

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**Nezaměstnanost a nástroje aktivní politiky
zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji**

Aleš Hanák

© 2022 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Mgr. Aleš Hanák

Veřejná správa a regionální rozvoj – k. s. Šumperk

Název práce

Nezaměstnanost a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji

Název anglicky

Unemployment and active Employment Policy Instruments in the Moravian-Silesian Region

Cíle práce

Cílem diplomové práce je zhodnotit využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, při začleňování uchazečů o zaměstnání zpět na trh práce, v Moravskoslezském kraji v letech 2010-2020.

Dílčí cíle práce jsou definovány následovně:

- zhodnocení vývoje nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji;
- identifikace rizikových skupin a struktury uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji;
- zhodnocení výdajů na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji;
- zkoumání závislosti mezi výší výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti a počtem uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji.

V diplomové práci jsou vysvětleny základní pojmy spjaté s nezaměstnaností, trhem práce a aktivní politikou zaměstnanosti. Práce specifikuje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a zaměřuje se na způsob jejich využití v Moravskoslezském kraji.

Metodika

V teoretické části diplomové práce budou formou literární rešerše a prostřednictvím deskriptivní metody vymezeny pojmy vztahující se k oblasti nezaměstnanosti, aktivní politiky zaměstnanosti a trhu práce.

V praktické části bude využita metoda komparace a metoda empirické analýzy časových řad. Sekundární data budou získána z vnitřního systému Úřadu práce, Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu. Analýza bude soustředěna na období let 2010 až 2020. Pro zjištění vztahu mezi makroekonomickými veličinami bude použita metoda korelace, kde bude sledována síla a směr závislosti a dále bude využita jednoduchá lineární regrese.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

Nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, uchazeč o zaměstnání, úřad práce, Moravskoslezský kraj

Doporučené zdroje informací

BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-719-4.

DOUŠOVÁ, Jana. Úřad práce a uchazeč o zaměstnání: právní praxe. Praha: C. H. Beck, 2020. ISBN: 978-80-7400-810-8.

JUREČKA, Václav a kol. Makroekonomie. 3. vyd. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0251-8.

KREBS, Vojtěch a kol. Sociální politika. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.

ROJÍČEK, Marek, SPĚVÁČEK, Vojtěch, VEJMĚLEK, Jan, ZAMRAZILOVÁ, Eva, ŽDÁREK, Václav.

Makroekonomická analýza – teorie a praxe. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-247-5858-9.

VLČEK, Josef. Ekonomie a ekonomika. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-190-3.

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Erika Urbánková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 26. 1. 2022

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 8. 2. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 05. 03. 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Nezaměstnanost a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové 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 autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 29. března 2022

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval paní Ing. Erice Urbánkové, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady či připomínky při zpracování mé diplomové práce. Zároveň děkuji svým blízkým a kolegům za podporu při studiu.

Nezaměstnanost a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji

Abstrakt

Diplomová práce je zaměřena na problematiku nezaměstnanosti a využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji.

V teoretické části jsou vymezeny základní pojmy týkající se principu trhu práce, nezaměstnanosti, včetně možnosti jejího měření, typologie, či identifikace rizikových skupin a dále jsou zde specifikovány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Praktická část se zabývá zhodnocením vývoje nezaměstnanosti v návaznosti na vybrané ukazatele, využitím jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, včetně zhodnocení výdajů v rámci Moravskoslezského kraje. Analýza je soustředěna na období let 2010 až 2020.

Klíčová slova: Nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, uchazeč o zaměstnání, Úřad práce, Moravskoslezský kraj

Unemployment and active Employment Policy Instruments in the Moravian-Silesian Region

Abstract

The diploma thesis deals with the issue of unemployment and the use of active employment policy tools in the Moravian – Silesian region.

The theoretical part defines the basic concepts related to the principle of the labour market, unemployment, including the possibility of its measurement, typology, or identification of risk groups, and it also specifies the tools of active employment policy.

The practical part focuses on the evaluation of the development of unemployment in relation to selected indicators, the use of individual instruments of active policy, including the evaluation of expenditure within the Moravian – Silesian region. The analysis deals with the period from 2010 to 2020.

Keywords: Unemployment, Employment policy, active employment policy Instruments, Candidates of Job, Labor Office, Moravian-Silesian Region

Obsah

1 Úvod.....	10
2 Cíl práce a metodika	11
2.1 Cíl práce.....	11
2.2 Metodika.....	11
3 Teoretická východiska	13
3.1 Trh práce.....	13
3.1.1 Vymezení trhu práce	14
3.1.2 Nabídka a poptávka na trhu práce.....	16
3.1.3 Rovnováha na trhu práce	18
3.2 Nezaměstnanost	20
3.2.1 Měření a míra nezaměstnanosti	20
3.2.2 Typy nezaměstnanosti	22
3.2.3 Příčiny a důsledky nezaměstnanosti	24
3.2.4 Rizikové skupiny osob na trhu práce	26
3.2.5 Nezaměstnanost v České republice od roku 1993	27
3.3 Státní politika zaměstnanosti	29
3.3.1 Instituce zajišťující státní politiku zaměstnanosti	32
3.3.2 Strategie státní politiky zaměstnanosti.....	33
3.3.3 Pasivní politika zaměstnanosti	36
3.3.4 Aktivní politika zaměstnanosti	37
3.3.5 Finanční zdroje k zabezpečení politiky zaměstnanosti	40
4 Vlastní práce.....	43
4.1 Charakteristika Moravskoslezského kraje	43
4.2 Nezaměstnanost v Moravskoslezském kraji v období let 2010 – 2020.....	49
4.2.1 Podíl nezaměstnaných osob	49
4.2.2 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání	50
4.2.3 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa	51
4.2.4 Uchazeči o zaměstnání podle věkové struktury	52
4.2.5 Uchazeči o zaměstnání podle dosaženého vzdělání.....	53
4.2.6 Uchazeči o zaměstnání podle délky evidované nezaměstnanosti	54
4.2.7 Uchazeči o zaměstnání podle zaměstnání	55
4.2.8 Uchazeči o zaměstnání z řad rizikových skupin	56
4.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji v letech 2010 - 2020	57
4.3.1 Společensky účelná pracovní místa	57

4.3.2	Veřejně prospěšné práce	58
4.3.3	Chráněná pracovní místa.....	59
4.3.4	Rekvalifikace	60
4.3.5	Příspěvky poskytnuté osobám / na zaměstnance	62
4.3.6	Nejvýznamnější projekty v rámci aktivní politiky zaměstnanosti	63
4.4	Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji v letech 2010 - 2020.....	65
4.4.1	Celkové výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti.....	65
4.4.2	Podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti	67
4.4.3	Výdaje na vytvoření společensky účelných pracovních míst	67
4.4.4	Výdaje na veřejně prospěšné práce	68
4.4.5	Výdaje na rekvalifikace	69
4.4.6	Výdaje na podporu osob se zdravotním postižením	71
4.4.7	Výdaje na cílené programy zaměstnanosti	72
4.4.8	Ostatní výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti	73
4.5	Závislost mezi výdaji na aktivní politiku zaměstnanosti a počtem uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji	74
5	Zhodnocení výsledků	77
6	Závěr.....	81
7	Seznam použitých zdrojů	84
8	Seznam obrázků, tabulek a grafů	89
	Přílohy	92

1 Úvod

Nezaměstnanost zde v menší či větší míře vždy byla, je a také pravděpodobně bude. Nízká míra nezaměstnanosti je v podstatě přirozená, pakliže se zvyšuje, představuje problém, který má negativní dopady na člověka jako jednotlivce i rodinu a v konečném důsledku také na celou společnost. Tyto dopady zasahují do různých oblastí společnosti – sociálních, politických, či hospodářských.

Nezaměstnanost patří mezi stěžejní makroekonomické ukazatele a je považována za klíčové téma, kterému všechny země musí věnovat patřičnou pozornost. Snaží se s nezaměstnaností bojovat jak tradičními, tak i stále novějšími nástroji. V současné době je míra nezaměstnanosti i navzdory snad již ustupující epidemii COVID-19 v České republice poměrně nízká, přesto je vhodné se touto problematikou zabývat.

Autor této práce se nezabývá pouze nezaměstnaností jako takové ale také možností její regulací prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti v České republice a v praktické části v Moravskoslezském kraji. Tento kraj patří společně s Ústeckým krajem k regionům v České republice s obecně vyšší mírou nezaměstnanosti, kterým musí být věnována větší pozornost ze strany státu, než například situaci ve Středočeském kraji, kde bývá míra nezaměstnanosti zpravidla nejnižší.

Diplomová práce je rozdělena na dvě části. První – teoretická část se věnuje objasnění klíčových pojmů jako je trh práce, jeho dělení a co je jeho součástí. Dále je zde definován pojem nezaměstnanost, možnosti měření její míry, příčiny a důsledky nezaměstnanosti či vymezeny rizikové skupiny osob na trhu práce. První část uzavírá téma státní politiky zaměstnanosti, zejména její aktivní složka. Jsou zde prezentovány instituce zajišťující státní politiku zaměstnanosti, stručně je objasněna strategie politiky zaměstnanosti a jsou zde představeny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Součástí je také podkapitola, zabývající se finančními zdroji k zabezpečení politiky zaměstnanosti.

Ve druhé – praktické části se autor věnuje vývoji nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji v rámci ukazatelů jako jsou například podíl uchazečů o zaměstnání, počet uchazečů na volná pracovní místa, uchazeči dle věkové struktury, dle vzdělání, či identifikace uchazečů z řad ohrožených skupin. Poté jsou zde zhodnoceny konkrétní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, včetně výdajů v rámci Moravskoslezského kraje od roku 2010 do roku 2020.

2 Cíl práce a metodika

V této kapitole je vymezen cíl a dílčí cíle autora, které byly stanoveny před zahájením zpracování diplomové práce. Dále jsou zde uvedeny metody, které jsou použity v jednotlivých částech práce.

2.1 Cíl práce

Autor diplomové práce si klade za cíl zhodnotit využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v rámci začleňování uchazečů o zaměstnání zpět na trh práce v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020.

Dílčími cíli práce jsou zhodnotit vývoje nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji, identifikovat rizikové skupiny a struktury uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji, zhodnotit výdaje na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji a zkoumat případnou závislost mezi výší výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti a počtem uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji.

