

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Bakalářská práce

**Aktivní politika zaměstnanosti v ČR a její využití
v Pardubickém kraji**

Adéla Linhartová

© 2018 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Adéla Linhartová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Aktivní politika zaměstnanosti ČR a její využití v Pardubickém kraji

Název anglicky

Czech active employment policy and its application in the Pardubice Region

Cíle práce

Cílem teoretické části bakalářské práce je zhodnotit aktivní politiku ČR a její využívání v Pardubickém kraji. Práce bude zaměřena na aktivní politiku Úřadu práce v Přelouči v komparaci s Úřadem práce v Pardubicích a dále budou na základě analytické části navržena možná zlepšení.

Metodika

V teoretické části budou pomocí deskripce charakterizovány pojmy související s problematikou a bude čerpáno z odborné literatury a empirických studií. V praktické části budou použity metody dedukce, komparace a metoda empirické analýzy časových řad. Čerpáno bude ze statistik Úřadu práce ČR a Českého statistického úřadu.

Doporučený rozsah práce

30-40

Klíčová slova

Trh práce, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, rekvalifikace, Pardubický kraj, Česká republika

Doporučené zdroje informací

- BRČÁK, J. *Česká republika ve světle ekonomických teorií*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. ISBN 978-80-7380-369-8.
- Halásková, Renáta. 2008. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava : Ostravská univerzita, 2008. 978-80-7368-522-5.
- JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
- SEKERKA, B. – BRČÁK, J. – STARÁ, D. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.
- Sirovátka, Tomáš a Šimíková, Ivana. 2013. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlohodobé perspektivě a v průběhu krize*. Praha : Výzkumná ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2013. 978-80-7416-114-8.
- VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE, – KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

Předběžný termín obhajoby

2017/18 ZS – PEF (únor 2018)

Vedoucí práce

Ing. Erika Urbánková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 30. 10. 2016

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 1. 11. 2016

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 13. 03. 2018

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Aktivní politika nezaměstnanosti v ČR a její využití v Pardubickém kraji" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15. 3. 2017

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Erice Urbánkové, PhD. za cenné rady, připomínky a za trpělivost. Děkuji zaměstnancům úřadu práce za ochotu a poskytnuté informace.

Aktivní politika zaměstnanosti v ČR a její využití v Pardubickém kraji

Abstrakt

Bakalářská práce „Aktivní politika zaměstnanosti v ČR a její využití v Pardubickém kraji“ je zaměřena v první řadě na analýzu státní politiky zaměstnanosti ČR se zaměřením na aktivní politiku, její cíle, nástroje a opatření. V další části je charakterizován trh práce v Pardubickém kraji. Deskripce nejdůležitějších nástrojů aktivní politiky používané v kraji na základě dat získaných z Úřadu práce ČR a Českého statistického úřadu. Následně se práce věnuje charakteristice trhu práce v jednotlivých okresech Pardubického kraje. Dle nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti provedeme komparaci okresů. K tomu budou využity metody dedukce, klasifikace a komparace. Na závěr budou navržena možná zlepšení situace na trhu práce v Pardubickém kraji. Největší prostor pro zlepšení je v komunikaci úřadu práce se zaměstnavateli a ve zpracování statistik.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, rekvalifikace, aktivní politika zaměstnanosti, Pardubický kraj, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, EURES, úřad práce, Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, rizikové skupiny, veřejně prospěšné práce.

Czech active employment policy and its application in the Pardubice Region

Abstract

The bachelor thesis “Active employment policy in the Czech Republic and its use in the Pardubice Region” is focused primarily on the analysis of the Czech Republic’s employment policy with a focus on active policy, its objectives, tools and measures. The labor market is defined in the following part. Description of the most important active policy instruments used in the region based on data obtained from the Labor Office of the Czech Republic and the Czech Statistical Office. Subsequently, the thesis focuses on the characteristics of the labor market in the individual districts of the Pardubice Region. We compare the districts according to the active employment policy. Deduction, classification and comparison will be used. In the conclusion will be proposed potential improvement of the labor market situation in the Pardubice Region. Enough room of for improvement is in the communication of the labor office between employers and in the processing of statistics.

Keywords: labor market, unemployment, retraining, active employment policy, Pardubice Region, active employment policy instruments, EURES, labor office, Department of Labor and Social Affairs of the Czech Republic, disadvantage groups, community service.

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	12
3 Nezaměstnanost	13
3.1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo.....	13
3.1.1 Zaměstnaní.....	13
3.1.2 Nezaměstnaní.....	13
3.2 Výpočet nezaměstnanosti.....	14
3.3 Okunův zákon	14
3.4 Druhy nezaměstnanosti	15
3.5 Dopady nezaměstnanosti.....	16
4 Státní politika zaměstnanosti ČR	16
4.1 Cíle aktivní politiky zaměstnanosti.....	18
4.2 Nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti	19
5 Rizikové skupiny	20
6 Instituce působící v oblasti zaměstnanosti v České republice.....	21
6.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí	21
6.2 Úřady práce	22
6.2.1 EURES.....	23
7 Aktivní politika zaměstnanosti v Pardubickém kraji.....	25
7.1 Charakteristika kraje	25
7.1.1 Trh práce v Pardubickém kraji.....	25
7.2 Aktivní politika zaměstnanosti v Pardubickém kraji	28
7.2.1 Veřejně prospěšné práce	29
7.2.2 Společensky účelná pracovní místa	30
7.2.3 Samostatně výdělečná činnost	31
7.2.4 Chráněné pracovní dílny	32
7.2.5 Chráněné pracovní místo - vyhrazené	33
7.2.6 Rekvalifikace	34
7.3 Trh práce v okresech Pardubického kraje	35
7.4 Aktivní politika zaměstnanosti v jednotlivých okresech Pardubického kraje .	41
7.4.1 Veřejně prospěšné práce	41
7.4.2 Společensky účelná pracovní místa	42
7.4.3 Samostatně výdělečná činnost	43
7.4.4 Chráněné pracovní místa	43
7.4.5 Rekvalifikace	44

7.5	Rizikové skupiny.....	45
7.5.1	Osoby se zdravotním postižením.....	45
7.5.2	Osoby starší 50 let.....	45
7.5.3	Osoby se základním nebo neúplným vzděláním.....	46
8	Diskuse a doporučení	47
8.1	Veřejně prospěšné práce	47
8.2	Společensky účelná pracovní místa	48
8.3	Samostatná výdělečná činnost.....	48
8.4	Chráněné pracovní dílny, místa.....	48
8.5	Rekvalifikace.....	48
9	Závěr.....	50
10	Seznam použitých zdrojů	51

Seznam grafů

Graf 1: Ekonomické subjekty podle převažující ekonomické činnosti v Pardubickém kraji	28
Graf 2: Počet osob v programu VPP v Pardubickém kraji v letech 2006-2016, v os.....	30
Graf 3: Počet osob umístěných v programu SÚPM v Pardubickém kraji v letech 2006-2016, v os.....	31
Graf 4: Počet osob umístěných v programu SVČ v Pardubickém kraji v letech 2006-2016, v os.....	32
Graf 5: Počet umístění uchazečů v CHPM v Pardubickém kraji v letech 2006-2016, v os.	34
Graf 6: Počet umístěných uchazečů v rekvalifikačním programu v Pardubickém kraji v letech 2006-2016, v os.....	35
Graf 7: Vývoj registrované míry nezaměstnanosti v okresech Pardubického kraje v letech 2007-2017, v %	39
Graf 8: Počet uchazečů na 1 VPM v Pardubickém kraji v letech 2006-2016, v os.....	40

Seznam tabulek

Tabulka 1: Zaměstnanost v Pardubickém kraji v letech 2012-2016.....	25
Tabulka 2: Vývoj volných pracovních míst na trhu práce v Pardubickém kraji v letech 2006-2016	26
Tabulka 3: Ekonomické subjekty se sídlem v Pardubickém kraji v letech 2014-2017	27
Tabulka 4: Vývoj mezd v Pardubickém kraji v letech 2011-2016	28
Tabulka 5: Počet umístěných uchazečů v chráněných pracovních dílnách v Pardubickém kraji v letech 2006-2011.....	33
Tabulka 6: Největší zaměstnavatelé se sídlem v Pardubickém kraji podle okresů k 31. 12. 2017	37
Tabulka 7: Subjekty se sídlem v Pardubickém kraji podle okresů k 31. 12. 2017	38
Tabulka 8: Počet osob vykonávající veřejně prospěšné práce podle okresů v letech 2006-2016	41
Tabulka 9: Počet umístěných uchazečů ve vytvořených společensky účelných míst podle okresů v letech 2006-2016.....	42
Tabulka 10: Počet osob samostatně výdělečně činných v okresech v letech 2006-2016	43
Tabulka 11: Počet uchazečů umístěných na chráněná pracovní místa v okresech.....	44

Tabulka 12: Počet uchazečů v rekvalifikačním programu podle okresů v letech 2006-2016	44
Tabulka 13: Vývoj počtu uchazečů se zdravotním postižením	45
Tabulka 14: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání starší 50 let	46
Tabulka 15: Vývoj počtu uchazečů se základním a neúplným základním vzděláním	46

Seznam použitých zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR –	Česká republika
CHPM	Chráněné pracovní místa
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
SVČ	Samostatná výdělečná činnost
ÚP –	Úřad práce
VPM	Volná pracovní místa
VPP –	Veřejně prospěšné místo

1 Úvod

Nezaměstnanost je způsobena nerovnováhou mezi poptávkou po práci a nabídkou práce. S nezaměstnaností úzce souvisí ekonomický status, který rozděluje obyvatelstvo starší 15 let na ekonomicky aktivní a na ekonomicky neaktivní. Mezi ekonomicky aktivní patří zaměstnaní a nezaměstnaní – osoby bez práce připravené k nástupu a hledající aktivně zaměstnání. Senioři, ženy či studenti považujeme za ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Dopady nezaměstnanosti má ekonomické (ztráta produkce, nižší daňové příjmy) a sociální dopady (na jednotlivce, na společnost).

Státní politika zaměstnanosti se dělí na pasivní a aktivní. Pasivní politika zaměstnanosti poskytuje hlavně hmotné zabezpečení uchazeče pomocí různých podpor a úlev.

Aktivní politika zaměstnanosti se stala jedním z nástrojů, jak bojovat proti nezaměstnanosti. Tato politika je založena především na podporování vzniku nových pracovních míst, poskytování příspěvků zaměstnavatelům, ale i uchazečům a poradenství. Za tímto účelem ministerstvo práce a sociálních věcí zřídilo úřady práce, jako prostředníky pro komunikaci s uchazeči o zaměstnání či zaměstnavatelem.

2 Cíl práce a metodika

Cíle této bakalářské práce lze shrnout do tří částí. První z nich je analyzovat aktivní politiku zaměstnanosti ČR. Pomocí deskripce budou charakterizovány nejdůležitější pojmy. Přičemž čerpáno bude z odborné literatury. Po zpracování tohoto cíle by měla být zřejmá tato problematika. Druhým z dílčích cílů je využití získaných informací o aktivní politice zaměstnanosti k zhodnocení situace v Pardubickém kraji a ke komparaci jednotlivých okresů kraje. K tomu budou využity metody dedukce, klasifikace a právě již zmiňované komparace. Data budou získána z Úřadu práce ČR a Českého statistického úřadu. A posledním z cílů, neméně důležitým, je navrhnout možná zlepšení podle uceleného obrazu, který jsme získali o aktivní politice v České republice a jejího využití v Pardubickém kraji.

3 Nezaměstnanost

K nezaměstnanosti dochází, pokud se v ekonomice vyskytují osoby, které nejsou v pracovním poměru a ani samy nepodnikají. Můžeme říci, že v každé běžné ekonomice se nacházejí nezaměstnaní. Musíme odlišovat nezaměstnanost krátkodobou, z objektivních přirozených příčin a zaměstnanost nedobrovolnou, kdy osoby hledající práci nemohou najít na trhu práce uplatnění. (Brčák, 2014, s. 140)

Zde musíme vysvětlit i význam ekonomického statusu, který rozděluje obyvatelstvo ve věku 15 let a více na ekonomicky aktivní obyvatelstvo a na ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo patří například senioři, studenti či ženy v domácnosti. Naopak ekonomicky aktivní obyvatelstvo tvoří dvě skupiny osob, a to osoby zaměstnané a nezaměstnané. (Brčák, 2012, s. 91)

3.1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo

3.1.1 Zaměstnaní

Všechny osoby starší patnácti let, obvykle bydlící na sledovém území, které v průběhu daného období pracovaly alespoň 1 hodinu za mzdu, plat nebo jinou odměnu, nebo nebyly zaměstnání, ale měly k němu formální vztah, se považují za zaměstnané. (Brčák, 2012, s. 91)

Dle mezinárodní metodiky jsou mezi zaměstnané zahrnovány (Brčák, 2012, s. 91):

- osoby pracující ve vlastní či rodinné firmě,
- profesionální příslušníci armády,
- osoby ve výkonu základní vojenské a civilní služby (do r. 2004 vč.),
- osoby na mateřské dovolené, které před nástupem pracovaly.

