

## **OBSAH:**

1. ÚVOD .....	2
2. ZAMĚSTNANOST – vývoj, struktura .....	4
2.1 Hlavní rysy zaměstnanosti v bývalé ČSSR před listopadem 1989 .....	4
2.2 Vývoj zaměstnanosti po roce 1989 .....	5
2.3 Struktura zaměstnanosti a její vývoj .....	7
2.4 Hlavní demografické ukazatele ovlivňující vývoj zaměstnanosti .....	10
2.5 Trh práce .....	10
2.5.1 Nabídka práce .....	11
2.5.2 Poptávka po práci .....	13
2.5.3 Nabídka pracovních příležitostí .....	14
2.6 Stanovení potřeby zaměstnanců .....	15
3. POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČR .....	17
3.1 Typy a nástroje politiky zaměstnanosti .....	17
3.2 Cíle politiky zaměstnanosti .....	18
3.3 Pasivní politika zaměstnanosti .....	21
3.4 Aktivní politika zaměstnanosti .....	23
3.4.2 Rekvalifikace .....	25
3.4.3 Investiční pobídky .....	25
3.4.4 Další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti .....	26
3.4.5 Cílené programy k řešení zaměstnanosti .....	29
3.4.6 Poskytování příspěvků .....	30
4. NEZAMĚSTNANOST .....	31
5. CÍL, METODIKA A STANOVENÍ HYPOTÉZ .....	37
5.1 Vliv AZP na státní rozpočet .....	39
5.2 Uplatňování politiky zaměstnanosti u vybraného subjektu .....	40
5.3 Využití finančních prostředků o sledovaného subjektu .....	47
5.4 Osoby samostatně výdělečně činné na českém trhu práce .....	48
6. EVIDENCE ÚŘADŮ PRÁCE .....	49
7. KONTROLY PROVÁDĚNÉ ÚŘADY PRÁCE .....	54
7.1 Kontrola dodržování zákona o zaměstnanosti a zákona o insolvenční 55	
7.2 Kontroly dodržování zákona o zaměstnanosti, v rozčlenění dle segmentů trhu práce za 1. pololetí roku 2007 .....	56
8. ZÁVĚR .....	59
9. SUMMARY .....	61

# 1. ÚVOD

Politika zaměstnanosti je nedílnou součástí jak sociální politiky, tak politiky hospodářské. Měla by především zabránit nezaměstnanosti a eliminovat „tvrdost“ trhu práce. Politika zaměstnanosti patří mezi ty oblasti, na které je nejvíce soustředěna pozornost nejen politiků a vlád, ale i celé společnosti. Nezaměstnanost, jeden z nejhorších jevů moderní společnosti, představuje problém, se kterým se více či méně, ale rozhodně stále potýkají vlády všech zemí nejen Evropské unie, ale celého světa.

Ztratit zaměstnání může v současné době kdokoliv z nás. Většina uchazečů o zaměstnání si svou roli „nezaměstnaného“ nevybrala sama. Absolventi škol ukončili studia a hledají zaměstnání stejně jako pracovníci, jejichž společnost ukončila svou činnost, nebo lidé, pro které se stávající pracovní podmínky staly nepřijatelné. Ať už jsou důvody hledání zaměstnání jakékoliv, každý uchazeč musí vzniklou situaci řešit sám.

Absolventi škol se často domnívají, že jejich neúspěch při hledání zaměstnání způsobuje nízká nebo žádná praxe. Oproti tomu se starší uchazeči domnívají, že důvodem neúspěchu je jejich vyšší věk. Ve skutečnosti může být přijat do zaměstnání uchazeč vyššího věku z důvodu bohatých pracovních zkušeností, ale také být odmítnut pro jejich nevyužitelnost, stejně jako absolvent školy. Stejně je to i se znalostí cizích jazyků. Pro zastávání určitých pracovních pozic u některých společností je jejich znalost skutečně nezbytná, ale to v žádném případě neplatí všeobecně. Skutečnost je pouze taková, že různí zaměstnavatelé preferují různé předpoklady. To platí i pro stejné pracovní pozice, které se u různých zaměstnavatelů odlišují svou náročností. Důkazem je také ta skutečnost, že nová pracovní uplatnění nacházejí neustále uchazeči různého věku, pohlaví, počtu dětí, s různou délkou praxe nebo znalostí cizích jazyků.

Většina uchazečů o zaměstnání se nejprve uchází o pracovní místa odpovídající svou úroveň dosavadním pracovním zkušenostem nebo studijním zaměřením. V případě neúspěchu se svými nároky klesají.

Důvodem neúspěchu při hledání zaměstnání je pouhá neznalost trhu práce. Celkově se ukázalo, že šanci uspět na trhu práce mají všichni občané, kteří jsou ochotni

vycházet vstříc poptávce trhu. Předpokladem úspěchu jsou především flexibilita, založená na připravenosti, dovednostech a pracovní pílí.

Potřeba zaměstnání je snad v každé době zcela zásadní pro tvorbu sociálního zázemí a životní úrovně každého z nás. Nejedná se však pouze o výši finančního ohodnocení, ale také o pracovní prostředí, vykonávanou činnost apod. Proto by nové zaměstnání nemělo být pouze řešením nezaměstnanosti.

## 2. ZAMĚSTNANOST – vývoj, struktura

### 2.1 Hlavní rysy zaměstnanosti v bývalé ČSSR před listopadem 1989

„Aby bylo možné pochopit dnešní stav hospodářství a situaci na trhu práce v ČR je nutné se ohlédnout do historie a sledovat jakým způsobem se dnešní situace formovala.

Československo bylo jedinou nástupnickou zemí Rakouska-Uherska a jednou z mála zemí ve světovém měřítku, která měla těsně po konci 1.světové války průmyslově-agregátní strukturu (to znamenalo, že průmysl jako zdroj obživy převažoval nad zemědělstvím). Odvětvově byla na území ČR zastoupena spíše odvětví lehkého průmyslu (textil, oděvy, sklo, bižuterie, keramika).“<sup>1</sup>

Po 2.světové válce byla snaha navázat na období před válkou, ale v pracovním právu zbyly i některé pozůstatky protektorátní. Košický vládní program sliboval sociální jistoty, začínají také snahy o plánovité řízení národního hospodářství. Je zavedena všeobecná pracovní povinnost, okresní úřady ochrany práce musí dávat souhlas ke vzniku pracovního poměru a jednotlivce přidělují na jimi vybraná pracovní místa (tedy úprava jako za okupace). Jsou přijaty zákony, které dovolují nucenou rekvalifikaci a převádění zaměstnanců do odvětví, kde jich je třeba (v praxi se ale moc nepoužíval, protože lidé byli po válce nadšení a nebylo je třeba nutit). Od roku 1948 se projevil odklon od vývoje ostatních zemí, převládá názor, že v dokonalém socialismu nebude třeba sociální politiky. Po částečném uvolnění v 60.letech, se stát v 70.letech zaměřuje na zaměstnanost se snahou dosáhnout plně direktivně plánované zaměstnanosti, což se mu také daří.

***Hlavní rysy tedy byly:***

- direktivní řízení a plánování

---

<sup>1</sup> Studie Národohospodářského Ústavu Josefa Hlávky : Deformace na českém trhu práce. Vydavatelství ČVUT. 2002 , roč. 7, č. 7 . Praha : 2002.

- likvidace trhu práce
- plná zaměstnanost
- pracovní povinnost
- sociální jistoty

Na zvýšení počtu pracovníků v období let 1970-1989 měly nezanedbatelný podíl doplňkové zdroje pracovních sil, především pracující v po-produktivním věku a cizí státní příslušníci, kteří u nás pracovali na základě dvoustranných mezistátních dohod např. s Vietnamem, Polskem, Kubou aj. Počet zahraničních pracovníků se v období 1970-1980 pohyboval v rozmezí 13 až 17 tis., po roce 1980 se postupně zhruba zdvojnásobil (na 31 tis. v roce 1985 a 34 tis. v roce 1989). Vysoký a rovnoměrný byl růst počtu pracujících v po-produktivním věku; jejich podíl na celkové zaměstnanosti se v období let 1970-1989 udržoval stabilně nad 9% hranicí. (*Příloha 1: Vývoj zaměstnanosti 1970–1989*)

## 2.2 Vývoj zaměstnanosti po roce 1989

„Za nejvýznamnější změnu, která se udála na trhu práce po roce 1989 lze považovat změnu poměrů, kdy z dlouhodobě trvajících „nedostatku“ pracovních sil se téměř okamžitě setkáváme s jevem, do té doby neregistrovaným, skryté existujícím, avšak do slovníku centrálně plánované ekonomiky nepatřícím, s nezaměstnaností. Příčinou byla skutečnost, že neefektivní a neperspektivní podniky stagnovaly, reorganizovaly se, případně i zanikly. V procesu privatizace postupně nastupovaly do řady podniků zahraniční firmy, které velmi rychle „likvidovaly“ přebytečné pracovníky, jako důsledek pře-zaměstnanosti. Tyto jevy provázely především první kroky transformace.“<sup>2</sup>

„První roky transformačního procesu charakterizované z pohledu zaměstnanosti jejím celkovým poklesem odrážely především dopady změn v oblasti politicko-organizační a institucionální, snižování pře-zaměstnanosti, částečného útlumu některých

---

<sup>2</sup> Studie Národohospodářského Ústavu Josefa Hlávky : *Deformace na českém trhu práce*. Vydavatelství ČVUT. 2002 , roč. 7, č. 7 . Praha : 2002.

výrob v důsledku ztráty dosavadních odbytišť, platební neschopnosti, nejasností výrobních programů a dalších vlivů. V prvních letech klesl rovněž počet cizích státních příslušníků legálně pracujících v ČR. Od roku 1993 se vývoj zaměstnanosti postupně mění.“<sup>3</sup>

Úroveň celkové zaměstnanosti během prvních let transformace poklesla o cca 10 %. V letech 1994 a 1995 se mírně zvýšila, výrazně se zvyšovaly i počty zaměstnaných a podnikajících cizinců (občanů SR i ostatních zemí). V dlouhodobém časovém horizontu se však zaměstnanost snižovala až do roku 2004.

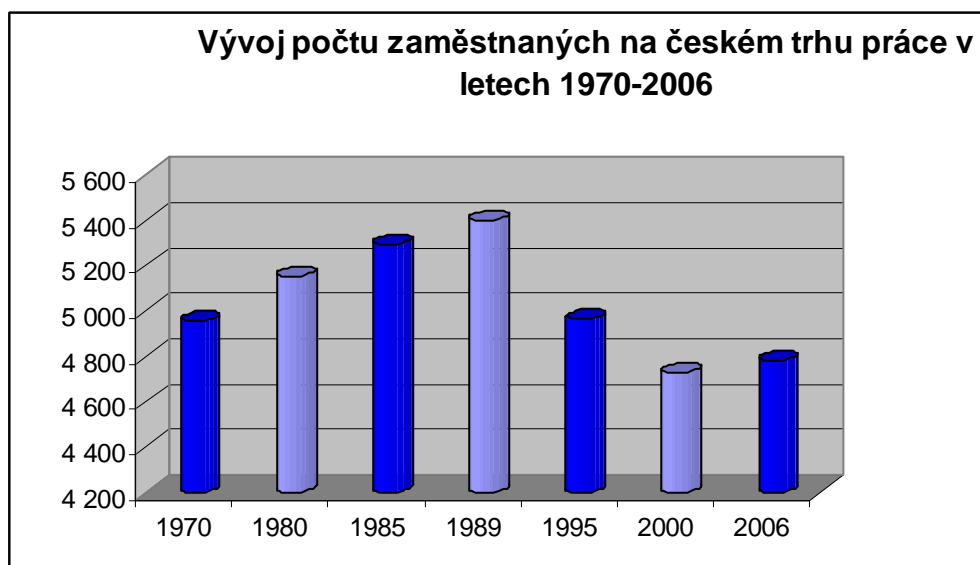
Pro korektní posouzení vývoje zaměstnanosti je potřeba vybrat takový počátek a konec intervalu posuzování, kdy byla ekonomika přibližně ve stejné fázi hospodářského cyklu.

Vhodným intervalem je interval vymezený roky 1995 a 2005, neboť v těchto letech byl zaznamenán výrazný ekonomický růst. V takto vymezeném časovém intervalu došlo k největšímu poklesu míry zaměstnanosti v období recese, tj. v období 1996-1999, kdy míra zaměstnanosti poklesla o více než 3 procentní body. Míra zaměstnanosti však klesala i v následné fázi hospodářského oživení, z čehož vyplývá, že pokles zaměstnanosti v období recese nebyl pouze cyklický. Náznak zlepšení ve vývoji zaměstnanosti představoval pouze rok 2002, ve kterém došlo k mírnému nárůstu zaměstnanosti a to i při mírném zpomalení hospodářského růstu. V následujících dvou letech míra zaměstnanosti opět klesala a to i přes poměrně výrazný ekonomický růst. Pozitivní obrat se projevuje až od roku 2005, ve kterém míra zaměstnanosti vzrostla.

Avšak až v nadcházejícím delším časovém období bude možno vyhodnotit, zda se zaměstnanost stala stabilní. Sledujeme-li vývoj absolutního počtu zaměstnaných, pak v období let 1989–2006 jejich počet poklesl o více než 11 procentních bodů. (*Příloha 2: Vývoj počtu zaměstnaných na českém trhu práce v letech 1989-2006*)

---

<sup>3</sup> [www.czso.cz](http://www.czso.cz) [online]. 2007 [cit. 2007-09-01]. Dostupný z [www: http://www.czso.cz/cz/cisla/1/15/fakta/ekakt91.htm](http://www.czso.cz/cz/cisla/1/15/fakta/ekakt91.htm).