2.2 Metodika

Předkládána diplomová práce je rozdělena na část teoretickou a část praktickou. V teoretické části diplomové práce jsou formou literární rešerše a prostřednictvím deskriptivní metody vymezeny a dále rozpracovány pojmy vztahující se k oblasti nezaměstnanosti, aktivní politiky zaměstnanosti a trhu práce. V práci jsou citovány veškeré použité primární i sekundární zdroje, tzn. knižní publikace, odborné články i internetové zdroje. Citované zdroje jsou přehledně uvedeny formou průběžných poznámek pod čarou na každé straně, včetně prezentace seznamu všech použitých zdrojů.

V praktické části diplomové práce je využita metoda komparace a metoda empirické analýzy časových řad. Sekundární data budou získána z vnitřního systému Úřadu práce ČR, Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu. Analýza je soustředěna na období let 2010 až 2020. Pro zjištění vztahu mezi makroekonomickými veličinami je použita metoda korelace, kde je sledována síla a směr závislosti. Jednotlivé ukazatele jsou zpracovány v přehledných grafech či tabulkách a doplněny komentářem, mimo jiné za pomoci bazických a řetězových indexů.

Bazické a řetězové indexy jsou individuální jednoduché indexy v podobě časových řad. Jsou počítány buď ke stejnému základu, pak se jedná o bazické indexy, nebo k proměnlivému základu, pak jde o řetězové indexy¹.

a) bazický index

$$\frac{q_2}{q_1}, \frac{q_3}{q_1}, \dots, \frac{q_s}{q_1} \quad (1)$$

b) řetězový index

$$\frac{q_2}{q_1}, \frac{q_3}{q_2}, \dots, \frac{q_s}{q_{s-1}} \quad (2)$$

Koeficient korelace (r_{yx}) je používán k měření těsnosti závislosti pro libovolnou regresní funkci a je dán následujícím vztahem:²

$$r_{yx} = \frac{n\sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}} \quad (3)$$

Definiční obor koeficientu korelace je od -1 do +1. Jestliže je koeficient korelace roven +1, existuje mezi proměnnými funkční přímá lineární závislost. Koeficient korelace -1 poukazuje na nepřímou funkční lineární závislost mezi proměnnými. Koeficient roven 0 znamená lineární nezávislost, tzn. nekorelovanost proměnných. Čím více se přibližuje koeficient korelace v absolutní hodnotě 1, tím je daná závislost považována za silnější, čím více se přibližuje 0, tím je považována za volnější.

Hodnota korelačního koeficientu je dále podrobena testu statistické významnosti, který odpovídá na otázku, zda je eventuální korelace mezi proměnnými prokázána. Výpočet je dán vztahem:³

$$T = \frac{r_{yx}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{yx}^2}} \quad (4)$$

¹ FISCHER, J., JEŘÁBKOVÁ, V., PETKOVÁ, L., PTÁČKOVÁ, V., ŠVARCOVÁ, P. *Základní metody statistického srovnávání*. Praha: Oeconomia, 2019. s. 38-39.

² HINDLS, R., HRONOVÁ, S., SEGER, J., FISCHER, J. *Statistika pro ekonomy*. Praha: Professional Publishing, 2007. s. 207.

³ Tamtéž, s. 234.

3 Teoretická východiska

Nadcházející kapitola je věnována vysvětlením a definováním jednotlivých teoretických poznatků, vycházejících ze zaměření diplomové práce. Uvedená teoretická východiska je nutné si osvojit k hlubšímu porozumění dále uvedené problematiky. V této části diplomové práce je tedy objasněno, co je to trh práce a co je jeho součástí, co je nezaměstnanost a jak se rozlišuje, nebo co si představit pod širokým pojmem aktivní politika zaměstnanosti.

3.1 Trh práce

Je-li třeba definovat trh práce, je nezbytné se nejprve zaměřit na pojem práce. Práce, která je pro tento trh stěžejní má více významů a k tomu i různé interpretace. Na práci je možno nahlížet z několika možných pohledů. Ekonom se bude dívat na práci jako na jeden z hlavních výrobních faktorů, doplňující půdu a kapitál, který vytváří nové hodnoty. Naproti tomu právník na práci bude pohlížet jako na činnost člověka, který ji vykonává v rámci pracovněprávních vztahů. Jedna z definic hovoří o práci jako o „způsobu, jímž biologický druh člověk – prvek přírodního systému, ale i jediný tvůrce kultury – vnucuje svou vůli (individuální či kolektivní) části okolní přírody, tj. původně plně přírodním strukturám a procesům“⁴. Uvedená Šmajsova definice je pojata spíše z filozofického hlediska, daleko jednodušeji a výstižněji nabízí definici práce Vlček, který uvádí, že „práce je v ekonomické teorii chápána jako cílově zaměřená hospodářská činnost člověka“⁵. Z hlediska obsahu pojem práce nejlépe vystihuje Eichlerovo vymezení, které říká, že „práce je tedy jedním ze základních výrobních faktorů (zdrojů), který spolu s půdou a kapitálem umožňuje přeměňovat omezené (vzácné) přírodní zdroje na statky a služby schopné uspokojovat lidské potřeby“⁶. Ať už je práce vymežována jakkoliv, je pro člověka důležitá jako málo co. Většina lidí tráví více času prací než jakoukoliv jinou činností. Sociolog Giddens shrnul šest základních charakteristik placené práce, které mají pro člověka zásadní význam.⁷

⁴ BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada, 2013. s. 11.

⁵ VLČEK, J. *Ekonomie a ekonomika*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. s. 216.

⁶ EICHLER, B., RYSKA, R., SVOBODA, V. *Základy státoprávní teorie, ekonomie a ekonomiky, neformální logiky: základy společenských věd*. Praha: Fortuna, 2007. s. 85.

⁷ GIDDENS, A. *Sociologie*. Praha: Agro, 1999. s. 308.

Peníze - pro mnoho lidí představuje mzda či plat za práci hlavní zdroj obživy. Pokud tento příjem ztratí, začnou mít daleko větší obavy, že si neporadí s každodenními životními problémy.

Míra aktivity - práce obvykle poskytuje lidem šanci osvojit si a používat určité znalosti a schopnosti. I stereotypní práce představuje strukturované prostředí, které usměřňuje a odčerpává energii jedince. Kdo zůstane bez zaměstnání, ten často ztrácí šanci své znalosti a schopnosti uplatnit.

Změna - práce umožňuje člověku poznat nové prostředí, které se liší od domácího. Mnohé lidi těší už to, že dělají něco jiného než doma, když sama jejich práce není příliš stimulující.

Strukturovaný čas - u osob pracujících na plný úvazek se struktura dne obvykle řídí podle rytmu práce. Ten sice může představovat určitou zátěž, ale současně dává celému dni řád, který osobám bez práce často chybí.

Osobní identita - pracovníkovi poskytuje jeho zaměstnání pocit pevné sociální identity, který je pro něj velmi cenný. Zvláště u mužů bývá sebeúcta spojena s tím, jaký je jejich ekonomický přínos k chodu domácnosti.

Uvedené charakteristiky lze zároveň chápat jako motivaci k práci.

3.1.1 Vymezení trhu práce

Autoři, kteří se zabývají tématem trhu práce a nezaměstnanosti, definují trh práce většinou velmi podobně. V různých vymezeních se nejčastěji objevují slovní obraty jako je střet, nabídka práce či poptávka po práci. Jedna z mnoha definic říká, že „trh práce tvoří jeden z trhů výrobních faktorů. Střetává se na něm nabídka práce vytvářená jednotlivci, resp. jejich domácnostmi, se zájmem firem o nájem pracovní síly, tj. s tržní poptávkou po práci“⁸. Podobnou, avšak stručnější definici pak uvádí Holman, který tvrdí, že „na trhu práce se střetává poptávka po práci s nabídkou práce“⁹. Vaska ve své publikaci uvádí, že trh práce je „prostor, ve kterém dochází k interaktivnímu střetu mezi zaměstnavateli (jejich poptávkou po práci) a zaměstnanci (jejich nabídkou práce) a je spojen s tržní ekonomikou, ve které se kromě jiného prodává a kupuje práce“¹⁰.

⁸ URBAN, J. *Teorie národního hospodářství*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. s. 260.

⁹ HOLMAN, R. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. Praha: C. H. Beck, 2004. s. 152.

¹⁰ VASKA, L. *Služby zaměstnanosti a vybrané aspekty sociální práce s nezaměstnanými*. Bratislava: IRIS - Vydavatelstvo a tlač, s.r.o., 2014. s. 25.

Na definice trhu práce lze pohlížet minimálně ze dvou rovin. Jedna z nich je rovina ekonomická a druhou lze označit jako rovinu sociologickou. Výše uvedené definice patří do roviny ekonomické, která se vyznačuje přítomností znaků tržního prostředí, dle principu směny nabídky s poptávkou. Zatímco na rovině sociologické lze pozorovat, že vzniklé nerovnosti na trhu práce směřují na jednotlivce, kteří nabízí svou práci a snaží si vybudovat co možná nejlepší pozici, ze které bude čerpat co největší užitek.

Trh práce lze rozdělit podle různých hledisek. Rievajová uvádí následující tři možná členění trhu práce: primární a sekundární trh práce, formální a neformální trh práce a interní a externí trh práce. V **primárním trhu** práce se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, umožňující profesionální růst a poskytující lepší pracovní podmínky. **Sekundární trh** reprezentují pracovní pozice naopak s nižší prestiží a nižší mzdovou úrovní. Je to trh méně stabilních pracovních příležitostí. Pracovníci se na sekundárním trhu práce častěji stávají nezaměstnanými, i když je na tomto trhu snadnější zaměstnání získat. Z hlediska legislativního je trh práce dělen na formální a neformální. **Formální trh** práce je trh oficiálních pracovních příležitostí, kontrolován a regulován institucemi. **Neformální trh** je naproti tomu většinou mimo kontroly těchto institucí. Specifickou kategorií je dělení trhu práce na interní a externí. **Interní trh** je takový, který probíhá uvnitř jednotlivých podniků. Zde dochází k rozmísťování pracovníků pomocí administrativních pravidel a mechanismů, směřujících k dosažení cílů podniku. **Externí trh** je takový trh, na kterém si tyto podniky vzájemně konkurují¹¹.