Dle mezinárodní metodiky zahrnovány nejsou osoby na mateřské dovolené, které před nástupem nepracovaly, a osoby na další mateřské (rodičovské) dovolené. Tyto osoby považujeme za ekonomicky neaktivní. (Brčák, 2012, s. 91)

3.1.2 Nezaměstnaní

Za nezaměstnané se podle mezinárodně srovnatelné metodiky považují všechny osoby patnáctileté a starší, obvykle bydlící na sledovaném území, které v průběhu daného pozorovaného období souběžně splňovaly tyto podmínky (Brčák, 2012, s. 92):

- byly bez práce, tj. nebyly ani v placeném zaměstnání ani nebyly sebezaměstnané,

- byly připraveny k nástupu do práce, tj., během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání,
- osoby aktivně hledající práci (prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, přímo v podnicích, využíváním inzerce, podnikáním kroků pro založení vlastní firmy, podáním žádosti o pracovní povolení a licence nebo jiným způsobem). Mezi nezaměstnané patří i osoby, které nehledají práci, protože ji již našly, ale nástup je stanoven na pozdější dobu (nejpozději do 3 měsíců).

3.2 Výpočet nezaměstnanosti

Pracovní sílu pak tvoří zaměstnaní, tedy ti, kteří práci mají a nezaměstnaní, tedy ti, kteří práci aktivně hledají. Na základě uvedeného členění můžeme charakterizovat důležité ekonomické charakteristiky v oblasti zaměstnanosti. Míra ekonomické aktivity (resp. koeficient pracovní participace) odpovídá poměru pracovních sil, tj. ekonomicky aktivního obyvatelstva k počtu osob v produktivním věku (tj. osob ve věku 15 let a výše). (Brčák, 2012, s. 92)

$$\text{míra ekonomické aktivity} = \frac{\text{pracovní síla}}{\text{počet obyvatel ve věku 15 let a výše}}$$

$$\text{míra zaměstnanosti} = \frac{\text{zaměstnaní}}{\text{počet osob v produktivním věku}}$$

$$\text{míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{nezaměstnaní, kteří aktivně hledají práci}}{\text{počet ekonomicky aktivních obyvatel}}$$

3.3 Okunův zákon

Okunův zákon popisuje vztah mezi mírou nezaměstnanosti a tempem ekonomického růstu. Říká, že pokles skutečného (reálného) produktu Y o 2 jednotky pod úroveň potenciálního produktu Y^* sebou nese zvýšení míry nezaměstnanosti u o 1 %. (Brčák, 2014, s. 149)

Skutečná míra nezaměstnanosti u je rozdíl přirozené míry nezaměstnanosti u^* a podílu rozdílu skutečného produktu a potenciálního k velikosti potenciálního produktu. Tento podíl je navíc násoben koeficientem citlivosti změny míry nezaměstnanosti na změnu koeficientu produktu ϕ . Podíl rozdílu skutečného produktu Y a potenciálního Y^* k velikosti potenciálního produktu

Y^* je v podstatě procentuální vyjádření odchylky produktu oproti potenciálnímu. (Brčák, 2014, s. 150)

Parametr ϕ lze vyjádřit jako podíl rozdílu přirozené míry nezaměstnanosti a skutečné míry nezaměstnanosti a podílu odchylky produktu ($Y-Y^*$) k potenciálnímu produktu. (Brčák, 2014, s. 150)

3.4 Druhy nezaměstnanosti

Druhů nezaměstnanosti je několik, třídí se na základě více kritérií a přinášejí rozdílné ekonomické i sociální důsledky. (Sojka, 2009, s. 159)

Z hlediska příčiny vzniku nezaměstnanosti je rozlišována nezaměstnanost (Sojka, 2009, s. 159):

- frikční – jedná se o přirozený jev provázející vývoj tržní ekonomiky. Vyjadřuje plynulé přecházení z jednoho pracovního poměru do jiného. Důvody těchto změn zaměstnání, které jsou provázeny právě určitou kratší dobou nezaměstnanosti, spočívají v nedokonalé mobilitě pracovních sil, v nedostatečném přehledu o pracovních příležitostech a souvisí do značné míry i s životním cyklem (narození dětí, změna bydliště, ukončení školy apod.) Charakteristickým rysem frikční nezaměstnanosti je její krátkodobost. Tento typ nezaměstnanosti je v tržní ekonomice neodstranitelný, zajišťuje nezbytnou mobilitu pracovních sil. Případné pokusy ji odstranit nemohou být úspěšné, a naopak mohou vést ke zhoršení efektivity ekonomiky. Vyšší frikční nezaměstnanost lze do určité míry ovlivnit zlepšováním informovanosti o pracovních příležitostech a opatřeními k usnadnění mobility pracovních sil.
- strukturální – vyplývá ze změn ve struktuře národního hospodářství. Je vyvolávána zejména technickým pokrokem a změnami v preferencích spotřebitelů. Výrazně na ni mohou působit i změny struktury světové ekonomiky. Strukturální nezaměstnanost může vytvářet značné problémy, zvláště tam, kde jsou v důsledku technických změn postižena celá odvětví. Strukturální nezaměstnanost může být v důsledku řešení a vytváření pracovních míst v některých oblastech velmi vysoká a poměrně dlouhodobá a její řešení není jednoduché. V souvislosti s transformací české ekonomiky a s postupem strukturálních změn začínají vznikat „kapsy“ strukturální nezaměstnanosti v menších městech zpravidla závislých na jednom větším podniku. Vzniká problém zejména s rekvalifikací starších pracovníků, jejichž kvalifikace zastarala, ale jejichž přizpůsobivost je již malá a perspektivy jejich využití omezené.

- cyklická – je spojena s hospodářským cyklem tržní ekonomiky. To znamená, že má tendenci výrazně růst v období recese a naopak mizet při konjunktuře. Její vývoj tedy závisí na vztahu mezi skutečným a potenciálním HDP. V podmínkách recese může dosahovat značné výše a vést k vysokým ekonomickým ztrátám. Tento typ nezaměstnanosti, podobně jako strukturální nezaměstnanost, má závažné důsledky, a je proto předmětem opatření hospodářské politiky ke snižování nezaměstnanosti
- sezonní – typická například pro stavebnictví, zemědělství, cestovní ruch.

3.5 Dopady nezaměstnanosti

V základním členění jsou důsledky nezaměstnanosti rozděleny do dvou skupin, mezi ekonomické a sociální. (Brčák, 2014, s. 146)

Ekonomickými dopady nezaměstnanosti jsou (Brčák, 2014, s. 146):

- ztráta produkce – nedojde k plnému využití zdrojů výrobního faktoru práce, což má za následek nižší produkci,
- ztráta kvalifikace pracovníků,
- vyšší výdaje státního rozpočtu na podpory v nezaměstnanosti – výdaje se zvýší z důvodu vyplácení podpor osobám, které přišli o zaměstnání a splňují podmínky pro pobírání podpor,
- nižší daňové příjmy – daně se odvíjejí od výše příjmů zaměstnanců a ze zisku právnických osob. Lidé bez zaměstnání méně utrácejí, tudíž příjmy z ostatních daní mohou být nižší.

Sociální dopady mají vliv (Brčák, 2014, s. 146):

- na jednotlivce – pro některé osoby ztráta zaměstnání představuje značnou psychickou zátěž, která se pak odráží na jejich zdravotním stavu, společenských, rodinných a osobních vztazích.
- na společnost – dlouhodobá a masová nezaměstnanost se stává sociálním problémem a má vliv na zvýšení chudoby jedinců, tzn. na psychiku člověka, která má dopad na nárůst patologických jevů ve společnosti, jako je kriminalita, drogová závislost apod.

4 Státní politika zaměstnanosti ČR

Státní politiku zaměstnanosti lze charakterizovat jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití

pracovních sil. Je obvykle výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce, o větší flexibilitu mechanismů působících mezi nimi. (Krebs, 2007, s. 292)

Do působnosti trhu práce na mikroúrovni státní politika zaměstnanosti sama nezasahuje. To znamená, že v kompetenci trhu je například počet pracovníků, výkonnost, výtěžky, kvalifikační nároky atd. O přímé ovlivnění vztahů mezi nabídkou a poptávkou sice usiluje, ale spíše ji ve smyslu rovnováhy podporuje a doladuje, aniž by trh práce zásadním způsobem modifikovala. Hospodářské politice a jejím opatřením směřujícím k podpoře ekonomického růstu a tvorbě pracovních míst přísluší rozhodující vliv na rovnováhu trhu práce. (Halásková, 2008, s. 8)

Státní politiku zaměstnanosti rozdělujeme na pasivní a aktivní. Aktivní politika zaměstnanosti si klade za cíl podporu zaměstnanosti tím, že odstraňuje nevýhodné podmínky pro cílové skupiny obyvatelstva, jako jsou čerství absolventi škol či lidé v předdůchodovém věku. Kdežto pasivní politika vytváří pro dočasně nezaměstnané takové sociální podmínky, aby byl snížen sociální a ekonomický dopad jak na nezaměstnané jednotlivce, tak pro celou společnost. Nejdříve byla rozvíjena pasivní politika zaměstnanosti. Vyplácení podpor v nezaměstnanosti se opírá o příspěvky zaměstnavatelů zaměstnanců a o finanční podporu státu. Vyplácení příspěvků od zaměstnavatele má časově omezené trvání, výše je určena jako procento z poslední mzdy, doba poskytování závisí na době placení dřívějších příspěvků a je poskytováno bez ohledu na jiné příjmy (majetek, úspory). Zatímco vyplácení státní podpory v nezaměstnanosti je vázáno na tzv. sociální potřebnost. Tudíž je poskytováno na základě uznání potřebnosti, respektive prokázání výše příjmů domácnosti. Výše vyplácené státní podpory nezávisí na dřívějším výtěžku, ale garantuje určitou minimální úroveň příjmu a doba poskytování je neomezená. (Halásková, 2008, s. 10)

Přestože aktivní politika zaměstnanosti se začala rozvíjet později, je možné ji považovat za efektivnější politiku než politiku pasivní. Možné důvody pozdějšího rozvoje této politiky lze spatřovat ve vysoké poptávce po práci v období poválečné rekonstrukce, v nízké nezaměstnanosti, v demografickém vývoji a v menších nárocích na strukturální a technologické přizpůsobení pracovní síly. (Halásková, 2008, s. 11)

Státní politika zaměstnanosti se soustředí na tyto aktivity (Halásková, 2008, s. 9):

- Na rozvoj infrastruktury na trhu práce. Prostřednictvím sítě specializovaných institucí (úřady, zprostředkovatelny práce) zabezpečuje zprostředkovatelské, informační a poradenské služby. Vytváří tak dokonalejší informovanost o volných pracovních místech.

místech (jejich struktuře a náročnosti) i o uchazečích o práci (jejich kvalifikaci, požadavcích apod.), která při značné segmentaci trhu práce je nezbytná;

- Podporuje vytváření nových pracovních míst a pracovních činností. Poskytuje například finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům, začínajícím podnikatelům, podporuje veřejně prospěšné práce a usnadňuje zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů;
- Zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly. Růst strukturální nezaměstnanosti staví požadavek adaptability a mobility velice kategoricky. Politika zaměstnanosti přispívá k organizování a podpoře rozmanitých rekvalifikačních programů;
- Podílí se na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.

První tři body realizace politiky zaměstnanosti stimulují aktivní přístup pracovní síly ke změně vlastního postavení na trhu práce a označují se souhrnně jako aktivní politika zaměstnanosti. (Halásková, 2008, s. 9)

Na opačné straně je pasivní politika zaměstnanosti. Tou se rozumí vyplácení podpor v nezaměstnanosti a případně využití možnosti dřívějšího odchodu do důchodu. V širším pojetí zahrnuje pasivní politika zaměstnanosti nejrůznější formy kompenzace za ztrátu výdělku v nezaměstnanosti. (Halásková, 2008, s. 9)

4.1 Cíle aktivní politiky zaměstnanosti

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky vydalo Strategii politiky zaměstnanosti do roku 2020. Zde vymezilo základní problémové okruhy trhu práce a navazující strategické priority politiky zaměstnanosti. Mezi tyto priority patří (Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, 2014):

- 1.) Podpora přístupu k zaměstnání, zejména pro skupiny ohrožené na trhu práce

V České republice je vysoký převis nabídky pracovní síly nad její poptávkou, tudíž si zaměstnavatelé mohou vybírat. Je to dáno zejména ekonomikou, která není schopna generovat nová pracovní místa v dostatečném počtu.

Z tohoto převisu vyplývá obtížný přístup k zaměstnání zejména pro znevýhodněné skupiny. Nejen z převisu nabídky pracovní síly nad její poptávkou, ale rovněž i z charakteru nezaměstnanosti a vnitřních problémů cílových skupin. Z dlouhodobých charakteristik a rozborů trhu práce vyplývá, že se jedná zejména o osoby mladé, v předdůchodovém věku, rodiče vracující se z rodičovské dovolené, osoby se

zdravotním postižením, osoby se sociálním znevýhodněním a v neposlední řadě osoby s nízkou kvalifikací.

Zde se nachází problémy vycházející z objektivních příčin, jako je dojíždění, kvalifikace, zdravotní postižení a problémy z příčin subjektivních, ekonomických, jako je motivace k přijetí zaměstnání.

2.) Podpora rovnosti žen a mužů na trhu práce

Velkým problémem je postavení žen na trhu práce. V souvislosti s mateřstvím ženy přerušují kariéru, což se značně projevuje v jejich nižším ohodnocení za odvedenou práci a kariérních možnostech. Ženy, které zajišťují péči o své dítě jsou také znevýhodňované při hledání nového zaměstnání.

