

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Petr Výtisk

Aktivní politika zaměstnanosti

Plzeň 2015

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Plzeň, březen 2015

Petr Výtisk

Poděkování

Rád bych na tomto místě poděkoval vedoucí mé bakalářské práce paní Ing. Mgr. Daně Bárkové, Ph.D. za rady připomínky poskytnuté během práce na mé bakalářské práci. Zároveň bych rád poděkoval paní ředitelce kontaktního pracoviště Úřadu práce v Klatovech paní PhDr. Daně Miškovičové za umožnění výkonu správní praxi na jím vedeném úřadě. Dále patří mé díky paní Ing. Marii Machové, která mi poskytla cenné podněty a rady pro vypracování této práce a nakonec mojí rodině za podporu v průběhu celého studia.

Obsah

ÚVOD	1
1 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY V ČR.....	2
1.1 Subjekty, obsah a objekt pracovněprávních vztahů	3
1.2 Druhy pracovněprávních vztahů	4
1.2.1 Individuální pracovněprávní vztahy	4
1.2.2 Kolektivní pracovněprávní vztahy	4
1.3 Vznik, změna a zánik pracovněprávních vztahů	5
2 INDIVIDUÁLNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	6
2.1 Pracovní poměr.....	6
2.1.1 Subjekty, objekt a obsah pracovního poměru	7
2.1.2 Vznik, změna a zánik pracovního poměru	7
2.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	8
2.3 Služební poměr.....	10
3 TRH PRÁCE V ČR.....	11
3.1 Pojmy.....	11
3.2 Vybrané statistické ukazatele	13
4 NÁRODNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	17
4.1 Národní lisabonský program 2005 – 2008	17
4.1.1 Flexibilita trhu práce	18
4.1.2 Začleňování na trhu práce	19
4.1.3 Vzdělávání.....	20
4.2 Národní program reforem ČR 2008 – 2010	21
4.3 Národní programy reforem ČR na roky 2011 a 2012	22
4.3.1 Moderní sociální systém a pracovní právo.....	23
4.3.2 Integrace na trhu práce	24
4.3.3 Sociální začleňování a snižování chudoby.....	25
5 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČR	26
5.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	26

5.1.1	Rekvalifikace.....	27
5.1.2	Veřejně prospěšné práce (VPP).....	27
5.1.3	Společensky účelná pracovní místa (SÚPM).....	27
5.1.4	Investiční pobídky.....	27
5.1.5	Příspěvek na zapracování.....	28
5.1.6	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	28
5.1.7	Překlenovací příspěvek.....	28
5.1.8	Chráněná pracovní místa (CHPM).....	28
5.2	Realizace aktivní politiky zaměstnanosti.....	29
5.2.1	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost.....	29
5.2.2	Operační program Zaměstnanost 2014 – 2020.....	30
6	NÁSTROJE APZ V PRAXI.....	32
6.1	Všeobecné podmínky pro získání příspěvku APZ.....	32
6.2	Nástroje APZ poskytované KoP ÚP Klatovy.....	33
	ZÁVĚR.....	36
	RESUMÉ.....	37
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	38
	Internetové zdroje.....	39
	Použité legislativní prameny.....	40
	SEZNAM ZKRATEK.....	42

ÚVOD

Tématem této bakalářské práce se stala problematika aktivní politiky zaměstnanosti. Jedním z důvodů volby tohoto téma je aktuálnost, kdy o problematice nezaměstnanosti slýcháváme pravidelně v televizních zprávách a čteme v tištěných novinách či internetových článcích.

Dalším důvodem byl jeden z internetových článků na nejmenovaném serveru, který rozebíral národní politiku zaměstnanosti a autor se poprvé dočetl o pojmu „aktivní politika zaměstnanosti“. Na základě tohoto článku si autor udělal představu o fungování této instituce a rozhodl se více proniknout do této tematiky.

Práce je rozdělena do kapitol, kdy se na začátku zabývá právní problematikou pracovněprávního vztahu, jakožto základu zaměstnanosti, se zaměřením na pracovní poměr. Následná část se věnuje obecně národní politice zaměstnanosti a jeho vývoji od vstupu do České republiky do Evropské unie, která je vnímána jako silný partner, především v oblasti finanční podpory. Cílem další kapitoly je stručné představení trhu práce.

Další část práce vyplnila již samotná problematika aktivní politiky zaměstnanosti, jejích nástrojů a realizace v praxi, která byla konzultována s pracovníky referátu trhu práce kontaktního pracoviště Úřadu práce v Klatovech, kde autor žije. V závěru práce se autor zaměřil na konkrétní využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti zmíněným kontaktním pracovištěm, se kterými měl možnost se autor osobně seznámit během vykonávání správní praxe na zmíněném Úřadu práce.

Autor využil k vypracování této práce především metodu analýzy na základě právních předpisů, literatury a oficiálních dokumentů zveřejněných Ministerstvem práce a sociálních věcí, aby se poté deskriptivní metodou pokusil danou problematiku přiblížit i pohledu člověku nezasvěcenému do tematiky. Využití analýzy a deskriptivní metody je hlavním důvodem, proč autor nečerpal z práce prof. Sirovátky a jeho kolegů z Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, kteří se zabývají především hodnocením politiky zaměstnanosti.

1 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY V ČR

Právo na svobodnou volbu povolání a získávat prostředky pro životní potřeby má každý občan na základě Listiny základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku České republiky, konkrétně v článku 26. Konkrétní úpravy pracovněprávních vztahů jsou obsaženy v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce a o změně a doplnění dalších zákonů, který zpracovává i příslušné předpisy Evropské unie.

Pracovněprávními vztahy jsou „*pracovním právem regulované společenské vztahy mezi subjekty, které jsou nositeli vzájemných práv a povinností*“.¹ Tyto vztahy lze chápat jako závazkové, kdy účastníkům vznikají subjektivní práva, vůči kterým odpovídají právní povinnosti druhého účastníka.

Pojmové vymezení nalezneme v Zákoníku práce, konkrétně § 1, který uvádí, že:

- a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou pracovněprávními,
- b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,
- c) zpracovává příslušné předpisy Evropské unie,
- d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a),
- e) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení.

Zákoník práce pamatuje i na základní zásady pracovněprávních vztahů, mezi které řadí ochranu postavení zaměstnanců, vhodné podmínky pro řádný výkon pracovního výkonu v souladu se zájmy zaměstnavatele, správné odměňování a samozřejmě i zákaz diskriminace.²

Pracovněprávní vztahy lze na základě pracovního práva charakterizovat pomocí třech základních prvků, jimiž jsou:

- subjekty,

¹ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-807-3802-431, s. 26.

² Viz § 1a Zákoníku práce

- obsah,
- objekt.

1.1 Subjekty, obsah a objekt pracovněprávních vztahů

Subjekty

Účastníky pracovněprávních vztahů mohou být jak fyzické osoby, tak i právnické osoby. Na straně zaměstnance se jedná výlučně o osobu fyzickou, zaměstnavatelem může být FO i PO. Jménem státu vystupuje jeho organizační složka jako právnická osoba. Aby se fyzická nebo právnická osoba mohla stát účastníkem pracovněprávních vztahů, musí oplývat pracovněprávní subjektivitou, kterou rozumíme „*souhrn vlastností, stanovených zákony, které jsou předpokladem možnosti být subjektem právních vztahů.*“³

Pracovněprávní subjektivitu tvoří:

- způsobilost k právům a povinnostem, tedy způsobilost mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti,
- způsobilost k právním úkonům, která znamená možnost svým jednáním nabývat práv a brát na sebe právní povinnosti,
- způsobilost k protiprávním úkonům (deliktní způsobilost), tzn. nést odpovědnost za vlastní jednání, jímž došlo k porušení práva,
- způsobilost procesní, tzn. schopnost samostatně jednat před orgánem příslušným rozhodovat ve sporech z pracovněprávních vztahů plynoucích.⁴

Obsah

Zahrnuje práva a povinnosti jednotlivých subjektů. Typický pro pracovněprávní vztahy je fakt, že jej netvoří pouze jedna dvojice práv a povinností, nýbrž každému z účastníků náleží vícero subjektivních práv a povinností. Práva a povinnosti subjektů pracovněprávních vztahů odpovídají klasickému římskoprávnímu členění:

- dát,
- konat,

³ KOTTNAUER, Antonín a Petr ŠTALMACH. *Lexikon pracovní právo*. Vyd. 2., rozš. Ostrava: Sagit, 2001, 484 s. Lexikony - Sagit, sv. 1. ISBN 80-720-8238-8, s. 231.

⁴ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-807-3802-431, s. 28.

- zdržet se
- strpět.⁵

Objekt

Specifikuje účel, kvůli kterému vstupují účastníci do pracovněprávního vztahu.

1.2 Druhy pracovněprávních vztahů

„Pracovněprávní vztahy lze z hlediska předmětu dělit na individuální pracovněprávní vztahy a pracovněprávní vztahy kolektivní.“⁶

1.2.1 Individuální pracovněprávní vztahy

Subjekty jsou zpravidla zaměstnanec a zaměstnavatel, popřípadě alespoň jeden z těchto dvou a stát. Dále můžeme rozlišit individuální pracovněprávní vztahy *základní a odvozené*. Základní pracovněprávní vztahy se vyznačují výkonem závislé práce, kdežto odvozené jsou vztahy předcházející, související se základním vztahem nebo jej následují. Mezi odvozené pracovněprávní vztahy řadíme:

- právní vztahy na úseku zaměstnanosti,
- předsmílní pracovněprávní vztahy,
- odpovědnostní pracovněprávní vztahy a
- kontrolní pracovněprávní vztahy (inspekce práce).⁷

1.2.2 Kolektivní pracovněprávní vztahy

Od individuálních vztahů se liší faktem, že zaměstnanec zde nevystupuje sám za sebe, ale reprezentuje jej vyšší organizace. Kolektivní vyjednávání za zaměstnance obstarává odborová organizace na základě zvláštní zákonné úpravy.