**Graf 1: Vývoj počtu zaměstnaných na českém trhu práce v letech 1970-2006**

Zdroj: ČSÚ

V 1.pololetí 2007 činil průměrný počet zaměstnaných ve všech sférách národního hospodářství 4 889,4 tisíc osob. Ve srovnání s 1.pololetím 2006 došlo k absolutnímu nárůstu zaměstnanosti o 83,8 tisíc osob, v relativním vyjádření o 1,7%. Ve vývoji zaměstnanosti se v průběhu období odrazila stále vysoká dynamika ekonomického růstu. Hospodářský růst ale začíná narážet z důvodu relativně nízké nezaměstnanosti a jejího strukturálního charakteru na své limity. Počet zaměstnaných představuje 55,4 % obyvatel ČR starších 15-ti let (meziroční nárůst o 0,5 %).

### 2.3 Struktura zaměstnanosti a její vývoj

„Vývoj zaměstnanosti podle typu hospodaření doznal zásadních změn až po roce 1989. Do té doby se v centrálně řízeném hospodářství dále snižoval již tak nepatrný podíl soukromého sektoru, a to z 1,1 % v roce 1970 na 0,3 % v roce 1985. Tento pokles se v rozhodující míře odehrál u soukromě hospodařících rolníků, kde se v souvislosti s dovršováním kolektivizace zemědělství jejich počet snížil z 39 tis. v roce 1970 na 6 tisíc v roce 1980.

Z odvětvového hlediska došlo v letech 1970 až 1989 k růstu zaměstnanosti ve všech národohospodářských odvětvích s výjimkou zemědělství, myslivosti a lesního hospodářství, kde zaměstnanost klesala. Vývoj zaměstnanosti tak odrážel extenzivní formu hospodářského vývoje ekonomiky bývalé ČSR. V letech 1990-1995 došlo k největšímu úbytku počtu pracovníků v zemědělství, myslivosti a lesním hospodářství a v průmyslu (zejména v dobývání nerostných surovin a ve zpracovatelském průmyslu). Naopak vysokými tempy se každoročně zvyšovala zaměstnanost v odvětví peněžnictví a pojišťovnictví. Ve většině ostatních odvětví (po přechodném poklesu počtu pracovníků v roce 1990 a 1991) postupně zaměstnanost narůstala, zejména v odvětví obchodu, pohostinství a ubytování a odvětví veřejné správy.

Podíl pracujících žen na celkové zaměstnanosti zůstával od roku 1970 poměrně stabilní a pohyboval se kolem 46 %. Po roce 1989 došlo k jeho mírnému poklesu na 44,3 %. V celkovém úbytku počtu pracovníků v letech 1990 až 1994 tvořily ženy téměř 57 % (zatímco v letech 1986-1989 i při zvýšení počtu žen mimo pracovní proces z důvodu mateřství a péče o rodinu se na přírůstku zaměstnanosti podílely 31,4 %). V meziročním srovnání vyznívají poslední roky hodnoceného období poněkud příznivěji; ženy se podílely na přírůstku zaměstnanosti kolem 50% (v roce 1994 činil tento podíl 53,4 % a v roce 1995 potom 49,9 %).

Z odvětvového hlediska je dlouhodobě vysoká zaměstnanost žen ve školství, zdravotnictví, peněžnictví a pojišťovnictví, naopak stabilně nejnižší je ve stavebnictví. V období let 1990-1995 došlo k rychlejšímu úbytku počtu pracujících žen zejména v primární sféře. V terciární sféře, kde mají ženy tradičně vysoký podíl, byl počáteční mírný pokles vystřídán od roku 1993 celkovým mírným nárůstem. Výrazně vyšší je zastoupení žen ve státních, komunálních a družstevních ekonomických subjektech (více než 55 % pracovníků tvoří ženy) než v soukromém sektoru (zhruba 39 % zaměstnaných žen).“<sup>4</sup>

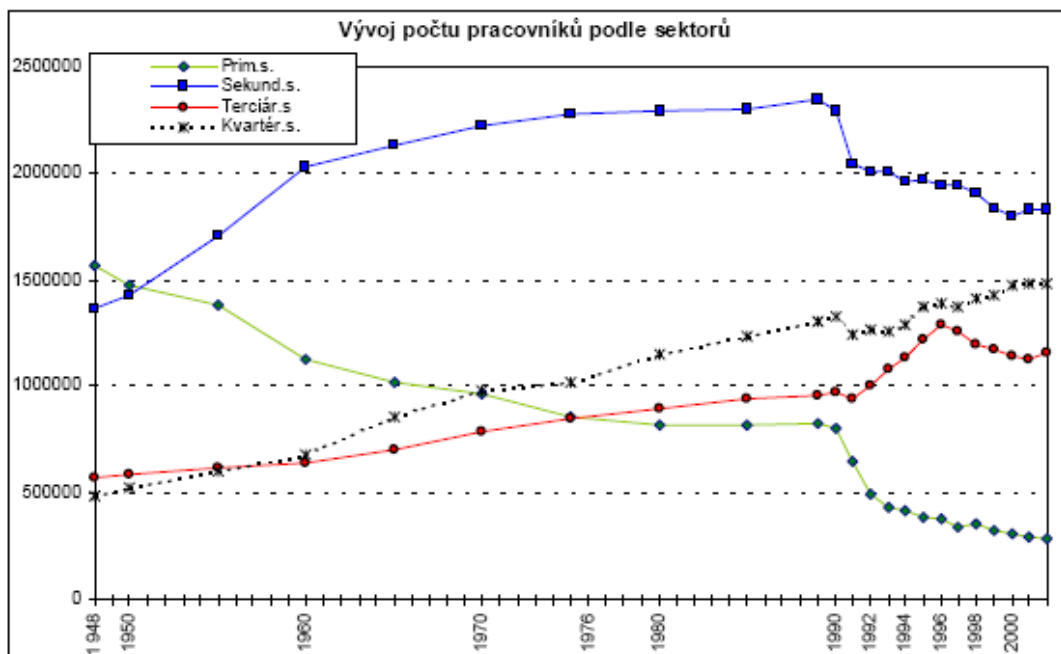
---

<sup>4</sup> [www.czso.cz](http://www.czso.cz) [online]. 2007 [cit. 2007-09-01]. Dostupný z [//www.czso.cz/cz/cisla/1/15/fakta/ekakt91.htm](http://www.czso.cz/cz/cisla/1/15/fakta/ekakt91.htm).



**Graf 2: Vývoj počtu zaměstnaných obyvatel podle sektorů**

Graf : Vývoj počtu zaměstnaných obyvatel podle sektorů v letech 1948 – 2002



Zdroj: ČSÚ

„Uvolněné pracovní síly se uplatnily převážně v terciárním sektoru. Počet pracovníků v průmyslu se podstatně snižoval, a to zejména v odvětvích, kde byl pokles výroby nejvyšší, tj. u výroby strojů a zařízení, výroby kovů a kovářských výrobků, v textilním a oděvním průmyslu, v kožedělném průmyslu a do roku 1995 i v dopravním strojírenství.“<sup>5</sup>

V období let 1996-2006 došlo k úbytkům jak v primární, tak v sekundární sféře. Naopak k vzrůstu ve sféře terciární a to z 53 % v roce 1996 na 57 % v roce 2006. (Příloha 3: Vývoj dle jednotlivých odvětví)

Současné trendy napovídají, že k řešení zaměstnanosti v ČR bude i dále přispívat vybudování celé řady nových výrobních kapacit na základě přímých zahraničních

<sup>5</sup> [www.strukturalni-fondy.cz](http://www.strukturalni-fondy.cz) [online]. 2007 [cit. 2007-09-01]. Dostupný z [www.strukturalni-fondy.cz/oprlz/vyvoj-zamestnanosti](http://www.strukturalni-fondy.cz/oprlz/vyvoj-zamestnanosti).

investic. V roce 2001 pokračoval růst podílu podniků pod zahraniční kontrolou na výsledcích průmyslu.

Předpokládaný počet nově vytvořených míst, pokud budou splněny závazky investorů, dosáhne několik desítek tisíc pracovních míst.

Je možné konstatovat, že je stále ještě vysoký stupeň zaměstnanosti ve velkých podnicích s účastí státu, které jsou určeny k restrukturalizaci. Nové pracovní příležitosti bude nutno vytvořit v rámci MSP, které jsou flexibilní a schopné pružněji reagovat na požadavky trhu. Při vytváření nových pracovních příležitostí je nutno sledovat i jeden z cílů horizontálních politik EU, kterými jsou zejména rovné příležitosti mužů a žen.

## **2.4 Hlavní demografické ukazatele ovlivňující vývoj zaměstnanosti**

Hlavními veličinami, které ovlivňují zaměstnanost, je počet obyvatelstva a jeho věk. I u nás, jako ve většině ekonomicky vyspělých zemích, byl problém se záporným přírůstkem obyvatelstva.

Pokroky v medicíně vedou k tomu, že během porodu a prvních měsíců života umírá mnohem méně dětí. Vede to ale mj. k tomu, že vzrůstá počet postižených (kteří by porod bez dnešní moderní medicíny nepřežili), což musí stát ve své politice zohlednit.

Vyspělá medicína a relativně vysoká životní úroveň vede také k výraznému prodlužování průměrné délky života, což je třeba odrazit ve zvyšování věku odchodu do důchodu.

Obyvatelstvo ČR stárne rychle (roste průměrný věk obyvatelstva) a přitom žije déle. Na jednoho důchodce v současnosti pracují 3 lidé a dále se tento stav zhoršuje.

## **2.5 Trh práce**

„Trh práce představuje místo, kde se střetává nabídka práce a poptávka po práci (např. úřady práce, inzerce poptávky po práci). Trh práce zajišťuje produkci služeb formou směnných vztahů mezi jednotlivci, kteří nabízejí práci a firmami, vládou a

domácnostmi, které se po práci poptávají. Výsledkem interakce nabídky a poptávky je cena tohoto výrobního faktoru – mzda.

Vztah mezi prodávajícím a kupujícím nazýváme pracovní poměr, který vzniká na základě pracovní smlouvy. Práva a povinnosti smluvních stran vymezují normy pracovního práva. Trh práce má určité znaky podobné trhu statků a služeb, avšak v určitém ohledu se od něho liší. Práce nemá stejnou povahu jako jiné zboží. Výrobním faktorem jsou myslící lidé, kteří na rozdíl od ostatních výrobních faktorů mají svá práva. Díky těmto zvláštnostem je trh práce častým předmětem státních zásahů a též východiskem pro politické střety.

Kvantitativně je práce množstvím vynaložených pracovních hodin na určité množství produktu. A proto z hlediska množství hodin je řazena k variabilním faktorům.

Kvalitativně je práce součástí technické úrovně výroby, neboť spolurozhoduje o technickém pokroku. V tomto smyslu práci tvoří úroveň všeobecného a odborného vzdělání, profesní struktura (skladba povolání) a všeobecné podmínky kulturní vyspělosti a zdraví obyvatelstva.

Trh práce je tvořen *třemi základními faktory*: nabídkou práce, poptávkou po práci a cenou práce.

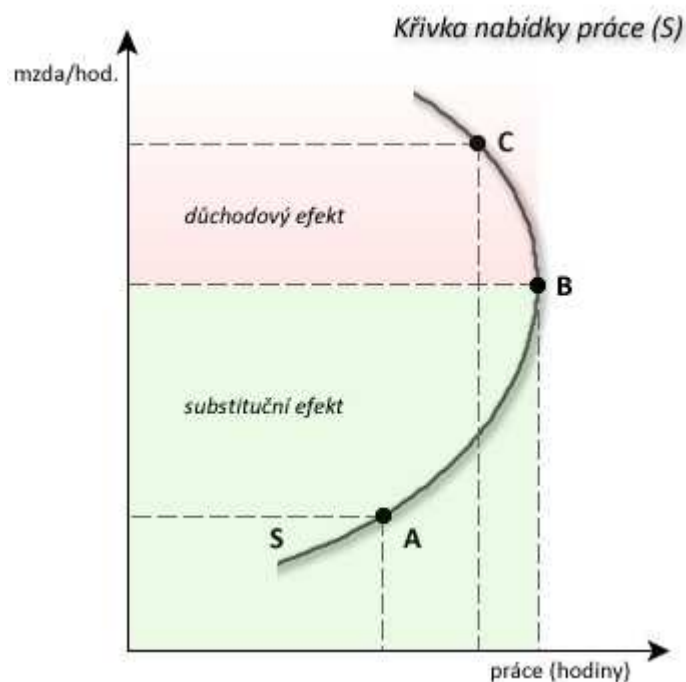
### **2.5.1 Nabídka práce**

Nabídková funkce na trhu práce je vztahem mezi nabízeným množstvím a nabízenou cenou jednotek práce. Nabízející stranou je majitel tohoto výrobního faktoru, který nabízí svou práci při určité ceně za jednu hodinu. Tato cena nabídky je spodní hranicí ceny práce. Vlastníci práce se neřídí maximalizací zisku. Porovnávají vztah mezi volným časem a časem práce s vyšší spotřeby, kterou lze získat z ceny práce.

Nabídka práce představuje volbu spotřebitele, který porovnává užitek z volného času s užitekem plynoucím z nakoupených výrobků a služeb za mzdu získanou z navýšení práce. Cena práce je nákladem příležitosti jednotky volného času v případě, že ji vlastník práce obětuje ve prospěch pracovního času.

Nabídka pracovních sil na trhu práce je závislá na výši reálné mzdové sazby a na mezní újmě z práce spojené s obětováním volného času. S vyšší mzdové sazby se mění volba mezi užitkem, který plyne spotřebiteli z výrobků a služeb, a užitkem z volného času. Zvýšení ceny jednotky práce vyvolá reakci u nabízeného množství práce. Toto mzdové zvýšení se projeví na nabídce práce substitučním nebo důchodovým efektem, jak ukazuje křivka nabídky práce.

**Graf 3: Křivka nabídky práce**



Zdroj: [www.munio.cz](http://www.munio.cz)

Při nižší mzdové sazbě převládá substituční efekt – spotřebitel nabízí více práce, protože každá další hodina práce přináší více důchodu, ze kterého plyne větší užitek. Spotřebované výrobky a služby jsou substitutem odpočinku. Při zvýšené mzdové úrovni se zájem o práci zvyšuje – nabídka práce roste.

