

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

**Analýza dopadů účinnosti aktivních a pasivních nástrojů politiky
zaměstnanosti**

**The analysis of impacts of effectiveness of active and pasive
instruments of employment policy**

Petra Krtová

Cheb 2018

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
Fakulta ekonomická
Akademický rok: 2016/2017

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Petra KRTOVÁ**
Osobní číslo: **K15B0070K**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika a management**
Název tématu: **Analýza dopadů účinnosti aktivních a pasivních nástrojů politiky zaměstnanosti**
Zadávající katedra: **Katedra podnikové ekonomiky a managementu**

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

1. Zpracujte teoretická východiska práce (vymezení pojmů, postupu, metod).
2. Charakterizujte zvolenou organizaci.
3. Analyzujte nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.
4. Zhodnoťte zjištěné poznatky.
5. Navrhněte doporučení pro zvolenou organizaci.

Rozsah grafických prací:

Rozsah kvalifikační práce: **40 - 60 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- **BRDEK, Miroslav, JÍROVÁ, Hana.** *Sociální politika v zemích EU a ČR.* 1. vydání. Praha: Codex Bohemia, 1998. ISBN 80-85963-71-X.
- **DANĚK, Antonín a kol.** *Abeceda mzdové účetní.* 25. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015. ISBN 978-80-7263-922-9.
- **PALÍŠKOVÁ, Marcela.** *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy.* 1.vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-270-0.

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Čestmír Jarý

Katedra ekonomie a kvantitativních metod


Datum zadání bakalářské práce: **21. října 2016**

Termín odevzdání bakalářské práce: **24. dubna 2017**


Doc. Dr. Ing. Miroslav Plevný
děkan



L.S.


Doc. PaedDr. Dana Egerová, Ph.D.
vedoucí katedry

V Chebu dne 21. října 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Analýza dopadů účinnosti aktivních a pasivních nástrojů politiky zaměstnanosti“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Cheb dne

.....

PODĚKOVÁNÍ

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucímu mé bakalářské práce PhDr. Čestmíru Jarému za odborné konzultace, rady a doporučení při zpracování bakalářské práce.

Obsah

Úvod	8
1. Trh práce, charakteristika trhu práce	10
1.1 Ekonomie trhu práce	11
2. Evropská strategie zaměstnanosti	13
2.1 Strategie Evropa	13
3. Nezaměstnanost.....	14
3.1 Základní pojmy a metodika.....	15
3.2 Příčiny nezaměstnanosti.....	17
4. Státní politika zaměstnanosti.....	19
4.1 Instituce veřejné správy působící v oblasti zaměstnanosti.....	20
4.1.1 Působnost kontrolních orgánů v oblasti zaměstnanosti.....	21
4.1.2 Zdroj financování politiky zaměstnanosti	21
4.2 Pasivní politika zaměstnanosti	22
4.3 Aktivní politika zaměstnanosti.....	24
4.3.1 Opatření a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	24
4.3.2 Popis účinnosti a efektivnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.....	28
5. Charakteristika Karlovarského kraje	30
5.1 Základní údaje o Karlovarském kraji	30
5.2 Nezaměstnanost v Karlovarském kraji.....	31
5.3 Cílové skupiny APZ Karlovarského kraje	32
5.3.1 Osoby se zdravotním postižením.....	34
5.3.2 Absolventi, mladiství.....	34
6. Projekty v Karlovarském kraji	36
6.1 Regionální individuální projekty.....	36
6.1.1 Projekt „Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Karlovarském kraji“	36
6.1.2 Projekt „Rodina není překážkou v Karlovarském kraji“	38
6.1.3 Projekt „Využij pracovní příležitost v Karlovarském kraji“	39
6.1.4 Projekt „Zdravotní postižení není hendikep v Karlovarském kraji“	40
6.2 Národní individuální projekty	42
6.2.1 Projekt „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II“	42
7. Cílové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných.....	42

7.1 Problémy kolem nezaměstnanosti v Karlovarském kraji.....	44
7.2 Souběh evidence v nezaměstnanosti a nekolidující zaměstnání	49
7.3 Nelegální práce.....	51
8. Karlovarský trh práce - vybrané problémy a postřehy	53
Závěr	56
Seznam tabulek a obrázků	59
Seznam použitých zkratk	60
Seznam použité literatury	61
Seznam příloh.....	67

Úvod

Karlovarský kraj patřil dlouhodobě mezi regiony postižené nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti. K 31.09.2017 dosáhl šestého nejvyššího podílu nezaměstnaných v České republice (ČR) s hodnotou 3,63 %. Nyní ekonomika prochází fází ekonomického růstu a růst produktu snižuje velikost nezaměstnanosti. Přestože počet pracovních míst se zvyšuje, volná pracovní místa zůstávají neobsazená.

Nezaměstnanost postihuje několik skupin lidí. Může se jednat o lidi, kteří pracovat nemohou z nějakého důvodu, i když by pracovat chtěli. Protože jsou tyto lidi většinou odkázáni pouze na sociální dávky, je potřeba jim podat pomocnou ruku. Tito lidé často ani netrvají na tom, aby vykonávali takovou práci, na kterou mají vzdělání. Zde nastupuje především stát s podporami podnikání, investičními pobídkami a se snahou o restrukturalizaci výrobních podniků a služeb tak, aby vznikaly nové pracovní příležitosti. Druhou skupinou jsou lidé, kteří v podstatě využívají nezaměstnanost a sociální dávky ke svému prospěchu. Své chování odůvodňují tvrzením: Proč chodit do práce, když za stejné peníze můžou zůstat doma a pobírat sociální dávky. A někteří mívají práci „načerno“ jako tzv. přivýdělek. Tady je potřeba uplatnit důslednou kontrolu ze strany státu.

Jako téma své bakalářské práce jsem zvolila analýzu následků účinnosti aktivních či pasivních nástrojů politiky zaměstnanosti v regionu, ve kterém žiji. Toto téma jsem si zvolila především z důvodu, že se zajímám o dění na trhu práce Karlovarského kraje a zaměstnání na inspektorátu práce mi umožňuje přístup k informacím, které byly nutné k vypracování tohoto tématu. Do roku 2011 jsem působila jako realizátor projektu „Vzdělávejte se!“, který byl realizován Úřadem práce České republiky (ÚP ČR), Krajskou pobočkou v Karlových Varech. Tento projekt měl finančně podpořit vzdělávání zaměstnanců ve firmách a po celou dobu účasti zaměstnanců na vzdělávání hradit mzdové náklady zaměstnavatele. Mým úkolem bylo zajištění kompletní realizace tohoto projektu, sledování a vyhodnocení efektivnosti tohoto nástroje financovaného z operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). Krátce jsem se zabývala také výběrem uchazečů o zaměstnání do příslušných programů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ).

V současné době je mi umožněno sledovat trh práce z jiné strany, a to jako inspektor zaměstnanosti u Státního úřadu inspekce práce, organizačně pro Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj. Jsem oprávněna provádět výkon kontrolní činnosti na úseku zaměstnanosti v rozsahu kompetencí zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění, proto neopomenu vnést do práce pojem nelegální práce.

V této práci budu popisovat základní pojmy jako je trh práce, Evropskou strategii zaměstnanosti, která má podporovat zvyšování schopností lidí za účelem jejich uplatnění a zvyšování výkonnosti ekonomiky, nezaměstnanost a státní politiku zaměstnanosti. Následující část práce bude věnována Karlovarskému kraji, jeho strukturou nezaměstnaných a využívání nástrojů, které jim mají být nápomocné. Cílem této práce je zjistit, které nástroje zaměřené na zaměstnanost ohrožených skupin byly realizovány v Karlovarském kraji, analyzovat účast na těchto projektech a posoudit zda jejich realizace je smysluplná.

Pro potřeby práce byly použity data z úřadu práce v součinnosti Krajské pobočky v Karlových Varech a data Českého statistického úřadu (ČSÚ). V době odevzdání práce jsem neobdržela všechny statistické údaje pro potřeby práce, neboť to nebylo vždy možné. Některé kapitoly jsem nemohla rozpracovat ve větším rozsahu vzhledem k doporučenému rozsahu bakalářské práce.

Bakalářská práce se opírá o zákony, nařízení vlády, vyhlášky účinné do 30.10.2017.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, patřil v této práci jako nejdůležitější zdroj.

1. Trh práce, charakteristika trhu práce

Trh práce je specifický trh, kde se střetává poptávka po pracovní síle ze strany zaměstnavatelů s nabídkou práce představovanou zájemci o zaměstnání. Práce je výrobním faktorem, jehož nositelem je člověk neboli zájemce o zaměstnání. Zájemci za svoji práci dostávají mzdu, odměnu, plat a cenou práce je tedy mzdová sazba. Zúčastněné strany jsou ovlivněny zásahy státu. V rámci zkoumání trhu práce se ekonomie snaží co nejlépe porozumět nezaměstnanosti a výši mezd. Úkoly trhu práce jsou zabezpečit ekonomiku pracovními silami v požadované struktuře a zajistit pracovní síly finančními prostředky. (Krebs a kol. 1997)

Česká republika (ČR) má významně nižší míru nezaměstnanosti než země Evropské unie (EU). Evropská unie je stále v pozici vyhledávače účinných nástrojů, které by růst nezaměstnanosti vyvrátily.

Nezaměstnanost už v podstatě přestává být problémem české ekonomiky. Podstatným problémem je ale strukturální nezaměstnanost. Trh práce je v nejlepší kondici za posledních osm let.

„Rozdíl mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, pokud jde o vzdělanostní strukturu, je velký. Problémem českého trhu práce jsou velké rozdíly mezi regiony, které jsou důsledkem prostorové nerovnoměrnosti struktury ekonomiky.“ (Palíšková 2014, s. 167) Rozdíly nezaměstnanosti v zemích Evropské unie vykazují velkou nerovnoměrnost a tím umožňují blíže specifikovat aktuální problémy v nabídce a poptávce na evropských trzích práce. K hlavním prioritám hospodářské politiky členských států tohoto uskupení právě patří nízká nezaměstnanost, ekonomický růst a konkurenceschopnost.

Na trhu práce se „do popředí dostává rovněž kvalita nabízené služby práce a s tím související lidský kapitál, který je třeba stále rozvíjet, prohlubovat a umět ho náležitě zhodnotit, protože schopnosti lidí jsou vlastně tím nejcennějším, co ekonomika má.“ (Brožová 2003, s. 11). „Vyšší úroveň vzdělání jedince je spojená s nižší mírou nezaměstnanosti.“ (Palíšková 2014, s. 169)

Neviditelná ruka trhu o sobě dala znát i na trhu práce. Adam Smith (1723–1790), hlasatel liberalismu, ve svém díle Pojednání o podstatě a původu bohatství národů začal

používat pojem „neviditelná ruka trhu“ a „ukázal cestu k individuálnímu úspěchu přes výrobu takového zboží a nabídku takových služeb, které člověk dovede nejlépe a tedy v nich ob stojí v konkurenci s ostatními“, tím, že jedinec sledující svůj vlastní prospěch, který ho vede k tomu, aby se stále zdokonaloval, rovněž podporuje zájem celé společnosti. (Brožová 2003, s. 11)

1.1 Ekonomie trhu práce

„Trh práce je možné zkoumat na základě modelů tzv. keynesiánské ekonomie nebo z pohledu „konkurenční“ klasické ekonomie. Teoretická paradigmatata se liší svými východisky, přístupem ke klíčovému problému pracovních trhů – nezaměstnanosti, a logicky i volbou nástrojů a postupů, které by měli vést k řešení nerovnosti na trhu práce. Protože nezaměstnanost je celospolečenským problémem, zabývají se oba přístupy také otázkou sociálního státu – za jakých podmínek a v jakém rozsahu by měl kompenzovat ztrátu příjmu v případě nezaměstnanosti.“ (Palíšková 2014, s. 16)

Veličiny jako je míra nezaměstnanosti, výše mzdy, počet volných pracovních míst mají vliv při rozhodování na trhu práce a ovlivňují rozhodnutí na straně nabídky a poptávky.

Palíšková (2014) uvádí, že představitelé nové keynesiánské ekonomie např. George A. Akerlof (*1940), David Romer (*1958), Costas Azariadis (*1943) a další se snažili objasnit příčiny nepružnosti cen a nominálních mezd a tvrdili, že ceny a mzdy se mění pomalu z důvodu, že firmy se zaměstnanci uzavírají pracovní smlouvy, ve kterých je mzda sjednána na delší období nebo za zaměstnance vyjednávají odbory a mzda je sjednána v kolektivních smlouvách, které se uzavírají většinou na jeden rok, tím dochází na trhu práce k letargiím na úseku poskytování mezd, bránícím čištění trhu práce. Keynes zdůrazňoval zásahy státu do ekonomiky, ale myšlenku liberalismu nikdy neopustil. Právě nezaměstnanost, považují keynesiánci za největším zlo v ekonomii. Zavedení aktivní politiky zaměstnanosti také souvisí s keynesiánskou ekonomickou teorií.

Představitelé klasické ekonomie a stoupenci liberalismu naopak tvrdí, že poptávka po práci se vyrovnává s nabídkou a trhy se postupně vyčišťují, protože ceny jsou pružné. V ekonomice neexistuje nedobrovolná nezaměstnanost, je pořád v situaci plné zaměstnanosti, produkt je na úrovni potenciálního produktu. Ten kdo není ochoten

pracovat při daných mzdových sazbách je dobrovolně nezaměstnaný „S nárůstem reálné mzdové sazby se zvyšuje i množství nabízené práce.“ (Palíšková 2014, s. 21)

2. Evropská strategie zaměstnanosti

Strategie pro členské země zaměřená na hlavní úkoly, které vedly k vytváření pracovních míst v Evropské Unii a následně ke zvyšování jejich kvality, započala rokem 1997. Nyní je součástí prorůstové strategie Evropa 2020 a provádí se v užší spolupráci mezi členskými státy a orgány EU.

2.1 Strategie Evropa

„Strategie Evropa 2020 předkládá tři vzájemně se posilující priority:

- Inteligentní růst: rozvíjet ekonomiku založenou na znalostech a inovacích.
- Udržitelný růst: podporovat konkurenceschopnější a ekologičtější ekonomiku méně náročnou na zdroje.
- Růst podporující začlenění: podporovat ekonomiku s vysokou zaměstnaností, jež se bude vyznačovat sociální a územní soudržností.“

Evropská unie navrhuje cíle, kterých chce úspěšně dosáhnout do roku 2020.