3.) Přizpůsobení podniků, zaměstnanců a nezaměstnaných změnám a potřebám trhu práce

Setrvávajícím problémem českého trhu je nedostatečná profesní mobilita pracovní síly a problémem v nesouladu mezi požadavky zaměstnavatelů na kvalifikaci, dovednosti a schopnosti zaměstnanců a možnostech pracovníků, které nabízejí.

4.) Rozvoj veřejných služeb zaměstnanosti

Rozvoj veřejných služeb zaměstnanosti, zejména Úřadu práce České republiky je velmi důležité, protože rozvoj služeb ovlivňuje všechny již uvedené priority. Neméně důležité je posilovat spolupráci s ostatními aktéry působícími na trhu práce.

4.2 Nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti v České republice je realizována zejména těmito nástroji (Halásková, 2008, s. 59):

- **Rekvalifikace** – získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Řádné studium na středních a vysokých školách se za rekvalifikaci nepovažuje.
- **Investiční pobídky** – zaměstnavateli musí být vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, která hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení zaměstnanců.
- **Veřejně prospěšné práce** – časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací či jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí, nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.

- Společensky účelná pracovní místa – jsou taková pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.
- Překlenovací příspěvek – úřad práce poskytne osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek podle § 113 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb.
- Příspěvek na dopravu zaměstnanců – úřad práce poskytne zaměstnavateli, pokud zaměstnavatel zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele.
- Příspěvek na zapracování – úřad práce poskytne zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči.
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program – tento příspěvek poskytne úřad práce zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.
- Poradenství
- Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- Cílené programy k řešení zaměstnanosti.

5 Rizikové skupiny

Za osoby patřící do skupin rizikových, označujeme ty, které nejsou atraktivní pro zaměstnavatele. Ať již pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě či jiných vážných důvodů. (Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, 2014)

Z dlouhodobého hlediska na trhu práce ČR jsou nejvíce ohroženy (Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, 2014):

- uchazeči o zaměstnání nad 50 let – řadíme je sem hlavně kvůli vyššímu věku, horšímu zdravotnímu stavu a obtížnější flexibilitě a adaptabilitě

- osoby se zdravotním postižením – uchazeči o zaměstnání, kteří jsou svým handicapem znevýhodněni v postavení na trhu práce. Do toho se také promítne kombinace handicapu a věku, vzdělání či dovedností uchazeče o zaměstnání.
- absolventi škol a mladiství – mladí lidé do 25 let a absolventi vysokých škol do dvou let po úspěšném ukončení studia. Těmto lidem chybí zpravidla praxe a doporučení. Problémem je, že není dostatečný počet míst v oboru, který vystudovali.
- osoby pečující o dítě do 15 let věku – nejčastěji jsou to ženy. Největší obava zaměstnavatelů spočívá v časté nepřítomnosti zaměstnance z důvodu péče o dítě v nemoci či dalších aktivit spojených s výchovou dítěte.
- osoby dlouhodobě nezaměstnané – uchazeči o zaměstnání, kteří jsou evidováni na ÚP déle než 12 měsíců

6 Instituce působící v oblasti zaměstnanosti v České republice

Politika zaměstnanosti v České republice má charakter státní politiky zaměstnanosti, tudíž politiku zaměstnanosti vytváří stát. Konkrétně Parlament ČR, který vydává zákony, jenž upravují politiku zaměstnanosti České republiky a další subjekty činné na trhu práce se na ní podílejí, zejména zaměstnavatele a odborové organizace. (Halásková, 2008, s. 48)

Státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti v České republice vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR prostřednictvím Správy služeb zaměstnanosti a úřadů práce, které přímo řídí. (Halásková, 2008, s. 55)

Dalšími organizacemi jsou odborná veřejnost, nevládní organizace, zprostředkovatelny a soukromé agentury. V případě soukromých agentur a zprostředkovatelen se jedná o ziskovou činnost a musí mít povolení od MPSV. Ministerstvo uděluje povolení k činnosti na 3 roky.

6.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR bylo zřízeno s účinností od 1. července 1990 zákonem České národní rady č. 203/1990 Sb., o změnách v organizaci a působnosti ministerstev České republiky jako ústřední orgán státní správy České republiky. Působnost Ministerstva práce a sociálních věcí ČR je vymezena v § 9 zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČSR, ve znění pozdějších předpisů, takto: MPSV je ústředním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy bezpečnost

práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, civilní službu, mzdy a jiné odměny za práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, nemocenské zabezpečení, sociální péči, péči o pracovní podmínky žen a mladistvých, právní ochranu mateřství, péči o rodinu a děti, péči o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc a pro další otázky mzdové a sociální politiky. („Důvod a způsob založení povinného subjektu”, 2014)

Podle zákona č 435/2004 Sb. O zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, MPSV zejména řídí úřady práce, vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá nebo navrhuje vládní opatření k ovlivnění poptávky a nabídky práce, zřizuje státní rekvalifikační střediska, uděluje a odnímá povolení ke zprostředkování zaměstnání, hmotně podporuje zřizování společensky účelných míst a vytváření veřejně prospěšných prací. (Halásková, 2008, s. 56)

Do kompetence ministerstva patří sociální politika (problematika zdravotně postižených, sociální služby, sociální dávky apod.), sociální pojištění (důchody, nemocenské, apod.), oblast zaměstnanosti (trh práce, zahraniční zaměstnanost apod.), pracovněprávní legislativa, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rovné příležitost pro ženy a muže, evropská integrace a oblast čerpání finanční pomoci z fondů Evropské unie. („O MPSV”, 2017)

Mezi organizace podřízené Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR patří Úřad práce ČR, Česká správa sociálního zabezpečení, Státní úřad inspekce práce a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí. („O MPSV”, 2017)

6.2 Úřady práce

ÚP jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejíž nadřízeným orgánem je MPSV – Správa služeb zaměstnanosti.

V roce 2011 podle zákona č. 73/2011 Sb., vzniká centralizovaný Úřad práce ČR v čele s generálním ředitelem. Dále pak 14 krajských poboček v jednotlivých krajích, pod které spadají kontaktní pracoviště. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zajišťují především krajské pobočky, kontaktní pracoviště pak agendy zprostředkování práce a státní sociální podpory. Z Úřadu práce se stává zároveň jediné výplatní místo pro všechny nepojistné dávky. („Historie Úřadu práce ČR”, 2017)

Úřady práce obstarávají především tyto úkoly: (Halásková, 2008, s. 57)

- sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky,
- informují občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil,
- zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání,

- poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací,
- vedou evidenci uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti,
- rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení,
- organizují, zabezpečují a usměrňují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání,
- hmotně podporují vytváření nových pracovních míst,
- podporují vytváření a provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro občany se zdravotním postižením,
- vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státním občany České republiky a občany Evropské unie ani jeho rodinnými příslušníky,
- spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umisťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, organizačních a racionalizačních opatření, s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy,
- kontrolují dodržování závazných právních předpisů včetně mzdových předpisů, ukládají pokuty při zjištění jejich porušení, vyřizují stížnosti občanů,
- hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce.

6.2.1 EURES

Úřad práce České republiky se po připojení země k Evropské unii v roce 2004 stal součástí sítě EURES (EUROpean Employment Services = Evropské služby zaměstnanosti), jejíž základní funkcí je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil. Služba EURES nabízí veřejné služby zaměstnanosti všech 28 členských států EU, dále zemím Evropského hospodářského prostoru Islandu, Lichtenštejnsku a Norsku, a prostřednictvím bilaterálních smluv také Švýcarsku. („EURES - kdo jsme“, 2017)

Základním úkolem sítě EURES je poskytovat služby užitečné všem pracujícím, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům, kteří mají zájem využívat práva volného pohybu osob. Poskytování služeb EURES je umožněno dvěma základními cestami: tou první cestou jsou

databáze přístupné na Evropském portále pracovní mobility, a tou druhou cestou jsou informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES, kteří působí na krajských pobočkách a kontaktních pracovištích Úřadu práce České republiky. („EURES - kdo jsme”, 2017)

7 Aktivní politika zaměstnanosti v Pardubickém kraji

7.1 Charakteristika kraje

Pardubický kraj se nachází ve východní části Čech. S rozlohou 4 519 kilometrů čtverečních je pátým nejmenším krajem v České republice. Kraj je to velmi rozmanitý, co se týká přírodních podmínek, osídlení i průmyslové a zemědělské výroby. Zemědělská půda tvoří 60,8 % z celkové rozlohy kraje, přitom orná půda 44 %. Z 29,6 % je kraj pokryt lesními pozemky. Pardubický kraj se skládá ze čtyř okresů – Chrudim, Pardubice, Svitavy a Ústí nad Orlicí. Krajským městem jsou Pardubice, které jsou dopravním uzlem s vysokou koncentrací průmyslu. Životní prostředí zde trpí zejména chemickým průmyslem (Paramo, Synthesia) a energetikou (elektrárna Opatovice a Chvaletice). Pardubický kraj je velmi kulturně a sportovně založený, konají se tu známé akce Smetanova Litomyšl, Grand festival smíchu či Velká pardubická. Nalezneme tu řadu zajímavých památek – zámek Žleby, hrad Svojanov či Veselý Kopec. („Charakteristika pardubického kraje (údaje za rok 2016)”, 2017)

7.1.1 Trh práce v Pardubickém kraji

V Pardubickém kraji žije okolo 517 tisíc obyvatel, z toho 255 tisíc mužů a 262 tisíc žen. Ekonomicky aktivních osob je v kraji přibližně 266 tisíc a naopak ekonomicky neaktivních přes 172 tisíc. Pardubický kraj patří tradičně mezi kraje s nejnižší nezaměstnaností. V roce 2016 obecná míra nezaměstnanosti dosahovala 3,7 %. Vývoj jednotlivých ukazatelů odhalí následující Tabulka 1: Zaměstnanost v Pardubickém kraji v letech 2012-2016

Tabulka 1: Zaměstnanost v Pardubickém kraji v letech 2012-2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Pracovní síla (tis. osob)	257,0	263,2	263,3	262,7	264,0
v tom:					
Zaměstnaní	237,2	241,0	246,5	250,7	254,3
Nezaměstnaní	19,9	22,9	16,8	12,0	9,7
Ekonomicky neaktivní (tis. osob)	182,2	175,2	174,4	174,7	172,7
Obecná míra nezaměstnanosti (%)	7,7	8,4	6,4	4,6	3,7

Zdroj: (Zaměstnanost, nezaměstnanost, 2017)

Ke konci roku 2016 v Pardubickém kraji bylo 9 687 volných pracovních míst na 14 407 nezaměstnaných. Což znamená, že na 1 volné pracovní místo bylo jen 1,5 uchazeče

o zaměstnání. Pokud se podíváme do Tabulky 2: Vývoj volných pracovních míst na trhu práce v Pardubickém kraji v letech 2006-2010 zaujme nás údaj z roku 2009, kdy byl počet uchazečů na 1 volné pracovní místo nejvyšší za sledované období, a to 14,8.

Tabulka 2: Vývoj volných pracovních míst na trhu práce v Pardubickém kraji v letech 2006-2016

Rok	Volná pracovní místa	Uchazeči o zaměstnání	Počet uchazečů na 1 VPM
2006	7 296	19 369	2,7
2007	9 541	15 417	1,6
2008	3 654	16 998	4,7
2009	1 813	26 817	14,8
2010	2 165	27 359	12,6
2011	2 609	23 631	9,1
2012	1 857	25 264	13,6
2013	2 393	26 371	11,0
2014	3 465	21 938	6,3
2015	6 168	18 075	2,9
2016	9 687	14 407	1,5

Zdroj: (Statistická ročenka trhu práce v České republice ..., 2007-2017)

V Pardubickém kraji ke konci roku 2017 sídlilo přes 120 tisíc ekonomických subjektů. Oproti roku 2016 se počet subjektů zvýšil o 1,1 %, to je o 1 314 subjektů, oproti roku 2014 je to dokonce o 3 761, to je o 3,1 %. Přibylo zejména fyzických osob, konkrétně živnostníků a zemědělských podnikatelů. Co se týká právnických osob, tak přibylo hlavně 592 obchodních společností. Z hlediska ekonomického zaměření se zvýšil počet subjektů orientovaných na průmysl a obchod, ubytování, stravování. Více informací nalezneme v Tabulce 3: Ekonomické subjekty se sídlem v Pardubickém kraji v letech 2014-2017.