Při vyšší mzdové sazbě (za předpokladu, že se ceny výrobků a služeb nemění) zpravidla převládá důchodový efekt – vyšší mzdová sazba zvyšuje reálné důchody a

volba spotřebitele se mění ve prospěch volného času, protože dosavadní nároky lze uspokojit i při omezení počtu odpracovaných hodin – nabídka práce klesá.

### **2.5.2 Poptávka po práci**

Poptávajícím na trhu práce je firma, která nakupuje určitý počet jednotek práce. Funkce poptávky je vztahem mezi cenou jednotky práce a poptávaným množstvím při této ceně (tj. firma je při určité ceně statku ochotna nakoupit určitý počet pracovních hodin) a současně vztahem mezi množstvím nabízené práce a cenou, za níž je kupující ochoten jednotku práce koupit (tj. firma je ochotna při určitém množství hodin práce na trhu zaplatit za jednotku práce jen určitou cenu – maximální výší je cena poptávky po práci).

Poptávková funkce na trhu práce je tedy vztahem mezi poptávaným množstvím a poptávanou cenou.

Práce však není jen statek, je také výrobní faktor. Poptávka na trhu práce je určena funkcí příjmu z mezního produktu práce – při nákupu pracovních hodin se firmy orientují podle nákladů, které na nákup práce musí vynaložit a podle výnosů, které jim tato práce přinese.

Firma nacházející se v rovnováze a zároveň maximalizující zisk zaměstnává pracovníky až po bod, kdy příjem z mezního produktu práce se bude rovnat mezním nákladům po práci.

Mezní náklady na práci je částka, o kterou vzrostou celkové náklady firmy, aby tato firma získala dodatečnou jednotku práce. Představují cenu práce – mzdovou sazbu.

Mezní produkt práce je dodatečný výstup, jež je výsledkem zaměstnání jedné dodatečné jednotky pracovní síly, přičemž všechny ostatní výstupy jsou konstantní. Podle zákona klesajících výnosů přináší každá další jednotka vstupu práce menší množství výstupu, tj. její mezní produkt klesá.

Příjem z mezního produktu práce je definován jako součin mezního produktu práce a mezního příjmu z prodeje dodatečné jednotky výstupu. Představuje dodatečný

příjem, který firma získává zaměstnáním jedné dodatečné jednotky práce, přičemž všechny ostatní vstupy zůstávají konstantní. Mají klesající tendenci.“<sup>6</sup>

### 2.5.3 Nabídka pracovních příležitostí

- pracovní agentury (personální agentury)
- úřady práce (dále jen ÚP)
- inzeráty

Činnost personálních agentur má zcela jednoznačný charakter. Jejich cílem je obsazovat volná pracovní místa na základě potřeb zaměstnavatelů. K tomuto účelu jim slouží vlastní databáze uchazečů o zaměstnání, zveřejňování pracovních míst a další aktivity zaměřené na vyhledávání vhodných uchazečů. Jestliže nezaujmeme pracovníka personální agentury, pravděpodobně se ani nedostaneme dále, než je zmíněná databáze. Personální agentury nabízejí poradenství, vyhledávání a testování kandidátů. Mají nejrozumnější databáze volných míst a brigád a na druhou stranu databáze uchazečů o práci. Personální portál nabízí zaměstnavatelům jednoduchou, přehlednou a spolehlivou inzerci a prostor pro marketingové kampaně. Většina agentur nabízí zvýšení ceny zaměstnance na trhu práce, poznání různých pracovních technik a pozic – nabízí možnost něčemu se přiučit.

Mezi uchazeči o zaměstnání se často objevují názory, že pokud jim nedokáží pomoci úřady práce se svojí nabídkou pracovních příležitostí, pak personální agentury určitě ano. Tak jednoduché to však není.

Na nabídku pracovních míst má velký vliv přístup státu k podnikatelům – podporuje-li stát podnikání, vzniká mnohem víc pracovních míst, než když stát například přehnanou byrokratizací a vysokými daněmi podnikatele od podnikání odrazuje.

Způsob využití nabídky volného pracovního místa ÚP je poněkud odlišná. Nabídnutá pracovní místa jsou vždy součástí nabídky daného úřadu práce. Pokud se jedná o některý z ÚP Praha, pak jsou k dispozici na všech pobočkách ÚP hlavního

---

<sup>6</sup> Pohlová., *Analýza politiky zaměstnanosti ve vazbě na vývoj trhu práce v ČR a ve vybrané zemi EU. [s.l.], 2002. 70 s. JČU. Vedoucí diplomové práce Doc. Ing. Ivana Leitmanová, CSc.*

města Prahy. Při ohlášení volného pracovního místa může zaměstnavatel rozhodnout, jakým způsobem bude ÚP s jeho požadavkem nakládat:

- nezveřejňovat – místo budou nabízet pouze zprostředkovatelky na daném ÚP
- zveřejňovat – místo je volně šiřitelné (pro zprostředkovatelky, na nástěnce ÚP, InfoBox = počítače v čekárnách ÚP v ČR, na portálu MPSV), kde aktualizace z ÚP probíhá denně, ale také na různých internetových stránkách a tisku.
- se zaměřením na občany EU – evropská databáze EURES

Dalším způsobem zveřejňování nabídky práce je inzerát. Inzerát je často využívaný způsob, kterým zaměstnavatel hledá vhodného zaměstnance. Protože inzerát v tisku má široký okruh čtenářů, umožňuje zaměstnavateli obsadit volné pracovní místo nejvhodnějším pracovníkem - výběr z mnoha uchazečů. Proto je pro uchazeče důležité reagovat na inzerát hned. Pro uchazeče je důležité umět vystihnout z obsahu inzerátu, koho vlastně zaměstnavatel hledá a podle toho udělat nabídku.

## 2.6 Stanovení potřeby zaměstnanců

Plánování potřeby zaměstnanců je většinou založeno na analýze personální situace ve společnosti. Zahrnuje jednak kvalifikovaný odhad vnější mobility zaměstnanců (fluktuační, očekávané odchody zaměstnanců, plánované uvolňování), tak i vnitrofiremní mobility (kariérové plánování, plánované organizační změny) a definici potřebných a vhodných opatření k řešení vyhodnocených změn v personální situaci.

Výstupem plánování potřeby zaměstnanců ve společnosti jsou sestavované krátkodobé a případně také dlouhodobé plány potřeby.

Krátkodobý plán je zpracováván na období kalendářního roku, a to pro každou divizi/sekci. Plán obsahuje plánovaný počet zaměstnanců u jednotlivých organizačních útvarů, stručnou informaci o charakteru všech plánovaných a předpokládaných změn pracovních míst v daném období. Plán zahrnuje přehled všech pracovních míst, jejichž obsazení bude dle předpokladu nezbytné v průběhu daného období zajistit a bližší

specifikace na toto obsazení. Součástí plánu je také informace o způsobu a zdrojích pokrytí potřeby zaměstnanců.

Dlouhodobý plán je zpracováván obvykle na období 2–3 let, a to společně pro celou společnost. Plán obsahuje plánovaný počet pracovních míst a zaměstnanců a přehled předpokládaných změn oproti stávajícímu stavu. Součástí plánu může být informace o předpokládaném charakteru a požadavcích na nově obsazovaná místa.



## **3.POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČR**

„Hlavní úlohou státní politiky je dosažení dynamické rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Vláda však nezasahuje do trhu práce přímo na mikroúrovni, ale vytváří podmínky pro jeho lepší fungování. Politika zaměstnanosti může pouze podpořit či doladit vývoj na trhu práce, ale nemůže ho zásadním způsobem modifikovat.

Hlavní role politiky zaměstnanosti ve vztahu k nezaměstnaným je financovat a vytvářet projekty na pomoc rizikovým sociálním kategoriím a skupinám i nezaměstnaností nejvíce postiženým oblastem. V tomto kontextu jsou trendy politiky vyspělých průmyslových zemí na trhu práce a rozdíly mezi nimi výsledkem měnící se povahy a významu specifických problémů nezaměstnanosti, měnících se priorit a rozdílných institucionálních rámců, ve kterých je tato politika konkrétně uplatňována. Podle svého politického zaměření se vlády jednotlivých států pokouší ovlivňovat trh práce přímo (vylučováním určitých kategorií obyvatelstva z trhu práce, úpravami podmínek najímání pracovní síly, podněty pro vytváření nových pracovních příležitostí apod.), ale i nepřímo svými zásahy do ekonomické aktivity společnosti.“<sup>7</sup>

### **3.1 Typy a nástroje politiky zaměstnanosti**

„Podle užívaných nástrojů řízení a důrazu kladeného na jednotlivé funkce rozlišujeme několik modelů politiky zaměstnanosti:

---

<sup>7</sup> Studie Národohospodářského Ústavu Josefa Hlávky : Deformace na českém trhu práce. Vydavatelství ČVUT. 2002 , roč. 7, č. 7 . Praha : 2002.

- reálně socialistický model – právo a povinnost pracovat jsou zakotveny v zákonech, uplatňují se direktivní nástroje řízení, např. státní plány, omezení svobody výběru zaměstnání
- skandinávský model – je založen na Keynesově teorii státního intervencionismu, stát se snaží zachovat plnou zaměstnanost za cenu zvyšujícího se daňového zatížení daňových poplatníků nebo rostoucího státního deficitu
- model konsensuální, korporativní demokracie – koordinované, institucionálně a tradicí podpořené vyjednávání o mzdách
- model tržně liberální – nezaměstnanost se pojímá jako nutné reziduum dobře fungující ekonomiky“<sup>8</sup>

### 3.2 Cíle politiky zaměstnanosti

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání (bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk), je jedním ze základních práv občana. Dnem 1.2.1991 nabyt účinností federální zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti a zákon ČNR č. 9/1991 o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti. Tyto základní právní normy stanovují postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti.“<sup>9</sup>

Tyto zákony byly samozřejmě novelizovány a dnes je v platnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti tedy usiluje zejména o:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách
- produktivní využití zdrojů pracovních sil

<sup>8</sup> Pohlová, Dana. *Analýza politiky zaměstnanosti ve vazbě na vývoj trhu práce v ČR a ve vybrané zemi EU. [s.l.], 2002. 70 s. JČU. Vedoucí diplomové práce Doc. Ing. Ivana Leitmanová, CSc.*

<sup>9</sup> *Studie Národohospodářského Ústavu Josefa Hlávky : Deformace na českém trhu práce. Vydavatelství ČVUT. 2002 , roč. 7, č. 7 . Praha : 2002.*

- zabezpečení práva občanů na zaměstnání

Zabezpečuje ji Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV ČR) a územní orgány práce, tj. úřady práce.

„Působnost MPSV – Správy služeb zaměstnanosti (SSZ) – v oblasti politiky zaměstnanosti:

- soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce
- zpracovává koncepce státní politiky zaměstnanosti
- připravuje programy a opatření při dalším uplatnění zaměstnanců
- podporuje zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšných prací, zpracovává státní rekvalifikační programy
- spravuje prostředky na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti
- vykonává kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti
- uděluje a odnímá povolení právnickým nebo fyzickým osobám k výkonu zprostředkování zaměstnání za úhradu
- zabezpečuje projekční řešení informačního systému zaměstnanosti
- řídí úřady práce

Státní politika zaměstnanosti by měla zajišťovat nebo se podílet na:

- přípravě adaptabilní pracovní síly, schopné se přizpůsobit potřebám trhu práce
- rozvoji infrastruktury trhu práce, zabezpečující zprostředkovatelské, informační a rekvalifikační služby
- vytváření podmínek pro územní mobilitu pracovních sil (odpovídající bytovou politikou, rozvojem dopravní sítě, apod.)
- zajištění sociálně přijatelných podmínek pro občany, kteří se dočasně stali nezaměstnanými, aby nebyli definitivně vyřazeni z trhu práce

Politika zaměstnanosti je tedy soubor opatření, která upravují konkrétní situaci na trhu práce a jsou vyhlašována vládou.

Prostředky na státní politiku zaměstnanosti, tak jak ji provádí MPSV ČR prostřednictvím úřadu práce, lze obecně rozdělit na *prostředky pasivní politiky zaměstnanosti*, které představují především příspěvek uchazečům o zaměstnání a *prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti*.

Příspěvek uchazečům o zaměstnání představuje mandatorní výdaj, na který je ze zákona nárok.

Rozlišení na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti má svůj původ v Evropě první poloviny 30.let. V tomto období se začal vydělovat a rozvíjet okruh politických opatření pro řešení masových sociálních důsledků světové hospodářské krize. Vedle běžné kompenzace ztráty mezd v době nezaměstnanosti (pasivní zásah) se rozvíjejí cílené státní programy a opatření intervenčního rázu, jejichž záměrem bylo zvýšit zaměstnanost.

Aktivní politika byla od počátku zaměřena na konkrétní cílové skupiny, kterými jsou především nejvíce ohrožené skupiny nezaměstnaných. Jsou to především lidé s nedostatečnou nebo nevhodnou kvalifikací, osoby se zdravotními handicapy na trhu práce.<sup>10</sup>

„Východním principem pro zaměření státní politiky zaměstnanosti v ČR pro rok 2007 byla revidovaná Lisabonská strategie Evropské unie, neboli Strategie pro růst a zaměstnanost. Vláda ČR deklarovala své národní priority a reformní opatření v oblastech makroekonomické, mikroekonomické a zaměstnanosti v září 2005, v dokumentu Národní Lisabonský program 2005-2008 (Národní program reforem ČR), část Zaměstnanost. Pro rok 2007 MPSV stanovilo úkoly státní politiky zaměstnanosti na základě analýzy situace na trhu práce, výše finančních prostředků vyčleněných ve státním rozpočtu na politiku zaměstnanosti a na základě závazků ČR daných dohodami, které Česká republika uzavřela s EU a OECD. V souladu s Národním programem reforem jsou nedílnou součástí politiky zaměstnanosti programy hospodářské politiky vlády směřované do růstu výkonnosti ekonomiky a do posilování

---

<sup>10</sup> Studie Národohospodářského Ústavu Josefa Hlávky : Deformace na českém trhu práce. Vydavatelství ČVUT. 2002 , roč. 7, č. 7 . Praha : 2002.

konkurenceschopnosti firem, programy průmyslové politiky, sledující podporu investic, vytváření příznivého prostředí pro podnikání, pokračování privatizace a dokončení restrukturalizace, opatření rozpočtové politiky, zejména reforma veřejných rozpočtů a daní, vzdělávací programy, apod. MPSV a úřady práce realizují aktivní politiku zaměstnanosti (APZ), zaměřenou především na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání. Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je dosažení co nejpříznivějšího vývoje zaměstnanosti a zvýšení motivace a aktivace pro hledání, nalezení a udržení zaměstnání. Zvláštní pozornost je věnována oblastem s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti (severní, střední a jižní Morava, severozápadní Čechy). Výrazná podpora je poskytována projektům, které předpokládají vytvořit zejména v ohrožených regionech významný počet nových pracovních míst, a podpořit další rozvoj drobného a středního podnikání.“<sup>11</sup>

Podle důrazu, jaký je kladen na jednotlivé funkce politiky zaměstnanosti rozlišujeme aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.