⁵ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, s. 88.

⁶ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, s. 75

⁷ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-807-3802-431, s. 33

1.3 Vznik, změna a zánik pracovněprávních vztahů

„Pracovněprávní vztahy a práva a povinnosti (závazky) v pracovněprávních vztazích vznikají, udržují se, mění se nebo zanikají na základě skutečností, s nimiž zákon (právní řád) takový právní následek spojuje, jestliže k nim došlo při výkonu závislé práce nebo v souvislosti s výkonem závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.“⁸

Samotné pracovněprávní skutečnosti můžeme dále dělit na subjektivní a objektivní, zda vznikají na základě chování jednoho z účastníků pracovněprávního vztahu.

Mezi subjektivní skutečnosti se řadí především právní a protiprávní úkony vedoucí ke změně či zániku vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (typicky výpověď nebo porušení povinností), ale také tzv. faktické úkony, které sice nevedou přímo ke změně nebo zániku práv a povinností, nýbrž mají právní následky. Objektivní skutečnost nevychází přímo z chování účastníků vztahů, ale vycházejí z právního řádu nebo jsou konkretizovány smluvně. Typickým příkladem je uplynutí určité smluvně dané doby nebo odpovědnost za škodu, ať už na straně zaměstnavatele nebo zaměstnance.

⁸ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, s. 107

2 INDIVIDUÁLNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Základní individuální pracovněprávní vztahy se vyznačují především tím, že se jedná o výkon závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele za odměnu. Práce je vykonávána na principu nadřazenosti a podřízenosti, na základě daných pokynů, v určenou dobu a na určeném místě. Zaměstnanec práci odvádí osobně, ovšem jménem a na náklady a odpovědnost zaměstnavatele.⁹

Výkon závislé práce může dosahovat různé intenzity, případně účastníci mohou mít některá specifická práva a povinnosti, musíme rozlišit několik druhů základních individuálních pracovněprávních vztahů:

- pracovní poměr,
- dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- služební poměr.

2.1 Pracovní poměr

Jedná se o nejtypičtější a nejrozšířenější pracovněprávní vztah na našem území. Za pomoci tohoto institutu se fyzická osoba účastní pracovního procesu a zaměstnavateli slouží k zajištění pracovní síly potřebné k plnění předmětu činnosti. Zákoník práce podmiňuje vznik pracovního poměru písemnou pracovní smlouvou, mimo to umožňuje v některých případech, aby pracovní smlouvě předcházelo ustavení do funkce jmenováním nebo volbou. Ve všech případech je ke vzniku pracovního poměru potřeba souhlas obou účastníků pracovněprávního vztahu, to znamená jak zaměstnance, tak zaměstnavatele.¹⁰

Způsob vzniku pracovního poměru je pouze jedno z možných kritérií, jejichž pomocí můžeme rozlišovat jednotlivé druhy pracovního poměru. Zaměstnavatel se zaměstnancem se mohou domluvit, a písemně v pracovní smlouvě stvrdit, na přesné době trvání pracovněprávního vztahu, v tomto případě mluvíme o pracovním poměru na dobu určitou. Jestliže tato doba není v pracovní smlouvě sjednána, bere se, že poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vzniká na dobu neurčitou. Dalším z kritérií je pracovní doba. Zákoník práce, § 79 a § 80, umožňuje smluvním ujednáním kratší pracovní dobu než je zákonem stanovená délka pracovního týdne. Zákoník práce pamatuje také na institut výkonu práce na jiném místě, než je sídlo zaměstnavatele.

⁹ Viz § 2, odst. 1 a 2 Zákoníku práce

¹⁰ Viz § 33 a následující Zákoníku práce

2.1.1 Subjekty, objekt a obsah pracovního poměru

V souladu s výše uvedenými náležitostmi pracovněprávního vztahu je potřeba provést i konkretizaci.

Jako účastník pracovního poměru na straně zaměstnance se vždy vyskytuje fyzická osoba, zaměstnavatelem může být jednak fyzická osoba, ale taktéž, což je i běžnější varianta, osoba právnická. Na straně zaměstnavatele se může objevit např. obchodní společnost, nadace nebo stát prostřednictvím své organizační složky.

„Objektem pracovního poměru je osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele za mzdu. Pro pracovní poměr je typické, že práce v něm konaná je určena druhově.“¹¹ Právě druhové určení často odlišuje pracovní poměr od práce vykonávané na základě dohod mimo pracovní poměr.

Obsah je tvořen samotnými právy a povinnostmi subjektů pracovního poměru. Zákoník práce, v § 38 odst. 1, určuje za povinnost zaměstnavateli, přidělovat práci dle pracovní smlouvy, platit mu mzdu nebo plat, vytvářet vhodné podmínky pro plnění pracovních úkolů a dodržovat ostatní právní předpisy a smlouvy. Odstavec 2 téhož paragrafu ukládá zaměstnanci povinnost vykonávat práci na základě pokynů zaměstnavatele osobně, v rozvržené pracovní době a dodržovat povinnosti pramenící z pracovního poměru. Rozšíření práv a povinností zaměstnance najdeme v § 301 - § 304 ZPr.

2.1.2 Vznik, změna a zánik pracovního poměru

Nejčastěji vyskytovanou variantou vzniku pracovního poměru je pracovní smlouva v písemné podobě. Zákoník práce umožňuje stanovami nebo zvláštním právním předpisem, aby vzniku PP předcházela volba patřičným orgánem. Zákoník práce také připouští existenci zvláštního právního předpisu, jenž by umožnil založení PP jmenování příslušnému orgánu na vedoucí pozici, jedná-li se o organizační složku státu, organizační útvar organizační složky státu, OÚ státního podniku, OÚ státního fondu, příspěvkovou organizaci, OÚ příspěvkové organizace nebo OÚ v Policii ČR. PP vzniká dnem sjednaným nástupu do práce nebo dnem jmenování do funkce.

¹¹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, s. 170

„Změna subjektu základního pracovněprávního vztahu je s ohledem na osobní charakter výkonu práce možná pouze na straně zaměstnavatele.¹² K této změně dochází při převodu práv a povinností z původního zaměstnavatele na nového. Blíže se problematice věnuje zákoník práce v hlavě XV, konkrétně v § 338 – 345a.

V případě obsahu pracovního poměru připouští zákoník práce změny pouze na základě dohody účastníků. Mezi obsahové změny je řazeno převedení na jinou práci (např. z důvodů těhotenství, zdravotního stavu zaměstnance, soudního nařízení), pracovní cesta, přeložení (v rámci jednoho zaměstnavatele), dočasné přidělení k jinému zaměstnavateli.

2.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Slouží především k výkonu rozsahem omezené práce. „Smyslem právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je poskytnout oběma subjektům základního pracovněprávního vztahu některá zvýhodnění plynoucí ze specifika předmětné práce.“¹³ Z pohledu práv a povinností účastníků dohod se jedná o volnější právní vztah, především při vzniku a skončení pracovněprávního vztahu nebo rozvržení práce. Institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je hojně využíván jako výdělečná činnost od lidí se zdravotním omezením nebo studijními povinnostmi.

Charakter těchto dohod je převážně doplňkový, kdy slouží zaměstnavateli k zabezpečení takové práce, u které není účelné zřizovat plnohodnotný pracovní poměr. Časové omezení výkonu zaměstnání na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je v zákoníku práce taxativně vymezen. Z pohledu zaměstnance jsou dohody nevýhodné především z důvodu výrazného oslabení ochranné funkce pracovního práva, zejména v oblastech odstupného, odměňování, pracovní doby.¹⁴

České pracovní právo rozlišuje dva druhy dohod:

a) Dohoda o pracovní činnosti

Subjekty uzavírají DPČ písemně. Výkon pracovní činnosti je omezen průměrem poloviny stanovené pracovní doby, který nelze překročit. Toto omezení

¹² BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, s. 90

¹³ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, s. 430

¹⁴ Více viz § 77 odst. 2 Zákoníku práce

je kontrolováno za celou dobu průběhu DPČ, maximálně však za období 52 týdnů. Obsahově se DPČ podobá pracovnímu poměru a musí obsahovat sjednanou práci, rozsah pracovní doby a dobu, na jakou se dohoda uzavírá. „*Sjednaná práce musí mít charakter závislé práce druhově určené a opakující se.*“¹⁵ V souladu se zásadou „co není zakázáno, je dovoleno“ mohou subjekty DPČ sjednávat další podmínky, kterými se následně budou řídit.

Rozvázání tohoto pracovněprávního vztahu umožňuje zákoník práce, není-li v dohodě stanoveno jinak, dohodou, výpovědí nebo okamžitým zrušením. Výpověď nemusí obsahovat důvod ukončení dohody a výpovědní doba čítá patnáct dní. V případě okamžitého zrušení se řídíme shodnou úpravou jako v případě pracovního poměru.

b) Dohoda o provedení práce

Stejně jako v případě DPČ i DPP vzniká na základě písemného ujednání účastníků. DPP je možno sjednat v rozsahu 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele. Zákoník práce udává jako povinnou náležitost dohody pouze dobu, na kterou se tato dohoda sjednává,¹⁶ nicméně lze předpokládat, že by měla obsahovat také vymezení a rozsah pracovní činnosti a sjednanou odměnu.

K ukončení pracovněprávního vztahu vyplývajícího z DPP dochází zpravidla dohodou účastníků nebo uplynutím sjednané doby, právní volnost umožňuje v dohodě určit i jiné možnosti, jako např. výpověď.

Výše odměny v obou případech, DPČ i DPP, se řídí § 111 ZPr, který stanoví, že u všech základních pracovněprávních vztahů musí odměna přesahovat hodnotu minimální mzdy. V případě dohod je rozdílně řešen odvod sociálního a zdravotního pojištění. Odvod závisí od výše odměny, která je v případě DPČ určena částkou 2.500Kč měsíčně, u DPP musí výše hrubého měsíčního výdělku přesáhnout hranici 10.000Kč, kdy se pojistné vypočítává z celé částky.

