovou smlouvu na daný předmět plnění. Při výběru se přihlíží nejen k plnění stanovených kritérií a požadavků, ale především k ceně nabídky.

Rekvalifikace jsou financovány z velké části z prostředků ESF v rámci vyhlášeného národního individuálního projektu „Poradenství a rekvalifikace“ a částečně také z přidělených finančních prostředků národní APZ.⁵⁷

Podmínkou pro zařazení do rekvalifikačního kurzu není určitá doba evidence na úřadě práce, uchazeč je zařazen v okamžiku, kdy se rekvalifikací zvýší jeho šance na získání zaměstnání nebo se aplikací rekvalifikace předejde ztrátě zaměstnání.

Rekvalifikací nelze podpořit uchazeče o zaměstnání opakovaně během tříletého období, tzn. pokud absolvoval rekvalifikaci v roce 2009 nebo 2010, nelze tohoto uchazeče podpořit v roce 2011, s výjimkou uchazeče nepřetržitě evidovaného déle než 5 měsíců nebo spadajícího do kategorie dle §33 zákona o zaměstnanosti nebo v případě, že má příslib zaměstnání podmíněný absolvováním jiné rekvalifikace.⁵⁸

Rekvalifikace mají být zabezpečovány individuálně podle konkrétní situace na trhu práce a mají pružně reagovat na aktuální nabídku volných pracovních míst nebo konkrétní potřeby zaměstnavatelů. Přednostně mají být podporovány rekvalifikace s praktickou částí výuky a profesní kvalifikace pro konkrétní uplatnění na trhu práce.

Poradenství

Významné místo v rámci rekvalifikace zaujímá poradenství. To se zaměřuje obecně na uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání, včetně osob se zdravotním postižením. Úkolem poradenství je zjišťovat osobnostní a kvalifikační předpoklady fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob zdravotně postižených (dále ZP).

⁵⁷Upraveno metodickým pokynem – z prostředků ESF se hradí 85 % nákladů rekvalifikace, ze SR 15 % určených na APZ.

⁵⁸MPSV. Normativní instrukce č. 1/2011.

V rámci poradenství úřad práce poskytuje:

- poradenství pro získání zaměstnání,
- poradenství pro volbu povolání.

Cílem **poradenství pro získání zaměstnání** je vyřešit problémy související s hledáním zaměstnáním. Pomáhá uchazečům při kontaktu se zaměstnavateli – formou hraní rolí je učí jakým způsobem postupovat při osobním jednání, jak prezentovat své znalosti a schopnosti. Učí je jak správně napsat motivační dopis a životopis. Tyto informační schůzky se uskutečňují jako skupinové „Job kluby“ nebo jako individuální poradenské motivační kurzy.

Služby **poradenství pro volbu povolání** jsou určeny studentům a jejich rodičům, kterým pomáhá při volbě střední nebo vysoké školy s ohledem na schopnosti a dovednosti osoby a s ohledem na poptávku na trhu práce. Cílem je doporučit vhodný obor s dobrými vyhlídkami na pracovní uplatnění.

V případě, že ÚP nezajistí poradenskou činnost ve vlastní režii, může toto zajistit prostřednictvím odborných zařízení⁵⁹ na základě písemné dohody. V takovém případě hradí náklady spojené s touto činností.

3.1.2 Veřejně prospěšné práce

Jsou časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě a úklidu veřejných budov, veřejných prostranství a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí, státních nebo obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.⁶⁰

Cílem veřejně prospěšných prací (dále VPP) je získání a obnovení základních pracovních návyků, získání finančních prostředků prostřednictvím motivace k práci.

Tato forma APZ je využívána ve spolupráci se starosty měst a obcí a v lokalitách s nejnižšími nabídkami volných pracovních míst. Zahrnuje např. práce v obecních lesích, práce kulturního charakteru, práce na veřejných sportovištích. Své nezastupitelné místo má

⁵⁹Pedagogicko-psychologická poradna, bilančně diagnostické pracoviště.

⁶⁰Dle Zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. § 112, odst. 1

i v sociální oblasti, kde jako asistenti pomáhají zdravotně postiženým dětem v mateřských a speciálních školách.

Zaměstnavatelům lze poskytovat příspěvek až 12 měsíců do plné výše vyplacených mzdových nákladů, včetně odvodů na zaměstnance⁶¹. Výše příspěvku může být odstupňována dle délky poskytování.

3.1.3 Společensky účelná pracovní místa

Zřizuje nebo vyhrazuje zaměstnavatel na základě dohody s ÚP pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.⁶² Předpokladem tvorby těchto míst je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního. Jsou vytvářeny pro uchazeče o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.⁶³

Žádost o zřízení společensky účelného pracovního místa (dále SÚPM) podává zaměstnavatel u místně příslušného ÚP. Jeho odborná komise rozhodne na základě nabídky pracovních míst o přidělení či nepřidělení příspěvku. Kritériem pro poskytnutí příspěvku je přínos pro místní pracovní trh, postavení daného zaměstnavatele na místním trhu, charakteristika pracovního místa a jeho vhodnost pro problémové uchazeče. Má-li být zřízeno více než 5 pracovních míst, je ÚP povinen vyžádat si vypracování odborného posudku. Podmínkou poskytnutí příspěvku na zřízení SÚPM je vytvoření a provozování těchto míst minimálně 24 měsíců.

Výše příspěvku na zřízení jednoho SÚPM může činit:⁶⁴

- maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku⁶⁵ nebo při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody maximálně šestinásobek průměrné mzdy na jedno SÚPM,

⁶¹Pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění.

⁶²Dle Zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. § 113, odst. 1

⁶³Jsou to zejména osoby se zdravotním postižením, osoby do 20 let věku, osoby pečující o dítě do 15 let věku, osoby starší 50 let věku, osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody, osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

⁶⁴Dle Zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. § 113, odst. 3,4

⁶⁵Vyhlašuje Český statistický úřad sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v ČR,

- maximálně šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku nebo při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody maximálně osminásobek průměrné mzdy na jedno SÚPM, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti míra nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v ČR nebo je vyšší.

Příspěvek na nově zřizovaná místa je poskytován ve formě:⁶⁶

- návratného příspěvku,
- příspěvku na úhradu úroků a úvěru,
- jiného účelově určeného příspěvku⁶⁷.

Příspěvek na vyhrazená místa je poskytován ve formě:⁶⁸

- částečné nebo plné úhrady mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění.

Příspěvek na vyhrazení jednoho SÚPM může být poskytován až do výše vyplacených mzdových nákladů, včetně odvodů na pojištění, a to nejdéle na 6 měsíců. V případě osoby zdravotně postižené a osoby starší 50 let na dobu nejdéle 12 měsíců.

Mezi dále SÚPM také zahrnujeme:

- místo, které zřídil uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (dále SVČ). Při podpoře podnikání se posuzují konkrétně předkládané podnikatelské záměry z hlediska reálnosti a záruk dlouhodobějšího úspěšného podnikání. Podpora je poskytována ve stejném rozsahu.
- získání odborné praxe uchazečům do 25 let a absolventům škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle do 30 let věku, vykonávanou v organizačních složkách státu a příspěvkových organizacích.

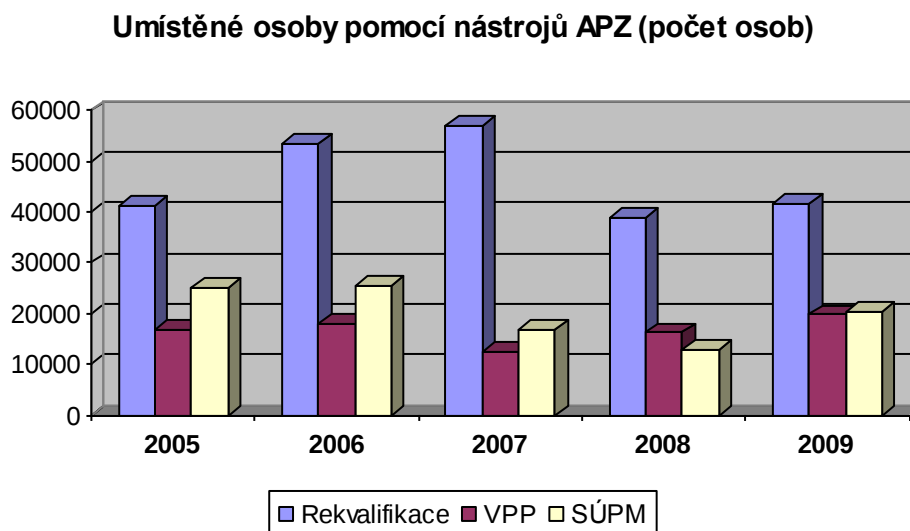
⁶⁶Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 25, odst. 1

⁶⁷Má podobu poskytnuté dotace.

⁶⁸Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 26

Rekvalifikace, veřejně prospěšné práce a vyhrazená společensky účelná pracovní místa patří k nejvíce využívaným nástrojům APZ v ČR. Následující graf ukazuje využívání těchto nástrojů při zvyšování zaměstnanosti.

Graf 4: Vývoj realizace nástrojů APZ v ČR v letech 2005–2009



Zdroj: *Integrovaný portál MPSV. Situace na trhu práce.* [online]. 2010. [cit. 2011-01-23]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace>, *vlastní zpracování*

Situace na trhu práce odrážela příznivý ekonomický růst a rostoucí poptávku zaměstnavatelů po nových zaměstnancích. Až do roku 2007 se dařilo umísťovat podstatně více osob z rekvalifikací na úkor zaměstnávání formou VPP a SÚPM. Rok 2008 je poznamenán trvalým poklesem pracovních příležitostí, kdy většina zaměstnavatelů v souvislosti s hospodářskou recesí snížila počet pracovních míst. Tento vývoj se podílel i na snížení počtu účastníků rekvalifikačních kurzů, proti roku 2007 poklesl o 31 %.

Obrat nastává v roce 2009. I přes pokles výše příspěvku na APZ ze státního rozpočtu o 19,2 %, roste prostřednictvím OP LZZ podíl prostředků z ESF na podporu rekvalifikací, VPP a SÚPM. Celkově bylo 70 % celkových výdajů na tyto nástroje hrazeno z prostředků ESF. V uvedeném období se zvýšil počet umístěných osob z rekvalifikací o 2 802 osob a na VPP bylo umístěno o 3 548 osob více. Finančně bylo podpořeno o 7 452 více SÚPM, financovaných především z ESF v rámci NIP.

3.1.4 Příspěvek na zapracování

Může poskytnout úřad práce zaměstnavateli, který přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání.⁶⁹

Příspěvek je poskytován na osobu, která se zapracovává po dobu maximálně 3 měsíců a činí maximálně polovinu minimální mzdy.

Úřady práce při poskytnutí postupují individuálně k přihlédnutí k okamžité situaci na regionálním trhu práce a k finančním možnostem úřadu. Tento příspěvek nebývá ze strany zaměstnavatelů tolik využíván z důvodu zvýšené administrativní náročnosti.

3.1.5 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Je poskytován zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a nemůže proto pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanové týdenní pracovní doby.⁷⁰

Příspěvek náleží zaměstnavateli, u kterého dochází k zásadním technologickým změnám, změně předmětu podnikání zapsaného v obchodním rejstříku nebo živnostenském listě. Poskytuje se maximálně po dobu 6 měsíců, a to na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnanci náleží podle pracovněprávních předpisů, maximálně ve výši poloviny minimální mzdy.

3.1.6 Překlenovací příspěvek

Od 1. 1. 2011 může úřad práce poskytnout překlenovací příspěvek osobě SVČ, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na zřízení SÚPM -SVČ.

Příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, za které se považují:⁷¹

- a) nájemné a služby s ním spojené, s výjimkou nájemného za bytovou jednotku a služeb s ní spojených,
- b) náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků,

⁶⁹Dle Zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. § 116, odst. 1

⁷⁰Dle Zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. § 117, odst. 1

⁷¹Dle Zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. § 114

- c) náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována SVČ, pokud je tento objekt ve vlastnictví osoby SVČ a náklady související s provozováním SVČ.

Při projednání žádosti se posuzuje účelovost a potřebnost poskytnutí příspěvku, prioritně jej ÚP poskytne na úhradu v bodě a). Překlenovací příspěvek může být přiznán k dohodám o zřízení SVČ uzavřeným od roku 2011. Příspěvek se poskytuje nejdéle na dobu 5 měsíců ve výši 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství.

Žadatel musí k žádosti předložit předpokládané provozní náklady, na jejichž úhradu příspěvek požaduje a potvrzení o bezdlužnosti vůči finančnímu úřadu, zdravotní pojišťovně a správě sociálního zabezpečení (ne starší 3 měsíců). Po odsouhlasení finančního příspěvku musí doložit doklady o skutečných nákladech, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut a to v termínu určeném dohodou s ÚP.

Ještě před zahájením samostatné výdělečné činnosti, může ÚP pomoci těmto osobám při rozhodování o předmětu podnikání posoudit jejich schopnosti a dovednosti. Dále může provést finanční kalkulaci nákladů, zhodnotit situaci na trhu práce, pomoci připravit podnikatelský záměr a upozornit na možná rizika a úskalí podnikání.

3.2 Podpora zdravotně postižených

K nástrojům APZ realizovanými úřady práce přiřazujeme i podporu vytváření pracovních míst pro osoby zdravotně znevýhodněné. Jedná se o chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa.

3.2.1 Chráněné pracovní dílny

Jsou pracoviště, ve kterých pracuje v průměrném ročním přepočteném počtu⁷² nejméně 60 % zaměstnanců se zdravotním postižením a která byla vymezena na základě dohody s úřadem práce. Charakteristické pro chráněné pracovní dílny (dále CHPD) je, že musí být

⁷²Zjišťuje se jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin těmito zaměstnanci v daném kalendářním roce, zvýšeného o neodpracované hodiny (nemoc, ošetřování, dovolená, překážky v práci) a celkové stanovené týdenní pracovní doby (bez svátků v daném kalendářním roce) na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu. Do průměrného ročního přepočteného počtu se započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru.

přizpůsobené při zaměstnávání těchto osob z hlediska jejich specifických potřeb např. z hlediska bezbariérovosti.

3.2.2 Chráněná pracovní místa

Tato místa jsou vytvořena pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Může mít i podobu výkonu samostatné výdělečné činnosti.

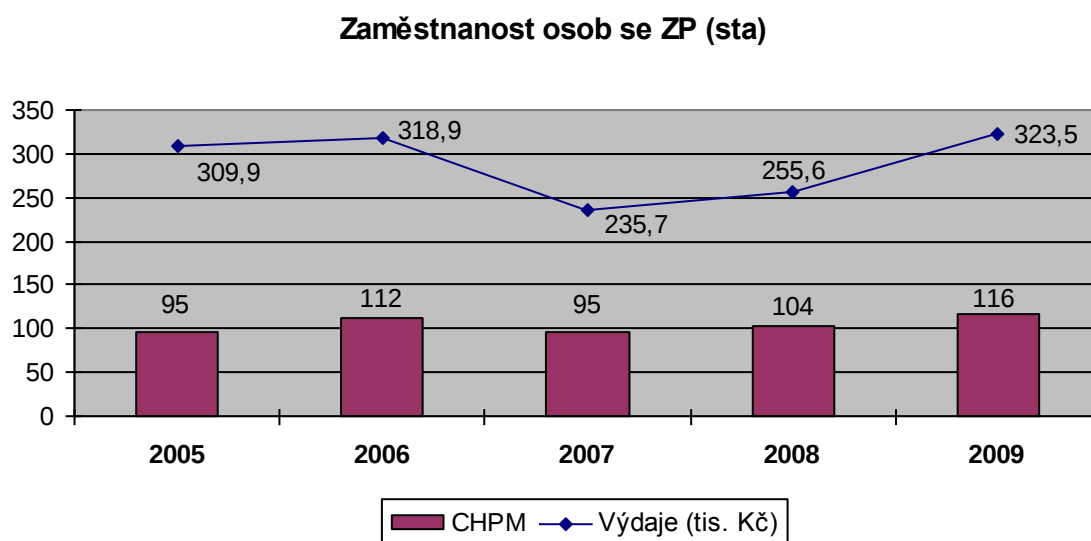
V obou případech mohou být úřadem práce poskytovány příspěvky na jejich vytvoření nebo na provozní náklady⁷³ chráněné dílny, a to za předpokladu, že bude se zdravotně postiženým uchazečem uzavřen pracovní poměr minimálně na dobu 24 měsíců a bude ve stejném rozsahu provozovat podnikatelskou činnost.

Jednorázový příspěvek se poskytne zálohově dopředu na počet nově zřízených míst. V případě, že bude pracovní poměr ukončen dříve, než stanoví zákon a propuštěný pracovník nebude nahrazen jiným zaměstnancem se ZP, je zaměstnavatel povinen vrátit poměrnou část vyplaceného jednorázového příspěvku. Příspěvek na provozní náklady se poskytuje rovněž zálohově dopředu na základě předložených předpokládaných nákladů. Poté musí příjemce příspěvku v určené lhůtě doložit skutečné náklady na provoz.

Příspěvek na chráněná pracovní místa (dále CHPM) osoby SVC se poskytuje ve stejném rozsahu.

⁷³Nájemné a služby s tím spojené (spotřeby energií), náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozováno chráněné pracovní místo nebo chráněná pracovní dílna apod.

Graf 5: Vývoj podpory pracovních míst pro osoby se ZP v ČR v letech 2005–2009

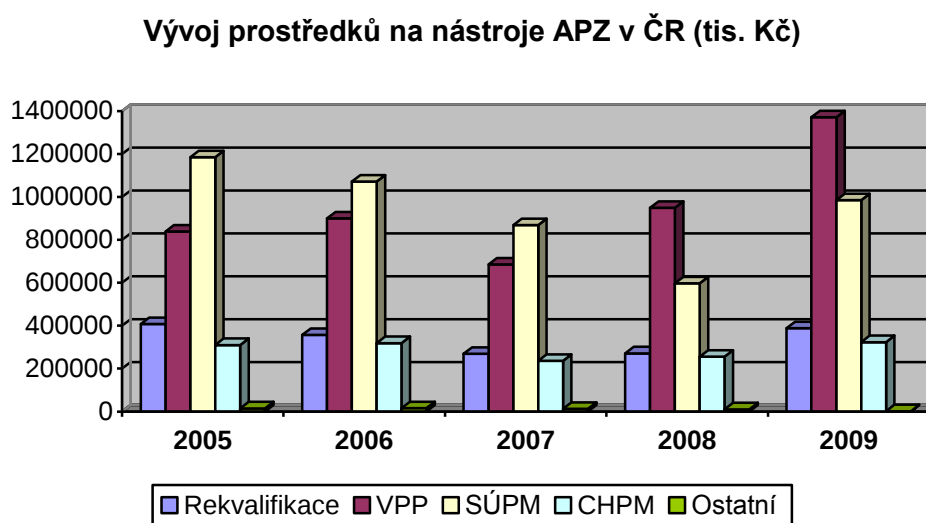


Zdroj: *Integrovaný portál MPSV*. Situace na trhu práce. [online]. 2010. [cit. 2011-02-02]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace>, vlastní zpracování

Zaměstnanost osob se ZP zahrnuje počet osob umístěných na nově zřízená místa plus počet osob, kterým se přispívá na provoz pracovních míst v chráněných pracovních dílnách. Celkové výdaje uvedené v grafu zahrnují finanční příspěvek na zřízení, provoz a nepatrný podíl má i pracovní rehabilitace.

Vývoj finanční náročnosti jednotlivých, výše uvedených nástrojů realizovaných v rámci APZ ukazuje následující graf.

Graf 6: Vývoj prostředků na APZ v ČR v letech 2005–2009



Zdroj: *Integrovaný portál MPSV*. Situace na trhu práce. [online]. 2010 [cit. 2011-02-03]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace>

Z údajů získaných ze statistiky resortu MPSV vyplývá, že v poslední době patří mezi nejvíce finančně náročné nástroje místa pro veřejně prospěšné práce a tvorba společensky účelných pracovních míst. Pro názornost nákladnosti nejčastěji používaných nástrojů APZ jsou uvedeny náklady na jednoho uchazeče za rok 2009. Průměrně bylo na jedno zřízené místo vynaloženo u VPP 69 274 Kč a u SÚPM 48 757 Kč. Naproti tomu rekvalifikace, pomocí kterých je podporováno nejvíce uchazečů o zaměstnání, patří mezi nástroje méně nákladné, průměrně na jednoho uchazeče tato částka činila 9 297 Kč. Na provoz jednoho chráněného pracovního místa bylo vynaloženo 27 891 Kč.

V příspěvcích na CHPM jsou zahrnuty i příspěvky na CHPD a pracovní rehabilitaci. Ostatní příspěvky tvoří příspěvek na zapracování, na přechod na nový podnikatelský program a překlenovací příspěvek a příspěvek na dopravu. Poslední dva jmenované byly od 1. 1. 2009 zrušeny. Překlenovací příspěvek byl znovu obnoven od 1. 1. 2011.

3.3 Cílené programy

Jsou určeny pro řešení problémů obecního, okresního, krajského a celostátního rozsahu v oblasti zaměstnanosti, kdy pomocí souboru opatření se snaží zvýšit možnosti fyzických osob nebo skupin uplatnit se na trhu práce. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda ČR. Programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo.

Problémy zaměstnanosti mohou být řešeny i v rámci programů financovaných prostřednictvím strukturálních fondů EU a dalších programů Evropského společenství.

Při plnění cílených programů mohou ÚP spolupracovat i s jinými subjekty nebo je mohou na základě smluvního vztahu zajišťovat prostřednictvím jiných právnických nebo fyzických osob.⁷⁴

⁷⁴Dle Zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. § 120, odst. 4

3.3.1 Cílené programy celostátního charakteru

Národní individuální projekty (NIP) jsou zaměřené na realizaci, inovace nebo doplnění národních politik a programů. Schvaluje je MPSV a jejich realizací jsou pověřeny úřady práce. Jedná se o projekty OP LZZ, zaměřené na nástroje APZ v oblasti lidských zdrojů – „Poradenství a rekvalifikace“, „Veřejně prospěšné práce“, „Společensky účelná pracovní místa“ a projekt „Vzdělávejte se“.

3.3.2 Cílené programy regionálního charakteru

Regionální individuální projekty (RIP) jsou realizovány na úrovni jednotlivých krajů na základě výzvy vyhlášené MPSV. Jejich cílem je komplexní řešení priorit určité skupiny uchazečů o zaměstnání v daném regionu. Projekty mají jasně stanovený rámec a zajišťují individuální přístup ke klientům úřadu práce při jejich začleňování na trh práce.