### 3.3 Pasivní politika zaměstnanosti

„Pasivní politika zaměstnanosti představuje hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání formou podpory v nezaměstnanosti nebo zabezpečení těch, kteří se dostávají v důsledku nízkých příjmů do kategorie „sociálně slabých“. Zahrnuje také stimulaci předčasného odchodu do důchodu, případně stimulaci nižší zaměstnanosti žen. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti mají charakter transferů.“<sup>12</sup>

Stávající zákon o zaměstnanosti s tímto právně-teoretickým termínem nepracuje, nicméně v rámci pozitivního práva ho můžeme nalézt například ve vyhláškách ministerstva financí (například Vyhláška č. 267/2001 Sb., kterou se stanoví rozsah a struktura podkladů pro vypracování střednědobého výhledu státního rozpočtu a termíny pro jejich předání).

Co se týká např. podpory v nezaměstnanosti, ta se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a

---

<sup>11</sup> *Studie Národohospodářského Ústavu Josefa Hlávky : Deformace na českém trhu práce. Vydavatelství ČVUT. 2002 , roč. 7, č. 7 . Praha : 2002.*

<sup>12</sup> [www.portal.mpsv.cz](http://portal.mpsv.cz) [online]. 2007 [cit. 2007-09-01]. Dostupný z [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2007p1/Analyza0706.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2007p1/Analyza0706.pdf)

naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovněprávních předpisů. Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 3 měsíce podpůrní doby 50 % a po zbývajících podpůrní dobu, tj. další 3 měsíce, 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku.

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58-ti násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti a v současné době představuje částku 11 389 Kč (poznámka: pro rok 2007).

Pokud uchazeč o zaměstnání splní podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby, tj. doby soustavné přípravy na budoucí povolání, a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání, podpora v nezaměstnanosti se stanoví za první 3 měsíce ve výši 0,12-ti násobku a za zbývajících měsíce ve výši 0,11-ti násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o tuto podporu. Podpora v nezaměstnanosti ve výši 0,12-ti násobku průměrné mzdy představuje v současné době částku 2 357 Kč a ve výši 0,11-ti násobku průměrné mzdy pak částku 2 160 Kč.

„Výdaje na podpory v nezaměstnanosti (dále jen PvN) v 1. pololetí 2007 dosáhly 3 779 619 tisíc Kč a byly nižší oproti 1. pololetí 2006 v absolutním vyjádření o 116 735 tisíc Kč, tj. o 3,0 % (v 1. pololetí 2006 čerpáno 3 896 354 tisíc Kč). Nezaměstnanost meziročně výrazně poklesla, pomalejší pokles výdajů na PvN způsobily tyto skutečnosti:

- vyšší průměrná měsíční podpora v nezaměstnanosti (v 1. pololetí 2006 činila průměrná měsíční podpora 4 385 Kč, v 1. pololetí 2007 vzrostla na 4 805 Kč)
- vyšší podíl uchazečů s podporou v nezaměstnanosti na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání (v 1. pololetí 2007 se proti 1. pololetí 2006 zvýšil z 29,0 % na 29,9 %).

Výše podpory v nezaměstnanosti jako i podíl uchazečů o zaměstnání s podporou v nezaměstnanosti byly ovlivněny:

- růstem mezd obecně
- zvýšením maximální výše podpory - v důsledku novely zákona
- pomalejším poklesem počtu starších osob v evidenci úřadů práce proti celkovému poklesu registrované nezaměstnanosti (u osob starších 50 let se předpokládají vyšší rozhodné příjmy a náleží jim delší podpůrná doba)
- rostoucím podílem účastníků rekvalifikačních kurzů - s nárokem na podporu v rekvalifikaci.

Toky do nezaměstnanosti, a tím i počty nových uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti se snížily pouze mírně.<sup>13</sup>

### **3.4 Aktivní politika zaměstnanosti**

#### **„ 3.4.1 Opatření a nástroje**

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

*Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:*

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek

---

<sup>13</sup> [www.portal.mpsv.cz](http://portal.mpsv.cz) [online]. 2007 [cit. 2007-09-01]. Dostupný z [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2007p1/Analyza0706.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2007p1/Analyza0706.pdf)

- příspěvek na dopravu zaměstnanců
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž:

- poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- cílené programy k řešení zaměstnanosti

Charakteristiku jednotlivých poradenských činností a forem poradenství a druhy nákladů s ním spojených, které hradí úřad práce, stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

V souladu s potřebami trhu práce mohou úřady práce ověřovat nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Podmínky ověřování a náklady na nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti schvaluje ministerstvo.

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem. Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Příspěvky nelze poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím.



### **3.4.2 Rekvalifikace**

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.

Rekvalifikaci může provádět pouze akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy.

Rekvalifikačnímu zařízení, které na základě dohody s úřadem práce provádí rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání, může úřad práce hradit náklady spojené s touto rekvalifikací.

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Formy rekvalifikace, druhy nákladů rekvalifikace a nákladů s ní spojených, které hradí úřad práce, stanoví ministerstvo v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy prováděcím právním předpisem.

Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O rekvalifikaci zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace může úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu. Pokud je rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody s úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, úřadem práce hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené.

### **3.4.3 Investiční pobídky**

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Školením se pro účely investičních pobídek rozumí teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům stanoveným zaměstnavatelem. Školení může být zajišťováno i zaměstnavatelem. Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst a hmotná podpora rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců jsou účelově určeny a nemohou být použity na jiný účel, než je uvedený v dohodě o jejich poskytnutí.

Nedodržení podmínek sjednaných v dohodě nebo nevrácení hmotné podpory ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně a bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu. Územní oblastí se rozumí území okresu, v němž je umístěna investiční akce nebo spádová oblast. Do spádové oblasti patří kromě okresu, v němž je investiční akce umístěna, i okresy, z jejichž území do obce, v níž je umístěna investiční akce, netrvá doba dojíždění prostředky hromadné dopravy více než jednu hodinu.

Výši hmotné podpory na jedno nově vytvořené pracovní místo a výši hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců v závislosti na situaci na trhu práce, vyjádřenou mírou nezaměstnanosti nebo dalšími ukazateli, a formu poskytnutí hmotné podpory, stanoví vláda nařízením.

Zaměstnavateli, kterému byla poskytnuta hmotná podpora, nelze po dobu účinnosti dohod sjednaných s ministerstvem poskytnout další příspěvek z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti na stejný účel, na jaký byla poskytnuta hmotná podpora.

### **3.4.4 Další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**

#### ***A) Veřejně prospěšné práce***

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a

komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.

### ***B) Společensky účelná pracovní místa***

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek. Má-li být zřízeno více než 5 pracovních míst, je úřad práce povinen vyžádat si vypracování odborného posudku.

Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytován až do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 6 měsíců. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

### ***C) Překlenovací příspěvek***

Překlenovací příspěvek může úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání, a které byl poskytnut příspěvek. Příspěvek se poskytuje nejdéle po dobu 3 měsíců, v měsíční výši rovnající se výši 0,12-ti násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda. O poskytnutí příspěvku lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

#### ***D) Příspěvek na dopravu zaměstnanců***

Příspěvek na dopravu zaměstnanců může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu neodpovídajícím potřebám zaměstnavatele. Příspěvek může být poskytnut i v případě, kdy zaměstnavatel zajišťuje dopravu svých zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou využít dopravy hromadnými dopravními prostředky.

Příspěvek se poskytuje maximálně ve výši 50-ti % nákladů vynaložených na dopravu zaměstnanců. U zvláštní dopravy zaměstnanců s těžším zdravotním postižením se příspěvek poskytuje ve výši 100 % nákladů.

#### ***E) Příspěvek na zapracování***

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči.

Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

***F) Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program***

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

### **3.4.5 Cílené programy k řešení zaměstnanosti**

Problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů, včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství.

Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce; součástí programu je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo.

Cíleným programem je i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením; v rámci tohoto programu může být zaměstnavatelům

zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny tohoto majetku.

Při plnění cílených programů mohou úřady práce spolupracovat i s jinými subjekty nebo je mohou na základě smluvního vztahu zajišťovat prostřednictvím jiných právnických nebo fyzických osob. Součástí dohody o zajišťování cíleného programu je i ujednání o příspěvku právnické nebo fyzické osobě za zajištění cíleného programu.

### 3.4.6 Poskytování příspěvků

O poskytnutí příspěvků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zaměstnavatel nebo fyzická osoba žádá. Úřad práce požaduje předložení určitých dokladů, které jsou potřebné k posouzení žádosti.

O poskytnutí příspěvku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti uzavírá úřad práce se zaměstnavateli, s jinými právnickými a fyzickými osobami a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů, písemnou dohodu.

V závislosti na charakteru jednotlivých příspěvků poskytovaných v rámci aktivní politiky zaměstnanosti lze v dohodě sjednat i další ujednání, na kterých mají účastníci zájem.

Nedodržení podmínek poskytnutí příspěvku nebo nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně. Formy příspěvků<sup>14</sup> a způsob poskytování příspěvků stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.“

---

<sup>14</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

## **4.NEZAMĚŠTNANOST**

„Nezaměstnaná je ta osoba, která je vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, věku a také osobní situaci schopna pracovat. Chce pracovat, to znamená, že vyvíjí určitou snahu nalézt zaměstnání, ale přes tuto snahu pracovat je v daném okamžiku bez zaměstnání.

Uchazeč o zaměstnání je občan, který není v pracovním nebo obdobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, ani se nepřipravuje soustavně na povolání a osobně se u úřadu práce uchází podáním písemné žádosti o zprostředkování vhodného zaměstnání. O zprostředkování zaměstnání se občan uchází u úřadu práce, v jehož obvodu má trvalý pobyt. Při podání žádosti osvědčuje občan skutečnosti rozhodné pro vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Žádost s občanem sepíše pracovník úřadu práce, který mu také zodpoví dotazy související s evidencí uchazečů o zaměstnání.

Ne každý nezaměstnaný musí být zároveň uchazečem o zaměstnání. Lidé si mohou hledat pracovní uplatnění sami nebo s pomocí soukromých zprostředkovatelen práce. Nezaměstnaný tedy nemusí být zároveň uchazečem o zaměstnání. Stejně tak

ovšem existují případy, kdy jsou lidé uchazeči o zaměstnání, ale ve skutečnosti nejsou nezaměstnaní. Je to třeba část těch osob, kteří ve skutečnosti pracovat nechtějí, ale využívají možnosti sociálních dávek a dávek v nezaměstnanosti nebo jsou to ti lidé, kteří jsou sice evidováni jako uchazeči o zaměstnání, ale zároveň nelegálně pracují.“<sup>15</sup>

Být delší dobu bez práce je pro jednotlivce velký problém jednak finanční, jednak psychický. Proto ekonomicky vyspělé státy kladou důraz na co nejnižší nezaměstnanost svého obyvatelstva. Snaha o nulovou nezaměstnanost je však pouze utopií, které v tržním demokratickém prostředí nelze dosáhnout. Část obyvatelstva vždy nechce pracovat, část obyvatelstva se díky změnám např. technologických postupů bude muset průběžně rekvalifikovat. Proto za ideální míru nezaměstnanosti je považována nezaměstnanost do 5-ti %. Nezaměstnanost do 10-ti % už činí problémy, nezaměstnanost vyšší než 10 % už vede k politickým otřesům a nestabilitě společnosti.

Míra nezaměstnanosti je základním kritériem, podle něhož se posuzuje úspěšnost či neúspěšnost politiky zaměstnanosti. Rozsah nezaměstnanosti řešíme pomocí *ukazatele míry nezaměstnanosti* :

$$u = ( U / U + N ) \times 100 (\%)$$

u – míra nezaměstnanosti

U – počet nezaměstnaných

N – počet zaměstnaných

„Určitým skupinám osob hrozí nebezpečí společenského vyloučení a dlouhodobé nezaměstnanosti více než jiným. Zdravotně postižené osoby a Romové jsou obzvláště znevýhodněni nehledě na jejich věk či kvalifikaci. Nedostatek pracovních sil v některých profesích, především s nízkou kvalifikací, je řešen zaměstnáváním cizinců. Tito pracovníci nemají obvykle stejnou úroveň sociální ochrany jako domácí zaměstnanci, jsou ochotni pracovat za nízké mzdy.

---

<sup>15</sup> Jak dosáhnout rovnosti na trhu práce. 1.vyd. Praha : Český svaz žen, 2001. 44 s.



Mezi nejproblémovější skupiny na trhu práce patří většina příslušníků romského etnika. Jejich situaci ovlivňují i skryté projevy xenofobie a etnické diskriminace ze strany majoritních příslušníků společnosti, ale zejména nízká nebo žádná kvalifikace, odlišné sociálně kulturní prostředí, které nepreferuje vztah k práci a ke vzdělání.

V posledních letech se vytvářejí podmínky pro zvýšení jejich zaměstnanosti a kvalifikace (např. zavedení nultých ročníků pro romské děti při školách, zřízení funkce romských vychovatelů - asistentů na školách a úřadech, poskytování podpor romským žákům středních škol, speciální re-socializačně rekvalifikační programy pro obzvláště obtížné umístitelné uchazeče na trhu práce, zvýšení zaměstnanosti Romů s využitím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, zejména veřejně prospěšných prací, zřízení koordinátorů, romských poradců,...).