¹⁵ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, s. 437

¹⁶ Viz § 75 Zákoníku práce

2.3 Služební poměr

Od výše zmiňovaných pracovněprávních vztahů se služební poměry liší především právní úpravou, která není zakotvená pouze zákoníkem práce a předpisy na něj navazující, ale především zvláštními zákony. Služební poměr vzniká jmenováním, čímž je potlačován smluvní princip při zakládání pracovněprávních vztahů. Rozdíly v právech a povinnostech subjektů služebního poměru upravují jednotlivé zákony o služebních poměrech.

Služební poměry můžeme dělit na SP příslušníků ozbrojených sil, kam řadíme zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje pracovněprávní vztahy v armádě České republiky. Specifickým předpisem je taktéž zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, s účinností od roku 2007. Tento zákon se vztahuje na příslušníky všech bezpečnostních sborů, tzn. Policii ČR, Hasičský záchranný sbor ČR, Celní správu ČR, Bezpečnostní a informační službu, Úřad pro zahraniční styky a informace.

V demokratických státech je standardem také zákon upravující civilní zaměstnance státu, popřípadě veřejné správy. Ačkoli se Česká republika zavázala při vstupu do EU k přijetí služebního zákona, dosud tato úprava neexistuje. Minimálním způsobem je tato chybějící právní úprava suplována § 303 ZPr., kde jsou uvedeny zvýšené právní povinnosti.¹⁷

¹⁷ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, s. 422-427

3 TRH PRÁCE V ČR

V této kapitole se pokusíme nahlédnout na oblast trhu práce. Dojde k vysvětlení několika základních pojmů a následně tabulkové a grafické zobrazení vybraných statistických ukazatelů trhu práce v ČR. Jelikož cílem práce není analyzovat (komplexní analýzu provádí MPSV a její výsledky jsou veřejně dostupné) nebo předpovídat vývoj situace na trhu práce, má tato kapitola úlohu především informativní.

3.1 Pojmy

Trh práce

Základní pojem, který můžeme definovat jako „*místo, na němž se setkává uchazeč o zaměstnání (potenciální zaměstnanec) se subjektem hledajícím vhodného pracovníka (potenciální zaměstnavatel) a nabízejí určitou cenu (mzdovou sazbu) a určité podmínky, za nichž by mohl potenciální zaměstnanec pracovat.*“¹⁸

Nezaměstnanost

Neméně důležitým pojmem je nezaměstnanost. Jedná se o stav na trhu práce, kdy část potenciálně zaměstnanců není schopna nebo ochotna si najít placené zaměstnání. Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization) definuje nezaměstnanou osobu:

- starší patnácti let,
- aktivně hledající práci,
- připravenou k nástupu do zaměstnání do 14 dnů.

Ekonomická teorie rozlišuje nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklickou, dobrovolnou a nedobrovolnou.¹⁹

Míra nezaměstnanosti

Jedná se o oficiální ukazatel prezentovaný v médiích. V ČR se rozlišovaly dva ukazatele, a to obecná (šetření ČSÚ) a registrovaná míra nezaměstnanosti (kompetence MPSV, údaje ÚP). V roce 2013 došlo, po vzájemné dohodě

¹⁸ ŽÁK, Milan. *Velká ekonomická encyklopedie*. 2. rozš. vyd. Praha: Linde, 2002, 887 s. ISBN 80-720-1381-5, s. 790

¹⁹ Blíže viz.: SAMUELSON, Paul Anthony a William D NORDHAUS. *Ekonomie: 19. vydání*. Vyd. 1. Praha: NS Svoboda, 2013, xxiv, 715 s., [4] s. obr. příl. ISBN 978-80-205-0629-0, s. 598-600.

Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí, k přechodu na nový ukazatel s názvem *Podíl nezaměstnaných osob*, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel stejného věku. Tímto ukazatelem byla nahrazena dosud zveřejňovaná registrovaná míra nezaměstnanosti. Nový ukazatel je s původním nesrovnatelný, proto došlo k přepočtu registrované míry nezaměstnanosti na podíl nezaměstnaných osob do úrovně okresů od roku 2005.

Důvody pro změnu:

- ukazatel míry registrované nezaměstnanosti srovnává dosažitelné uchazeče o zaměstnání s pracovní silou tvořenou kombinací údajů z více zdrojů – dosažitelní uchazeči z evidence ÚP, zaměstnané osoby z dat Výběrového řízení pracovních sil ČSÚ,
- údaje o zaměstnanosti z VŠPS na úrovni okresů nejsou dostatečně reprezentativní, detailní výsledky trpí vyšší chybovostí, pro nižší územní celky zcela chybí,
- nezanedbatelným důvodem je také srovnání nebo záměna míry nezaměstnanosti MPSV a VŠPS ČSÚ a jejich nesprávná interpretace.²⁰

Uchazeč o zaměstnání

Podle § 24 zákona o zaměstnanosti je uchazečem fyzická osoba, která osobně požádá o umístění na trhu práce příslušný Úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště a splněním zákonných podmínek je zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání.

Volné pracovní místo

V souladu se zákonem o zaměstnanosti musí být označeno za vhodné pracovní místo pro zprostředkování.

²⁰ Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. © 2002-2015 [cit. 2015-03-06]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

3.2 Vybrané statistické ukazatele

Za pomoci tabulkového a grafického zobrazení vybraných statistických ukazatelů se autor práce pokusí nastínit vývoj nezaměstnanosti v ČR a zároveň zjistit, zda APZ má na tento vývoj nějaký vliv.

Tabulka č. 1: Porovnání průměrné roční míry nezaměstnanosti podle původní a stávající metodiky v % (stav k 31.12.).

Metodika	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Registrovaná míra nezaměstnanosti	8,88	7,67	5,98	5,96	9,24	9,57	8,62	9,36
Podíl nezaměstnaných osob	6,59	5,75	4,49	4,51	7,12	7,40	6,77	7,37

Zdroj²¹

Na první pohled je patrný rozdíl ve výsledných hodnotách. Zda jsou výsledky dle nové metodiky přesnější, si autor této práce netroufá hodnotit, nicméně v očích veřejnosti nižší zveřejněné hodnoty vypadají příznivěji.

Tabulka č. 2: Průměrný podíl nezaměstnaných osob v Plzeňském kraji v porovnání s ČR v %.

Okres	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Domažlice	4,7	4,4	3,6	3,3	6,3	6,9	6,1	5,9	6,4
Klatovy	5,6	5,6	4,6	4,1	5,7	6,6	6,5	5,9	6,5
Plzeň – Jih	3,6	3,5	2,7	2,1	4,3	5,0	4,5	4,3	5,1
Plzeň – Město	4,6	4,0	3,3	2,8	4,6	5,5	5,2	5,0	6,1
Plzeň – Sever	4,2	4,1	3,6	3,0	5,2	5,8	5,3	5,1	5,8
Rokycany	4,9	4,2	3,5	3,0	5,5	5,8	4,8	4,4	5,2
Tachov	6,8	6,5	5,4	5,4	9,9	10,1	8,8	8,1	8,5
celkem Plz. kraj	4,9	4,6	3,8	3,4	5,9	6,5	5,9	5,5	6,2
celkem ČR	6,6	6,1	5,0	4,1	6,1	7,0	6,7	6,8	7,7

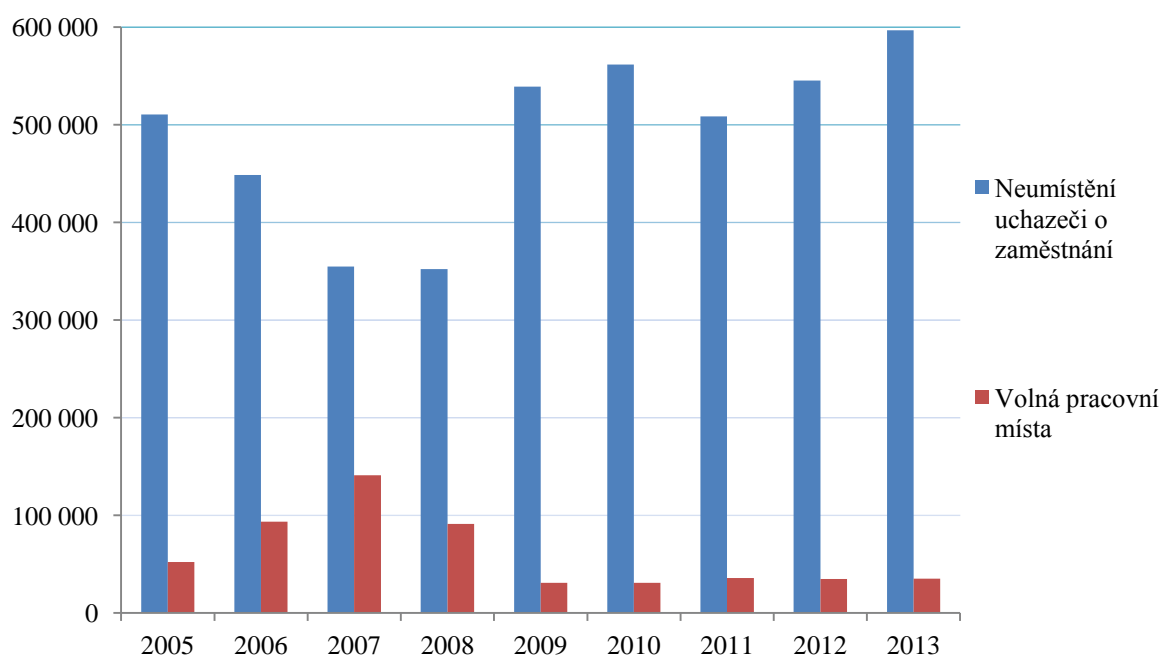
Zdroj²²

²¹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Tab.05.07 Míra registrované nezaměstnanosti (stav k 31.12.) (1990 - 2012). Tab.05.08 Podíl nezaměstnaných osob (stav k 31. 12.) (2005 - 2013) *Český statistický úřad* [online]. 2014. [cit. 2015-03-13]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-v-cislech-od-roku-1989-wau52m1y38#05>. Vlastní zpracování autora.