Na trhu práce se vyskytují různé faktory, které jej ovlivňují, a to jak na straně poptávky po pracovní síle, tak na straně nabídky práce. Brožová uvádí dva nejdůležitější faktory na straně poptávky: schopnosti a věk. Odlišné schopnosti se promítají do odlišné produktivity práce a do odlišných výdělků. Pracovník, disponující vyššími schopnostmi, nadáním, talentem, větší motivací a disciplínou bude schopen každý dodatečný vstup transformovat do vyššího přírůstku produktivity práce a do většího přírůstku výdělku. S věkem rostou obětované výdělků a klesá míra výnosu. Z toho vyplývá, že míra výnosu je u mladého člověka vyšší než u staršího¹².

Bellová a kol. doplňuje další ovlivňující faktory. Na straně poptávky po práci se jedná především o rozhodování podniků i státu o možnosti náhrady neboli substituce lidské práce

¹¹ RIEVAJOVÁ, E. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2009. s. 30-33.

¹² BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C. H. Beck, 2018. s. 142.

vlivem technického pokroku. Na straně nabídky práce bývá také několik omezujících faktorů, např. nabídka práce je málo pružná – pracovníci v podmínkách České republiky nejsou příliš mobilní, což je dáno vazbou k místu bydliště a neochotou se stěhovat. Dalším omezujícím faktorem je nezastupitelnost některých povolání, což do jisté míry znamená nenahraditelnost pracovníka pro zaměstnavatele¹³.

3.1.2 Nabídka a poptávka na trhu práce

Nabídka práce je determinována faktory, které do značné míry nezávisí na zájmech nositelů pracovní síly. Množství práce, které nabízejí domácnosti na trhu práce, je určováno jejich rozhodnutím o tom, v jaké proporcii její členové rozdělí svůj disponibilní čas na práci a odpočinek¹⁴.

Trh práce je od standardního trhu zboží a služeb poněkud odlišný. Jeho asymetričnost je dána tím, že na straně nabídky má menší množství volby než strana poptávky. Nabídku práce v ekonomice vytváří domácnosti, resp. konkrétní lidé. U nabídky práce není klasický nabídkový tvar křivky, jako je tomu u nabídky výrobku a služeb, kde platí závislost nabídky zboží na ceně zboží na trhu. U nabídky práce toto platí jen do určité míry, resp. do určité výše nabízené mzdy¹⁵.

Křivka individuální nabídky práce (nazývaná také zahnutá nebo zakřivená) na následujícím obrázku 1 vyjadřuje působení substitučního a důchodového efektu. Substituční efekt znamená, že člověk nabízející práci „kupuje“ svůj volný čas tím, že se vzdá mzdy, kterou by obdržel za práci, kterou by vykonal. V tomto případě tedy mzda představuje cenu volného času. Důchodový efekt rostoucích mezd, který pracovníky dělá bohatším, je podněcuje ke snížení nabízeného množství práce¹⁶.

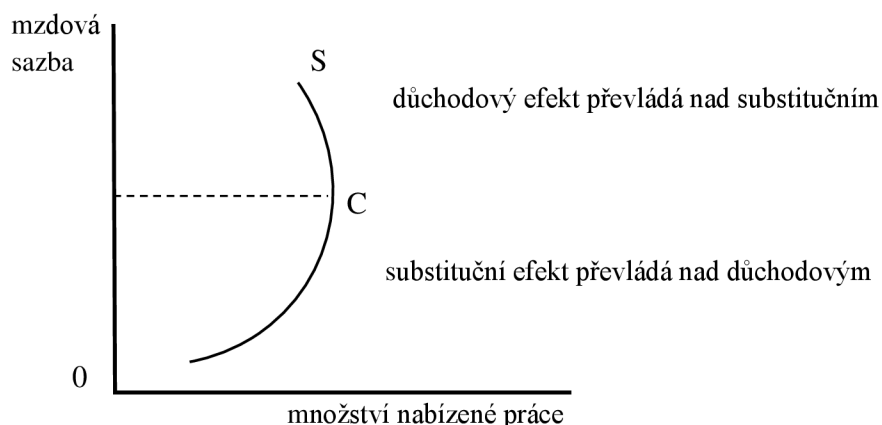
¹³ BELLOVÁ, J., ZLÁMAL, J., MENDEL, Z., NAVRÁTILOVÁ, P. *Občanský a společenskovední základ: Ekonomie*. Prostějov: Computer Media, s.r.o., 2019. s. 27.

¹⁴ VLČEK, J. *Ekonomie a ekonomika*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. s. 217-218.

¹⁵ KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica 2013. s. 9.

¹⁶ JUREČKA, V. *Mikroekonomie*. Praha: Grada, 2018. s. 262.

Obrázek 1 Křivka individuální nabídky práce



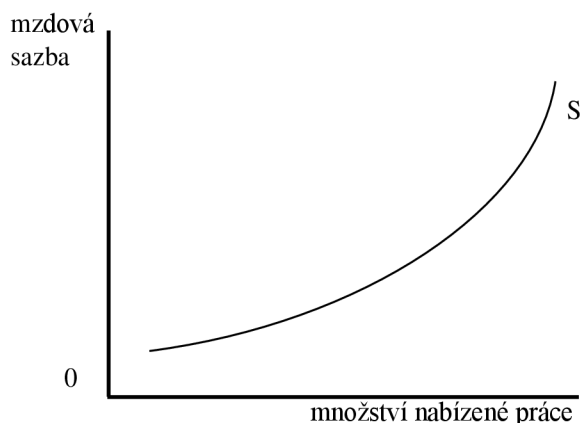
Zdroj: vlastní zpracování, Jurečka (2018)

kde: S vyjadřuje individuální křivku nabídky práce, bod C vyjadřuje bod zlomu.

Z obrázku 1 je patrný růst nabídky práce S , roste-li mzda do bodu C , neboť v tomto pásmu převládá vliv substitučního efektu, kdy zájem o práci roste s narůstající mzdou. Za bodem C mzdová sazba snižuje nabízené množství práce, neboť důchodový efekt převažuje nad tím substitučním, tzn. pracovník dává přednost volnému času.

Součet individuálních nabídek práce představuje tržní nabídka práce. Křivka tržní nabídky práce vyjadřuje vztah mezi mzdou a množstvím práce nabízené firmám v daném období. Průběh křivky tržní nabídky práce je patrný na obrázku 2.

Obrázek 2 Křivka tržní nabídky práce



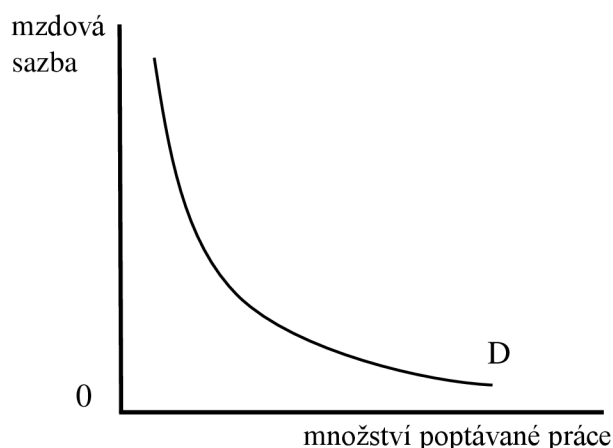
Zdroj: vlastní zpracování, Jurečka (2017)

Křivka tržní nabídky práce S na obrázku 2 má zpravidla rostoucí tvar, neboť rostoucí mzda podněcuje další pracovníky ke vstupu na pracovní trh. Důsledkem není jen vyrovnání

ale i převýšení úbytku nabídky práce, k němuž dochází u zaměstnaných pracovníků, jejichž mzda se dostala do pásma, ve kterém dominuje důchodový efekt rostoucí mzdy¹⁷.

Vedle nabídky práce je zde také poptávka po práci. Podle Urbana tržní poptávka po práci shrnuje poptávky firem po práci a udává závislost mezi množstvím práce poptávané na trhu firmami a nabízenou cenou (mzdou)¹⁸. Průběh křivky poptávky po práci je znázorněn na obrázku 3.

Obrázek 3 Křivka poptávky po práci



Zdroj: vlastní zpracování, Kaczor (2013)

Obrázek 3 ukazuje, že s rostoucí mzdovou sazbou klesá poptávka D po množství práce. Při vysoké ceně práce zaměstnavatel pečlivě zvažuje potřebnost a počet pracovníků, které je schopen a ochoten zaměstnat. Čím je ale mzdová sazba nižší, zaměstnavatel může zvýšit počet pracovníků.

3.1.3 Rovnováha na trhu práce

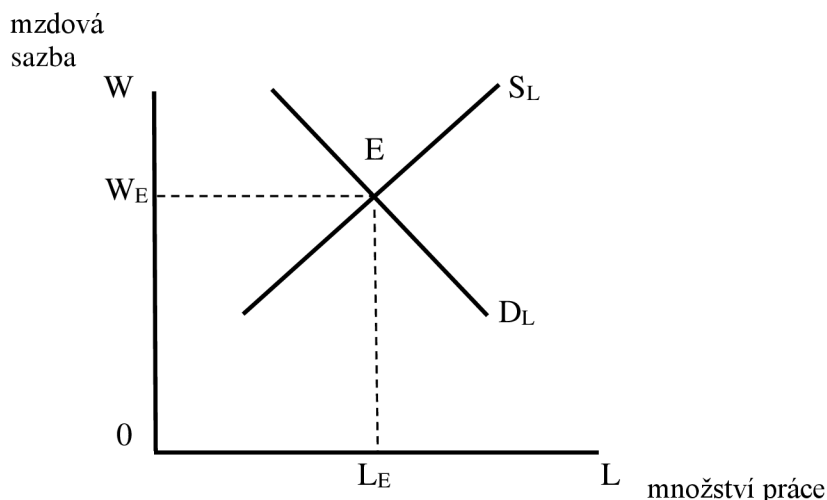
Rovnováha na trhu práce vyjadřuje vzájemnou interakci nabídky a poptávky práce a následné utváření výstupů na trhu práce, což vyjadřuje velikost mzdové sazby a míry zaměstnanosti¹⁹. Křivky nabídky a poptávky jsou znázorněny na obrázku 4.

¹⁷ JUREČKA, V. *Mikroekonomie*. Praha: Grada, 2018. s. 264.

¹⁸ URBAN, J. *Teorie národního hospodářství*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. s. 259.

¹⁹ BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C. H. Beck, 2018. s. 73.