Vytváření předpokladů pro zvýšení zaměstnanosti a kvalifikace romských uchazečů o zaměstnání je dlouhodobý proces, který vyžaduje spolupráci obou stran.

Zdravotně postiženým občanům, kteří jsou pro oblast zaměstnanosti podle současných právních předpisů definováni jako „občané se změněnou pracovní schopností“ je na základě ustanovení zákona o zaměstnanosti věnována zvýšená péče. Ustanovení tohoto zákona zahrnují poradenskou činnost a pomoc při opětovném zapojení do zaměstnání, příspěvky pro zaměstnavatele zaměstnávající zdravotně postižené osoby, příspěvky na zřízení chráněných dílen a chráněných pracovišť, zajištění půjček, dotací a subvencí zaměstnavatelům.“<sup>16</sup>

„Z hlediska uplatňování základních koncepčních trendů je zřejmě naší situaci bližší politika EU (kvóty) než posuzování rovných příležitostí, tj. někdy možná až přehnaně proti-diskriminační zákonodárství charakteristické pro USA a Kanadu. Obecně však lze konstatovat, že problematika zdravotních postižení, invalidity a s tím spojených handicapů je ve vyspělých státech realizována spíše „anti-diskriminačními opatřeními“.

Každá ztráta zaměstnání staví jednotlivce do obtížné situace. Na rozdíl od člověka bez zdravotního postižení, je situace se zdravotním postižením o hodně komplikovanější. Uplatnění těchto osob je ztíženo jednak objektivně existujícím

---

<sup>16</sup> *Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika : Základní dokumenty. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. 159 s. ISBN 80-86552-49-7.*

nezájmem zaměstnavatelů přijímat pracovníky, kteří jsou pro zaměstnavatele zdrojem jistých komplikací, dále pak častou ztrátou původní kvalifikace v důsledku zdravotního postižení. Nesmíme v této souvislosti zapomenout také na faktor přirozeného soustředění na vlastní zdravotní problémy a s tím spojenou vyšší tendenci ke spoléhání se na „sociální řešení“ situace – invalidní důchod a další nástroje záchranné sociální sítě.

Z toho plyne i vyšší náročnost motivování zdravotně postižených k pracovnímu uplatnění (i když u části z nich je pracovní uplatnění a jim podmíněná integrace do ekonomiky aktivní populace sama o sobě hodnotou nadprůměrně vysokou). V obecné rovině platí, že motivace k pracovnímu uplatnění zdravotně postižených je podmíněna tím, do jaké míry se převládající společenský přístup k handicapovaným osobám vyznačuje etickou dimenzí a do jaké míry společnost povzbuzuje k pracovní aktivitě než k pasivní závislosti na sociální pomoci.“<sup>17</sup>

V ekonomických teoriích se vymezují následující druhy nezaměstnanosti (doplnění již zmíněných informací) :

- „frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy. Je krátkodobá, hlavní příčinou je neúplná informovanost o situaci na trhu práce.
- sezónní nezaměstnanost je dána specifickými rysy příslušného oboru (např. stavebnictví, zemědělství, turistika), kde vznikají výkyvy ve výrobě v závislosti na ročních obdobích.
- strukturální nezaměstnanost je dána tím, že struktura poptávky neodpovídá struktuře nabídky na trhu práce. Poptávka po určitém druhu práce se zvyšuje, zatímco poptávka po jiném se snižuje a nabídka se nepřizpůsobuje dostatečně rychle.
- cyklická nezaměstnanost je hlavní formou nedobrovolné nezaměstnanosti, souvisí s ekonomickým cyklem. Vzniká, je-li celková poptávka po práci nízká.

---

<sup>17</sup> Studie Národohospodářského Ústavu Josefa Hlávky : *Deformace na českém trhu práce*. Vydavatelství ČVUT. 2002 , roč. 7, č. 7 . Praha : 2002.

V důsledku poklesu výkonnosti ekonomiky roste ve všech odvětvích. Cyklická nezaměstnanost trvá zpravidla několik měsíců do doby, než začne růst národní produkce a zvýší se poptávka po práci. Tento typ nezaměstnanosti je považován za vážný ekonomický a sociální problém.

- preference volného času nastává u nezaměstnaných v důsledku nízké úrovně reálných mezd, případě nevyhovujících podmínek u nabízených pracovních míst. Nezaměstnaný dá přednost volnému času před zaměstnáním a nepřijímá nabízené pracovní místo.“<sup>18</sup>

Pokud bychom se chtěli zabývat konkrétními čísly, týkající se nezaměstnanosti v roce 2007, došli bychom k následujícím závěrům:

Obecná míra nezaměstnanosti dosáhla v průměru za 1. pololetí roku 2007 hodnoty 5,6 % a proti 1. pololetí roku 2006 byla nižší o 1,9 %. Průměrná míra registrované nezaměstnanosti (vykazovaná MPSV na základě evidence uchazečů o zaměstnání na úřadech práce) činila v tomto období 7,2 %, což představuje proti 1. pololetí roku 2006 pokles o 1,4 % (k 30. červnu 2007 činila 6,3 % a meziroční rozdíl byl stejný - 1,4 %).

Průměrný počet uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce v 1. pololetí 2007 činil 424,3 tisíc osob, v 1. pololetí 2006 jich bylo na ÚP evidováno v průměru 500,7 tisíc. Počet registrovaných osob poklesl z 451,1 tisíc k 30. červnu 2006 na 370,8 tisíc k 30. červnu tohoto roku, tj. o 80,3 tisíc osob. Úroveň nezaměstnanosti je nejnižší od roku 1998.

Počet volných pracovních míst hlášených na úřadech práce se podstatně zvýšil, v 1. pololetí roku 2007 dosáhl počet volných míst v průměru 108,7 tisíc. Počet hlášených volných míst vzrostl z 85,9 tisíc na konci 1. pololetí 2006 na 123,3 tisíc k 30. červnu 2007 a naopak se snížil počet nově hlášených uchazečů o zaměstnání. Z rizikových skupin absolutně poklesl počet osob se zdravotním postižením - k 30. červnu 2007 jich bylo v evidenci ÚP 67,7 tisíc. Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání ale vzrostl z 16,1 % na konci června 2006 na 18,3 %.

---

<sup>18</sup>Pohlová, Dana. *Analýza politiky zaměstnanosti ve vazbě na vývoj trhu práce v ČR a ve vybrané zemi EU. [s.l.], 2002. 70 s. JČU. Vedoucí diplomové práce Doc. Ing. Ivana Leitmanová, CSc.*

Zastavil se dlouhodobý absolutní nárůst nezaměstnanosti osob starších 50-ti let (meziroční pokles o 8,1 tisíc, jejich podíl na celkové nezaměstnanosti vzrostl z 26,5 % v polovině roku 2006 na 30,1 %).

Co se týká dlouhodobě nezaměstnaných (déle než 12 měsíců), jejich počet poklesl a to o 38,2 tisíc, zároveň se mírně snížilo i jejich zastoupení v celkovém počtu uchazečů z 43,8 % k 30.6.2006 na 43,0 % v červnu 2007.

Jako pozitivní lze hodnotit jak pokračující snižování počtu nezaměstnaných osob mladších 25-ti let (55,8 tisíc, meziroční snížení o 22,1 tisíc) tak i jejich podílu (pokles z 17,3 % na 15,0 %) v evidenci úřadů práce. Důvodem je demografický vývoj, vyšší počty studujících, ale i rostoucí zájem zaměstnavatelů nebo péče úřadů práce o mladé lidi obecně, jako i o nové absolventy.

Další pozitivní skutečností je pokles míry nezaměstnanosti ve všech krajích ČR. Nejvíce se míra nezaměstnanosti snížila v Moravskoslezském (o 2,4 %), Ústeckém kraji (o 2,3 %) a Olomouckém kraji (o 2,1 %), tj. v krajích, které patří spolu s Karlovarským a Jihomoravským mezi 5 krajů s nadprůměrnou nezaměstnaností.

## **5.CÍL, METODIKA A STANOVENÍ HYPOTÉZ**

### ***A) Cíl diplomové práce***

Cílem diplomové práce bylo provést analýzu aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti, její specifikum a úkoly.

Zároveň provést šetření subjektů, které využily možnosti přijmout do pracovního poměru zaměstnance evidovaného na úřadu práce a byla jim na toto místo poskytnutá dotace z prostředků AZP.

### ***B) Metodika***

K dosažení co nejlepších výsledků jsem se snažila využít několika metod. Jednou z nejpodstatnějších metod, byla *metoda šetření*. Po výběru subjektu jsem získala od odpovědného pracovníka značné množství informací o vývoji, cílech a postavení daného podniku na lokálním trhu a dále informace potřebné k řešení následujících hypotéz.

Další využitou metodou byla *metoda indukce*. Na základě získaných dílčích informací jsem se snažila dospět k obecným závěrům, které by byly samozřejmě přesnější, kdybych vycházela z údajů více společností.

*Metodu modelování* jsem si vybrala speciálně pro řešení jedné z hypotéz. Model mi sloužil jako zjednodušený obraz skutečnosti.

Dalšími metodami, které jsem zvolila k potvrzení či vyvrácení stanovených hypotéz byly:

- studium literatury
- konzultace s pracovníky ÚP
- internetové zdroje MF, MPSV

### ***C) Hypotézy***

O dané problematice jsem se snažila získat co nejvíce informací a zaujmout vůči tomu určité stanovisko. Na základě upřesnění cílů jsem vytvořila následující hypotézy, které se v další části diplomové práce pokusím potvrdit či vyvrátit.

Hypotéza 1

***AZP má kladný nebo záporný vliv na státní rozpočet.***

Hypotéza 2

***Finanční prostředky poskytnuté v rámci dotací u SÚPM tvořený zaměstnavatelem byly využity efektivně.***

Hypotéza 3

***Zůstane zaměstnanec zaměstnán i po ukončení doby poskytování dotace.***

Hypotézy budou vyvráceny nebo potvrzeny na základě hypotetických příkladů a skutečně doložených materiálů získaných od zaměstnavatele, který čerpal dotaci z prostředků AZP.

## 5.1 Vliv AZP na státní rozpočet

Prostřednictvím AZP stát podporuje firmy, které zaměstnávají uchazeče z problematických skupin, absolventy nebo vytvářejí nová pracovní místa v regionech s nejvyšší nezaměstnaností.

Výdaje vynaložené na AZP snižují výdaje na pasivní politiku (především u mladých lidí) a na sociální dávky. V momentě, kdy uchazeč o zaměstnání nastoupí do nové práce, vrací se část prostředků vynaložených na AZP zpět do státního rozpočtu formou odvedených daní z mezd umístěných uchazečů. Zaměstnaný uchazeč také přináší úspory na výdajích státu za jeho zdravotní pojištění a není nadále závislý na sociálních dávkách. Nová práce znamená i zvýšení koupěschopnosti, což má další kladný vliv na státní rozpočet.

**Konkrétně lze dokumentovat finanční přínos „investování“ do APZ na následujícím hypotetickém příkladu:**

Pokud by se objem prostředků vyčleněných na nástroje APZ v roce 2006 snížil o 325 mil. Kč, nebylo by možné umístit: 830 absolventů na absolventská místa, 1740 uchazečů na společensky účelná pracovní místa (SÚPM), 14 560 uchazečů na veřejně prospěšné práce (VPP), 4240 lidí na rekvalifikace a 120 uchazečů se změněnou pracovní schopností (ZPS) do chráněných dílen.

V případě, že by tito uchazeči byli zaměstnáni prostřednictvím nástrojů APZ (na pracovních místech trvalého charakteru), zaměstnavatelé by za ně odvedli 165 675 tis. Kč na sociálním pojištění, 65 783 tis. Kč na zdravotním pojištění a 63 768 tis. Kč na daních. Celkem 295 226 tisíc Kč.

Pokud by tedy prostředky na APZ byly skutečně nižší o výše uvedených 325 mil. Kč, znamenalo by to, že tito lidé zůstanou nadále v evidencích úřadů práce jako uchazeči o zaměstnání. Tím pádem by rostly výdaje státu na zajištění pasivní politiky zaměstnanosti (PPZ), tedy na vyplácení podpory v nezaměstnanosti (hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání). Pobírá-li tuto podporu přibližně 35 % uchazečů, činí tyto výdaje celkem 50 420 tis. Kč (v případě, že průměrná výše podpory v nezaměstnanosti by byla 3 950 Kč a předpokládaný průměrný měsíční počet uchazečů, kteří ji pobírají, 187 000).

Další výdaje státu za uchazeče o zaměstnání činí platby na zdravotní a sociální pojištění. Ve výše uvedeném případě by to přibližně bylo 47 800 tis. Kč. Výdajem státu by v uvažovaném případě byly i finance vyplacené na sociálních dávkách - podle odhadu MPSV 412 600 tis. Kč.

Důsledkem úspory 325 mil. Kč na APZ by byla následná ztráta  $295,23 + 510,22 = 805,45$  mil. Kč, tedy celkový efekt by se projevil ztrátou cca 480,5 mil. Kč ( $805,45 - 325,00 = 480,45$ ).

Uvedený příklad jasně dokazuje, že finance vynaložené na aktivní politiku zaměstnanosti a její nástroje se státu vyplácejí.

## 5.2 Uplatňování politiky zaměstnanosti u vybraného subjektu

„Účelná pracovní místa zřizuje zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce. Podnět k navázání smluvního vztahu může vzejít od úřadu práce i od zaměstnavatele. Dohodu o zřízení účelných pracovních míst přitom nelze uzavřít s ústředním orgánem státní správy, okresním úřadem, státním fondem a rozpočtovou organizací, jejímž zřizovatelem je státní úřad. Dohodu lze však uzavřít se zařízením sociální péče.