- „75 % obyvatelstva ve věku od 20 do 64 let by mělo být zaměstnáno,
- 3 % hrubého domácího produktu (HDP) Evropské unie by měla být investována do výzkumu a vývoje,
- v oblasti klimatu a energie by mělo být dosaženo cílů „20–20–20“ (včetně zvýšení závazku na snížení emisí na 30 %, pokud budou podmínky příznivé),
- podíl dětí, které předčasně ukončí školní docházku, by měl být pod hranicí 10 % a nejméně 40 % mladší generace by mělo dosáhnout terciární úrovně vzdělání,
- počet osob ohrožených chudobou by měl klesnout o 20 milionů.“ (CzechTrade, 2010)

Tyto cíle by měly být členskými zeměmi splněny do roku 2020. Na evropské úrovni jsou způsoby řešení doporučeny. Pro podporu těchto cílů je zapotřebí učinit řadu opatření i na mezinárodní úrovni. Předpokládá se zlepšení přístupu ke kapitálu na výzkum a inovace, zlepšení systému vzdělávání, snadnější přístup mladých lidí na trh práce, vysokorychlostní internet, mj. i pro využití jednotného digitálního trhu, zlepšení podnikatelského prostředí. (Palíšková 2014)

3. Nezaměstnanost

„Průměrná míra zaměstnanosti 20-64letých v zemích EU28 ve 2. čtvrtletí roku 2017 se zvýšila a ke stanovenému cíli, dosáhnout míry zaměstnanosti 20-64letých v zemích EU28 v průměru 75 %, členským zemím EU chybí průměrně 2,7 procentních bodů. Předchozímu čtvrtletí chybělo 3,8 procentního bodu“ Míra zaměstnanosti překonala průměr EU28 o 5,9 procentních bodů a činila 78,2 %. (Český statistický úřad, 2017a)

„Průměrná míra nezaměstnanosti v zemích EU je pod úrovní nastupující krize na počátku roku 2009 a stagnuje. Mezi zeměmi EU28 byla v České republice míra nezaměstnanosti v 1. čtvrtletí roku 2017 opět nejnižší 3,5 % (již 3. Q zaujímá ČR prvenství), taktéž si vedla ve 2. čtvrtletí. Ve 2. čtvrtletí 2016 zaujímalo první příčku Německo. ČR znovu zaznamenává svou historicky nejnižší míru nezaměstnanosti v kategorii muži. Na druhé místo s úrovní nezaměstnanosti 4,2 % se zařadilo Německo spolu s Maltou. Německo má stále nejnižší míru nezaměstnanosti žen, ta v tomto období činila 3,6 procent.“ (Český statistický úřad, 2017a)

„Míra zaměstnanosti ve věku 20-64 let byla v 1. čtvrtletí 2017 v České republice pátá nejvyšší v EU. Ve 4. čtvrtletí 2016 se Česká republika dělila již o třetí příčku v EU s nejvyšší mírou zaměstnanosti ve věku 20-64 let.“ (Český statistický úřad, 2017a)

„V srpnu 2017 bylo dle Úřadu práce ČR přesně 296 826 lidí bez pracovního místa. Průměrně jsou tito lidé v evidenci úřadu 723 dní a jejich průměrný věk je 42,7 let. Každá třetí osoba je právě starší 50 let.

Nejnižší nezaměstnanost v srpnu 2017 je v okresech Písek 2 %, Jindřichův Hradec 1,9 %, Praha-východ 1,5 %, Rychnov nad Kněžnou 1,3 %. Úplně opačně jsou na tom okresy Karviná 9,3 %, Most 8,7 %, Ostrava-město 7,6 % a Ústí nad Labem 7,2 %.“ (Česká televize, 2017)

Jak je již uvedeno výše, situací nerovnováhy na trhu práce značíme nezaměstnanost.

Podle Mareše (2002) v tržním hospodářství a demokracii je nezaměstnanost přirozený fenomén, který se přisuzuje svobodné společnosti. Její existence vyplývá z pohybu ekonomiky, který vyžaduje v určitém čase pokaždé jiný počet pracovníků. Také záleží na svobodné volbě rozhodnutí těchto osob, zda zaměstnání přijmou nebo zda chtějí být

závislé na transferových platbách. Do pozornosti společnosti se nezaměstnanost dostává, až když se stává masovou, tj. ve stavu nerovnováhy na trhu práce, kdy vzniká převis nabídky práce nad její poptávkou v případě hospodářského cyklu, který označujeme recesí, kdy podniky mají problémy s odbytem a jsou nuceny omezovat výrobu. V této fázi agregátní nabídka vysoce převyšuje agregátní poptávku. Dochází k propouštění zaměstnanců, roste nezaměstnanost.

Masová nezaměstnanost může způsobit spoustu sociálně patologických jevů, tedy jevů společensky nežádoucích, mezi které můžeme zařadit nárůst alkoholiků a narkomanů. Ztráta zaměstnání zasahuje nejen sebevědomí nezaměstnaných, zasahuje do atmosféry v rodinném kruhu. Pokud se nezaměstnaný dlouho nezařazuje do pracovního procesu, ztrácí pomalu kvalifikaci, nerozvíjí své schopnosti, uzavírá se do sebe, neučí se novým věcem, ztrácí místo ve společnosti a znehodnocuje svůj vlastní lidský kapitál.

Dle Winklera a Wildmannové (1999) je nezaměstnanost přirozený průvodní jev, který lze zvládat politikou zaměstnanosti, pokud nepřekročí „určitou mez“, „je předpokladem adaptačních procesů, usnadňuje strukturální změny a odstraňuje strnulost ekonomiky.“

„Nezaměstnanost prohlubují takové trendy jako:

- úpadek průmyslové výroby,
- zavádění nové technologie,
- pokles podílu na světovém obchodu,
- růst nadnárodních společností,
- růst nových silných národních ekonomik a jejich vstup na světový trh,
- nasycení domácího trhu zbožím dlouhodobé spotřeby.“ (Winkler a Wildmannová 1999, s. 35)

3.1 Základní pojmy a metodika

Nezaměstnaný je ten, který nemá placenou práci, sám sebe nezaměstnává, aktivně si hledá práci a je schopen do práce nastoupit během 14 dnů.

Situaci na trhu práce vyjadřuje několik základních ukazatelů, mezi které patří míra nezaměstnanosti, míra zaměstnanosti a míra participace.

V České republice se zjišťuje ukazatel míry nezaměstnanosti ústředním orgánem státní správy České republiky – Českým statistickým úřadem – jedná se o obecnou míru

nezaměstnanosti, která vychází z reprezentativního vzorku společnosti, tzv. Výběrové šetření pracovních sil (Labour Force Surveys). Takto získaná míra je zveřejňována Eurostatem,¹ který srovnává míru nezaměstnanosti států Evropské Unie.

Míra získaná na základě poskytnutých údajů z úřadů práce, kterou zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí se označuje jako registrovaná, je to míra značně nepřesná, protože nezahrnuje skrytou nezaměstnanost. Za nezaměstnané se považují osoby registrované na úřadech práce. (Pavelka 2007, s. 118)

Míra nezaměstnanosti je počítána jako podíl, kde v čitateli se uvádí počet nezaměstnaných a ve jmenovateli celková pracovní síla, v praxi se často uvádí v procentech:

$$u = \frac{U}{E+U} \quad (1)$$

kde: u ... míra nezaměstnanosti,

U ... počet nezaměstnaných (lidé bez práce, kteří si ji aktivně hledají),

E ... počet zaměstnaných.

„Zaměstnaní a nezaměstnaní dohromady tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní sílu). Lidé, kteří nepatří ani do jedné z těchto skupin, např. studenti, důchodci, ženy v domácnosti jsou ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.“ (Brožová 2003, s. 77)

„Podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje v procentech podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce ve věku 15–64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) začalo tento nový ukazatel měsíčně zveřejňovat od listopadu 2012. Ukazatel nahrazuje míru registrované nezaměstnanosti, která poměruje všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Od ledna 2013 jsou zveřejňovány údaje pouze podle nového výpočtu.“ (Český statistický úřad, 2017b)

¹ Eurostat je statistickým úřadem Evropské unie

Tab. č. 1: Obecná míra nezaměstnanosti v ČR za období 2007 – 2016 (v %)

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Míra nezaměstnanosti	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1	5,0	4,0

Zdroj: vlastní zpracování, 2017, přepis tabulky na základě dat uváděných ČSÚ. Časové řady – Česká republika: hlavní makroekonomické ukazatele (Český statistický úřad, 2017d)

Tab. č. 2: Registrovaná míra nezaměstnanosti v ČR za období 2007 – 2016 (v %)

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Míra nezaměstnanosti	5,0	4,1	6,1	7,0	6,7	6,8	7,7	7,7	6,6	5,6

Zdroj: vlastní zpracování, 2017, přepis tabulky na základě dat uváděných MPSV. Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob (Integrovaný portál MPSV, 2018)

Tab. č. 3: Obecná míra nezaměstnanosti v Karlovarském kraji 2007 – 2016 (v %)

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Obecná míra nezaměstnanosti	8,2	7,6	10,9	10,8	8,5	10,5	10,2	9,0	6,7	5,4

Zdroj: vlastní zpracování, 2017, přepis tabulky na základě dat uváděných ČSÚ. Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). Statistiky – Obecná míra nezaměstnanosti v regionech soudržnosti a krajích – roční průměr: (Český statistický úřad, 2017d).

3.2 Příčiny nezaměstnanosti

Z hlediska příčiny nezaměstnanosti a přístupu k jejímu řešení rozlišujeme:

Frikční nezaměstnanost označovaná jako dočasná nezaměstnanost, která není spojena s nedostatkem pracovních příležitostí, ale vzniká z důvodu potřeby času na nalezení zaměstnání. Spočívá v pohybu pracovních sil mezi oblastmi na trhu práce. Lidé hledají lepší pracovní uplatnění, nové místo z důvodu stěhování či hledají jinou práci po dobu mateřské dovolené, studia. Do frikční nezaměstnanosti lze zařadit sezónní nezaměstnanost.

Strukturální nezaměstnanost spojená s kvalifikačním nesouladem mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách. Vzniká v případě, kdy některá odvětví zanikají a jiná expandují, požadovaná kvalifikace zaměstnanců v expandujících odvětvích je rozdílná

než v zanikajících a trvá delší dobu, než dotyčný získá požadovanou kvalifikaci. K této nezaměstnanosti dochází i v případě neochoty zaměstnanců k mobilitě.

Cyklická nezaměstnanost „je spojená s cyklickým vývojem ekonomiky“, kdy vzniká přebytek nabídky práce nad její poptávkou. (Pavelka 2007, s. 120). Nastává v období hospodářské recese z důvodu odbytových potíží, kdy klesá produkce a firmy propouštějí zaměstnance většinou bez nároku na návrat.

Další kritérium pro analyzování nezaměstnanosti je posouzení stavu, kdy je osoba nezaměstnaná dobrovolně či nedobrovolně.

Nezaměstnaná osoba dobrovolně je ta, která není ochotna přijmout práci za nižší mzdu a požaduje podle svých představ mzdu vyšší. Na délku trvání dobrovolné nezaměstnanosti může mít vliv i větší podpora v nezaměstnanosti a další sociální dávky, které v této době nezaměstnaný získá.

Nedobrovolně nezaměstnaná osoba je ta, která je ochotná přijmout pracovní místo i za nižší mzdu. Podle Brožové (2003) je nedobrovolná nezaměstnanost tou, která způsobuje nejen ekonomické potíže, ale také sociální a psychické problémy těm, kteří se s ní nedokáží vyrovnat.

4. Státní politika zaměstnanosti

Cílem státní politiky zaměstnanosti je dosažení plné zaměstnanosti, její ochrana, její udržitelnost a dále rovnováha na trhu práce mezi poptávkou a nabídkou po pracovní síle. Dosažení plné zaměstnanosti bývá jedním ze slibů politických stran.

Státní politika zaměstnanosti v České republice je definována v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Dle ustanovení § 2 státní politika zabezpečuje právo na zaměstnání. Právo na práci je legislativně zakotveno v Listině základních práv a svobod.

V čl. 26 odst. 3 Listina říká, že každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje. V mezinárodním měřítku je právo na práci chápáno:

1. práci získat,
2. práci si udržet,
3. právo na zabezpečení v případě ztráty zaměstnání.

Právo na práci lze z tohoto pohledu chápat spíše jako právem k získávání prostředků pro své živobytí. Může jít tedy o jakoukoli činnost, která je spojená s realizací zájmů, které vedou k dosažení existenčních prostředků. Právo na práci je v porovnání s právem na zaměstnání právem obecnějším. Boulecký (2013) tvrdí, „že obecně je akceptováno, že práce je první a základní podmínkou lidské existence a většina lidí má symbiotický vztah k práci i k pracovišti.“ Buchtová (2013) doplňuje tvrzení Bouleckého, „že práce je důležitou podmínkou důstojné existence člověka, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.“

Politika zaměstnanosti dále sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává prognózy zaměstnanosti, vytváří projekty na pomoc rizikovým sociálním skupinám pro jejich uplatnění na trhu práce, koordinuje opatření a rozvoj lidských zdrojů v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami čerpání dotací z Evropského sociálního fondu, podporuje vytváření nových pracovních míst, spolupracuje na udržení vytvořených pracovních míst, zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly

organizováním a podporou rekvalifikačních programů, přispívá na zabezpečení životních podmínek osob, které ztratily zaměstnání a staly se uchazeči o zaměstnání formou podpor v nezaměstnanosti a podpor při rekvalifikaci, poskytuje poradenství a zprostředkovává služby na trhu práce, dbá na dodržování rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, usměrňuje zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

4.1 Instituce veřejné správy působící v oblasti zaměstnanosti

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát společně s právníckými a fyzickými osobami, které podnikají a zaměstnávají, územními samosprávnými celky, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů a jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a dodržovat zákaz diskriminace.

Ministerstvo kontroluje dodržování zákonů při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, zpracovává koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti na celém území České republiky. Dále zaujímá stanoviska k návrhům ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, které zpracovávají jiné ústřední orgány a při své činnosti dodržují zákony, řídí se ústavními zákony a nařízeními vlády, zabezpečuje zpracování analýz a prognóz vývoje na trhu práce, včetně mezinárodního srovnání. Ministerstvo spravuje agendu poskytování prostředků na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, zabezpečuje informační systém a jeho programové a technické vybavení, rozvíjí mezinárodní vztahy a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti ve spolupráci s Evropskou unií, spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu.

Nástroje a opatření, kterými je státní politika zaměstnanosti realizována zabezpečuje Úřad práce České republiky a Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). Nástroje a opatření nejsou vždy účinné, proto se za spolupráce dalších subjektů, zejména zaměstnavatelů a starostů obcí hledají takové, které by přispěly zvýšit zaměstnanost. „Ne vždy je vhodné, aby úprava nových nástrojů byla nejdříve zakotvena přímo v právních předpisech“ (Steinichová 2010, s. 163).

Ověřování nástrojů a opatření slouží především k možnému promítnutí do legislativy. Nástroje a opatření, které se osvědčí lze začlenit do právní úpravy.

4.1.1 Působnost kontrolních orgánů v oblasti zaměstnanosti

Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti, dle zákona č. 435/2002 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, vykonávají:

- Státní úřad inspekce práce se sídlem v Opavě,
- Oblastní inspektoráty práce,
- Generální ředitelství Úřadu práce České republiky,
- Krajské pobočky Úřadu práce České republiky,
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

Souhrnně tyto entity označujeme za orgány kontroly. (§ 125)

„Státní úřad inspekce práce (SÚIP) nebo oblastní inspektoráty (OIP) práce kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů, kterými se pro účely zákona o zaměstnanosti rozumí právní předpisy o zaměstnanosti a právní předpisy o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

Generální ředitelství Úřadu práce kontroluje plnění dohod o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst uzavřených s Úřadem práce ČR a hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení nebo školení. Kontroly jsou v tomto případě zaměřeny zejména na nakládání s poskytnutými prostředky, aby nedocházelo k ne hospodárnému a neefektivnímu nakládání s prostředky ze státního rozpočtu a zda plnění úkolů z dohod odpovídá rozsahu a kvalitě ve srovnání s objemem prostředků.

Ministerstvo školství, tělovýchovy a mládeže má oprávnění kontrolovat rekvalifikační zařízení zda realizuje akreditovaný vzdělávací program v souladu s udělenou akreditací.“ (Zákon č. 435/2004 Sb.)

4.1.2 Zdroj financování politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je financována z pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti, které z vyplacených hrubých mezd a platů odvádějí zaměstnavatelé, osoby samostatně výdělečně činné ze stanoveného vyměřovacího

základu dle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. (Krebs a kol. 2015).

Účast na státní politice zaměstnanosti je povinná u všech zaměstnanců, kterým jejich zaměstnání založilo účast na důchodovém pojištění. Výpočet pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti upravuje zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. (Hejduková 2015)

Primárním zdrojem financování aktivní politiky zaměstnanosti jsou prostředky státního rozpočtu a prostředky z evropských fondů, zde se jedná o operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ).