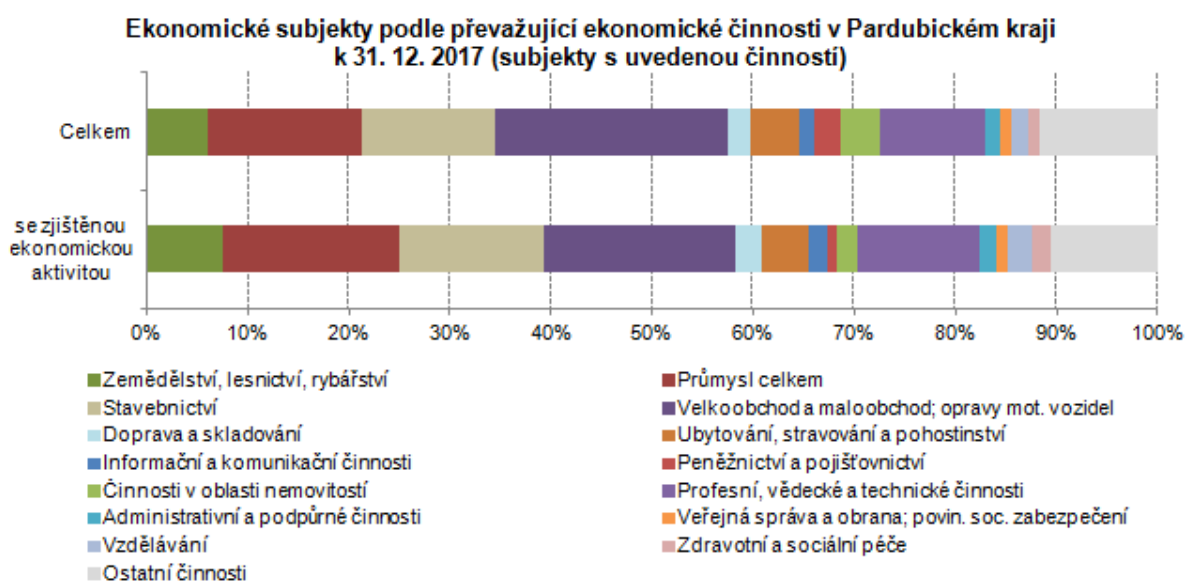
Tabulka 3: Ekonomické subjekty se sídlem v Pardubickém kraji v letech 2014-2017

	2014	2015	2016	2017	Rozdíl 2017-2016	Index 2017/2016
Registrované subjekty celkem	116 363	117 554	118 810	120 124	1 314	101,1
v tom právní forma:						
fyzické osoby	94 729	95 185	95 616	96 186	570	100,6
v tom:						
živnostníci	81 402	82 485	83 583	85 838	2 255	102,7
zemědělství podnikatelé	1 970	2 432	2 520	2 607	87	103,5
svobodná povolání	10 047	9 105	8 376	6 658	-1 718	79,5
zahraniční fyzické osoby	1 310	1 163	1 137	1 083	-54	95,3
právnické osoby	21 634	22 369	23 194	23 938	744	103,2
z toho:						
obchodní společnosti	10 814	11 292	11 899	12 491	592	105,0
družstva	416	410	400	396	-4	99,0
v tom s počtem zaměstnanců:						
bez zaměstnanců	39 936	39 921	40 222	40 546	324	100,8
1–9 (mikropodniky)	8 690	8 631	8 881	8 881	-	100,0
10–49 (malé podniky)	1 897	1 941	1 975	1 972	-3	99,8
50–249 (střední podniky)	523	514	507	527	20	103,9
250 a více (velké podniky)	93	92	92	99	7	107,6
neuvedeno	65 224	66 455	67 133	68 099	966	101,4
z toho převažující činnost:						
zemědělství, lesnictví a rybářství	5 904	6 470	6 737	6 981	244	103,6
průmysl	17 157	17 132	17 352	17 786	434	102,5
stavebnictví	14 693	14 910	15 134	15 442	308	102,0
obchod, ubytování, stravování	30 334	30 980	31 416	32 344	928	103,0

Zdroj: (Ekonomické subjekty, 2018)

V Pardubickém kraji jsou zastoupeny především subjekty zaměřené na velkoobchod a maloobchod (18,9 % se zjištěnou aktivitou), průmysl (17,4 %), stavebnictví (14,3 %) a s 12 % profesní a vědecké a technické činnosti. V Grafu 1: Ekonomické subjekty podle převažující ekonomické činnosti v Pardubickém kraji nalezneme i podíl dalších ekonomických činností.

Graf 1: Ekonomické subjekty podle převažující ekonomické činnosti v Pardubickém kraji



Zdroj: (Ekonomické subjekty, 2018)

V těchto odvětvích působí celá řada významných zaměstnavatelů. Zmíníme firmy jako je KOVOLIS HEDVIKOV a. s., FOXCONN CZ s. r. o., KIEKERT-CS s. r. o., AVX Czech Republic s. r. o., Iveco Czech Republic a. s. a asi nejznámější ČSOB Pojišťovna a. s., člen holdingu ČSOB. Všichni tyto zaměstnavatelé mají svá sídla v Pardubickém kraji.

Průměrná hrubá mzda v kraji dosáhla v roce 2016 na hodnotu 26 356 Kč. V tomhle ohledu patří Pardubický kraj ke krajům s nejnižší průměrnou hrubou mzdou. Mzda v roce 2016 se oproti roku 2011 zvýšila o 15,6 %, ženy si polepsily z 19 885 Kč na 23 092 Kč, což je 16,1 %. To můžeme vidět v Tabulce 4: Vývoj mezd v Pardubickém kraji v letech 2011-2016.

Tabulka 4: Vývoj mezd v Pardubickém kraji v letech 2011-2016

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Průměrná hrubá měsíční mzda celkem (Kč)	22 792	23 080	23 187	23 879	24 856	26 356
v tom:						
Muži	25 143	25 180	25 081	25 901	27 207	28 608
Ženy	19 885	20 199	20 485	21 078	21 627	23 092

Zdroj: (Mzdy, náklady práce, 2016)

7.2 Aktivní politika zaměstnanosti v Pardubickém kraji

Krajský úřad Pardubického kraje vychází z pokynů Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky při plnění Aktivní politiky zaměstnanosti. Jednotlivé nástroje aktivní politiky

zaměstnanosti lze jen těžko zhodnotit. Do procesu vstupují i jiné faktory, které se neberou v potaz. Pokud mám uvést příklad – fakt, že by uchazeč našel zaměstnání, aniž by byl v programu nebo i alokace pracovní síly mezi odvětví. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, 2017)

Krajské pobočce v Pardubicích byl v roce 2016 přidělen rozpočet v celkové výši 124 700 tisíc Kč z národních prostředků na APZ. Z těchto prostředků byly na oddělení trhu práce financovány příspěvky na vytvoření míst na veřejně prospěšné práce, na SÚPM – vyhrazené, na SVČ a na zaměstnání osob se zdravotním postižením. Na konci roku 2016 byly tyto prostředky vyčerpány ve výši 83 639 tisíc Kč. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, 2017)

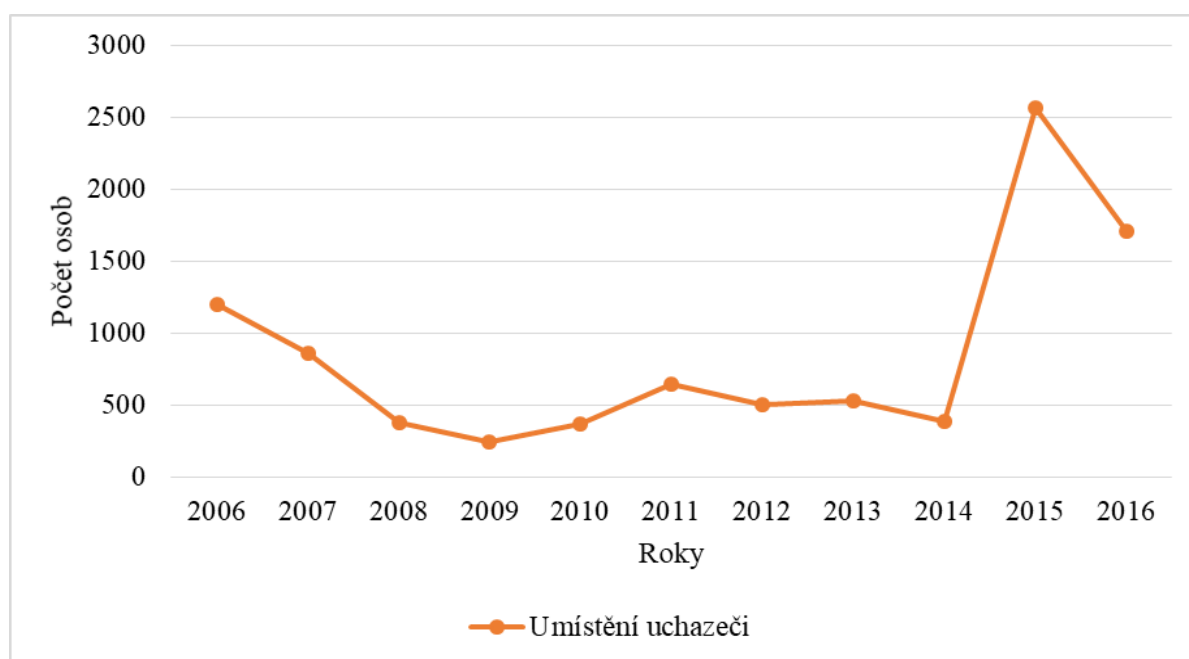
Z národního individuálního projektu „Nové pracovní příležitosti“ byl určen rozpočet ve výši 89 700 tisíc Kč. V národním individuálním projektu „Nové pracovní příležitosti – veřejně prospěšné práce“ byl určen rozpočet 124 800 tisíc Kč. Částka 105 100 tisíc Kč je výše rozpočtu, která byla přidělena krajské pobočce úřadu práce v Pardubicích na národní individuální projekt „Nové pracovní příležitosti – společensky účelná pracovní místa – vyhrazená“. Jak již z názvu vyplývá, tak z těchto prostředků byly financovány příspěvky na vytvoření nových míst na VPP a na vyhrazená SÚPM. V roce 2016 byla vyčerpána částka 231 032 tisíc Kč včetně projektů POVEZ II (Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II), VDTP II (Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II) a RIP (Regionální individuální projekty). (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, 2017)

7.2.1 Veřejně prospěšné práce

V roce 2016 bylo v průběhu roku umístěno 1 705 uchazečů o zaměstnání. Příspěvky na VPP byly řešeny hlavně u obcí, měst a jimi zřízených organizací. V případě plného úvazku byla výše poskytovaného příspěvku VPP na předáka do 50 let a asistenta zdravotně postižených osob v měsíční výši 14 000 Kč, pokud byl uchazeč veden na ÚP do 24 měsíců, pokud toto období bylo delší než 24 měsíců, pak měsíční příspěvek činil 15 000 Kč.

Každopádně dle Grafu 2: Počet osob v programu VPP v Pardubickém kraji v letech 2006-2016, v os. lze vypočítat, že nejméně uchazečů bylo umístěno v roce 2009, kdežto v roce 2015 jich bylo nejvíce 2 565 uchazečů, což je nárůst oproti roku 2014 o neuvěřitelných 2 177 uchazečů.

Graf 2: Počet osob v programu VPP v Pardubickém kraji v letech 2006-2016, v os.



Zdroj: (Statistická ročenka trhu práce v České republice ..., 2007-2017)

VPP jsou krátkodobým pracovním uplatněním, proto v Pardubickém kraji na ně dosáhnou dlouhodobě nezaměstnaní, osoby do 30 let nebo starší 50 let a osoby s nízkým vzděláním. Hlavním přínosem VPP je, že pomáhá řešit sezónní nezaměstnanost a navíc dlouhodobě nezaměstnaní získají pracovní návyky. Efektivitu u VPP nelze vyčíslit, protože jediná data, která máme k dispozici, jsou o zřízení míst a kolik uchazečů se umístilo na takto zřízená místa. Žádná zmínka o tom jestli uchazeč poté našel zaměstnání či byl stále zaevidován na ÚP. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, 2017, s. 48)

7.2.2 Společensky účelná pracovní místa

Pro zařazení do projektu je stanovena délka evidence uchazečů o zaměstnání minimálně 12 měsíců, výjimky jsou možné. Tento projekt se zaměřuje hlavně na problematické skupiny a to na uchazeče s ohledem na jejich věk – osoby do 30 let a starší 50 let, zdravotní stav, absolventi bez praxe nebo osoby vyžadující zvláštní pomoc z jiných vážných důvodů.

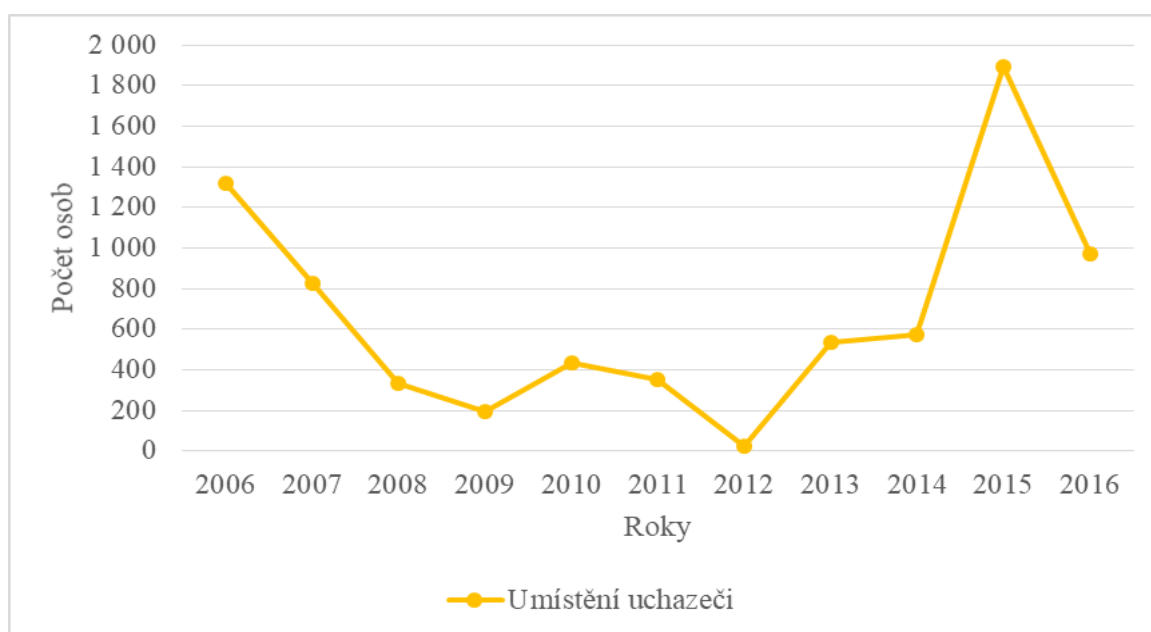
Oproti VPP je výhoda v tom, pokud se zaměstnanec osvědčí, může u daného zaměstnavatele zůstat natrvalo. Nevýhodu spatřuji v tom, že někteří zaměstnavatelé vytváří tato místa za účelem využívání poskytovaných příspěvků při zaměstnání těchto osob.

