

# **Komparativní analýza nezaměstnanosti a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR a SR**

Lenka Balajková

---

Bakalářská práce  
2011



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2010/2011

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lenka BALAJKOVÁ**  
Osobní číslo: **H08072**  
Studijní program: **B 7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Komparativní analýza nezaměstnanosti a nástrojů  
aktivní politiky zaměstnanosti v ČR a SR**

Zásady pro vypracování:

**Analýza literárních pramenů a zpracování teoretických východisek, pojmosloví**  
**Příprava výzkumu, výběr a charakteristika výzkumného souboru**  
**Provedení výzkumu**  
**Zpracování a vyhodnocení výsledků výzkumu – komparace výsledků**  
**Přijetí odpovídajících závěrů a doporučení pro praxi**

---

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

**BUCHTOVÁ, B. a kol. Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém.**

Praha: Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8

**DURDISOVÁ, J. a kol. Sociální politika v ekonomické praxi. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2005. ISBN 80-245-0850-8**

**MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Slon, 2002.**

ISBN 80-86429-08-3

**MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T. Trh práce a lidské zdroje. In Zpráva o vývoji české společnosti 1989-1998. Praha : Academia, 1998. s. 15-43. ISBN 80-200-0703-2.**

**MATOUŠEK O., KOLÁČKOVÁ J., KODYMOVÁ P. (eds). Sociální práce v praxi:specifika různých cílových skupin a práce s nimi. Praha: Portál, 2005.**

ISBN 80-7367-002-X.

Vedoucí bakalářské práce:

**doc. PhDr. Lenka Haburajová Ilavská, Ph.D.**

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

**25. ledna 2011**

Termín odevzdání bakalářské práce:

**6. května 2011**

Ve Zlíně dne 25. ledna 2011

prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSs.  
*děkan*



Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.  
*ředitelka ústavu*

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby<sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3<sup>2)</sup>;
- podle § 60<sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60<sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci – nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně ..... 30.4.2019 .....

.....  
Malý L

*1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:*

*(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.*

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).*

3) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce na téma „Komparativní analýza nezaměstnanosti a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR a SR“ se zabývá srovnáváním problematiky nezaměstnanosti a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR a SR. V teoretické části rozebírá pojem nezaměstnanost, jeho druhy, příčiny a důsledky, popisuje politiku zaměstnanosti v obou zemích. V praktické části srovnává míru nezaměstnanosti a jsou zde popsány a analyzovány jednotlivé nástroje aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti v ČR a SR.

Klíčová slova: nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, nástroje politiky zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, Evropský sociální fond, národní projekty.

## **ABSTRACT**

Bachelor thesis "Comparative analysis of unemployment and the tools of active employment policy in Czech Republic and Slovakia" focuses on the comparison of unemployment problem and active employment policy in the Czech Republic and Slovakia. The theoretical part discusses the concept of unemployment, its species, causes and consequences, describes the employment policy in both countries. The practical part compares the rate of unemployment and describes and analyzes the various instruments of active and passive employment policies in the Czech Republic and Slovakia.

Keywords: unemployment, employment policy, active employment policy, instruments of employment policy, unemployment rate, European Social Fund, National Projects.

## PODĚKOVÁNÍ:

Ráda bych poděkovala paní doc. PhDr. Lence Haburajové Ilavské, Ph.D. za její podnětné připomínky a cenné rady, které mi při psaní mé bakalářské práce ochotně poskytla.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>11</b>
<b>1 NEZAMĚŠTNANOST</b> .....	<b>12</b>
1.1    DEFINICE NEZAMĚŠTNANOSTI .....	12
1.2    PŘÍČINY NEZAMĚŠTNANOSTI .....	13
1.3    DRUHY NEZAMĚŠTNANOSTI .....	13
1.4    RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚŠTNANÝCH.....	17
1.5    DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	19
<b>2 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE</b> .....	<b>22</b>
2.1    AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE.....	24
2.2    PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE .....	26
<b>3 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI VE SLOVENSKÉ REPUBLICE</b> .....	<b>28</b>
3.1    AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI VE SLOVENSKÉ REPUBLICE .....	30
3.2    PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI VE SLOVENSKÉ REPUBLICE .....	32
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>34</b>
<b>4 KOMPARATIVNÍ ANALÝZA</b> .....	<b>35</b>
4.1    VÝZKUMNÝ VZOREK .....	35
4.2    VÝZKUMNÉ CÍLE .....	36
4.3    VÝZKUMNÉ METODY .....	36
4.4    MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI .....	37
4.4.1    Míra nezaměstnanosti v jednotlivých krajích v České republice.....	40
4.4.2    Míra nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ve Slovenské republice .....	43
<b>5 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE</b> .....	<b>48</b>
5.1    REKVALIFIKACE .....	48
5.2    INVESTIČNÍ POBÍDKY .....	49
5.3    VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE (VPP) .....	50
5.4    SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA (SÚPM) .....	51
5.5    PŘEKLENOVACÍ PŘÍSPĚVEK .....	52
5.6    PŘÍSPĚVEK NA ZAPRACOVÁNÍ.....	53
5.7    PŘÍSPĚVEK PŘI PŘECHODU NA NOVÝ PODNIKATELSKÝ PROGRAM .....	53
5.8    PORADENSTVÍ .....	53
5.9    PODPORA ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM .....	54
5.10    DALŠÍ CÍLENÉ PROGRAMY KE SNÍŽENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI .....	56
5.11    PROGRAMY FINANCOVANÉ EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM (ESF) .....	57
<b>6 NÁSTROJE AKTIVNÍCH OPATŘENÍ TRHU PRÁCE VE SLOVENSKÉ REPUBLICE</b> .....	<b>61</b>



6.1	VZDĚLÁVÁNÍ A PŘÍPRAVA PRO TRH PRÁCE UCHAZEČE O ZAMĚSTNÁNÍ A ZÁJEMCE O ZAMĚSTNÁNÍ (§ 46-47 ZÁKONA Č. 5/2004 Z. Z. O SLUŽBÁCH ZAMESTNANOSTI VE ZNENÍ NESKORŠÍCH PŘEDPISOV) .....	61
6.2	PŘÍSPĚVEK NA SAMOSTATNOU VÝDĚLEČNOU ČINNOST (§49) .....	62
6.3	ZAPRACOVÁNÍ ZNEVÝHODNĚNÉHO UCHAZEČE O ZAMĚSTNÁNÍ PŘED PŘIJETÍM DO ZAMĚSTNÁNÍ (§ 49A) .....	63
6.4	PŘÍSPĚVEK NA PODPORU ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZNEVÝHODNĚNÉHO UCHAZEČE O ZAMĚSTNÁNÍ (§ 50) .....	63
6.5	PŘÍSPĚVEK NA VYKONÁNÍ ABSOLVENTSKÉ PRAXE (§ 51) .....	64
6.6	PŘÍSPĚVEK NA PODPORU ZAMĚSTNÁVÁNÍ ABSOLVENTŮ, VZDĚLÁVÁNÍ A PŘÍPRAVY NA TRH PRÁCE (§ 51A) .....	64
6.7	PŘÍSPĚVEK NA AKTIVAČNÍ ČINNOST FORMOU MENŠÍCH OBECNÝCH SLUŽEB PRO OBEC (§ 52) .....	65
6.8	PŘÍSPĚVEK NA DOPRAVU ZA PRACÍ (§ 53).....	65
6.9	PŘÍSPĚVEK NA PŘESTĚHOVÁNÍ SE ZA PRACÍ (§ 53A) .....	66
6.10	PŘÍSPĚVEK NA DOPRAVU DO ZAMĚSTNÁNÍ (§ 53 B) .....	66
6.11	PODPORA ZAČLEŇOVÁNÍ ZNEVÝHODNĚNÝCH UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ NA TRH PRÁCE (§ 53C) .....	67
6.12	PROJEKTY A PROGRAMY (§ 54).....	67
6.13	CHRÁNĚNÁ DÍLNA A CHRÁNĚNÉ PRACOVÍŠTĚ (§ 55) .....	67
6.14	PŘÍSPĚVEK NA ZŘÍZENÍ CHRÁNĚNÉ DÍLY NEBO CHRÁNĚNÉHO PRACOVÍŠTĚ (§ 56) 68	
6.15	PŘÍSPĚVEK OBČANOVÍ SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA PROVOZ NEBO VYKONÁVÁNÍ SAMOSTATNÉ VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI (§ 57).....	69
6.16	AGENTURA PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ (§ 58).....	70
6.17	PŘÍSPĚVEK NA ČINNOST PRACOVNÍHO ASISTENTA (§ 59).....	70
6.18	PŘÍSPĚVEK NA ÚHRADU PROVOZNÍCH NÁKLADŮ CHRÁNĚNÉ DÍLNY NEBO CHRÁNĚNÉHO PRACOVÍŠTĚ A NA ÚHRADU NÁKLADŮ NA DOPRAVU ZAMĚSTNANCŮ (§ 60).....	71
6.19	PLNĚNÍ POVINNÉHO PODÍLU ZAMĚSTNÁVÁNÍ OBČANŮ SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM .....	71
6.20	EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND.....	72
<b>7</b>	<b>VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ KOMPARACE .....</b>	<b>75</b>
<b>8</b>	<b>DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....</b>	<b>78</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>79</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>82</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>86</b>
	<b>SEZNAM GRAFŮ A OBRÁZKŮ .....</b>	<b>88</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>89</b>

## ÚVOD

Práce zaujímá v životě člověka velmi důležitou roli. Je jednou z podmínek důstojného života. Právo na zaměstnání je jedním ze základních práv člověka. V zaměstnání se člověk cítí užitečný, setkává se s novými lidmi, navazuje nová přátelství, komunikuje a vytváří sociální prostředí.

Vlivem různých nepříznivých okolností mohou lidé během svého pracovního života o zaměstnání přijít a stanou se nezaměstnanými. Tato skutečnost se projeví nepříznivě jak na člověku samotném, tak i na jeho rodině a okolí. Ztráta zaměstnání vede jednak k poklesu životní úrovně v důsledku nedostatku finančních prostředků, ale je to především obrovský zásah do citové a psychické stránky lidské osobnosti. Ne každý se však dokáže s touto novou situací vyrovnat. Pro většinu lidí je ztráta zaměstnání velice traumatizující zážitek. Nejdříve jde o ztrátu jistého sociálního statusu a prestiže, který si člověk během své pracovní kariéry vybudoval. Člověk se náhle cítí nepotřebný, neužitečný, neschopný a tyto pocity se negativně projevují na psychickém a následně i na fyzickém zdraví. Pokud nezaměstnanost trvá dlouho, člověk i jeho rodina se ocitají na hranici chudoby, redukuje se sociální kontakty a dochází k sociálnímu vyloučení. Dlouhodobá nezaměstnanost je obzvláště nebezpečná, pokud se stane životní strategií. V posledních letech naše společnost zaznamenala značný nárůst negativních sociálních jevů. U nezaměstnaného člověka se často kumulují více zátěžových faktorů, kterými se jednak zvyšuje riziko vzniku této situace, ale především jsou tyto faktory příčinou neadekvátních reakcí na tuto zátěž. Je však mnoho způsobů jak se pokusit zmírnit dopady nezaměstnanosti a jak se úspěšně s touto situací vyrovnat. Základem úspěšného překonání tohoto období je nepoddávat se negativním vlivům, neztrácet naději, pozitivně myslet a co nejdříve se pustit do hledání nového zaměstnání. Politikou zaměstnanosti se v České i Slovenské republice zabývají Ministerstvo práce a sociálních věcí v ČR, Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny v SR a úřady práce v obou zemích.

Státní politika zaměstnanosti pomáhá občanům v zabezpečení základního práva na zaměstnání, usiluje o nastolení rovnováhy mezi poptávkou po pracovní síle a nabídkou pracovních sil. Politika zaměstnanosti je úzce propojena s hospodářskou, regionální a sociální politikou. Řešení problému nezaměstnanosti by mělo být v popředí zájmu každé vlády.

Teoretická část bakalářské práce se věnuje problému nezaměstnanosti. Popisuje jeho definici, rozebírá druhy nezaměstnanosti, příčiny nezaměstnanosti i její důsledky. V další části popisuje rizikové skupiny nezaměstnaných. Dále je zde podrobně rozebrána politika zaměstnanosti v České a Slovenské republice. Je definována aktivní i pasivní politika v obou zemích a jsou zde vyjmenovány jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Praktická část definuje a srovnává míru nezaměstnanosti v ČR a SR, a to jak celkově za celou republiku, tak po jednotlivých krajích v Česku a na Slovensku. V druhé části je provedena analýza jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v obou zemích. Tyto nástroje jsou zde detailně popsány. Konkrétně jsou zde podrobně analyzovány tyto nástroje APZ – rekvalifikace, vzdělávání a příprava pro trh práce uchazeče a zájemce o zaměstnání, společensky účelná pracovní místa, začleňování znevýhodněného uchazeče o zaměstnání, veřejně prospěšné práce, aktivační činnost formou menších obecných služeb pro obec, chráněné dílny, chráněná pracoviště, absolventi. Práce se okrajově věnuje i Evropskému sociálnímu fondu v České a Slovenské republice.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

# 1 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost je velmi složitým společenským problémem, který se v Evropě objevil poměrně nedávno, avšak stal se rychle nedílnou součástí dnešní společnosti. Dle Brožové (2003) je ztráta zaměstnání nepříjemnou a stresující událostí. Člověk stojí před problémem poklesu životní úrovně a ekonomickou nejistotou, ztrácí i vztahy a kontakty. Dnes je nezaměstnanost charakteristická vysokým podílem dlouhodobé nezaměstnanosti a tím i sociálním vyloučením.

## 1.1 Definice nezaměstnanosti

Encyclopedia Britannica definuje nezaměstnanost jako stav, ve kterém jedinec schopný práce práci aktivně hledá, ale není schopen ji najít. Současně dodává, že aby byl člověk považován za nezaměstnaného, musí být aktivní pracovní silou a odměňovanou práci hledat.

Mareš (2002) k definici nezaměstnanosti uvádí, že nejde pouze o ztrátu možnosti práce schopného jedince pracovat v placeném zaměstnání, ale také o to, že člověk je s touto situací nespokojen a tak hledá nové zaměstnání.

Za nezaměstnaného je považován uchazeč o zaměstnání, tedy občan, který není v pracovním a podobném vztahu, nevykonává samostatně výdělečnou činnost, nepřipravuje se soustavně na budoucí povolání a požádal na úřadu práce o zprostředkování vhodného zaměstnání.

Podle Mareše (2002) být nezaměstnaný neznamená „nemít práci“, ale „nemít placené zaměstnání“.

## 1.2 Příčiny nezaměstnanosti

Mezi nejčastější způsoby ztráty zaměstnání patří zejména ukončení pracovního poměru na dobu určitou, výpověď ze strany zaměstnance, propuštění ze strany zaměstnavatele, zrušení pracovního místa z důvodu nadbytečnosti nebo v důsledku reorganizace, popřípadě zánik organizace.

Mezi hlavní příčiny nezaměstnanosti můžeme považovat:

- Zákon o minimální mzdě
- Nedokonalý trh práce a nedostatečné informace o pracovních místech
- Pojištění a podpory v nezaměstnanosti
- Odbory a kolektivní vyjednávání
- Efektivní mzdy

Jak uvádí Mareš (2002) riziko nezaměstnanosti je výrazně sociálně diferencováno, výrazně vyšší je u konkrétních sociálních vrstev, kategorií či skupin. Největší koncentraci tohoto rizika nacházíme u Romů, mladých lidí, absolventů anebo naopak u osob předdůchodového věku, matek po mateřské dovolené, osob zdravotně znevýhodněných apod.

## 1.3 Druhy nezaměstnanosti

Buchtová (2002) rozlišuje tři druhy nezaměstnanosti

- Frikční
- Strukturální
- Cyklickou

- **Frikční nezaměstnanost** vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi pracovními příležitostmi nebo místy. „Vždy existují na trhu ti, kteří byli propuštěni v důsledku skutečnosti, že firmy vznikají a zanikají, dochází k technologickým změnám, organizačním změnám, které mohou vést k likvidaci pracovišť. Do této skupiny patří i ti, kteří dobrovolně opustili pracovní místo a hledají jinou, zpravidla lépe placenou práci. Lidé opouštějí místo i z důvodů stěhování a hledají pracovní příležitost v novém bydlišti“ (Buchtová, 2002, s. 66). Patří sem i takoví, kteří hledají své první zaměstnání. Z těchto důvodů také vznikají nová pracovní místa. Nedostatečná informovanost nezaměstnaných o nabídce vhodných pracovních míst zde hraje také svou roli. „Frikční nezaměstnanost však není vnímána jako závažný problém, neboť po určité době nezaměstnaní nalézají uplatnění. V případě frikční nezaměstnanosti se předpokládá, že jak profesní orientace, tak regionální rozmístění je na straně poptávky a nabídky v souladu“ (Buchtová, 2002, s. 67). Podle Mareše (2002) se jedná zejména o normální změny zaměstnání a doba, za kterou jsou lidé nezaměstnaní, je ve velké většině případů jen krátkou epizodou, během které si hledají nové zaměstnání. Změny ve frikční nezaměstnanosti mohou být dobrovolné, mohou být ovlivněny i strukturou trhu práce nebo podmínkami nezaměstnanosti.
- **Strukturální nezaměstnanost** je dle Buchtové (2002) složitější poruchou. Je vyvolána nedostatečnou poptávkou po určitém druhu statků a postihuje některá odvětví. Důsledkem tohoto je klesající poptávka po práci v odvětví produkujícím uvedené statky a útlum těchto výrob. Tzn., že útlum jedné odvětví způsobuje nárůst výroby v jiných odvětvích. Tato nezaměstnanost vzniká díky rozpadu neefektivních podniků a díky snižování umělé přezaměstnanosti. Podle Mareše (2002) je strukturální nezaměstnanost v podstatě výsledek nerovnováhy mezi požadavky zaměstnavatelů po stanoveném druhu práce a mezi pracovní silou připravenou k práci. Projevuje se nesouladem mezi kvalifikační strukturou poptávky na trhu práce a strukturou nabídky práce. Na nová pracovní místa se vyžaduje jiná pracovní kvalifikace. „Přestože v ekonomice může být počet těch, kteří práci hledají, shodný s počtem volných míst, znamená strukturální nezaměstnanost nerovnováhu regionálních trhů práce. Strukturální nezaměstnanost může být podmíněna existencí bariér v pohybu pra-

covní síly (dopravní omezení, bydlení atd.) a je hlavním faktorem ovlivňujícím regionální rozdíly mezi nezaměstnaností na trhu práce“ (Buchtová, 2002, s. 67).