Obrázek 4 Rovnováha na trhu práce



Zdroj: vlastní zpracování, Jurečka (2018)

kde: S_L vyjadřuje křivku tržní nabídky práce, D_L vyjadřuje křivku tržní poptávky po práci, bod E vyjadřuje bod rovnováhy.

Každý pracovník, který je schopen a ochoten pracovat za mzdu W_E najde pracovní místo. Firmy získají tolik práce, kolik jsou jí ochotné a schopné při mzdě W_E zaměstnat. Ne všichni pracovníci jsou v této rovnovážné situaci zaměstnáni. Ti pracovníci, kteří požadují mzdu překračující W_E pracovní příležitost nenajdou. A naopak, firmy, které jsou ochotné vyplácet jen mzdu nižší, než je rovnovážná mzda, nenajdou dostatek pracovníků. Průsečík obou křivek je bodem rovnováhy E , který vyjadřuje, že při mzdě W_E se množství nabízené práce rovná množství poptávané práce²⁰.

Pokud se pracovní trh nalézá mimo rovnovážný stav, tak vlivem působení tržních sil dochází ke změně mzdové sazby. Při nedostatku pracovních sil mzdová sazba roste, naopak pokud je na trhu přebytek pracovníků mzdová sazba se snižuje.

²⁰ JUREČKA, V. *Mikroekonomie*. Praha: Grada, 2018. s. 269-270.

3.2 Nezaměstnanost

Ve společnosti bývá nezaměstnanost vnímána negativně, neboť s sebou nese nepříznivé ekonomické, sociální nebo zdravotní dopady. Nicméně pokud je její úroveň pouze mírná, nepředstavuje pro hospodářství země ekonomický problém.

Nezaměstnanost ovlivňují různé faktory a je nutné na ni pohlížet jako na multifaktoriální celospolečenský fenomén, na který musí být společnost připravena a také schopna adekvátně a především účinně reagovat.

Také problematikou nezaměstnaností se věnuje řada autorů a existuje mnoho definic které se od sebe více či méně neliší. Například Rievajová pojem nezaměstnanost shrnuje, že jde o „sociálně-ekonomický jev spojený s existencí trhu, konkrétně trhu práce. Představuje důsledek a současně projev nerovnováhy na trhu práce, mezi nabídkou a poptávkou po práci. Vzniká však v důsledku celého souboru jevů a procesů v ekonomické, sociální a politické oblasti“²¹. Janoski a kol. nezaměstnanost definuje „jako množství osob, které jsou připraveny a ochotny pracovat ale nemohou najít práci“²². Eichler přichází v zásadě s podobnou definicí, která říká, že nezaměstnanosti se označuje existence „skupiny práceschopného obyvatelstva, které nabízí svou práci, ale nenachází pro ni na trhu práce uplatnění“²³.

Tomeš uvádí, že nezaměstnanost je definována:²⁴

- „nedobrovolným charakterem – nemožnost získat zaměstnání,
- pracovní schopností – způsobilost být zaměstnán,
- připraveností (disponibilita) pro výkon zaměstnání,
- aktivním hledáním zaměstnání – docházení na Úřad práce apod.“

3.2.1 Měření a míra nezaměstnanosti

Aby bylo možné nějakým způsobem převést nezaměstnanost do nějakých hodnot, je zapotřebí vymezit určité kategorie osob. Nezaměstnanost se týká obyvatel v produktivním věku, což je věk od ukončení povinné školní docházky do odchodu do penze. Zaměstnaní

²¹ RIEVAJOVÁ, E. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2009. s. 163.

²² JANOSKI, T., LUKE, D., OLIVER, CH. *The Causes of Structural Unemployment: Four Factors that Keep People from the Jobs they Deserve*. Malden: John Wiley & Sons, 2014. s. 15.

²³ EICHLER, B., RYSKA, R., SVOBODA, V. *Základy státoprávní teorie, ekonomie a ekonomiky, neformální logiky: základy společenských věd*. Praha: Fortuna, 2007. s. 86.

²⁴ TOMEŠ, I. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010. s. 280-281.

jsou lidé, kteří pracují na plný nebo alespoň částečný úvazek a nezaměstnaní nemají zaměstnání, ale aktivně je hledají. Obě skupiny, tedy jak zaměstnaní, tak nezaměstnaní tvoří tzv. ekonomicky aktivní osoby (pracovní sílu). Ostatní lidé v produktivním věku, tedy ti, kteří zaměstnání nemají a ani ho nehledají patří do kategorie ekonomicky neaktivních²⁵.

Míra ekonomické aktivity (L_p) = poměr pracovních sil, tzn. ekonomicky aktivní obyvatelstvo k počtu osob v produktivním věku, vyjádřena v procentech se vypočítá pomocí jednoduchého vztahu:²⁶

$$L_p = \frac{L}{F} * 100 \quad (5)$$

kde: L vyjadřuje zaměstnané a nezaměstnané, F vyjadřuje osoby v produktivním věku.

Základním ukazatelem, umožňujícím sledovat a analyzovat trh práce je míra nezaměstnanosti (u). Jde o poměr nezaměstnaných k celkovému počtu ekonomicky aktivních osob. Tato míra je vyjádřena v procentech a je dána následujícím vztahem:²⁷

$$u = \frac{U}{L} * 100 \quad (6)$$

kde: U vyjadřuje počet nezaměstnaných, L vyjadřuje zaměstnané a nezaměstnané.

Míra nezaměstnanosti je vykazována nejen jako údaj pro zemi jako celek, ale také za jednotlivé regiony. V rámci podrobnějšího zkoumání trhu práce bývá určována i míra nezaměstnanosti různých skupin obyvatel, např. dle pohlaví, podle věkových skupin, podle dosaženého vzdělání apod. Údaje o nezaměstnanosti jsou v praxi také vyjadřovány konkrétním počtem nezaměstnaných, tzn. absolutní hodnotou.

V České republice je míra nezaměstnanosti zjišťována prostřednictvím Českého statistického úřadu, pomocí průzkumu na vybraném vzorku domácnosti. Tento průzkum se nazývá výběrové šetření pracovních sil (ve zkratce VŠPS). V rámci tohoto průzkumu Český statistický úřad stanovuje hodnotu **obecné míry nezaměstnanosti**.

²⁵ JUREČKA, V. *Makroekonomie*. Praha: Grada, 2017. s. 154.

²⁶ BRČÁK, J., SEKERKA, B., STARÁ, D., SVOBODA, R. *Česká republika ve světle ekonomických teorií*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. s. 92.

²⁷ VLČEK, J. *Ekonomie a ekonomika*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. s. 451.

Druhým ukazatelem, který se v České republice používá k vyjádření nezaměstnanosti je **podíl nezaměstnaných osob**, udáván v procentech a který je počítán pomocí vztahu:²⁸

$$PNO = \frac{DUZ}{F} * 100 \quad (7)$$

kde: *DUZ* vyjadřuje dosažitelné uchazeče o zaměstnání evidovaných na ÚP, *F* vyjadřuje osoby v produktivním věku.

Tyto hodnoty jsou vypočítávány Ministerstvem práce a sociálních věcí, jako poměr mezi počtem dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let evidovaných na Úřadech práce ČR a všech obyvatel v produktivním věku.

Uvedený ukazatel nahradil od roku 2013 do té doby uváděnou registrovanou míru nezaměstnanosti, která byla vypočítávána podobně jako obecná míra nezaměstnanosti, s rozdílem, že v čitateli byl počet nezaměstnaných registrovaných na Úřadech práce, nikoliv získaných průzkumem výběrového šetření pracovních sil²⁹.

3.2.2 Typy nezaměstnanosti

S nezaměstnaností se setkávají osoby všech věkových skupin, s rozdílnou délkou trvání, různých příčin a s různými ekonomickými i sociálními důsledky. Existuje vícero členění nezaměstnanosti, se kterým se lze v literatuře setkat.

Frikční nezaměstnanost existuje z důvodu určitého času nutného k vyhledání pracovního místa. Pro frikčně nezaměstnané existují v ekonomice volná místa, jen nějakou dobu trvá, než si nezaměstnaný vybere. Důvodem může být úroveň odměňování, pracovní podmínky, doprava nebo stěhování. Frikčně nezaměstnaným je člověk pouze dočasně³⁰.

Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku dílčích nerovnováh na segmentovaném trhu práce, kdy vlastnosti nebo umístění pracovních sil neodpovídají povaze dostupných pracovních míst. Příčinou takového stavu jsou strukturální změny v ekonomice, které doprovází stagnace nebo zánik některých odvětví a expanze jiných. Lidé na jedné straně přicházejí o zaměstnání a na druhé straně jsou jim nabízena nová pracovní místa, která většinou vzhledem ke své kvalifikaci nemohou obsadit. Při strukturální nezaměstnanosti dochází k vytěsnění pracovních míst a tím také k zániku určitých profesí.

²⁸ JUREČKA, V. *Makroekonomie*. Praha: Grada, 2017. s. 156.

²⁹ Tamtéž, s. 156.

³⁰ MAITAH, M. *Makroekonomie v praxi*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. s. 127.

Cyklická nezaměstnanost začíná vznikat, když ekonomika opouští fázi vrcholu a přechází do fáze kontrakce, kdy klesá celková poptávka po pracovní síle. Objevuje se díky nedostatečné úrovni agregátní poptávky po statcích. Firmy na trhu realizují menší objemy produkce, klesají jim tržby a dochází k narůstání zásob. Firmy mají problémy s financováním běžných výdajů a na tuto situaci reagují snížením cen své produkce. Pokud pokles cen problémy firem neřeší, jsou pak nuceny snižovat mzdy a počty pracovníků. Tito uvolnění pracovníci jsou ochotni pracovat i za nižší mzdu, ale úroveň výroby v důsledku poklesu odbytu nevytváří dostatečný počet pracovních míst.

Sezónní nezaměstnanost představuje přirozené kolísání poptávky po práci, které je vyvoláno střídáním ročních období. Vyskytuje se v odvětví jako je zemědělství, stavebnictví nebo cestovním ruchem³¹.