Předkladatelem RIP je příslušný ÚP, který zároveň schvaluje jejich realizaci. V rámci ČR se uskutečňují například regionální individuální projekty týkající se:

- osobní asistence a péče v oblasti sociální péče
 - je určen pro zájemce o práci v sociálních službách, kteří nemají požadovanou odbornou kvalifikaci a kterou mohou získat prostřednictvím rekvalifikačních kurzů,
- zvýšené podpory a pomoci uchazečům o zaměstnání v příslušném kraji,
- šance pro absolventy
 - je určen pro absolventy do 2 let po ukončení studia, kdy v rámci poradenství se učí prezentovat se a komunikovat při kontaktu se zaměstnavatelem,
- pružné formy pracovní doby
 - zaměřeno na uchazeče, kteří z důvodu rodinného života (např. péče o osoby do 15 let) nebo zdravotního stavu nemohou pracovat na plný úvazek
- „Nová cesta pro Vás“
 - pro umístění uchazečů o zaměstnání do 25 let věku, kteří mají pouze základní vzdělání,
- „Zelená řemeslu“
 - pro získání praxe uchazečů do 25 let, kteří jsou vyučeni.

3.4 Investiční pobídky

K nástrojům APZ řadíme také investiční pobídky realizované z úrovně MPSV. Prostřednictvím investičních pobídek se hmotně podporuje:⁷⁵

- vytváření nových pracovních míst,
- rekvalifikace nebo školení⁷⁶ nových zaměstnanců.

Investiční pobídky v gesci MPSV zaměřené na hmotnou podporu vytváření nových pracovních míst jsou poskytovány právnické nebo fyzické osobě na území okresu nebo spádové oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí přede dnem předložení záměru na získání pobídky nejméně o 50% vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR.⁷⁷

Za stejných podmínek se poskytuje i hmotná podpora rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců, která zahrnuje příspěvek na částečnou úhradu skutečně vynaložených nákladů.

Hmotná podpora je účelově určena a nemůže být použita na jiný účel, než je uvedený v dohodě o jejím poskytnutí. Nedodržení podmínek nebo nevrácení hmotné podpory ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně.

Vymezené územní podpory, vymezené skupiny podporovaných osob a výše podpory jsou stanoveny Nařízením vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších předpisů.

Výše hmotné podpory zaměstnavateli na vytváření pracovních míst v rámci investičních pobídek je stanovena na jedno pracovní místo za podmínky, že pracovní poměr je uzavřen na dobu neurčitou. Výše hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců je určena nařízením vlády č. 97/2010 Sb.⁷⁸

Cílem investičních pobídek je motivovat investory ke zřízení nových pracovních míst v regionech s vyšší mírou nezaměstnanosti.

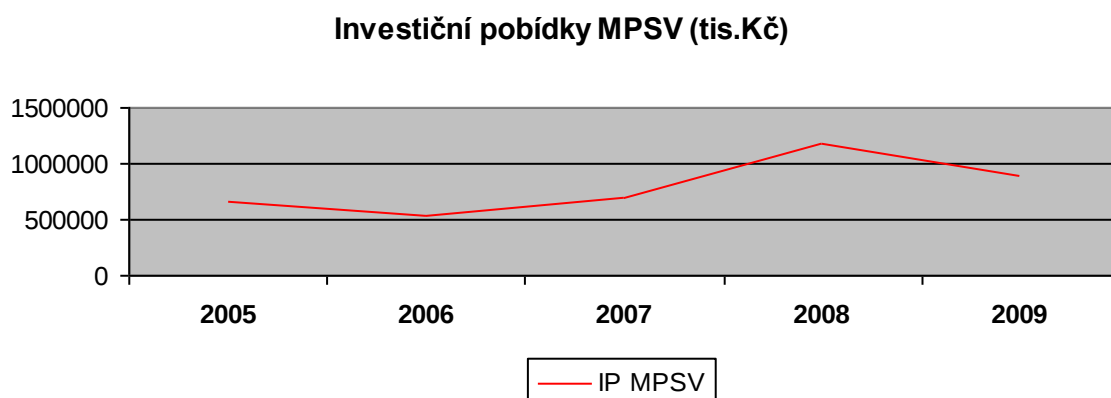
⁷⁵Dle Zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. § 111, odst. 1

⁷⁶Školením se pro účely investičních pobídek rozumí teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců.

⁷⁷Dle Zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. § 111, odst. 3

⁷⁸Při splnění podmínek dle § 111, odst. 3 zákona o zaměstnanosti činí výše hmotné podpory 25 %. V případě středního podniku 35 %, pro malý podnik 45 % z nákladů na rekvalifikaci a školení. Pokud se jedná o rekvalifikaci osob se ZP, zvyšují se příspěvky o 10 %.

Graf 7: Poskytnuté investiční pobídky v gesci MPSV v letech 2005–2009



Zdroj: *Integrovaný portál MPSV*. Situace na trhu práce. [online]. 2010. [cit. 2011-02-05]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace>, *vlastní zpracování*

3.5 Podpora projektů z ESF

V souvislosti se vstupem ČR do Evropské unie jsou od roku 2006 poskytovány finanční prostředky na podporu realizace nástrojů APZ také z Evropského sociálního fondu. Evropský sociální fond je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie a je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti.

Jeho hlavním posláním je v rámci „Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost“ podporovat projekty zaměřené na zlepšení postavení lidí ve společnosti, prostřednictvím participace na trhu práce, jejich zaměstnatelnosti nebo konkurenceschopnosti pomocí vzdělávání a rekvalifikací, nalezení vhodného zaměstnání z hlediska zajištění rovných příležitostí a nediskriminace.⁷⁹

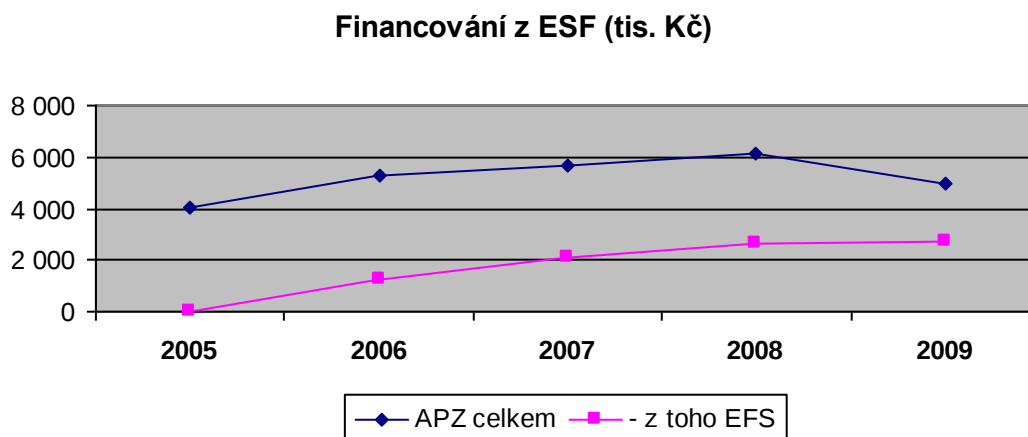
Finanční prostředky z ESF jsou určeny především na rekvalifikace a speciální programy pro osoby zdravotně znevýhodněné. Mohou být využívány i na rozvoj institucí služeb zaměstnanosti, rozvoj vzdělávacích programů, zlepšování podmínek pro využívání informačních a komunikačních technologií a na zajišťování stáží pro studenty a pedagogy v soukromém i veřejném sektoru. Z prostředků ESF jsou finančně podporovány také národní individuální projekty a regionální individuální projekty.

⁷⁹MPSV. *Veřejné služby zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha: Eures, 2010.

Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je zároveň řídicím orgánem OP LZZ pro čerpání finanční pomoci z ESF.

Významným projektem vyhlášeným v roce 2009 a podporovaným z ESF je projekt „Vzdělávejte se“. Je určen pro zaměstnavatele, kteří v důsledku hospodářské recese musely omezit výrobu a snížit počet zaměstnanců. V rámci tohoto projektu mohou od úřadů práce získat finanční prostředky na vzdělávací kurzy pro své zaměstnance při zvyšování jejich kvalifikace (zdokonalování odborných znalostí a dovedností). Příspěvek je určen na obecné vzdělávání. ÚP může poskytnout náhradu mzdových nákladů až do výše trojnásobku minimální mzdy.

Graf 8: Vývoj financování nástrojů APZ v ČR v letech 2005–2009



Zdroj: *Integrovaný portál MPSV*. Situace na trhu práce. [online]. 2010. [cit. 2011-02-08]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace>, vlastní zpracování

V roce 2005 nebyly v ČR v rámci APZ čerpány žádné prostředky z ESF. Teprve až od roku 2006, kdy podíl prostředků z ESF na APZ činil 24 %, roste podíl financování APZ prostřednictvím ESF. Ten v roce 2009 dosáhl 55 %.

3.6 Finanční zajištění APZ

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu. Hospodaření s těmito prostředky se řídí Zákonem č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech, ve znění pozdějších předpisů.⁸⁰

⁸⁰ *Integrovaný portál MPSV*. Financování aktivní politiky zaměstnanosti. [online]. [cit. 2011-02-10]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/financovaniapz>

Ze státního rozpočtu je výše finančních prostředků na realizaci národní aktivní politiky zaměstnanosti mezi jednotlivé úřady přidělena na základě „koeficientu potřebnosti“⁸¹. Koeficient potřebnosti je pro jednotlivé ÚP vypočten na základě vybraných ukazatelů. Sledovanými ukazateli je počet uchazečů v evidenci ÚP, míra nezaměstnanosti, počet uchazečů do 25 let, počet uchazečů nad 50 let, počet zdravotně postižených osob v evidenci ÚP, počet volných pracovních míst, počet dlouhodobě nezaměstnaných.⁸²

Nejvíce finančních prostředků na nástroje APZ je již tradičně poskytováno v krajích s nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Mezi nejvíce postižené regiony patří Moravskoslezský, Jihomoravský a Ústecký kraj. Nejvyšší míru nezaměstnanosti vykazují v okresech Jeseník, Znojmo, Hodonín a Most.

Příspěvky na jednotlivé nástroje APZ poskytují úřady práce ze svých rozpočtů zaměstnavatelům nebo fyzickým osobám na základě písemné dohody. Příspěvky lze poskytnout i rozpočtovým nebo příspěvkovým organizacím, jejichž zřizovatelem je obec nebo kraj. Příspěvky nelze poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím.

Hmotná podpora poskytovaná ÚP je účelově určena a nemůže tudíž být použita na jiný účel než ten, který je uveden v dohodě o jejím poskytnutí.⁸³ Formy příspěvků a způsob jejich poskytování stanoví MPSV prováděcím předpisem.

O konkrétní výši a délce poskytování příspěvků rozhoduje příslušný ÚP, který vychází ze situace na trhu práce v daném regionu a také z priorit stanovených v Programu realizace APZ na daný rok, z objemu přidělených finančních prostředků včetně prostředků z ESF a z rozvojových priorit daného regionu.⁸⁴

⁸¹Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti*. [online]. 2010. [cit. 2011-02-10]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/8612>>

⁸²Jedná se o průměrné roční statistické údaje, ze kterých jsou vypočteny dílčí koeficienty. Dílčí koeficient je vypočten jako podíl uchazečů uvedené specifické skupiny v konkrétním okrese k celkovému počtu uchazečů v této kategorii v ČR (v případě volných pracovních míst se počítá s obrácenou hodnotou). Z jednotlivých dílčích koeficientů se vypočítá průměrný koeficient (tj. koeficient potřebnosti) a vynásobí se sumou finančních prostředků vyčleněných na realizaci „APZ úřady práce“.