- **Cyklická a sezónní nezaměstnanost** souvisí s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky. „V období hospodářských poklesů tato složka narůstá, naopak při růstu výkonnosti ekonomiky je potlačována. Vznik cyklické nezaměstnanosti je spjat s poklesem agregátní (celkové) poptávky v ekonomice“ (Buchtová, 2002, s. 67). V této souvislosti se hovoří o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky. To znamená, že poptávka po práci je nedostatečná ve vztahu k nabídce. Podle Krebse (2007) je sezónní nezaměstnanost spjata s přírodními cykly. Vyplývá z některých ekonomických činností, které jsou typicky sezónní (např. zemědělské oblasti – sběr úrody, stavebnictví). Dotýká se však i služeb, které jsou spojené s turistickým ruchem.

Kromě tří základních typů nezaměstnanosti rozlišujeme ještě skrytou a nepravou nezaměstnanost, neúplnou nezaměstnanost, job stagnation, masovou a dlouhodobou nezaměstnanost, krátkodobou nezaměstnanost a nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou.

- **Skrytá nezaměstnanost** je formou nezaměstnanosti, kdy si osoba, která je nezaměstnaná, nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná nezaregistruje na úřadě práce. V tomto typu nezaměstnanosti převládají mladiství a vdané ženy. Podle Mareše (2002) tyto osoby na hledání práce rezignovaly (změnily status – mateřství, práce v domácnosti, studia), nebo si práci vyhledávají jiným způsobem – pomocí agentur nebo přímo u zaměstnavatelů a bez registrace na úřadě práce. Skrytá nezaměstnanost je typická i tím, že z evidence nezaměstnaných jsou často vyřazovány osoby, které se sice ještě neumístily, ale zařadily se do různých programů aktivní politiky zaměstnanosti (rekvalifikace, veřejně prospěšné práce apod.). Jedná se často o velké množství osob. Skrytá nezaměstnanost se projevuje také u osob s nízkou kvalifikací, vysokým věkem, popřípadě jiným handicapem, které jsou vzhledem k těmto skutečnostem neumístitelné na trhu práce a jsou odsouvány a stavěny mimo tento trh. Jedná se třeba o předčasné odchody do důchodu.



- **Neúplná nezaměstnanost** je typická existencí pracovníků, kteří musejí přijmout práci na snížený úvazek, nebo práci, kde plně neuplatní své schopnosti a dosaženou kvalifikaci. Je to také jeden ze způsobů řešení masové nezaměstnanosti. Podle Mareše (2002) se u neúplné nezaměstnanosti nejčastěji využívá zkrácená pracovní doba, čtyřdenní pracovní týden, nebo se o jedno pracovní místo a jeho příjmy dělí dvě osoby. Práce na zkrácený pracovní úvazek představuje značnou sociální změnu. Dnes je však v západní Evropě typická pro zaměstnání žen, zejména těch, které vstupují nově na trh práce.
- **Nepravá nezaměstnanost** představuje osoby, které jsou sice nezaměstnané, ale ani tak práci nehledají, eventuálně přijmout práci i odmítají. Hlavně se snaží vybrat podporu v nezaměstnanosti v plné výši. Do této kategorie spadají i osoby, které jsou registrované jako nezaměstnané, ale zároveň pracují nelegálně, tzv. na černo.
- **Job stagnation** je podle Mareše (2002) jev, kdy vysoká míra nezaměstnanosti brzdí prostorovou i profesionální mobilitu, to znamená, že i lidé silně znepokojení se svou prací v době vysoké nezaměstnanosti nebudou riskovat problémy s hledáním nového místa a setrvávají ve své původní, často stresující práci.
- **Masová nezaměstnanost** je stav, kdy míra nezaměstnanosti dosahuje dvouciferných čísel a setrvává v nich delší dobu. Jak konstatuje Mareš (2002) znamená tak nerovnováhu způsobenou takovou změnou v poptávce či v nabídce pracovní síly, která vytvoří na trhu práce masovou převahu na straně její nabídky. Pokud se podle Mareše (2002) nezaměstnanost stává masovou a trvání jednotlivých případů se prodlužuje, dostává se fenomén nezaměstnanosti do popředí celé společnosti, nikoliv jen do pozornosti lidí bez práce. Vytváří tím značné problémy finanční, organizační, politické, sociální a ohrožena je i legitimní státní moc. Roste sociální napětí a sociální krize se projevuje ve zhoršení veřejného zdraví, nárůst chudoby, krize rodiny, zvýšení kriminality, odklon od tradičních hodnot a norem a projevuje se i v

dalších sociálně patologických jevech. V dnešní uspěchané době se masová nezaměstnanost stala běžnou součástí života ve velké většině zemí.

- **Dlouhodobá nezaměstnanost** může být definována různě – je to nezaměstnanost trvající déle než jeden, nebo déle než dva roky. V současné době se dlouhodobá nezaměstnanost nejen značně rozšířila, ale stává se i obrovským sociálně politickým i ekonomickým problémem. Dlouhodobé vyřazení z pracovního procesu s sebou přináší ztrátu pracovních návyků a kvalifikace, sociální izolaci, drogy, alkohol. Podle Mareše (2002) čím déle je člověk nezaměstnaný, tím menší má naději znovu najít práci. Při dlouhodobé nezaměstnanosti se často opakuje období nezaměstnanosti v průběhu pracovní kariéry jedince.
- **Krátkodobá nezaměstnanost** trvá zpravidla méně než 6 měsíců a není nijak závažným problémem pro společnost.
- **Dobrovolná nezaměstnanost** je charakteristická tím, že část pracovních sil nechce při určitých mzdách pracovat, nebo nechce pracovat vůbec. Je jim přednější volný čas, žijí z podpor.
- **Nedobrovolná nezaměstnanost** je dána podle Krebse (2002) tím, že při daných mzdových sazbách existuje více pracovníků, kteří by chtěli pracovat, ale neexistuje tolik pracovních míst.

#### 1.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Nezaměstnanost neohrožuje všechny skupiny populace stejně, některé ohrožuje více. Patří k nim zejména mladí lidé, starší občané, zdravotně znevýhodnění občané, ženy s malými

děťmi, lidé s nízkým nebo žádným vzděláním, romské etnikum, imigranti. Někteří podle Buchtové (2002) potřebují zvýšenou pomoc pracovního a psychologického poradenství.

- **Mladší věkové skupiny** - týkají se převážně mladých do 30 let, absolventů středních škol a mladistvých. Absolventi nemají zkušenosti, pracovní návyky a kontakty, které by jim usnadnily orientaci na trhu práce. V důsledku tohoto jevu se také objevují závažné výchovné a psychologické problémy. Pokud si podle Buchtové (2002) tyto mladí lidé neosvojí včas základní pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v pozdější době a z nudy se budou dopouštět různých sociálně patologických jevů. Prodlužování doby bez práce má negativní důsledky pro jedince, ale i pro společnost. Mladým lidem, vstupujícím poprvé na trh práce, by měla společnost umožnit i několikrát za sebou různé rekvalifikace a jazykové kurzy. Čerstvým absolventům nevzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti a šance na získání práce je nízká.
- **Lidé bez kvalifikace** - jedná se o těžce vzdělavatelné osoby, které mají mizivý zájem o práci a jsou závislé na sociální podpoře a pomoci od státu. Do této kategorie spadají i lidé společensky nepřizpůsobiví. U nás představují jednu třetinu nezaměstnaných.
- **Starší lidé** – spadají sem lidé okolo 50 let a výše a ztrátu zaměstnání prožívají těžce. Zaměstnavatelé dávají přednost mladším věkovým skupinám z důvodu vyšších požadavků na práci, požadují znalost moderní techniky, znalosti jazyků, flexibilitu, asertivitu. Starší člověk se hůře a pomaleji přizpůsobuje novým podmínkám a situacím, ale má zas výhodu v dlouhodobé praxi v oboru.
- **Ženy** – nepříznivá situace žen na trhu práce je podle Buchtové (2002) zapříčiněná tím, že zaměstnavatelé upřednostňují muže, kteří jsou většinou mobilnější a nezatížení starostmi o domácnost a děti. U nás je oproti jiným státům Evropské unie vel-

mi málo zkrácených pracovních úvazků, které by matky s malými dětmi přivítaly. Je proto velmi obtížné skloubit mateřské a pracovní povinnosti.

- **Zdravotně znevýhodnění lidé** – jedná se o lidi se změněnou pracovní schopností, kteří mají daleko menší šanci uplatnění na trhu práce. Stále větší důraz kladený na výkon práce a na její produktivitu několikanásobně prodlužuje dobu evidence zdravotně znevýhodněných oproti zdravým uchazečům. Tito občané mají kumulované problémy a často se dostávají do bezvýhodných životních situací.
- **Romské etnikum** – u této skupiny souvisí nezaměstnanost s nedostatečnou kvalifikací a sociálními dovednostmi. Většina Romů má jen základní vzdělání, někteří nedokončí ani to. Romské etnikum má své vzorce chování a ještě pořád se plně ne-integrovalo.

## 1.5 Důsledky nezaměstnanosti

Podle Mareše (2002) je můžeme rozdělit do několika kategorií:

1. **Ekonomické** – ekonomika nevyrábí tolik, kolik je schopna vyrábět, ztráty lze vyčíslit, mrhání společenské práce, dochází ke ztrátám v produkci, ke ztrátě zisků. Vláda ztrácí daň z příjmu od nezaměstnaných a musí vyplácet vyšší podpory v nezaměstnanosti.
2. **Sociální** – nezaměstnanost má dopad na chování, postoje a společenský život nezaměstnaných i jejich rodin
  - vliv na životní úroveň

Status nezaměstnaného je vnímán společností jako podřadný. Lidé žijí pouze z podpory v nezaměstnanosti a sociálních dávek, což má

za následek pokles jejich životní úrovně. Zejména dlouhodobá nezaměstnanost je vstupem do světa chudoby, lidé se stále více zadlužují a jsou nuceni vzít jakoukoliv, většinou hůře placenou práci.

- vliv na rodinu

Projevuje se poklesem či ztrátou autority, narušením denních zvyklostí, narušením partnerských vztahů, změnami v rozdělení domácích prací atd. Nezaměstnanost také souvisí s vyšší rozvodovostí a násilím v rodině. Na druhé straně se rodina může stát pro nezaměstnaného útočištěm. Nezaměstnanost ovlivňuje i reprodukční chování – sňatečnost a porodnost se odkládá na později.

- vliv na vnímání času a jeho struktury

Zde je patrné narušení obvyklého denního režimu, čas přestává být důležitý. Přebývá nuda. Z toho vyplývá nebezpečí zvláště pro mladistvé, protože ti nemají zažitý časový režim s pracovními návyky.

- vliv na fyzické zdraví

Nezaměstnanost vyvolává pocit nepotřebnosti, neschopnosti, ztrátu sebedůvěry. Dlouhodobá nezaměstnanost vyvolává stres a vyšší pravděpodobnost ohrožení imunitního a kardiovaskulárního systému, bronchiální poruchy, vysoký krevní tlak, vysoké hladiny cholesterolu.

- vliv na psychické zdraví

Tady se u nezaměstnaného objevují pocity úzkosti z budoucnosti, deprese, alkoholismus, poruchy chování, spánku, sebevražedné pokusy, domácí násilí. Podle Koudelky (1993) uvažuje o sebevraždě až 5 % nezaměstnaných. Nenaplněny zůstávají i potřeby citové jistoty a bezpečí. Člověk ztrácí po určité době své dosavadní schopnosti a dovednosti, odvyká si od aktivit spojených se zaměstnáním.

- reprodukční chování

Nezaměstnanost ovlivňuje i reprodukční chování, které má dvě strategie: únik do statusu matky, sňatečnost a porodnost se odkládá na později.

- sociální izolace

Člověk ztrátou zaměstnání přichází o sociální kontakty, vztahy s bývalými spolupracovníky postupně slábnou, nezůstává jim nic společného a pro nezaměstnaného je to ponižující zážitek. Nezaměstnaní lidé se více uzavírají do sebe, izolují se od ostatních a daleko obtížněji navazují mezilidské vztahy. Podle Mareše (2002) je izolace je typická spíše pro starší lidi, naopak mladí lidé se shlukují do skupin, kde se solidarita utvrzuje například kriminálním chováním.

## 2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE

Hlavním cílem státní politiky zaměstnanosti je zabezpečení práva na práci všem občanům, kteří mají trvalý pobyt na území České republiky. Podle Listiny základních práv a svobod, článek 26, „má občan právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu“. Podle Durdisové a kol. (2005) se v rámci státní politiky zaměstnanosti zajišťuje zejména právo na zaměstnání, ale mimo toho sleduje státní politika ještě další cíle, a to:

- Průběžné sledování a vyhodnocování situace na trhu práce.
- Zpracovává koncepce a prognózy zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů.
- Uplatňuje aktivní politiku zaměstnanosti.
- Poskytuje v rámci pasivní politiky podpory v nezaměstnanosti.
- Hospodaří s prostředky určenými na politiku zaměstnanosti.
- Koriguje zaměstnávání cizinců v České republice a tok pracovních sil z ČR do zahraničí.

Ve vztahu k nezaměstnaným je hlavním cílem politiky zaměstnanosti vytváření a financování projektů na pomoc lidem v oblastech nejvíce postižených nezaměstnaností a také rizikovým sociálním kategoriím. Politika zaměstnanosti pouze podporuje vývoj na pracovním trhu, nemůže ho však zásadně přetvářet.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát spolu s dalšími subjekty – se zaměstnavateli, odborovými organizacemi, územně správními celky, nestátními organizacemi a jinými.

Státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají:

- **Ministerstvo práce a sociálních věcí**
- **Úřady práce**

V kompetenci **Ministerstva práce a sociálních věcí** je sociální politika (sociální služby, sociální dávky, rodinná politika, oblast zdravotně znevýhodněných apod.), sociální pojištění (důchody, nemocenské apod.), oblast zaměstnanosti (trh práce, podpora zaměstnanosti, zahraniční zaměstnanost), rovnost mužů a žen, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, mi-

grace a integrace cizích státních příslušníků, pracovněprávní vztahy, čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu - ESF atd. Ministerstvo práce a sociálních věcí je nadřízeným orgánem úřadů práce.

Činnosti **úřadů práce** jsou velmi rozsáhlé a různorodé. Úřad práce je správním úřadem, který se ve své práci opírá o zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. A v rámci své působnosti zpracovává koncepci vývoje nezaměstnanosti, neustále hlídá, sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce ve svém správním obvodu. Úřady práce poskytují veškeré služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání. Veškeré tyto služby poskytují zcela bezplatně.

### **Funkce úřadů práce**

- *Informační* - poskytuje informační služby v oblasti pracovního trhu, nabízí aktualizovaný přehled volných pracovních míst v České republice i v Evropské unii, sleduje a podává informace o vývoji na trhu práce, příčinách nezaměstnanosti, mzdových požadavcích, možnostech dalšího vzdělávání atd.
- *Poradenská* – poskytuje komplexní poradenství v oblastech práva, ekonomiky a sociálního poradenství. Pomáhá vypracovávat uchazečům tzv. Individuální akční plán, ve kterém je cílem zvýšit individuální snahu uchazeče o uplatnění na trhu práce. Obsahem Individuálního akčního plánu je postup a časový harmonogram plnění.
- *Zprostředkovatelská* – zprostředkovává práci uchazečům o zaměstnání a na základě jejich evidence a evidence volných pracovních míst vytypovává optimální pracovní nabídky, zabezpečuje pracovní uplatnění osobám zdravotně znevýhodněným nebo osobám zdravotně postiženým, zabezpečuje rekvalifikace, poskytuje podporu v případě nezaměstnanosti i rekvalifikace. O přiznání nebo nepřiznání podpory v nezaměstnanosti rozhoduje úřad práce na základě žádosti uchazeče o zaměstnání.



- *Podnikatelská* – podílí se na tvorbě nových pracovních míst, pracovním uplatnění uchazečů o rekvalifikaci, poskytuje v rámci aktivní politiky zaměstnanosti různé příspěvky, např. na VPP, SÚPM, chráněné dílny apod.

Mezi další činnosti úřadů práce patří povolování zaměstnávání cizinců, sleduje plnění odvodu povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zajišťuje kontroly ve firmách, vyplácí mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti, zabezpečuje projekty a opatření z národních fondů, evropských sociálních fondů a mnohé jiné. Dalším neméně důležitým aspektem v činnosti ÚP je agenda spojená s přijímáním žádostí a vyplácení dávek státní sociální podpory. Do této skupiny patří přídavek na dítě, rodičovský příspěvek, porodné, sociální příplatek, dávky pěstounské péče. Stát tedy přispívá na úhradu zvýšených potřeb, spojených s narozením, výživou a výchovou dítěte.

Všechny zprostředkovatelské služby zajišťované úřadem práce jsou bezplatné, avšak zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. ukládá občanům o práci součinnost (spolupráci) s úřadem práce. Pokud tak uchazeč o zaměstnání záměrně neplní, je to klasifikováno jako maření a může být vyřazen z evidence ÚP.

Politiku zaměstnanosti, kterou provádí Ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím úřadů práce, můžeme rozdělit do dvou skupin:

- Aktivní politika zaměstnanosti
- Pasivní politika zaměstnanosti

## 2.1 Aktivní politika zaměstnanosti v České republice

Aktivní politikou zaměstnanosti rozumíme souhrn opatření a nástrojů, směřujících k dosažení co možná nejvyšší míry zaměstnanosti a zároveň je snahou o zajištění individuálního přístupu k jednotlivým uchazečům o práci. Aktivní politika zaměstnanosti je zabezpečována Ministerstvem práce a sociálních věcí a úřady práce, které pak spolupracují s dalšími

subjekty. Aktivní politika státu je financována ze státního rozpočtu České republiky a její hospodaření se řídí zvláštními právními předpisy. Z těchto prostředků lze přispívat na programy a opatření přispívající ke snížení nezaměstnanosti. Součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou také cílené programy směřující k řešení zaměstnanosti pomocí opatření zaměřených na zvýšení možnosti jak fyzických osob, tak skupin uplatnit se na pracovním trhu. Nástroje APZ jsou také financovány v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů EU.

Hlavní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou:

- Rekvalifikace
- Investiční pobídky
- Veřejně prospěšné práce
- Společensky účelná pracovní místa
- Překlenovací příspěvek
- Příspěvek na zapracování
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Dalšími opatřeními používanými v rámci APZ jsou:

- Poradenství prováděná úřady práce
- Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- Další cílené programy ke snížení nezaměstnanosti

Jednotlivě budou tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti podrobně rozebrány v praktické části mé bakalářské práce.