4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti termín pasivní politika nezaměstnanosti nepoužívá, nicméně jde o aktivity spojené se zabezpečením nezaměstnaných, jde o jakousi kompenzaci ztráty příjmu. V této práci uvedu pod tímto termínem zabezpečení uchazečů o zaměstnání formou podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Pasivní politika zaměstnanosti dále zabezpečuje nízkopříjmové osoby různými sociálními dávkami, přídávky a příspěvky, které vyplácí úřady práce.

Dle ustanovení § 39 odst. 1 zákona o zaměstnanosti má nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeč, který za posledních 24 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu, která mu založila 12 měsíců účast na důchodovém pojištění, a zároveň ke krajské pobočce Úřadu práce, u které je veden jako uchazeč o zaměstnání, podal žádost o podporu v nezaměstnanosti. Jestliže uchazeč nesplní výše uvedenou podmínku, lze jí splnit započtením náhradní doby zaměstnání, za kterou se považuje:

- příprava osoby se zdravotním postižením k práci na vhodné pracovní místo, která může být prováděna s podporou asistenta,
- pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,
- osobní péče o dítě ve věku do 4 let, osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II a III nebo IV,
- výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby,

- a další doby uvedené v § 42 zákona o zaměstnanosti.

Je-li podpora v nezaměstnanosti uchazeči přiznána, náleží mu po celou podpůrnou dobu, která činí:

- 5 měsíců, do 50 let věku uchazeče o zaměstnání,
- 8 měsíců, do 55 let věku uchazeče o zaměstnání,
- 11 měsíců, nad 55 let věku uchazeče o zaměstnání.

„ Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí:

- 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku - první dva měsíce podpůrné doby,
- 50 % průměrného měsíčního čistého výdělku - další dva měsíce podpůrné doby,
- 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku - po zbývajících podpůrnou dobu.

Průměrný čistý výdělek uchazeče se počítá z posledního zaměstnání, a pokud se jedná o osobu samostatně výdělečně činnou, pak z posledního vyměřovacího základu přepočteného na jeden kalendářní měsíc.

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti.

Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Podpora v nezaměstnanosti je výdajem státního rozpočtu.

Tab. č. 4: Výše podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci v ČR v Kč

Maximální výše podpory v roce	2013	2014	2015	2016	2017
Podpora v nezaměstnanosti v Kč	14 157	14 281	14 604	15 024	15 660
Podpora při rekvalifikaci v Kč	15 866	16 055	16 367	16 837	17 550

Zdroj: vlastní zpracování, 2017, přepis tabulky na základě dat uváděných v Podnikatel. cz. Česká republika. (Podnikatel. cz., 2017)

4.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Reakci na aktuální potřeby na trhu práce zajišťuje aktivní politika zaměstnanosti, jíž úkolem je vytváření nových pracovních míst, zajištění brzkého návratu nezaměstnaného na trh práce a omezení počtu dlouhodobě nezaměstnaných. „Většina činností v rámci aktivní politiky zaměstnanosti je prováděna na regionální úrovni, aby bylo možné reagovat na problémy daného regionu. Zákon však nevyklučuje ani centrální úroveň (investiční pobídky na úrovni Generálního ředitelství Úřadu práce)“ (Andraščíková a kol. 2016)

4.3.1 Opatření a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Pro naplnění cíle zajistit rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle na trhu práce využívá aktivní politika zaměstnanosti řadu nástrojů, mezi které patří:

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

Rekvalifikací dle § 108 zákona o zaměstnanosti se rozumí „získání nové kvalifikace, zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování; za rekvalifikace se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“

Do rekvalifikace může být zařazena fyzická osoba, která nemůže najít vhodné zaměstnání z důvodu své kvalifikace, nebo svou kvalifikaci musí zvýšit či prohloubit pro setrvání ve svém zaměstnání. „Rozsah a obsah rekvalifikace musí odpovídat individuálním schopnostem fyzické osoby a zdravotnímu stavu. Od roku 2012 si může uchazeč o zaměstnání a zároveň zájemce o zaměstnání“, který je ohrožen ztrátou zaměstnání, „zvolit a zabezpečit rekvalifikaci sám a požádat po jejím úspěšném absolvování úhradu ceny této rekvalifikace. Celkem může úřad práce takto uhradit jednomu uchazeči až 50 000 Kč z období 3 po sobě následujících let.“ (Šubrt a kol. 2015, s. 199)

Zvolenou rekvalifikaci konkrétního uchazeče úřady práce posuzují individuálně, není pravidlem, že zájemci, který předloží žádost o zvolenou rekvalifikaci, úřady práce schválí. Zde jsou posuzována další kritéria, úředníci posuzují, zda zájemce vybrané rekvalifikace najde na trhu práce snáze uplatnění. To znamená, že pokud se bude chtít zájemce o rekvalifikaci stát kovářem a v nahlášených volných pracovních místech nebude dlouhodobě poptávka po této profesi, žádost se může zamítnout.

Jiným příkladem může být předpoklad, že touto rekvalifikací si udrží stávající zaměstnání. To znamená, že pokud se bude chtít zájemce o rekvalifikaci stát řidičem skupiny C, protože by ve svém zaměstnání nemohl jinak setrvat z důvodu, že firma nakoupila vozy nad 3,5 tuny, žádost bývá komisí schválena.

Také rekvalifikační zařízení může požadovat určité kvalifikační předpoklady uchazeče a úřady práce při výběru vhodných uchazečů musí tyto požadavky respektovat.

„Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 111).

O poskytnutí hmotné podpory rozhoduje MPSV. Jedna z podmínek k poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst je dána průměrnou mírou nezaměstnanosti v dané územní a spádové oblasti², která musí být nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, která je sledována ve dvou předcházejících ukončených pololetích, předcházející dni, kdy zaměstnavatel předložil záměr k získání investiční pobídky. (Šubert a kol., 2015)

Veřejně prospěšnými pracemi (VPP) 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 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě

² Spádovou oblastí – „území, z něhož lze veřejnými dopravními prostředky dojet do jedné hodiny do obce, kde je investiční akce umístěna.“ (Šubert 2015, s. 200)

dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.“ Příspěvek lze poskytnout na mzdy a platy umístěných uchazečů včetně příspěvku na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a zdravotní pojištění, které zaměstnavatel odvedl za tohoto zaměstnance. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 111)

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) dle § 113 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.“ Tato pracovní místa může zaměstnavatel vyhradit na konkrétního uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci úřadu práce déle než 3 měsíce a patří do rizikové skupiny uchazečů. Existují-li zdravotní důvody, pro které osoba samostatně výdělečně činná nemůže činnost, na kterou byl vynaložen příspěvek, vykonávat, příspěvek nevrací. „Novela zákona o zaměstnanosti, která nabyla účinnosti od 29. července 2017, přinesla změnu v právní úpravě poskytování příspěvku na vyhrazené společensky účelné pracovní místo a vytváří podmínky pro to, aby Úřad práce České republiky mohl zprostředkovávat uchazečům o zaměstnání pracovní místa, která umožní jejich setrvání na trhu práce po delší dobu. Nová právní úprava umožňuje poskytnout příspěvek na vyhrazené společensky účelné pracovní místo z dosavadních 12 měsíců na 24 měsíců.“ (Sondy 2017, s. 9)

„Překlenovací příspěvek může úřad práce poskytnout na úhradu provozních nákladů osobě, které byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného místa za účelem samostatné výdělečné činnosti a tato osoba již není uchazečem o zaměstnání. Překlenovací příspěvek se poskytuje nejdéle na 5 měsíců.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 114)

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti může „Úřad práce poskytnout zaměstnavateli, kterým není stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, regionální rada regionu soudržnosti, na základě dohody uzavřené s ním po předchozím

souhlasu vlády, pokud na straně zaměstnavatele nastane překážka v práci z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách nebo z důvodu přerušení práce způsobené živelní událostí podle § 207 písm.

b) zákoníku práce, spočívající v přírodní pohromě podle přímo použitelného předpisu Evropské unie a zaměstnavatel:

a) nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu nejméně 20 % stanovené týdenní pracovní doby,

b) již zaměstnanci poskytuje pro některou z uvedených překážek v práci náhradu mzdy za podmínek a ve výši podle § 207 písm. b) nebo § 209 odst. 2 zákoníku práce a od uzavření dohody o poskytnutí příspěvku s Úřadem práce bude poskytovat zaměstnanci tuto náhradu mzdy ve výši nejméně 70 % průměrného výdělku,

c) se v dohodě o poskytnutí příspěvku zaváže, že v době sjednané pro poskytování příspěvku se zaměstnancem, na kterého bude příspěvek poskytován, nerozváže pracovní poměr z důvodů organizačních důvodů, kterými se rozumí: ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 115)

Příspěvek na zapracování – zaměstnavateli, který přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterým je pro jejich zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů Úřadem práce věnována zvýšená péče, se poskytuje na základě dohody mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem příspěvek. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 116)

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

V případě, kdy zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program, dochází u něj např. ke změně předmětu činnosti, změně technologie, modernizace výroby a z tohoto důvodu není schopen zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní doby, může na základě uzavřené dohody s úřadem práce obdržet příspěvek na částečnou úhradu mezd pro své zaměstnance nejdéle po dobu 6 měsíců v maximální výši, která odpovídá polovině minimální mzdy na jednoho zaměstnance.

Žádné příspěvky aktivní politiky zaměstnanosti nejsou nárokové a je nutné vždy doložit žádost. K žádosti o příspěvek na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti je nutné přiložit:

- a) doklady osvědčující skutečnosti uvedené v žádosti,
- b) doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu,
- c) potvrzení tom, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a zaměstnavatel není v prodlení se splácením splátek nebo bylo povoleno posečkání daně.

Příspěvky podle § 112 až 116 nebo 117 se zaměstnavateli neposkytnou po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 nebo porušení dohody o poskytnutí příspěvku podle § 115. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 118)

4.3.2 Popis účinnosti a efektivnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

V praxi je důležité zjistit problém nezaměstnanosti a následně připravit efektivní opatření aktivní politiky zaměstnanosti v podobě nástrojů.

Obecně účinnost vyjadřuje poměr, kterého chceme dosáhnout z předem stanovených cílů. Účinnost jednotlivých nástrojů lze posuzovat podle údajů, které zveřejňuje Český statistický úřad nebo krajské pobočky úřadů práce ve svých ročních, čtvrtletních nebo i měsíčních statistických zprávách. Účinnost nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) lze považovat za efektivní v případě, když se snížil počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce, kteří nástroj APZ využili. Pak můžeme hovořit, že došlo k pozitivnímu účinku nástroje.

Calmfors (1994) poukázal na nežádoucí efekty, které snižují účinky nástrojů ALMP³

- efekt mrtvé váhy (deadweight loss) – cílová skupina uchazečů by našla zaměstnání i při absenci programu, místa by vznikala i bez státních příspěvků,

³ ALMP (Active labour market policy) anglická zkratka aktivní politiky zaměstnanosti

- substituční efekt (substitution effects) – podpořené osoby získávají pracovní místo na úkor těch, které nejsou zapojené do programu, podporované se stanou substitutem,
- efekt vytlačení (displacement effect) – firmy, které zaměstnávají osoby, na které obdrží dotace, si mohou vůči ostatním zvýšit tržní podíl, protože se jim sníží mzdové náklady.

„Kromě výše zmíněných efektů snižujících účinky programů APZ existují i negativní aspekty těchto politik, které uvádí např. Sirovátka a kol. (2006):

1. lock-in neboli efekt „uzamknutí“ - účastníci programů APZ mají méně času na hledání pracovního místa. Jelikož se ale tyto programy nejčastěji zaměřují na těžko umístitelnou pracovní sílu, je tento efekt zpravidla velmi nízký.

2. creaming off – představuje upřednostňování schopnějších uchazečů o zaměstnání při umísťování do programů APZ před těmi, kteří tuto pomoc skutečně potřebují, za účelem dosažení lepších hrubých výsledků těchto programů.“ (Tvrdoň 2006)

„Efektivnost každého jevu či procesu je vždy výsledkem vztahu mezi velikostí výstupů, vkládaných do realizace tohoto jevu či procesu, a velikostí výstupů, které z realizace tohoto jevu vychází.“ Efektivnost jednotlivých nástrojů lze posuzovat podle nákladů, které byly na daného uchazeče vynaloženy za účelem získání potřebných znalostí a dovedností teoretickou nebo praktickou přípravou, umožňující jeho pracovní uplatnění v zaměstnání. (Strecková 1998)

K efektivnosti využití nástrojů APZ k řešení uplatnitelnosti uchazeče na trhu práce je potřebné vybírat uchazeče s pracovním potenciálem, kteří jsou motivováni, a je u nich předpoklad úspěšného ukončení kurzu. Efektivita se tedy vztahuje k prostředkům a metodám práce zprostředkovatelů zaměstnání.

5. Charakteristika Karlovarského kraje

5.1 Základní údaje o Karlovarském kraji

Karlovarský kraj je nejzápadnějším regionem České republiky. S celkovou rozlohou 3 315 km² je nejmenším ze čtrnácti územně samosprávných celků České republiky. Sídlem kraje je město Karlovy Vary.

Ke dni 31.12.2016 Karlovarský kraj eviduje 296 749 obyvatel. 196 260 obyvatel je ve věku 15-64 let, město Karlovy Vary zaujímá prvenství v počtu 57 256 obyvatel, následuje Sokolov s 50 820 obyvateli a Cheb čítá 33 135 obyvatel. Průměrný věk je 42,4 let. Počet obyvatel od roku 2008 klesá.

Region se skládá ze tří okresů: Karlovy Vary, Sokolov a Cheb. Karlovarský kraj je typickým příkladem českého pohraničního pásma obývaného lidmi různých etnických původů. Karlovarský kraj je spojován především s rozvojem energetického průmyslu, těžbou nejrozličnějších nerostných surovin (hnědé uhlí, kaolín, cín, uran), na druhou stranu zmizením zemědělských podniků a drobné průmyslové výroby. Dřívější vývoj intenzivního důlního a ostatního průmyslu v Karlovarském kraji vyústil v relativně vysoký podíl osob s povinným základním nebo neúplným středním vzděláním. Poptávka v minulosti byla hlavně pro nekvalifikované pracovníky.

Mezi silné stránky Karlovarského kraje patří jeho hospodářská rozmanitost, která nabízí významné příležitosti jak z hlediska kariérního rozvoje, tak i možnosti provozování soukromých podniků, což je také úzce spojeno s vytvářením nových pracovních míst.

Dominantní postavení v Karlovarském kraji má lázeňství. Současně právě poptávka po odbornících v oblasti lázeňské medicíny, kvalifikovaných lékařích a kvalifikovaným zdravotním personálem je v kraji poměrně vysoká. S lázeňstvím jsou spojeny cestovní ruch a služby, které se potýkají s nedostatkem pracovních míst.

Poloha regionu je důležitá a výhodná, zejména jeho blízkost k Německu, kde mnoho Čechů našlo zaměstnání, a to především v povoláních, které nebyly doma poptávány. (EURES, 2017)

„Dominantní postavení v Karlovarském kraji má lázeňství (nejvyšší koncentrace lázeňských míst v ČR) a navazující cestovní ruch, doprava a služby. Na území kraje se nachází světoznámé lázně Karlovy Vary, Mariánské Lázně, Františkovy Lázně, Lázně Kynžvart a unikátní lázně Jáchymov. S lázeňstvím je spojena významná část cestovního ruchu kraje, který využívá kvalitní síť ubytovacích a stravovacích zařízení převážně vyšších kategorií. Spolu s léčivými teplými a studenými prameny, které předurčily rozvoj lázeňství, je kraj neobvykle bohatý i na přírodní minerální vody, z nichž nejznámější jsou prodávány pod značkou Mattoni, Magnezia a Korunní.“ (Karlovarský kraj, n. d.)