⁸³Případné nedodržení podmínek dohody, neoprávněné použití poskytnutého finančního příspěvku či zadržení prostředků státního rozpočtu je považováno za porušení rozpočtové kázně podle zákona č. 218/2000Sb. se všemi důsledky z toho vyplývající. V případě zjištění porušení rozpočtové kázně ze strany příjemce je úřad práce povinen o tomto učinit oznámení příslušnému finančnímu úřadu.

⁸⁴*Integrovaný portál MPSV. Základní podmínky k poskytování finančních příspěvků z prostředků APZ*. [online]. [cit. 2011-02-10]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/poskyprisp>

O příspěvek se žádá před vznikem pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, případně před nástupem na rekvalifikaci.

Realizace APZ výrazně zohledňuje rozdílnou situaci v jednotlivých regionech po stránce finanční i po stránce struktury použitých nástrojů. Jejím cílem je dosahovat maximálních celospolečensky žádoucích účinků a minimalizovat nežádoucí dopady, zjistit nakolik jsou problémy trhu práce efektivně řešeny.

4 Aktivní politika zaměstnanosti v regionu Chrudim

Situace na trhu práce je v každém regionu specifická, potýká se s jinou mírou nezaměstnanosti, s rozdílnými příčinami a odlišnými možnostmi řešení problémů. Na realizaci nástrojů APZ mají vliv nejen objektivní příčiny nezaměstnanosti, ale především finanční možnosti úřadu práce. V této závěrečné části práce budou definovány ty nástroje APZ, které se nejvíce podílely na snižování nezaměstnanosti v okrese Chrudim ve sledovaném období let 2007–2009.

4.1 Charakteristika okresu

Okres Chrudim se svou velikostí 992,63 km² a celkovým počtem obyvatel 104 351 řadí mezi středně velké okresy republiky. Nachází se ve východní části ČR a náleží do Pardubického kraje spolu s dalšími třemi okresy, tj. s okresem Pardubice, Ústí nad Orlicí a Svitavy. Charakter okresu je převážně průmyslový, nejvyšší podíl obyvatel je zaměstnán ve strojírenství, obchodu a službách, stavebnictví, textilním a obuvnickém průmyslu.

Obrázek 1: Region Chrudim



Zdroj: *Chrudimský portál*. Turistická oblast Chrudimsko-Hlinecko. [online]. [cit. 2011-03-20]. Dostupné na WWW: <<http://www.chrudimsky.navstevnik.cz/turisticka-oblast-chrudimsko-hlinecko/>>, *vlastní zpracování*

Na zajištění zaměstnanosti se v roce 2009 v regionu Chrudim podílelo 2 206 zaměstnavatelů. Z hlediska velikostní struktury ekonomických subjektů byly na území okresu zastoupeny nejvíce firmy do 25 zaměstnanců, které představovaly 90 % všech činných

subjektů.⁸⁵ Celkově bylo k 31. 12. 2009 zaměstnáno 38 538 osob, z toho 9 047 osob vykonávalo činnost jako OSVČ, 18 275 osob pracovalo u firem nad 25 zaměstnanců a 10 071 osob pracovalo u drobných a středních firem (do 25 zaměstnanců).

K největším domácím zaměstnavatelům okresu Chrudim v oblasti nevýrobních organizací, co do počtu zaměstnanců, patří Chrudimská nemocnice (765 zaměstnanců), Hamzova odborná léčebna pro děti a dospělé Luže (552), Domov sociálních služeb Slatiňany (239) a Česká pošta s. p. (295).

K významným průmyslovým firmám patří Kovolís Hedvíkov a. s. (580), Megatech Industries Hlinsko s. r. o. (572), DAKO CZ a. s. (380) a ETA a. s. Hlinsko (178). K významným zaměstnavatelům můžeme přiřadit i obchodní řetězec Jednota, spotřební družstvo Hlinsko (299).

Svůj podíl na zvyšování zaměstnanosti v regionu mají i společnosti s mezinárodní účastí. K nejvýznamnějším patří firmy BASF Stavební hmoty ČR s. r. o. (207), Vodafone Czech Republic a. s. – zákaznické centrum Chrudim (800), Holcim Česko a. s. (195), MEGATECH Industrie Hlinsko s. r. o. (572), SIAG CZ s. r. o. (196) a Backer Elektro CZ s. r. o. (229).

4.2 Nezaměstnanost v okrese

Na počátku sledovaného období let 2007–2009 došlo k podstatnému snížení počtu evidovaných uchazečů. Příčinou byl pozitivní vývoj a dynamika některých odvětví v okrese, především ve strojírenství, stavebnictví a telekomunikacích. Snižování počtu uchazečů pozitivně ovlivnily i poskytované příspěvky zaměstnavatelům v rámci nástrojů APZ na vytváření nových pracovních míst. K 31. 12. 2006 bylo evidováno 4 097 uchazečů, při míře nezaměstnanosti ve výši 7,18 %. Ale už k 31. 12. 2007 bylo v evidenci jen 3 299 uchazečů, míra nezaměstnanosti klesla na 5,81 %.

V souvislosti se vznikem hospodářské krize začal od poloviny roku 2008 růst počet evidovaných uchazečů o zaměstnání. Přesto se ještě v tomto roce se podařil udržet jen

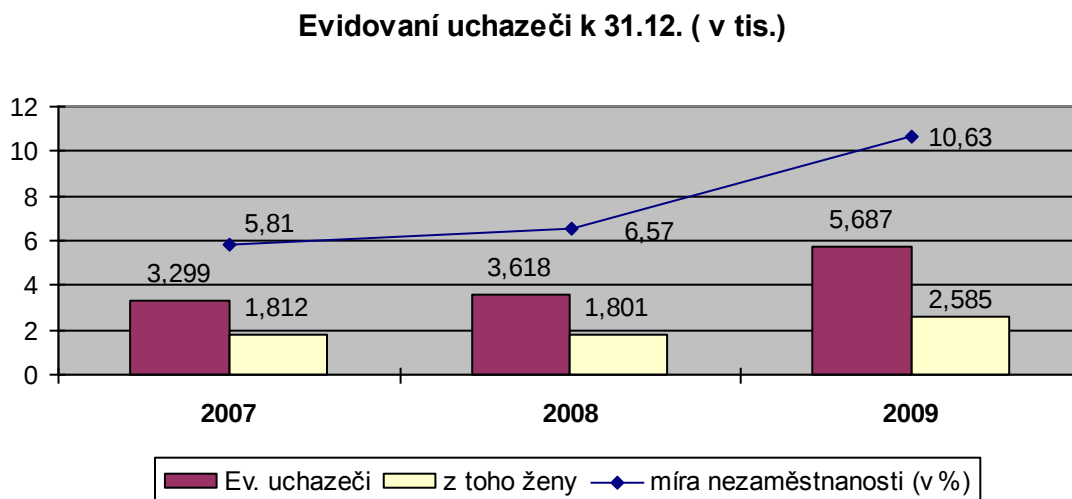
⁸⁵Eneš, P. a kol. *Zpráva o situaci na trhu práce okresu Chrudim za rok 2009*. [online]. 2010 [cit. 2011-03-08]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc>

pozvolný nárůst nezaměstnaných, a to díky přijatým opatřením některých firem k udržení stávajících zaměstnanců.⁸⁶ K 31. 12. 2008 bylo 3 618 evidovaných uchazečů při míře nezaměstnanosti 6,57 %.

Co se týká vývoje nezaměstnanosti v roce 2009, můžeme konstatovat, že v tomto roce došlo ke značnému nárůstu počtu evidovaných uchazečů. Počet nezaměstnaných se k 31. 12. 2009 zvýšil o téměř 57 % a k tomuto datu bylo v evidenci 5 687 uchazečů při míře nezaměstnanosti 10,63 %. V tomto roce také dochází ke změně podílu uchazečů v poměru žen a mužů. Poprvé od roku 2007 (55 % žen : 45 % mužů) je zaznamenáván obrácený vývoj nezaměstnanosti v neprospěch mužů (45 % žen : 55 % mužů). To je ovlivněno vyšším propouštěním z firem s vyšším zastoupením mužské populace, především ze strojírenských.

Negativní vliv hospodářské recese se projevil i v počtu hlášených volných pracovních míst na trhu práce v regionu Chrudim. Dle statistik vedených na ÚP Chrudim došlo ve sledovaném období ke snížení hlášených volných míst z 1 302 (v roce 2007) na 893 (2008), a dále na 264 (2009). Na druhé straně se zvyšoval počet uchazečů připadající na jedno volné místo z 2,53 (2007) na 4,05 (2008) a dále na 21,3 (2009).

Graf 9: Nezaměstnanost v okrese Chrudim



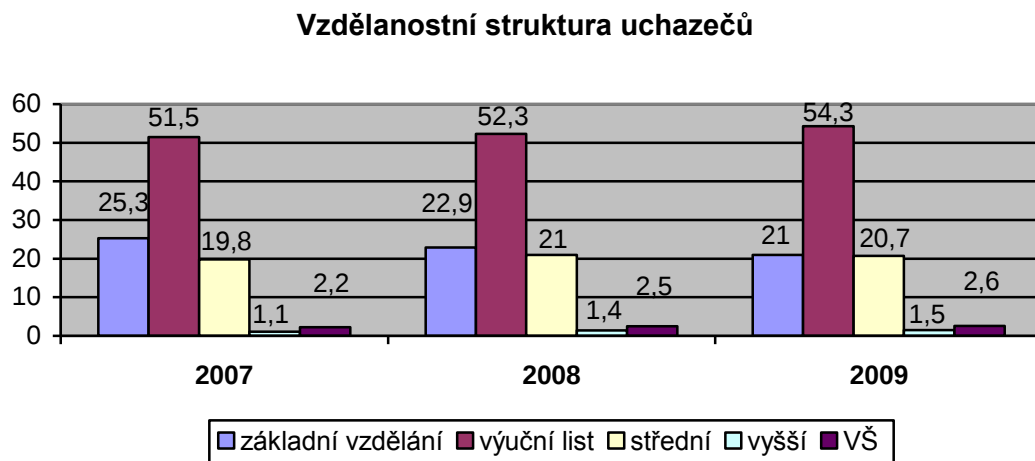
Zdroj: Interní informace ÚP Chrudim, vlastní zpracování

Nejpočetnější skupinu uchazečů o zaměstnání tvořily vyučení (50 %), osoby se základním vzděláním (20 %) a absolventi s úplným středním odborným vzděláním

⁸⁶Došlo k ukončování zaměstnávání cizinců, omezování nepřetržitých provozů, vyplácení náhrad mezd ve výši 60% z důvodu překážek na straně zaměstnavatele.

s maturitou (20 %). Naopak se snížil podíl nezaměstnaných osob s vyšší kvalifikací, tj. absolventů vyšších odborných škol a vysokých škol.