## 2.2 Pasivní politika zaměstnanosti v České republice

Pasivní politika zaměstnanosti představuje hmotné zabezpečení uchazečů o práci. Uchazeč o zaměstnání, který je veden v evidenci úřadu práce a není mu zprostředkováno vhodné zaměstnání, má právo na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci. Musí však prokázat, že v posledních třech letech pracoval a odváděl důchodové pojištění nejméně po dobu 12 měsíců. Započítávají se zde i tzv. náhradní doby, což je třeba období, kdy matka osobně pečuje o dítě do čtyř let nebo o dítě do 18 let, je-li těžce zdravotně postižené, pobírání invalidního důchodu nebo výkon dobrovolnické nebo veřejné služby. Doby zaměstnání či náhradní doby se v posledních třech letech sčítají. Nezapočítává se zde soustavná příprava na povolání, což znamená, že čerství absolventi škol nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti. Podpora při rekvalifikaci se vyplácí uchazeči po celou dobu rekvalifikace. Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč, který pobírá starobní důchod, dávky nemocenského pojištění, podporu při rekvalifikaci nebo byl vzat do vazby.

Nárok také nemá uchazeč, který půl roku před zařazením do evidence skončil pracovní poměr hrubým porušením pracovní kázně, v posledním půlroce evidence na ÚP sám ukončil zaměstnání zprostředkované úřadem práce nebo od roku 2011 nárok zaniká také uchazečům, kterým náleží odstupné, odbytné či odchodné.

Podpora v nezaměstnanosti (PvN) se poskytuje během tzv. podpůrčí doby, která je různě dlouhá:

- do 50 let má nárok na podporu v nezaměstnanosti 5 měsíců
- od 50 do 55 let 8 měsíců
- občanům, kterým je více jak 55 let 11 měsíců.

V prvních 2 měsících podpůrčí doby je:

- podpora v nezaměstnanosti 65 % průměrného čistého výdělku
- v dalších dvou měsících 50 % průměrného čistého výdělku
- po zbývajících dobu 45 % průměrného čistého výdělku

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti se vypočítá z průměrného měsíčního čistého výdělku v rozhodném období, tzn. v posledních třech letech před zařazením do evidence úřadu práce, v případě OSVČ se stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období. Od roku 2011 náleží 45 % průměrného čistého výdělku po celou dobu podpůrní doby těm uchazečům, kteří ukončí pracovní poměr dohodou se zaměstnavatelem nebo bez vážného důvodu sami ukončí zaměstnání. Od 1. 1 2011 si již nelze přivydělat k podpoře v nezaměstnanosti, jak tomu bylo v minulých letech. Zdravotní pojištění hradí po dobu evidence na úřadu práce za uchazeče stát.

### 3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI VE SLOVENSKÉ REPUBLICE

Slovenská republika je pluralitní republikou s jednokomorovým parlamentem. Na Slovensku je politika zaměstnanosti nastavená trochu jinak. Můžeme ji chápat souhrnně jako politiku sociálního zabezpečení. Politika zaměstnanosti spolu s dalšími oblastmi státní správy jako je politika osobních sociálních služeb, rodinná politika, zdravotní politika, bytová politika a vzdělávací politika spadá pod sociální politiku. Sociální politika cílevědomě směřuje ke zlepšení podmínek obyvatelstva v rámci daných hospodářských možností země. Státní správu na Slovensku vykonává Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny SR a taktéž Ústredie práce, sociálních věcí a rodiny a Úrady práce, sociálních věcí a rodiny. Ve své činnosti spolupracují se zaměstnavateli, zaměstnanci, obcemi, nadacemi a dalšími institucemi.

Služby zaměstnanosti podle (§ 12 zákona č.5/2004 Z.z.) na území Slovenské republiky poskytují:

- Ústredie práce, sociálních věcí a rodiny
- Úrady práce, sociálních věcí a rodiny
- Právnícké a fyzické osoby, které vykonávají zprostředkování zaměstnání, poskytují odborné poradenské služby a uplatňují aktivní opatření na trhu práce
- Právnícké a fyzické osoby, které vykonávají zprostředkování zaměstnání za úhradu
- Agentura dočasného zaměstnávání
- Agentura podporovaného zaměstnávání

**Ústredie práce, sociálních věcí a rodiny** (ÚPSVaR) je orgánem státní správy. Ve své působnosti je podřízeno Ministerstvu práce, sociálních věcí a rodiny (MPSVR). Činnosti, které vykonává, jsou velmi rozsáhlé a různorodé. V rámci politiky zaměstnanosti řídí, kontroluje a metodicky usměrňuje činnosti úřadů poskytujících služby zaměstnanosti – Úřadov práce, sociálních věcí a rodiny

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny je nadřízeným orgánem úřadů práce. Dalšími činnostmi tohoto úřadu jsou zprostředkování zaměstnání pro občany Slovenské republiky v členských státech Evropské unie prostřednictvím programu EURES, vypracovávání a realizace celostátních projektů směřujících ke zlepšení situace na trhu práce, financovaných z prostředků ESF, vydávání povolení pro firmy zprostředkující zaměstnávání za úhradu, agenturám dočasného a podporovaného zaměstnávání, rozhoduje o odvolání klientů aj. ÚPSVaR informuje veřejnost v rámci statistik o změnách vývoje trhu práce, o aktivitách zmírňujících nezaměstnanost, vydává časopis „sociální politika a zaměstnanost“, ve kterém se objevují aktuální informace o poskytovaných službách v rámci zaměstnanosti a oblasti sociálních věcí a rodiny atd. (portál upsvar).

Nejdůležitějšími zákony v oblasti politiky zaměstnanosti jsou: zákon č. 453/2003 Z. z. o orgánech státní správy v oblasti sociálních věcí, rodiny a služeb zaměstnanosti a zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.

**Úřady práce, sociálních věcí a rodiny** jsou orgány státní správy. Činnosti úřadů práce, sociálních věcí a rodiny jsou orientovány na klienty a činnosti, které úzce souvisí se zvyšováním zaměstnanosti a snižováním nezaměstnanosti. Klienty rozumíme zájemce o zaměstnání, uchazeče o zaměstnání, zaměstnavatele, osoby samostatně výdělečně činné, občany EU a jejich rodinné příslušníky, cizince, studenty a jejich rodiče, občany ohrožené ztrátou zaměstnání.

Prvořadými úkoly ÚP je:

- Zprostředkování vhodného zaměstnání zájemcům a uchazečům o zaměstnání.
- Vedení evidence o uchazečích a zájemcích o práci, o volných místech, o zaměstnavatelích ve svém územním obvodu, vede evidenci o zařazení či nezařazení do evidence a následné vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Zaměstnavatelům poskytuje informace o jejich právech a povinnostech a kontrole dodržování jejich povinností vyplývajících ze zákona o zaměstnanosti.
- Poskytování informačních a poradenských a odborných poradenských služeb.

- Realizování projektů a programů zaměřených na zlepšení situace na trhu práce v regionu.
- Vypracovávání analýz a prognóz o vývoji na trhu práce a jejich předkládání na ústředí.

Mezi další činnosti patří zřizování speciálních organizačních útvarů na integraci občanů se zdravotním postižením, kontrolovat dodržování povinného podílu zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, povolování zaměstnávání cizinců a jiné. Na řešení zásadních otázek zaměstnanosti a použití aktivních opatření na pracovním trhu ve svém územním obvodu zřizuje úřad práce, sociálních věcí a rodiny výbor pro otázky zaměstnanosti.

### **3.1 Aktivní politika zaměstnanosti ve Slovenské republice**

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je posílení a zvýšení zprostředkovatelské činnosti, zvýšení výkonnosti a efektivnosti uplatňování nezaměstnaných vedených v evidenci při současném posílení aktivního vyhledávání volných pracovních míst.

Obsahem aktivní politiky zaměstnanosti jsou jednak opatření zaměřená na rozšíření možností nezaměstnaných uplatnit se na trhu práce, ale i na pomoc při hledání nových pracovních pozic. Patří sem i podpora vytváření nových pracovních míst.

Nástroje APZ vycházejí z požadavku praxe na podporu uplatnění nezaměstnaných evidovaných na ÚP na trhu práce a zahrnují také podporu zaměstnávání zaměstnanců. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zahrnují poskytování evidenčních, informačních a poradenských služeb, odborných poradenských služeb. Jsou také financovány v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů EU. Každý z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti patří pod určité opatření, které se zaměřuje na specifické cílové skupiny.

Podle zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti dělíme nástroje APZ na Slovensku na:

- Vzdělávání a příprava pro trh práce uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání
- Příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost
- Příspěvek na zapracování znevýhodněného uchazeče o zaměstnání
- Příspěvek na podporu zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání
- Příspěvek na podporu udržení v zaměstnání zaměstnanců s nízkými mzdami
- Příspěvek na podporu vytváření a udržení pracovních míst v sociálním podniku
- Příspěvek na podporu udržení zaměstnanosti
- Příspěvek na podporu vytvoření nového pracovního místa
- Příspěvek ke mzdě zaměstnance
- Příspěvek na podporu samostatné výdělečné činnosti
- Příspěvek na vykonání absolventské praxe
- Příspěvek na podporu zaměstnávání absolventů, vzdělávání a přípravy pro trh práce
- Příspěvek na aktivační činnost
- Příspěvek na stěhování a docházku za prací
- Podpora začleňování znevýhodněných uchazečů o zaměstnání na trh práce
- Projekty a programy
- Příspěvek na zřízení chráněné dílny nebo chráněného pracoviště a ne jejich zachování
- Příspěvek občanovi se zdravotním postižením na provoz nebo vykonávání samostatné výdělečné činnosti
- Příspěvek na činnost pracovního asistenta

Jednotlivé nástroje aktivních opatření na trhu v SR budou rozebrány v praktické části bakalářské práce.



### 3.2 Pasivní politika zaměstnanosti ve Slovenské republice

Na Slovensku je podle portálu Upsvar (upsvar.sk. – služby zaměstnanosti) pasivní politika zaměstnanosti tvořena:

- Dávkou v nezaměstnanosti
- Dávkou v hmotné nouzi

Dávka v nezaměstnanosti je dávkou založenou na pojistném principu a spadá pod sociální pojištění. Je financována z příspěvků zaměstnanců, zaměstnavatelů a osob samostatně výdělečně činných. Aby měl uchazeč na tuto dávku nárok, musí mít pravidelný měsíční příjem v zaměstnaneckém poměru nebo jako OSVČ a musí být v posledních třech letech před zařazením do evidence ÚP pojištěný nejméně 2 roky, tzn. 730 dní, nebo uchazeč splnil podmínku pojištění v nezaměstnanosti po dobu nejméně 730 dní v posledních čtyřech letech před zařazením do evidence, nebo to může být osoba s trvalým pobytem na území SR, která dovršila 16 let věku a k tomuto pojištění se přihlásí.

Pojištěnec na základě písemné žádosti – zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání uplatňuje nárok na dávku v nezaměstnanosti na Sociální poisťovne v místě trvalého bydliště.

Dávka v nezaměstnanosti se počítá na dny a její výše je 50 % denního vyměřovacího základu v rozhodném období. Podpora v nezaměstnanosti se poskytuje po dobu 6 měsíců. V případě pojištění minimálně 730 dní v posledních čtyřech letech je dávka v nezaměstnanosti poskytována 4 měsíce. Pojistitel nemá nárok na dávky v nezaměstnanosti v době, kdy pobíral dávky nemocenského pojištění, ošetrovné či mateřský nebo rodičovský příspěvek, starobní či invalidní důchod. Také nemá nárok na dávku v nezaměstnanosti, pokud nesplnil povinnost vyplývající ze zákona o sociálním pojištění nebo jinak mařil součinnost s úřadem práce a byl vyřazen z evidence Úřadu práce, sociálních věcí a rodiny.

Dávkou v hmotné nouzi rozumíme minimální garantovaný příjem, který slouží na zabezpečení základních životních potřeb. Tato dávka není nároková a poskytuje se na základě zjišťování příjmů společně posuzovaných osob. Pokud tedy občan není schopen si zvýšit či

zabezpečit příjmy vlastním přičiněním a zajistit si základní životní podmínky a pokud okruh společně posuzovaných osob nedosahuje částku stanovenou zákonem, má na tuto dávku nárok. Společně posuzovanými osobami se rozumí manžel, manželka, rodiče a nezaopatřené děti, žijící s nimi ve společné domácnosti, rodiče a děti do 25 let, které nemají žádný nebo jen minimální příjem a žijí s nimi ve společné domácnosti.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 4 KOMPARATIVNÍ ANALÝZA

Praktická část bakalářské práce se zabývá srovnáním jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v České a Slovenské republice. Konkrétně se zaměřuje na veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, chráněné díly, chráněná pracoviště, podpora absolventů a jim odpovídající nástroje v SR. Komparativní neboli srovnávací analýza má velký význam pro společenské vědy. Komparativní analýza je srovnávání určitých politických systémů, celků, zemí apod. Podává informace o průběhu a výsledcích porovnávání dvou nebo více přístupů k určitému problému nebo jeho řešení. Výběru kritérií srovnání musíme věnovat patřičnou pozornost. Komparativní analýza je cenným nástrojem poznání.

### 4.1 Výzkumný vzorek

Výzkumným vzorkem je pro účely této bakalářské práce politika zaměstnanosti v České a Slovenské republice. Českou a Slovenskou republiku jsem si vybrala proto, že tyto země jsou si podobné v kulturním vývoji, ve stupni hospodářského rozvoje, v geografické poloze, v sociální struktuře aj. Abychom pochopili vývoj v obou republikách, musíme se podívat do minulosti. Konec totalitního komunistického režimu a zavedení tržní ekonomiky přinesly významné změny na trhu práce a struktury zaměstnanosti. Stát ztratil hlavní roli zaměstnavatele a nový fenomén nezaměstnanosti se stal v obou zemích obávaným a složitým jevem. Obě republiky vstoupily 1. 5. 2004 do Evropské unie, kdy začaly postupně realizovat novou politiku zaměstnanosti, která byla v souladu s cíli Evropské strategie zaměstnanosti. Jak v České, tak ve Slovenské republice začaly probíhat rozsáhlé reformy. Na Slovensku to byly i systémové změny, které se např. týkaly nahrazení Národního úřadu práce Ústředím práce, sociálních věcí a rodiny. V České republice nás tento krok čeká nyní, v roce 2011. Naprostou novinkou je od 1. 4. 2011 vznik centrálního Úřadu práce ČR. Do nynější doby bylo v České republice 77 samostatných úřadů práce s právní subjektivitou. Od dubna je jeden centrální úřad - Úřad práce ČR s krajskými pobočkami a kontaktními pracovišti.

## 4.2 Výzkumné cíle

Hlavním cílem mého průzkumu je komparovat aktivní a pasivní opatření v politice zaměstnanosti v České a Slovenské republice.

Díličními cíli jsou:

- specifikace difference v oblasti aktivních opatření v politice zaměstnanosti na území ČR a SR
- specifikace společných atributů v oblasti aktivních opatření
- srovnání pasivních opatření politiky zaměstnanosti
- srovnání míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích a to jak na území ČR, tak SR

## 4.3 Výzkumné metody

Pro svou práci jsem si zvolila kvalitativně orientovaný výzkum. Metodou ke zkoumání zvolených otázek byl zvolen sběr dat a dokumentů. Podle Hendla (2005, s. 204) se „za dokumenty považují taková data, která vznikla v minulosti, byla pořízena někým jiným než výzkumníkem a pro jiný účel, než jaký má aktuální výzkum.“ Protože se jedná o prostorově vzdálená data, použila jsem metodu sběru dat. Dokumenty a data, které jsem ve své práci využila, tvořily především úřední dokumenty - zákony a oficiální statistiky získané z internetových stránek státních úřadů v České a Slovenské republice. Bohužel jsem měla problémy se získáváním některých dat za rok 2010, které na internetu chyběly.

#### 4.4 Míra nezaměstnanosti

Základním ukazatelem ke sledování vývoje trhu práce je míra nezaměstnanosti.

V současnosti se hovoří o dvou základních pojmech: plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti. Přirozená míra nezaměstnanosti je taková, která odpovídá stavu rovnováhy na trhu práce. Vzniká pomocí působení tržních sil a nedá se dlouhodobě ovlivňovat. Plná zaměstnanost je naopak stav společnosti, ve které osoba, která pracovat chce a akceptuje mzdové podmínky, zaměstnání vždy najde. Česká i Slovenská republika pracují s mírou nezaměstnanosti, která se sleduje a eviduje na úřadech práce a na Ústredie práce, sociálních vecí a rodiny. Na Slovensku je míra nezaměstnanosti vyšší než v ČR a je též vyšší, než průměrná míra nezaměstnanosti v Evropské unii. Česká republika má míru nezaměstnanosti nižší, než je průměr v zemích EU. Ale ani Slovenská republika nepatří k zemím s nejvyšší mírou nezaměstnanosti v Evropské unii.