Součástí žádosti musí být záměr zaměstnavatele na využití účelných pracovních míst s předpokládanými náklady na jejich zřízení, který slouží úřadu práce jako podklad pro vyhodnocení efektivnosti a účelnosti nově zřizovaných míst.



*Při schvalování o poskytnutí příspěvku, jeho výši a formě úřad práce přihlíží:*

- ke společenské účelnosti a efektivnosti pracovních míst
- k problémovosti uchazečů o zaměstnání umisťovaných na nová pracovní místa, tj. uchazečů, kterým nelze běžným způsobem zprostředkovat zaměstnání a kteří pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují při hledání pracovního uplatnění zvýšenou péči
- k době využití účelných pracovních míst
- k době, která je nutná pro zřízení účelných pracovních míst
- k situaci na trhu práce, tzn. potřebnost vytvoření účelných pracovních míst v dané profesi a místě
- ke struktuře uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci úřadu práce
- k výši nákladů na zřízení nových pracovních míst
- k počtu zřizovaných pracovních míst, apod.“<sup>19</sup>

Na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) bylo na MPSV a úřadech práce v 1.pololetí 2007 ze státního rozpočtu vynaloženo 2 222 282 tisíc Kč. Ve srovnání s předchozím rokem vzrostly výdaje na APZ ze státního rozpočtu o 145 177 tisíc Kč, tj. o 7,0 % (v 1.pololetí 2006 činily výdaje na APZ ze státního rozpočtu 2 077 105 tisíc Kč). Pokračuje trend změny struktury výdajů na APZ způsobený rostoucím zapojením prostředků z ESF a klesá podíl výdajů na nástroje APZ realizované úřady práce.

---

<sup>19</sup> Křenková, Eva. *Uplatňování politiky zaměstnanosti*. [s.l.], 2005. 110 s. JČU. Vedoucí diplomové práce JUDr. Rudolf Hrubý.

***Tabulka 1: Struktura použitých nástrojů AZP***

**Struktura použitých nástrojů APZ v 1. pololetí 2006 a v 1. pololetí 2007**  
(úřady práce a SSZ MPSV)

tab. č. 21

	Počty vytvořených míst k 30.6.		Počty vytvořených míst od počátku roku (do 30.6.)		Počty podpořených osob k 30.6.		Počty podpořených osob od počátku roku (do 30.6.) ****)		Čerpání fin. prostředků od počátku roku (v tisících Kč) (do 30.6.)	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
VPP	14 034	10 780	13 480	9 344	12 681	9 627	13 338	9 520	284 303	268 884
SÚPM	20 093	18 392	11 715	8 530	19 259	15 838	11 842	9 009	458 898	460 702
ChPD a ChPM - vytvoření *)	2 312	2 343	622	296	1 950	2 071	747	715	40 366	20 330
ChPD a ChPM - provoz *)	x	x	x	x	7 584	7 251	6 547	5 515	112 089	83 748
Překlenovací příspěvek	x	x	x	x	343	261	580	460	3 862	3 095
Příspěvek na zapracování	x	x	x	x	50	49	102	83	748	554
Příspěvek na dopravu	x	x	x	x	1 528	1 605	1 406	991	2 373	2 647
Přechod na nový podnik. program	x	x	x	x	0	92	0	92	50	260
Rekvalifikace	x	x	x	x	6 197	4 848	26 423	30 738	169 089	125 208
Pracovní rehabilitace	.	.	.	.	.	.	.	.	70	703
Investiční pobídky **)	.	.	.	.	.	.	.	.	569 751	249 286
Cílené programy podle §120 ZoZ	619	1 498	658	458	524	1 304	552	704	30 340	100 740
Programy ESF	.	.	.	.	9 858	34 424	11 432	22 831	396 537	695 514
Ostatní ***)	x	x	x	x	x	x	x	x	11 010	12 615
<b>C e l k e m</b>									<b>2 077 105</b>	<b>2 222 282</b>

\*) včetně ChPM - SVC OZP

\*\*) systém investičních pobídek (SSZ MPSV včetně programů na tvorbu pracovních míst realizovaných ÚP)

\*\*\*) APZ ÚP a SSZ jinde nespecifikovaná (např. nákup služeb, v r. 2006 též ESF)

\*\*\*\*) V případě programů ESF a cílených programů se jedná pouze o programy zaměřené na podporu tvorby míst, resp. podpořené osoby evidované na ÚP, tj. uchazeči, případně zájemci o zaměstnání

SÚPM se rozumí:

- pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě písemné dohody s ÚP na dobu sjednanou v dohodě a je obsazováno uchazeči evidovanými úřadem práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění,
- nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného ÚP, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Na příspěvek k úhradě nákladů při zřízení nebo vyhrazení SÚPM není právní nárok. ÚP jej může poskytnout ve formě:

- návratného příspěvku
- příspěvku na úhradu úroků z úvěrů
- jiného účelově určeného příspěvku
- částečné nebo plné úhrady vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejného zdravotní pojištění

***Popis vybraného subjektu:***

Jedná se o fyzickou osobu - OSVČ, která založila svoji živnost přibližně před třemi roky. Hlavní činností je specializovaný maloobchod a maloobchod se smíšeným zbožím. Podnikatel se zaměřuje na prodej PC, tiskáren a spotřebního materiálu do tiskáren.

Z důvodu potřeby pracovní síly a nedostatku finančních prostředků, zažádal podnikatel v roce 2005 o příspěvek na vytvoření společensky účelného pracovní místa (*Příloha 4: Žádost na vytvoření SÚPM*).

S žádostí také souvisela předběžná kontrola o připravenosti zaměstnavatele na přijetí uchazeče v rámci APZ na základě Žádosti o příspěvek na vyhrazení pracovního místa podle § 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (*Příloha 5: Protokol o předběžné kontrole*).

Na základě žádosti a následné kontroly byla sepsána následující **dohoda** (ve zkrácené podobě).

***Účel poskytnutí příspěvku:***

Účelem dohody uzavírané podle ustanovení § 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a podle ustanovení § 26 vyhlášky MPSV č. 518/2004 Sb., k provedení zákona č. 435/2004 Sb., je vyhrazení pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání evidovaného úřadem práce a stanovení výše, doby poskytování a způsobu úhrady příspěvku zaměstnavateli.

*Podmínky poskytování příspěvku*

Zaměstnavatel se zavazuje vyhradit pro uchazeče o zaměstnání pracovní místo s následující charakteristikou:

Název profese: obchodník, prodejce

Místo výkonu práce: Jan Kudrjavcev – sídlo Benešov

Den nástupu: 17.10.2005 na výše uvedené místo

Zaměstnanec: Antonín Souček

Pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou a příspěvek bude použit výhradně na krytí skutečně vyplácených mezd (platů) a jejich náhrad, včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.

*Podmínky a termín zaúčtování poskytnutého příspěvku*

Úřad práce se zavazuje poskytnout zaměstnavateli příspěvek na mzdové náklady, včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, na vyhrazené pracovní místo maximálně ve výši 5000 Kč za měsíc po dobu od 17.10.2005 do 18.10.2006.

Příspěvek je splatný do 30-ti kalendářních dnů od předložení vyúčtování vyplacené mzdy zaměstnance.

Úřad práce si vyhrazuje právo pozdržet výplatu k úhradě mezd v případě vzniku pochybnosti o správnosti vyúčtování, a to až do jejich vyjasnění.

Zaměstnavatel provede finanční vypořádání se státním rozpočtem dle platného právního předpisu.

*Způsob kontroly sjednaných podmínek*

Úřadu práce přísluší právo kontroly plnění závazků plynoucích z této dohody dle zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých

zákonů, ve znění pozdějších zákonů, včetně ověření výše mzdy, poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci na jehož mzdu byl poskytnut příspěvek a odvodů pojistného za tohoto zaměstnance.

Finanční prostředky poskytnuté v rámci této dohody jsou vyčleněny ze státního rozpočtu České republiky. Kromě zaměstnanců úřadu práce má právo na tuto kontrolu dodržování podmínek i příslušný finanční úřad, který je oprávněn v případě nedodržení podmínek dohody předepsat odvod do státního rozpočtu a stanovit penále.

Úřad práce si vyhrazuje právo okamžitého ukončení dohody v případě porušení některého ze závazků zaměstnavatele.

#### *Další ujednání*

Zaměstnavatel předloží úřadu práce kopii pracovní smlouvy nejpozději do 10-ti pracovních dnů od vzniku pracovního poměru, dále se zavazuje oznámit písemně úřadu práce den, způsob a důvod skončení pracovního poměru zaměstnance (uchazeče), který byl přijat na místo, vytvořené na základě této dohody, a to neprodleně, nejpozději do 10-ti pracovních dnů od skončení pracovního poměru.

Zaměstnavatel bude pravidelně měsíčně, nejpozději však do posledního dne následujícího kalendářního měsíce po skončení vykazovaného období, písemně vykazovat a doručovat úřadu práce mzdové náklady na jednotlivá obsazená společensky účelná pracovní místa, včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění (*Příloha 6: Vyúčtování nákladů SÚPM-formulář*). Smluvní strany se dohodly, že pokud podmínku uvedenou v předchozích větách zaměstnavatel nesplní, nebude mu úhrada mzdových prostředků za tento měsíc provedena (veškeré náklady v měsíci, za který došlo k pozdnímu vyúčtování nese zaměstnavatel).

Zaměstnavatel se zavazuje, že nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatky na pojistném na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistném na veřejné zdravotní pojištění.

Zaměstnavatel prohlašuje, že neobdržel ani nepožádal o finanční prostředky ze státního rozpočtu na stejný účel sjednaný v předmětu této dohody.

### **5.3 Využití finančních prostředků o sledovaného subjektu**

Zaměstnavatel vyhradil pracovní místo (prodejce), s místem výkonu práce Benešov, a založil smlouvou pracovní poměr se zaměstnancem Antonínem Součkem, nar. dne....., bydliště ....., dne 14.10.2005.

Zaměstnavatel použil příspěvek výhradně na krytí skutečně vyplácené mzdy a jejich náhrad, včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.

V průběhu dohody nebyl poskytnut příspěvek neprávem nebo ve vyšší částce než náležel.

Pracovní smlouva byla uzavřená dne 14.10.2005, předložena úřadu práce v termínu 10-ti dnů od vzniku pracovního, a to dne 21.10.2005.

#### ***Zaměstnavatel předložil měsíční vyúčtování nákladů SÚPM za měsíc:***

10/2005 dne 28.11.2005 částka 2619Kč

11/2005 dne 28.12.2005 částka 5000Kč

12/2005 dne 19.1.2006 částka 5000Kč

01/2006 dne 1.3.2006 částka 0Kč

02/2006 dne 20.3.2006 částka 5000Kč

03/2006 dne 25.4.2006 částka 5000Kč

04/2006 dne 16.5.2006 částka 5000Kč

05/2006 dne 21.6.2006 částka 5000Kč

06/2006 dne 26.7.2006 částka 5000Kč

07/2006 dne 22.8.2006 částka 5000Kč

08/2006 dne 20.9.2006 částka 5000Kč

09/2006 dne 26.10.2006 částka 5000Kč

10/2006 dne 29.11.2006 částka 2500Kč

Měsíční vyúčtování za měsíc 1/2006 bylo doručeno po termínu, tím došlo k porušení podmínek a k nevyplacení dotace.

Jelikož byla dotace přislíbena na 12 měsíců, poslední částka byla vyplacena na základě mzdových nákladů za měsíc říjen. Tato částka byla stanovena poměrně, vzhledem k odpracovaným dnům a již přidělené dotaci.

Zaměstnanec zůstal zaměstnán i po skončení vyplácení dotace. V řadě případů se stává, že zaměstnavatel po skončení dotace zaměstnance propustí a to z důvodu navýšení nákladů. Následně na to, opět uzavře dohodu s úřadem práce a dostane opět dotaci, ale na jiného zaměstnance, který byl evidován na úřadu práce.

## **5.4 Osoby samostatně výdělečně činné na českém trhu práce**

„Samostatnou pozornost si zaslouhuje pohled na zaměstnanost z hlediska charakteru vykonávané činnosti. Mezi zaměstnané, kteří se pohybují na trhu práce, patří jak zaměstnanci, kteří vykonávají závislou činnost, tak osoby samostatně výdělečně činné (dále jen OSVČ), které vykonávají samostatnou výdělečnou činnost.

Závislou činnost vykonávají zaměstnanci na základě pracovního poměru nebo se jedná o práce konané mimo pracovní poměr – sem patří dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.

Spolu se zaměstnanci vytváří celkovou zaměstnanost skupina OSVČ, která souběžně s tím významně přispívá k celkové ekonomické činnosti země, neboť spolu s obchodními společnostmi tvoří souhrn ekonomických subjektů vytvářejících celkové podnikatelské prostředí.

Jednoznačné vymezení pojmu „osoba samostatně výdělečně činná“, je velmi obtížné, neboť jednotná definice tohoto pojmu v české legislativě neexistuje. V příslušných právních předpisech je možno nalézt odlišné definice, avšak obecně lze za osobu samostatně výdělečně činnou považovat takovou osobu, která uskutečňuje výdělečnou činnost soustavně s cílem dosáhnout zisku, tuto činnost vykonává na vlastní účet a na vlastní odpovědnost a nemá postavení zaměstnance, tedy osoby v pracovněprávním nebo obdobném vztahu. Výdělečnou činnost může vykonávat sama nebo společně s dalšími osobami. Cílem OSVČ je dosahovat vlastní prací, podnikatelskými aktivitami a využitím vloženého kapitálu výdělku pro vlastní spotřebu a dále zisku, který je zdrojem pro rozvoj dalšího podnikání. Předpokladem pro úspěšný



dlouhodobý výkon samostatně výdělečné činnosti je způsobilost přijímat rizika plynoucí z ekonomické samostatnosti, schopnost rozhodovat se při výběru podnikatelských strategií a flexibilita při využívání příležitostí vznikajících na trhu práce, zboží a kapitálu.