Příspěvky na SÚPM jsou z mého pohledu velmi štědré. V roce 2016 byl totiž poskytován po dobu 4 měsíců a to na úhradu mezd a jejich náhrad včetně sociálního a zdravotního pojištění. Od května 2016 u uchazečů evidovaných do 24 měsíců byl měsíční příspěvek

11 tisíc Kč, při evidenci delší jak 24 měsíců činil příspěvek 13 tisíc Kč v případě plného úvazku.

Počet umístěných uchazečů v jednotlivých letech nalezneme v Grafu 3: Počet osob umístěných v programu SÚPM v Pardubickém kraji v letech 2006-2016, v os. Pokles oproti roku 2015 je dán hlavně změnou kritérií během roku 2016 pro poskytování příspěvku na SÚPM. Počet uchazečů v programu poklesl téměř o polovinu a to z 1 893 uchazečů na 973. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, 2017, s. 49)

Graf 3: Počet osob umístěných v programu SÚPM v Pardubickém kraji v letech 2006-2016, v os.



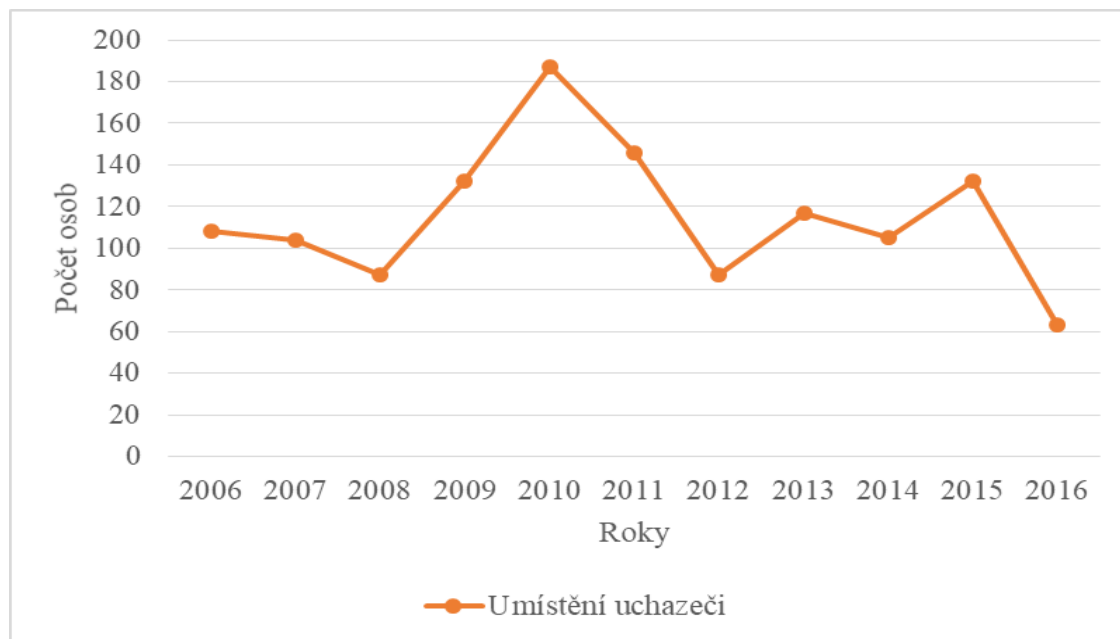
Zdroj: (Statistická ročenka trhu práce v České republice ..., 2007-2017)

7.2.3 Samostatně výdělečná činnost

Stejně jako u SÚPM je stanovena minimální evidence 12 měsíců a i zde jsou možné výjimky. Na komisi je posouzení podnikatelského záměru, který uchazeč předkládá, z hlediska reálnosti a udržitelnosti podnikání. Jak je zřejmé jedná se o velmi obtížně získatelný příspěvek. Proto nás nepřekvapí, že počet nepřekročil 200 umístěných uchazečů za naše sledované období. Což můžeme ostatně vidět i v Graf 4: Počet osob umístěných v programu SVČ v Pardubickém kraji v letech 2006-2016, v os.

Příspěvek na 1 pracovní místo mohl dosáhnout maximálně 40 tisíc Kč, pokud se předpokládaly nízké náklady, příspěvek se snížil na 20-35 tisíc Kč. V případech kdy není vyčerpán v plné výši, tak se zbylá částka vrací. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, 2017, s. 50)

Graf 4: Počet osob umístěných v programu SVČ v Pardubickém kraji v letech 2006-2016, v os.



Zdroj: (Statistická ročenka trhu práce v České republice ..., 2007-2017)

7.2.4 Chráněné pracovní dílny

Od roku 2012 se zrušil program tzv. chráněné pracovní dílny. Zde jsou uvedeny, protože spadají do našeho sledovaného období 2006 až rok 2016. ÚP poskytoval příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny až do roku 2011. Chráněné pracovní dílny jsou výhradně určené pro osoby se zdravotním postižením. Hlavní výhodou je právě zaměstnání osob se zdravotním postižením, pro které není dostatečné množství pracovních míst. Navíc díky tomu neztrácí kontakt se společností a plus se můžou i zdokonalovat ve svých dovednostech. Významnou chráněnou dílnou v Pardubickém kraji je S-Firma, s. r.o. či HANDICO, s. r. o. Pro představu, kolik bylo takto umístěných uchazečů, nám slouží Tabulka 5: Počet umístěných uchazečů v chráněných pracovních dílnách v Pardubickém kraji v letech 2006-2011.

Tabulka 5: Počet umístěných uchazečů v chráněných pracovních dílnách v Pardubickém kraji v letech 2006-2011

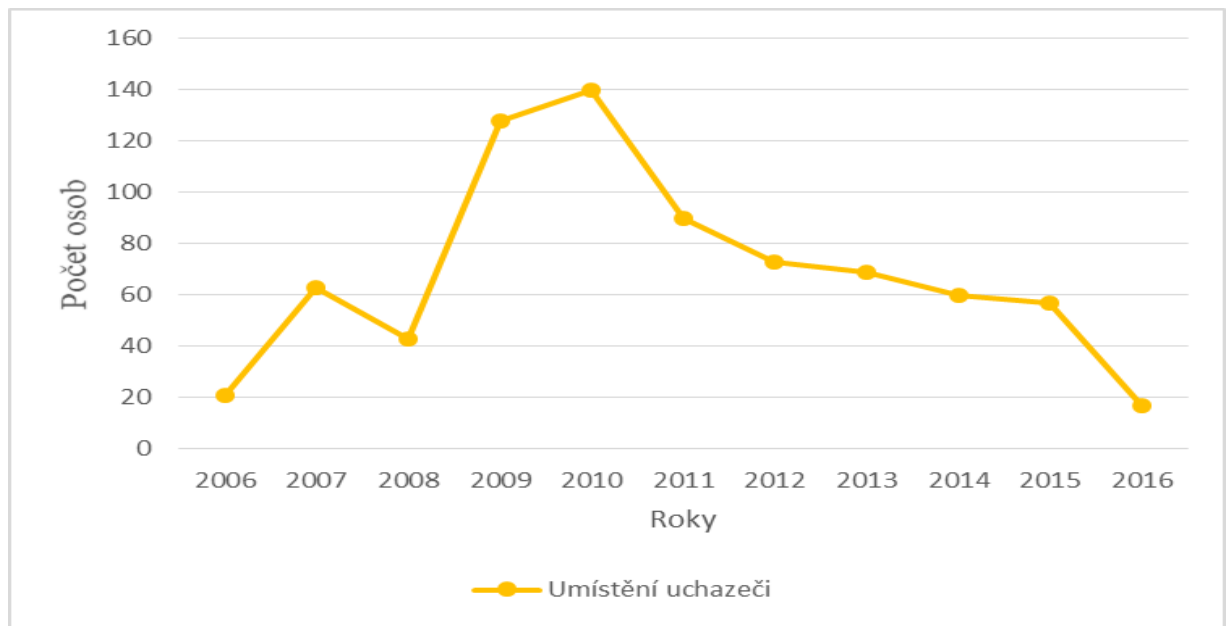
Rok	Umístění uchazeči
2006	146
2007	93
2008	54
2009	74
2010	113
2011	52

Zdroj: (Statistická ročenka trhu práce v České republice ..., 2007-2017)

7.2.5 Chráněné pracovní místo - vyhrazené

Platí zde, že ÚP podporuje zřízení těchto míst formou příspěvku na vytvoření těchto chráněných pracovních míst. Na 1 CHPM je poskytován příspěvek až do výše 20 tisíc Kč, současně lze získat i příspěvek ve výši až 2 tisíce Kč za měsíc na provozní náklady na 1 pracovní místo. Největší výhodou, stejně jak je uvedeno již výše u chráněných pracovních dílen, je v tom, že lidé se zdravotním postižením nejsou izolováni od společnosti a práce jim dodává potřebnou sebedůvěru. Dalo se předpokládat, že po zrušení chráněných pracovních dílen dojde ke zvýšení umístěných uchazečů v CHPM. K ničemu takovému však nedošlo jak je vidět v Grafu č. 5: Počet umístěných uchazečů v CHPM v Pardubickém kraji v letech 2006 - 2016. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, 2017, s. 51)

Graf 5: Počet umístění uchazečů v CHPM v Pardubickém kraji v letech 2006-2016, v os.

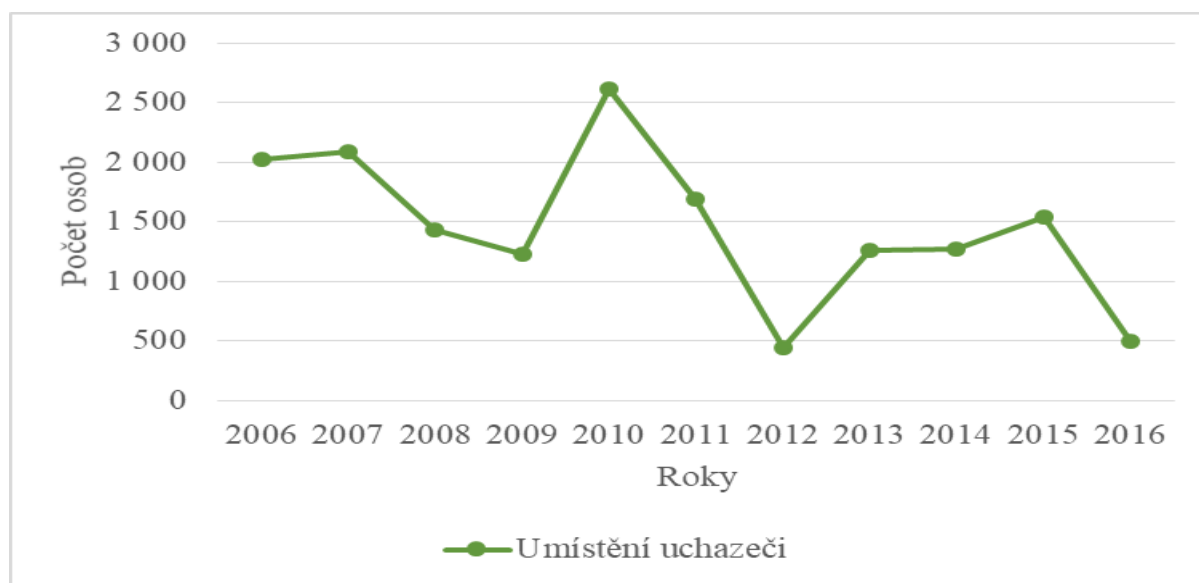


Zdroj: (Statistická ročenka trhu práce v České republice ..., 2007-2017)

7.2.6 Rekvalifikace

V Grafu č. 6: Počet umístěných uchazečů v rekvalifikacích v Pardubickém kraji v letech 2006-2016 vidíme počet uchazečů o zaměstnání, kteří prošli rekvalifikací, ať už zvolenou či zabezpečenou. Největší výhodou rekvalifikací je, že uchazeč o zaměstnání se zdokonalí nebo získá nové znalosti či dovednosti a tím zvýší své šance na uplatnění. Největší zájem je o rekvalifikace v oblasti účetnictví, práci s počítačovými programy či o obsluhu motovozítka. Pro stanovení přínosu rekvalifikací jsou data málo podrobná. Chybí, zde v jakém odvětví našel uchazeč o zaměstnání uplatnění, zda v odvětví v němž se rekvalifikoval či nikoliv.

Graf 6: Počet umístěných uchazečů v rekvalifikačním programu v Pardubickém kraji v letech 2006 - 2016, v os.