Míra nezaměstnanosti se nejčastěji měří pomocí ukazatele nezaměstnanosti

$$u = (U/E) \times 100 \%$$

kde  $E = U + L$ ,

$U$  = počet nezaměstnaných,

$L$  = počet zaměstnaných,

$E$  = ekonomicky aktivní obyvatelstvo

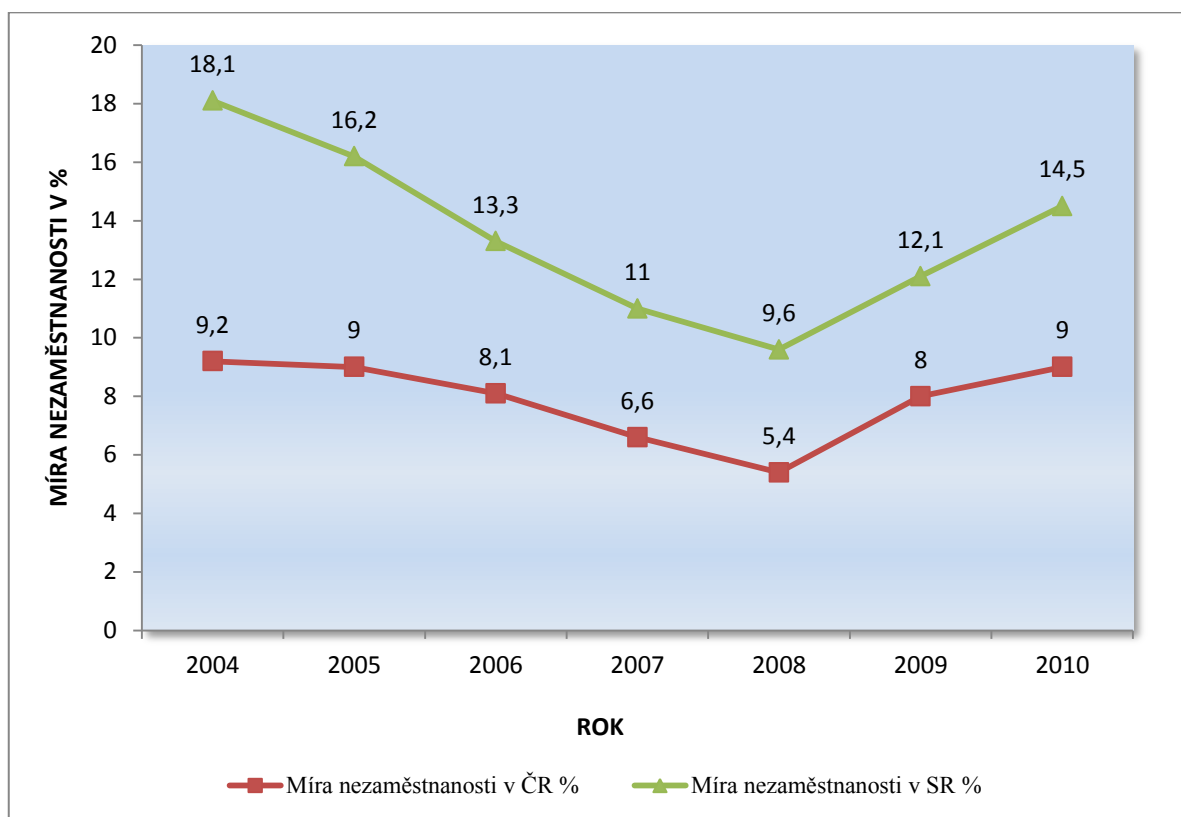
Míra nezaměstnanosti je tedy procentuální podíl počtu nezaměstnaných osob k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Pro každou ekonomiku je únosná míra nezaměstnanosti 10 %. Jelikož se v obou dvou republikách projevila v roce 2009 i 2010 celosvětová krize a došlo ke zvýšenému poklesu výkonnosti ekonomik, negativně se to projevilo na celkové zaměstnanosti, a vzrostla v ČR i SR míra nezaměstnanosti.

Tab. 1 – Míra nezaměstnanosti v ČR a SR

<b>Rok</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
<b>Míra nezaměstnanosti v ČR %</b>	9,2	9,0	8,1	6,6	5,4	8,0	9,0
<b>Míra nezaměstnanosti v SR %</b>	18,1	16,2	13,3	11	9,6	12,1	14,5

Zdroj: vlastní práce (vytvořeno ze zdrojů MPSV, UPSVAR)

Graf 1 Srovnání míry nezaměstnanosti v ČR a SR v letech 2004 -2010



**Zdroj:** vlastní práce (vytvořeno ze zdrojů MPSV, UPSVAR)

Z předchozího grafu vyplývá, že nejvyšší míra nezaměstnanosti byla v České i Slovenské republice v roce 2004. Potom se dařilo oběma zemím tuto míru snižovat až do roku 2008, kdy dosahovala v obou zemích nejnižší hodnoty, v ČR 5,4 % a v SR 9,6 %. V roce 2009 se u nás i na Slovensku začaly objevovat první náznaky celosvětové hospodářské i ekonomické krize a v důsledku toho šla nahoru i míra nezaměstnanosti v obou zemích. V roce 2010 se již krize projevila v plné míře a míra nezaměstnanosti dosáhla na Slovensku 14,5 % a v České republice 9 %, což byla pro obě republiky citelná rána. Celkově lze říci, že nezaměstnanost na Slovensku je mnohem vyšší než v České republice.



#### 4.4.1 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých krajích v České republice

V České republice máme 14 krajů. Vznikly definitivně v roce 2000. Jsou to vyšší územně samosprávné celky a také české NUTS, což znamená rozdělení do normalizované klasifikace územních celků v ČR pro potřeby Statistického úřadu a Eurostatu. Ty zapadají do široké klasifikace NUTS v EU.

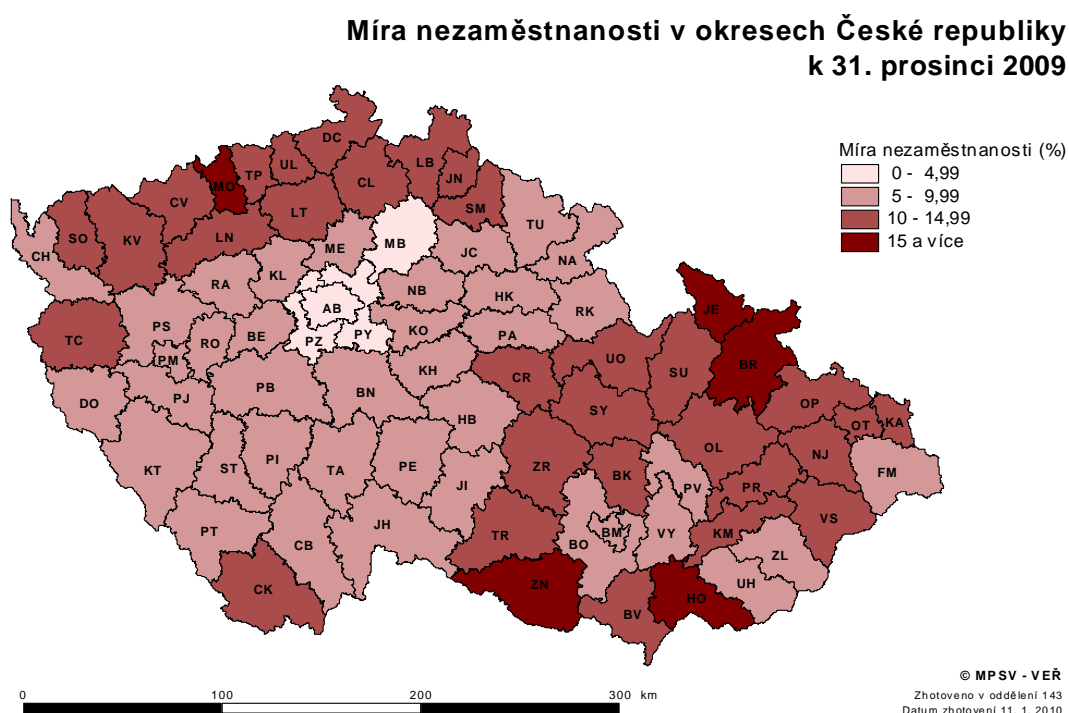
Tab. 2 – Míra nezaměstnanosti v krajích České republiky

Kraje ČR	míra nezaměstnanosti k 31. 12. 2009	míra nezaměstnanosti k 31. 12. 2010
Ústecký kraj	13,6	13,9
Olomoucký kraj	12,2	12,5
Moravskoslezský kraj	12,1	12,4
Liberecký kraj	11,2	10,5
Karlovarský kraj	11,1	11,4
Zlínský kraj	10,8	10,7
Jihomoravský kraj	10,6	10,9
Vysočina	10,3	10,7
Pardubický kraj	9,6	9,9
Plzeňský kraj	8,2	8,2
Královéhradecký kraj	8,0	8,4
Jihočeský kraj	7,8	8,5
Středočeský kraj	7,0	7,7
Praha	3,7	4,1
<b>Česká republika</b>	<b>9,2</b>	<b>9,6</b>

Zdroj: vlastní práce (vytvořeno z interních materiálů ÚP a zdrojů MPSV, UPSVAR)

Jak vidíme z předchozí tabulky je míra nezaměstnanosti v ČR v roce 2009 i 2010 pod 10 %, konkrétně ke konci roku 2009 9,2 % a ke konci roku 2010 9,6 %, z čehož vyplývá, že nezaměstnanost v České republice neustále roste. U všech 77 úřadů práce se objevil mezi-  
měsíční nárůst nezaměstnanosti.

Obr. 1 - Míra nezaměstnanosti v okresech ČR k 31. 12. 2009

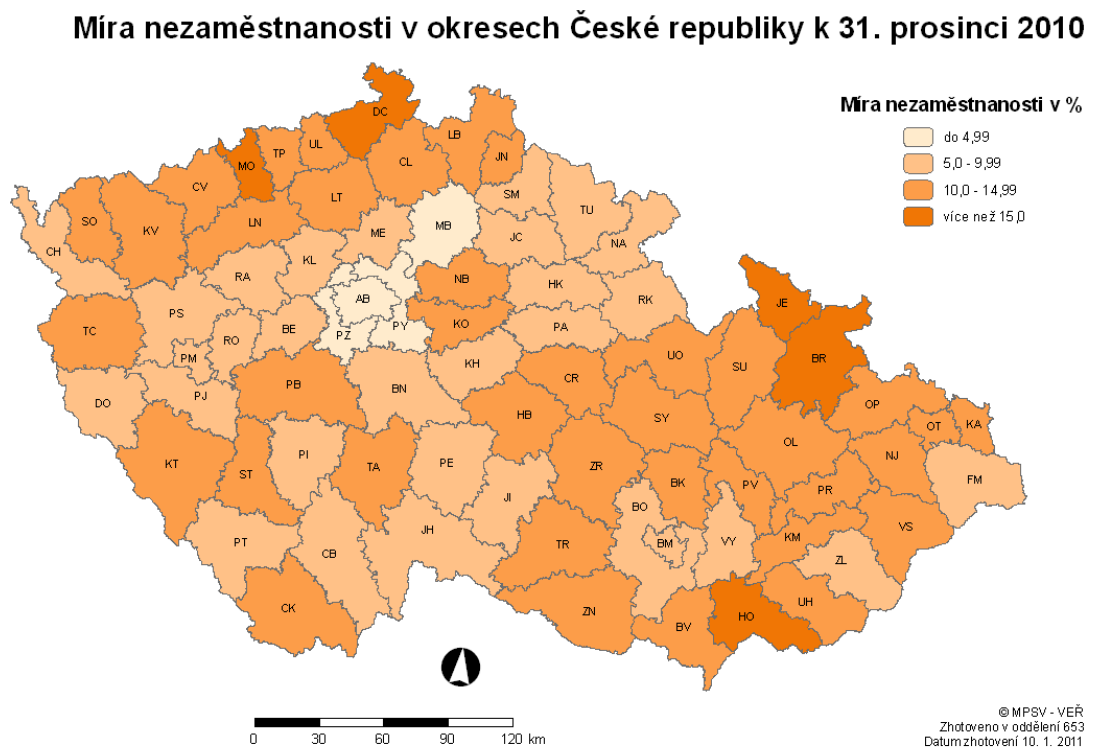


Zdroj: MPSV

Pokud bychom chtěli srovnat míru nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR k 31. 12. 2009, ke krajům s nejvyšší nezaměstnaností patřily Ústecký (13,6 %), Olomoucký (12,2 %) a Moravskoslezský kraj (12,1 %). Naopak nejnižší míru nezaměstnanosti vykazovaly Praha (3,7 %) a Středočeský kraj (7 %). Nabídka volných míst byla dle Dušánkové (2010) v roce 2009 nižší než v roce předešlém a k 31. 12. 2009 úřady práce evidovaly celkem jen

30 927 volných míst. Počet uchazečů o zaměstnání v prosinci 2009 činil 539 136 uchazečů. Značnou měrou se na počtu registrovaných uchazečů podíleli lidé starší 50 let (26,8 %) a mladí do 25 let věku (18,1 %). Počet dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání je vyšší v regionech s nadprůměrnou nezaměstnaností. Nejvyšší podíl mají Ústecký a Moravskoslezský kraj, nejnižší Praha a Královehradecký kraj.

Obr. 2 – Míra nezaměstnanosti v okresech ČR k 31. 12. 2010



Zdroj: MPSV

Ke konci roku 2010 bylo podle MPSV (portál MPSV) v České republice evidováno celkem 561 551 uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2009 vzrostl počet o 22 415 uchazečů. Nabídka volných míst byla v roce 2010 nižší než v roce předěšlém a k 31. 12. 2010 úřady práce evidovaly celkem jen 30 803 volná místa. Nejvyšší ná-

růst nezaměstnanosti se projevil v Ústeckém kraji (13,9 %), v Olomouckém (12,5 %) a v Moravskoslezském kraji (12,4 %). Naopak nejnižší míra nezaměstnanosti se projevila v Praze (4,1 %) a ve Středočeském kraji (7,7 %). U mužů se míra registrované nezaměstnanosti vyšplhala na 8,8 % a u žen na 10,7 %

Na Slovensku byla situace na trhu práce taktéž poznamenána negativními dopady celosvětové hospodářské krize, které se projevíly už ke konci roku 2008, nicméně v plné míře v roce 2009. Podle Správy o sociální situaci obyvatelstva SR za r. 2009 (2010) se situace se začala stabilizovat až ke konci roku. Pozitivně se na vývoji nezaměstnanosti podílela zejména rozličná protikrizová opatření vlády Slovenské republiky. Opatření se týkala různých forem práce, intervencí, které podporovaly poptávku po pracovní síle – např. novými opatřeními aktivní politiky zaměstnanosti. Na Slovensku se míra nezaměstnanosti sleduje na základě údajů ze Štatistického úradu a Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. Počet nezaměstnaných i míra nezaměstnanosti rostli během celého roku. Počet nezaměstnaných dosahoval v roce 2009 v průměru 324 200 osob a průměrná míra nezaměstnanosti 12,1 %. U mladých do 24 let dosáhla míra nezaměstnanosti 27,3 % a u osob starších (55-64 let) dosáhla míra 7,7 %. K 31. 12. 2009 bylo evidováno 379 553 uchazečů o zaměstnání.

#### **4.4.2 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ve Slovenské republice**

Slovenská republika se skládá z 8 různorodých krajů, které byly znovu vytvořeny v roce 1996. Kraje v SR jsou v současnosti nejvyšší územně správní jednotkou a taktéž jednotkou státní správy v SR.

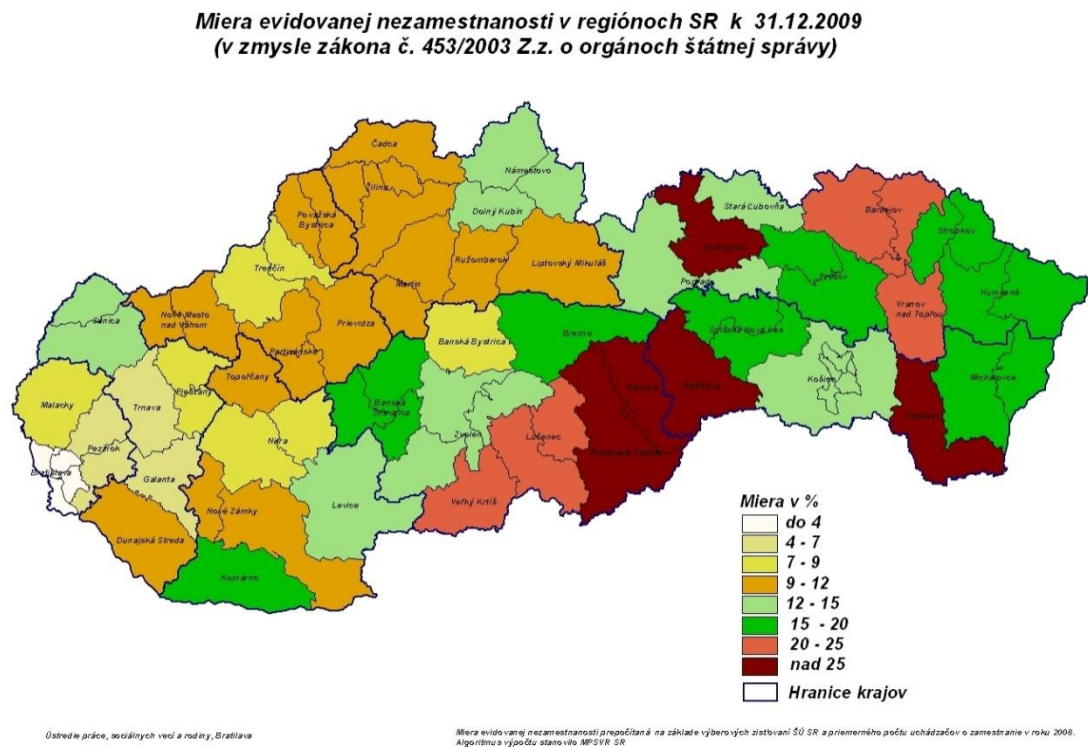
Tab. 3 – Míra nezaměstnanosti v krajích Slovenské republiky

Kraje SR	míra nezaměstnanosti k 31. 12. 2009	míra nezaměstnanosti k 31. 12. 2010
Bratislavský kraj	4,36	4,63
Trnavský kraj	8,37	8,17
Trenčinský kraj	10,13	9,51
Nitranský kraj	11,72	11,76
Žilinský kraj	10,89	10,86
Banskobystrický kraj	19,19	18,86
Prešovský kraj	18,29	17,75
Košický kraj	17,30	16,78
<b>Slovenská republika</b>	<b>12,66</b>	<b>12,46</b>

Zdroj: vlastní práce (vytvořeno ze zdrojů MPSV, UPSVAR)

Ačkoliv míra nezaměstnanosti v ČR v roce 2010 oproti roku 2009 mírně vzrostla, na Slovensku byla situace opačná. I když za celý rok 2010 dosahovala průměrná míra nezaměstnanosti 14,5 %, ke konci roku 2010 oproti konci roku 2009 mírně klesla. Na Slovensku ke krajům s nejvyšší mírou nezaměstnanosti ke konci roku 2009 patřily Banskobystrický kraj (19,19 %), Prešovský (18,29 %) a Košický kraj (17,30 %). Naopak krajem s nejnižší mírou nezaměstnanosti byl kraj Bratislavský (4,36 %) a Trnavský (8,37 %).