Při pohledu na hodnoty podílu nezaměstnaných osob v České republice můžeme pozorovat, jak vývoj nezaměstnanosti koresponduje s hospodářskou situací v zemi. Znatelný je především nárůst v letech 2009 a 2010 v reakci na globální hospodářskou krizi. Po dvou letech vykazující zlepšení, došlo v roce 2013 ke zvýšení nezaměstnanosti skoro o 1 procentní bod, což zřejmě souvisí s nestabilní politickou situací v ČR.

Z tabulky je patrné, že Plzeňský kraj jako takový se dlouhodobě drží pod celorepublikovým průměrem, ke kterému se výrazněji přiblížil pouze v krizovém roce 2009. Problematickou oblastí v rámci kraje se jeví okres Tachov, který dlouhodobě vykazuje hodnoty vyšší, než je republikový průměr, tudíž by se aktivita APZ v Plzeňském kraji měla zaměřit především tímto směrem.

Graf č. 1: Porovnání počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v letech 2005-2013 (stav k 31.12.)

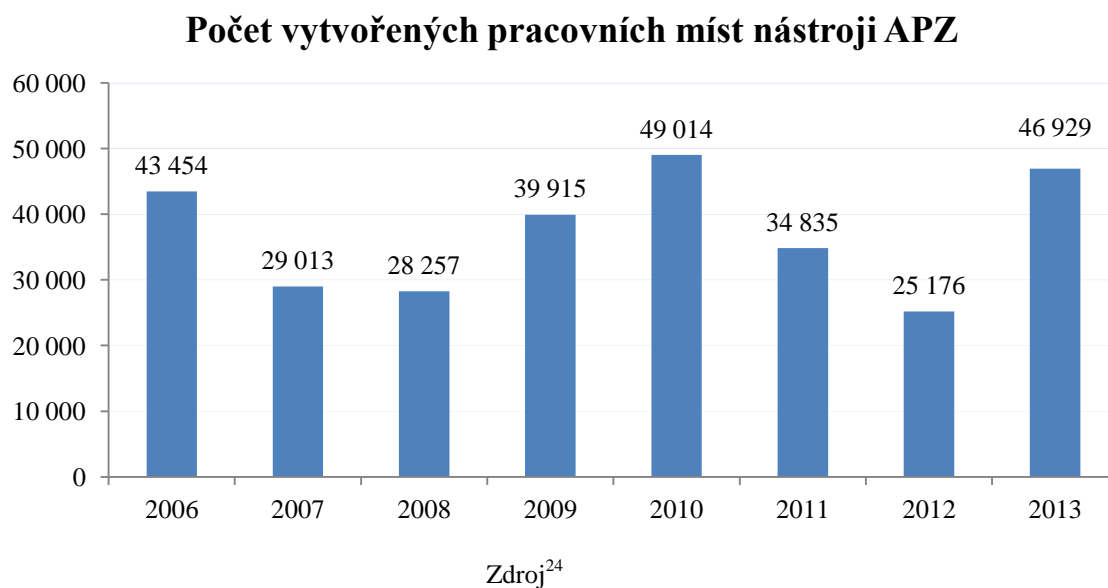


Zdroj²³

²² MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ - ODBOR TRHU PRÁCE. *Statistická ročenka trhu práce v České republice v roce 2013*. Praha: MPSV, 2014, 256 s. ISBN 978-80-7421-073-0, s. 27. Vlastní zpracování autora.

²³ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Statistická ročenka České republiky 2014*. Praha: ČSÚ, 2014, 816 s. ISBN 978-80-250-2580-2, s. 313. Vlastní zpracování autora.

Graf č. 2: Počet vytvořených pracovních míst nástroji aktivní politiky zaměstnanosti v letech 2006-2013



V prvním grafu můžeme vidět, že poměru mezi neumístěnými uchazeči a volnými pracovními místy úplně nekopíruje vývoj míry nezaměstnaných osob. Společný znak lze nalézt ve výrazném zhoršení situace mezi lety 2008 a 2009, na které navazuje i rok 2010. Velkým problémem se jeví konzistentnost počtu volných pracovních míst od roku 2009 až do roku 2013 v porovnání s počtem neumístěných uchazečů v témže období, který sice vykazuje v roce 2011 ve srovnání s rokem 2010 mírný pokles, nicméně od té doby permanentně narůstá.

Na problém s vytvářením nových pracovních míst navazuje druhý graf. Při porovnání hodnot tohoto grafu s počty neumístěných uchazečů a podílem nezaměstnaných osob sledujeme, že činnost APZ a její snaha o umístění nezaměstnaných obyvatel prakticky nemá vliv na výše zobrazené ukazatele. Na vývoji vytváření pracovních míst nástroji APZ můžeme pozorovat značně kolísavou křivku. Pokles v letech 2007 a 2008 lze přičíst spuštění operačních programů pro roky 2007 – 2013, kde se nejprve zaměstnanci ÚP i široká veřejnost seznamovala s novými možnostmi, na což navazuje i následující dvouletý růst. Následný výrazný pokles počtu vytvořených pracovních míst APZ dávají zaměstnanci ÚP za vinu z velké části dlouhodobě nefungujícímu nově

²⁴ Statistická ročenka trhu práce v České republice pro roky 2006 – 2013: Statistická ročenka trhu práce v České republice. *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. 2014 [cit. 2015-03-22]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>. Vlastní zpracování autora.

zaváděnému systému, který jim v mnoha situacích výrazně komplikoval jejich práci, a převážně zaměstnavatelům docházela trpělivost.

4 NÁRODNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Cíle národní politiky zaměstnanosti v České republice korespondují s evropskou strategií pro hospodářský růst a zaměstnanost. Česká republika vstoupila, společně s jinými státy, do Evropské unie roku 2004. Po vstupu se pozornost nových států upínala především k Lisabonské strategii z roku 2000, v níž byl stanovený cíl učinit z EU do roku 2010 nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější ekonomiku světa založenou na znalostech, schopnou dosahovat udržitelného ekonomického růstu, vytvářet početnější a lepší pracovní místa a zajišťovat větší sociální soudržnost. V roce 2004 Evropská rada požádala Evropskou komisi, aby sestavila skupinu expertů pod vedením, bývalého ministerského předsedy Nizozemska, Wima Koka, jejímž úkolem bylo vypracovat průběžné hodnocení Lisabonské strategie a navrhnout možnou strategii, aby členské státy EU mohly splnit lisabonské cíle. V revidované strategii byli cíle méně ambiciózní, přesto se stále opírali o dosažení trvalého ekonomického růstu a zlepšení efektivity vytváření pracovních míst. Na základě této evropské strategie vypracovala ČR Národní lisabonský program 2005 – 2008, někdy též uváděný jako Národní program reforem ČR 2005 – 2008, který se dělil na 3 části, makroekonomickou, mikroekonomickou a politiky zaměstnanosti, touto částí se bude tato kapitola zabývat. Na podzim roku 2008 byl vypracován navazující Národní program reforem pro roky 2008-2010, na který navazují Národní programy reforem pro roky 2011 a 2012, které sledují plnění cílů EU definovaných ve Strategii Evropa 2020, jejímž základním cílem je snaha o stanovení vize evropského sociálně tržního hospodářství v 21. století.

4.1 Národní lisabonský program 2005 – 2008

Pro oblast zaměstnanosti stanovila Wim Kokova zpráva jako prioritu vytvoření pružného a integrovaného trhu práce v rámci EU. Zpráva obsahovala návrh zúžení agendy do tří základních bloků, které souvisí s hospodářstvím a zaměstnaností:

- učinit Evropu atraktivnějším místem pro investice a zaměstnávání,
- znalosti a inovace pro růst,
- vytváření lepších pracovních míst.²⁵

²⁵ HOUSKA, Martin. Lisabonská strategie. In: *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. 11.1.2006 [cit. 2015-03-22]. Dostupné z: <http://www.mpo.cz/dokument2860.html>.

Po roce 1990 trh práce výrazně ovlivnila restrukturalizace ekonomiky, která s sebou přinášela snižování počtu pracovních míst a změnu požadavků na kvalifikaci, dovednosti a výkon pracovní činnosti pro nově vznikající pracovní místa. Nezaměstnanost se koncentrovala především v oblastech s vysokým podílem restrukturalizovaných odvětví, jako jsou ocelářství, hornictví apod. APZ tedy měla za úkol se více zaměřit na změnu a zvyšování kvalifikace a zlepšování dovedností pracovní síly. Mezi klíčové problémy trhu práce byly mimo jiné zařazeny nízká regionální a profesní mobilita zaměstnanců, vysoké daňové zatížení práce a neexistence komplexního celoživotního vzdělávání. V Národním lisabonském programu byly stanoveny tři reformní okruhy pro část zaměstnanosti:

- flexibilita trhu práce,
- začleňování na trhu práce,
- vzdělávání.

4.1.1 Flexibilita trhu práce

Stanovená prioritní opatření:

- rozšířit smluvní volnost v pracovněprávních vztazích,
- snížit zákonné nemzdové náklady práce,
- zlepšit stimulační účinek přímých daní a dávek s cílem omezit nezaměstnanost a zvýšit pracovní motivaci nízkopříjmových skupin,
- zvýšit územní mobilitu,
- modernizovat politiku zaměstnanosti.