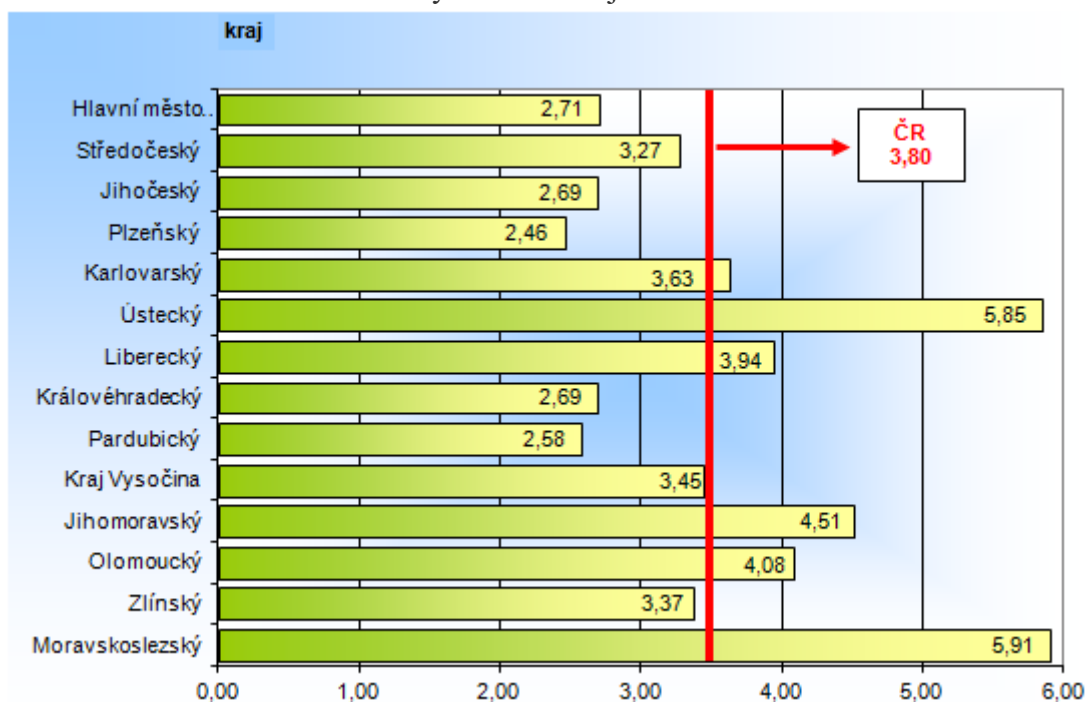
5.2 Nezaměstnanost v Karlovarském kraji

Karlovarský kraj dosáhl k 30.09.2017 šestého nejvyššího podílu nezaměstnaných v České republice. Podíl nezaměstnaných činil v našem kraji 3,76 %. Podíl nezaměstnaných žen převažuje nad podílem mužů. Oproti České republice byl o 0,17 procentního bodu nižší. Nejnižší podíl nezaměstnaných byl zaznamenán v Plzeňském kraji (2,46 %) a v Pardubickém kraji (2,58 %), naopak nejvyšší v krajích Moravskoslezském (5,91 %) a v Ústeckém (5,85 %). (Český statistický úřad, 2018)

Podle dat ČSÚ ke dni 30.09.2017 eviduje Úřad práce ČR, krajská pobočka v Karlových Varech, 6 243 volných pracovních míst, což je nejmenší počet míst oproti jiným krajům. Pro absolventy a mladistvé je vhodných 1 869 míst a pro osoby se zdravotním postižením 414 míst. Na jedno pracovní místo v evidenci úřadu práce se hlásí 1,26 uchazečů. Pro srovnání uvádím počet volných pracovních míst 4 101, který Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech, evidoval ke dni 30.09.2016. Pro absolventy a mladistvé bylo 1 312 vhodných pracovních míst, pro osoby se zdravotním postižením bylo vhodných 416 míst. Na jedno pracovní místo v evidenci úřadu práce se hlásilo 2,9 uchazečů.

Ke konci 10. měsíce 2017 Karlovarský kraj eviduje 7 420 uchazečů a volných pracovních míst 6 557.

Obr. č. 1 Podíl nezaměstnaných v % v krajích ČR k 30. 9. 2017



Zdroj: ČSÚ *Nezaměstnanost v Karlovarském kraji k 30. 9. 2017 podle MPSV*. (Český statistický úřad, 2017c). Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xk/nezamestnanost-v-karlovarskem-kraji-k-30-9-2017-podle-mps>

5.3 Cílové skupiny APZ Karlovarského kraje

Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče kategoriím „uchazečů o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují“, protože to mají na trhu práce složitější. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 33)

Tyto skupiny fyzických osob, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, můžeme zařadit do kategorií:

- fyzické osoby se zdravotním postižením,
- absolventi, mladiství, osoby bez vzdělání,
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let,
- fyzické osoby starší 50 let věku,
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců, a další.

V tiskové zprávě Úřad práce za rok 2015 uvádí: „Zaměstnavatelé i nadále mají malý zájem o zaměstnance bez vzdělání nebo s nízkým vzděláním. Na trhu práce jsou stále více vyžadováni především uchazeči s kvalifikací a praxí. Problémem je i skupina starších uchazečů, kteří neumí pracovat s novými trendy, např. s informačními technologiemi, nebo jim chybí znalost světového jazyka, a nesplňují tak požadavky zaměstnavatelů pro řádný výkon práce. Úřad práce se snaží uchazeče v co nejširší míře rekvalifikovat do profesí, které jsou na trhu práce žádané.“ Vladimír Dlouhý – prezident Hospodářské komory ČR, uvedl v České televizi, že v České republice také existuje naprostá neochota u starších lidí, stěhovat se za prací třeba i krátkou vzdálenost. (Česká televize, 2017)

Dojíždění za prací, směnný provoz a s ním související práce o víkendech je problémem uchazečů pečujících o děti do 15 let věku. Zaměstnavatelé v České republice neumožňují těmto osobám práci na zkrácený pracovní úvazek. Zaměstnavatel žadateli o kratší pracovní úvazek většinou nevyhoví a odkazuje se na zákoník práce, který říká, že může vyjít zaměstnanci vstříc, jen pokud tomu nebrání vážné provozní důvody ve firmě. Tím, že nikde v zákoně nenajdeme, co se myslí vážnými provozními důvody, jsou často tyto osoby donuceny navštívit inspektorát práce, který řeší tyto spory.

Úřady práce v Sokolově, Chebu a Karlových Varech začaly nabízet volná pracovní místa uchazečům o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce nepřetržitě déle než 5 měsíců, nejen v okrese bydliště uchazeče, ale i mimo region, s tím, že mohou získat příspěvek na dojíždění. „Výše příspěvku se pohybuje v rozmezí od 1 000 Kč do 3 500 Kč měsíčně podle dojezdové vzdálenosti. Přitom minimum je 10 kilometrů. Výjimku v tomto případě budou tvořit žádosti, kdy mezi bydlištěm a místem výkonu práce prokazatelně neexistuje pravidelné spojení veřejnou dopravou. Na nejvyšší částku pak dosáhnou ti, kteří budou za prací dojíždět více než 50 km.“ Na základě doložené výplatní listiny za odpracovaný kalendářní měsíc na úřad práce, bude zaměstnanci vyplacena částka. (Integrovaný portál MPSV, 2017c)

V Karlovarském kraji bylo podpořeno ve sledovaném období 01.04.2016-31.12.2016 39 uchazečů nejčastěji příspěvkem 1500 Kč měsíčně. 57 žádostí bylo zamítnuto z důvodu neuhrazeného splatného daňového nedoplatku, nedoplatku na zdravotním pojištění, nedoplatku na sociálním zabezpečení a dále nedoložení dokladu o vedení účtu u peněžního ústavu nebo nedoložení adresy přechodného bydliště.

5.3.1 Osoby se zdravotním postižením

Osobám, které získaly status osoby se zdravotním postižením, se na trhu práce poskytuje zvýšená péče. Za osoby se zdravotním postižením se také považují osoby, které již 12 měsíců od posudku nejsou invalidní. Krajská pobočka úřadu práce zabezpečuje těmto osobám pracovní rehabilitaci, což je cílená činnost zahrnující vyrovnání příležitostí a usnadnění vstupu na trh práce. Pracovní rehabilitace zahrnuje poradenskou činnost na volbu zaměstnání. Formou pracovní rehabilitace se účastník zapracovává na vhodné pracovní místo nebo se účastní specializovaného rekvalifikačního kurzu. Ke dni 31.10.2017 bylo v evidenci Krajské pobočky v Karlových Varech celkem 948 osob se zdravotním postižením, z toho jich nejvíce evidoval okres Sokolov s počtem 444, následoval okres Karlovy Vary 310 a nejméně jich bylo v Chebu s počtem 194.

5.3.2 Absolventi, mladiství

V současné době jsou nejpostiženější skupinou mladí lidé, zejména čerství absolventi škol, kteří nemají praxi. Na růst zaměstnanosti této skupiny osob přijala Krajská pobočka Úřadu práce v Karlových Varech opatření na podporu zaměstnanosti mladých ve formě projektů, které mají podpořit pracovní příležitosti mladých a zároveň pomoci zaměstnavatelům k financování takto vytvořených pracovních míst. Nezaměstnanost u mladých lidí se jeví jako riziková, právě z důvodu, že mladí mohou upadat do dlouhodobé nezaměstnanosti, tedy doby delší než jeden rok, a stávají se „pobírači“ sociálních dávek. Absolventi škol jsou znevýhodněni nedostatkem praxe, téměř žádnými zkušenostmi, chybějícími pracovními návyky. Naproti tomu mohou konkurovat znalostmi cizích jazyků, počítačovými dovednostmi.

Specifickou skupinou jsou mladiství, uchazeči, kteří nedovršili věku 18 let a jsou bez základního vzdělání či se základním vzděláním. Jejich nízký věk a absence jejich dovedností jim negativně ovlivňuje vstup na trh práce. Mladiství mohou vykonávat práce, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému vývoji a nemohou vykonávat práci v noci a práci přesčas. Zákoník práce taxativně vymezuje kategorie prací, které jsou mladistvým úplně zakázány.

K datu 30.09.2017 bylo v evidenci ÚP ČR celkem 3 139 uchazečů, kteří spadají do kategorie mladiství. Prvenství náleželo Moravskoslezskému kraji s počtem 626 uchazečů, následoval Ústecký kraj s počtem 651 mladistvých uchazečů, Karlovarský kraj evidoval 161 uchazečů a za ním Královehradecký kraj s počtem 152 uchazečů.

Z celkového počtu 3 139 jich bylo 1 347 v evidenci déle než 5 měsíců.

V příloze A uvádím počty žáků, kteří ukončili vzdělávání v období od května do září roku 2017 a zařadili se do evidence úřadu práce. Absolventů je daleko více, tabulka obsahuje pouze některé.

I přesto, že se může zdát, že kuchaři, truhláři, číšníci a mechanici by mohli najít v dnešní době uplatnění, protože firmy tyto pozice poptávají, není tomu tak. Je to dáno z důvodu nesouladu mezi nabídkou lidského kapitálu a poptávkou po něm. Absolventi jednotlivých studijních oborů nemají natolik pracovních a jiných zkušeností, které by nabídli zaměstnavatelům. Zaměstnavatele považují za největší nedostatek, když absolventi neumějí použít v praxi získané znalosti ze školy. Absolventi se setkávají s tím, že jim chybí základní mezioborové znalosti, které jsou při řešení pracovních úkolů často nezbytné.

Při volbě pracovního zařazení se často mladí lidé zajímají o výši výdělku, a až poté mají zájem o práci v oboru. Čím déle zůstanou v evidenci úřadu práce, jsou zprostředkovateli zaměstnanosti umístěni na jinou pracovní pozici, kterou nemohou odmítnout z důvodu jejich vyřazení z evidence. Jejich znalosti získané studiem pak velmi rychle zastarávají.

6. Projekty v Karlovarském kraji

6.1 Regionální individuální projekty

V programovém období 2014-2020 realizují úřady práce na základě výzvy vyhlášené MPSV projekty pro cílovou skupinu hůře umístitelnou na trhu práce. Projekty jsou realizovány za účelem zvýšení zaměstnanosti. V krajích je nabídka projektů rozdílná.

Projekty v realizaci:

- Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Karlovarském kraji
- Rodina není překážkou v Karlovarském kraji
- Využij pracovní příležitost v Karlovarském kraji
- Zdravotní postižení není hendikep v Karlovarském kraji

6.1.1 Projekt „Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Karlovarském kraji“

Krajská pobočka v Karlových Varech současně realizuje projekt s názvem Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Karlovarském kraji, který má přispět ke snížení míry nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15-29 let u osob s nízkou kvalifikací. Tento projekt umožňuje návrat do škol a získat potřebné vzdělání k lepšímu uplatnění na trhu práce. Projekt má motivovat mladé lidi, aby se vrátili do procesu vzdělávání. Osobám, které se rozhodnout vstoupit do tohoto projektu je nabídnuta i finanční pomoc ve formě cestovních náhrad a stravného. Tento projekt v realizovaném období 1. 12. 2015 – 31. 10.2018 má podpořit 685 osob v Karlovarském kraji a bez nutnosti být registrován na Úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání.

Formy podpory

Účastník, který má zájem být podpořen, musí absolvovat vstupní pohovor a následuje jednodenní profilace klienta. Profilace v úvodu dává vědět, koho oslovit. V tomto projektu je nabízeno individuální či skupinové poradenství za účelem zjištění skutečných předpokladů uchazeče. Pět dnů po sobě jdoucích se vybraný uchazeč účastní motivačního kurzu, při kterém se naučí vytvořit svůj životopis, napsat motivační dopis, jak vypadá vystupování a jednání při pracovním pohovoru. Uchazeči jsou seznámeni se

základními pracovněprávními vztahy a možnými postihy v případě obcházení zákonů z jejich strany či strany zaměstnavatele.

Rekvalifikace jsou nabízeny dle potřeb trhu práce.

Po splnění těchto aktivit mohou účastníci vstoupit do jednoho ze tří nástrojů:

- Odborná praxe pro mladé do 29 let (formou vyhrazeného společenského pracovního místa - možnost podpořit 412 osob),
- Mentoring (formou SÚPM - Mentor - možnost podpořit 240 osob),
- Práce na zkoušku (formou SÚPM - aktivita Práce na zkoušku - možnost podpořit 228 osob).

V **Odborné praxi** se jedná o nástup k zaměstnavateli na základě pracovní smlouvy za účelem získání praxe po dobu 6 až 12 měsíců. V tomto nástroji může být zaměstnavatel podpořen příspěvkem mzdových nákladů na osobu, která zaškoluje účastníka projektu na pracovišti zaměstnavatele a zároveň na něj dohlíží po dobu až 7 měsíců. Této osobě se říká mentor a maximální sazba této osoby na hodinu zaučování činí 198 Kč. Příspěvek na úhradu mzdových nákladů na jednoho účastníka projektu činí 18 000 Kč/měsíc.

Práce na zkoušku, jak už název napovídá, je nástup k zaměstnavateli na krátkou pracovní praxi, po kterou si ho může zaměstnavatel vyzkoušet. Jedná se o poloviční úvazek týdenní pracovní doby nejdéle v rozsahu tří měsíců. Výše příspěvku je stanovena dle dosaženého vzdělání uchazeče a činí max. 12 000 Kč/měsíc. V této aktivitě se písemně uzavírá pracovní smlouva a účastník projektu stále zůstává v evidenci úřadu práce. Příspěvek je vyplácen zpětně po předložení vyúčtování. Na tuto aktivitu je možno přímo u zaměstnavatele navázat Odbornou praxí.