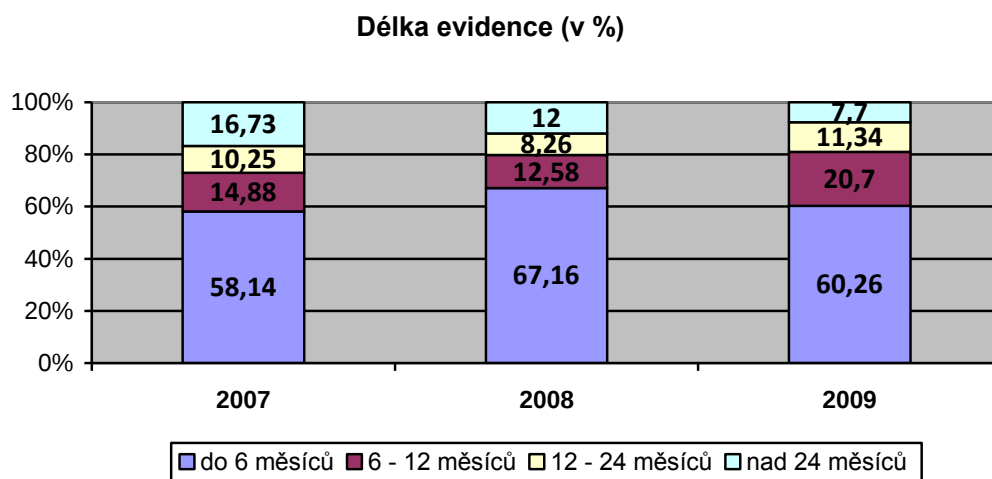
Graf 10: Struktura uchazečů podle vzdělání



Zdroj: Interní informace ÚP Chrudim, vlastní zpracování

Vývoj nezaměstnanosti a struktura nezaměstnaných je sledována dle různých hledisek. Jsou sestavovány přehledy uchazečů o zaměstnání například podle věku, vzdělání nebo délky evidence. V okrese Chrudim se při realizaci jednotlivých nástrojů APZ nejvíce přihlíželo k délce evidence, nástroje APZ byly přednostně využívány pro skupiny dlouhodobě nezaměstnaných.

Graf 11: Nezaměstnanost dle délky evidence



Zdroj: Interní informace ÚP Chrudim, vlastní zpracování

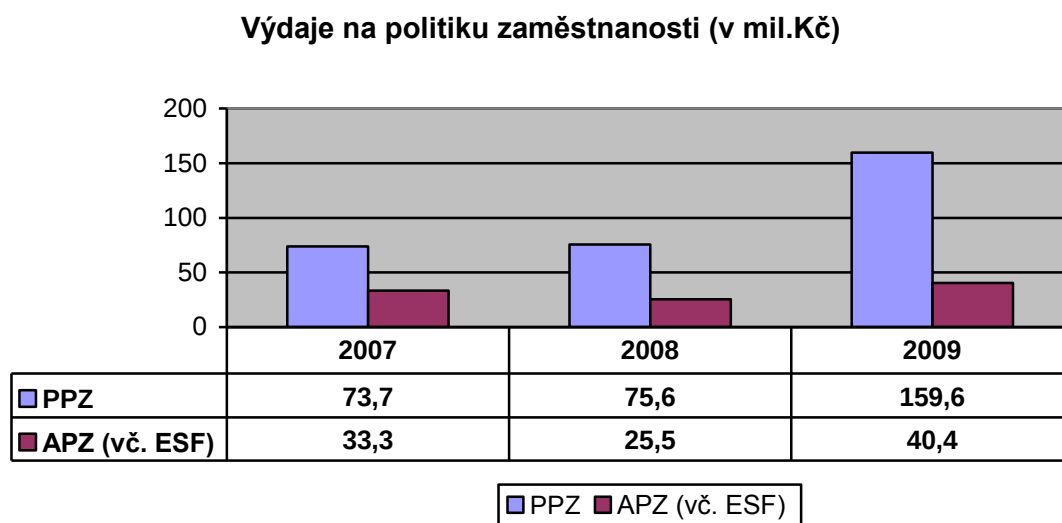
Mezi hlavní skupiny s dlouhodobou evidencí⁸⁷ na Úřadě práce v Chrudimi patřily uchazeči se zdravotním postižením a různými druhy zdravotních omezení, částečným invalidním důchodem, matky pečující o děti, osoby starší 50 let a uchazeči se základním vzděláním nebo nízkou kvalifikací. Právě těmto skupinám byla věnována zvýšená pozornost při zprostředkovatelské a poradenské činnosti a při poskytování příspěvků z APZ.

4.3 Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Chrudim

Při realizaci APZ jsou ÚP v Chrudimi zohledňovány priority a cíle podporující zaměstnávání nejvíce ohrožených skupin nezaměstnaných. Každoročně jsou pro tyto skupiny v rámci „Programu realizace APZ“ stanoveny minimální výše jejich zapojení do programů APZ. Výdaje na jednotlivé nástroje a opatření APZ se liší na základě charakteru a struktury uchazečů o zaměstnání a na celkovém rozsahu přidělených finančních prostředků, určených na politiku zaměstnanosti.

Následující graf ukazuje vývoj finančních prostředků na politiku zaměstnanosti v období let 2007–2009.

Graf 12: Prostředky na politiku zaměstnanosti ÚP v Chrudimi



Zdroj: Interní informace ÚP Chrudim, vlastní zpracování

Z výše uvedených údajů vyplývá, že finanční prostředky na pasivní politiku zaměstnanosti v roce 2008 jen mírně vzrostly oproti předchozímu roku. Značný nárůst však

⁸⁷Evidence nad 12 měsíců.

vykazuje rok 2009 (o 84 mil. Kč, tj. o 100 %), kdy vlivem hospodářské krize došlo ke značnému propouštění zaměstnanců, kteří se ocitli bez zaměstnání. Podíl PPZ na celkových výdajích na politice zaměstnanosti v tomto roce dosáhl 79,8 %. U výdajů na APZ meziročně výdaje vzrostly o 14,9 mil. Kč, tj. o 58 %.

4.3.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace jako významný nástroj APZ v regionu Chrudim slouží k doplnění nebo získání nové kvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání. Cílem ÚP je podporovat dlouhodobější rekvalifikační kurzy v určitých nedostatkových profesích a kurzy zaměřené na znalosti, které vyžadují zaměstnavatelé. V roce 2009 byly využívány ve větší míře i zaměstnanecké rekvalifikace. ÚP podporoval i vyšší zapojení uchazečů se ZP.

Výhodou tohoto nástroje je vysoký počet účastníků a skutečnost, že uchazeči, kteří úspěšně ukončili rekvalifikaci, získávají ve značné míře pracovní uplatnění. V roce 2007 se podařilo umístit 51,5 %, v roce 2008 71,1 % a v roce 2009 téměř 100 % rekvalifikantů, kteří se zúčastnili rekvalifikačních kurzů hrazených z prostředků určených na APZ.

Rekvalifikace v regionu jsou uskutečňovány na základě potřeb lokálního trhu práce⁸⁸, s ohledem na cenu a podle finančních možností ÚP Chrudim. Mezi hlavní pracovní činnosti, o které byl ve sledovaném období největší zájem, patřily rekvalifikace zaměřené na využívání informačních a komunikačních technologií (základní obsluha počítače), k získání řidičského oprávnění skupin C, E a profesního průkazu, účetnictví a o pracovníky v sociálních službách.

Rekvalifikační programy byly ve sledovaném období financovány jak z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím APZ při dodržení zásad čerpání těchto prostředků⁸⁹, tak z prostředků ESF prostřednictvím OP LZZ. Od roku 2009 začaly být přednostně realizovány z prostředků OP LZZ v rámci NIP „Poradenské činnosti a rekvalifikace“. Kurzy určené uchazečům o zaměstnání, zájemcům o zaměstnání, ale i zaměstnancům byly zabezpečovány vybranými dodavateli na základě vyhlášených veřejných zakázek. Protože realizace výběrového řízení byla ukončena až ve 4. čtvrtletí 2009, došlo ke zpoždění a tím i k podstatně nižšímu počtu uskutečněných rekvalifikací v roce 2009.

⁸⁸Mikroregion Chrudimsko, Hlinecko, Skutečsko, Heřmanoměstsko a Třemošnicko.

⁸⁹Zakázky do 300 000 Kč byly zadávány bez výběrového řízení.

Tabulka 2: Rekvalifikace financované z národní APZ

Ukazatel	2007	2008	2009
Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání			
Počet osob zařazených do rekvalifikací	248	225	26
- z toho ženy	143	135	10
- úspěšně ukončily	231	204	26
Počet osob umístěných po rekvalifikaci ⁹⁰	187	161	25
Rekvalifikace zájemců o zaměstnání			
Počet osob zařazených do rekvalifikací	12	28	1
- úspěšně ukončily	11	27	1
Počet osob umístěných po rekvalifikaci	9	27	1
Rekvalifikace zaměstnanců			
Počet osob zařazených do rekvalifikací	8	13	65
Počet osob, které úspěšně ukončily	7	13	55

Zdroj: Interní informace ÚP Chrudim, *vlastní zpracování*

Z hlediska struktury uchazečů zařazovaných do rekvalifikací bylo zjištěno, že na ÚP v Chrudimi k nejčastěji zařazovaným uchazečům do těchto kurzů patří uchazeči s délkou evidence do 3 měsíců, popřípadě do 6 měsíců. V roce 2007 tito uchazeči tvořili 53,5 % z celkového počtu, v roce 2008 66,5 % a v roce 2009 63,6 %.

V případě návratu těchto osob na trh práce platilo, že nejvíce se jich se podařilo umístit v období do 3 měsíců po úspěšném ukončení rekvalifikace.

Tabulka 3: Rekvalifikace financované z prostředků ESF

Ukazatel	2007	2008	2009
Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání			
Počet osob zařazených do rekvalifikací	528	162	31
- úspěšně ukončily	434	152	28
Počet osob umístěných po rekvalifikaci	210	107	21

Zdroj: Interní informace ÚP Chrudim, *vlastní zpracování*

Rekvalifikace financované z prostředků ESF v roce 2007 a 2008 byly realizovány v rámci RIP projektů, organizovaných a realizovaných Úřadem práce v Pardubicích. Úřad práce v Chrudimi nedisponoval žádnými finančními prostředky na tyto projekty, pouze zařadil uvedený počet uchazečů o zaměstnání do probíhajících rekvalifikací. Tyto projekty „Návrat do práce v Pardubickém kraji, Příprava na práci v Pardubickém kraji, Najdi si práci v Pardubickém kraji“ se zaměřily na realizaci rekvalifikačních kurzů v oblasti obsluhy

⁹⁰Do 12 měsíců po ukončení rekvalifikace.

osobního počítače. V roce 2009 čerpal prostředky na rekvalifikace z ESF již Úřad práce v Chrudimi.

Tabulka 4: Výdaje na rekvalifikaci (tis. Kč) a jejich podíl na prostředcích APZ v okrese (%)

Ukazatel	2007		2008		2009	
APZ celkem	33 259	100 %	25 466	100 %	40 363	100 %
- národní	2 921	8,8 %	2 200	8,6 %	803	2 %
- ESF	0	0 %	0	0 %	325	0,8 %

Zdroj: Interní informace ÚP Chrudim, *vlastní zpracování*

4.3.2 Veřejně prospěšné práce

Prostřednictvím VPP jsou umísťováni dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči, kteří obtížně hledají pracovní uplatnění. Nové pracovní příležitosti vytváří obec nebo zaměstnavatel ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazečů (do 1 roku). Jedná se zejména o spolupráci se starosty měst a obcí v lokalitách s nejnižšími nabídkami volných pracovních míst. Organizacím, které zaměstnají tyto uchazeče, jsou poskytovány příspěvky na úhradu nákladů na mzdy, včetně pojištění. V případě, že nelze některého problémového uchazeče zaměstnat jiným způsobem, lze dotaci poskytnout i opakovaně.⁹¹ V okrese Chrudim tuto formu zaměstnávání využívaly především obce⁹² na údržbu veřejných prostranství a mateřské a speciální základní školy, které formou VPP zaměstnávaly asistenty pro zdravotně postižené děti⁹³.