Mimo výše uvedené typy nezaměstnanosti autoři uvádějí i jiná rozdělení. Další z nich je dělení z hlediska doby trvání. Vaska rozlišuje nezaměstnanost na krátkodobou, střednědobou a dlouhodobou. **Krátkodobá nezaměstnanost** trvá do 6 měsíců, má dočasný charakter a není považována za příliš problémovou. Za krátkodobě nezaměstnaného lze považovat např. absolventa školy nebo člověka, který se přestěhoval a nějakou dobu trvá, než si najde novou práci. **Střednědobá nezaměstnanost** trvá od 6 do 12 měsíců, vyznačuje se podobnými charakteristikami jako krátkodobá, navíc se začínají aplikovat legislativní opatření, která jsou orientována na snížení rizika propadu do dlouhodobé nezaměstnanosti. **Dlouhodobá nezaměstnanost**, která je delší než 12 měsíců, je považována za problémovou nejen z hlediska ekonomického a sociálního ale také psychologického či zdravotního³².

Dudková doplňuje členění nezaměstnanosti na dobrovolnou a nedobrovolnou. **Dobrovolná nezaměstnanost** je taková, kdy nezaměstnaný je ochoten přijmout práci pouze za mzdu vyšší, než je mzda, která na trhu převládá. Tedy hledá práci za vyšší mzdu, avšak ji nenalézá. Dobrovolně nezaměstnaní čekají, až jim úřad najde práci za mzdu, kterou si představují. Nabídky za nižší mzdu odmítají, nebo pracovní místo po krátkém čase opouští. **Nedobrovolná nezaměstnanost** na rozdíl od té dobrovolné - nezaměstnaní práci hledají a jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu převládá, přičemž někteří by byli ochotni pracovat i za mzdu nižší, nemohou ale pracovní místo najít. Nedobrovolná nezaměstnanost

³¹ VLČEK, J. *Ekonomie a ekonomika*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. s. 453-454.

³² VASKA, L. *Služby zamestnanosti a vybrané aspekty sociálnej práce s nezamestnanými*. Bratislava: IRIS - Vydavateľstvo a tlač, s.r.o., 2014. s. 60-61.

postihuje zejména osoby, které mají málo alternativních příležitostí, pro které je změna kvalifikace a profese obtížná³³.

Samostatnou skupinu tvoří **skrytá nezaměstnanost**, někdy také uváděna jako skrytá pracovní síla. Je to forma nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly, nebo si práci vyhledávají prostřednictvím neformálních sítí. Velkou část této skryté nezaměstnanosti tvoří vdané ženy a také mladiství³⁴.

V rámci zpracování daného tématu nelze opomenout ještě pojmy jako jsou plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti. **Plná zaměstnanost** neznamená odstranění nezaměstnanosti zcela, je tak označován stav kdy nezaměstnanost má jen frikční a částečně strukturální povahu. **Přirozená míra nezaměstnanosti** odpovídá plné zaměstnanosti a ve většině ekonomik odpovídá v rozmezí 4 až 5 % pracovní síly. Nezaměstnanost v této výši je přirozená v tom smyslu, že osoby, které nejsou zaměstnány, jsou převážně ty, které jsou bez práce dočasně, protože přecházejí z jedné práce do druhé³⁵.

3.2.3 Příčiny a důsledky nezaměstnanosti

Některé příčiny nezaměstnanosti vyplývají z jejího typu (viz výše). V závislosti na diferenciaci trhu práce jsou obecně považovány za příčiny nezaměstnanosti především vliv minimální mzdy, odbory a kolektivní vyjednávání nebo působení efektivní mzdy. Vaska vymezuje a doplňuje další možné vnější faktory a příčiny, které ovlivňují a vyvolávají nezaměstnanost.

Do vnějších faktorů patří:

- kvalita transformace ekonomické a sociální oblasti,
- nestabilita politické scény a její vliv na rozhodující rozvojové strategie,
- nízký růst HDP a vysoké daňové zatížení,
- úpadek hodnot, projevy lobismu, klientelismu,
- neefektivní a netransparentní systém přerozdělování financí ze státních fondů,
- schopnost výrobců konkurovat kvalitou a cenou na zahraničních trzích,
- kvalita a stabilita podnikatelského prostředí,
- legislativní úroveň a vymahatelnost práva,

³³ BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C. H. Beck, 2018. s. 252.

³⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. s. 20.

³⁵ URBAN, J. *Teorie národního hospodářství*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. s. 268.

- kvalita školského systému a jeho adaptabilita pro potřeby trhu práce,
- málo efektivní podpora malého a středního podnikání,
- nedostatečné ekonomické aktivizační stimuly pro rozvojové trendy,
- a další.

Do vnitřních faktorů patří:

- nepřipravenost jednotlivce na nové sociální situace,
- devalvace hodnot a vzorů chování,
- zneužívání sociálního zabezpečení,
- apatický vztah, nezájem o věci veřejné³⁶.

Každý člověk prožívá období nezaměstnanosti odlišně. Někomu nezaměstnanost přinese vlivem nedostatku peněžních prostředků rodinnou krizi, jinému může být ztráta zaměstnání spouštěčem psychických, zdravotních nebo existenčních problémů. U osob dlouhodobě nezaměstnaných dochází po určité době ke změnám, které jim do jisté míry může ztížit jejich návrat na pracovní trh. Lidé při dlouhotrvající nezaměstnanosti ztrácejí znalosti, zkušenosti a schopnosti, které získávali a udržovali si prací. Tím tak upadá jejich lidský kapitál.

Se ztrátou zaměstnání bývá spojen pokles životní úrovně. Vlivem růstu nezaměstnanosti může docházet ke zvyšování kriminality, s níž si někteří nezaměstnaní pokoušejí opatřit prostředky k návratu ke svému původnímu životnímu standardu.

Nezaměstnanost s sebou nese negativní dopady nejen pro jednotlivce a rodiny, ale i pro celé hospodářství. Jestliže existuje vysoká nezaměstnanost, země nevyrábí na hranici svých produkčních možností, neboť část pracovních i kapitálových zdrojů není využita. Tímto dochází ke ztrátě produktu ekonomiky. Tento propad je možné ilustrovat pomocí Okunova zákona, který stručně říká: „zvýší-li se skutečná míra nezaměstnanosti o 1 % oproti přirozené míře nezaměstnanosti, poklesne reálný produkt o 2 – 3 % oproti hodnotě potenciálního produktu“³⁷.

³⁶ VASKA, L. *Služby zamestnanosti a vybrané aspekty sociálnej práce s nezamestnanými*. Bratislava: IRIS - Vydavateľstvo a tlač, s.r.o., 2014. s. 79.

³⁷ JUREČKA, V. *Makroekonomie*. Praha: Grada, 2017. s. 165.

3.2.4 Rizikové skupiny osob na trhu práce

Ve společnosti se vyskytují určité skupiny osob, u kterých je větší pravděpodobnost, že se ocitnou na trhu práce bez zaměstnání, popřípadě mají z různých důvodů ztížený přístup k volným pracovním místům.

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik, jako je pohlaví, věk, vzdělání, zdravotní stav, osobnostní předpoklady nebo příslušnost k etnické skupině. Příslušníci rizikových skupin nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce, který se vyznačuje nižší prestiží a nižšími příjmy, a jsou vystaveni předpokladu opakované nezaměstnanosti. Část z nich nemá naději najít jakoukoliv placenou práci, neboť nesplňují osobnostní a intelektuální nároky. Právě na tyto skupiny by měla být zaměřena politika zaměstnanosti³⁸.

Na trhu práce se vyskytuje celá řada znevýhodněných skupin. V následujícím přehledu je uvedeno několik těchto skupin, kterým je zapotřebí na trhu práce věnovat vyšší míru pozornosti.

- **Osoby se zdravotním postižením** – jsou to osoby, které splňují některé ze zákonného vymezení a jde především o osoby se zdravotním postižením, což jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni, dále pak invalidními ve třetím stupni (což představuje osoby s těžším zdravotním postižením), nebo osoby zdravotně znevýhodněnými³⁹.

- **Mladší věkové skupiny do třiceti let** – absolventi středních a vysokých škol, ucházející se o své první zaměstnání. Ti jsou vzhledem ke svým praktickým zkušenostem a pracovním návykům v konkurenci se zkušenějšími uchazeči znevýhodněni.

- **Lidé bez kvalifikace** – v současnosti největší rizikovou skupinou v rámci dlouhodobé nezaměstnanosti. Část je tvořena absolventy základních škol, mladé lidi obtížně vzdělatelní, často s nevhodnými předpoklady a s malým nebo žádným zájmem o získání zaměstnání⁴⁰.

- **Lidé nad 50 let věku** – na trhu práce se stávají neatraktivními i přesto, že se často jedná o vysoce kvalifikované pracovníky s velmi dobrými pracovními návyky. Mají za sebou dlouholetou praxi a někdy mohou být vlivem svých zkušeností nebo zručností

³⁸ BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada, 2013. s. 82.

³⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti.

⁴⁰ BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada, 2013. s. 82-83.

výkonnější než mladší lidé. Stává se, že tito nezaměstnaní rychle ztrácejí zájem pracovat, protože se domnívají, že jejich věk je překážka při vstupu na pracovní trh⁴¹.

- **Ženy** – nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobeno tím, že zaměstnavatelé často upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší mobilitu a nezatíženost péčí o domácnost. Dále pak matky s malými dětmi mají časté pracovní absence, které mohou narušit plynulost pracovního procesu, což je negativně hodnoceno a snižuje ochotu je zaměstnávat⁴².

3.2.5 Nezaměstnanost v České republice od roku 1993

Před rokem 1989 neexistovala žádná oficiální nezaměstnanost. V tehdejší ČSSR však podobně jako v ostatních socialistických zemích existovala umělá přezaměstnanost. Rok 1990 byl pro následný vývoj České republiky klíčový. Po pádu tehdejšího režimu byla nastartována etapa, vyznačující se politickými, společenskými a ekonomickými změnami. V rámci přechodu k tržnímu hospodářství, kdy začaly fungovat principy trhu práce, vznikly obavy z vysoké míry nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti sice začala růst, ovšem ne nijak dramaticky.

V roce 1990 celá ČSFR vykazovala míru nezaměstnanosti 0,1 %. Do následujícího roku 1991 rostla na úroveň 1,1 % v České republice a 2,4 % ve Slovenské republice. Již v lednu roku 1992 se v ČR míra nezaměstnanosti zvýšila na hodnotu 4,4 %, což je čtyřikrát vyšší než v předchozím roce. Ve SR se míra nezaměstnanosti zvýšila dokonce na hodnotu 12,7 %⁴³.