Zdroj: (Statistická ročenka trhu práce v České republice ..., 2007-2017)

7.3 Trh práce v okresech Pardubického kraje

Okres Chrudim je rozdělen na 108 obcí, z toho 13 měst a 5 městysů. Přičemž zde žije okolo 104 tisíc obyvatel, což je 20 % z celkové populace kraje. Chrudim je průmyslově-ekonomickou oblastí. Zemědělství je zaměřeno jak na rostlinou, tak živočišnou výrobu v které převládá chov prasat. Je zde poměrně pestrá škála oborů. Nalezneme zde strojírenský a textilní průmysl v Chrudimi, v Hlinsku elektrotechnický průmysl, kožešnictví či potravinářský průmysl, ve Skutči kožedělný průmysl a v Prachovicích stavební hmoty. I přesto je okres Chrudim druhým okresem v kraji s nejvyšší nezaměstnaností, která ke konci roku 2017 dosáhla na 3 %. (Charakteristika okresu Chrudim, 2017)

Okres Pardubice je rozdělen na 112 obcí, z toho 8 měst a 1 městys. Přičemž zde žije okolo 171 tisíc obyvatel, což je 33 % z celkového počtu obyvatel v kraji. Přestože je nejmenším okresem kraje. Pardubice jsou díky svojí poloze velmi důležitým dopravním uzlem. Nejen, co se týká železniční dopravy. V Pardubicích se nachází letiště jak pro vojenské tak civilní lety. V roce 2017 byla dokončena výstavba nového terminálu. Díky příznivému složení půdy a klimatických podmínek jsou zde dobré podmínky pro zemědělství, jak pro rostlinou tak pro živočišnou výrobu. V té živočišné převládá chov skotu, drůbeže a prasat. Co se týká průmyslu, tak ten je soustředěn ve městech. Centrem průmyslu je krajské město Pardubice. Zde sídlí většina nejvýznamnějších firem. Z historického hlediska je v tomto okrese hojně zastoupena výroba elektrotechniky, výpočetní techniky, chemie, petrochemie, strojírenství

a potravinářství. Okres Pardubice patří dlouhodobě k okresům s nejnižší nezaměstnaností, a to nejen v kraji, ale i v celé České republice. Ke konci roku 2017 nezaměstnanost činila 2,5 %. (Charakteristika okresu Pardubice, 2017)

Okres Svitavy má 116 obcí, z toho 7 měst a 1 městyse. Počet obyvatel se pohybuje kolem 104 tisíc, což je 20 % všech obyvatel žijících v Pardubickém kraji. Jedná se o největší okres kraje. V porovnání s ostatními okresy kraje je zde nejvíce osob zaměstnaných v zemědělství. Co se týká průmyslu, tak zde nalezneme kovovýrobu, strojírenství, zpracování plastů či výrobu skleněných vláken. Svitavský okres má dlouhodobě nejvyšší nezaměstnanost v kraji, která k 31. 12. 2017 činila 3,8 %. (Charakteristika okresu Svitavy, 2017)

V okrese Ústí nad Orlicí leží 115 obcí, z toho 10 měst a 3 městyse. Žije tu přes 138 tisíc obyvatel. Kvůli méně příznivým podmínkám se zemědělství zaměřuje na chov skotu a v rostlinné výrobě na pěstování píce. Nachází se zde rozsáhlá průmyslová základna. Především díky elektrotechnice, výrobě strojů, zařízení a dopravních prostředků. Ke konci roku 2017 byla v okrese Ústí nad Orlicí nejmenší nezaměstnanost v celém kraji a to 2,3 %. (Charakteristika okresu Ústí nad Orlicí, 2017)

Z níže uvedené Tabulky 6: Největší zaměstnavatelé se sídlem v Pardubickém kraji k 31.12. 2017 je patrné, že větší firmy se soustředí v okresech Pardubice a Ústí nad Orlicí. Nejvýznamnějšími zaměstnavateli jsou: Nemocnice Pardubického kraje, a. s.; FOXCONN a. s.; AVX Czech Republic s. r. o. a firma Iveco Czech Republic, a. s.

Tabulka 6: Největší zaměstnavatelé se sídlem v Pardubickém kraji podle okresů k 31. 12. 2017

Obec sídla	Název	Kategorie počtu zaměstnanců	Hlavní ekonomická činnost
okres Chrudim			
Hlinsko	MEGATECH Industries Hlinsko s.r.o.	500 - 999	Výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla
Chrudim	ARRIVA VÝCHODNÍ ČECHY a.s.	500 - 999	Městská a příměstská pozemní osobní doprava
Luže	Hamzova odborná léčebna pro děti a dospělé	500 - 999	Ústavní zdravotní péče
Třemošnice	KOVOLIS HEDVIKOV a.s.	1 000 - 1 499	Výroba odlitků z lehkých neželezných kovů
okres Pardubice			
Pardubice	Nemocnice Pardubického kraje, a.s.	5 000 - 9 999	Ústavní zdravotní péče
	FOXCONN CZ s.r.o.	2 500 - 2 999	Výroba počítačů a periferních zařízení
	Synthesia, a.s.	1 500 - 1 999	Výroba barviv a pigmentů
	Univerzita Pardubice	1 000 - 1 499	Terciární vzdělávání
	JIP východočeská, a.s.	1 000 - 1 499	Velkoobchod s nápoji
	Statutární město Pardubice	500 - 999	Všeobecné činnosti veřejné správy
	Explosia a.s.	500 - 999	Výroba výbušnin
	Foxconn European Manufacturing Services s.r.o.	500 - 999	Výroba počítačů a periferních zařízení
	Panasonic Automotive Systems Czech, s.r.o.	500 - 999	Výroba spotřební elektroniky
	M - SILNICE a.s.	500 - 999	Výstavba silnic a dálnic
	ČSOB Pojišťovna, a. s., člen holdingu ČSOB	500 - 999	Životní pojištění
	Zdravotnická záchraná služba Pardubického kraje	500 - 999	Ostatní činnosti související se zdravotní péčí j. n.
Přelouč	KIEKERT-CS, s.r.o.	2 000 - 2 499	Výroba ostatních strojů pro speciální účely j. n.
okres Svitavy			
Litomyšl	SAINT-GOBAIN ADFORS CZ s.r.o.	2 000 - 2 499	Tkaní textilií
Polička	Ravensburger Karton s.r.o.	500 - 999	Výroba her a hraček
okres Ústí nad Orlicí			
Česká Třebová	CZ LOKO, a.s.	500 - 999	Výroba železničních lokomotiv a vozového parku
Choceň	Autoneum CZ s.r.o.	500 - 999	Výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla
Jablonné n. O.	Isolit-Bravo, spol. s r.o.	500 - 999	Výroba ostatních plastových výrobků
Lanškroun	AVX Czech Republic s.r.o.	3 000 - 3 999	Výroba ostatních elektrických zařízení
	Schaeffler Production CZ s.r.o.	1 000 - 1 499	Výroba nástrojů a nářadí
	SCHOTT CR, s.r.o.	500 - 999	Výroba elektronických součástek
Letohrad	OEZ s.r.o.	2 000 - 2 499	Výroba elektrických rozvodných a kontrolních zařízení
Libchavy	SOR Libchavy spol. s r.o.	500 - 999	Výroba motorových vozidel a jejich motorů
Ostrov	FOREZ s.r.o.	500 - 999	Výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla
Ústí nad Orlicí	KONZUM, obchodní družstvo v Ústí nad Orlicí	500 - 999	Maloobchod s převahou potravin, nápojů a tabákových výrobků v nespécializovaných prodejnách
	Rieter CZ s.r.o.	500 - 999	Výroba strojů na výrobu textilu, oděvních výrobků a výrobků z usní
Vysoké Mýto	Iveco Czech Republic, a. s.	2 000 - 2 499	Výroba motorových vozidel a jejich motorů
Žamberk	Šmídl s.r.o.	500 - 999	Silniční nákladní doprava

Zdroj: (Ekonomické subjekty, 2018)

V Tabulce č. 7 Subjekty se sídlem v Pardubickém kraji podle okresů k 31. 12. 2017 můžeme pozorovat, že nejvíce registrovaných subjektů bylo v okrese Pardubice, nejméně naopak v okrese Svitavy. Když se zaměříme na údaje o počtu zaměstnanců, zjistíme, že velké podniky (více jak 250 zaměstnanců) jsou především v okrese Pardubice. Pravdou je, že

většina podniků neuvedla počet zaměstnanců. V okrese Ústí nad Orlicí se nachází subjekty zaměřené na zemědělství, lesnictví, rybářství. Nejvíce subjektů zaměřených na průmysl, stavebnictví či obchod, ubytování, stravování nalezneme v okrese Pardubice.

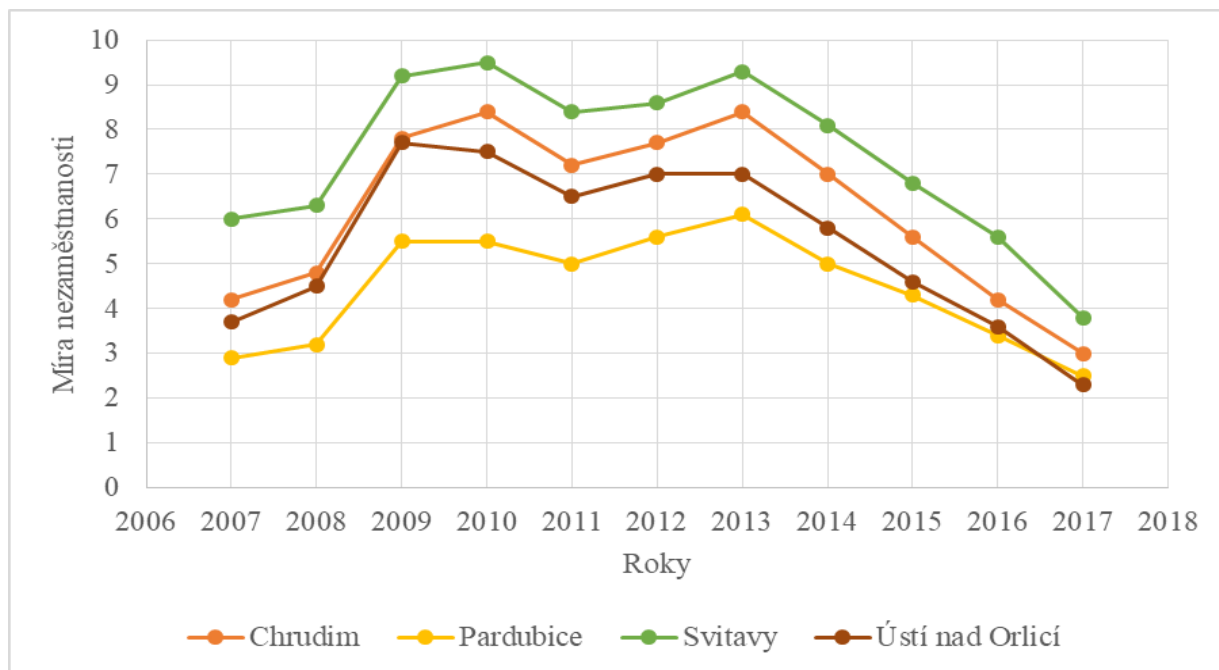
Tabulka 7: Subjekty se sídlem v Pardubickém kraji podle okresů k 31. 12. 2017

	Pardubický kraj	v tom okresy			
		Chrudim	Pardubice	Svitavy	Ústí n. Orlicí
Registrované subjekty celkem	120 124	24 174	43 802	22 078	30 070
v tom právní forma:					
fyzické osoby	96 186	19 574	34 002	18 067	24 543
v tom:					
živnostníci	85 838	17 465	30 501	16 153	21 719
zemědělní podnikatelé	2 607	611	531	589	876
svobodná povolání	6 658	1 299	2 436	1 198	1 725
zahraniční fyzické osoby	1 083	199	534	127	223
právnícké osoby	23 938	4 600	9 800	4 011	5 527
z toho:					
obchodní společnosti	12 491	2 286	5 874	1 710	2 621
družstva	396	69	130	58	139
v tom s počtem zaměstnanců:					
bez zaměstnanců	40 546	9 055	14 383	7 372	9 736
1–9 (mikropodniky)	8 881	1 823	3 367	1 564	2 127
10–49 (malé podniky)	1 972	407	670	407	488
50–249 (střední podniky)	527	96	185	103	143
250 a více (velké podniky)	99	15	44	12	28
neuvedeno	68 099	12 778	25 153	12 620	17 548
z toho převažující činnost:					
zemědělství, lesnictví a rybářství	6 981	1 748	1 589	1 682	1 962
průmysl	17 786	4 198	6 165	3 201	4 222
stavebnictví	15 442	3 591	5 246	3 056	3 549
obchod, ubytování, stravování	32 344	5 881	11 667	6 029	8 767

Zdroj: (Ekonomické subjekty, 2018)

Pokud se zaměříme na zaměstnanost v okresech, na první pohled si všimneme v níže zpracovaném Grafu č. 7 Vývoj registrované míry nezaměstnanosti v okresech Pardubického kraje v letech 2007 - 2017, že okres Pardubice si udržuje nejnižší nezaměstnanost v kraji, kromě roku 2017, kdy nejnižší nezaměstnanost měl okres Ústí nad Orlicí a to o 0,2 %. V letech 2010 a 2013 došlo po celém kraji ke zvýšení nezaměstnanosti. Nejvyšší skok nastal roku 2009, kdy v okrese Ústí nad Orlicí stoupla nezaměstnanost na 7,7 % oproti roku předcházejícímu, kdy dosahovala hodnoty 4,5 %.