Vyhodnocení:

- 279 osob vstoupilo do projektu,
- ve 300 případech byly poskytnuty poradenské aktivity,
- 250 osob se zúčastnilo motivačního kurzu, 242 úspěšně kurz ukončilo,
- 8 osob absolvovalo přípravný program z celkového počtu 10 uchazečů,
- 4 účastníci vstoupili do rekvalifikačních kurzů,

- 7 účastníků vstoupilo na stáž do zahraničí (Rakousko, Irsko, Německo),
- 7 mladých účastníků bylo podpořeno návratem do vzdělávacího procesu.

V rámci projektu bylo zatím uzavřeno 133 Dohod o vyhrazení společensky účelného pracovního místa, 55 Dohod o poskytnutí příspěvku na mzdové náklady mentora. (Integrovaný portál MPSV, 2017d)

6.1.2 Projekt „Rodina není překážkou v Karlovarském kraji“

Projekt je určen evidovaným uchazečům a zájemcům o zaměstnání pečujícím o děti do 15 let, kteří se vracejí či vstupují na trh práce. Zaměstnavatelé při hledání nových zaměstnanců upřednostňují spíše bezdětné či s odrostlými dětmi. Projekt nabízí přímou podporu na mzdové náklady, cestovné, stravné a příspěvek na hlídání dětí. Realizace projektu od 01.02.2016, první nábor klientů proběhl v červnu 2016.

Formy podpory

Prostřednictvím projektu lze využít čtyř nástrojů, a to rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa vyhrazená (SÚPM), společensky účelná pracovní místa zřízená uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (SÚPM-OSVČ) a překlenovací příspěvek.

Rekvalifikace - v tomto projektu lze absolvovat až dva rekvalifikační kurzy, které spolu úzce souvisí a jsou určeny i pro zájemce o zaměstnání. V případě uchazeče o zaměstnání mu může být poskytnut příspěvek na cestovné, lékařské vyšetření, výpis z Rejstříku trestů.

Společensky účelná pracovní místa vyhrazená - zaměstnavateli je poskytován příspěvek na úhradu mzdových nákladů na uchazeče o zaměstnání, s kterým uzavřel pracovní smlouvu. Příspěvek je poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců a jeho výše závisí na délce doby, po kterou je v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání nebo na věku. V případě uchazeče ve věku do 30 let činí příspěvek až do výše 18 000 Kč.

Společensky účelná pracovní místa vyhrazená uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti – tato místa pro sebe na základě dohody s úřadem práce zřizuje uchazeč o zaměstnání, který zahájí podnikání jako osoba

samostatně výdělečně činná. Má možnost získat jednorázový finanční příspěvek až do výše 128 000 Kč na vybavení provozovny a příspěvek až do výše 6 475,75 Kč k úhradě nájemného po dobu 5 měsíců.

Vyhodnocení:

- 55 osob vstoupilo do projektu a bylo podpořeno,
- 55 osob se zúčastnilo motivačního kurzu s úspěšným ukončením.
- Rekvalifikační kurz nebyl realizován z důvodu nezájmu účastníků projektu.

V rámci projektu bylo uzavřeno 30 Dohod o vyhrazení společensky účelného pracovního místa, Příspěvek do začátku podnikání získaly 3 osoby, z toho jedna osoba čerpala překlenovací příspěvek na úhradu nájemného. (Integrovaný portál MPSV, 2017f)

6.1.3 Projekt „Využij pracovní příležitost v Karlovarském kraji“

Projekt je určen 80 osobám, které dovršily věku 50 let, nemohou najít vhodné zaměstnání a v evidenci jsou více než 4 měsíce. Pro zaměstnavatele se stávají nepřizpůsobivé k rychle se měnícím požadavkům v oblasti informačních technologií a jejich zkušenosti nedostačují z důvodu neustálého vývoje nových trendů. Dlouhodobě tvoří početnou skupinu uchazečů v Karlovarském kraji.

V projektu se zúčastní všech 80 účastníků motivačního kurzu a 16 jich vstoupí do rekvalifikace. Realizace započala 01.04.2016.

Formy podpory

Společensky účelná pracovní místa vyhrazená - zaměstnavateli je poskytován příspěvek na úhradu mzdových nákladů na uchazeče o zaměstnání, s kterým uzavřel pracovní smlouvu. Příspěvek je poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců ve výši 17 735 Kč na osobu měsíčně.

Společensky účelná pracovní místa vyhrazená uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti – Příspěvek na místa vytvořená uchazeči o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti je možné poskytnout jednorázově na vybavení provozovny do výše 128 000 Kč a **překlenovací příspěvek** na nájem ve výši 6 295 Kč.

V tomto projektu se počítá s vytvořením míst na **veřejně prospěšné práce**, kde bude zaměstnavateli poskytnut příspěvek ve výši 12 250 Kč na osobu.

Vyhodnocení:

- 51 osob vstoupilo do projektu,
- z toho 1 osoba úspěšně absolvovala zvolenou rekvalifikaci,
- 51 osob se zúčastnilo motivačního kurzu a 48 osob úspěšně kurz ukončilo.

V rámci projektu bylo 28 účastníků zaměstnáno v rámci vyhrazeného společensky účelného pracovního místa, příspěvek do začátku podnikání získal 1 účastník, 3 účastníci projektu byli zaměstnáni na veřejně prospěšné práce. (Integrovaný portál MPSV, 2017g)

6.1.4 Projekt „Zdravotní postižení není hendikep v Karlovarském kraji“

Uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání se zdravotním postižením tedy se statutem (OZP) v prvním až třetím stupni jsou většinou představiteli dlouhodobé nezaměstnanosti, z důvodu nedostatku volných pracovních míst odpovídající strukturou k jejich zdravotnímu postižení. Tento projekt pro osoby OZP je realizován v Karlovarském kraji a nemá žádného předchůdce. Realizován od data 01.02.2016.

Formy podpory

Veřejně prospěšné práce jsou pracovní příležitosti vytvářena obcemi, městy, státními institucemi většinou na úklid a údržbu veřejného prostranství, mohou být dále vytvářena na zajišťování sportovních aktivit, činností v oblasti charity, sportovních akcí či na aktivity ve školských zařízeních. Příspěvek je poskytován na úhradu mzdových nákladů uchazeče až do výše 15 000 Kč na uchazeče po dobu 12 – 24 měsíců. Nejčastěji vykonávanými pracovními pozicemi jsou stále uklízeči veřejného prostranství a pomocní pracovníci v lesnictví a myslivosti.

Společensky účelná pracovní místa vyhrazená – pracovní místa, na které jsou zaměstnavateli poskytovány mzdové příspěvky na zaměstnaného uchazeče až do výše 18 000 Kč nejdéle po dobu 12 měsíců.

Zahájení samostatné výdělečné činnosti – jedná se o jednorázový příspěvek ve výši 128 000 Kč, poskytovaný uchazeči, který zahájí samostatně výdělečnou činnost a následně mu může být poskytnut překlenovací příspěvek na nájemné a služby s ním spojené, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků, náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována samostatná výdělečná činnost, pokud jde o objekt ve vlastnictví uchazeče a souvisí s budoucím provozováním výdělečné činnosti.

Vyhodnocení:

- 33 osob vstoupilo do projektu, z toho 15 osob úspěšně ukončilo Motivační kurz,
- 15 osob prošlo ergodiagnostickým vyšetřením, které je prováděno ve Fakultní nemocnici v Plzni.

Příspěvek do začátku podnikání získal 1 účastník, 9 uchazečů bylo zaměstnáno v rámci společensky účelného pracovního místa. (Integrovaný portál MPSV, 2017h)

6.2 Národní individuální projekty

6.2.1 Projekt „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II“

Projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (dále jen POVEZ II), současně realizovaný v Karlovarském kraji, je zaměřen na problematiku adaptability pracovní síly, kdy nesoulad dovedností a kvalifikačních předpokladů na pracovní místo je často chybou na straně zaměstnavatele, který se brání zaškolovat své zaměstnance na náklady zaměstnavatele.

Zaměstnavatelům, kteří zapojí své zaměstnance do projektu, je formou příspěvku hrazeno určité procento nákladů vynaložených na jejich odborný rozvoj a příspěvek na úhradu mzdových nákladů po dobu co se účastní odborného rozvoje. Projekt klade především důraz na zapojení potenciálních nových zaměstnanců.

Podpora se může týkat těchto cílových skupin:

- **OSVČ** – fyzické osoby s/bez zaměstnanců, kteří školení zajistí sobě, v tomto případě se nehradí mzdové náklady, ale pouze náklady na vzdělávání,
- **Zaměstnanci** – příspěvek lze poskytnout pouze zaměstnancům, kteří pracují na základě pracovní smlouvy u zaměstnavatele žádajícího podporu,
- **Potenciální zaměstnanci** – fyzické osoby, o kterých zaměstnavatel předpokládá, že se stanou jejich zaměstnanci.

Zaměstnanci organizačních složek zahraniční právnické osoby, pokud se jedná o odštěpný závod zaregistrovaný na území ČR. (Integrovaný portál MPSV, 2017j)

7. Cílové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných

„Dlouhodobě evidovaných uchazečů je v evidenci Úřadu práce ČR, Krajské pobočce v Karlových Varech více než polovina z celkového počtu uchazečů. Největším problémem této skupiny se stává především ztráta pracovních návyků a snížená pracovní motivace. Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči jsou zejména uchazeči s nízkou kvalifikací obtížně uplatnitelní na trhu práce, dále uchazeči sociálně vyloučení a závislí na poskytování sociálních dávek, u kterých se projevuje pasivní přístup při vyhledávání pracovního uplatnění. U uchazečů kvalifikovaných se jedná zejména o pokles konkurenceschopnosti způsobený nevyžíváním své kvalifikace a znalostí. V evidenci uchazečů o zaměstnání jsou trvale uchazeči, kteří ve skutečnosti nemají skutečný zájem o zprostředkování zaměstnání. **Využívají sociálního systému, kdy je pro výplatu sociálních dávek nezbytná evidence na úřadu práce.** Tito občané si práci nehledají, dokládají úřadu práce časté pracovní neschopnosti a všemi způsoby se snaží, aby jim úřad práce zaměstnání nenabízel, nebo je do nabízené práce zaměstnavatel nepřijal. Měsíční příjem sociálních dávek je zpravidla větší či stejný jako předpokládaný výdělek v zaměstnání, neboť se převážně jedná o uchazeče s nízkým vzděláním (základním, nedokončeným základním nebo bez vzdělání), kde je předpoklad výdělku na hranici minimální mzdy.“ Další výhodou pro tyto uchazeče o zaměstnání je státem hrazené zdravotní pojištění. Tomuto jevu, se říká **účelová evidence na úřadu práce.**

Nezaměstnanost uchazečů o zaměstnání starších 50 let ovlivňuje celá řada faktorů. Lidé si nevěří, velmi často si stěžují na věkovou diskriminaci ze strany zaměstnavatelů, a to se odráží i na jejich ochotě pokusit se změnit svou situaci. Na trhu práce se stále ještě setkáváme i s předsudky ze strany zaměstnavatelů. Tito zaměstnavatelé obvykle propouštějí jako první právě osoby starší 50 let věku. Jako důvod uvádějí pomalost, nízkou flexibilitu, neochotu učit se nové věci, neznalost světových jazyků, nových trendů, informačních technologií, neschopnost rychlého a pohotového řešení problému apod. Zaměstnavatelé často uvádějí, že zaměstnat absolventa školy je pro ně mnohem levnější a ekonomičtější, než zaměstnat člověka s dlouholetou praxí. Mzdové náklady zaměstnavatele jsou pak nižší.“

(Integrovaný portál MPSV, 2016a)

Je zřejmé, že bez pomoci státu by práci výše zmiňované osoby hledaly dlouhou dobu. Výběr zaměstnanců je právo zaměstnavatele a „v zákoně neexistují žádná omezení zaměstnavatele pro stanovení si potřeb nebo počtu zaměstnanců. Jiné specifikum existuje u zaměstnávání osob zdravotně postižených v případě plnění povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců, ale i zde má zaměstnavatel právo volby formy, kterou tak učiní (vedle faktického zaměstnávání může odebírat výrobky či přispívat na zaměstnávání zdravotně postižených formou odvodu).“ Rozhodně nemohou krajské pobočky Úřadu práce zaměstnavateli nařídit, aby zaměstnal konkrétní fyzickou osobu či jinak zasahovat do jeho práv ve výběru uchazečů.“ (Steinichová a kol. s. 54)

7.1 Problémy kolem nezaměstnanosti v Karlovarském kraji

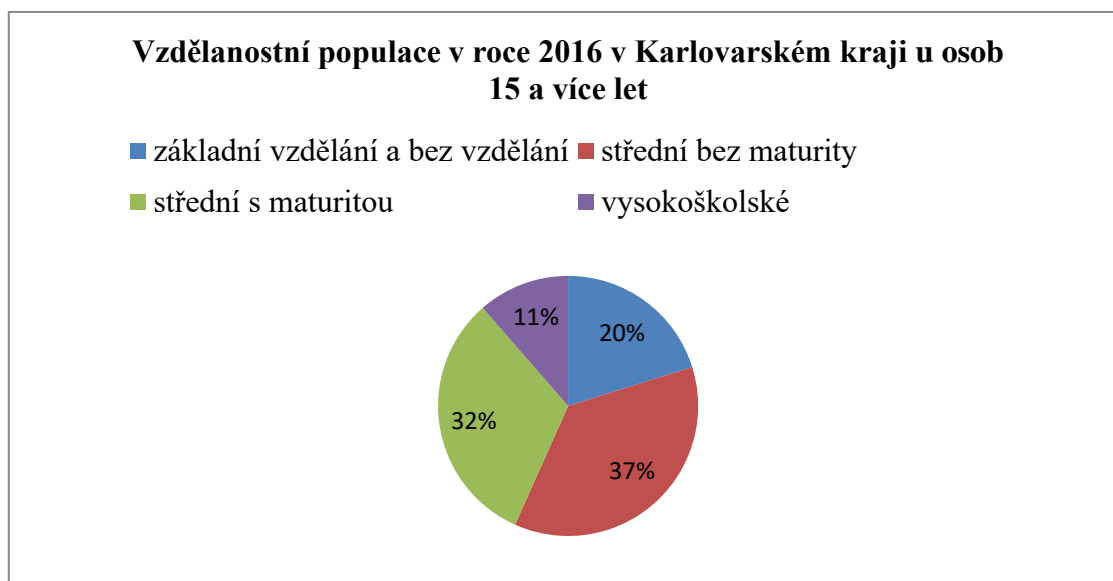
Ke konci roku 2016 převládala v Karlovarském kraji populace se středním vzděláním bez maturity (91 600 osob, tj. 36,2 %) a středním vzděláním s maturitou (77 400 osob, tj. 30,5 %). Základní vzdělání je v kraji zastoupeno v počtu 53 700 osob, tj. 21,2 %. Vzdělání vysokoškolské je v kraji zastoupeno v počtu 29 600 osob, tj. 11,7 %. Bez vzdělání a nezjištěno je 1 % osob. (Český statistický úřad, 2017e)

Tab. č. 5: Vzdělanostní populace v Karlovarském kraji u osob ve věku 15 a více let

Úroveň vzdělání	Počet osob v roce			
	2013	2014	2015	2016
základní vzdělání a bez vzdělání	52 900	52 000	51 600	51 100
střední bez maturity	97 000	96 000	95 900	92 500
střední s maturitou	82 100	82 100	80 200	80 800
Vysokoškolské	24 600	25 100	26 400	28 900

Zdroj: vlastní zpracování 2017, přepis tabulky na základě dat uváděných ČSÚ. Trh práce ČR – časové řady – 1993-2016. Věk a vzdělání populace - územní srovnání. (Český statistický úřad, 2017f)

Obr. č. 2 Vzdělanostní populace v roce 2016 v Karlovarském kraji



Zdroj: vlastní zpracování 2017

Z grafu, obr. č. 2, je vidět, že v Karlovarském kraji více než polovina populace nemá ukončené vzdělání maturitní zkouškou, 20 % osob je dokonce bez vzdělání nebo má ukončenou povinnou školní docházku a řadí se mezi osoby se základním vzděláním, pouze 11 % populace má dosažené vysokoškolské vzdělání. Následující tabulka č. 6 ukazuje, že nejvíce uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci na úradech práce v Karlovarském kraji je právě s žádným nebo nejnižším vzděláním. Krajská pobočka v Karlovarském kraji reaguje na vysoká čísla a nabízí většinu rekvalifikačních kurzů uchazečům bez vzdělání. V letošním roce nabízí kurzy:

- Jednoduchá obsluha hostů,
- Obsluha křovinořezu,
- Obsluha motorové řetězové pily,
- Práce v ubytovacím zařízení,
- Úklidové práce v ubytovacím zařízení – pokojská,
- Výpomoc při přípravě pokrmů.