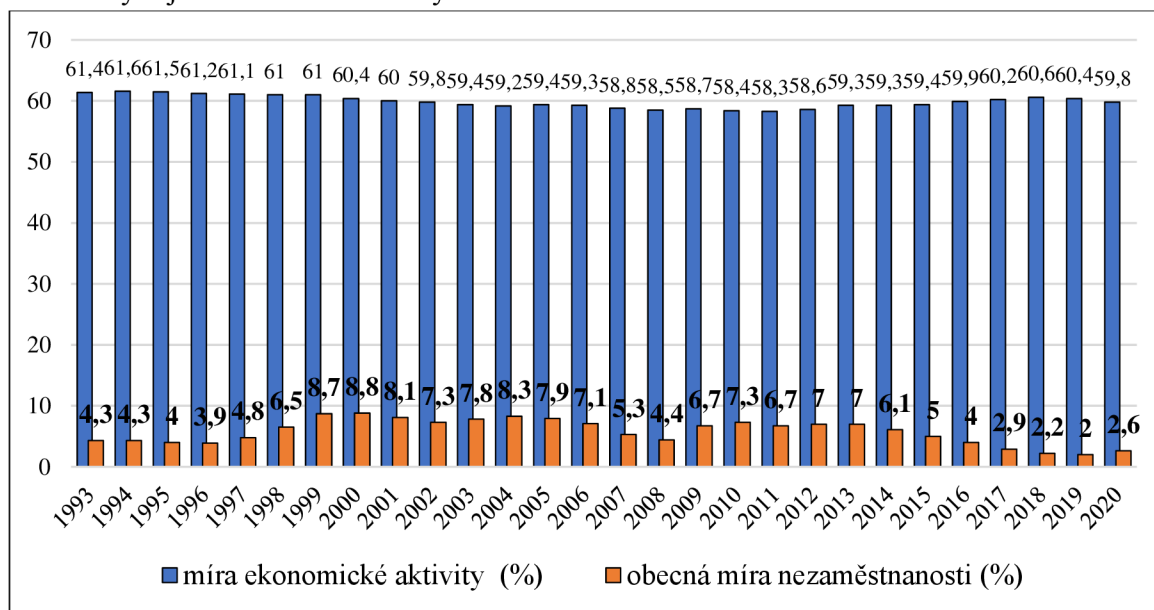
Vývoj nezaměstnanosti od roku 1993 v již samostatné ČR je uveden v následujícím grafu 1.

⁴¹ VASKA, L. *Služby zaměstnanosti a vybrané aspekty sociální práce s nezaměstnanými*. Bratislava: IRIS - Vydavatel'stvo a tlač, s.r.o., 2014. s. 94.

⁴² BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada, 2013. s. 88.

⁴³ ŠVEJNAR, Jan. a kol. *Česká republika a ekonomická transformace ve střední a východní Evropě*. Praha: Academia, 1997. s. 237.

Graf 1 Vývoj ekonomické aktivity a nezaměstnanosti v letech 1993 - 2020



Zdroj: vlastní zpracování, Český statistický úřad (2021)

Jak lze vyčíst z uvedeného grafu 1, obecná míra nezaměstnanosti se do roku 1997 pohybovala kolem 4 %. Pavelka uvádí, že důvodem pro udržení nízké nezaměstnanosti byly relativně příznivé podmínky, jako byla vyšší vzdělanost populace, nízký podíl osob zaměstnaných v zemědělství a v neposlední řadě nedostatečně rozvinutý trh služeb, který pojal značnou část potenciálních nezaměstnaných⁴⁴. Kuchař spatřuje další okolnost, která měla za následek poměrně nízkou míru nezaměstnanosti a to odložení zásadních strukturálních změn v průmyslu, až do období vyjasnění vlastnických vztahů, spojených s procesem privatizace⁴⁵. V roce 1998 míra nezaměstnanosti překonala 6 %, o rok později, tedy v roce 1999 se již nezaměstnanost blížila téměř k 9 %. V následujících několika letech se nezaměstnanost pohybovala v pásmu od 7 do 8,8 %, přičemž v roce 2000 byla míra nezaměstnanosti nejvyšší. Od roku 2004 míra nezaměstnanosti mírně klesala až na úroveň 4,4 % v roce 2008. Následující období do roku 2013 bylo poznamenáno výrazným zpomalením světové a evropské ekonomiky a Česká republika prošla výraznou recesí. To se odrazilo na růstu míry nezaměstnanosti, kdy se ocitla na hodnotě 7 %. Rok 2014 již znamenal v tomto ohledu stabilizaci a v následujících letech klesla míra nezaměstnanosti až na úroveň 2 % v roce 2019, což byla nejnižší úroveň vůbec. V následujícím roce 2020 nezaměstnanost opět mírně rostla na hodnotu 2,6 %.

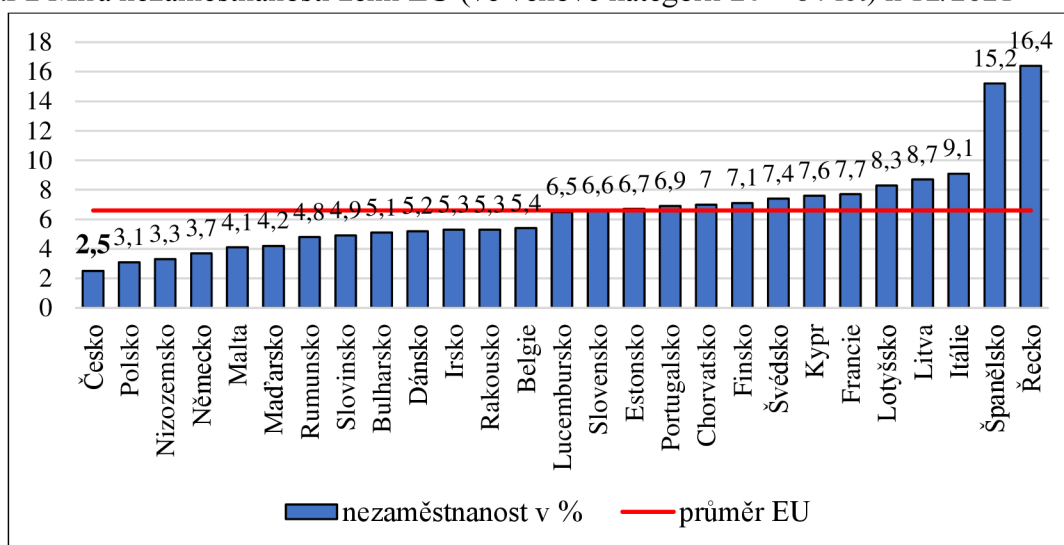
⁴⁴ PAVELKA, T. *Makroekonomie: základní kurz*. Slaný: Melandrium, 2007. s. 129.

⁴⁵ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. s. 121.

Ve sledovaném období se míra ekonomické aktivity, tedy ekonomicky aktivní obyvatelstvo v produktivním věku (nad 15 let) nijak zásadně neměnila a pohybovala se v rozmezí od 58,3 do 61,6 %.

Nezaměstnanost v České republice dlouhodobě patří k nejnižším v Evropě, resp. Evropské unii. Jak naznačují data z grafu 2, nezaměstnanost v prosinci roku 2021 dosahovala hodnot 2,5 %, což je také poměrně výrazně pod celounijním průměrem, který v prosinci roku 2021 byl 6,6 %.

Graf 2 Míra nezaměstnanosti zemí EU (ve věkové kategorii 20 – 64 let) k 12/2021



Zdroj: vlastní zpracování, European Union (2021)

Nízkou míru nezaměstnanosti vykazovalo také Polsko, Nizozemsko, Německo, Malta či Maďarsko. Vyšší míru nezaměstnanosti zaznamenali v Lotyšsku, Litvě nebo v Itálii, a nejvyšší nezaměstnanost byla již tradičně ve Španělsku a v Řecku.

3.3 Státní politika zaměstnanosti

K ovlivňování úrovně zaměstnanosti a nezaměstnanosti směřuje řada makroekonomických i mikroekonomických opatření nebo intervencí, které jsou předmětem státní politiky zaměstnanosti.

V další části této práce je pojem státní politika zaměstnanosti často využíván, proto je nezbytné ho konkrétněji vymezit. Peková uvádí, že „státní politika zaměstnanosti směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, k efektivnímu

využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání“⁴⁶. Podle Krebse státní politiku zaměstnanosti lze blíže vymezit jako „soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Politika zaměstnanosti je vzájemným dialogem státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů“⁴⁷. Obě tato vymezení a další dostupná v literatuře jsou si velmi podobná, často jsou v této souvislosti skloňovány pojmy jako rovnováha na trhu práce či efektivita pracovních sil.

Státní politiku zaměstnanosti, která je zároveň součástí hospodářské politiky státu bývá realizována na makroekonomické, regionální a mikroekonomické úrovni. V rámci makroekonomické úrovně je zaměřena např. na odstranění příčin nadměrné nezaměstnanosti, kdy působí víceméně plošně, především na straně poptávky po práci. Programy makroekonomické politiky zaměstnanosti bývají závislé na celkovém systémovém zaměření hospodářské politiky, protože se nejedná jen o řešení nezaměstnanosti, ale o celý systém souvisejících problémů, především s ekonomickým růstem či inflací. Na regionální úrovni se politika zaměstnanosti snaží řešit důsledky existující nerovnováhy na trhu práce, kdy jsou zohledňovány regionální aspekty. To znamená, že vhodnými programy jsou ovlivňovány existující negativní důsledky fungování trhu práce, kdy jsou zaměřeny na řešení konkrétní situace na konkrétních územích. O mikroekonomické úrovni lze hovořit, když firmy formulují vlastní zásady pro přijímání a propouštění pracovníků z důvodu vývoje mezd a pro další související záležitosti v intencích platných legislativních norem⁴⁸.

Obsah a nástroje státní politiky zaměstnanosti jsou upraveny zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, který vstoupil v platnost počínaje říjnem v roce 2004 a nahradil tak původní zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, platný od roku 1991. Cíl státní politiky zaměstnanosti v České republice je vymezen v § 1 již zmiňovaného zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti následovně: „cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti“⁴⁹.

⁴⁶ PEKOVÁ, J., PILNÝ, J., JETMAT, M. *Veřejná správa a finance veřejného sektoru*. Praha: ASPI, 2008. s. 399.

⁴⁷ KREBS, V. *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. s. 323.