Graf 7: Vývoj registrované míry nezaměstnanosti v okresech Pardubického kraje v letech 2007-2017, v %



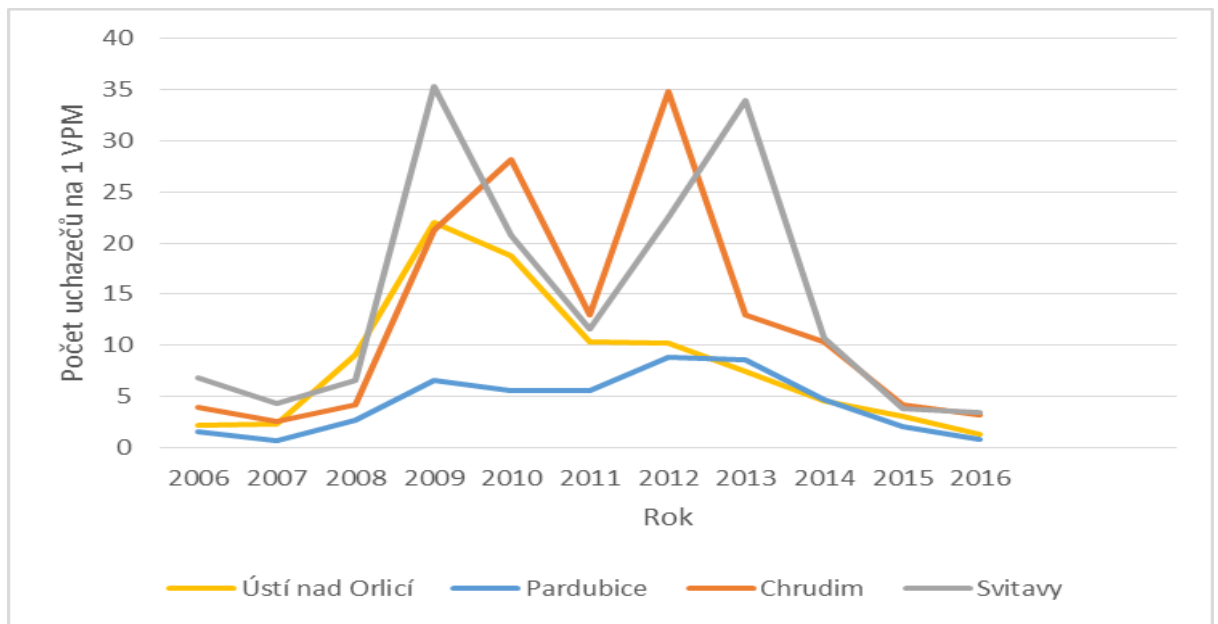
Zdroj: (Vývoj nezaměstnanosti, 2018)

Pokud porovnáme jednotlivé okresy v počtu volných pracovních míst a uchazečů zjistíme, jak jsou rozdílné. Zatímco v okrese Pardubice a Ústí nad Orlicí jsou zvýhodněni uchazeči o zaměstnání, není zde vysoká konkurence o 1 volné místo, tak v okrese Chrudim a Svitavy si potenciální zaměstnavatel může vybírat z více uchazečů. Musíme na tuto problematiku nahlížet tak jako kdyby měl každý uchazeč o zaměstnání potřebnou kvalifikaci pro dané volné pracovní místo. A nikdo není ochotný za práci cestovat do jiného okresu. I když je nám známo, že mnoho lidí z okresu Chrudim dojíždí za prací do Pardubického okresu.

V roce 2013, kdy byla konkurence v okrese Pardubice největší, se ucházelo zhruba 9 lidí o 1 volné pracovní místo. V Ústí nad Orlicí byla konkurence nejvyšší v roce 2009, kdy se o 1 volné pracovní místo ucházelo 22 lidí. V okrese Chrudim a Svitavy nebývá tolik volných pracovních míst, tudíž si zde potenciální zaměstnavatel může vybírat z většího počtu uchazečů.

Přehled volných pracovních míst a počet uchazečů v jednotlivých okresech Pardubického kraje v letech 2006-2016 můžeme vidět v následujícím Grafu 8: Počet uchazečů na 1 VPM v Pardubickém kraji v letech 2006-2016, v os.

Graf 8: Počet uchazečů na 1 VPM v Pardubickém kraji v letech 2006-2016, v os.



Zdroj: (Statistická ročenka trhu práce v České republice ..., 2007-2017)

7.4 Aktivní politika zaměstnanosti v jednotlivých okresech Pardubického kraje

7.4.1 Veřejně prospěšné práce

Jak již bylo řečeno výše, veřejně prospěšné práce jsou krátkodobým pracovním uplatněním. Máme zde časovou řadu 10 let pro každý okres Pardubického kraje zvlášť. Pokud se zaměříme podrobněji na jednotlivá data, zjistíme, že v okrese Svitavy bylo nejvíce lidí vykonávající veřejně prospěšné práce. Za sledovaných 10 let jich bylo 3 440, a to je o 1 611 lidí víc než za stejný období v okrese Pardubice, kde jich bylo naopak nejméně a to 1 829. Počet osob vykonávající veřejně prospěšné práce nám názorně odráží i nezaměstnanost v kraji. Kdy tradičně okresy Chrudim a Svitavy mají nejvyšší nezaměstnanost a naopak okresy Pardubice a Ústí nad Orlicí nejnižší. Jednotlivé výsledky okresů si lze prohlédnout v Tabulce 8: Počet osob vykonávající veřejně prospěšné práce podle okresů v letech 2006 - 2016.

Tabulka 8: Počet osob vykonávající veřejně prospěšné práce podle okresů v letech 2006-2016

Rok	Chrudim	Pardubice	Svitavy	Ústí nad Orlicí
2006	212	270	539	177
2007	139	194	393	140
2008	33	110	182	55
2009	51	53	90	53
2010	115	41	85	133
2011	191	121	111	221
2012	141	96	146	120
2013	167	61	158	149
2014	93	83	147	65
2015	647	389	987	542
2016	364	411	602	328
Celkem	2 153	1 829	3 440	1 983

Zdroj: (Statistická ročenka trhu práce v České republice ..., 2007-2017)

7.4.2 Společensky účelná pracovní místa

Za celý kraj od roku 2006 do roku 2016 bylo umístěno na vytvořená společensky účelná místa 7 462 uchazečů o zaměstnání, viz Tabulka 9: Počet umístěných uchazečů ve vytvořených společensky účelných míst podle okresů v letech 2006-2016. Nejvíce do programu za 10 let bylo uchazečů zařazeno 2 221 a to v okrese Pardubice, což je skoro 30 % ze všech umístěných uchazečů. Naopak nejméně v okrese Svitavy s 21% podílem na všechny umístěné uchazeče. Zajímavostí je, že v roce 2012 bylo obsazeno v celém kraji pouze 26 společensky účelných míst, v okrese Pardubice dokonce nebyl umístěn nikdo na SÚPM. Přitom v tomto roce byl podíl nezaměstnaných na 1 pracovní místo jeden z nejvyšších ve všech okresech Pardubického kraje.

Tabulka 9: Počet umístěných uchazečů ve vytvořených společensky účelných míst podle okresů v letech 2006-2016

Rok	Chrudim	Pardubice	Svitavy	Ústí nad Orlicí	Celkem
2006	400	321	357	240	1 318
2007	245	208	139	237	829
2008	103	89	59	80	331
2009	81	111	1	2	195
2010	108	158	54	117	437
2011	129	36	79	107	351
2012	11	0	4	11	26
2013	121	157	133	122	533
2014	130	210	134	102	576
2015	460	558	411	464	1 893
2016	169	373	225	206	973
Celkem	1 957	2 221	1 596	1 688	7 462

Zdroj: (Statistická ročenka trhu práce v České republice ..., 2007-2017)

7.4.3 Samostatně výdělečná činnost

V roce 2016 bylo vytvořeno 63 míst pro osoby samostatně výdělečně činné, což je nejméně za sledované období 2006-2016. Na údaje za jednotlivé roky a okresy se můžeme zaměřit v Tabulce 10: Počet osob samostatně výdělečně činných v okresech v letech 2006-2016. Značný pokles v roce 2016 zaznamenali v okrese Ústí nad Orlicí z 28 uchazečů na 11 oproti předcházejícímu roku, což je pokles o 61 %. Je to dáno i přísnými kritérii, který uchazeči musí splnit a taky poklesem evidovaných uchazečů o zaměstnání.

Tabulka 10: Počet osob samostatně výdělečně činných v okresech v letech 2006-2016

Rok	Chrudim	Pardubice	Svitavy	Ústí nad Orlicí
2006	9	31	51	17
2007	10	30	48	16
2008	5	20	51	11
2009	20	37	72	3
2010	22	65	78	22
2011	24	26	61	35
2012	14	20	37	16
2013	16	34	44	23
2014	15	35	40	15
2015	19	59	26	28
2016	12	25	15	11

Zdroj: (Statistická ročenka trhu práce v České republice ..., 2007-2017)

7.4.4 Chráněné pracovní místo

V následující Tabulce 11: Počet uchazečů umístěných na chráněná pracovní místa v okresech v letech 2006-2016 si povšimneme, že nejvíce umístěných uchazečů na chráněná pracovní místa mají v okrese Svítavy.

Za celý Pardubický kraj nejvíce umístěných uchazečů bylo v roce 2010, a to 140. Okres Svítavy se na tom podílel ze 79 %, což znamená 111 uchazeči. V roce 2010 bylo v kraji zaevidováno celkem 3 996 osob se zdravotním postižením, z toho 974 právě v okrese Svítavy. V roce 2016 bylo v kraji zaevidováno 2 555 osob se zdravotním postižením z toho 29 % právě v okrese Svítavy. Právě okres Svítavy umístil nejvíce osob se zdravotním postižením i v roce 2016 a to 8 z celkových 17 osob, které byli umístěni v celém kraji.

Tabulka 11: Počet uchazečů umístěných na chráněná pracovní místa v okresech v letech 2006-2016

Rok	Chrudim	Pardubice	Svitavy	Ústí nad Orlicí
2006	4	2	15	0
2007	0	2	60	1
2008	0	7	36	0
2009	10	2	116	0
2010	3	3	111	23
2011	1	5	72	12
2012	16	8	36	13
2013	9	21	27	12
2014	8	13	27	12
2015	0	3	35	19
2016	0	4	8	5

Zdroj: (Statistická ročenka trhu práce v České republice ..., 2007-2017)

7.4.5 **Rekvalifikace**

O rekvalifikační program panuje velký zájem mezi uchazeči o zaměstnání, viz Tabulka 12: Počet uchazečů v rekvalifikačním programu podle okresů v letech 2006-2016. V roce 2016 jsme však zaznamenali pokles tohoto zájmu. Na vině však bylo probíhající výběrové řízení na dodavatele rekvalifikačního kurzu, které probíhá. Svůj podíl určitě měla i klesající nezaměstnanost, která v roce 2016 klesla na hodnotu 3,7 %.

Tabulka 12: Počet uchazečů v rekvalifikačním programu podle okresů v letech 2006-2016

Rok	Chrudim	Pardubice	Svitavy	Ústí nad Orlicí
2006	506	577	439	499
2007	743	820	588	750
2008	344	331	326	432
2009	53	322	438	412
2010	625	476	646	870
2011	444	455	416	375
2012	161	141	141	116
2013	402	396	339	460
2014	445	450	326	413
2015	388	361	314	472
2016	108	143	139	121

Zdroj: (Statistická ročenka trhu práce v České republice ..., 2007-2017)

7.5 Rizikové skupiny

7.5.1 Osoby se zdravotním postižením

První takovou skupinou nejen v Pardubickém kraji jsou osoby se zdravotním postižením. K 31. 12. 2016 jich bylo 2 555. Jejich počet v evidenci ÚP se oproti roku 2015 snížil, a to o 344 osob, což je o 11,9 %. Výrazně se na tom podílelo Chrudimsko, kde pokles počet uchazečů o zaměstnání poklesl o 17,9 %, tedy 128 osob. Pomocí nástrojů APZ bylo v roce 2016 podpořeno celkem 460 uchazečů patřící do této rizikové skupiny. Na celkovém trhu se zdravotně postižené osoby podílely 17,7 %. Žen se zdravotním postižením bylo 1 325, což je přibližně 52 % ze všech osob se zdravotním postižením. Nejvíce osob se zdravotně postižením najdeme v evidenci v okrese Ústí nad Orlicí a to 19,2 %, ostatně to nalezneme níže v Tabulce 13: Vývoj počtu uchazečů se zdravotním postižením.

Tabulka 13: Vývoj počtu uchazečů se zdravotním postižením

Osoby se ZP	stav k			
	Celkem		Ženy	
	31. 12. 2015	31. 12. 2016	31. 12. 2015	31. 12. 2016
osoby se ZP	2 899	2 555	1 542	1 325
podíl na celkovém počtu uchazečů	16,0	17,7	17,3	18,8
z toho: plně invalidní	1	0	0	0
částečně invalidní	41	2	25	1
osoby zdravotně znevýhodněné	289	306	175	170
osoba invalidní – I. Stupeň	1 661	1 438	916	778
osoba invalidní – II. Stupeň	888	794	423	370
osoba invalidní – III. Stupeň	19	15	3	6

Zdroj: (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, 2017)

7.5.2 Osoby starší 50 let

Ze všech uchazečů o zaměstnání v kraji tvořila tato skupina 34,5 %. Uchazečů starších 50 let k 31. 12. 2016 bylo 4 971, což bylo o 789 osob evidovaných méně než k 31. 12. 2015. Největší pokles byl zaznamenán na Chrudimsku a to o 214 osob, poměrově o 17 % méně. V průměru jsou osoby starší 50 let na ÚP evidovány 2,2 roku. Hlavní příčinu v dlouhodobé nezaměstnanosti této skupiny spatřuji v nevhodné či nedostačující kvalifikaci, nižšího zájmu ze strany zaměstnavatelů a v dostupnosti pracovních míst k jejich bydlišti. Další informace nalezneme v následující Tabulce 14: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání starší 50 let.