Značným problémem pro zaměstnavatele a zaměstnance se jevila organizace práce, především v oblasti efektivního využití fondu pracovní doby. Nízkou efektivitu ekonomiky podniků způsobovala nedostatečná reakce na výkyvy ve výrobním procesu, jako jsou sezónnost, přechodné snížení odbytu apod. Zákoník práce sice umožňoval využití moderních forem pracovního poměru, např. práce na částečný úvazek, práce doma, pružná pracovní doba, jejich praxe ale ze strany zaměstnavatelů i zaměstnanců byla velmi málo využívaná a jedním z cílů Národního lisabonského programu bylo ještě více zpřístupnit. Tato změna měla umožnit zaměstnavatelům a zaměstnancům přizpůsobit organizaci práce a pracovní dobu individuálním potřebám a zvýšit tím konkurenceschopnost. Od úpravy kont pracovní doby si bylo slibováno

zefektivnění činnosti především ve výrobní sféře a tím i přilákání zahraničních investorů.

Vytváření vhodnějších podmínek pro zaměstnání stěžovaly vysoké nezákonné mzdové náklady. V rámci reformy nemocenského pojištění se připravovalo zastřešení maximální hranice vyměřovacího základu pro placení pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Mezi klíčové strukturální problémy trhu práce byla zařazena i lišící se nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou po práci v jednotlivých regionech, kterou mimo jiné způsobovala neochota obyvatel za prací dojíždět nebo se dokonce přestěhovat. Úlohu motivace k překonání bariéry nákladné dopravy do zaměstnání měla být podpora dojíždění formou daňové úlevy na straně zaměstnavatele.

Modernizace jako priorita byla označena Evropskou komisí ve specifických doporučeních pro politiku zaměstnanosti v ČR, tato doporučení byla zohledněna při tvorbě Národního akčního plánu zaměstnanosti na roky 2004 – 2006. ČR se v tomto programu zavázala zaměřením na posílení priorit politiky a služeb zaměstnanosti, personální posílení, finanční krytí a změnu organizačního uspořádání. Nadále měla být rozvíjena spolupráce na národní a regionální úrovni s ostatními subjekty na trhu práce a rozvíjena spolupráce mezi veřejným a soukromým sektorem. V rámci realizace politiky zaměstnanosti mělo být zabezpečeno pomocí technických opatření (internet, call-centera apod.), což mělo vést ke snížení návštěvnosti na ÚP a zvýšení efektivity pracovníků. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti se měli ÚP zaměřit na zvyšování zaměstnanosti především prostřednictvím programů a projektů financovaných z Evropského sociálního fondu.

4.1.2 Začleňování na trhu práce

Stanovená prioritní opatření:

- snížit nezaměstnanost mladých do 25 let,
- prosazovat rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce,
- zvýšit participaci starších osob na trhu práce,
- zvýšit profesní mobilitu efektivním systémem rekvalifikací,
- zjednodušit přístup cizinců na trh práce.

Za hlavní příčiny nezaměstnanosti mladých program shledal nedostatečné praktické znalosti, zkušenosti a pracovní návyky absolventů, nízkou kvalifikaci, nedostatečné jazykové znalosti a také neochotu vykonávat určitá zaměstnání. Z těchto důvodů úřady pokračovaly v realizaci programu „První příležitost“, který nabízí mladým do 25 let a vysokoškolským absolventům individuální akční plán. Program stanovil i podporu dalších programů a poskytování poradenství pro žáky a studenty a jejich rodiče o situaci na trhu práce, stejně tak i systém rekvalifikací.

V rámci odstranění nerovnoměrnosti mezi zaměstnaností a finančním ohodnocení mužů a žen se ČR tímto programem zavázala k vypracování návrhu podpory a motivace zaměstnavatelů k usnadnění slučitelnosti profesních a rodinných rolí žen.

Zvyšující se počet starších uchazečů o zaměstnání byl řešen v rámci Národního plánu přípravy na stárnutí na období 2003 – 2007, který měl za úkol podporovat aktivní stárnutí, zejména snahou o udržení pracovního místa. Součástí procesu udržení pracovní pozice je i další vzdělávání, především formou rekvalifikací, které slouží jako nástroj ke zvyšování profesní mobility nejen u starších osob, ale napříč všemi věkovými kategoriemi.

Omezení přístupu cizinců na trh práce v ČR spočívalo především ve značné byrokracii. Prostřednictvím novely zákona o zaměstnanosti a zákona o pobytu cizinců mělo dojít ke zjednodušení systému udělování pracovních povolení a povolení k pobytu.

4.1.3 Vzdělávání

Stanovená prioritní opatření:

- realizovat kurikulární reformu (obsahu školního vzdělávání),
- rozšířit přístup k vyššímu odbornému a vysokoškolskému vzdělávání,
- podporovat spolupráci zaměstnavatelů, zaměstnanců a vzdělávacích a odborně profesních institucí,
- zlepšit propojení systému počátečního a dalšího vzdělávání,
- podporovat prostupnost mezi jednotlivými stupni terciárního vzdělávání,
- podporovat další vzdělání ve firmách,
- zvýšit informační vzdělanost.

Pro potřeby dlouhodobé konkurenceschopnosti je potřeba rozvíjet kvalifikovanou, adaptabilní a mobilní pracovní sílu, k čemuž slouží proces vzdělávání. Z vyhodnocení v rámci EU vyplynulo, že Česká republika se nachází v ukazateli předčasných odchodů a úspěšném dokončení středoškolského studia mezi elitou. Nicméně ve vysokoškolském a celoživotním vzdělávání byl shledán značný deficit.

Reforma obsahu školního vzdělávání si kladla za cíl zkvalitnění a modernizaci počátečního vzdělávání. Úkolem této reformy je snaha, aby si žáci osvojili pozitivní vztah a motivaci k učení. Zaměření vzdělávání je orientování k zisku klíčových kompetencí a komplexnější dovedností. Součástí reformy bylo i zavedení státní maturitní zkoušky a úprava závěrečných zkoušek tříletých učebních oborů.

Problémy terciálního vzdělání byly objeveny ve vysokém počtu přijatých studentů, kteří studium nedokončili, ale především v nedostatečné nabídce kratších a praktičtější zaměřených studijních programů.

Lisabonský program dává velký význam podpoře spolupráce mezi zaměstnavateli a vzdělávacími institucemi. Prohloubení účasti odborníků z praxe na výuce, v komisích u závěrečných zkoušek, ale i pomoc při tvorbě studijních programů by měla vést ke zvýšení praktických znalostí absolventů sekundárního i terciálního vzdělávání.²⁶

4.2 Národní program reforem ČR 2008 – 2010

Program navazoval na započatá opatření z lisabonského programu, na která navazoval nebo je dále rozvíjel. V roce 2008 nabyla účinnosti 1. etapa reformy veřejných financí. Zaměření reformy směřovalo k efektivnějšímu nakládání s prostředky veřejných rozpočtů pro realizaci politiky zaměstnanosti. V následujících letech měla reforma sociálního a důchodového systému pokračovat. Byly stanoveny i hlavní cíle pro období 2008 – 2010:

- zavést do systému motivační prvky k začlenění do trhu práce,
- usilovat o pružný a mobilní trh práce,
- zjednodušit přístup zahraničních pracovníků ze zemí mimo EU,
- zavést plán realizace strategie celoživotního učení,

²⁶ Podkapitola vychází z Národního lisabonského programu 2005 – 2008: Národní politika zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2015-03-23]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan.

- zvýšit motivaci zaměstnanců a zaměstnavatelů k účasti na dalším vzdělávání,
- zlepšit kvalitu pracovní síly v souladu s potřebami trhu práce.

V souladu s evropskou strategií zaměstnanosti se i politika zaměstnanosti ČR zaměřovala na řešení situace osob na okraji trhu práce. Byly vytvořeny programy a plány pro přípravu na stárnutí, pro podporu rovných příležitostí mužů a žen včetně sladění rodinného a profesního života. V rámci reformního opatření se měla prohloubit spolupráce se zahraničím. Jednak se to týkalo využívání celoevropského informačního a poradenského servisu EURES, ale i projekt zelených karet umožňující migraci do ČR za pracovními příležitostmi, na tento projekt mělo navázat zřízení centrální evidence volných pracovních míst.

Měla pokračovat i modernizace pracovněprávních vztahů, jakožto nástroj ke zvyšování flexibility a mobility na trhu práce. Program také stanovil další snížení sazby na nemocenské pojištění. Ke zvýšení profesní mobility a účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti měli sloužit finanční prostředky ze strukturálních fondů v rámci Operačních programů.

Oblast vzdělávání se zaměřovala na podporu znevýhodněných dětí. Otázka genderové rovnosti by měla být implementována už do škol, což by mělo být základním kamenem koncepce směřující k zabezpečení rovných příležitostí mužů a žen v přístupu k ekonomické aktivitě, zvyšování konkurenceschopnosti žen na trhu práce, vyrovnání sociálního postavení žen a mužů pečujících o rodinné příslušníky.

4.3 Národní programy reforem ČR na roky 2011 a 2012

Programy byly sestaveny jako konkrétní plán pro plnění cílů hospodářské dohody v rámci EU Strategie Evropa 2020. V oblasti politiky zaměstnanosti byly stanoveny tyto základní cíle:

- zvýšit zaměstnanost u osob ve věku 20 – 64 let na nejméně 75%²⁷,
- zvýšit míru zaměstnanosti žen na 65%,
- zvýšit míru zaměstnanosti starších osob (55 – 64 let) na 55%,
- snížit míru nezaměstnanosti mladých osob (15 – 24 let) o třetinu oproti roku 2010,

²⁷ Strategie Evropa 2020: Evropská strategie zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2015-03-23]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg>.

- snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu oproti roku 2010.