V období let 2007–2009 bylo vytváření míst na VPP podporováno z národních prostředků APZ, zároveň bylo financováno i z prostředků ESF. Finanční podpora na jednoho pracovníka v roce 2007 činila průměrně 41 659 Kč. V roce 2008 a v roce 2009 bylo poskytováno při plném pracovním úvazku pouze 10 800 Kč měsíčně, po dobu 6 měsíců. V přepočtu na 1 pracovní místo byl poskytnut průměrný příspěvek ve výši 56 265 Kč v roce 2008 a 57 283 Kč v roce 2009.

⁹¹ÚP Chrudim. *Program realizace APZ v roce 2007*. Interní dokument.

⁹²Formu VPP využívala například obec Proseč u Skutče, Holetín, Hlinsko, ale i TJ Sokol Svratka a Městské kulturní středisko Chrudimská Beseda.

⁹³Největšími poptavateli byli MŠ Svat. Čecha v Chrudimi, Speciální škola Chrudim a ZŠ praktická Heřmanův Městec.

Tabulka 5: Tvorba pracovních míst

Ukazatel	2007	2008	2009
Veřejně prospěšné práce – nová pracovní místa			
Podpořeno celkem míst	138	147	247
- z toho z prostředků ESF	0	117	198

Zdroj: Interní informace ÚP Chrudim, *vlastní zpracování*

Tabulka 6: Výdaje na veřejně prospěšné práce (tis. Kč) a jejich podíl na prostředcích APZ v okrese (%)

Ukazatel	2007		2008		2009	
APZ celkem	33 259	100 %	25 466	100 %	40 363	100 %
- národní	5 749	17,3 %	2 292	9 %	1 980	4,9 %
- ESF	0	0 %	5 979	23,5 %	12 169	30,1 %

Zdroj: Interní informace ÚP Chrudim, *vlastní zpracování*

Zaměstnávání osob prostřednictvím VPP má rostoucí tendenci, celkový podíl tohoto nástroje na celkových výdajích na APZ se od roku 2007 postupně zvyšoval. V roce 2007 se VPP podílely na APZ 17,3 %, v roce 2008 32,5 % a v roce 2009 dokonce na 42,5 %. Postupně byl zaznamenán pokles podílu národních prostředků určených na VPP a přesun k přednostnímu využívání finančních prostředků OP LZZ. Ty se v roce 2009 podílely na tvorbě míst VPP už 80 %.

Celkový růst počtu podpořených míst i podílu prostředků svědčí o zvyšujícím se zájmu ze strany obcí i zájmových organizací při zajišťování některých činností. Přesto se téměř 90 % takto umístěných uchazečů po ukončení pracovní smlouvy vrací zpět do evidence úřadu práce.

4.3.3 Společensky účelná pracovní místa

V okrese Chrudim patří SÚPM k dalším významným nástrojům APZ, pomocí kterého je podporováno zřízení a vyhrazení pracovních míst zaměstnavatelem, v menší míře uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu SVČ. Tato místa jsou zřizována na základě písemné dohody a jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. V případě zřízení více než 5 nových pracovních míst musí být zpracována expertiza posuzující vhodnost zřízení SÚPM a zajištěno stanovisko poradního sboru ředitele⁹⁴. Nutnou podmínkou pro poskytnutí příspěvku na SÚPM bylo uzavření písemné dohody mezi zaměstnavatelem a ÚP před podpisem pracovní smlouvy se zaměstnancem.

⁹⁴Je tvořen pracovníky trhu práce. Jeho hlavním úkolem je schvalovat a vyhodnocovat "Program realizace APZ".

Poskytnutá podpora měla formu příspěvku na úhradu mzdových nákladů, včetně příslušných odvodů. Příspěvek byl poskytován z národní APZ a z prostředků ESF.

SÚPM vznikala ve sledovaném období nejvíce ve službách a obchodu, průmyslu a stavebnictví. Nejvíce míst vzniklo pro středoškoláky s výučním listem, středoškoláky s maturitou a pro uchazeče se základním vzděláním. Preferováno bylo zaměstnávání uchazečů v tzv. dělených směnách, kdy na jednom místě jsou zaměstnání 2 nebo více uchazečů na zkrácené úvazky.⁹⁵

V roce 2007 bylo poskytováno na úhradu mzdových nákladů provozovaného SÚPM průměrně 33 991 Kč, pro SVC na vytvoření pracovního místa průměrně 26 500 Kč. V roce 2008 bylo na SÚPM poskytnuto průměrně 29 319 Kč, pro SVC jednorázově 20–30 000 Kč na vytvoření nového pracovního místa. V roce 2009 poskytoval Úřad práce v Chrudimi na jedno vytvořené SÚPM zaměstnavatelům 9 500 Kč měsíčně po dobu 6 měsíců (průměrně bylo poskytnuto 33 447 Kč), pro SVC jednorázově 30–40 000 Kč.

Tabulka 7: Tvorba pracovních míst

Ukazatel	2007	2008	2009
SÚPM – nová pracovní místa			
Podpořeno celkem míst	255	149	286
- z toho SVC	10	5	20
-z toho z prostředků ESF	0	40	183

Zdroj: Interní informace ÚP Chrudim, *vlastní zpracování*

Tabulka 8: Výdaje na SÚPM (tis. Kč) a jejich podíl na prostředcích APZ v okrese (%)

Ukazatel	2007		2008		2009	
APZ celkem	33 259	100 %	25 466	100 %	40 363	100 %
- národní	8 574	25,8 %	4 110	16,1 %	3 033	7,5 %
- ESF	0	0 %	241	0,9 %	6 419	15,9 %

Zdroj: Interní informace ÚP Chrudim, *vlastní zpracování*

Podíl tohoto nástroje na celkových výdajích na APZ okresu byl v roce 2007 25,8 %, v roce 2008 17,1 % a v roce 2009 23,4 %. Od roku 2008 začaly být využívány prostředky z ESF. V tomto roce tvořil jejich podíl jen 0,95 % na celkové APZ, ale v roce 2009 už 15,9 %.

⁹⁵ÚP Chrudim. *Program realizace APZ v roce 2007*. Interní dokument.

4.3.4 Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa

CHPD a CHPM slouží na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V regionu Chrudim byla zřizována tato místa u zaměstnavatelů, kteří mohou zajistit nezbytné předpoklady pro zaměstnávání osob se ZP, z hlediska vhodnosti nabízené práce i z hlediska splnění podmínek bezbariérového přístupu. Po zhodnocení podnikatelského záměru komisí APZ bylo poskytnutí příspěvku na zřízení místa doporučeno nebo ne. Tato místa jsou zřizována na základě dohody s ÚP.

Mezi významné zaměstnavatele v okrese Chrudim patřila firma Dipro Proseč, Ergotep Proseč a Era-pack Píšťovy. Zaměstnavatel mohl žádat o jednorázový příspěvek na zřízení pracovního místa nebo na provoz chráněných dílen a pracovišť.

Ve sledovaném období let 2007–2009 rostou výdaje jak na zřizování těchto míst, tak na provozní náklady již zaměstnaných pracovníků se zdravotním postižením. V porovnání s ostatními nástroji APZ v okrese Chrudim je přínos tohoto nástroje na tvorbě nových pracovních míst velmi malý (asi 5%).

Tabulka 9: Chráněná pracovní místa

Ukazatel	2007	2008	2009
Vytvořená nová pracovní místa	2	5	27
Příspěvek na provozní náklady			
Počet pracovníků	316	325	431

Zdroj: Interní informace ÚP Chrudim, *vlastní zpracování*

Tabulka 10: Výdaje na chráněné dílny a chráněná místa (tis. Kč) a jejich podíl na prostředcích APZ v okrese (%)

Ukazatel	2007		2008		2009	
APZ celkem	33 259	100 %	25 466	100 %	40 363	100 %
- zřízení	160	0,5 %	480	1,9 %	1 910	4,7 %
- provoz	6 311	19 %	8 021	31,5 %	10 118	25 %

Zdroj: Interní informace ÚP Chrudim, *vlastní zpracování*

Příspěvky na provoz CHPM, vyjádřené v absolutních hodnotách (tis. Kč), ve sledovaném období vykazují trvalý pozvolný růst, který souvisí jednak se zvyšujícím se počtem zaměstnaných pracovníků se ZP, a jednak s výší příspěvků na provoz (v roce 2007 byl průměrný finanční příspěvek na jedno pracovní místo 19 971 Kč, v roce 2008 24 680 Kč a v roce 2009 23 475 Kč). V procentním vyjádření, vzhledem k celkovým výdajům na APZ, došlo v roce 2008 ke zvýšení o 13,9 % oproti roku 2007. Naopak v roce 2009 došlo ke snížení o 3,6 %. I při zvyšujícím se počtu zaměstnaných ZP osob klesá podíl na prostředcích APZ.

Důvodem je skutečnost, že v regionu Chrudim prostředky určené na APZ v roce 2009 vzrostly o cca 46 %, tj. o 14 897 tis Kč.

4.4 Shrnutí

APZ je souborem nástrojů, kterými stát zasahuje do spontánního fungování trhu práce. Tyto zásahy mají kromě celospolečensky žádoucích účinků i řadu nežádoucích efektů. Hlavním cílem je poznat skutečný přínos APZ, tj. jak efektivně jsou řešeny problémy trhu práce.

V jednotlivých regionech je realizace jednotlivých nástrojů APZ posuzována a schvalována s přihlédnutím k situaci na regionálním trhu práce a trendům vývoje, které by měly být v souladu s principem hospodárnosti, efektivnosti a účelnosti (3E).

Hodnocení naplnění principů 3E je velice složité. Zásada „hospodárnosti“ je dodržena v případě, kdy při posuzování poskytnutí příspěvku v rámci jednotlivých nástrojů ÚP vychází ze situace na trhu práce, specifík daného uchazeče a možností finančního rozpočtu. Při využívání nástrojů APZ „efektivnost“ představuje stav, kdy ve zvýšené míře je podporován vznik nových pracovních míst, přednostně pro umísťování uchazečů, kterým je věnována zvýšená péče, nekvalifikovaných nebo s nízkou kvalifikací a osoby se zdravotním omezením. Splnění „účelnosti“ zahrnuje sledování úrovně rekvalifikačních kurzů a sledování umísťování absolventů těchto kurzů do zaměstnání.⁹⁶

Poznat skutečný přínos APZ, tzn. zjistit nakolik efektivně řeší problémy na trhu práce, souvisí se zjišťováním efektivnosti. Při posuzování efektivnosti se sleduje:⁹⁷

- soulad při vynakládání prostředků ÚP na APZ se všemi normami,
- zlepšování postavení účastníků APZ na trhu práce (měřen jeho výskyt v pozici nezaměstnaného),
- počet uchazečů vyřazených z evidence do určité doby od skončení rekvalifikace, apod.

⁹⁶V okrese Chrudim byla v roce 2007 úspěšnost umísťování 51,5 %, v roce 2008 71,1 % a v roce 2009 se podařilo umístit téměř 100 % osob po absolvování rekvalifikačních kurzů.