V současné době je na českém trhu práce zastoupení OSVČ na zaměstnanosti vysoké, i když – historicky vzato – skupina OSVČ přestala v období let 1948-1989 až na drobné výjimky existovat. V průběhu 90.let se však tato skupina osob obnovila s velkou razancí, a hodnotíme-li její vývoj po roce 1990, objevuje se otázka, jaké je sociálně-ekonomické postavení OSVČ v současné společnosti, a především jak se tato skupina osob podílí na celkové zaměstnanosti na českém trhu práce. <sup>20</sup>

## 6. EVIDENCE ÚŘADŮ PRÁCE

„Z hlediska institucionálního uspořádání jsou v ČR základním organizačním rámcem politiky zaměstnanosti služby zaměstnanosti, reprezentované na úrovni regionů

---

<sup>20</sup> Koťnková, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí. 1. vyd. VŠE v Praze : Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.*

úřady práce. V souvislosti s přípravou na provádění Evropské strategie zaměstnanosti je jejich služby třeba dále rozvíjet a modernizovat, a to zejména na místní úrovni. Je důležité, aby občané k nim měli rychlý přístup, zejména pak k odborné přípravě a ke zprostředkování práce. Rozvíjí se spolupráce s ostatními aktéry na trhu práce, zejména se sociálními partnery.

S ohledem na měnící se podmínky trhu práce byla přijata řada opatření, která představují ve svém souhrnu fakticky novou koncepci politiky zaměstnanosti. Priority politiky zaměstnanosti jsou shrnuty v Národním plánu zaměstnanosti a jsou vymezeny prostřednictvím cílů a opatření, které se opírají o čtyři pilíře Evropské strategie zaměstnanosti EU. Cílem navržených opatření je vytváření takových podmínek, které ve svém důsledku vedou především ke zvyšování a podpoře zaměstnanosti, podpoře a rozvoji podnikání, podpoře adaptability podniků a jejich zaměstnanců a podpoře rovných příležitostí všech osob.“<sup>21</sup>

Úřady práce vykonávají státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti. Zatímco ministerstvo práce a sociálních věcí působí globálně pro celou republiku, každý úřad práce působí na území svého správního okresu (úkoly mají ale zhruba stejné). Také práci pro uchazeče hledají pouze ve svém okrese. Aby nedocházelo k izolaci jednotlivých úřadů a bylo možné realizovat i projekty dotýkající se několika okresů, jsou některé úřady práce prověřeny koordinací některých společenských činností v okolních okresech (nejedná se ale o vztah nadřízenosti a podřízenosti).

K zabezpečení spolupráce na trhu práce vytvářejí úřady práce mj. poradní sbory složené zejména ze zástupců zaměstnanců, zaměstnavatelů, organizací zdravotně postižených a územně samosprávných celků.

V čele úřadu práce je ředitel jmenovaný ministrem a vybíraný v konkurzu. Úřady práce v České republice jsou relativně dobře vybaveny. Dobře zavedená síť místních úřadů disponuje kvalifikovaným vedením i personálem schopným vyhovět v rámci stávajících služeb.

---

<sup>21</sup> *Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika : Základní dokumenty. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. 159 s. ISBN 80-86552-49-7.*

V minulosti byly mírně zvyšovány počty zaměstnanců úřadů z důvodu zvýšení nezaměstnanosti zejména v oblastech nejvíce postižených vysokou mírou nezaměstnanosti.

Počty zaměstnanců jednotlivých úřadů práce se značně liší, obecně ale platí, že vzhledem k množství úkolů je obsazení úřadů práce ve většině okresů nedostatečné.

### ***Hlavní náplň:***

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

### ***Úřad práce mj.:***

- monitoruje zaměstnanost ve svém okrese a přijímá opatření na ovlivnění nabídky práce a poptávky po ní
- rozvíjí trh práce za spolupráce se správními orgány a orgány územní samosprávy
- dbá na rovné zacházení s osobami bez ohledu na jejich pohlaví, národnost, etnikum, postižení aj. (zákaz diskriminace)
- účastní se mezinárodních programů na podporu zaměstnanosti
- zprostředkovává zaměstnání zájemcům a uchazečům o zaměstnání
- poskytuje informační a poradenské služby zaměstnancům i zaměstnavatelům
- používá nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a v souvislosti s tím poskytuje příspěvky (rekvalifikace, investiční pobídky)
- vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci (pasivní politika zaměstnanosti)
- poskytuje zaměstnavatelům s více než 50% postižených zaměstnanců příspěvek na podporu zaměstnání osob se zdravotním postižením
- vede různé evidence (uchazečů, zájemců, volných pracovních míst, osob se zdravotním postižením, cizinců, povolení k práci dětí)
- vykonává kontrolní činnost (kontroluje zaměstnanost, dodržení pracovněprávních předpisů i kolektivních smluv a vnitřních předpisů)

zaměstnavatele, kontroluje zaměstnavatele i zaměstnance, při nedostacích může dávat pokuty, které jsou příjmem státního rozpočtu (jinde běžné, že je dostávají úřady práce pro jejich motivaci)

➤ a jiné

„Neexistuje žádné systematické shromažďování informací týkajících se nedostatku kvalifikovaných sil nebo problémů při zaplňování volných pracovních míst. Databáze volných pracovních míst na úřadech práce nezobrazují celkovou poptávku a nezahrnují celé spektrum profesí, a proto nemohou sloužit jako spolehlivý zdroj informací o nedostatku kvalifikovaných sil nebo o potížích s naplňováním volných pracovních míst. Investoři a zaměstnavatelé v řadě regionů signalizují nedostatek kvalifikovaných pracovních sil, zejména v řemeslných a technických povoláních. V současnosti jsou k dispozici pouze omezené pravidelné informace o nedostatku kvalifikovaných sil. Takové sledování musí zahrnout informace z databází úřadů práce o volných pracovních místech a průzkumy monitorovaných agentur, analýzy reklamních aktivit v médiích, průzkumy mezi agenturami zabývajícími se zprostředkováním práce, informace od investorů a speciální průzkumy (např. Národní observatoří provedený průzkum potřeb a nedostatku kvalifikovaných sil v severozápadní části republiky). Z provedených namátkových průzkumů je zřejmé, že nejsilnější poptávka je po kvalifikovaných silách spojených s moderními technologiemi, aplikovanými technologiemi, podnikáním a marketingem, kreativitou, cizími jazyky a mezilidskými komunikačními schopnostmi.

Vypracování metodiky analýzy nedostatku kvalifikovaných pracovních sil umožní úřadům práce provádět pravidelné analýzy okresních i krajských trhů práce. Výsledky analýz budou využity při realizaci poradenských, rekvalifikačních a dalších činností. Výstupy z analýz dále budou podkladem pro zpracování analýzy na celostátní úrovni, jejíž zpracování si vyžádá spolupráci dalších institucí jako MPO, MŠMT, CzechInvest, institucí zabývajících se výzkumem, sociálních partnerů atd.

Modernizace vzdělávacího sektoru zahrnuje opatření, která zajistí, aby vzdělávací osnovy odpovídaly potřebám trhu práce. V dynamické tržní ekonomice se samozřejmě potřeby místních trhů práce mění, často směřují nepředvídatelnými směry. Je proto

důležité, aby Sociální partneři byli soustavně zapojeni do vzdělávání a výcviku, celostátní a regionální strategie odborného vzdělávání a výcviku byly průběžně modernizovány a systémy vzdělávání a výcviku plynule a rychle reagovaly na měnící se požadavky a nebyly založeny jen na dlouhodobých předpovědích.

Sledování kvalifikace nezaměstnaných osob se zajišťuje, aby absolventům byla poskytována kvalifikace v takových oblastech, ve kterých budou moci najít uplatnění. Ředitelé úřadů práce získávají poznatky o nejvhodnějších oblastech od zaměstnavatelů a dalších sociálních partnerů. V souladu se stávající legislativou je také možné poskytovat finanční výhody těm zaměstnavatelům, kteří poskytují nezaměstnaným osobám i stávajícím zaměstnancům kvalifikaci v podmínkách restrukturalizace.

Profesní mobilita je podporována základními činnostmi vykonávanými úřady práce, mj. poradenskou činností, která může určit možnosti zaměstnání pro nezaměstnané osoby nad rámec jejich obvyklého zaměstnání. Tato pružnost na straně pracovních sil umožňuje podporovat založení nových podniků a snižuje nutnost stěhování v důsledku vysoké nezaměstnanosti. MPSV proto podporuje vytváření regionálních diagnostických středisek, ve kterých lidé mohou zjistit své individuální možnosti k získání nového zaměstnání. Navíc byl zřízen internetový server s informacemi o způsobech hledání zaměstnání.

Problematika geografické mobility je těsně spojena s cenově dostupným bydlením v oblastech s pracovními příležitostmi. Založení Státního fondu rozvoje bydlení a zřízené programy podporující dostupnost vlastnického a nájemného bydlení, stejně jako programy podporující regeneraci a opravy bytového fondu, významně urychlí výstavbu a rekonstrukci bytů.

Překonání nedostatku kvalifikovaných sil lze z určité části řešit i zaměstnáním kvalifikovaných cizinců.“<sup>22</sup>

Informace o volných pracovních místech jsou zpracovávány kdekoli v zemi prostřednictvím odpovídajícího informačního systému. Tento systém je propojen se systémem EURES, což je systém Evropské unie pro zjišťování informací o volných pracovních místech v ostatních členských zemích. Účelem sítě EURES je poskytovat

---

<sup>22</sup> *Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika : Základní dokumenty. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. 159 s. ISBN 80-86552-49-7.*

informace, poradenství a služby v oblasti nábory a vyhledávání pracovních míst (zprostředkování) pracovníkům, zaměstnavatelům i všem občanům, kteří by chtěli využít výhod zásady volného pohybu osob. EURES je mnohem více než jen portál pracovní mobility, na kterém se právě nacházíte. EURES disponuje sítí více než 700 poradců EURES, kteří jsou v každodenním kontaktu s uchazeči o zaměstnání a zaměstnavateli po celé Evropě. Důležitou roli sehraává EURES také v přes-hraničních regionech, kde slouží k poskytování informací o nejrůznějších problémech souvisejících s přes-hraničním dojížděním za prací, s nimiž se mohou potýkat pracovníci i zaměstnavatelé, a napomáhá jejich vyřešení.

Síť EURES, která vznikla v roce 1993, je výsledkem spolupráce Evropské Komise, veřejných služeb zaměstnanosti členských států EHP (zemí EU a Norska, Islandu a Lichtenštejnska) a dalších partnerských organizací. Do spolupráce v rámci sítě EURES je zapojeno také Švýcarsko. Síť EURES čerpá ze společných zdrojů členů EURES a partnerských organizací, díky čemuž může pracovníkům i zaměstnavatelům poskytovat vysoce kvalitní služby.

## **7.KONTROLY PROVÁDĚNÉ ÚŘADY PRÁCE**

„Jednou ze součástí státní politiky zaměstnanosti je sledování a vyhodnocování situace na trhu práce. Poměrně rozsáhlá a různorodá kontrolní činnost úřadů práce v této oblasti je v první řadě zaměřena na kontrolu dodržování zákona č. 435/2004 Sb.,

o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Tedy jak své povinnosti stanovené tímto zákonem plní zaměstnavatelé, právnické a fyzické osoby, které vykonávají činnosti podle tohoto zákona, zejména při zprostředkování zaměstnání a rekvalifikaci, a také fyzické osoby, kterým jsou poskytovány služby podle tohoto zákona.

Druhým významným zákonem, jehož dodržování úřady práce kontrolují, je zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Při kontrolách je využíváno tohoto zákona, dále pak zákona č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, a v případě ukládání pokut i zákona o zaměstnanosti.

V další oblasti kontrolní činnosti, úřady práce jako orgány státní sociální podpory kontrolují čerpání této podpory, upravené zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Zde pak postupují podle tohoto zákona a v případě přezkumu správnosti a úplnosti podkladů pro čerpání dávek státní sociální podpory, předložených právníky a fyzickými osobami, také podle zákona o státní kontrole. V oblasti kontroly využívání prostředků poskytnutých na realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a dalších forem podpory zaměstnanosti, obsažených v zákoně o zaměstnanosti postupují úřady práce podle tohoto a také podle zákona o státní kontrole a zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (dále je „zákon o finanční kontrole“).

## **7.1 Kontrola dodržování zákona o zaměstnanosti a zákona o insolvenční**

Zaměření kontrolní činnosti úřadů práce v oblasti dodržování výše zmíněných zákonů je vymezeno v ust. § 8 odst. 1 písm. l) a ust. § 126 odst. 1 zákona, o zaměstnanosti. Tato činnost spočívá v kontrole dodržování povinností těmito zákony stanovených zaměstnavatelům, právníky a fyzickými osobami vykonávajícími činnosti, zejména v oblasti zprostředkování zaměstnání a rekvalifikace, a také fyzickými osobami, kterým jsou poskytovány služby podle zákona. Za zaviněná porušení povinností může úřad práce uložit pokutu až do výše 2 mil Kč. Kontrolní činnost úřadů práce v této oblasti je realizována na základě sestavovaného plánu kontrolní činnosti, každoročně pololetně upřesňovaného. Při jeho sestavování úřady práce vycházejí z rozboru situace na trhu práce ve vztahu k vybraným zaměstnavatelům a rovněž z poznatků z již provedených kontrol. Zaměření kontroly je pak voleno s přihlédnutím k již dříve

zjištěným nedostatkům u konkrétního zaměstnavatele a dále k porušením, která byla v minulosti obecně nejčtetnější nebo nejzávažnější. Průběžně jsou do plánu kontrol zařazovány také kontroly prováděné na základě podnětů občanů. Takový podnět je zhodnocen z hlediska závažnosti. Je-li shledán závažným, úřad práce provede kontrolu i mimo plán kontrolní činnosti v co nejkratší době. Kontroly jsou rovněž sledovány a vyhodnocovány podle následujících segmentů trhu práce.