Hlavním cílem politiky zaměstnanosti zůstává snižování strukturální nezaměstnanosti. Mezi reformní priority v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti patří aktivizace skupin většinově vyloučených osob z pracovního trhu, zejména pomocí odstranění mechanismů v sociálním a daňovém systému motivujících k ekonomické neaktivitě a rozvojem kvalifikované pracovní síly, aby jim bylo umožněno lépe reagovat na potřeby trhu práce, a také změny v oblasti reformní politiky. Založení reforem by mělo vycházet z principu posilování individuální odpovědnosti za vlastní situaci. Konkrétní reformní priority a kroky byly rozřazeny do tří oblastí zájmu:

- moderní sociální systém a pracovní právo,
- integrace na trhu práce,
- sociálně začleňování a snižování chudoby.

4.3.1 Moderní sociální systém a pracovní právo

Nedílnou součástí politiky zaměstnanosti jsou legislativní opatření vedoucí ke zvýšení efektivity fungování trhu práce. Konceptně-legislativní práce musí provázet úzká koordinace s NPZ, pro vyšší efektivitu řízení a výkonu NPZ bude ovšem oddělena. Reformní priority:

- i. *Komplexní reforma sociální politiky zaměřená na růst a zaměstnanost:* reformy směřují k větší adresnosti sociálních dávek, snížení administrativní zátěže, sladění rodinného a pracovního života, včetně zkvalitnění systému péče o ohrožené děti. Předpokládaným výsledkem reforem je zvýšení motivace ke vstupu na trh práce.
- ii. *Zpružnění pracovního práva:* zaměření na vyšší pružnost pracovněprávních vztahů, mimo jiné prodloužením zkušební doby u vedoucích pozic, změny výpovědních důvodů a odstupného, zvýšení rozsahu pracovní činnosti na základě DPP, s ohledem na udržení jistoty zaměstnanců eliminací nelegální práce a obcházení ustanovení. Změny v pracovním právu obsahují i snížení administrativy pro zaměstnavatele.
- iii. *Zefektivnění zprostředkování práce:* větší pozornost kladena na preventivní funkci, tj. pomoc a zprostředkování zaměstnání osobám

hledající práci odpovídající jejich kvalifikaci. Redukce administrativní zátěže pro ÚP s cílem zajistit individuální přístup ke klientům.

- iv. *Zpružnění trhu s byty*: dokončení procesu deregulace nájemného a podpora nabídky nájemního bydlení s cílem podpoření mobility zaměstnanců.

4.3.2 Integrace na trhu práce

Opatření se zaměří na odstranění bariér a otevření trhu práce všem osobám, které mají zájem, což se týká zejména rodičů s malými dětmi, mladých lidí a seniorů. Reformní priority:

- i. *Reforma rodinné politiky*: měla by obsahovat zvýšení flexibility rodinných dávek a pracovněprávních institutů s cílem zlepšení možností svobodné volby ohledně sladění pracovního a rodinného života. Vláda podnikne kroky ke zlepšení nerodičovské formy péče pomocí změny legislativních podmínek pro fungování k tomuto účelu sloužících institucí. Reforma bude podporovat i domácí péči o děti rozvojem schopností získaných během doby péče.
- ii. *Inovativní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti*: zahrnují projekt usilující o motivaci, rozvoj klíčových požadovaných dovedností a zprostředkování zaměstnání uchazečům, kteří jsou v evidenci déle než 5 měsíců. Další projekty cílí na snížení nezaměstnanosti mladých lidí, snížení počtu dočasně nezaměstnaných OSVČ, spolupráce s obcemi za účelem zvýšení počtu pracujících v rámci veřejně prospěšných prací nebo veřejných služeb nebo snižování uchazečů zneužívajících systém, kdy souběžně s evidencí pracují načerno.
- iii. *Podpora zaměstnávání mladých lidí*: opatření budou soustředěna především do oblasti vzdělávání a přípravy na povolání, které by mělo nabídkou studijních oborů odpovídat poptávce na trhu práce. Součástí změn měla být i nabídka rychlého zvýšení kvalifikace a podpora krátkodobých praxí během a po ukončení studia.
- iv. *Podpora zaměstnávání seniorů*: zaměření především na odstranění přímé i nepřímé diskriminace starších pracovníků v legislativě i jednání zaměstnavatelů, současně s tím podpora celoživotního vzdělávání s cílem udržet nebo zvýšit kvalifikaci.

4.3.3 Sociální začleňování a snižování chudoby

Tato problematika se týká především sociální politiky, která využívá politiku zaměstnanosti jako hlavní nástroj. Klíčová oblast je trh práce, který v případě své vysoké funkčnosti, pružnosti a otevřenosti výraznou měrou napomáhá k odstranění chudoby mezi obyvateli a jejich začlenění do společnosti. Pro kooperaci mezi těmito dvěma vnitřními politikami je důležitá integrace sociálně slabších obyvatel na trh práce (viz předchozí podkapitola „Integrace na trhu práce“).²⁸

Konkrétní reformní kroky podniknuté Vládou ČR v roce 2011 a na ně navazující reformy se zvláštním zřetelem na rok 2012 se můžeme dozvědět v Národním programu reforem České republiky 2012. Plnění priorit stanovených programem z roku 2011 není možné uskutečnit za jeden, či dva roky. Provedení jakékoli reformy je během na dlouhou trať a působí na ní i okolní vlivy, které při sestavování nebyly předpokládány, nepřilíš davným příkladem budiž globální hospodářská krize. O dlouhodobosti reformního procesu svědčí i fakt, že od představení Národního lisabonského programu v roce 2004 přetrvávají mezi hlavními úkoly NPZ zvyšování uplatnění na trhu práce v případě mladých lidí do 25 let, stejně je tomu i u občanů starších 55 let a sblížování postavení mužů a žen na pracovním trhu.

Konkrétní reformní kroky, jejich schvalování a uvádění do praxe nezřídka poznamenávají i výměny politických elit, kdy každá ze stran vidí cestu k cíli jiným směrem. Z těchto důvodů je potřeba provádět analýzu a kontrolu plnění reformních kroků průběžně a zároveň s tím vypracovávat pozměněné možnosti postupu v reakci na nové okolnosti ovlivňující průběh reforem.

²⁸Podkapitola vychází z Národního programu reforem ČR 2011: Národní politika zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2015-03-23]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan.

5 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČR

Definovat aktivní politiku zaměstnanosti lze vícero způsoby, význam však bude vždy obdobný. Mezinárodní organizace práce, specializovaná agentura Organizace spojených národů, definuje aktivní politiku zaměstnanosti jako *účelné a selektivní vládní intervence ve snaze o dosažení cílů efektivnosti a/nebo rovnosti pomocí přímých nebo nepřímých zásahů, které poskytují práci nebo zvyšují zaměstnatelnost znevýhodněných osob na pracovních trzích*. V České republice byla definice provedena v zákoně o zaměstnanosti, který APZ vnímá jako *souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti*. Zabezpečení aktivní politiky zaměstnanosti přiděluje zákon o zaměstnanosti Ministerstvu práce a sociálních věcí a Úřadu práce ČR. Ministerstvo práce a sociálních věcí definuje cíle APZ jako:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Realizace aktivní politiky zaměstnanosti je zajišťována pomocí těchto nástrojů:

- poradenství, které provádějí nebo zabezpečují jednotlivé pobočky ÚP ČR,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- cílené programy k řešení problémů zaměstnanosti.

5.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Rozdělení základních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a jejich definice nalezneme v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Mezi základní nástroje patří:

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

5.1.1 Rekvalifikace

Jedná se o opatření sloužící k získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení kvalifikace stávající. Využíván zejména v případech, kdy rozdílná struktura nabídky práce a poptávky po práci neumožňuje efektivní využití pracovních sil, nebo pokud je potřebná pro lepší uplatnění uchazeče o zaměstnání na pracovním trhu. Rekvalifikace jsou realizovány za pomoci vzdělávacích programů, které se zaměřují na získání nových pracovních dovedností, získání kvalifikace nebo rozšíření dosavadní kvalifikace. Vzdělávací programy jsou určeny prioritně uchazečům a zájemcům o zaměstnání, ale využít je mohou i zaměstnavatelé pro své stávající zaměstnance. Zákon o zaměstnanosti zmocňuje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy k akreditaci vzdělávacích programů, které tak učinilo vyhláškou č. 176/2009 Sb.

5.1.2 Veřejně prospěšné práce (VPP)

Tento nástroj poskytuje časově omezené pracovní příležitosti pro osoby těžko umístitelné na trhu práce nebo dlouhodobě nezaměstnané. Cílem je zajištění krátkodobé pracovní příležitosti, aby měl uchazeč zajištěný příjem placeným zaměstnáním, ale také z důvodu udržení pracovních návyků a sociálních kontaktů. Využití se nachází především oblasti údržby veřejných prostranství, budov a komunikací, úklidu nebo jiných činnostech ve prospěch obcí nebo státních institucí. Maximální doba trvání je stanovena na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Zřízení je možné u obecně prospěšných institucí, ale také u soukromých firem, jestliže činnost bude vykonávána ve prospěch obce či obecně prospěšné instituce.

5.1.3 Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

SÚPM se vyhrazuje na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Tato místa jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění na trhu práce jiným způsobem. Pod tento nástroj spadá také případ, kdy uchazeč o zaměstnání zahajuje samostatně výdělečnou činnost.

5.1.4 Investiční pobídky

Slouží k podpoře oblastí s vysokou mírou nezaměstnanosti. Cílem je podpora vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Nárok na investiční pobídky vzniká zaměstnavateli, pokud vytvoří

pracovní místa nebo zajistí rekvalifikace v oblasti, kde je průměrná míra nezaměstnanosti za dvě ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele o získání investiční pobídky nejméně o 50% vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR. Další podmínkou je příslib zvláštním právním předpisem.

5.1.5 Příspěvek na zapracování

Cílem tohoto nástroje je poskytnutí motivace zaměstnavateli, aby přijal do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči, dle § 33 zákona o zaměstnanosti. Příspěvek je omezen trváním po dobu tří měsíců a maximální částkou ve výši minimální mzdy.