⁹⁷Národní vzdělávací fond. *Profuturo*. [online]. 2008 [cit. 2011-03-12]. Dostupné na WWW: <www.nvf.cz/profuturo/2008_4/efektivita.htm>

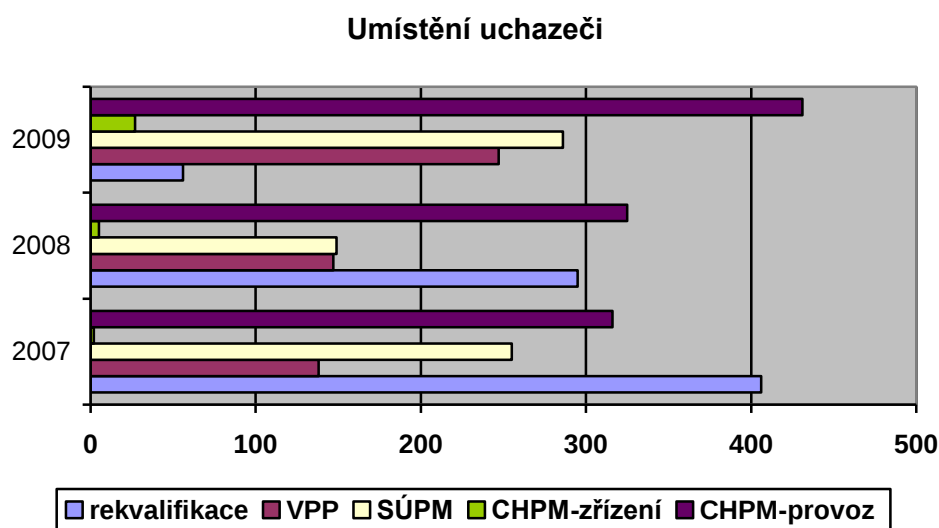
„Vynaložení peněz v souladu s administrativními pravidly ještě neznamená, že situace nezaměstnaných se skutečně zlepší. Zda se tak skutečně stalo, můžeme zjistit pouze kvalitní evaluací efektů po absolvování programu APZ. Skutečný přínos zjistíme z hrubého účinku nějakého nástroje APZ, např. sledujeme počet uchazečů o zaměstnání vyřazených z evidence do určité doby od skončení rekvalifikace. Tento efekt však nevypovídá o účinku rekvalifikace samotné, protože odchod mohl být způsoben i řadou jiných faktorů. Z tohoto důvodu je třeba identifikovat čistý efekt samotného účinku rekvalifikace.“⁹⁸

Z hlediska skutečného přínosu APZ v okrese Chrudim byly zjišťovány účinky příslušného nástroje na snižování nezaměstnanosti v jednotlivých letech.

Pozitivní vývoj ekonomiky v ČR na začátku sledovaného období let 2007–2009 ovlivnil i situaci na trhu práce v okrese Chrudim, kde došlo k růstu volných pracovních míst a snížení počtu uchazečů o práci, pozitivně se vyvíjela i míra nezaměstnanosti. Změny ve vývoji nezaměstnanosti se začínají objevovat na konci roku 2008, výrazněji se projevují až v roce 2009, kdy v důsledku hospodářské recese roste v okrese Chrudim skokově počet uchazečů o zaměstnání. Určité oživení v poptávce po pracovní síle, které bylo očekáváno z důvodu obsazování míst sezónního charakteru (stavebnictví, zemědělství a služby) se neprojevilo.

Následující graf ukazuje podíl nástrojů APZ na umístění uchazečů, využívaných v okrese Chrudim při posilování zaměstnanosti v regionu v období let 2007–2009.

Graf 13: Vliv nástrojů APZ v okrese Chrudim na umístění uchazečů



Zdroj: Interní informace ÚP Chrudim, vlastní zpracování

⁹⁸Národní vzdělávací fond. *Profuturo*. [online]. 2008 [cit. 2011-03-12]. Dostupné na WWW: <www.nvf.cz/profuturo/2008_4/efektivita.htm>

V rámci APZ v roce 2007 se podařilo umístit 406 uchazečů po ukončené rekvalifikaci. Bylo podpořeno vytvoření 395 pracovních míst, z toho největší podíl tvořila SÚPM (245) a místa na veřejně prospěšných pracích (138). 10 uchazečů zahájilo v roce 2009 samostatnou výdělečnou činnost s příspěvkem úřadu práce a 2 místa byla vytvořena pro osoby zdravotně znevýhodněné v chráněných dílnách, byl poskytnut příspěvek na provoz u 316 zaměstnanců.⁹⁹

V rámci APZ v roce 2008 se podařilo umístit 295 uchazečů po ukončené rekvalifikaci. Bylo podpořeno vytvoření 301 pracovních míst, z toho největší podíl tvořila místa na veřejně prospěšných pracích (147) a SÚPM (144). 5 uchazečů zahájilo v roce 2009 samostatnou výdělečnou činnost s příspěvkem úřadu práce a 5 míst bylo vytvořeno pro osoby zdravotně znevýhodněné v chráněných dílnách, byl poskytnut příspěvek na provoz u 325 zaměstnanců.¹⁰⁰

V rámci APZ v roce 2009 se podařilo umístit 47 uchazečů po ukončené rekvalifikaci. Bylo podpořeno vytvoření 568 pracovních míst, z toho největší podíl tvořila SÚPM (266) a místa na veřejně prospěšných pracích (247). 20 uchazečů zahájilo v roce 2009 samostatnou výdělečnou činnost s příspěvkem úřadu práce a 27 míst bylo vytvořeno pro osoby zdravotně znevýhodněné v chráněných dílnách, byl poskytnut příspěvek na provoz u 431 zaměstnanců.¹⁰¹

V případě rekvalifikací se úspěšnost tohoto nástroje jeví velmi pozitivně, efektivnost umístění na trhu práce a získání pracovního uplatnění vzhledem k počtu úspěšně ukončených kurzů je více než 85 %, v roce 2009 skoro 100 %, měřeno počtem uchazečů vyřazených z evidence do 12 měsíců od skončení rekvalifikace. Tento údaj ale nevypovídá nic o účinku rekvalifikace samotné, protože odchod z evidence může být pouze na určitou dobu a může se stát, že uchazeč se vrátí zpět. I přesto jsou rekvalifikace hodnoceny jako vhodný nástroj pro uplatňování APZ v regionu Chrudim, mající pozitivní dopad na snižování nezaměstnanosti. Vzhledem k probíhající hospodářské recesi, doprovázené nedostatkem volných pracovních

⁹⁹Eneš, P. a kol. *Zpráva o situaci na trhu práce okresu Chrudim za rok 2007*. [online]. 2008 [cit. 2011-03-15]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/analyza2007/an2007www.doc>

¹⁰⁰Eneš, P. a kol. *Zpráva o situaci na trhu práce okresu Chrudim za rok 2008*. [online]. 2009 [cit. 2011-03-15]. Dostupné na WWW:

<http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2008/analyza_2008www.doc>

¹⁰¹Eneš, P. a kol. *Zpráva o situaci na trhu práce okresu Chrudim za rok 2009*. [online]. 2010 [cit. 2011-03-15]. Dostupné na WWW:

<http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc>

míst, bylo zjištěno, že rekvalifikace v regionu Chrudim byly nástrojem dosahující nejvyšší efektivity.

Dalším významným nástrojem v regionu, který má trvalý pozitivní dopad na nezaměstnanost, jsou společensky účelná pracovní místa. Rostoucí zájem ze strany zaměstnavatelů a vhodná finanční podpora ze strany Úřadu práce v Chrudimi, vede k větší úspěšnosti umísťování skupiny osob, těžko zařaditelných do trhu práce. Podíl SÚPM na celkovém počtu nově vytvořených míst se pohyboval okolo 50 %. Z dlouhodobého hlediska je výhodné, že firmy si ponechávají tyto zaměstnance i po ukončení všech výhod, plynoucích ze zřízení a vyhrazení SÚPM. V rámci APZ je v regionu Chrudim poskytování dotací při zřizování SÚPM, podle hodnocení ÚP, nejpoužívanějším a velmi efektivním nástrojem.

V poslední době se v okrese Chrudim zvyšuje zájem i o zaměstnávání osob formou veřejně prospěšné práce. V roce 2009 došlo ke 100 % nárůstu těchto míst a VPP se staly druhým nejvýznamnějším nástrojem, podílejícím se na tvorbě nových pracovních míst (podíl ve výši 35–45 %). I přes tento pozitivní vývoj mají VPP v delším horizontu negativní dopad na nezaměstnanost. Objevuje se zde totiž riziko opětovné nezaměstnanosti, tzn. že převážná většina (v okrese Chrudim až 90 %) takto umísťovaných uchazečů se vrací zpět do evidence. Přesto se tento nástroj jeví jako efektivní a účelný hlavně z hlediska zachování pracovních návyků obtížně umísťitelných uchazečů a jejich zapojení do trhu práce. I přes rostoucí zájem o tuto formu zaměstnávání, si myslím, že je možné vytvářet ještě více míst pro VPP. Je třeba více působit na samosprávy a neziskové organizace, aby zvýšily poptávku po této formě zaměstnávání.

Významné místo v rámci nástrojů APZ v okrese Chrudim má také podpora zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných prostřednictvím příspěvků na existující pracovní místa pro zdravotně postižené uchazeče. Efektivnost tohoto nástroje spočívá v rostoucím začleňování těchto osob do trhu práce.

Závěr

Prohlubující se problémy na trhu práce a zvyšující se počet nezaměstnaných od roku 2009 vyžaduje aktivnější přístup k řešení nezaměstnanosti ze strany státu. ČR jako členský stát Evropské unie řeší politiku zaměstnanosti v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti. Při uplatňování politiky zaměstnanosti ČR je hlavní odpovědnost přenesena na Správu služeb zaměstnanosti, která prostřednictvím úřadů práce řeší změny na trhu práce a přijímá opatření k řešení dlouhodobé nezaměstnanosti. Kromě poskytování finančních prostředků v rámci pasivní politiky zaměstnanosti je třeba v rostoucí míře realizovat opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti má pomáhat řešit sníženou poptávku po pracovní síle, kterou na jedné straně ovlivňuje zpomalený ekonomický růst a na straně druhé tlak ze strany zaměstnavatelů na zvyšování produktivity práce (stejný objem práce je vykonáván s menším počtem zaměstnanců). Hlavním cílem APZ je zlepšení flexibility trhu práce, posílení motivace při hledání zaměstnání a zvýšení celkové zaměstnanosti. APZ je vhodným prostředkem především pro nezaměstnané, jejichž kvalifikace, zdravotní stav nebo jiné handicap snižují jejich šanci na trhu. Hlavním efektem APZ je dosáhnout co nejvyššího počtu navracených osob zpět do pracovního procesu.

Zvyšování zaměstnanosti pomocí nástrojů APZ má i pozitivní multiplikativní efekt pro trh a státní rozpočet. Vyšší zaměstnanost a rostoucí koupěschopnost obyvatelstva podporuje růst trhu a zvyšuje příjmy státního rozpočtu prostřednictvím daní a odvodů. Zároveň snižuje výdaje státního rozpočtu určené na podpory v nezaměstnanosti a ostatní sociální dávky.

Pro hodnocení dopadů APZ se jeví jako nejúčinnější poznání jejího skutečného přínosu pomocí kvantifikace, která by umožnila vyjádřit dopady nástrojů APZ v peněžních jednotkách a následně porovnat s náklady. Problémem aplikace těchto kvantitativních metod je vyžadování splnění řady předpokladů (odborných, technických a institucionálních). V ČR se proto pro hodnocení efektů APZ využívá především administrativní vyhodnocení cílů a výstupů.¹⁰²

¹⁰²Národní vzdělávací fond. *Profuturo*. [online]. 2008 [cit. 2011-03-12]. Dostupné na WWW: <www.nvf.cz/profuturo/2008_4/efektivita.htm>

Programy APZ realizované v okrese Chrudim zahrnují programy vytvářející nová pracovní místa (SÚPM, VPP, CHPD), programy podporující zachování pracovního místa (CHPM) a rekvalifikace.