Tabulka 14: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání starší 50 let

Okresy Pardubického kraje	Uchazeči starší 50 let - stav k			
	Celkem		Ženy	
	31. 12. 2015	31. 12. 2016	31. 12. 2015	31. 12. 2016
okres Chrudim	1 257	1 043	555	433
okres Pardubice	1 481	1 303	706	626
okres Svitavy	1 614	1 452	728	639
okres Ústí nad Orlicí	1 408	1 173	652	533
Pardubický kraj	5 760	4 971	2 641	2 231

Zdroj: (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, 2017)

7.5.3 Osoby se základním nebo neúplným vzděláním

V evidenci uchazečů o zaměstnání je 3 882 osob se základním nebo neúplným vzděláním, z toho bezmála 62 % tvoří muži. Průměrná doba, po kterou jsou tyto osoby evidovány na ÚP, je 2 roky a 3 měsíce. V celém kraji došlo k poklesu o 860 uchazečů z této skupiny. To přisuzují k poklesu nezaměstnanosti v celém kraji, ale také APZ kraje, která se na tuto skupinu uchazečů zaměřuje. Vše dokládá Tabulka č. 15 Vývoj počtu uchazečů se základním a neúplným základním vzděláním.

Tabulka 15: Vývoj počtu uchazečů se základním a neúplným základním vzděláním

Okresy Pardubického kraje	Uchazeči se základním vzděláním - stav k			
	Celkem		Ženy	
	31. 12. 2015	31. 12. 2016	31. 12. 2015	31. 12. 2016
okres Chrudim	955	773	498	390
okres Pardubice	1 354	1 127	697	594
okres Svitavy	1 173	966	593	486
okres Ústí nad Orlicí	1 260	1 016	604	509
Pardubický kraj	4 742	3 882	2 392	1 979

Zdroj: (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, 2017)

8 Diskuse a doporučení

Na nezaměstnanost působí řada faktorů, ať už se jedná o charakter uchazečů, vzdělání či situaci na trhu práce. Je proto velmi důležité se zaměřit na podporu zaměstnavatelů, ale zároveň na uchazeče, aby splňovali požadavky zaměstnavatelů. Proto je velmi důležitá spolupráce institucí. V současné době se podpora zaměřuje na vytváření nových pracovních míst a podporu osob, které se rozhodnout začít podnikat, tedy stát se osobou samostatně výdělečně činnou.

V Pardubickém kraji se situace v posledních letech zlepšila, klesala nezaměstnanost a vznikalo více pracovních příležitostí. Navzdory tomuto zlepšení si myslím, že není plně využit potenciál kraje. Vždyť Pardubický kraj má výhodnou polohu oproti jiným krajům, velmi rozvinutou infrastrukturu a různorodá odvětví. Důležité je se na tyto stránky zaměřit a přilákat sem více investorů, hlavně okresy Chrudim a Svitavy značně zaostávají.

8.1 Veřejně prospěšné práce

Většina lidí vnímá veřejně prospěšné práce spíše negativně, považuje je za podřadné. Jsou také vnímány, jako trest než pomoc. Proto by se měl změnit pohled na ně, ale v tomto případě těžko něco vyčítat úřadu práce.

Další možné řešení spatřuji v komunikaci mezi úřady práce a zaměstnavateli, kterými bývají převážně obce. Zatímco zaměstnavatelé chtějí již osvědčené uchazeče, zájmem úřadu práce je v první řadě zaměstnávat dlouhodobě nezaměstnané, aby tito uchazeči nepřišli o pracovní návyky a o sociální kontakt.

Kvituji fakt, že příspěvek se liší podle délky evidence uchazeče na ÚP a také jsou více zaměřené na rizikové skupiny, než tomu bylo v minulosti.

Aby uchazeči o zaměstnání nespolehali pouze na VPP a neztratili zájem o hledání jiného zaměstnání, proto bych zavedla určitá omezení. Například aby uchazeč byl zařazen do programu VPP maximálně dvakrát za sobě.

Z mé osobní zkušenosti by programu prospěla i podrobnější statistika, aby bylo více patrné, kde nalezneme prostor pro zlepšení.

8.2 Společensky účelná pracovní místa

Jak již bylo zmíněno u VPP i zde by prospěla podrobnější statistika, aby se mohla zavést opatření ke zlepšení. Ku příkladu mi zde zcela chybí data o tom, zda uchazeč na takto vytvořeném místě se osvědčil a setrval či z jakého důvodu už s ním zaměstnavatel nepočítal. Protože řada zaměstnavatelů, kteří vytvoří SÚPM, ho vytvoří za účelem čerpání příspěvků, které jsou z mého pohledu velmi štedré. Zde by bylo na místě vytvořit určitý seznam zaměstnavatelů a sledovat jejich chování a podle toho by ÚP poskytoval příspěvky.

8.3 Samostatná výdělečná činnost

U příspěvku na SVČ jsou velmi přísná kritéria, která musí uchazeč splnit. Každý uchazeč musí předložit podnikatelský záměr, komise poté posoudí, zda je projekt reálný a udržitelný. V roce 2016 tento příspěvek získalo v Pardubickém kraji jen 63 uchazečů, což bylo nejméně za sledované období. Proto se nabízí, zda daná kritéria nejsou až příliš přísná.

I zde bych ocenila podrobnější statistiku, například by bylo zajímavé, kolik osob dosáhne na plnou výši tohoto příspěvku.

8.4 Chráněné pracovní dílny, místa

V Pardubickém kraji se snaží podporovat a začleňovat osoby se zdravotním postižením. Probíhají zde různé přednášky na toto téma i přesto spousta zaměstnavatelů má obavy tyto osoby zaměstnávat a většina z nich nezná výhody při jejich zaměstnání. Je zapotřebí zvýšit povědomost o těchto výhodách a poukázat na příklady úspěšně zapojených uchazečů.

Samozřejmě je zapotřebí se zaměřit i na samotné osoby se zdravotní postižením. Motivovat a podporovat tyto osoby, aby neztratili zájem o hledání zaměstnání.

8.5 Rekvalifikace

V roce 2016 probíhalo v Pardubickém kraji výběrové řízení na dodavatele rekvalifikačního kurzu a i z tohoto důvodu, zde bylo umístěno méně uchazečů než v předchozích letech. Jinak se zájem o rekvalifikace mezi obyvateli zvýšil. Důležité je, aby úřad práce poskytoval rekvalifikace v oblastech, kde je potřeba nejvíce zaměstnanců.

Největším problémem, s kterým jsem se u rekvalifikací potýkala, bylo zpracování statistik. Úřady práce nevykazují data jednotně a liší se v průběhu let. Také by bylo dobré, kdyby se

ve statistikách objevila informace, zda rekvalifikace měla vliv na to, že uchazeč získal zaměstnání.

Další probléme je přesvědčit uchazeče, hlavně osoby starší 50 let, že právě rekvalifikací se zvětší jejich šance na uplatnění na trhu. Osoby starší 50 let se často setkávají s tím, že je firmy nezaměstnají právě kvůli jejich věku. Proto bych zavedla příspěvky pro zaměstnavatele, kteří tyto osoby přijmou.

9 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo analyzovat aktivní politiku zaměstnanosti ČR se zaměřením na Pardubický kraj. Posléze pomocí nástrojů aktivní politiky porovnat jednotlivé okresy kraje. Nakonec výsledky vyhodnotit a navrhnout možná zlepšení.

Teoretická část práce se zabývala státní politikou zaměstnanosti ČR se zaměřením na aktivní politiku, její cíle, nástroje a opatření. Mezi nástroje aktivní politiky spadá rekvalifikace, investiční pobídky, překlenovací příspěvek atd. Tato část se také zabývala institucemi působícím v této oblasti. Konkrétně Ministerstvem práce a sociálních věcí a úřady práce. Čerpáno bylo především z odborné literatury.

V praktická část bylo analyzováno a zhodnoceno využití aktivní politiky zaměstnanosti v Pardubickém kraji. V tomto kraji jsou zastoupeny především subjekty zaměřené na velkoobchod a maloobchod, průmysl, stavebnictví a profesní, vědecké a technické činnosti.

Na aktivní politiku zaměstnanosti byl krajské pobočce ÚP v Pardubicích přidělen v roce 2016 rozpočet v celkové výši 124 700 tisíc Kč z národních prostředků. Z těchto prostředky se financovaly příspěvky na vytvoření míst VPP, na SÚPM-vyhrazené, na SVČ a na zaměstnání osob se zdravotním postižením. Prostředky byly na konci roku vyčerpány ve výši 83 639 tisíc Kč.

Poté byly shrnuty na základě deskripce a analýzy nejpoužívanější nástroje aktivní politiky v Pardubickém kraji, kterými jsou VPP, SÚPM, SVČ, chráněné pracovní dílny, chráněné pracovní místa a rekvalifikace. Podle těchto nástrojů došlo ke komparaci jednotlivých okresů. Data byla získána z Úřadu práce ČR a Českého statistického úřadu.

V diskusi a doporučení práce jsou navržena možná řešení na zlepšení aktivní politiky zaměstnanosti v kraji. Pardubický kraj oproti jiným krajům má výhodnou polohu, velmi rozvinutou infrastrukturu a různorodá odvětví. Proto je třeba toho využít a naplnit plně potenciál kraje. Největším problémem se jeví zpracování statistik, které je v mnoha případech nejednotné a nedostačující a zapracovat by se také mělo na komunikaci se zaměstnavateli, ale i uchazeči.

10 Seznam použitých zdrojů

Použitá literatura

Pracovněprávní předpisy: Zaměstnanost : zákon o zaměstnanosti ; Úřady práce, odbory, kolektivní vyjednávání, ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, inspekce práce : redakční uzávěrka .. 1. Ostrava: Sagit, 2017. ÚZ. ISBN 978-807-4882-135.

KREBS, Vojtěch a Jaroslava DURDISOVÁ. *Sociální politika*. 5. Praha: Codex Bohemia, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.

SOJKA, Milan a Jan PUDLÁK. *Ekonomie pro střední školy*. 5., upr. vyd. Praha: Fortuna, 2009. ISBN 978-80-7373-013-0.

BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. *Makroekonomie - teorie a praxe*. 2014. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.

BRČÁK, Josef. *Česká republika ve světle ekonomických teorií*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. ISBN 978-80-7380-369-8.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.

Webové stránky

Vývoj nezaměstnanosti. *Úřad práce ČR* [online]. /: /, 2018 [cit. 2018-01-02]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestnanost_v_cislech/kraj_a_okresy_v_cislech

Charakteristika okresu Ústí nad Orlicí. *Český statistický úřad* [online]. Pardubice: /, 2017 [cit. 2018-01-14]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/x/charakteristika_okresu_usti_nad_orlici

Charakteristika okresu Svitavy. *Český statistický úřad* [online]. Pardubice: /, 2017 [cit. 2018-01-14]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/x/charakteristika_okresu_svitavy

Charakteristika okresu Pardubice. *Český statistický úřad* [online]. Pardubice: /, 2017 [cit. 2018-01-14]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/x/charakteristika_okresu_pardubice

Charakteristika okresu Chrudim. *Český statistický úřad* [online]. Pardubice: /, 2017 [cit. 2018-01-14]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/x/charakteristika_okresu_chrudim

Mzdy, náklady práce. *Český statistický úřad* [online]. Pardubice: /, 2016 [cit. 2017-02-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/x/mzdy-xe>

Ekonomické subjekty. *Český statistický úřad* [online]. Pardubice: /, 2018 [cit. 2018-01-14]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/x/ekonomicke-subjekty-v-pardubickem-kraji-k-31-prosinci-2017>

Zaměstnanost, nezaměstnanost. *Český statistický úřad* [online]. Pardubice: /, 2017 [cit. 2017-10-13]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/x/zamestnanost-xe>

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. Praha, 2014. Dostupné také z:
https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiep2020.pdf

Statistická ročenka trhu práce v České republice ... 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2017. ISBN 978-80-86878-00-3.

Důvod a způsob založení povinného subjektu. *MPSV.CZ - Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky* [online]. Praha: /, 2014 [cit. 2017-04-11]. Dostupné z: [mpsv.cz/cs/3359](https://portal.mpsv.cz/cs/3359)

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategii APZ pro rok 2017. Pardubice, 2017. Dostupné také z: portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni/PBkraj2016.pdf

Charakteristika pardubického kraje (údaje za rok 2016). *ČSÚ* [online]. Pardubice: /, 2017 [cit. 2018-02-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika-pardubickeho-kraje-udaje-za-rok-2016>

EURES - kdo jsme. *EURES* [online]. Praha: /, 2017 [cit. 2017-03-10]. Dostupné z:
portal.mpsv.cz/eures/sit

Historie Úřadu práce ČR. *Úřad práce ČR* [online]. Praha: Úřad práce ČR, 2017 [cit. 2017-03-10].
Dostupné z: portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie

O MPSV. *MPSV.CZ - Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky* [online]. Praha: MPSV, 2017 [cit. 2017-03-10]. Dostupné z: [mpsv.cz/cs/65](https://portal.mpsv.cz/cs/65)