5.1.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Specifický nástroj APZ jehož cílem je předejít propouštění zaměstnaní v situaci, kdy u zaměstnavatele dochází k zásadním technologickým změnám či změně předmětu podnikání vedoucích k tomu, že zaměstnavatel nemůže poskytnout zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Úřad práce může poskytnout příspěvek na odměnu zaměstnance v maximální výši poloviny minimální mzdy po dobu šesti měsíců.

5.1.7 Překlenovací příspěvek

Poskytován samostatně výdělečně činným osobám, které přestaly být uchazeči o zaměstnání a byl jim poskytnut příspěvek v rámci SÚPM. Slouží k úhradě nákladů vzniklých a uhrazených v období, ve kterém byl příspěvek poskytnut. Maximální doba poskytnutí je pět měsíců a výše činí 0,25násobek průměrné mzdy.

5.1.8 Chráněná pracovní místa (CHPM)

Program podporující zaměstnávání osob se zdravotním postižením. CHPM je vytvořené nebo vymezené pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením, které musí být provozováno nejméně po dobu tří let a na které poskytuje ÚP zaměstnavateli příspěvek až do výše dvanáctinásobku průměrné mzdy.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti je také poradenství, které poskytují Úřady práce. Poradenství zjišťuje osobnostní a kvalifikační

předpoklady uchazečů a na jejich základě doporučuje vhodné pracovní místo, popřípadě poskytuje poradenství při volbě povolání nebo rekvalifikace. Poradenství zabezpečují ÚP přímo nebo nepřímo za pomoci různých pedagogicko-psychologických poraden či bilančně diagnostických pracovišť.

5.2 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti

Vstupem do EU a zavázáním se k implementaci Lisabonské strategie, se České republice otevřela možnost čerpání finanční prostředků ze strukturálních fondů EU, které mají za úkol podporovat politiky členských států. K podpoře plnění cílů regionální politiky EU byly sestaveny tři strukturální fondy, k podpoře aktivní politiky zaměstnanosti slouží Evropský sociální fond, který „je hlavním nástrojem sociální politiky a politiky zaměstnanosti EU.“²⁹ ČR čerpá finance z ESF pomocí operačních programů. Operační programy v ČR v souladu s Lisabonskou strategií do dvou programových období, a to na programové období 2007 – 2013 a 2014 – 2020.

V rámci prvního programového období ČR čerpala finanční prostředky z ESF prostřednictvím třech operačních programů:

- OP Lidské zdroje a zaměstnanost (APZ),
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (rozvoj lidských zdrojů prostřednictvím vzdělávání),
- OP Praha – Adaptabilita (platný pouze pro hlavní město na základě rozdělení regionů EU pro účely strukturální politiky podle výše HDP³⁰).

Pro programové období mezi léta 2014 – 2020 by měl sloužit „Operační program Zaměstnanost 2014 – 2020“.

5.2.1 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Prioritním cílem tohoto programu, co se týká oblasti aktivní politiky zaměstnanosti, je zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti.

Jedním z prostředků, jakým tohoto prioritního cíle dosáhnout je modernizace veřejných služeb zaměstnanosti. Pro efektivní využití finančních příspěvků z ESF bylo nutné strukturální posílení pracovníků poskytujících služby zaměstnanosti, včetně rozvoje nestátních institucí. V rámci modernizace a rozvoje

²⁹ MAREK, Dan a Tomáš KANTOR. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Brno: Společnost pro odbornou literaturu - Barrister, 2009, 215 s. ISBN 978-80-87029-56-5, s. 29.

³⁰ OP Praha - Adaptabilita. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. © 2008 [cit. 2015-03-23]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oppa>.

kvality služeb mělo dojít k rozšíření a rozvoji školicích programů, a to nejen počátečních, ale i co se týká oblasti postupného doškolení pracovníků v oblasti služeb zaměstnanosti, v rámci Národního programu reforem.

V oblasti poskytování samotných služeb byl stanoven základní cíl zvýšit individuální přístup k dlouhodobě nezaměstnaným uchazečům nebo těm, kteří jsou jí ohroženi. Byla zavedena některá opatření, která měla usnadnit individuálním přístup k zájemcům o zaměstnání. Mezi nejvýraznější můžeme zařadit tvorbu, realizace a rozvoj specifických školicích programů, zavádění a podpora nových nástrojů k podpoře umístování uchazečů do zaměstnání.

V praktickém využívání OP Lidské zdroje a zaměstnanost dochází prostřednictvím individuálně stavěných programů k přímému dělení finančních prostředků. Finanční příspěvek je udělován v rámci jednotlivých projektů korespondující nástroje APZ. Můžeme zmínit pár příkladů:

- rekvalifikace,
- podpora vytváření nových a vyčleněných pracovních míst formou příspěvku na úhradu mzdových nákladů,
- podpora veřejně prospěšných prací a krátkodobých pracovních příležitostí, zajištění odborné praxe,
- podpora začínajícím OSVČ a jiné.

5.2.2 Operační program Zaměstnanost 2014 – 2020

Tento OP by měl být postaven na základech Strategie Evropa 2020, nicméně po osobních hovorech se zaměstnanci referátu trhu práce na ÚP, se autor dozvěděl, že ačkoliv v červnu 2014 byla poslána Evropské komisi verze ke schválení, v březnu 2015 nemají pracovníci ÚP o změnách a novinkách, které by měl nový OP přinést, vůbec žádné informace. V období mezi listopadem 2014 a únorem 2015 byly projednávány připomínky a opravy související s OP Zaměstnanost a následně odeslán Evropské komisi, která k této verzi již nebude mít připomínky.³¹

V návaznosti na vytyčené cíle v programu Strategie Evropa 2020 a přetrvávající nedostatky a bariéry na trhu práce se nedá očekávat, že by během implementace tohoto OP došlo k výrazným změnám v poskytovaných službách zaměstnanosti. Vzhledem ke zvýšení minimální mzdy a velkému objemu

³¹ OP Zaměstnanost 2014 – 2020: OP Zaměstnanost 2014 – 2020. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. © 2008 [cit. 2015-03-23]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>.

finančnímu kapitálu poskytnutého k čerpání na provádění APZ je možné očekávat potenciální zvýšení možného příspěvku v individuálních případech, což by mohlo vést k větší atraktivitě programů APZ pro zaměstnavatele a motivovat je k přijetí nových zaměstnanců z řad evidovaných uchazečů.

6 NÁSTROJE APZ V PRAXI

Jak bylo řečeno v úvodu práce, autor vykonával správní praxi na referátu trhu práce kontaktního pracoviště Úřadu práce v Klatovech, proto se představení konkrétních nástrojů bude týkat této oblasti a gesce tohoto kontaktního pracoviště.

6.1 Všeobecné podmínky pro získání příspěvku APZ

Vycházejí ze zákona o zaměstnanosti. O poskytnutí příspěvku na nástroj APZ žádá zaměstnavatel, PO nebo FO, v místě, kde je evidován uchazeč, jehož by se měl příspěvek týkat. V praxi to znamená, že pokud firma v Brně chce nárokovat příspěvek na zaměstnance, jenž žije v Brně, ale trvalé bydliště má, a evidence je mu vedena, v Klatovech, musí zaměstnavatel žádat Úřad práce v Klatovech. Samotná žádost obsahuje:

- identifikační údaje PO nebo FO,
- místo a předmět podnikání,
- druh příspěvku, o který se žádá.

K žádosti je nutné přiložit výpis z obchodního nebo živnostenského rejstříku a doklad o zřízení bankovního účtu, na který bude finanční příspěvek zasílán.

Pro poskytnutí příspěvku musí splňovat zaměstnavatel podmínku bezdlužnosti. Nesmí mít vedeny daňové nedoplatky vůči finančnímu nebo celnímu úřadu, nedoplatek na pojistném a penále vůči veřejné zdravotní pojištění, penále na pojistném, sociálním zabezpečení nebo příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou sjednaného splátkového kalendáře, ve kterém není v prodlení se splátkami. Potvrzení nesmí být starší 30 dnů přede dnem podání žádosti.

Je-li žádost v pořádku a potenciální zaměstnanec donese zprostředkovateli zaměstnání žádanku potvrzenou potenciálním zaměstnavatelem, uzavře Úřad práce se zaměstnavatelem písemnou dohodu. Dohoda musí obsahovat:

- identifikační údaje účastníků dohody,
- účel poskytnutí příspěvku,
- podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,
- výši a termín poskytnutí příspěvku,
- způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,

- závazek příjemce vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu jeho zaviněním byl příspěvek poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce, než náležel, a lhůtu a podmínky vrácení příspěvku,
- ujednání o vypovězení dohody.

Výše příspěvku není pevně stanovený, ale je zpravidla určený intervalem. Výši příspěvku navrhne a odůvodní referent, který vyřizoval žádost. Návrh projednává komise, v jejíž gesci je výši příspěvku schválit, změnit nebo zamítnout.

6.2 Nástroje APZ poskytované KoP ÚP Klatovy

V rámci efektivnosti a účelného nakládání s finančními prostředky určených k podpoře APZ jsou podporovány určené skupiny uchazečů o zaměstnání:

- Dlouhodobě nezaměstnaní: minimálně 5 měsíců vedení v evidenci ÚP.*
- Uchazeče bez stanovené doby evidence, kterým nelze sjednat zaměstnání jiným způsobem: komplikované překážky pro uplatnění na trhu práce (ohrožení exekucí, pobírání hmotné nouze, vysoký počet vyživovaných osob), příspěvek nutno řádně zdůvodnit.*
- Uchazeče s individuálním znevýhodněním: osoby se zdravotním postižením; osoby nad 50 let, mladí do 30 let a absolventi bez praxe; osoby pečující o dítě do 15 let věku; osoby s důvodným předpokladem dlouhodobé evidence (hrozící sociální vyloučení, obtížné specifické regionální podmínky apod.)*

Referát trhu práce KoP ÚP v Klatovech poskytuje příspěvky pouze na některé nástroje APZ. Konkrétně se jedná o:

- Chráněná pracovní místa – vymezení a zřízení,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa pro organizace a SVČ,
- překlenovací příspěvek.