**Tabulka 2: Přehled kontrol provedených úřady práce v 1. pololetí roku 2007**

	<b>Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti</b>	<b>Zákon č. 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti</b>	<b>Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře</b>	<b>APZ a další nástroje podpory zaměstnanosti</b>	<b>Kontroly čerpání prostředků na realizaci projektů financovaných z ESF</b>
Počty provedených kontrol	4 912	13	Kontrolovány všechny nároky	5 052	69
Počty kontrol, při kterých byly zjištěny nedostatky	1 648	13	17 770	283	Po provedení tzv. „kontroly na místě“ v případě zjištěných nedostatků kontrolována
Počty kontrol, při kterých byla uložena pokuta	846	13	Příjemce dávky je povinen přeplatek vrátit	Nejde o pokutu, ale o povinnost příspěvek či jeho část vrátit + odvod za porušení rozpočtové kázně	osoba zpracuje Zprávu o přijatých opatřeních k odstranění zjištěných nedostatků

## **7.2 Kontroly dodržování zákona o zaměstnanosti, v rozčlenění dle segmentů trhu práce za 1. pololetí roku 2007**

### ***Veřejná správa***

U zaměstnavatelů této kategorie bylo provedeno 7% kontrol. Bylo uloženo 15 pokut (polovina počtu za předchozí období) v průměrné výši 13 100 Kč.



### ***Soukromý sektor do 25 zaměstnanců***

Z příložené tabulky je zřejmé, že úřady práce cca 59% kontrol prováděly u zaměstnavatelů této kategorie. Z celkového počtu uložených pokut připadá 59 % na tyto zaměstnavatele. Ve vztahu k počtu kontrol provedených u těchto zaměstnavatelů byla pokuta uložena v 21 % případů s průměrnou výší 13 280 Kč.

Za nelegální zaměstnávání cizinců byly zaměstnavatelům této kategorie uloženy pokuty v celkové výši cca 2 700 000 Kč.

### ***Soukromý sektor 26–250 zaměstnanců***

U zaměstnavatelů této velikosti bylo provedeno 30 % z celkového počtu kontrol. Z celkového počtu uložených pokut, na ně připadá 43 %. Pokuta byla uložena v 24 % případů provedených kontrol s průměrnou výší 19 700 Kč. Za nelegální zaměstnávání cizinců byly zaměstnavatelům této kategorie uloženy pokuty v celkové výši cca 828 000 Kč.

### ***Soukromý sektor s více než 250 zaměstnanci***

U zaměstnavatelů této kategorie bylo provedeno cca 2 % kontrol. Z celkového počtu uložených pokut, připadá na tyto zaměstnavatele cca 2 %.

Pokuta byla uložena v 19-ti případech v průměrné výši 93 000 Kč.

### ***Státní podniky***

Ve státních podnicích bylo provedeno 15 kontrol, nedostatky byly zjištěny v 8-mi případech, byly uloženy 2 pokuty v průměrné výši 50 000 Kč.

### ***Tabulka 3: Porovnání základních ukazatelů roku 2005-2007***

	<b>1.pololetí 2005</b>	<b>2.pololetí 2005</b>	<b>1.pololetí 2006</b>	<b>2.pololetí 2006</b>	<b>1.pololetí 2007</b>
Kontroly celkem	5 377	5 210	5 973	5 522	4 912
Počet kontrol, při nichž nebyly zjištěny nedostatky	2 092	3 386	3 504	3 614	3 264
Počet uložených pokut	1 012	599	641	862	846
Celková částka uložených pokut v Kč	22 659 700	16 780 259	17 395 524	16 919 100	15 182 776
<b>Počty kontrolorů</b>	<b>350</b>	<b>271</b>	<b>250</b>	<b>242</b>	<b>244</b>

Vezmeme-li pro lepší přehled při porovnávání údajů za jednotlivá pololetí za základ údaje získané za 1. pololetí roku 2005, dospějeme k následujícím výsledkům:

**Tabulka 4: Procentní porovnání kontrol**

	<b>1.pololetí 2005 v %</b>	<b>2.pololetí 2005 v %</b>	<b>1.pololetí 2006 v %</b>	<b>2.pololetí 2006 v %</b>	<b>1.pololetí 2007 v %</b>
Kontroly celkem	100	97	111	103	91
Počet kontrol, při nichž nebyly zjištěny nedostatky	100	162	167	173	145
Počet uložených pokut	100	59	63	85	84
Celková částka uložených pokut v Kč	100	74	77	75	67
<b>Počty kontrolorů</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>71</b>	<b>69</b>	<b>70</b>

**Tabulka 5: Dohody uzavřené k nástrojům APZ**

<b>Dohody uzavřené k nástrojům APZ</b>	<b>Rekvalifikace</b>	<b>Veřejně prospěšné práce</b>	<b>Společensky účelná pracovní místa</b>	<b>Překlenovací příspěvek</b>	<b>Příspěvek na dopravu zaměstnanců</b>	<b>Příspěvek k na zapracování</b>	<b>Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program</b>	<b>Celkem</b>

Počet kontr. dohod ke konci 1. pololetí 2007	1 064	634	3 146	178	9	21	0	<b>5 052</b>
Počet zjištěných porušení podmínek dohod za 1. pololetí 2007	49	40	183	1	0	10	0	<b>283</b>

Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků jak zaměstnavatelům, tak i uchazečům samotným při jejich zaměstnávání.

Kontroly v této oblasti jsou před uzavíráním dále vyjmenovaných smluv prováděny pracovníky trhu práce, jednotlivých úřadů práce. V průběhu plnění a po ukončení uzavřených smluv je kontrola prováděna pracovníky kontrolních oddělení. Kontroly jsou prováděny podle zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě.<sup>23</sup>

## 8. ZÁVĚR

Možnost zapojit se aktivně do společnosti, mít možnost pracovat a vydělávat, to je vedle základních práv a svobod jednou z hodnot, na které se většina z lidí soustředí.

Zaměstnanost nevytváří stát, ale zaměstnanci a zaměstnavatelé. Nezaměstnanost snižuje životní úroveň každého občana, zpomaluje růst a rozvoj společnosti a zatěžuje sociální systémy.

---

<sup>23</sup> ODDĚLENÍ 443. [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) [online]. 1990, 5.12.2007 [cit. 2008-03-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4871>>.

Zaměstnanost je cílem nejen všech vlád, ale také samozřejmě Evropské unie. Často je možné slyšet o Lisabonské agendě, která si za jeden ze základních cílů stanovila „plnou zaměstnanost“. Podpora zaměstnanosti jako obecný cíl není problémem, ale jakmile se začne hovořit o konkrétních krocích na podporu zaměstnanosti či proti nezaměstnanosti, názory na jejich řešení se liší nejen uvnitř jednotlivých vlád, ale také uvnitř Evropského parlamentu.

Jednotlivá politika zaměstnanosti Evropské unie neexistuje. Existují však závazné legislativní dokumenty, nařízení a směrnice, které se přímo či nepřímo politiky zaměstnanosti dotýkají.

Hlavní směry politik zaměstnanosti reagují na potřebu politik usilujících o dosažení plné zaměstnanosti, zlepšení kvality a produktivity práce a posílení sociální a územní soudržnosti. Stanoví též způsoby, jakými lze dosáhnout většího souladu mezi potřebami trhu práce a dostupnými kvalifikacemi.

Stát ani Evropská unie nesmí především svými legislativními normami překážet zaměstnancům a zaměstnavatelům při naplňování jejich zájmů. Pokud bude společnost v nezbytných případech zasahovat přímo do tohoto vztahu, musíme dávat přednost pozitivním motivacím před restrikcemi a regulacemi.

Evropská unie zakazuje diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, zdravotní postižení, sexuální orientace, věku a náboženského vyznání nebo přesvědčení.

Stát by měl chránit svobodnou smlouvu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, avšak vnější zásahy do ní, by měly být omezeny na nejmenší možnou míru.

Zájmem každého občana naší společnosti je získat peníze, zajistit potřeby své a své rodiny. Obecně lze získat prostředky buď vlastním podnikáním nebo zaměstnáním.

Zaměstnanec má zájem získat zaměstnání, které odpovídá jeho vzdělání, kvalifikaci a samozřejmě jeho představám. Dále chce mít zaměstnanec perspektivu svého rozvoje, dalšího vzdělání, kariérního růstu, ale také možnost z pracovního poměru odejít. Na druhou stranu má i zaměstnavatel zájem získat kvalitní a kvalifikované zaměstnance, a samozřejmě nízkou fluktuaci. Zaměstnavatel očekává pracovníky se stabilní a vysokou efektivitou práce. I zaměstnavatel požaduje mít možnost pracovní poměr ukončit.

Existuje několik možností, kde hledat volné místo. Lze využít nabídku uveřejňovanou úřadem práce, personální agenturou, dále inzeráty v novinách či odborných časopisech, internetové stránky nabízející databázi volných pracovních míst a jiné.

Úřad práce je ve většině případů první místo, kam člověk přijde, stane-li se nezaměstnaným. Těžko bychom hledali člověka, který neví, co si představit pod pojmem „úřad práce“, ale velmi snadno bychom našli spoustu těch, kteří neví, co všechno úřady práce nabízejí a jak jim mohou pomoci při zprostředkování zaměstnání.

Nedílnou službou úřadu práce jsou prostředky tzv. „aktivní politiky zaměstnanosti“. Konkrétně se jedná o finanční obnos, který může získat zaměstnavatel, pokud vytvoří nové pracovní místo pro obtížně umístitelného uchazeče o zaměstnání -  
- Dotace na zřízení společensky účelného pracovního místa. O tyto příspěvky či dotace se žádá na příslušném úřadu práce a o jejich poskytnutí rozhoduje komise úřadu práce. Někteří zaměstnavatelé využívají dotací od Úřadu práce a po ukončení poskytování dotace (např. po uplynutí 3-měsíční zkušební doby) se zaměstnancem ukončí pracovní poměr a on se znovu zaeviduje na Úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Malé firmy často nemají finanční možnosti na to, aby občany zaměstnávaly i po ukončení vyplácení dotací. Dotace je nejlepší způsob, jak lze ulehčit podnikům od mzdových nákladů, zvláště těm, které mají nedostatek finančních prostředků.

Zaměstnanost a na druhé straně nezaměstnanost je problémem nejen dnešní generace, tak i těch minulých a budoucích...

## **9. SUMMARY**

The aim of this dissertation is to make analysis of active and passive employment policy, and to specify its tasks, instruments and uses in daily life. This work is not only confined to definitions, but also focuses on researching the intent of subjects who took advantage of employing a person registered at The Labour Office. Having a job is one of the basic needs of any adult, but a high rate of employment is very important for the

wider State too. Every State has to care about its citizens and a low rate of unemployment is a sign of prosperity and wealth. That is the reason why Governments are interested in the rate of employment and tackle unemployment with all kinds of methods. Basically, there are two approaches: active employment policy and passive employment policy.

Active employment policy seeks to achieve the highest possible rate of employment in society. It is provided by The Ministry of Labour and Social Affairs and The Labour Office with cooperation from other subjects depending on the situation at the labour market. Active employment policy is realized by giving grants to companies that employ disabled persons, people who have been unemployed for a long period etc. Contribution to retraining employees or to courses for changing or extending qualifications is also examples of active employment policy. Financial resources are provided by The State Budget and managed by special regulation.

The Labour Office is often the first place where people go when they have lost their jobs. The existence of these offices is common knowledge but many people are unaware of all the services that are provided by Labour Offices and how they can help with finding new employment.

Passive employment policy means material maintenance and support for people who either are looking for a job or people categorized as “socially deprived” as a result of low income. Forced early retirement or lower employment of women is also covered by this policy. Expenditure on passive employment policy is typically transfer payments.

Today, there are lots of ways to find employment. Besides Labour Offices, there are Personnel Agencies and also advertising plays an important role especially thanks to Internet. The reason for failure in finding for a job can simply be unfamiliarity of the Labour market. Employment is not created by the State, but by employers and employees. Full employment is not the aim only of individual governments but also of the EU.

Unemployment is a problem that has to be solved by governments as a whole, across the world. It is problem that had to be solved, has to be solved and will have to be solved. The task is to find and make the right solution at the right time.

***SEZNAM ODBORNÉ LITERATURY A DALŠÍ ZDROJE INFORMACÍ:***

- 1) Kolektiv Ministerstvo práce a sociálních věcí. Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika : Základní dokumenty. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. 159 s. ISBN 80-86552-49-7.

- 2) Kolektiv Český svaz žen. Jak dosáhnout rovnosti na trhu práce. 1.vyd. Praha : Český svaz žen, 2001. 44 s.
- 3) Křenková, Eva. Uplatňování politiky zaměstnanosti. [s.l.], 2005. 110 s. JČU. Vedoucí diplomové práce JUDr.Rudolf Hrubý
- 4) Národohospodářský Ústav Josefa Hlávky : Deformace na českém trhu práce. Vydavatelství ČVUT. 2002 , roč. 7, č. 7 . Praha : 2002
- 5) Oddělení 443. www.mpsv.cz [online]. 1990 , 5.12.2007 [cit. 2008-03-15]. Dostupný z www: <<http://www.mpsv.cz/cs/4871>>
- 6) Pohlová, Dana. Analýza politiky zaměstnanosti ve vazbě na vývoj trhu práce v ČR a ve vybrané zemi EU. [s.l.], 2002. 70 s. JČU. Vedoucí diplomové práce Doc. Ing. Ivana Leitmanová, CSc.
- 7) SIEGEL, Zbyněk. Jak hledat a najít zaměstnání : Rady a tipy pro uchazeče. Mgr.Tomáš Cach. 1. vyd. Praha : Grada Publishing a.s., 2003. 105 s. ISBN 80-247-0612-1
- 8) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- 9) www.czso.cz [online]. 2007 [cit. 2007-09-01]. Dostupný z: <http://www.czso.cz/cz/cisla/1/15/fakta/ekakt91.htm>.
- 10) www.portal.mpsv.cz[online].2007[cit.2007-09-01].Dostupný: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2007p1/Analyza0706.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2007p1/Analyza0706.pdf)
- 11) www.strukturalni-fondy.cz[online].2007[cit.2007-09-01]. Dostupný z [www.strukturalni-fondy.cz/oprlz/vyvoj-zamestnanosti](http://www.strukturalni-fondy.cz/oprlz/vyvoj-zamestnanosti)