Obr. 3 – Míra evidované nezaměstnanosti v regionech SR k 31. 12. 2009

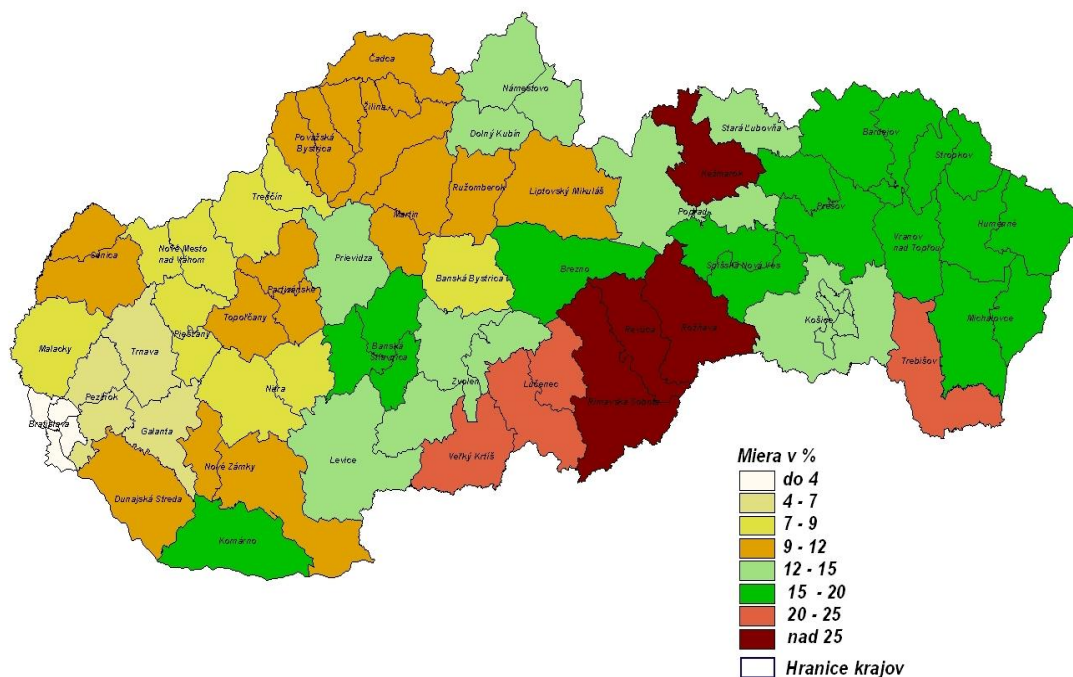


Zdroj: UPSVAR

V roce 2010 bylo ke konci roku evidováno 381 209 uchazečů o zaměstnání, což je ve srovnání s rokem předešlým o 1 656 uchazečů více. Ke krajům s nejvyšší nezaměstnaností se řadily Banskobystrický (18,86 %), Prešovský (17,75 %) a Košický kraj (16,78 %). Ve všech těchto krajích však míra nezaměstnanosti oproti loňskému roku klesla. Kraje s nejnižší nezaměstnaností byli Bratislavský (4,63 %) a Trnavský kraj s (8,17 %). U Bratislavského kraje došlo k mírnému nárůstu oproti minulému roku a v Trnavském kraji se míra nezaměstnanosti mírně snížila.

Obr. 4 – Míra evidované nezaměstnanosti v regionech SR k 31. 12. 2010

**Míra evidované nezaměstnanosti v regionech SR k 31.12.2010**  
(v zmysle zákona č. 453/2003 Z.z. o orgánech štátnej správy)



Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, Bratislava

Míra evidovanej nezamestnanosti je počítaná na základe výberových zisťovaní ŠO SR a priemerného počtu uchádzačov o zamestnanie v roku 2009. Algoritmus s výpočtu stanovilo MPSVR SR

Zdroj: UPSVAR

Komparatívnym srovnáním bylo zjištěno, že se obě země musejí v důsledku celosvětové krize potýkat se zvýšenou mírou nezaměstnanosti. Na Slovensku je nezaměstnanost vyšší než v České republice, v roce 2010 dosáhla 14,5 %, ale jak ukazují čísla v předchozí tabulce, míra nezaměstnanosti ke konci roku oproti stejnému období roku předešlého mírně klesla. To naznačuje lepší vyhlídky na rok 2011. V České republice míra nezaměstnanosti neustále pomalu stoupá, ke konci roku 2010 se vyšplhala na 9,6 % a je ve srovnání se stejným obdobím roku předešlého o 0,40 % vyšší. Pokud bych si měla konkrétně vybrat Zlínský kraj, protože zde žiji, pracuji a studuji, a porovnat ho s podobným krajem na Slovensku, byl by to kraj Trenčínský. Oba kraje jsou přibližně stejně rozlehlé a mají podobný počet obyvatel. Zlínský kraj má 596 903 obyvatel a rozlohu 3 964 km<sup>2</sup>. Je to kraj spíše zemědělský, i když byl dříve považován za ekonomicky silný s výraznými průmyslovými

podniky, např. Svit, Baťa, ZPS, Barum atd. V důsledku privatizace a restrukturalizace průmyslu se hospodářsky stabilní pozice Zlína otřásla v základech a z těch největších podniků zbyly jen Barum a část ZPS. Míra nezaměstnanosti se ve Zlínském kraji drží přibližně uprostřed, není ani příliš vysoká ani nízká. Ke konci roku 2010 dosahovala 10,7 %, což je číslo vyšší, předešlé roky se míra nezaměstnanosti pohybovala pod 10 %. Zlínský kraj je krajem příhraničním a jeho velkým mínusem je špatná dopravní obslužnost - chybí dálnice a odtržení od Slovenska, se kterým měl kraj významné obchodní vztahy. V současnosti se Zlínský kraj zaměřuje na obnovování některých výrobních závodů a zejména na turistický ruch.

Trenčínský kraj je také krajem příhraničním, sousedí i se Zlínským krajem, jeho rozloha je 4 502 km<sup>2</sup> a má 599 847 obyvatel. Trenčínský kraj se skládá z 9 okresů. Většina území je zde hornatá. Výrazným plusem tohoto kraje je, že zde vede hlavní slovenská dálnice a železnice, a je to důležitá průmyslová oblast. Míra nezaměstnanosti ke konci roku 2010 dosahovala výše 9,51 %. V rámci Slovenska je to kraj se třetí nejnižší mírou nezaměstnanosti a v porovnání se Zlínským krajem je na tom Trenčínský kraj lépe jak z hlediska hospodářského, tak z hlediska míry nezaměstnanosti. Velký důraz je zde také kladen na rozvoj cestovního ruchu.



## 5 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE

Základem k realizaci aktivní politiky zaměstnanosti jednotlivých úřadů jsou „Programy realizace APZ na jednotlivé roky. Tyto programy vycházejí ze specifika regionálního trhu práce, struktury uchazečů o zaměstnání a na základě finančních prostředků přidělených v rámci schváleného rozpočtu. ÚP respektují cíle politiky zaměstnanosti zadané MPSV.

Aktivní politika zaměstnanosti v ČR je od roku 2008 maximálně financována z prostředků Evropského sociálního fondu. Z tohoto fondu je v současném programovém období do konce roku 2013, resp. 2015, k dispozici 2,1 mld. €, z toho jedna třetina je určena právě na politiku zaměstnanosti. Z prostředků Evropského sociálního fondu jsou hrazeny rekvalifikace, veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. Z národních fondů jsou pak financovány tvorba a provoz chráněných dílen, podpora zaměstnavatelů zaměstnávajících vysoký podíl zdravotně postižených osob aj., které nelze čerpat z prostředků ESF.

### 5.1 Rekvalifikace

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“ (§ 108 zákona č.435/2004 Sb.)

Rekvalifikace může být prováděna pouze akreditovanými zařízeními a vzdělávacími či zdravotnickými zařízeními. Tyto zařízení musí mít akreditované vzdělávací programy. Zařízení, která provádějí na základě dohody s úřadem práce tuto rekvalifikaci, úřad práce

hradí náklady s rekvalifikací spojené. Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle trvalého bydliště uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. Mezi uchazečem a úřadem práce je vždy sepsána písemná dohoda. Uchazeč o zaměstnání má po dobu rekvalifikace nárok na zvýšenou podporu v nezaměstnanosti.

V ČR jsou rekvalifikace jedním z nejefektivnějších nástrojů a jejich význam neustále roste. Můžeme je rozdělit na specifické rekvalifikace, které jsou tvořeny na základě analýzy trhu práce a na základě požadavků zaměstnavatelů. U nespécifických rekvalifikací se rozšiřují a prohlubují znalosti a možnosti všeobecného uplatnění. V roce 2009 byly rekvalifikace na úřadech práce nejvíce využívány. Podle analýzy MPSV (2010) uchazečů přijatých na rekvalifikační kurzy bylo v tomto roce 39 831. V roce 2010 bylo na rekvalifikace přijato 84 661 uchazečů, z toho na rekvalifikace z projektů ESF 47 932 uchazečů o rekvalifikaci.

## 5.2 Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se za podmínek stanovených podle zvláštního právního předpisu hmotně podporuje:

- Vytváření nových pracovních míst
- Rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst a hmotná podpora rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců jsou účelově vázané a nemohou být použity na jiné účely, než jsou uvedeny v dohodě o poskytnutí. Jsou určeny na částečnou úhradu nákladů, které budou skutečně vynaloženy. Výše hmotné podpory na jedno nově vytvořené pracovní místo a výše hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců stanoví vláda nařízením. Hmotná podpora je poskytována pouze na území s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50% vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice. Zaměstnavateli, kterému byla poskytnuta hmotná podpora, nelze po dobu účinnosti dohody s ministerstvem poskytnout další podporu z jiných prostředků aktivní politiky zaměstnanosti pro stejný účel. Nedodržení podmínek sjednaných v dohodě nebo nevrácení podpory

ve stanoveném termínu se považuje za porušení kázně a je postihováno podle zvláštního právního předpisu.

### 5.3 Veřejně prospěšné práce (VPP)

Veřejně prospěšné práce chápeme jako časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají především v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obce nebo ve prospěch státních či jiných obecně prospěšných institucí. Za státní či jiné obecně prospěšné instituce můžeme považovat ty instituce, které se zabývají vzděláním, vědou, školstvím, kulturou, požární ochranou, ochranou životního prostředí, ochranou zdraví, podporou a ochranou mládeže, zvířat, humanitární činností, náboženskou, charitativní činností atd. Do této kategorie činností spadají i práce osobního asistenta osob se zdravotním postižením, pomocné práce v oblasti charity, pomocné práce ve školách, pomocné práce v oblasti kulturní, sociální, práce při údržbě sportovišť a jiné činnosti odpovídající definici veřejně prospěšných prací v zákoně o zaměstnanosti. Jsou vytvářeny zaměstnavatelem nejdéle na dobu 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně. Tyto pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody zaměstnavatele s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. Veřejně prospěšné práce jsou určeny převážně pro dlouhodobě nezaměstnané a obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání evidované na úřadě práce jako jsou podle portálu MPSV v roce 2011:

- dlouhodobě nezaměstnaní (délka evidence nad 9 měsíců)
- osoby pečující o dítě do 7 let + délka evidence nad 5 měsíců
- osoby bez kvalifikace + délka evidence nad 5 měsíců
- osoby starší 50 let + délka evidence nad 3 měsíce
- zdravotně postižené + délka evidence nad 3 měsíce

Uvedená kritéria musí uchazeč splňovat v den podání žádosti, v případě dodatečného obsazení v den nástupu do práce.

V roce 2010 bylo na VPP v rámci národní politiky zaměstnanosti vytvořeno 5 628 míst a umístěno bylo 6 119 uchazečů, z toho 894 OZP. Nejvíce míst na veřejně prospěšné práce bylo vytvořeno v Ústeckém a Olomouckém kraji, nejméně v Praze a Karlovarském kraji. V rámci projektů ESF bylo na VPP vytvořeno 15 333 volných míst a umístěno 16 763 uchazečů.

Tab. 4 - VPP v roce 2010

<b>VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE (VPP) 2010</b>	<b>MÍSTA</b>	<b>UMÍSTĚNÍ UCHAZEČI</b>
Národní politika zaměstnanosti	5 628	6 199 z toho OZP 894
ESF	15 333	16 763

Zdroj: vlastní práce (vytvořeno ze zdrojů MPSV)

#### **5.4 Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)**

Společensky účelná pracovní místa jsou taková pracovní místa, která jsou zaměstnavatelem zřizována na základě dohody s úřadem práce a jsou obsazována takovými uchazeči o zaměstnání, kterým není možno pracovní uplatnění zajistit jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i místo, které po dohodě s úřadem práce zřídil sám uchazeč za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek až do výše vyplacené mzdy včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance. Tento příspěvek může být poskytován po dobu 6 měsíců nebo až 12 měsíců v případech, obsadí-li toto místo osobou se zdravotním postižením.

V roce 2010 bylo na SÚPM zřízeno u zaměstnavatele 304 míst a umístěno 420 uchazečů o zaměstnání a vyhrazeno 9 394 míst a umístěno 9 177 uchazečů. U samostatné výdělečné činnosti u SÚPM bylo umístěno 2 963 uchazečů. Z projektů ESF z Operačního programu lidských zdrojů zaměstnanosti bylo na SÚPM vytvořeno 13 820 míst a umístěno 13 322 uchazečů o zaměstnání.

Tab. 5 - SÚPM 2010

<b>SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA (SÚPM) 2010</b>	<b>MÍSTA</b>	<b>UMÍSTĚNÍ UCHAZEČI</b>
Zřízená u zaměstnavatele	304	420
vyhrazená místa	9 394	9 177
SÚPM - SVČ		2 963
ESF	13 820	13 322

Zdroj: vlastní práce (vytvořeno ze zdrojů MPSV)

## 5.5 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může úřad práce poskytnout na základě dohody osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání, a byl jí poskytnut příspěvek na vytvoření společensky účelného pracovního místa. O příspěvek musí požádat do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o zřízení společensky účelného pracovního místa. Příspěvek se poskytuje nejdéle na dobu 5 měsíců a činí nejvýše 0,25 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. čtvrtletí předcházejícího roku, ve kterém byla smlouva uzavřena.

## 5.6 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě uzavřené dohody s úřadem práce, pokud zaměstnavatel přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči a kterého bude zapracovávat na pracovní místo další zaměstnanec, nebo další zaměstnanci zaměstnavatele. Příspěvek lze poskytnout nejdéle po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, pověřenou zapracováním, může činit maximálně polovinu minimální mzdy. V roce 2010 byl tento příspěvek poskytnut 48 osobám.

## 5.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě dohody s úřadem práce, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit práci pro zaměstnance v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Přechodem na nový podnikatelský program je míněna taková změna výroby nebo poskytování služeb, u které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo je změna předmětu podnikání zapsána v obchodním či živnostenském rejstříku. Příspěvek se poskytuje na částečnou úhradu náhrady mzdy, která přísluší zaměstnancům dle pracovně právních předpisů. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance se poskytuje maximálně do výše poloviny minimální mzdy a je poskytován maximálně na 6 měsíců.

## 5.8 Poradenství

V rámci poradenství úřad práce pomocí Informačního a poradenského střediska pro volbu povolání (IPS) poskytuje několik forem individuálního či specifického poradenství. Cílem

tohoto poradenství je zjištění osobnostních a kvalifikačních předpokladů osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání a pro výběr vhodné rekvalifikace či jiného nástroje APZ.

- Job klub – je určen rizikovým skupinám uchazečů o zaměstnání.
- Individuální psychologické poradenství – je poskytováno uchazečům s psychickými, adaptačními problémy, kteří obtížně zvládají současnou situaci. Přichází zde stále více uchazečů na základě vlastní motivace.
- Odborné poradenství - zajišťuje kontakt, poradenství, spolupráci a předání informací s institucemi, sociálními, zdravotnickými zařízeními a poradnami
- Krizová intervence – akutní řešení nepříznivého psychického stavu uchazečů, zajištění pomoci a psychické podpory
- Bilanční diagnostika
- Psychologické vyšetření

## 5.9 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Osobám se zdravotním postižením (OZP) je věnována zvýšená péče. Za zdravotně postižené osoby se považují osoby plně invalidní, částečně invalidní a zdravotně znevýhodněné. Zdravotně znevýhodněná osoba je taková osoba, která má funkční poruchu zdravotního stavu, má zachovanou možnost vykonávat soustavné zaměstnání, ale vykonávání dosavadního povolání nebo využití kvalifikace je podstatně omezeno z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého stavu. Úřady práce vedou evidenci OZP, kterým poskytují služby. Zvýšená ochrana trhu práce je osobám se zdravotním postižením poskytována prostřednictvím:

- pracovní rehabilitace
- chráněných pracovních míst
- chráněných pracovních dílen

- příspěvků na zaměstnávání OZP u zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% zdravotně postižených osob
- povinnosti zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, nebo odebírat výrobky či služby v tzv. náhradním plnění (nakupovat výrobky nebo zadávat zakázky osobám ZP)

Pracovní rehabilitace je činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se ZP. Pracovní rehabilitaci zajišťují úřady práce, které hradí náklady s ní spojené. Pracovní rehabilitací se rozumí např. poradenská činnost zaměřená na volbu povolání, volba zaměstnání, praktická i teoretická příprava na zaměstnání, změna povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání či jiné výdělečné činnosti. Příprava na práci osoby se zdravotním postižením se uskutečňuje na pracovištích zaměstnavatele, v chráněných pracovních dílnách a v chráněných pracovních místech, ve vzdělávacích zařízeních státu, obcí, občanských sdružení atd. Náklady na přípravu na zaměstnání zdravotně postižených osob může zaměstnavateli hradit úřad práce. Osobě se ZP náleží po dobu přípravy k práci podpora při rekvalifikaci, a to i když není vedena jako uchazeč o zaměstnání.

Chráněné pracovní místo je místo vytvořené na základě dohody ÚP zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením. Na vytvoření chráněného pracovního místa poskytuje úřad práce příspěvek, chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let od sjednání dohody. Úřad práce může na základě písemné dohody se zaměstnavatelem či osobou se ZP, která se rozhodla vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo.

Chráněnou dílnou se rozumí pracoviště zaměstnavatele přizpůsobené zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ve kterém je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % takových zaměstnanců. Chráněná dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let od sjednání v dohodě s ÚP. Úřad práce poskytuje příspěvek také zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % ZP osob z celkového počtu svých zaměstnanců.



Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4% povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců nebo nakupovat výrobky či zadávat zakázky nebo služby chráněným dílnám nebo zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % ZP. Pokud tak nečiní, je jejich povinností odvádět tento podíl prostřednictvím úřadů práce do státního rozpočtu ČR.

V roce 2010 bylo na vytvoření chráněné pracovní dílny a chráněného pracovního místa vytvořeno 1 029 míst a umístěno 1 588 uchazečů. U samostatné výdělečné činnosti u chráněných pracovních míst bylo umístěno 52 uchazečů. Příspěvek na provoz chráněných pracovních dílen a chráněných pracovních míst včetně SVČ byl poskytnut 10 076 uchazečům o zaměstnání.