Autor práce se během své správní praxe setkal především s vyřizováním žádostí o příspěvek na VPP a SÚPM, u kterých se pokusíme posoudit jejich vliv na umístování uchazečů a nalézt důvod jejich využívání.

VPP – v drtivé většině případů se jedná o pomocné a nekvalifikované práce pro uchazeče, kteří se díky svým omezeným schopnostem, dovednostem a znalostem nemohou uplatnit na trhu práce. Minimální výše příspěvku je ohraničena minimální mzdou, příspěvkem na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na sociální a zdravotní pojištění. V současné době se jedná o částku 12.328 Kč na 1 měsíc/osoba. V době trvání příspěvku na VPP je možné změnit umístěného uchazeče, v tom případě nedochází k novému vymezení místa, ale pouze k administrativní náhradě a příspěvek je nadále poskytován bez jakýchkoliv jiných změn. Pod KoP ÚP v Klatovech spadá poměrně velká správní oblast, tudíž i poměrně vysoký počet obcí, které tento příspěvek využívají k placení nekvalifikované pracovní síly zajišťující pořádek v obci. Zároveň slouží jako prevence sociálního vyčlenění méně kvalifikovaných uchazečů, ale také například seniorů.

SÚPM – jedná se o pracovní místa, která zaměstnavatelé zřizují ve spolupráci s ÚP. Příspěvek je zaměřený na úhradu mzdových nákladů umístěného uchazeče a přispívají k dlouhodobějšímu pracovnímu uplatnění uchazečů. Je považován za nejúčinnější nástroj APZ a to právě z důvodu, že umístěný uchazeč často zůstává na pracovní pozici i po ukončení poskytování příspěvku. Obvyklá výše příspěvku je 12.000 Kč na 1 měsíc/osoba, což je částka, kterou se zaměstnanci referátu trhu práce KoP v Klatovech pravidelně drží. Tento příspěvek hojně využívají především drobní podnikatelé, kteří potřebují přibrat zaměstnance, ale momentálně nemají dostatečné finanční prostředky na pokrytí nákladů mzdy, kdy jim pomůže tento příspěvek po dobu jednoho roku a v případě, že se zaměstnanec uchytí a „vydělá si na sebe“, je mu zpravidla prodloužená pracovní smlouva. O příspěvek v rámci SÚPM mohou žádat i dlouhodobě vedeni uchazeči, kteří chtějí začít podnikat. Uchazeč je k žádosti povinen doložit podnikatelský záměr, náklady na založení a běh živnosti a předloží vlastní investice zřízení SVČ. Výše finančního příspěvku se stanovuje podle předmětu podnikání a jeho uplatnění na trhu práce v intervalu od 30.000 Kč do 40.000 Kč. Využití příspěvku na začátek podnikání je opodstatněný především faktem,

že v Klatovech, Sušici a Horažďovicích je rozsáhlá nabídka učebních a maturitních oborů. Ne každý absolvent střední školy navazuje studiem na vysoké školy nebo si okamžitě najde pracovní uplatnění ve svém oboru, mohou se pokusit za pomoci tohoto příspěvku pokusit nastartovat svoji vlastní živnost.

ZÁVĚR

Cílem práce bylo zanalyzovat a deskriptivní metodou seznámit s problematikou aktivní politiky zaměstnanosti a jejími souvisejícími záležitostmi.

V úvodu práce byla zpracována právní úprava pracovněprávního vztahu, jeho obsah, vznik, změna, zánik, se zaměřením na pracovní poměr, jako základní individuální pracovněprávní vztah, který je základem pro proces zaměstnanosti. Zmíněny byly také dohody mimo pracovní poměr, aby si nezainteresovaný člověk do problematiky dovedl představit, jaké má možnosti.

Následně jsme si stručně představili trh práce v ČR, jeho základní pojmy a zobrazili si vybrané základní ukazatele, které by nám měli postačit k osvětlení důvodů potřeby politiky zaměstnanosti. Této problematice se věnuje zbytek práce, kdy jsme si nejdříve přiblížili národní programy reforem, na základě kterých byla a jsou prováděna opatření ke zvýšení zaměstnanosti obyvatelstva.

S blížícím se závěrem práce jsme se více zaměřili na popis samotné aktivní politiky zaměstnanosti, jejích nástrojů podložených právní úpravou, její realizace pomocí schválených a připravovaných operačních programů za podpory strukturálních fondů Evropské unie. Na úplný závěr nám autor přiblížil osobní zkušenost s výkonem aktivní politiky zaměstnanosti.

Přínos této práce by ocenil především laický čtenář, který se chce blíže seznámit s problematikou, již se věnovala tato práce, a kterým byla adresována.

RESUMÉ

The aim of the thesis was to analyze and descriptive method with problems of the active employment policy and its related issues.

The introduction was processed regulation of the employment relationship, its content, creation, modification, termination, focusing on employment, as a fundamental individual employment relationship, which is the basis for the employment process. Mentioned were also agreements outside employment to a person uninterested in issues could imagine what his options.

Then we briefly introduce the Czech labor market, its basic concepts and display the selected basic indicators that we should suffice to illuminate the reasons of employment policy. This issue is discussed in the rest of the work, when we first approached the National Reform Programmes, on the basis of which have been carried out measures to increase the employment rate.

With the impending conclusion of this work, we focus more on the description of the active employment policy, its instruments backed legislation, its implementation using approved and upcoming operational programs supported by the EU Structural Funds. At the very end we approached the author personal experience with the performance of active employment policy.

The contribution of this thesis would have appreciated a lay reader who wants more familiar with the issue, which was devoted to this work, which was addressed.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

DUŠÁNKOVÁ, Olga, Eva PROCHÁZKOVÁ, Naděžda PTÁČNÍKOVÁ a kol. *Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2006*. Praha: MPSV, 2007, 260 s. ISBN 978-80-86878-00-3.

DUŠÁNKOVÁ, Olga, Eva PROCHÁZKOVÁ, Naděžda PTÁČNÍKOVÁ a kol. *Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2007*. Praha: MPSV, 2008, 260 s. ISBN 978-80-86878-64-5.

DUŠÁNKOVÁ, Olga, Eva PROCHÁZKOVÁ, Naděžda PTÁČNÍKOVÁ a kol. *Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2008*. Praha: MPSV, 2009, 260 s. ISBN 978-80-86878-95-9.

DUŠÁNKOVÁ, Olga, Eva PROCHÁZKOVÁ, Naděžda PTÁČNÍKOVÁ a kol. *Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2009*. Praha: MPSV, 2010, 259 s. ISBN 978-80-7421-016-7.

DUŠÁNKOVÁ, Olga, Eva PROCHÁZKOVÁ, Naděžda PTÁČNÍKOVÁ a kol. *Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2010*. Praha: MPSV, 2011, 260 s. ISBN 978-80-7421-034-1

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-807-3802-431.

KOTTNAUER, Antonín a Petr ŠTALMACH. *Lexikon pracovní právo*. Vyd. 2., rozš. Ostrava: Sagit, 2001, 484 s. Lexikony - Sagit, sv. 1. ISBN 80-720-8238-8.

MAREK, Dan a Tomáš KANTOR. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Brno: Společnost pro odbornou literaturu - Barrister, 2009, 215 s. ISBN 978-80-87029-56-5.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ - ODBOR TRHU PRÁCE. *Statistická ročenka trhu práce v České republice v roce 2013*. Praha, 2014, 256 s. ISBN 978-80-7421-073-0.

Národní Lisabonský program 2005 – 2008

Národní program reforem ČR 2008 – 2010

Národní program reforem ČR 2011

Operační program Praha – Adaptabilita

Operační program Zaměstnanost 2014 – 2020

PROCHÁZKOVÁ, Eva a Lucie ŠEBESTOVÁ. *Statistická ročenka trhu práce v ČR 2012*. Praha: MPSV, 2013, 256 s. ISBN 978-80-7421-064-8.

SAMUELSON, Paul Anthony a William D NORDHAUS. *Ekonomie: 19. vydání*. Vyd. 1. Praha: NS Svoboda, 2013, xxiv, 715 s., [4] s. obr. příl. ISBN 978-80-205-0629-0.

Strategie Evropa 2020

ŽÁK, Milan. *Velká ekonomická encyklopedie*. 2. rozš. vyd. Praha: Linde, 2002, 887 s. ISBN 80-720-1381-5.

Internetové zdroje

Česká republika v číslech od roku 1989. *Český statistický úřad* [online]. 2014. [cit. 2015-03-13]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-v-cislech-od-roku-1989-wau52m1y38#05.3>.

Evropská strategie zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2015-03-23]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg>.

HOUSKA, Martin. Lisabonská strategie. In: *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. 11.1.2006 [cit. 2015-03-22]. Dostupné z: <http://www.mpo.cz/dokument2860.html>.

Národní politika zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2015-03-23]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan.

OP Praha - Adaptabilita. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. © 2008 [cit. 2015-03-23]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oppa>.

OP Zaměstnanost 2014 – 2020. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. © 2008 [cit. 2015-03-23]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>.

Statistická ročenka trhu práce v České republice. *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. 2014 [cit. 2015-03-22]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>.

Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. © 2002-2015 [cit. 2015-03-06]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky.

Použité legislativní prameny

Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení.

SEZNAM ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
FO	Fyzická osoba
HDP	Hrubý domácí produkt
CHPM	Chráněné pracovní místo
KoP	Kontaktní pracoviště
MPSV	Ministerstvo práce a sociální věcí
NPZ	Národní politika zaměstnanosti
OP	Operační program
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OÚ	Organizační útvar
PO	Právnícká osoba
PP	Pracovní poměr
SP	Služební poměr
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
SVČ	Samostatně výdělečná činnost
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšná práce
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
ZPr	Zákoník práce