Pro vyučené je v nabídce - Vyhláška o odborné způsobilosti v elektrotechnice (Vyhláška č. 50/1978 Sb.) viz tabulka č. 7.

Tab. č. 6: Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce v Karlovarském kraji podle vzdělání

Nejvyšší dosažené vzdělání	Rok		
	2014	2015	2016
vzdělání neúplné nebo žádné	1 015	4 351	3 770
základní vzdělání	6 787	2 769	2 133
vyučení	5 571	4 488	3 404
střední vzdělání bez maturity	658	571	433
vyučení s maturitou, úplné střední všeobecné s maturitou, úplné střední odborné s maturitou	2 753	2 229	1 690
vyšší nebo vysokoškolské vzdělání	506	488	366

Zdroj: Vlastní zpracování 2017, přepis tabulky na základě dat uváděných ČSÚ. Veřejná databáze. Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce - podle vzdělání, věku a délky nezaměstnanosti stav k 31. 12. (Český statistický úřad, 2017f)

Tab. č. 7: Rekvalifikace v Karlovarském kraji zabezpečované úřadem práce

Název rekvalifikačního kurzu	Minimální vzdělání	Počet hodin rekvalifikace
Jednoduchá obsluha hostů	bez vzdělání	70
Obsluha křovinořezu	bez vzdělání	25
Obsluha motorové řetězové pily	bez vzdělání	30
Práce v ubytovacím zařízení	bez vzdělání	80
Úklidové práce v ubytovacím zařízení - pokojská	bez vzdělání	80
Vyhláška č. 50/1978 Sb.	střední s výučním listem dle příloh vyhlášky č. 50/1978 Sb.	20
Výpomoc při přípravě pokrmů	bez vzdělání	60

Zdroj: Vlastní zpracování 2017, přepis tabulky na základě dat uváděných MPSV. Úřad práce ČR. Krajské pobočky. Karlovarský kraj. Rekvalifikace stav ke dni 07.11.2017. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/rekvalifikace>

Vysokoškolské vzdělání populace na Karlovarsku je společně s Ústeckým krajem na nejnižší hodnotě v republice, i když je poměrně spolehlivou ochranou proti nezaměstnanosti.

Tab. č. 8: Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce v Karlovarském kraji v roce 2014-2016 podle věku

Registrované osoby ve věku	Počet registrovaných osob v roce		
	2014	2015	2016
do 19 let	747	626	500
do 29 let	3 922	3 075	2 189
do 39 let	3 819	3 265	2 425
do 49 let	3 699	3 304	2 687
do 59 let	4 228	3 721	3 105
do 60 a více let	875	908	890
Počet osob celkem	17 290	14 896	11 796

Zdroj: Vlastní zpracování 2017, přepis tabulky na základě dat uváděných ČSÚ. Veřejná databáze. Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce - podle vzdělání, věku a délky nezaměstnanosti stav k 31. 12. (Český statistický úřad, 2017g)

V Karlovarském kraji v roce 2014 bylo v evidenci úřadu práce 17 290 osob, o rok později úřad práce evidoval o 2 394 osob méně, a to 14 896 osob, v listopadu 2016 byl počet evidovaných osob o 3280 nižší než v listopadu 2015, v prosinci 2016 byl počet evidovaných osob o 3100 nižší než v prosinci 2015. Podíl nezaměstnaných osob dosáhl nejnižší hodnoty za předešlé roky a přibližuje se k letům 2007-2008.

Z výše uvedené tabulky č. 8 je patrné, že dochází k rapidnímu úbytku uchazečů o zaměstnání, který pokračuje i v tomto roce. Za povšimnutí stojí počet registrovaných osob ve věku 50-59 let, který se stále držel na prvním místě v hodnoceném období. Počet uchazečů o zaměstnání ve věku 50 a více let má klesající tendenci, ale podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se zvyšuje.

V září 2016 bylo v databázi úřadu práce 4 101 volných pracovních míst, což je rekordní počet v roce 2016, volná pracovní místa v kraji stále přibývají v důsledku rostoucí průmyslové zóny v Chebu. K 31.12.2016 bylo 348 volných míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením. Sokolovsko stále patří k okresu s nejnižší nabídkou pracovních míst proti Chebsku a Karlovarsku.

Většinou zprostředkovatelé zaměstnání na úřadech práce uvádí, že délka trvání evidence uchazečů o zaměstnání souvisí s jejich vzděláním. Je evidentní, že vzdělanější osoby většinou ukončí vedení v evidenci na vlastní žádost, protože si samy našly vhodné zaměstnání. Nelze však říci, že se takto chovají absolventi a mladiství.

Tab. č. 9: Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce v Karlovarském kraji podle délky nezaměstnanosti

Délka trvání evidence uchazečů o zaměstnání	Rok		
	2014	2015	2016
do 3 měsíců	4 000	4 102	3 644
více než 3 měsíce až 6 měsíců	2 530	2 061	1 699
více než 6 měsíců až 9 měsíců	1 378	1 091	838
více než 9 měsíců až 12 měsíců	1 164	862	671
více než 12 měsíců až 24 měsíců	2 940	1 906	1 411
více než 24 měsíců	5 278	4 847	3 533

Zdroj: Vlastní zpracování 2017, přepis tabulky na základě dat uváděných ČSÚ. Veřejná databáze. Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce - podle vzdělání, věku a délky nezaměstnanosti stav k 31. 12. (Český statistický úřad, 2017f)

Podle tabulky č. 9 bylo v roce 2016 v evidenci úřadu práce pouze do 3 měsíců 3644 uchazečů, skoro ve stejném počtu jich bylo v evidenci více než 24 měsíců. Tabulka č. 10 obsahuje nejžádanější profese. Za povšimnutí stojí počet žádaných pracovníků do služeb a prodeje ve všech třech okresech na Karlovarsku. Právě Karlovy Vary mají největší Obchodní centra (Obchodní centrum Fontána, Obchodní centrum Varyáda). Varyáda nyní nabízí 8 volných pracovních pozic, vedle hypermarketu Globus byl 06.12.2017 otevřen nový obchodní dům s nábytkem Möbelix, který nabízí také místa v této profesi, tato profese stále zastává prvenství v poptávce. Dnes při nízké míře zaměstnanosti, na úřadu práce přetrvávají spíše lidé, kteří se práci vyhýbají. Úřad práce o nich hovoří jako o uchazečích se skrytým nezájmem o zaměstnání. Těch, kteří opravdu z vážných důvodů nemohou pracovat, už je méně. I když nezaměstnanost klesá, volných míst stále přibývá, některá místa však nejsou z hlediska mzdové sazby atraktivní a proto se některým stále vyplácí být závislý na sociálním systému a nezaměstnanost si vybrali jako svůj životní styl. V tomto směru vidím chybu i na úřadech práce, kdy zveřejní inzeráty požadující velký výkon za malou odměnu. Znalost

několika jazyků slovem i písmem, vynikající práci na počítači, ochotu práce přesčas za 12 000 Kč.

Tab. č. 10: Analýza neobsazenosti podle profese v Karlovarském kraji ve 3. čtvrtletí 2017

Okres	Popis pracovního místa dle profese	Počet volných pracovních míst
Karlovy Vary	Pracovníci ve službách a prodeji	746
	Pracovníci v oblasti osobních služeb	494
	Řemeslníci a opraváři	599
	Obsluha strojů a zařízení, montéři	461
Cheb	Pracovníci ve službách a prodeji	486
	Řemeslníci a opraváři	741
	Obsluha strojů a zařízení, montéři	453
	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	380
Sokolov	Pracovníci ve službách a prodeji	146
	Řemeslníci a opraváři	266
	Kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci	100
	Řidiči a obsluha pojízdných zařízení	142

Zdroj: Vlastní zpracování 2017, přepis tabulky na základě dat uváděných MPSV. Zaměstnanost. Nabídka a poptávka na trhu práce. (Integrovaný portál MPSV, 2017i)

7.2 Souběh evidence v nezaměstnanosti a nekolidující zaměstnání

V souvislosti s mým zaměstnáním bych chtěla zmínit, že v loňském roce Státní úřad inspekce práce realizoval mimořádnou kontrolní akci zaměřenou na kontrolu nelegálního zaměstnávání u zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají uchazeče o zaměstnání v nekolidujícím zaměstnání. Podle právní úpravy obsažené v zákoně o zaměstnanosti do 31.07.2017 „zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy“. Této výše popsané činnosti, při které uchazeč vykonává závislou práci za odměnu, se říká nekolidující zaměstnání. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

V Karlovarském kraji bylo nahlášeno 218 uchazeči, že vedle své evidence na úřadu práce vykonávají nekolidující zaměstnání. Okres Karlovy Vary s počtem 116, Cheb 31, Sokolov 71.

Kontrolami, které realizoval Oblastní inspektorát pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj, bylo zjištěno, že uchazeči převážně vykonávají práci na základě dohody o provedení práce. Práce na základě dohody o provedení práce nesmí v dnešní právní úpravě přesáhnout 300 hodin v kalendářním roce a může být uzavírána na jakoukoliv práci. Pokud měsíční příjem přesáhne částku 10 000 Kč je povinností zaměstnavatele odvést sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnavatel u dohody o provedení práce není povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu a právě v tomto okamžiku je na straně kontrolujícího problém. Inspektoři při kontrolách zjistili, že uchazeči o zaměstnání vykonávají práci na základě dohody o provedení práce dlouhodobě, do takové práce dochází někdy i každodenně, několik let v kuse a zaměstnavatelem vykazované hodiny jsou účelově upravovány.

Novela zákona o zaměstnanosti účinná od 29.07.2017 nově upravuje tzv. nekolidující zaměstnávání (přivýdělek v průběhu evidence na Úřadu práce České republiky)

„Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání od 29.07.2017 nebrání:

- výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo
- výkon činnosti na základě dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy.“

Překážkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je existence právního vztahu vzniklého k výkonu činnosti na základě dohody o provedení práce.

„Fyzická osoba, která ode dne 29.07.2017 osobně požádá o zprostředkování zaměstnání (podá žádost o zprostředkování zaměstnání), nemůže být zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání, jestliže má uzavřenou dohodu o provedení práce.

Uchazeč o zaměstnání, který byl zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání před 29.07.2017 a má uzavřenou dohodu o provedení práce, má 3 měsíce ode dne 29.07.2017 na ukončení této dohody o provedení práce, tj. do dne 28.10.2017.

Pokud pracovní vztah na základě dohody o provedení práce uchazeč o zaměstnání písemně neukončí, bude vyřazen z evidence.“ (Integrovaný portál MPSV, 2017a)

Touto novelou mají být uchazeči a zaměstnanci motivováni k hledání pracovněprávního vztahu, který jim založí účast na nemocenském pojištění a zároveň jim bude započítána doba potřebná pro nárok na starobní důchod.

Nekolidující zaměstnání mělo být pouze dočasné zaměstnání sloužící k překlenutí doby, než uchazeč o zaměstnání nalezne vhodné trvalé zaměstnání. Z každodenní zkušenosti Úřadu práce ČR s nekolidujícím zaměstnáváním uchazečů o zaměstnání vyplynulo, že se zde vyskytovalo zvýšené riziko nelegálního zaměstnávání uchazečů a následně i další porušování pracovněprávních předpisů za strany zaměstnavatelů. V praxi se tak stávalo, že v případě podezření na možné nelegální zaměstnávání uchazečů o zaměstnání informoval Úřad práce ČR Státní úřad inspekce práce resp. příslušný oblastní inspektorát práce.

Oblastní inspektorát práce v Karlovarském kraji realizoval kontroly u vytipovaných zaměstnavatelů Krajskou pobočkou v Karlových Varech, kteří zaměstnávají uchazeče o zaměstnání v nekolidujícím zaměstnání, dále na zaměstnavatele, u kterých je předpoklad, že umožňují výkon nelegální práce. „V rámci této mimořádné kontrolní akce bylo oblastními inspektoráty na území celé ČR provedeno celkem 97 kontrol a bylo celkem zjištěno 56 nedostatků. Spolupráce v této oblasti probíhá mezi oblastními inspektoráty práce a Úřadem práce ČR kontinuálně.“ (SUIP, 2017a)

7.3 Nelegální práce

Pojmem nelegální práce nazýváme závislou práci vykonávanou bez uzavřeného pracovněprávního vztahu, tedy bez uzavřené pracovní smlouvy, dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti. Závislou práci definuje zákoník práce v § 2, kde jsou uvedeny znaky, § 3 definuje důsledky. Pracovní smlouva a dohody musí být uzavřeny vždy písemně a vždy před osobním začátkem výkonu práce. V České republice se hojně stává, že zaměstnavatel umožňuje výkon nelegální práce osobě, která

se o práci uchází, a vysvětluje to tím, že se jedná o práci na zkoušku. Pojem „práce na zkoušku“ česká legislativa a zákoník práce nezná. V Německém zákoníku práce se práce na zkoušku definuje a možná právě proto, se tento pojem jeví zmatečným.

V případě zjištění osoby při výkonu nelegální práce jí může být uložena pokuta do výše 100 000 Kč a zároveň je vyřazena z evidence úřadu práce. Zaměstnanci orgánů kontroly vyžadují od fyzických osob, které se zdržují na pracovišti, prokázání totožnosti. V případě neochoty pracovníka předložit občanský průkaz či cestovní doklad může být inspektorem uložena pokuta. Neochota předložení dokladů totožnosti byla svého času vysoká, což dospělo k vykonávání součinnostních kontrol s Policií ČR a cizinecké policie.

Zaměstnavatel, který tento výkon práce umožní, je pak v situaci, kdy mu není umožněno po dobu 3 let čerpat dotace na zaměstnance či využívat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, ze kterých by mohl být velmi podpořen.

8. Karlovarský trh práce - vybrané problémy a postřehy

Nízká nezaměstnanost má i druhou stranu problému, firmám nyní chybí zaměstnanci a z tohoto důvodu odmítají zakázky.

Malé a střední podniky trpí nedostatkem pracovníků, stěžují si na to, že jejich výrobní programy kolabují, protože jim chybí zaměstnanci ve všech profesích, a to i v těch základních funkcích. Začíná to být problém, protože se tím brzdí český průmysl. Často se personalisté obracejí na agentury práce, které jim poskytují zaměstnance ze zemí Evropské unie: Bulharsko, Rumunsko nebo z třetích zemí: Ukrajina, Vietnam, Mongolsko. Problematika zaměstnávání cizinců ze třetích zemí je spojená s nadměrnou byrokracií, proto se Ukrajinci se do českých firem dostávají na dlouhodobá turistická polská víza, které je však neopravňují na území České republiky pracovat, ve velké míře bývají vyhoštěni.