Tab. 6 – CHD, CHPM, CHPM – SVČ 2010

CHRÁNĚNÉ DÍLNY (CHD), CHRÁNĚNÁ PRACOVNÍ MÍSTA (CHPM), CHPM - SVČ OZP 2010	MÍSTA	UMÍSTĚNÍ UCHAZEČI
CHD - vytvoření	568	927
CHPM - vytvoření	461	661
CHPM - SVČ OZP		52
CHD, CHPM, CHPM SVČ - provoz		10 076

Zdroj: vlastní práce (vytvořeno ze zdrojů MPSV)

## 5.10 Další cílené programy ke snížení nezaměstnanosti

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou podle Durdisové a kol. (2005) také cílené programy směřující k řešení zaměstnanosti pomocí opatření zaměřených na zvýšení možností jak fyzických osob, tak skupin uplatnit se na pracovním trhu. Cílem je řešení problémů obecního, okresního, krajského, či celostátního charakteru mezinárodními programy a programy financovanými v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů EU. Takovým cíleným programem je např. program na podporu obnovy či tech-

nického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží pro pracovní uplatnění osob se ZP. V rámci tohoto programu může být zaměstnavatelům, kteří ovšem zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením, poskytnut příspěvek až do výše 70% pořizovací ceny tohoto majetku.

### **5.11 Programy financované Evropským sociálním fondem (ESF)**

Evropský sociální fond (ESF) je podle portálu MPSV (2010) klíčovým finančním nástrojem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti a je také jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Jeho hlavním posláním je rozvoj zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, rovné příležitosti, podpora sociálního začleňování se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Cílem ESF je především pomoc nezaměstnaným při vstupu na trh práce, celoživotní vzdělávání, sociální začleňování, pomoc znevýhodněným skupinám při vstupu na pracovní trh, rovné příležitosti pro všechny, rozvíjení kvalifikované pracovní síly, lepší přístup žen na trh práce, moderní způsoby organizace práce a podnikání, boj s diskriminací a nerovnostmi na trhu práce.

Projekty podporované z ESF (portál MPSV):

- Rekvalifikace nezaměstnaných
- Speciální programy pro osoby se zdravotním postižením
- Speciální programy pro děti, mládež, etnické menšiny
- Podpora začínajících OSVČ
- Tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance
- Rozvoj institucí služeb zaměstnanosti
- Rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání atd.

V programovém období 2007-2013 je možno čerpat z prostředků ESF v České republice tyto programy:

- Operační program (OP) Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)
- OP vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)
- OP Praha – Adaptabilita (OP PA)

Zaměstnanosti se nejvíce týká operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Prvním cílem OP LZZ je „Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů“. Je zaměřen především na předcházení nezaměstnanosti podporou investic do lidských zdrojů ze strany organizací, rozvíjení odborných znalostí a kvalifikace zaměstnanců a zaměstnavatelů a také pružnější formy zaměstnávání.

Druhým cílem je „Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti“, který se zabývá zlepšením přístupu k zaměstnání a také trvalým začleňováním lidí hledajících zaměstnání a prevenci nezaměstnanosti.

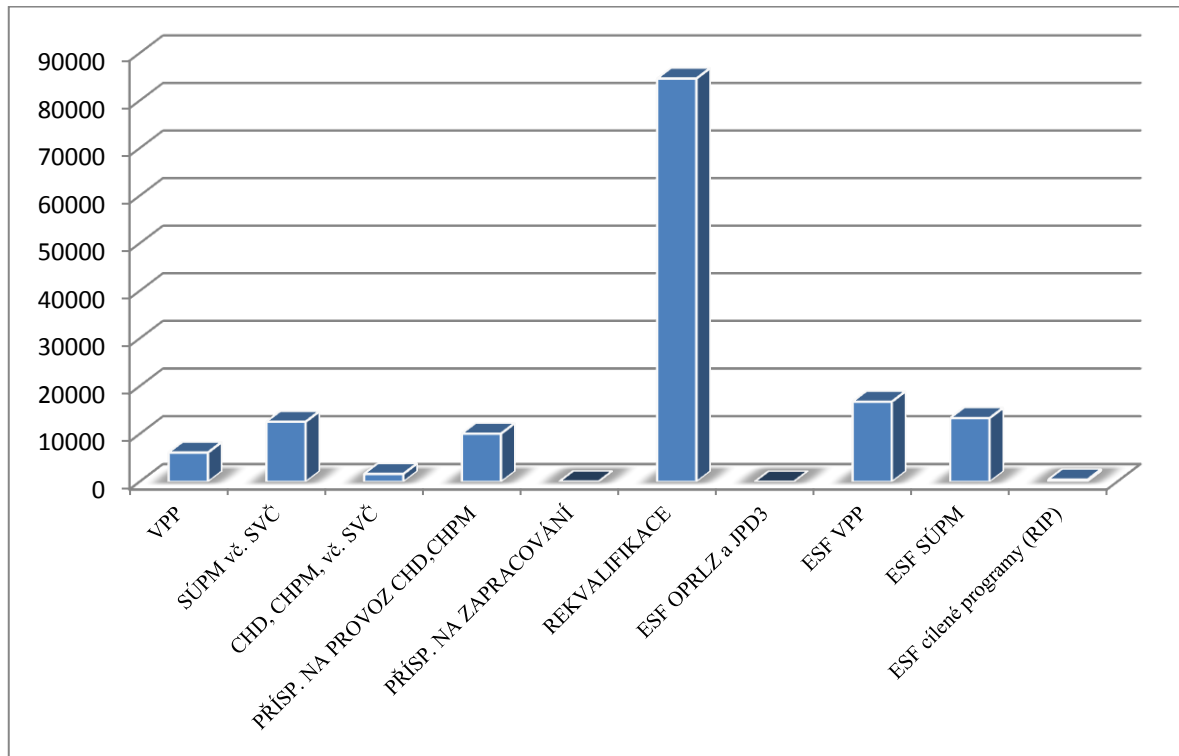
Třetím cílem je „Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených“, zde se ESF zaměřuje na pomoc osob sociálně vyloučených nebo jejich ohrožením. Velký důraz zde bude kladen na integraci romských komunit, na rovné příležitosti žen a mužů a také na sladění pracovního a rodinného života (portál MPSV). Z fondů Evropské unie je pro OP LZZ vyčleněno celkem 1,84 mld. €, což představuje přibližně 6,80 % všech prostředků určených z fondů EU pro ČR. Z českých veřejných zdrojů má být navíc financování programu navýšeno o dalších 0,32 mld. € (portál ESF).

K omezení dopadu hospodářské krize se v ČR rozjely dva nové projekty financované z prostředků ESF a to projekt „Vzdělávejte se!“ a projekt „Školení je šance“. Cílem těchto projektů je podpora zaměstnanosti v podnicích, které byly nuceny snížit výrobu v důsledku hospodářské krize. „Projekty poskytují finanční prostředky na odborné vzdělávání zaměstnanců a na náhradu jejich mzdy během účasti na odborném výcviku. Oba programy se vzájemně doplňují a pokrývají různé situace, v jakých se nacházejí zaměstnavatelé i zaměstnanci v současných nepříznivých hospodářských podmínkách. Programy byly spuštěny v březnu 2009, přičemž na program „Vzdělávejte se!“ bylo vyčleněno celkem 1,5 mld. Kč (z

toho na 1. fázi 0,5 mld. Kč financované z OP Rozvoj lidských zdrojů). Na program „Školení je šance“ je celkem alokováno 4,5 mld. Kč.“ (Zpráva o plnění národního programu reforem ČR 2008-2010, 2009, s. 39). O oba tyto projekty projevíli zaměstnavatelé obrovský zájem. Ministerstvo rovněž zahájilo další program RESTART (OPLZZ), který bude realizován prostřednictvím pověřených úřadů práce z Regionálních individuálních projektů (RIP). „Program má preventivní charakter a je zaměřen na pomoc zaměstnancům, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání nebo jsou již ve výpovědní lhůtě. V rámci projektu bude realizován ucelený soubor aktivit, které komplexně provedou účastníky projektu od počátečního poradenství, přes vzdělávací aktivity a rekvalifikace až po případné získání nového pracovního uplatnění ještě v rámci projektových aktivit. Zaměstnancům se tak dostane možnosti účastnit se dalšího vzdělávání, zdokonalit si své odborné znalosti, dovednosti a kompetence ještě během výpovědní lhůty“ (Zpráva o plnění národního programu reforem ČR 2008-2010, 2009, s. 39).

Porovnání jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanost vidíme v následujícím grafu.

Graf 2 - Vybraných nástrojů APZ v ČR v roce 2010



Zdroj: vlastní práce (vytvořeno ze zdrojů MPSV)

Z uvedeného grafu vyplývá, že nejvyužívanějším nástrojem v roce 2010 v České republice byly rekvalifikace, financované jak z národních, tak evropských prostředků, kterých se zúčastnilo 84 661 uchazečů. Dalšími nástroji byly společensky účelná pracovní místa, kterých využilo 25 882 uchazečů (financovaných ze zdrojů ESF i státních zdrojů), veřejně prospěšné práce a příspěvky na chráněné dílny a chráněná pracoviště.

## **6 NÁSTROJE AKTIVNÍCH OPATŘENÍ TRHU PRÁCE VE SLOVENSKÉ REPUBLICE**

Nástroje aktivních opatření na trhu práce jsou realizovány uplatňováním zákona o službách zamestnanosti č. 5/2004 Z. z., který byl v roce 2009 několikrát novelizován, a taktéž vykonávacími předpisy: Vyhláškou MPSVR SR č. 31/2004 Z. z., kterou se vykonává § 69 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a Vyhláškou MPSVR SR č. 44/2004 Z. z., kterou se vykonává § 69 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

### **6.1 Vzdelávání a příprava pro trh práce uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání (§ 46-47 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti ve znení neskorších predpisov)**

Vzdělávání a příprava uchazeče o práci je praktickou přípravou, vedoucí k získání nových vědomostí a praktických zkušeností pro účely pracovního uplatnění v novém zaměstnání. Úřad práce zabezpečuje vzdělávání a přípravu uchazeče o zaměstnání na základě písemné žádosti a na základě zhodnocení jeho schopností, odborné zručnosti, pracovních zkušeností, dosaženého vzdělání. Toto vzdělávání poskytuje zejména při nedostatku odborných vědomostí a zkušeností, potřeby změny vědomostí a zručnosti na trhu práce a také ztráty schopnosti vykonávat pracovní činnost v současném zaměstnání. Úřad práce může poskytnout příspěvek až do výše 100 % nákladů na vzdělávání a přípravu uchazeče o zaměstnání, ale uchazeč se může také vzdělávat z vlastní iniciativy a za vlastní náklady. Dále může hradit náklady na ubytování, stravování, cestovné, pokud je rodičem, pečujícím o dítě před nástupem povinné školní docházky nebo občanem starším 50 let věku.

Uchazeči náleží nárok na dávku po dobu vzdělávání a přípravy pro trh práce, pokud kurz trvá déle než jeden kalendářní měsíc a uchazeč o tuto dávku požádá. Dávka se poskytuje ve vyšší sumy životního minima jedné plnoleté fyzické osoby za kalendářní měsíc a poskytuje se k prvnímu dni kalendářního měsíce, kdy nastoupil přípravu ke vzdělávání.

Vzdělávání a příprava pro trh práce zájemce o zaměstnání je teoretickou či praktickou přípravou k získání nových vědomostí a praktických zkušeností za účelem pracovního uplatnění v zaměstnání. Na základě písemné žádosti se poskytuje zájemci o práci při nedostatku odborných vědomostí a zručností, potřeby změny vědomostí a odborných zručností a ztráty schopností vykonávat pracovní činnost v nynějším zaměstnání. Úřad práce může poskytnout vzdělávání a přípravu zájemci o zaměstnání po uplynutí jednoho měsíce ode dne zařazení do evidence zájemců o zaměstnání a může mu poskytnout příspěvek na vzdělávání a přípravu pro trh práce až do výše 100 % nákladů. Dále může hradit náklady na ubytování, stravování, cestovné, pokud je rodičem, pečujícím o dítě před nástupem povinné školní docházky nebo občanem starším 50 let věku. Účast zájemce o zaměstnání na vzdělávání je dobrovolná.

## **6.2 Příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost (§49)**

Samostatná výdělečná činnost je činnost, kterou vykonává nebo provozuje osoba samostatně výdělečně činná. Příspěvek je poskytován uchazeči o zaměstnání vedeného v evidenci nejméně 3 měsíce, který začne a bude tuto činnost vykonávat nepřetržitě nejméně 2 roky a musí o příspěvek písemně požádat. Výše příspěvku na samostatnou výdělečnou činnost závisí od celkové ceny práce v příslušném regionu, ve kterém se SVČ vytvoří a k typu regionu oprávněného k poskytování příspěvku podle zvláštního předpisu. Celkovou cenou práce se pro účely tohoto zákona rozumí součet průměrné mzdy zaměstnance v hospodářství SR zveřejněné Statistickým úřadem SR za příslušné období a úhrada zálohy na pojistné na zdravotní a sociální pojištění a příspěvku na důchodové spoření, placených zaměstnavatelem. Výše příspěvku tak závisí od průměrné míry evidované nezaměstnanosti v okrese. Jednou z podmínek pro poskytnutí příspěvku je předložení podnikatelského záměru uchazeče spolu s předpokládaným náklady na rozjetí nebo vykonávání samostatné výdělečné činnosti. Občan, který nedodržel lhůtu 2 let, je povinen vrátit poměrnou část příspěvku.

### **6.3 Zapracování znevýhodněného uchazeče o zaměstnání před přijetím do zaměstnání (§ 49a)**

Cílem tohoto opatření je nabytí praktických zkušeností a pracovních návyků potřebných k vykonávání pracovních činností u poskytovatele zapracování. Výběr vhodných uchazečů zabezpečuje úřad práce a zapracování provádí na základě písemné dohody. Zapracování znevýhodněného uchazeče se vykonává u poskytovatele nejdéle v období 3 měsíců v rozsahu nejvýše 30 hodin týdně, kromě týdne, ve kterém zapracování začalo. Úřad práce, sociálních věcí a rodiny poskytne znevýhodněnému uchazeči o zaměstnání příspěvek na zapracování měsíčně ve výši životního minima poskytovaného jedné plnoleté fyzické osobě podle zvláštních předpisů. Znevýhodněnému uchazeči dále náleží náhrady výdajů za cestovné, stravné, ubytování, ale jen do maximální výše 33,20 € na den, dále jsou to výdaje na služby pro rodinu s dětmi, náklady na pojistné pro případ škody způsobené znevýhodněným uchazečem poskytovateli a náklady na pojistné, související se zapracováním se doma, nebo v zahraničí, náklady na úrazové pojištění uchazeče o zaměstnání.

### **6.4 Příspěvek na podporu zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání (§ 50)**

Tento příspěvek se poskytuje zaměstnavateli, který přijme znevýhodněného uchazeče do pracovního poměru na vytvořené pracovní místo. Uchazeč musí být vedený v evidenci ÚP nejméně 3 měsíce. Výše příspěvku na podporu zaměstnávání znevýhodněného uchazeče závisí od příslušnosti k regionu, ve kterém se pracovní místo vytvoří a k typu regionu oprávněného k poskytování příspěvku podle zvláštního předpisu. Výše příspěvku tak závisí od průměrné míry evidované nezaměstnanosti v okrese, v kterém zaměstnavatel vytvořil pracovní místo a od právní formy a předmětu činnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinný zachovat vytvořené pracovní místo nejméně po dobu 2 let.



## **6.5 Příspěvek na vykonání absolventské praxe (§ 51)**

Příspěvek se poskytuje za účelem získání odborných zručností a praktických dovedností u zaměstnavatele, které odpovídají dosaženému stupni vzdělání absolventa školy, nebo uchazeče o zaměstnání do 25 let věku, u kterých rozšíří možnosti uplatnění na trhu práce. Za absolventa je považován občan mladší 25 let, který dokončil soustavou přípravu na zaměstnání v denní formě studia před méně jak 2 lety a nezískal zaměstnání a také každý uchazeč o zaměstnání do 25 let věku, bez ohledu na to, jestli skončil soustavou přípravu na povolání, a bez ohledu na to, zda získal pravidelné placené zaměstnání.

Absolventská praxe je vykonávána na základě písemné dohody mezi uchazečem, ÚP a zaměstnavatelem a trvá nejdéle 6 měsíců, bez možnosti prodloužení, v rozsahu 20 hodin týdně. Po dobu absolventské praxe se poskytuje paušální příspěvek ve výši částky životního minima poskytovaného jedné plnoleté fyzické osobě.

## **6.6 Příspěvek na podporu zaměstnávání absolventů, vzdělávání a přípravy na trh práce (§ 51a)**

Poskytuje se zaměstnavateli, který přijme do pracovního poměru absolventa střední školy vedeného v evidenci uchazečů o zaměstnání nejméně 6 měsíců a občana staršího 50 let věku, vedeného v evidenci uchazečů nejméně 3 měsíce. Výše příspěvku a délka poskytování příspěvku je závislá na příslušnosti okresu, ve kterém zaměstnavatel přijal na pracovní místo absolventa, na typu regionu oprávněného k poskytování příspěvku podle zvláštních předpisů a od průměrné míry evidované zaměstnanosti v okrese a od právní formy a předmětu činnosti zaměstnavatele. Zaměstnavateli vzniká povinnost zachování vytvořeného pracovního místa nejméně po dobu 24 kalendářních měsíců.

## **6.7 Příspěvek na aktivační činnost formou menších obecných služeb pro obec (§ 52)**

Aktivační činností formou menších obecných služeb pro obec rozumíme podporu udržování pracovních návyků dlouhodobě nezaměstnaných občanů, kteří pobírají dávky v hmotné nouzi a příspěvky k dávce v hmotné nouzi. Uchazeč se nemůže v období vykonávání obecných služeb zúčastňovat dobrovolnické služby. Menší obecné služby pro obec, které jsou organizované obcí, rozpočtovou nebo příspěvkovou organizací, jsou formou aktivační činnosti dlouhodobě nezaměstnaného uchazeče vykonáváním prací, které jsou určeny ke zlepšení ekonomických, sociálních, kulturních podmínek, tvorbu, ochranu, udržování kulturního dědictví, podporu vzdělávání, rozvoj duchovních a kulturních hodnot aj.

Služby vykonává občan nepřetržitě nejdéle 6 kalendářních měsíců v rozsahu nejvíce 20 hodin týdně, kromě týdně, kdy činnost začala. Aktivační činnost se může opakovat nejdéle po dobu dalších šesti kalendářních měsíců. Úřad poskytuje obci na základě písemné dohody příspěvek na úhradu části nákladů na osobní pracovní pomůcky, úrazové pojištění, část nákladů na pracovní nářadí a náklady, které s touto činností souvisí, na úhradu části celkové ceny práce zaměstnance, který organizuje aktivační činnost.