Největší podíl na tvorbě nových pracovních míst, okolo 50 %, měly ve sledovaném období SÚPM. Jejich výhodou bylo, že tato místa ve většině případů byla zachována i po skončení dohody. Tato místa sloužila k umístění uchazečů, kterým je věnována zvýšená péče, absolventů a osob starších 50 let. Většina SÚPM byla vytvořena v oblastech s nedostatkem pracovních příležitostí, což přispělo ke zvýšení zaměstnanosti v daných lokalitách.

Významný podíl při zařazování obtížně umístitelných uchazečů zpět do pracovního procesu měla i místa vytvořená pro VPP. Prostřednictvím VPP našlo uplatnění okolo 4 % z celkového počtu evidovaných uchazečů, ale vzhledem k počtu vytvořených pracovních míst tvořil podíl VPP přibližně 45 %. Nevýhodou tohoto krátkodobého zaměstnávání je, že nepřispívá ve větší míře k trvalému zlepšení uplatnění uchazečů na trhu práce, přesto své opodstatnění má. Zřizování těchto míst je výhodné nejen pro dočasné zvýšení zaměstnanosti, ale především pro samotné obce a města, která za finančního přispění státu mohou zlepšit čistotu a údržbu obcí a měst.

Rekvalifikace pomáhaly v regionu Chrudim k rychlému návratu na trh práce především krátkodobě evidovaným uchazečům (do 6 měsíců). Jejich účinnost byla ovlivněna výběrem uchazečů s ohledem na věk, vzdělání a charakter kurzu. Rekvalifikace patří k nejméně nákladným nástrojům APZ a jsou vhodné v případě dostatku volných pracovních míst a nedostatku vhodných uchazečů (s požadovanou kvalifikací). Ve sledovaném období se uskutečněné rekvalifikace projeví jako velmi efektivní. Podařila se umístit většina uchazečů, kteří úspěšně ukončili kurz.

Na základě posouzení efektivnosti při realizaci nástrojů APZ v regionu Chrudim lze pozitivně hodnotit politiku zaměstnanosti, uplatňovanou na Úřadě práce v Chrudimi. Vzhledem k počtu evidovaných uchazečů, požadavkům trhu práce a omezeným finančním prostředkům a personálnímu zajištění, bylo dosahováno příznivých výsledků.

I přes všechna pozitivní zjištění při realizaci APZ si myslím, by bylo vhodné ještě více zaměřit svou pozornost na podporu tvorby nových pracovních míst, především formou VPP.

Motivovat zaměstnavatele ke zvyšování zaměstnávání zdravotně postižených uchazečů, poskytováním dalších finančních benefitů. Zajistit větší zapojení ohrožených skupin uchazečů (dlouhodobě nezaměstnaných, zdravotně postižených, osob s nízkým vzděláním a starších osob) do rekvalifikačních programů. Zamyslet se nad zlepšením individuálního přístupu ke klientovi při nabídce volných pracovních míst. Neodkazovat uchazeče pouze na nástěnky ÚP a webové stránky, ale aktivně vytipovávat volná pracovní místa, vhodná pro daného uchazeče, informovat a upozorňovat na ně, a to za pomoci rozvoje informačních systémů.

Cílem této práce bylo posoudit efektivnost realizace APZ v regionu Chrudim ve sledovaném období let 2007–2009. Tato otázka je důležitá nejen z hlediska vyhodnocování dopadů jednotlivých programů na zvyšování zaměstnanosti, ale i pro navrhování nových postupů. Po provedené analýze získaných statistických údajů, bylo zjištěno, že efektivním využíváním současně platných nástrojů APZ dochází, i když k částečnému, ovlivňování nezaměstnanosti, která by vykazovala trvale vyšších hodnot. Cíl práce byl splněn.

Literatura

- [1] Buchtová, B., a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing a. s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [2] Halásková, R. *Politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. 152 s. ISBN 978-80-7368-522-5.
- [3] Jírová, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- [4] Kleveta, J. *Státní politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého, 2000. 44 s. ISBN 80-24404-47-9.
- [5] Mach, M. *Makroekonomie II. – pro inženýrské studiu, 2. část*. 2. vydání. Praha: Melandrium, 1998. 215 s. ISBN 80-86175-04-9.
- [6] Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.
- [7] Procházková, E., Projsová, I. *Aktivní politika zaměstnanosti v ČR 1992-1997*. 1. vydání. Praha: MPSV ČR, 1998. 179 s. ISBN 80-85529-48-3.
- [8] Sirovátka, T., Mareš, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
- [9] Dornbusch, R., Fischer, S. *Macroeconomics*. 5th ed. New York: McGraw – Hill, 1990. 828 s. ISBN 0-07-017787-2.
- [10] Český statistický úřad. *Analýzy*. [online]. 2010. [cit. 2010-11-23]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/APZ/Vývoj počtu ekonomicky neaktivních obyvatel ČR v letech 2006 až 2009 ČSÚ – Analýzy.htm](http://www.czso.cz/APZ/Vývoj%20počtu%20ekonomicky%20neaktivních%20obyvatel%20ČR%20v%20letech%202006%20až%202009%20ČSÚ%20–%20Analýzy.htm)>
- [11] Český statistický úřad. *Metodické popisy ukazatelů VŠPS*. [online]. 2010. [cit. 2010-11-23]. Dostupné na WWW: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps>
- [12] Český statistický úřad. *Metodické vysvětlivky*. [online]. 2007. [cit. 2010-11-23]. Dostupné na WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2010ediciplan.nsf/t/7A00483BCD/\\$File/310310m02%20cz.pdf](http://www.czso.cz/csu/2010ediciplan.nsf/t/7A00483BCD/$File/310310m02%20cz.pdf)>
- [13] *Chrudimský portál*. Turistická oblast Chrudimsko-Hlinecko. [online]. [cit. 2011-03-20]. Dostupné na WWW: <<http://www.chrudimsky.navstevnik.cz/turisticka-oblast-chrudimsko-hlinecko/>>

- [14] *Integrovaný portál MPSV*. [online]. 2006. [cit. 2010-11-23]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest>
- [15] *Integrovaný portál MPSV*. [online]. 2006. [cit. 2010-11-23]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_na_spz_souhrnny_prehled_1991-2009.xls>
- [16] *Integrovaný portál MPSV*. Národní plán zaměstnanosti ČR. [online]. 2006. [cit. 2010-11-23]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest>
- [17] *Integrovaný portál MPSV*. Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2009. [online]. 2010. [cit. 2011-01-23]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2009/Anal2009.pdf>
- [18] *Integrovaný portál MPSV*. Situace na trhu práce. [online]. 2010. [cit. 2011-01-23]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace>
- [19] *Integrovaný portál MPSV*. Financování aktivní politiky zaměstnanosti. [online]. [cit. 2011-02-10]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/financovaniapz>
- [20] *Integrovaný portál MPSV*. Základní podmínky k poskytování finančních příspěvků z prostředků APZ. [online]. [cit. 2011-02-10]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/poskyprisp>
- [21] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti*. [online]. 2010. [cit. 2011-02-10]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/8612>>
- [22] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Statistická ročenka trhu práce v ČR 2009*. [online]. 2010. [cit. 2010-11-23]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2009_portal.pdf>
- [23] Národní vzdělávací fond. *Profuturo*. [online]. 2008. [cit. 2011-03-12]. Dostupné na WWW: <www.nvf.cz/profuturo/2008_4/efektivita.htm>
- [24] Sirovátka, T. a kol. *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti*. [online]. 2003. [cit. 2010-11-23]. s. 67. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf>>
- [25] Eneš, P. a kol. *Zpráva o situaci na trhu práce okresu Chrudim za rok 2007*. [online]. 2008. [cit. 2011-03-15]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/analyza2007/an2007www.doc>
- [26] Eneš, P. a kol. *Zpráva o situaci na trhu práce okresu Chrudim za rok 2008*. [online]. 2009. [cit. 2011-03-15]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2008/analyza_2008www.doc>

- [27] Eneš, P. a kol. *Zpráva o situaci na trhu práce okresu Chrudim za rok 2009*. [online]. 2010. [cit. 2011-03-15]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc>
- [28] Česko. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143. Dostupný také na WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2004/sb143-04.pdf>>
- [29] Česko. Vyhláška č. 518 ze dne 23. září 2004, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 178. Dostupná také na WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2004/sb178-04.pdf>>
- [30] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Právní předpisy o zaměstnanosti*. 7. vydání. Praha: MPSV ČR, 2009. 156 s. ISBN 978-80-86878-92-8.
- [31] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Veřejné služby zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha: MPSV ČR, 2010. Interní materiály.
- [32] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Normativní instrukce č. 1/2011*. leden 2011. Interní materiály.
- [33] Ministerstvo práce a sociálních věcí. Pokyn vrchního ředitele sekce 4 ze dne 18.11.2010, čj. 2010/90370-414. Interní materiály.
- [34] Úřad práce Chrudim. *Program realizace APZ v roce 2007*. březen 2007. Interní materiály.

Seznam použitých zkratk

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
CHPD	chráněná pracovní dílna
CHPM	chráněné pracovní místo
ILO	International Labour Organization
Kč	koruna česká
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NIP	Národní individuální projekt
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
PPZ	pasivní politika zaměstnanosti
RIP	Regionální individuální projekt
SR	státní rozpočet
SVČ	samostatná výdělečná činnost
SÚPM	společensky účelná pracovní místa
ÚP	úřad práce
VPP	veřejně prospěšné práce
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
ZP	zdravotně postižený

Seznam tabulek

Tabulka 1: Vývoj populace ČR podle ekonomického postavení k 31. 12. příslušného roku (v tis.).....	17
Tabulka 2: Rekvalifikace financované z národní APZ.....	63
Tabulka 3: Rekvalifikace financované z prostředků ESF	63
Tabulka 4: Výdaje na rekvalifikaci (tis. Kč) a jejich podíl na prostředcích APZ v okrese (%).....	64
Tabulka 5: tvorba pracovních míst	65
Tabulka 6: Výdaje na veřejně prospěšné práce (tis. Kč) a jejich podíl na prostředcích APZ v okrese (%).....	65
Tabulka 7: Tvorba pracovních míst.....	66
Tabulka 8: Výdaje na SÚPM (tis. Kč) a jejich podíl na prostředcích APZ v okrese (%)	66
Tabulka 9: Chráněná pracovní místa	67
Tabulka 10: Výdaje na chráněné dílny a chráněná místa (tis. Kč) a jejich podíl na prostředcích APZ v okrese (%)	67

Seznam grafů

Graf 1: Vývoj registrované míry nezaměstnanosti v ČR v letech 1993–2009	24
Graf 2: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR v letech 1993–2009	24
Graf 3: Vývoj čerpání prostředků na politiku zaměstnanosti v letech 1993–2009	34
Graf 4: Vývoj realizace nástrojů APZ v ČR v letech 2005–2009	45
Graf 5: Vývoj podpory pracovních míst pro osoby se ZP v ČR v letech 2005–2009	49
Graf 6: Vývoj prostředků na APZ v ČR v letech 2005–2009	49
Graf 7: Poskytnuté investiční pobídky v gesci MPSV v letech 2005–2009.....	53
Graf 8: Vývoj financování nástrojů APZ v ČR v letech 2005–2009.....	54
Graf 9: Nezaměstnanost v okrese Chrudim	59
Graf 10: Struktura uchazečů podle vzdělání.....	60
Graf 11: Nezaměstnanost dle délky evidence.....	60
Graf 12: Prostředky na politiku zaměstnanosti ÚP v Chrudimi	61
Graf 13: Vliv nástrojů APZ v okrese Chrudim na umístění uchazečů	69

Seznam obrázků

Obrázek 1: Region Chrudim.....	57
--------------------------------	----