Ze své kontrolní činnosti jsem zjistila, že firmy získávají zaměstnance i ve spolupráci s věznicemi, kdy zaměstnávají osoby ve výkonu trestu, ty které se osvědčí, nejen že jim je snížen trest na polovinu, ale získají příslib k zaměstnání a po výkonu trestu jsou zařazeny do pracovního procesu a nevracejí se do řad uchazečů, kteří potřebují pomoc státu ve formě dávek. Právě vyřazení jedince z pracovního procesu přináší nejen sociální ale i zdravotní problémy.

Firmy na Karlovarsku podle analýzy trhu práce mají zájem o pomocné dělníky ve výrobě. Uchazeči v evidenci úřadu práce na Karlovarsku při podání žádosti do kolonky o jakou práci mají zájem, doplňují právě tuto pozici, přesto zůstávají v evidenci. Jsou to osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnané, ztratily pracovní návyky a být doma jim vyhovuje. Jde často o osoby se základním vzděláním, které jsou závislé na dávkách. Některé z nich nechtějí přijmout méně placenou práci, protože by se jim to nevyplatilo, nebo se ucházejí o zaměstnání, kde samy nabízejí práci načerno, bez uzavřeného pracovněprávního vztahu, kde si vedle dávek přijdou na slušné peníze. Pokud inspektorát práce zjistí tyto osoby na pracovišti při výkonu práce, jsou z evidence úřadu práce sankčně vyřazeny. Zařazeny mohou být po uplynutí doby 6 měsíců. Zjištění takto pracujících osob má důsledek odejmutí veškerých dávek.

Stává se, že firmy za účelem zvyšování produktivity zaměstnanců dost často nařizují přesčasy, o které již někteří zaměstnanci nemají zájem, raději dávají přednost volnému času před prací, což má za následek změnu zaměstnání či návrat do evidence úřadu práce.

Na Karlovarsku se nevyužívá práce na částečný úvazek, tak často, jak se šíří veřejností, ne všechny podniky mohou každému vyhovět. Rodičům s malými dětmi, samoživitelkám se legislativa téměř vůbec nevěnuje. Matky často nestíhají dovést dítě do školky na šestou hodinu ranní a zároveň na šestou hodinu být v zaměstnání, zřizovatelé školek to odůvodňují tím, že by pedagogičtí pracovníci museli získat příplatek za práci v noci. Nutno zmínit, že žena, která vstupuje na trh práce po mateřské dovolené se potýká i se skrytou diskriminací, když v životopise při hledání práce uvede 3 roky rodičovská dovolená. Tato žena nejen, že ztratila svůj lidský kapitál po dobu 3 let, ale je také často vystavena předsudkům, že častá nemocnost malých dětí zvyšuje absence ženy v zaměstnání a zároveň dochází k úbytku jejího pracovního nasazení.

Právnícké a fyzické osoby, které podnikají a zaměstnávají osoby, měly dříve povinnost stanovenou zákonem o zaměstnanosti nahlašovat volná pracovní místa, které byly nabízeny prostřednictvím úřadů práce, dost často se stávalo, že místa „visely“ na portálu, když už dávno byly obsazené. To donutilo pracovnice úřadu práce z oddělení trhu práce, aby vyzývaly zaměstnavatele k tomu, aby místa rušili. Dospělo to k tomu, že dnes zaměstnavatelé místa nehlásí. Tím se stává poptávka po práci nepřehlednou.

Aktivní politika zaměstnanosti by v dnešní době měla stále klást především důraz na investování do lidského kapitálu, tedy do schopností a dovedností lidí. S tím, že kdysi získaná kvalifikace není uplatnitelná celý život, se zprostředkovatelé zaměstnání z řad úřadů práce setkávali a setkávají dodnes. Programy musí rychleji reagovat na požadavky vyplývající z nedostatku kvalifikace osob. Větší důraz by měl být kladen na podporu technického vzdělávání a řemesel. Ekonomický růst je jednoznačně spojován se zvyšováním lidského kapitálu. Nejde jen o to mít vysokoškolské vzdělání, ale kvalitní systém vzdělávání, který se získá a zároveň uplatní v podnikové praxi. Aktivní politika zaměstnanosti by měla přispívat k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle.

Ze získaných informací jsem se ujistila, že politika zaměstnanosti v Karlovarském kraji má nedostatky ve značné části systému. Aktivní politika zaměstnanosti nebyla v některých případech nápomocná firmám. Některé projekty vyžadovaly, aby podpořený zaměstnanec byl ve firmě zaměstnán dalších 12 měsíců bez podpory, a tím nebylo umožněno firmám, najímat a propouštět zaměstnance podle toho, jak se vyvíjela jejich situace na trhu. Svým způsobem byly omezené při propouštění svých zaměstnanců a snaze ušetřit mzdové náklady na propouštění zaměstnanců. Opatření, která chrání pracovní místa, snižují pružnost a efektivnost ekonomiky. Zaměstnavatelé takto ztráceli často zájem o vytváření takto podporovaných pracovních míst. Takto realizovaná APZ nezaměstnanost pouze zmírňuje, ale její problémy jako takové neřeší.

Před pěti lety nikdo neočekával, že rok 2017 bude nabízet tolik pracovních míst jako nyní. Krajská pobočka v Karlových Varech stále hodnotí situaci trhu práce na Karlovarsku, ale opatření a nástroje, které realizuje, jsou většinou reakcí na minulé roky. Konec roku 2018 přinese další pracovní příležitosti v Chebu, a to velký sklad pro společnost Mattel – největší výrobce hraček na světě. Rok 2022 přinese několik stovek pracovních příležitostí pro mladé a vzdělané v Sokolově, kde bude automobilka BMW vyvíjet a testovat autonomní (samořiditelné) vozy.

Přestože úředníci úřadu práce pracují v současnosti s menším počtem uchazečů, kteří docházejí na schůzky častěji než v minulých obdobích, nedaří se jim některé uchazeče zařadit do pracovního procesu. Stále zjišťují, zda se práci vyhýbají, nebo mají vážné důvody, proč nepracují. Stěžejní je pro ně situace, kdy z celkového počtu 4 % nezaměstnaných dvě procenta pracovat nebudou, protože k práci mají negativní vztah nebo už na první pohled mají špatné hygienické návyky, přijdou k zaměstnavateli či na schůzku ke zprostředkovateli v podnapilém stavu. Zaměstnavatelé takové zaměstnance raději nezaměstnají.

Příčinou neochoty pracovat může být vyplácení dávek, které snižují podněty k práci.

Závěr

Pro bakalářskou práci jsem si vybrala téma Analýza dopadů účinnosti aktivních a pasivních nástrojů politiky zaměstnanosti. V této práci jsem nejdříve vysvětlila pojem trh práce, nerovnováhu na trhu práce a její příčiny, popsala jsem priority Evropské unie, kterých chce dosáhnout do roku 2020 za účelem snížení nezaměstnanosti v zemích Evropské unie. Dále jsem představila Státní politiku zaměstnanosti a instituce veřejné správy působící v oblasti zaměstnanosti.

V praktické části této bakalářské práce jsem se věnovala aktivní a pasivní politice zaměstnanosti a vymezila jakými opatřeními a nástroji lze nezaměstnanost snižovat. Popsala jsem projekty, které Krajská pobočka v Karlových Varech realizovala, a zároveň jsem vyhodnotila účast na těchto projektech.

V této práci popisuji, jakým způsobem lze považovat účinnost nástroje APZ za efektivní a provázanost aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Zmínila jsem, že pasivní politika zaměstnanosti řeší finanční zajištění nezaměstnaných oproti aktivní politice zaměstnanosti, která zajišťuje tvorbu nových pracovních příležitostí, další rozvoj zaměstnanců či uchazečů o zaměstnání, udržováním či zvyšováním jejich kvalifikace.

Aktivní politika zaměstnanosti se v některých dosud používaných nástrojích mine účinkem a musí se dle mého názoru realizovat jinými nástroji. Získat práci v této době, může každý, kdo o ni projeví zájem. Jestliže Krajská pobočka v Karlových Varech na konci roku 2017 evidovala 7 488 uchazečů o zaměstnání, z toho dosažitelných uchazečů bylo v evidenci 6 759 a úřadem práce nabízených pracovních míst bylo celkem 6 503, vychází dle Českého statistického úřadu právě jeden dosažitelný uchazeč o zaměstnání v evidenci úřadu práce na jedno pracovní místo. Tím, že každý zaměstnavatel svá volná pracovní místa úřadu práce nehlásí, nabídne je pouze prostřednictvím internetu, je jich podstatně více. Významným faktorem při hledání zaměstnání je vzdělání. Každým rokem narůstá počet absolventů ze škol. Politika zaměstnanosti by měla posílit zapojení drobných živnostníků do praktické výuky studentů, tak aby se seznámili s celým procesem konkrétní profese. Tím, že se na řešení nezaměstnanosti podílí Evropská unie, mohla by být podpora využita na zavedení systému poradenství pro volbu povolání, který bude předvídat vývoj trhu práce.

Z pohledu počtu podpořených osob jsou nástroje APZ hojně využívány. Dle mého názoru umožňují výsledky Krajské pobočky úřadu práce v Karlových Varech vyslovit závěr, že se daří snižovat počet dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů ať už zapojením cílových skupin do projektů, tak i prevencí potenciálních kontrol nelegálního zaměstnání, za spolupráce Oblastního inspektorátu práce, odboru nelegálního zaměstnávání.

Oddělení zprostředkování se svými aktivitami podílí na odhalování a potírání nelegálního zaměstnání. Při podezření na výkon nelegálního zaměstnání konkrétního uchazeče, je u zaměstnavatele zahájena kontrola a zjištěné osoby při výkonu práce jsou sankčně vyřazeny z evidence úřadu práce, veškeré dávky jsou jim odebrány a jejich zpětné zařazení je možné až po uplynutí 6 měsíců.

Novela zákona o zaměstnanosti přinesla změnu týkající se ukončení evidence na úřadu práce uchazeče, který vykonává práci na základě dohody o provedení práce a také uchazeče, který má dohodu pouze se zaměstnavatelem uzavřenou. Tato novela také přispěla ke snížení počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů, kteří si po dobu své evidence přišli na slušné příjmy. V některých případech touto novelou došlo k uzavření pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti, která jim alespoň založila účast na nemocenském pojištění a započítává se jim jako doba potřebná pro nárok na starobní důchod, místo dohody o provedení práce. Tato novela přispěla ke snížení počtu uchazečů v evidenci na Karlovarsku o 1400 osob.

Od ledna 2017 počet dlouhodobě nezaměstnaných osob stále ubývá, jejich počet je menší než počet volných pracovních míst. Na konci roku 2017 bylo v evidenci úřadu práce o polovinu méně uchazečů než v roce 2015, 14 896 uchazečů. Krajská pobočka v Karlových Varech se těm, kteří v evidenci setrvávají dlouhodobě, věnuje se zvýšenou péčí, od dubna 2017 nově začala poskytovat příspěvek na dojížděku za prací, příspěvek na přestěhování za prací a přesto tento nástroj nebyl příliš efektivní z hlediska jeho využití. Naopak velmi efektivní byl u svého zrodu projekt Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 severozápad v Karlovarském kraji, který snížil míru nezaměstnanosti mladých lidí věkové skupiny 15-25 let u osob s nízkou kvalifikací, umožnil návrat do škol pro lepší uplatnění na trhu práce. Účinnost tohoto projektu od konce roku 2016 postupně začala klesat a nyní z důvodu nezájmu o jeho další pokračování nebude prodloužen. Projekt „Využij pracovní příležitost“ byl velmi

efektivní pro osoby ve věku nad 50 let i z důvodu, že tato starší generace si ve snaze udržet zaměstnání práce více váží.

V Karlovarském kraji v roce 2017 klesla nezaměstnanost na 3,5 procenta a celá Česká republika vykazuje jasné prvenství mezi zeměmi Evropské unie. Podle aktuálních dat Eurostatu v listopadu 2017 klesla nezaměstnanost v České republice na 2,5 procenta a nyní se očekává napjatá situace na trhu práce, tím že ekonomika čelí nedostatkem pracovníků a nezaměstnanost je pod úrovní přirozené míry nezaměstnanosti.

Další pokles nezaměstnanosti je pro ekonomiku nežádoucí a představuje pro řadu odvětví problém. Zaměstnavatelé se mohou dostat do problémů se sháněním kvalitních zaměstnanců a mohou počítat s růstem mzdových nákladů.

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí od počátku roku 2017 realizuje projekt „Vyhodnocování účinnosti a efektivity realizace APZ“, který má vypracovat komplexní systém na vyhodnocování nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a dále na průběžné zhodnocení efektivity dopadů na klienty s ohledem na zvýšení hospodárnosti, efektivnosti a účinnosti s co nejvyšší mírou racionality. Realizace projektu bude ukončena v roce 2020.

Seznam tabulek a obrázků

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Obecná míra nezaměstnanosti v ČR za období 2007 – 2016 (v %)

Tabulka č. 2: Registrovaná míra nezaměstnanosti v ČR za období 2007 – 2016 (v %)

Tabulka č. 3: Obecná míra nezaměstnanosti v Karlovarském kraji 2007 – 2016 (v %)

Tabulka č. 4: Výše podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci v ČR v Kč

Tabulka č. 5: Vzdělanostní populace v Karlovarském kraji u osob ve věku 15 a více let

Tabulka č. 6: Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce v Karlovarském kraji podle vzdělání

Tabulka č. 7: Rekvalifikace v Karlovarském kraji zabezpečované úřadem práce

Tabulka č. 8: Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce v Karlovarském kraji v roce 2014 -2016 podle věku

Tabulka č. 9: Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce v Karlovarském kraji podle délky nezaměstnanosti

Tabulka č. 10: Analýza neobsazenosti podle profese v Karlovarském kraji ve 3. čtvrtletí 2017

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Podíl nezaměstnaných v % v krajích ČR k 30. 9. 2017

Obrázek č. 2: Vzdělanostní populace v roce 2016 v Karlovarském kraji

Seznam použitých zkratk

APZ - Aktivní politika zaměstnanosti

ČR - Česká Republika

ČSÚ - Český statistický úřad

ESF - Evropský sociální fond

EU - Evropská Unie

EURES - Evropské služby zaměstnanosti

HDP - Hrubý domácí produkt

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí

OIP - Oblastní inspektorát práce

OP LZZ - Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

OSVČ - Osoba samostatně výdělečně činná

OZP - Osoby se zdravotním postižením

SÚIP - Státní úřad inspekce práce

SÚPM - Společensky účelná pracovní místa

ÚP ČR - Úřad práce České republiky

VPM - Volná pracovní místa

VPP - Veřejně prospěšné práce

Seznam použité literatury

- Andraščíková, M., et al. (2016). *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016*. Olomouc: ANAG, spol. s r.o.
- Bičáková, O. (2017). Příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa. *Sondyrevue*, XXVII, (11), 9-10.
- Brožová, D. (2003). *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Hejduková, P. (2015). *Veřejné finance: Teorie a praxe*. Praha: C. H. Beck.
- Krebs, V., et al. (1997). *Sociální politika*. Praha: Codex Bohemia.
- Krebs, V., et al. (2015). *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer.
- Koukalová, L. (2011). *Účinnost nástrojů ve vybraném regionu*. (Bakalářská práce). Znojmo: Masarykova univerzita.
- Lacina, L., et al. (2011). *Učebnice evropské integrace*. Brno: Barrister & Principal.
- Mareš, P., (2002). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Pališková, M., (2014). *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Praha: C. H. Beck.
- Pavelka, T., (2007). *Makroekonomie: Základní kurz*. Praha: Melandrium.
- Steinichová, L., et al. (2010). *Zákon o zaměstnanosti: Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s.
- Strečková, Y., & Malý, I. (1998). *Veřejná ekonomie pro školu i praxi*. Praha: Computer Press.
- Šmajsová Buchtová, B., Šmajš, J., & Boleloucký, Z. (2013). *Nezaměstnanost*. Praha: GRADA Publishing, a.s.
- Šubrt, B., et al. (2015). *Abeceda mzdové účetní 2015*. Olomouc: ANAG, spol. s r.o.