## **6.8 Příspěvek na dopravu za prací (§ 53)**

Tento příspěvek se poskytuje na úhradu části cestovních výdajů na dopravu z místa trvalého nebo přechodného bydliště do místa výkonu práce uvedeného v pracovní smlouvě a zpět. Totéž platí i pro osobu samostatně výdělečně činnou. Příspěvek se poskytuje občano-  
vi, který byl veden v evidenci ÚP nejméně 3 měsíce, pokud byl vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu podle § 36 ods.1 písm. a) nebo b) – tzn. nástup do zaměstnání nebo začátek provozu či výkonu SVČ. O příspěvek musí uchazeč požádat písemně. Příspěvek se poskytuje uchazeči v délce odpovídající období, kdy byl v evidenci ÚP, nejdéle však po dobu 12 měsíců od nástupu do zaměstnání nebo od rozjetí provozu nebo vykoná-

vání samostatné výdělečné činnosti. Pokud byl občan v evidenci o zaměstnání méně než 6 měsíců, příspěvek na docházku se poskytuje po dobu 6 měsíců. Tento příspěvek lze poskytnout opakovaně, nejdříve však po 2 letech od nástupu do zaměstnání nebo nástupu samostatně výdělečné činnosti jeho výše může dosahovat až 135 € měsíčně v závislosti od vzdálenosti místa výkonu zaměstnání nebo SVČ.

### **6.9 Příspěvek na přestěhování se za prací (§ 53a)**

Příspěvek na přestěhování je náhradou části prokazatelných výdajů souvisejících s přestěhování uchazeče o zaměstnání z místa trvalého pobytu v souvislosti se získáním zaměstnání. Příspěvek se poskytuje v maximální výši 1327,76 €, pokud je místo, do kterého se uchazeč přestěhoval, vzdálené od místa trvalého pobytu nejméně 50 km. Na příspěvek má nárok uchazeč o zaměstnání vedený v evidenci nejméně 3 měsíce, který byl z evidence vyřazen podle § 36 odst. 1 písm. a) – tzn. nástup do zaměstnání. Do těchto výdajů lze zahrnout první nájem a první platby související s užíváním bytu.

### **6.10 Příspěvek na dopravu do zaměstnání (§ 53 b)**

Pokud zaměstnavatel denně zabezpečuje dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a zpět, z důvodu, že neexistuje vůbec nebo je nedostačující doprava hromadnými prostředky, může úřad práce poskytnout zaměstnavateli příspěvek na dopravu do zaměstnání na základě písemné dohody. Tento příspěvek je možno poskytnout do výše nejvíce 50 % nákladů vynaložených na dopravu.

## **6.11 Podpora začleňování znevýhodněných uchazečů o zaměstnání na trh práce (§ 53c)**

Podpora je zaměřená na ulehčení vstupu znevýhodněných uchazečů na trh práce a jejich setrvání po dobu nejméně 6 měsíců. Podpora začleňování znevýhodněných uchazečů se uskutečňuje formou lokálního, regionálního, národního či pilotního projektu.

## **6.12 Projekty a programy (§ 54)**

Za aktivní opatření na trhu práce se považují i projekty a programy převážně financované z prostředků Evropského sociálního fondu a také projekty a programy financované ze státního rozpočtu nebo jiných zdrojů.

## **6.13 Chráněná dílna a chráněné pracoviště (§ 55)**

Chráněná dílna a chráněné pracoviště jsou pracoviště zřízená právnickou či fyzickou osobou, ve kterých pracuje nejméně 50 % občanů se zdravotním postižením. Tito občané nejsou schopni si najít zaměstnání na trhu práce a v těchto zařízeních jsou pracovní podmínky včetně pracovního výkonu přizpůsobené zdravotnímu stavu těchto občanů. Za zřízení chráněného pracoviště je považováno i zřízení jednoho pracovního místa a může být zřízené i v domácnosti občana se zdravotním postižením. Za chráněnou dílnu považujeme i výrobní družstvo invalidů.

Chráněná dílna nebo chráněné pracoviště jsou zřizovány hlavně pro pracovní uplatnění občanů se zdravotním postižením, kterým nelze poskytnout vhodné zaměstnání jinak. Po-

kud právnická nebo fyzická osoba, provozující chráněnou dílnu nebo pracoviště, neplní podmínky dané zákonem, úřad práce zruší přiznání postavení chráněné dílny nebo pracoviště.

Příprava na pracovní uplatnění občana se zdravotním postižením zahrnuje zaškolení a přípravu na práci. Příprava trvá nejvíce 6 měsíců a umožňuje se občanům se zdravotním postižením, kteří nejsou schopni soustavné přípravy na povolání získat odborné dovednosti a zručnosti k výkonu pracovní činnosti. Zaškolení končí zpravidla závěrečnou zkouškou. Při zaškolení nebo přípravě na práci může občanovi se ZP pomáhat osobní asistent.

Zaškolení se provádí ve vzdělávacím zařízení, na pracovišti zaměstnavatele nebo v chráněném pracovišti či dílně. Úřad práce, sociálních věcí a rodiny může na základě písemné dohody na zaškolení nebo přípravu na práci občana se ZP poskytnout příspěvek na úhradu oprávněných nákladů na zaškolení nebo přípravu a na úhradu nákladů s tím souvisejících a to až do výše 100 % při splnění podmínek.

## **6.14 Příspěvek na zřízení chráněné dílny nebo chráněného pracoviště (§ 56)**

Úřad práce poskytuje zaměstnavatelům, kteří na zřízené místo v chráněné dílně nebo pracovišti přijme občana se zdravotním postižením, příspěvek na zřízení chráněné dílny nebo chráněného pracoviště. Výše příspěvku na jedno zřízené místo a délka poskytování příspěvku je závislá na příslušnosti okresu, ve kterém zaměstnavatel zřídil chráněnou dílnu nebo pracoviště pro občana se ZP, na typu regionu oprávněného k poskytování příspěvku podle zvláštních předpisů a od průměrné míry evidované zaměstnanosti v okrese a od právní formy a předmětu činnosti zaměstnavatele. Místa v chráněných dílnách nebo chráněných pracovištích musejí být zachovány nejméně 2 roky v malých a středních podnicích a nejméně 3 roky v ostatních podnicích. Pracovní místa, na která byl poskytnut příspěvek, se mohou obsazovat jen občany se zdravotním postižením.

Příspěvek na udržení občana se zdravotním postižením v zaměstnání se poskytuje zaměstnavateli, který zaměstnává víc jak 25 % občanů se zdravotním postižením. Měsíční výše

příspěvku je 0,72 - násobek celkové ceny práce vypočítané z průměrné mzdy zaměstnance – občana se ZP, který má pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost vyšší jak 70 % nebo 0,36 - násobek celkové ceny práce vypočítané z průměrné mzdy zaměstnance – občana se zdravotním postižením, který má pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost vyšší jak 40 % a nejvíce 70 %. Příspěvek poskytuje místně příslušný úřad na základě písemné dohody.

### **6.15 Příspěvek občanovi se zdravotním postižením na provoz nebo vykonávání samostatné výdělečné činnosti (§ 57)**

Příspěvek občanovi se zdravotním postižením na provoz nebo vykonávání samostatné výdělečné činnosti se poskytuje občanovi se ZP, který začne provozovat nebo vykonávat samostatnou výdělečnou činnost v chráněné dílně nebo chráněném pracovišti. Nárok na tento příspěvek má uchazeč se ZP, který je evidovaný v evidenci úřadu práce nejméně 3 měsíce, a bude vykonávat nebo provozovat samostatnou výdělečnou činnost v chráněné dílně nebo v chráněném pracovišti nepřetržitě nejméně 2 roky. Příspěvek poskytuje úřad, ve kterém občan se ZP tuto činnost provozuje nebo kde má místo trvalého pobytu a výše příspěvku závisí od průměrné míry evidované nezaměstnanosti v okrese, ve kterém občan zřizuje chráněnou dílnu nebo pracoviště nebo provozuje či vykonává samostatnou výdělečnou činnost. Pokud občan se ZP přestane vykonávat nebo provozovat tuto činnost je povinen příspěvek v poměrné výši vrátit.

Úřad může dále poskytovat zaměstnavateli, který provozuje chráněnou dílnu nebo chráněné pracoviště, nebo občanovi který provozuje nebo vykonává samostatnou výdělečnou činnost v chráněné dílně nebo pracovišti příspěvek na obnovu nebo technické zhodnocení hmotného majetku chráněné dílny nebo chráněného pracoviště. Obnovou hmotného majetku rozumíme zakoupení nového hmotného majetku. Technickým zhodnocením hmotného majetku chápeme jeho technické zhodnocení podle zvláštních předpisů. Příspěvek je finan-

cován ze státního rozpočtu SR a výše finančních prostředků na vyplacení příspěvků je součástí rozpočtových výdajů ústředí.

### **6.16 Agentura podporovaného zaměstnávání (§ 58)**

Agenturou podporovaného zaměstnávání rozumíme právnickou nebo fyzickou osobu, která poskytuje služby občanům se zdravotním postižením, občanům dlouhodobě nezaměstnaným a zaměstnavatelům. Tyto služby jsou zaměřené na ulehčení získání zaměstnání nebo na jeho udržení nebo na ulehčení získání zaměstnání občanům se ZP a dlouhodobě nezaměstnaným. Agentura podporovaného vzdělávání se zabývá poskytováním odborného poradenství zaměřeného na podporu a pomoc při získání a udržení si zaměstnání, poskytování poradenství pracovněprávního a finančního při řešení nároků občanů se ZP. Dále zjišťuje schopnosti a odborné dovednosti občanů se zdravotním postižením a dlouhodobě nezaměstnaných, pomáhá vyhledávat vhodné zaměstnání pro občany se zdravotním postižením a pro dlouhodobě nezaměstnaného uchazeče a jeho zprostředkování, poskytuje odborné poradenství zaměstnavateli při získávání zaměstnanců ZP nebo dlouhodobě nezaměstnaných, pomáhá vybírat vhodné uchazeče se ZP nebo dlouhodobě nezaměstnané na pracovní místo dle požadavků zaměstnavatele atd. Povolení na vykonávání činnosti agentury podporovaného zaměstnávání vydává na dobu neurčitou Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.

### **6.17 Příspěvek na činnost pracovního asistenta (§ 59)**

Příspěvek se poskytuje zaměstnavateli nebo samostatně výdělečné osobě – osobě se ZP. Pracovním asistentem se rozumí zaměstnanec poskytující pomoc zaměstnancům se zdravotním postižením při vykonávání zaměstnání a osobních potřeb během práce, dále fyzická osoba, poskytující pomoc osobě se ZP, při provozu nebo vykonávání samostatné výdělečné činnosti, nebo fyzická osoba či zaměstnanec poskytující pomoc osobě se ZP při zapracování

vání nebo přípravě na pracovní uplatnění. Pracovní asistent musí dosahovat 18 let věku a musí být způsobilý k právním úkonům. Příspěvek je poskytován měsíčně nejméně ve výši 41 % a nejvíce ve výši 90 % z celkové ceny práce vypočítané z průměrné mzdy zaměstnance v hospodářství SR v rozhodném období.

### **6.18 Příspěvek na úhradu provozních nákladů chráněné dílny nebo chráněného pracoviště a na úhradu nákladů na dopravu zaměstnanců (§ 60)**

Tento příspěvek se poskytuje právnické nebo fyzické osobě, která o tento příspěvek písemně požádá. Za provozní náklady chráněné dílny nebo chráněného pracoviště se považují nájemné a náklady na služby spojené s nájemným, náklady spojené s povinnými revizemi a náklady na pojištění objektu, ve kterém je provozovaná chráněná dílna nebo chráněné pracoviště, vodné, stočné, odvoz odpadu, náklady na dopravu, náklady na úhradu mzdy a zálohy na pojistné, na důchodové spoření atd.

Náklady na dopravu zaměstnanců se rozumí náklady související se zabezpečením dopravy zaměstnanců – osob zdravotně postižených na místo výkonu zaměstnání a zpět.

### **6.19 Plnění povinného podílu zaměstnávání občanů se zdravotním postižením**

Zaměstnavatel má povinnost zaměstnávat občany se zdravotním postižením, pokud zaměstnává nejméně 20 zaměstnanců a pokud úřad vede v evidenci uchazečů o zaměstnání občany se ZP v počtu, který představuje 3,2 % z celkového počtu jeho zaměstnanců.

Zaměstnavatel může splnit povinný podíl i zadáním zakázky vhodné na zaměstnání občanů se ZP nebo zadáním zakázky občanovi se zdravotním postižením, který vykonává samo-



statnou výdělečnou činnost. Dále může zaměstnavatel splnit povinný podíl odebíráním výrobků a služeb z chráněných dílen nebo pracovišť, od občana provozujícího nebo vykonávajícího samostatnou výdělečnou činnost nebo od zaměstnavatele, kterého se zaměstnanci – občané se ZP podíleli na výrobě odebraných výrobků či služeb. Zaměstnavatel, který neplní povinný podíl - tzn. nezaměstnává určitý počet občanů se zdravotním postižením, je povinen tento podíl odvést na účet úřadu práce. Plnění povinného podílu zaměstnávání občanů se ZP může zaměstnavatel kombinovat.

## 6.20 Evropský sociální fond

Strategie ESF na Slovensku se zaměřuje na přístup k řešení vysoké míry strukturální nezaměstnanosti a velkých regionálních rozdílů. Prostředky z EU jsou z největší míry směřovány na reorganizaci školství a zlepšení příležitostí pro znevýhodněné skupiny. Slovenská republika by měla díky těmto přístupům snížit rozdíly v zaměstnanosti v jednotlivých regionech a podpořit rychlý hospodářský růst. Strategie Evropského sociálního fondu se dělí do dvou operačních programů:

- OP Zaměstnanost a sociální inkluze
- OP Vzdělávání

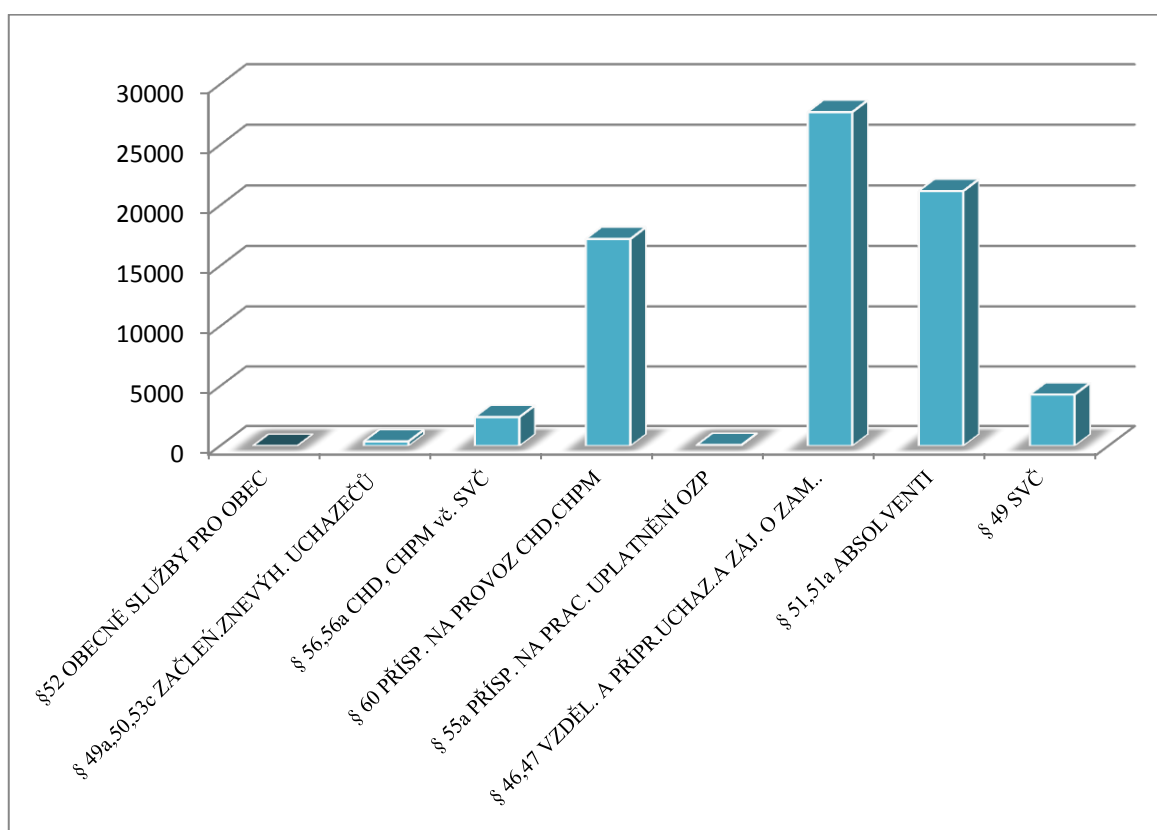
K zaměstnanosti se váže OP Zaměstnanost a sociální inkluze. K prioritám operačního programu Zaměstnanost a sociální inkluze patří:

- podpora růstu zaměstnanosti
- podpora sociální inkluze
- podpora zaměstnanosti, sociálního začleňování a budování kapacit v regionu Bratislava
- budování kapacit a zlepšování kvality veřejné správy.

Z národních projektů jsou to Konvergence a Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost (portál esf.gov.sk)

Porovnání jednotlivých nástrojů aktivních opatření na trhu práce vidíme v následujícím grafu.

Graf 3 - Vybraných nástrojů AOTP v SR v r. 2010



Zdroj: vlastní práce (vytvořeno ze zdrojů UPSVAR)

Z předchozího grafu vyplývá, že nejvíce využíván byl nástroj vzdělávání a příprava uchazeče a zájemce o zaměstnání. V roce 2010 jej využilo 27 728 uchazečů. Následoval jej příspěvek pro absolventy, který využilo 21 199 uchazečů a příspěvky na provoz chráně-

ných dílen a pracovišť. Naopak příspěvek na obecné služby pro obec nebyl využit, ačkoliv v předešlých letech byl využíván hojně. Tento příspěvek v roce 2010 spadl plně pod kompetence obcí.

## 7 VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ KOMPARACE

Politiky zaměstnanosti v České a Slovenské republice jsou dle mého názoru velmi podobné. Obě tyto republiky se od vstupu do Evropské unie v roce 2004 potýkají s realizací nové politiky zaměstnanosti, která je v souladu s cíli Evropské politiky zaměstnanosti. Od této chvíle se aktivoval obrovský proces změn a reforem v obou zemích. Oba státy přijaly nové zákony o zaměstnanosti, kterými se řídí. Z hlediska evropské strategie zaměstnanosti stanovuje Rada Evropy každoročně společné priority, podle kterých by měli jednotlivé země naplňovat stanovené cíle v oblasti pracovního trhu.