⁴⁸ KLIKOVÁ, Ch., KOTLÁN, I. *Hospodářská politika*. Ostrava: Institut vzdělávání Sokrates, 2006. s. 222–223.

⁴⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti.

Zákonem o zaměstnanosti jsou na základě § 2 odst. 1 vymezeny mimo jiné tyto oblasti státní politiky zaměstnanosti:⁵⁰

- zabezpečování práva na zaměstnání,
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti,
- koordinace opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- tvorba a koordinace programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti,
- tvorba a zapojení do mezinárodního programu souvisejícího s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů,
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci,
- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, a další.

Výše uvedené aktivity vymezené zákonem, podle Krebse směřují k zabezpečení těchto funkcí státní politiky zaměstnanosti:⁵¹

- rozvoj infrastruktury trhu práce prostřednictvím sítě úřadů práce, zajišťujících zprostředkovatelské, informační a poradenské služby,
- podpora vytváření nových pracovních míst a pracovních činností, tzn. podpora vytváření nových pracovních míst u zaměstnavatelů, podpora začínajících podnikatelů,
- usnadnění zaměstnávání osob, které vyžadují zvláštní péči (osoby se zdravotním postižením, absolventi, starší osoby),
- zvyšování adaptability pracovní síly organizováním a podporou různých rekvalifikačních programů,

⁵⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti.

⁵¹ KREBS, V. *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. s. 324.

- zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými, formou podpory v nezaměstnanosti.

Státní politiku zaměstnanosti tvoří **pasivní politika zaměstnanosti**, která se podílí na zabezpečení životních podmínek dočasně nezaměstnaných osob a dále **aktivní politika zaměstnanosti**, jejíž cílem je zejména pomoc při hledání uplatnění na trhu práce prostřednictvím svých nástrojů. O jednotlivých složkách politiky zaměstnanosti je pojednáno v další části práce.

3.3.1 Instituce zajišťující státní politiku zaměstnanosti

Státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti v České republice vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí a dále v jeho podřízenosti Úřad práce České republiky.

Kompetence ministerstva práce a sociálních věcí zahrnuje především sociální politiku, sociální pojištění, pracovněprávní legislativu, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, rovné příležitosti pro muže i ženy, evropskou integraci, nebo oblast čerpání finanční pomoci z fondů Evropské unie. V oblasti zaměstnanosti je úřad zaměřen zejména na trh práce, podporu zaměstnanosti či zahraniční zaměstnanost⁵². Ministerstvo usměrňuje a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti v rámci státní politiky zaměstnanosti. Mezi jeho hlavní činnosti v rámci politiky zaměstnanosti patří zejména:⁵³

- zpracování celostátních koncepcí a programů státní politiky zaměstnanosti,
- zpracování analýz a prognóz vývoje na trhu práce,
- zabezpečování správy prostředků v rámci státní politiky zaměstnanosti,
- zabezpečování rozvíjení mezinárodních vztahů a spolupráce na trhu práce,
- vedení centrální evidence zájemců a uchazečů o zaměstnání,
- zabezpečování tvorby a aktualizace Národní soustavy povolání,
- spolupráce s orgány veřejné správy států Evropské unie, a další.

Organizací a prováděním státní politiky zaměstnanosti je pověřeny Úřad práce ČR jeho zřízením dne 1. dubna 2011 zákonem č. 73/2011 Sb.⁵⁴ Úřad práce ČR je správním úřadem s celostátní působností, který řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí.

⁵² Ministerstvo práce a sociálních věcí. Portál MPSV.

⁵³ Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti.

⁵⁴ Zákon č. 73/2011 Sb., ze dne 1. dubna 2011 o Úřadu práce České republiky.

Úřad práce tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. Součástí jednotlivých krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. V čele Úřadu práce je generální ředitel, v čele krajské pobočky je ředitel a v rámci kontaktního pracoviště je ředitel nebo vedoucí⁵⁵. Úřad práce plní úkoly zejména v oblastech:⁵⁶

- zaměstnanosti,
- ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- státní sociální podpory,
- dávek pro osoby se zdravotním postižením,
- příspěvků na péči inspekcí poskytování sociálních služeb,
- pomoci v hmotné nouzi.

Úřad práce k zabezpečení spolupráce na trhu práce může podle potřeb vytvářet poradní sbory, složené ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů či zástupců samosprávných celků, za účelem koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v návaznosti na příslušný správní obvod⁵⁷.

3.3.2 Strategie státní politiky zaměstnanosti

Česká republika se k Evropské strategii zaměstnanosti přihlásila v roce 1999, kdy byl vládou schválen první „Národní plán zaměstnanosti“ pro rok 1999. Dále následovaly plány pro roky 2001, 2002 a 2003. České modifikace plánů byly zaměřeny zejména na:⁵⁸

- podporu zaměstnanosti, jejíž úkolem bylo zvýšit kvalifikaci, flexibilitu a mobilitu pracovních sil,
- podporu podnikání, s úkolem podpořit drobné a střední podnikání, revitalizovat vybrané podniky a zvýšit nebo udržet zaměstnanost,
- podporu schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám, s úkoly vytvářet podmínky pro modernizaci, nové formy pracovní doby, motivaci zaměstnavatelů zvyšovat a rozšiřovat kvalifikaci pro lepší uplatnění na trhu,

⁵⁵ Úřad práce ČR. Portál MPSV.

⁵⁶ DUKOVÁ, I., DUKA, M., KOHOUTOVÁ, I. *Sociální politika*. Praha: Grada, 2013. s. 90–91.

⁵⁷ Zákon č. 73/2011 Sb., ze dne 1. dubna 2011 o Úřadu práce České republiky.

⁵⁸ TOMEŠ, I. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010. s. 286–287.

- podporu rovných příležitostí všech osob, kdy úkolem bylo odstranit diskriminaci v přístupu k zaměstnání, vytvořit podmínky pro zaměstnávání občanů se ztíženou životní situací a ohrožených sociální vyloučeností.

V roce 2004, tedy kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie, byl vypracován Národní akční plán zaměstnanosti pro roky 2004 – 2006, který měl tři části a tři průřezové cíle. Šlo o plnou zaměstnanost, zlepšení kvality a produktivity práce a posilování sociální soudružnosti a začleňování. Po upřesnění Lisabonského programu ČR vypracovala Národní program reformy 2005 – 2008, který nahradil předchozí Národní akční plán zaměstnanosti. Po zhodnocení dosažených výsledků byl následně sestaven Národní akční plán sociálního začlenění na roky 2008 – 2010. Ten vycházel z toho, že nejúčinnější prostředek pro boj se sociální vyloučeností je poskytnout zaměstnání⁵⁹.

„Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020“ vycházela z materiálu Koncepce politiky zaměstnanosti 2013 – 2020 a byla schválena vládou ČR v říjnu 2014 a následně vydaná Ministerstvem práce a sociálních věcí. Strategie byla klíčovým vodítkem, které umožnilo následné zpracování zásadních dokumentů, jejichž úkolem bylo implementovat strategická opatření již konkrétními nástroji.

Jejím primárním cílem bylo nasměrovat politiku zaměstnanosti do roku 2020 tak, aby byly naplněny národní cíle politiky zaměstnanosti, ke kterým se Česká republika zavázala v rámci Strategie Evropa 2020. Tyto cíle byly stanoveny následovně:⁶⁰

Národní cíl

- zvýšit celkovou míru zaměstnanosti ve věkové skupině 20 – 64 let na 75 %.

Národní dílčí cíle

- zvýšit míru zaměstnanosti žen věkové skupiny 20 – 64 let na 65 %,
- zvýšit míru zaměstnanosti starších zaměstnanců ve věku 55 – 64 let na 55 %,
- snížit míru nezaměstnanosti mladých osob věkové skupiny 15 – 24 let na 12,2 %,
- snížit míru nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací na 18,8 %.

⁵⁹ TOMEŠ, I. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010. s. 287.

⁶⁰ MPSV. *Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030*. 2020. s. 36.

V rámci uvedeného dokumentu byly na období let 2014 až 2020 vytyčeny následující priority politiky zaměstnanosti:⁶¹

1. „Podpora přístupu k zaměstnání, zejména pro skupiny ohrožené na trhu práce,
2. Podpora rovnosti žen a mužů na trhu práce,
3. Podpora přizpůsobení podniků a zaměstnanců změněným potřebám trhu práce,
4. Rozvoj veřejných služeb zaměstnanosti“.

V srpnu roku 2020 schválila vláda České republiky dokument „Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030“. Jde o základní strategický dokument vymezující směřování politiky zaměstnanosti od roku 2021. Tento strategický rámec byl vytvořen na základě analýzy vývoje trhu práce v období posledních deseti let a zároveň byly při jeho sestavování reflektovány nové trendy (např. stárnutí populace, digitalizaci). Strategický rámec mimo jiné udává směr rozvoje, s cílem zvyšovat kvalitu života obyvatel České republiky, a to ve všech regionech.

Cíl Strategického rámce politiky zaměstnanosti do roku 2030:⁶²

„v roce 2030 bude český trh práce, opíraje se o kooperující a efektivní služby zaměstnanosti, schopen reakce na globální trendy, a bude zabezpečovat jak důstojnou práci pro obyvatele České republiky, tak dostatek pracovní síly odpovídající požadavkům českého hospodářství“.

K naplnění uvedeného cíle se strategický rámec opírá o následující čtyři pilíře:⁶³

1. Predikce a prevence – státní správa je schopna predikovat vývoj trhu práce na národní a regionální úrovni a je schopná jednat preventivně.

2. Individualizace – Český trh práce je inkluzivní, schopný absorbovat všechny skupiny osob, které jsou schopny a ochotny pracovat, s cílem optimálně harmonizovat rozložení nabídky a poptávky na trhu práce.

3. Adaptace – trh práce a aktéři, kteří se na něm pohybují, jsou schopni adaptovat se na rychle měnící se podmínky panující na trhu práce a to za využití vhodných nástrojů, umožňujících efektivní transformaci české ekonomiky a v ní působící pracovní síly směrem k digitalizované ekonomice.

⁶¹ MPSV. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. 2014, s. 1.

⁶² MPSV. *Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030*. 2020, s. 2.

⁶³ Tamtéž, s. 52–64.