Tvrdoň, M., (2006). *Regulace trhu práce v ČR (Labour regulation in the Czech Republic)*. (Disertační práce). Brno: Masarykova univerzita.

Winkler, M., & Wildmannová, M. (1999). *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press.

Internetové zdroje

Calmfors, L. (1994). *Active Labour Market Policy and Unemployment – a Framework for the Analysis of Crucial Design Features*.

Dostupné z: <http://www.oecd.org/social/labour/33936463.pdf>

CzechTrade (2010). *Strategie Evropa 2020. BusinessInfo.cz: Oficiální portál pro podnikání a export*. Cit. 03.10.2017, dostupné z:

<http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/strategie-evropa-2020-5155.html#!&chapter=1>

Český statistický úřad (2017a). *Statistiky – Zaměstnanost a nezaměstnanost podle analýzy VŠPS – Postavení českého trhu práce v rámci EU*. Cit. 30.10.2017, dostupné z:

<https://www.czso.cz/csu/czso/cr/postaveni-ceskeho-trhu-prace-v-ramci-eu-2-ctvrtleti-2017>

Český statistický úřad (2017b). *Časové řady - Hlavní makroekonomické ukazatele*. Cit. 10.10.2017, dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/hmu_cr

Český statistický úřad (2017c). *Statistiky – Nezaměstnanost v Karlovarském kraji k 30. 9.2016*. Cit. 10.10.2017, dostupné z:

<https://www.czso.cz/csu/xk/nezamestnanost-v-karlovarskem-kraji-k-30-9-2016-podle-mpsv>

Český statistický úřad (2017d). *Statistiky – Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Obecná míra nezaměstnanosti v regionech soudržnosti a krajích – roční průměr*. Cit. 10.10.2017, dostupné z:

https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM06&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&str=v95&c=v3~8_RP2016

Český statistický úřad (2017e). *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - čtvrtletní údaje - 4. čtvrtletí 2016: Vzdělanostní struktura populace ČR*. Cit. 22.10.2017, dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/34624841/25012816q402.pdf/1d9ce147-2988-400f-a099-a0e512c7f82b?version=1.0>

Český statistický úřad (2017f). *Veřejná databáze. Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce - podle vzdělání, věku a délky nezaměstnanosti (stav k 31. 12). (Karlovarský kraj)*. Cit. 23.10.2017, dostupné z:

https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&pvo=ZAM10&str=v175&c=v3~3_RP2017&v=v166_null_null_null&u=v175_VUZEMI_100_3051

Český statistický úřad (2017g). *Trh práce ČR – časové řady – 1993-2016. Věk a vzdělání populace - územní srovnání*. Cit. 29.10.2017, dostupné z:

https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM11-A&z=T&f=TABULKA&skupId=766&katalog=30853&pvo=ZAM11-A&str=v197&c=v3~3_RP2017&u=v197_VUZEMI_100_3051

Český statistický úřad (n. d.). *Statistiky – zaměstnanost, nezaměstnanost – 2008-2017. Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce a podíl nezaměstnaných osob (stav k 31.12.)* Cit. 19.02.2018,

dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/46239565/25013017008.pdf/23700879-3bb2-48f8-8c36-1957e3ce2d79?version=1.0>

Česká televize (2017). iVysílání. *Nezaměstnanost*. Cit. 14.10.2017, dostupné z:

<http://www.ceskatelevize.cz/ivysilani/1097181328-udalosti/217411000100908/obsah/566874-nezamestnanost-v-cr>

Eures (2017). *The European JobMobility portal. Czech Republik – Karlovarský kraj*. Cit. 21.10.2017, dostupné z:

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2755&lmi=Y&acro=lmi&lang=en&recordLang=en&parentId=&countryId=CZ®ionId=CZ0&nuts2Code=%20&nuts3Code=null&mode=text®ionName=Karlovarsky%20kraje%20European%20Job%20Mobility%20Portal>

Integrovaný portál MPSV (2016a). *Úřad práce ČR. Statistiky a analýzy. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016*. Cit. 25.10.2017, dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/statistiky/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace_o_realizaci_apz_v_roce_2015_a_strategie_apz_pro_rok_2016_0.pdf

Integrovaný portál MPSV ČR (2016b). *Úřad práce ČR. Statistiky a analýzy. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017*. Cit. 02.12.2017, dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/statistiky/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace_o_realizaci_apz_v_roce_2016_a_strategie_apz_pro_rok_2017.pdf

Integrovaný portál MPSV (2017a). *Zaměstnanost. Pro občany. Práva a povinnosti uchazeče a zájemce. Upozornění*. Cit. 07.11.2017, dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch

Integrovaný portál MPSV (2017b). *Zaměstnanost. Ke stažení. Pololetní statistiky absolventů. Absolventi v evidenci ÚP ČR podle škol a oborů k 30. 9. 2017. Mladiství*. Cit. 22.11.2017, dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/download>

Integrovaný portál MPSV (2017c). *Úřad práce ČR – Krajská pobočka v Karlových Varech odbor zaměstnanosti krajské pobočka oddělení trhu práce. Příspěvek na podporu regionální mobility*. Cit. 19.11.2017, dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/prispevek_na_podporu_regionalni_mobility

Integrovaný portál MPSV (2017d). *Úřad práce ČR. Karlovarský kraj. Regionální individuální projekty*. Cit. 27.11.2017, dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/projekty_esf/v_realizaci/rip

Integrovaný portál MPSV (2017e). *Úřad práce ČR. Karlovarský kraj. Regionální individuální projekty. Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Karlovarském kraji*. Cit. 27.11.2017, dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/projekty_esf/v_realizaci/rip/iniciativa_podpory_zamestnanosti_mladeze_pro_region_nuts

Integrovaný portál MPSV (2017f). *Úřad práce ČR. Karlovarský kraj. Regionální individuální projekty. Rodina není překážkou v Karlovarském kraji*. Cit. 28.11.2017, dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/projekty_esf/v_realizaci/rip/rodina_neni_prekazkou_v_karlovarskem_kraji

Integrovaný portál MPSV (2017g). *Úřad práce ČR. Karlovarský kraj. Regionální individuální projekty. Využij pracovní příležitost v Karlovarském kraji*. Cit. 28.11.2017, dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/projekty_esf/v_realizaci/rip/vyuzij_pracovni_prilezost_v_karlovarskem_kraji

Integrovaný portál MPSV (2017h). *Úřad práce ČR. Karlovarský kraj. Regionální individuální projekty. Zdravotní postižení není hendikep v Karlovarském kraji*. Cit. 29.11.2017, dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/projekty_esf/v_realizaci/rip/zdravotni_postizeni_neni_hendikep_v_karlovarskem_kraji

Integrovaný portál MPSV (2017i). *Zaměstnanost. Nabídka a poptávka na trhu práce. Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle profese v okrese Karlovy Vary za 3. čtvrtletí 2017*. Cit. 29.11.2017, dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh?stat=2000000000089&obdobi=2&rok=2017&uzemi=1000&send=send&piref37_1298287_37_241130_241130.next_page=%2Findex.do&piref37_1298287_37_241130_241130.statse=2000000000011&piref37_1298287_37_241130_241130.statk=2000000000016&piref37_1298287_37_241130_241130.send=end&piref37_1298287_37_241130_241130.stat=2000000000089&piref37_1298287_37_241130_241130.obdobi=3&piref37_1298287_37_241130_241130.rok=2017&piref37_1298287_37_241130_241130.uzemi=124000&ok=Vybrat

Integrovaný portál MPSV (2017j). *Úřad práce ČR. Karlovarský kraj. Projekty v realizaci. Projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (dále jen POVEZ II)*. Cit. 08.12.2017, dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/povez-ii

Integrovaný portál MPSV (2018). *Zaměstnanost. Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob*. Cit. 09.01.2018, dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady

Karlovarský kraj (n. d.). *Investiční příležitosti v Karlovarském kraji. O Karlovarském kraji*. Cit. 21.10.2017, dostupné z:

<http://www.karlovyvary-region.eu/cz/o-karlovarskem-kraji/prumysl-a-sluzby-7217>

Podnikatel CZ (2017). *Průvodce vaším podnikáním. Od roku 2017 vyšší podpora v nezaměstnanosti a rekvalifikaci*. Cit. 03.10.2017, dostupné z:

<http://www.podnikatel.cz/clanky/od-roku-2017-vyssi-podpora-v-nezamestnanosti-a-rekvalifikaci/>

Státní úřad inspekce práce (2017a). *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2016*. Cit. 12.11.2017, dostupné z:

http://www.suip.cz/_files/suip-3f221754366f01e240f10778f21fe5fa/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-provedenych-inspekci.pdf

Státní úřad inspekce práce. (2017b) *Otázky a odpovědi. Práce na zkoušku*. Cit.

25.11.2017, dostupné z: <http://www.suip.cz/otazky-a-odpovedi/pracovnepravni-vztahy/nelegalni-zamestnavani/prace-na-zkousku/>

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (n. d.). *Vyhodnocování účinnosti a efektivity realizace APZ*. Cit. 25.03.2018, dostupné z:

http://www.vupsv.cz/index.php?p=evaluation_of_aep&site=default

Prameny práva

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

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

Seznam příloh

Příloha A: Přehled čerstvých absolventů v evidenci úřadu práce v okresech na Karlovarsku

Příloha B: Výkaz o aktivní politice zaměstnanosti v letech 2014 – 2017

Příloha A: Přehled čerstvých absolventů v evidenci úřadu práce v okresech na Karlovarsku

Název okresu	Název školy - obor	Počet absolventů v evidenci ÚP ČR, kteří ukončili školu v období 1. 5. 2017-30. 9.2017
Cheb	Integrovaná střední škola Cheb - truhlář	2
Karlovy Vary	Střední odborná škola a střední odborné učiliště Nejdek - stravovací a ubytovací služby	2
Karlovy Vary	Střední škola stravování a služeb - gastronomie	2
Karlovy Vary	Střední škola stravování a služeb - kuchař, číšník	2
Karlovy Vary	Střední škola logistická Dalovice - provoz a ekonomika dopravy	4
Karlovy Vary	Střední škola logistická Dalovice - Logistické a finanční služby	2
Karlovy Vary	Střední odborná škola stavební Karlovy Vary - elektrikář - silnoproud	2
Karlovy Vary	Střední odborná škola stavební Karlovy Vary - zedník	2
Karlovy Vary	Střední průmyslová škola Ostrov - autotronik	3
Karlovy Vary	TRIVIS – Střední škola veřejnoprávní – bezpečnostně právní činnost	3
Sokolov	Střední škola stravování a služeb Karlovy Vary – kuchař, číšník	5
Sokolov	Integrovaná střední škola technická a ekonomická Sokolov - mechanik opravář motorových vozidel	5
Sokolov	Integrovaná střední škola technická a ekonomická Sokolov - ekonomika a podnikání	3
Sokolov	Střední škola, základní škola a mateřská škola Kraslice - strojní mechanik	4
Sokolov	Střední škola živnostenská Sokolov – potravinářská výroba	3
Sokolov	Střední škola živnostenská Sokolov – potravinářské práce	3

Zdroj: vlastní zpracování, 2017, přepis tabulky na základě dat uváděných v Integrovaný portál MPSV.

Příloha B: Výkaz o aktivní politice zaměstnanosti v letech 2014 - 2017

	Počet vytvořených míst v rámci APZ	Počet vytvořených míst v rámci individuálních projektů	Vyčerpáno v rámci APZ	Vyčerpáno v rámci individuálních o projektu
Rok (1.1. - 31.12.)	2014	2014	2014	2014
VPP	80	847	6 189 210	70 671 306
SÚPM - vyhrazená	183	659	6 108 972	33 364 542,15
SÚPM - zřízená	1	0	70 000	-
SÚPM -OSVČ	62	-	2 251 214	-
CHPM	20	-	3 607 500	-
Celkem	346	1 506		
Rok (1.1. - 31.12.)	2015	2015	2015	2015
VPP	1	1374	13 130 951	98 043 611,30
SÚPM - vyhrazená	4	1334	4 164 038	127 741
SÚPM - zřízená	0	0	0	0
SÚPM -OSVČ	55	0	2 042 748	0
CHPM	8	0	794 651	0
Celkem	68	2 708		
Rok (1.1. - 31.12.)	2016	2016	2016	2016
VPP	320	452	18 532 592	88 856 808
SÚPM - vyhrazená	205	556	9 804 678	54 936 827
SÚPM - zřízená	1	0	40 000	0
SÚPM -OSVČ	53	4	1 895 768	-
CHPM	19	0	730 000	-
Celkem	598	1 008		
Rok (1.1. - 30.11.)	2017	2017	2017	2017
VPP	316	355	-	-
SÚPM - vyhrazená	13	444	-	-
SÚPM - zřízená	0	0	-	-
SÚPM -OSVČ	28	5	-	-
CHPM	161	0	-	-
Celkem	518	799		

Zdroj: vlastní zpracování, 2017, přepis tabulky na základě Výkazů o aktivní politice zaměstnanosti Krajské pobočky úřadu práce v Karových Varech ke dni 06.12.2017

Abstrakt

Krtová, P., (2018). *Analýza dopadů účinnosti aktivních a pasivních nástrojů státní politiky zaměstnanosti*. (Bakalářská práce). Cheb: Západočeská universita v Plzni.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti

Nezaměstnanost je z ekonomického hlediska důležitý ukazatel a zároveň důležitá součást našeho života. Analýza nezaměstnanosti na regionální úrovni je úkolem krajských poboček Úřadu práce České republiky a dalších subjektů, které však nenabízí recepty na řešení problémů nezaměstnanosti. Cílem práce je zjistit jaké nástroje napomáhají snižovat počet uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci Krajské pobočky Úřadu práce v Karlových Varech dlouhodobě. Zda pokračování v realizaci těchto nástrojů má nyní vůbec smysl, když v roce 2017 Krajská pobočka v Karlových Varech evidovala počet nezaměstnaných, který byl roven počtu nabízených volných pracovních míst. Volná pracovní místa stále přibývají a očekávaná situace na trhu práce čelí nedostatkem pracovníků. Zvítězí takové firmy, které dokáží přesvědčit i ty, kteří se práci vyhýbají.

Abstract

Krtová, P., (2018). Analýza dopadů účinnosti aktivních a pasivních nástrojů státní politiky zaměstnanosti. (Bakalářská práce). Cheb: Západočeská universita v Plzni.

Key words: Labour market, unemployment, employment policy, active and passive instruments of employment policy

Unemployment is an important economic indicator and an important part of our life. The analysis of unemployment at the regional level is the task of the regional offices of the Czech Labor Office and other entities, but they do not offer any ways to solve its problems. The aim of the thesis is to test which tools are helping reduce the number of long-term job applicants at the regional Office of Labor in Karlovy Vary. It also tries to answer the question whether the continued use of these instruments is still necessary at all, when the regional Czech Labor Office in Karlovy Vary added as many unemployed as there were available vacancies in 2017. The number of job vacancies is still increasing though and it is expected that the Czech labor market will face a shortage of workers. The winners among companies will be those who can convince even the most persistent loafers.