Podle Lisabonské strategie byly hlavními směry politik zaměstnanosti členských států:

- Plná zaměstnanost
- Zlepšení kvality a produktivity práce
- Posilování hospodářské, ekonomické a uzemní soudržnosti

Obě země, jak Česká, tak Slovenská republika se těmito strategiemi řídí. Největším problémem se jeví cíl plné zaměstnanosti, kdy bylo stanoveno, že celková průměrná míra zaměstnanosti do roku 2010 v EU dosáhne 70 %, z toho alespoň 60 % žen a 50 % u starších lidí (Zpráva o plnění národního programu reforem ČR 2008-2010, 2009).

Opatření aktivní politiky na trhu práce, které se týkaly národní politiky zaměstnanosti, se v obou zemích zaměřovaly na zmírnění dlouhodobé nezaměstnanosti, na podporu znevýhodněných uchazečů, na stírání regionálních rozdílů, na podporu vzdělanosti, přilákání více lidí do zaměstnání, zlepšení adaptability pracovníků atd.

V roce 2010 se v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v ČR umístilo na trhu práce 115 656 lidí. Nejvíce uchazečů a zájemců o zaměstnání využilo služeb rekvalifikace a to 84 661 uchazečů. V SR bych tomuto nástroji přiřadila nástroj vzdělávání a příprava pro trh práce uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání. Na Slovensku tohoto nástroje využilo 27 728 uchazečů o zaměstnání a stal se tak i tady nejvyužívanějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Problémem regionálních nerovností, který se týká obou zemí, se zabývá program společensky účelná pracovní místa a na Slovensku bych zde přiřadila nástroje: podpora začleňování znevýhodněných uchazečů o zaměstnání na trh práce, příspěvek na

zpracování a podporu zaměstnávání znevýhodněného uchazeče. Finanční podpora těchto nástrojů se u obou zemí vztahuje k míře nezaměstnanosti v regionech. Ve více postižených regionech jsou příspěvky vyšší. Pomocí těchto nástrojů vznikla celá řada nových pracovních příležitostí, zejména pro skupiny uchazečů, které byly nejvíce ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností. Do této kategorie patří hlavně mladí lidé do 25 let, lidé starší 50 let věku, ženy a s malými dětmi a osoby zdravotně postižené. Na Slovensku je také ve značné míře využíváno nástrojů týkajících se absolventů a je to příspěvek na podporu zaměstnávání absolventů a příspěvek na vykonání absolventské praxe. V roce 2010 v SR využilo těchto příspěvků 21 199 uchazečů a zájemců o zaměstnání, což je druhý nejvýznamnější nástroj aktivní politiky na Slovensku, naopak v České republice se příspěvky na absolventy již neposkytují. Dalším využívaným nástrojem v ČR jsou veřejně prospěšné práce. V roce 2010 využilo VPP financovaných ze státního rozpočtu 6 119 lidí, VPP financované z prostředků ESF 16 763 uchazečů. Na Slovensku je možno k tomuto nástroji přiřadit příspěvek na aktivační činnost formou menších obecných služeb pro obec, tento příspěvek nebyl v roce 2010 využit, ačkoliv v předešlých letech byl využíván hojně. Tento příspěvek v roce 2010 spadl plně pod kompetence obcí. V roce 2009 to byl jeden z nejvýznamnějších nástrojů APZ. Co se týká chráněných dílen, chráněných pracovních míst a podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou v ČR i SR tyto programy velmi podobné a jsou též v obou zemích hodně využívány. Podrobnější srovnání jednotlivých nástrojů aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti najdeme v následující tabulce.

Tab. 7 - Srovnání nástrojů APZ a PPZ v ČR a SR

Nástroje	ČR	SR
<b>APZ – Aktivní politika zaměstnanosti</b>	Rekvalifikace	Vzdělávání a příprava pro trh práce uchazeče a zájemce o zaměstnání
	Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) Příspěvek na zapracování	Podpora začleňování znevýhodněných uchazečů o zaměstnání na trh práce Příspěvek na zapracování a podporu zaměstnávání znevýhodněného uchazeče
	Samostatně výdělečná činnost (SVČ)	Příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost (SVČ)
	Veřejně prospěšné práce (VPP)	Příspěvek na aktivizační činnost formou menších obecních služeb pro obec
	Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením Chráněné dílny, chráněná pracovní místa, pracovní rehabilitace Plnění povinného podílu osob zdravotně postižených (OZP)	Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP) Chráněné dílny, chráněná pracovní místa Příspěvek na činnost pracovního asistenta Agentura podporovaného zaměstnávání OZP Plnění povinného podílu osob zdravotně postižených (OZP)
	v ČR nejsou	Příspěvek na vykonání absolventské praxe Příspěvek na podporu zaměstnávání absolventů
<b>PPZ – Pasivní politika zaměstnanosti</b>	Podpora v nezaměstnanosti (PvN) - průměrný měsíční čistý výdělek v rozhodném období Délka podpory <ul style="list-style-type: none"> <li>• do 50 let má nárok na PvN 5 měsíců</li> <li>• od 50 do 55 let 8 měsíců</li> <li>• více jak 55 let 11 měsíců.</li> </ul> V prvních 2 měsících podpůrčí doby je: <ul style="list-style-type: none"> <li>• PvN 65% průměrného čistého výdělku</li> <li>• v dalších 2 měsících 50% průměrného čistého výdělku</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• po zbývající dobu 45% průměrného čistého výdělku</li> </ul>	Dávka v nezaměstnanosti 50 % denního vyměřovacího základu v rozhodném období. Délka dávky v nezaměstnanosti 6 měsíců. V případě pojištění min. 730 dní v posledních 4 letech poskytována 4 měsíce.

Zdroj: vlastní práce (vytvořeno ze zdrojů MPSV, UPSVAR)

## 8 DOPORUČENÍ PRO PRAXI

V rámci doporučení pro praxi bych navrhla vrácení příspěvků absolventům, které se v České republice přestaly poskytovat a jak vidíme, na Slovensku je to jeden z nejvíce využívaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Zvláště mladé lidi je potřeba naučit pracovními návykům co nejdříve, aby neměli přemíru volného času, který je pro ně hodnotou, a neměli tak tendenci unikat z trhu práce a zaměstnanosti se vyhýbat. Cílem tohoto opatření je zvýšit zaměstnanost mladých lidí.

Dále bych v České republice ještě více podpořila realizaci veřejně prospěšných prací a veřejné služby a na Slovensku je opět přiřadila do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V minulých letech byl na Slovensku tento nástroj značně využíván. Cílem tohoto opatření je zvýšit počet klientů úřadu práce, kteří pracují v rámci veřejně prospěšných prací nebo veřejné služby pro obce.

Dále bych pokračovala a ještě více rozvíjela a zdokonalovala nástroj rekvalifikace a na Slovensku vzdělávání a příprava pro trh práce uchazeče a zájemce o zaměstnání. Tento nástroj aktivní politiky se v obou zemích osvědčil a byl nejvíce využívaným nástrojem. Cílem je ještě větší podpora zaměstnanosti občanů, v důsledku rekvalifikace širší uplatnění na trhu práce.

Dle mého názoru by se měly úřady práce držet své původní koncepce – to je být tzv. „manažerem“ práce na trhu práce v jednotlivých regionech a nebýt jen jeho administrativním článkem. Dalším důležitým bodem je neustálé vzdělávání pracovníků úřadů práce, aby byli schopni pružně reagovat na měnící se situaci na trhu práce.

## ZÁVĚR

Tato práce se zabývala fenoménem nezaměstnanosti. Na základě prostudování odborné literatury a úředních dokumentů byly popsány její příčiny, druhy, rizikové skupiny a důsledky nezaměstnanosti. Dále práce rozebírá politikou zaměstnanosti v ČR a SR. Byla definována míra nezaměstnanosti a státní politika zaměstnanosti. V rámci ní byly rozebrány její nástroje a cíle. Podrobněji byla analyzována aktivní a pasivní politika zaměstnanosti. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti byly zkoumány její nástroje v České a Slovenské republice. V práci byla zmínka o Evropském sociálním fondu a jeho nástroji v ČR i SR. Problematika ESF je zmíněna v teoretické i praktické části práce.

V praktické části byla srovnána míra nezaměstnanosti, jak za celou Českou a Slovenskou republiku v letech 2004 – 2010, tak podle jednotlivých krajů za rok 2009 a 2010. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti byly zkoumány a analyzovány její nástroje, především rekválifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, chráněné dílny, chráněná pracoviště a absolventi v České republice a vzdělávání a příprava pro trh práce uchazeče a zájemce o zaměstnání, příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost, příspěvek na aktivační činnost formou menších obecných služeb pro obec, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, chráněné dílny a pracoviště, absolventi na Slovensku. Nástrojů aktivní politiky v obou zemích je obrovské množství a není v silách této práce všechny detailně analyzovat. Celkově lze říci, že Slovensko má daleko více nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, ale dle mého názoru může čerpat méně peněz. V České republice je nástrojů méně, ale v jednotlivých nástrojích je zahrnuto více činností.

Cíl práce byl naplněn v teoretické i praktické části.

Teoretickým přínosem bakalářské práce je přehledné uspořádání poznatků o nezaměstnanosti, přehledně rozčleněna aktivní a pasivní politika zaměstnanosti v ČR a SR.

Praktický přínos práce lze spatřovat v přehledném zmapování nástrojů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti v České a Slovenské republice. Jednotlivé nástroje jsou detailně zpracovány a porovnány. Dalším přínosem je popsání Evropského sociálního fondu a jeho opatření týkající se oblasti politiky zaměstnanosti.



Přehled nástrojů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti v ČR a SR by mohl sloužit jako pomocný materiál, jak pro školy, úřady práce a firmy zabývající se politikou zaměstnanosti, tak širokou veřejnost.

V práci jsou navrženy drobné úpravy a návrhy opatření a to i přesto, že reformy již v oblasti zaměstnanosti probíhají a další celkem významné a rozsáhlé reformy nás čekají.

V rámci doporučení pro praxi bych navrhla vrácení příspěvků absolventům, které se v České republice přestaly poskytovat a jak vidíme, na Slovensku je to jeden z nejméně využívaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Zvláště mladé lidi je potřeba naučit pracovními návykům co nejdříve, aby neměli přemíru volného času, který je pro ně hodnotou, a neměli tak tendenci unikat z trhu práce a zaměstnanosti se vyhýbat. Cílem tohoto opatření je zvýšit zaměstnanost mladých lidí.

Dále bych v České republice ještě více podpořila realizaci veřejně prospěšných prací a veřejné služby a na Slovensku je opět přiřadila do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V minulých letech byl na Slovensku tento nástroj značně využíván. Cílem tohoto opatření je zvýšit počet klientů úřadu práce, kteří pracují v rámci veřejně prospěšných prací nebo veřejné služby pro obce.

Dále bych pokračovala a ještě více rozvíjela a zdokonalovala nástroj rekvalifikace a na Slovensku vzdělávání a příprava pro trh práce uchazeče a zájemce o zaměstnání. Tento nástroj aktivní politiky se v obou zemích osvědčil a byl nejméně využívaným nástrojem. Cílem je ještě větší podpora zaměstnanosti občanů, v důsledku rekvalifikace širší uplatnění na trhu práce.

Dle mého názoru by se měly úřady práce držet své původní koncepce – to je být „manažerem“ práce na trhu práce v jednotlivých regionech a nebýt jen jeho administrativním článkem. Dalším důležitým bodem je neustálé vzdělávání pracovníků úřadů práce, aby byli schopni pružně reagovat na měnící se situaci na trhu práce.

Současná reforma veřejných financí ukazuje, že je možno systém ještě více zdokonalovat a nacházet v něm další možnosti využití. Naprostou novinkou je v České republice zřízení generálního Úřadu práce ČR. Nová struktura úřadů práce spočívá v jejich centralizaci, doposud existovalo v České republice 77 samostatných úřadů práce, nyní je centrální Úřad práce ČR, na krajích vznikly krajské pobočky a v obcích zůstaly jen kontaktní místa. Důvodem navrhovaných změn je systémové a dlouhodobé snížení finanční náročnosti, od-

straňování duplicity, snížení administrativní náročnosti a klientský přístup. Otázkou však zůstává, jak se změny dotknou jednotlivých občanů a co tato změna v budoucnosti přinese pozitivního.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- [1] BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- [2] BUCHTOVÁ, B., et al. *Nezaměstnanost Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- [3] DURDISOVÁ, J., et al. *Sociální politika v ekonomické praxi : (vybrané problémy)*. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2005. ISBN 80-245-0850-8.
- [4] DUŠÁNKOVÁ, O., et al. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2009*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010. ISBN 978-80-7421-016-7.
- [5] HENDL, J. *Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.
- [6] HODAŘOVÁ, J.,HOŘÁNKOVÁ, V., VALOUCHOVÁ, E., *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem: Metodická příručka pro poradce pro zprostředkování*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003. ISBN 80-86552-65-9.
- [7] KOUDELKA, Z., *Reorganizace podniku a zaměstnanost. Časopis pro právní vědu a praxi*, Brno, Masarykova univerzita. Právnická fakulta, 1994. ISSN 1210-9126.
- [8] KREBS, V., et al. *Sociální politika*. 3 přepracované vyd. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-050-5.

- [9] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. upravené. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- [10] MATOUŠEK, O.; KODYMOVÁ, P.; KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.
- [11] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009. ISBN 8-80-86878-92-8.
- [12] RIEVAJOVÁ, E. *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2006. ISBN 80-225-2263-5.
- [13] *Správa o sociální situaci obyvatelstva SR za r. 2009*, Bratislava: MPSVaR, 2010.
- [14] *Zpráva o plnění národního programu reforem ČR 2008-2010*, Praha: MPSV, 2009.

#### INTERNETOVÉ ZDROJE:

- [15] *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2010 [cit. 2011-03-18]. OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). Dostupné z WWW: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>
- [16] *Finance.cz* [online]. 2000 - 2011 [cit. 2011-02-22]. Nezaměstnanost. Dostupné z WWW: <http://www.finance.cz/ekonomika/prace/nezamestnanost/>
- [17] *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2011 [cit. 2011-03-10]. Časové řady. Dostupné z WWW: [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove\\_rady](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady).

- [18] *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2010 [cit. 2011-03-18]. Evropský sociální fond v ČR. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>
- [19] *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2010 [cit. 2011-03-25]. Situace na trhu práce. Dostupné z WWW: [https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace).
- [20] *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2010 [cit. 2011-03-25]. Statistická ročenka trhu práce v České republice. Dostupné z WWW: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>
- [21] *Kompetencie úradov práce, sociálnych vecí a rodiny* [online]. 2010 [cit. 2011-02-18]. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. Dostupné z WWW: [http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/zakladne-informacie-o-sluzbach-zamestnanosti/kompetencie-ustredia-prace-socialnych-veci-a-rodiny.html?page\\_id=12822](http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/zakladne-informacie-o-sluzbach-zamestnanosti/kompetencie-ustredia-prace-socialnych-veci-a-rodiny.html?page_id=12822)
- [22] *Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR* [online]. 2007 [cit. 2011-03-10]. Oblasti podpor ESF. Dostupné z WWW: <http://www.esf.gov.sk/new/index.php?SMC=1&id=29>.
- [23] Slovenská republika. Zákon č.5/2004, o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. In *Zbierka zákonov*. 2004, časťka 4, s. 1-85. Dostupný také z WWW: [http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/zakladne-informacie-o-sluzbach-zamestnanosti/zakon-o-sluzbach-zamestnanosti.html?page\\_id=12823](http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/zakladne-informacie-o-sluzbach-zamestnanosti/zakon-o-sluzbach-zamestnanosti.html?page_id=12823).
- [24] *Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny* [online]. 2010 [cit. 2011-03-27]. Aktivne opatrenia trhu práce 2010. Dostupné z WWW: [http://www.upsvar.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2010.html?page\\_id=13325](http://www.upsvar.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2010.html?page_id=13325).

- [25] *Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny* [online]. 2010 [cit. 2011-02-10]. Kompetencie úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. Dostupné z WWW: <[http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/zakladne-informacie-o-sluzbach-zamestnanosti/kompetencie-uradov-prace-socialnych-veci-a-rodiny.html?page\\_id=12821](http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/zakladne-informacie-o-sluzbach-zamestnanosti/kompetencie-uradov-prace-socialnych-veci-a-rodiny.html?page_id=12821)>.
- [26] *Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny* [online]. 2010 [cit. 2011-02-25]. Nástroje aktívnych opatrení trhu práce. Dostupné z WWW: <[http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-trhu-prace.html?page\\_id=13313](http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-trhu-prace.html?page_id=13313)>.

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

Aj.	A jiné
Apod.	A podobně
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
Atd.	A tak dále
ČR	Česká republika
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EURES	EUROpean Employment Services – mezinárodní mobilita pracovních sil
IPS	Informační a poradenské středisko
Kol.	Kolektiv
LZZ	Lidské zdroje a zaměstnanost
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MPSVR	Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny
NUTS	Normalizovaná klasifikace územních celků
OP	Operační program
OP VK	Operační program vzdělávání pro konkurenceschopnost
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoba se zdravotním postižením
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
PvN	Podpora v nezaměstnanosti
RIP	Regionální individuální projekt
Sb.	Sbírka zákonů
SR	Slovenská republika
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa

SVČ	Samostatná výdělečná činnost
Tzn.	To znamená
Tzv.	Takzvané
VPP	Veřejně prospěšné práce
ÚP	Úřad práce
ÚPSVaR	Úřad práce, sociálních věcí a rodiny
VPP	Veřejně prospěšné práce
Z.z.	Zbierka zákonov



**SEZNAM GRAFŮ A OBRÁZKŮ**

Graf 1 Srovnání míry nezaměstnanosti v ČR a SR v letech 2004 -2010	40
Graf 2 - Vybraných nástrojů APZ v ČR v roce 2010	60
Graf 3 - Vybraných nástrojů AOTP v SR v roce 2010	75
Obr. 1 - Míra nezaměstnanosti v okresech ČR k 31. 12. 2009	42
Obr. 2 – Míra nezaměstnanosti v okresech ČR k 31. 12. 2010	43
Obr. 3 – Míra evidované nezaměstnanosti v regionech SR k 31. 12. 2009	46
Obr. 4 – Míra evidované nezaměstnanosti v regionech SR k 31. 12. 2010	47

**SEZNAM TABULEK**

Tab. 1 – Míra nezaměstnanosti v ČR a SR	39
Tab. 2 – Míra nezaměstnanosti v krajích České republiky	41
Tab. 3 – Míra nezaměstnanosti v krajích Slovenské republiky	45
Tab. 4 - VPP v roce 2010	52
Tab. 5 - SÚPM 2010	53
Tab. 6 – CHD, CHPM, CHPM – SVČ 2010	57
Tab. 7 - Srovnání nástrojů APZ a PPZ v ČR a SR	78