4. Efektivizace – jádrem realizace politiky zaměstnanosti jsou efektivní a moderní služby zaměstnanosti využívající digitálních technologií, které jsou schopny síťování s dalšími partnery pohybujícími se na trhu práce, jsou schopny reflektovat jak národní, tak regionální požadavky a potřeby trhu práce a jsou partnerem pro všechny subjekty trhu práce – zaměstnavatele, veřejnou správu a občany.

3.3.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti se stala součástí systému sociální ochrany obyvatelstva dnem 1. ledna 1991 jako specifická ochrana osob, které ztratí zaměstnání nebo nemohou na trhu práce najít vhodné zaměstnání. V rámci pasivní části politiky zaměstnanosti byly poskytovány dávky v nezaměstnanosti v délce trvání zákonem stanovené doby⁶⁴.

Pasivní politika zaměstnanosti spočívá v zabezpečení životních podmínek nezaměstnaných osob formou dávek a podpor pro případ nezaměstnanosti. Má jít o náhradu pracovního příjmu a také motivaci k novému pracovnímu uplatnění. Doba, po kterou jsou vypláceny se nazývá jako doba podpůrčí. Výše dávky je závislá na výši předchozích pracovních příjmů⁶⁵.

Systém dávek v nezaměstnanosti je založen na pojistném principu. Uchazeč o zaměstnání, který požádá o dávku v nezaměstnanosti, je povinen doložit, že splnil podmínku nároku na dávku, to znamená, že vykonával v rozhodném období, tj. v předcházejících stanovených zákonem, v délce alespoň 12 měsíců zaměstnání, popřípadě jinou výdělečnou činnost, zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti⁶⁶.

Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci náleží uchazeči o zaměstnání při splnění zákonem stanovených podmínek po podpůrčí dobu. Podle § 43 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je podpůrčí doba uchazeče o zaměstnání do 50 let věku 5 měsíců, nad 50 do 55 let věku po dobu 8 měsíců a nad 55 let věku je podpůrčí doba 11 měsíců.

Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci je stanovena procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku uchazeče o zaměstnání. Procentní sazba podpory činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího

⁶⁴ KREBS, V. *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. s. 324–326.

⁶⁵ DUKOVÁ, I., DUKA, M., KOHOUTOVÁ, I. *Sociální politika*. Praha: Grada, 2013. s. 94–95.

⁶⁶ KREBS, V. *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. s. 326.

základu. Maximální výše podpory činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářního roku, ve kterém byla podána žádost o tuto podporu. V případě podpory při rekvalifikaci, její procentní sazba činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,56násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářního roku, ve kterém byla podána žádost o tuto podporu⁶⁷.

Zákon pamatuje i na situace, kdy není známa výše průměrného měsíčního čistého výdělku, resp. vyměřovacího základu. V takovém případě příslušný Úřad práce ČR postupuje v souladu s § 51 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, tedy že podpora v nezaměstnanosti se uchazeči stanovuje za první 2 měsíce ve výši 0,15násobku, další 2 měsíce ve výši 0,12násobku a po zbývající dobu 0,11násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářního roku, ve kterém byla podána žádost o tuto podporu⁶⁸.

Pokud stav nezaměstnanosti trvá delší dobu, je těmto občanům poskytováno zajištění formou dávek pomoci v hmotné nouzi, kterými jsou příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a mimořádná okamžitá pomoc.

3.3.4 Aktivní politika zaměstnanosti

„Aktivní politika zaměstnanosti je souborem aktivních opatření na trhu práce, jejichž cílem je přispívat ke zvýšení úrovně zaměstnanosti“⁶⁹. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti definuje aktivní politiku zaměstnanosti jako „souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty“⁷⁰. Uvedený zákon také vyjmenovává jednotlivé nástroje, kterými je aktivní politika zaměstnanosti realizována. Jedná se zejména o rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

⁶⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti.

⁶⁸ DOUŠOVÁ, J. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. Praha: C. H. Beck, 2020. s. 163.

⁶⁹ KREBS, V. *Sociální politika*. Wolters Kluwer ČR, 2015. s. 330.

⁷⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti.

Tyto nástroje mají v zásadě společný cíl, ale mají různou povahu. Některé mají pomoci nezaměstnaným osobám kupříkladu tím, že zvýší nebo změní jejich kvalifikaci, nebo začlení do vytvořených společensky účelných pracovních míst eventuelně zařadí do veřejně prospěšných prací. Jiné nástroje mají podporovat a vybranými příspěvky pomoci osobám s podnikatelským záměrem.

Rekvalifikace je nástroj, který vede k získání kvalifikace, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace a tím pomáhá pružně reagovat na nabídku práce. Rekvalifikace je prováděna na základě dohody mezi Úřadem práce a zařízením s akreditovaným vzdělávacím programem. Patříčnou motivací pro uchazeče o zaměstnání pro absolvování rekvalifikace je bezesporu i nárok na podporu při rekvalifikaci. Lze umožnit, aby si rekvalifikaci zajistil samotný uchazeč o zaměstnání – jedná se o zvolenou rekvalifikaci, která musí přispět osoby k uplatnění na trhu. V tomto případě ale nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci. Další možností, jak získat, zvýšit nebo rozšířit kvalifikaci prostřednictvím rekvalifikace, je rekvalifikace zaměstnanců. Samotná rekvalifikace je realizována v rámci pracovní doby s tím, že je považována za překážku v práci na straně zaměstnance a tomuto zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Základem takové rekvalifikace je dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci⁷¹. Rekvalifikace je v praxi snad nejpodstatnějším nástrojem v rámci strukturální nezaměstnanosti. Je zde snaha o přizpůsobení nabídky dané poptávce na trhu práce.

Investiční pobídky představují hmotnou podporu tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců u investičních pobídek poskytovaných na základě zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách⁷².

Veřejně prospěšné práce jsou podle § 112 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti „časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek“⁷³. Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na

⁷¹ DOUŠOVÁ, J. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. Praha: C. H. Beck, 2020. s. 144.

⁷² DUKOVÁ, I., DUKA, M., KOHOUTOVÁ, I. *Sociální politika*. Praha: Grada, 2013. s. 94.

⁷³ Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti.

zaměstnanec umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na zdravotní pojištění, odváděném zaměstnavatelem⁷⁴. Na tato pracovní místa lze zařadit méně kvalifikované osoby a mohou sloužit jako přechod mezi nezaměstnaností a vstupem na pracovní trh.

Společensky účelná pracovní místa jsou určena zejména pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní místo jiným způsobem. Jedná se buď o zřízení zcela nového pracovního místa, nebo o vyhrazení pracovního místa přímo pro konkrétního uchazeče o zaměstnání, popřípadě o pracovní místo za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Úřad práce tak může přispět jak na samotné vytvoření tohoto pracovního místa, tak i na mzdové náklady na zaměstnance. Příspěvek na vyhrazení jednoho takového pracovního místa je stejně jako u veřejně prospěšných prací poskytován až do výše vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na přijatého zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na zdravotní pojištění⁷⁵.

Překlenovací příspěvek bývá poskytován osobám samostatně výdělečně činným, které přestali být uchazeči o zaměstnání, kdy tato osoba zahájila samostatnou výdělečnou činnost na základě dohody s Úřadem práce. Takový příspěvek je určen na částečnou úhradu provozních nákladů spojených s výkonem této samostatné výdělečné činnosti. O příspěvek lze požádat do 30 dnů od uzavření dohody⁷⁶.

Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli, „na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči“⁷⁷. Jde o osoby se zdravotním postižením, mládež do 25 let věku, absolventy vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, těhotné ženy, rodiče pečující o dítě do 15 let věku, osoby starší 50 let věku a další. Příspěvek se poskytuje maximálně po dobu 3 měsíců a na jednoho zaměstnance a může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, pomocí kterého může Úřad práce částečně hradit náhrady mzdy těch zaměstnanců, pro které zaměstnavatel v důsledku přechodu na nový podnikatelský program nemá práci v rozsahu stanovené

⁷⁴ KREBS, V. *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. s. 335.

⁷⁵ DOUŠOVÁ, J. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. Praha: C. H. Beck, 2020. s. 145.

⁷⁶ Úřad práce ČR. Portál MPSV.

⁷⁷ Zákon č. 435/2004 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti.

týdenní pracovní doby. Takový příspěvek lze poskytnout nejdéle po dobu 6 měsíců a jeho výše může činit maximálně polovinu minimální mzdy⁷⁸.

Mimo uvedené nástroje je součástí aktivní politiky zaměstnanosti také **poradenství** při volbě povolání, při zprostředkování vhodného zaměstnání nebo při volbě přípravy k práci osob se zdravotním postižením. Důležitá je také **podpora** zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Nedílnou součástí tvoří také cílené **programy** k řešení zaměstnanosti, které řeší problémy obecního, okresního, krajského nebo celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti, kdy obsahem těchto programů je soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti nezaměstnaných osob uplatnit se na trhu práce. Dále se aktivní politika zaměstnanosti věnuje **sdílenému zprostředkování** zaměstnání. To znamená zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání registrovaným na Úřadu práce prostřednictvím agentury práce. V těchto případech Úřad práce poskytuje agentuře práce příspěvek na sdílené zprostředkování zaměstnání⁷⁹.

3.3.5 Finanční zdroje k zabezpečení politiky zaměstnanosti

Finanční prostředky k zabezpečení politiky zaměstnanosti jsou alokovány prostřednictvím státního rozpočtu. Zdrojem těchto prostředků je pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti odváděné zaměstnavateli z objemu vyplacených hrubých mezd a dále od osob samostatně výdělečně činných ze stanoveného vyměřovacího základu a to v souladu se zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Od roku 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie, tak významná část finančních prostředků, které jsou vynaloženy v rámci aktivní politiky zaměstnanosti byla hrazena z Evropského sociálního fondu. V současném programovém období let 2021 – 2027 nahradil zmíněný fond nový, pod názvem Evropský sociální fond plus. Tento fond spojil některé již existující fondy a programy jako byly např. Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí, Fond evropské pomoci nejchudším osobám či Program pro zaměstnanost a sociální inovace.

Evropský sociální fond plus má představovat hlavní nástroj Evropské unie pro investování do svých občanů. V rámci programového období má fond rozpočet 99,3 mld. EUR a má významně přispívat politice Evropské unie v oblasti zaměstnanosti, sociální

⁷⁸ DOUŠOVÁ, J. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. Praha: C. H. Beck, 2020. s. 146.

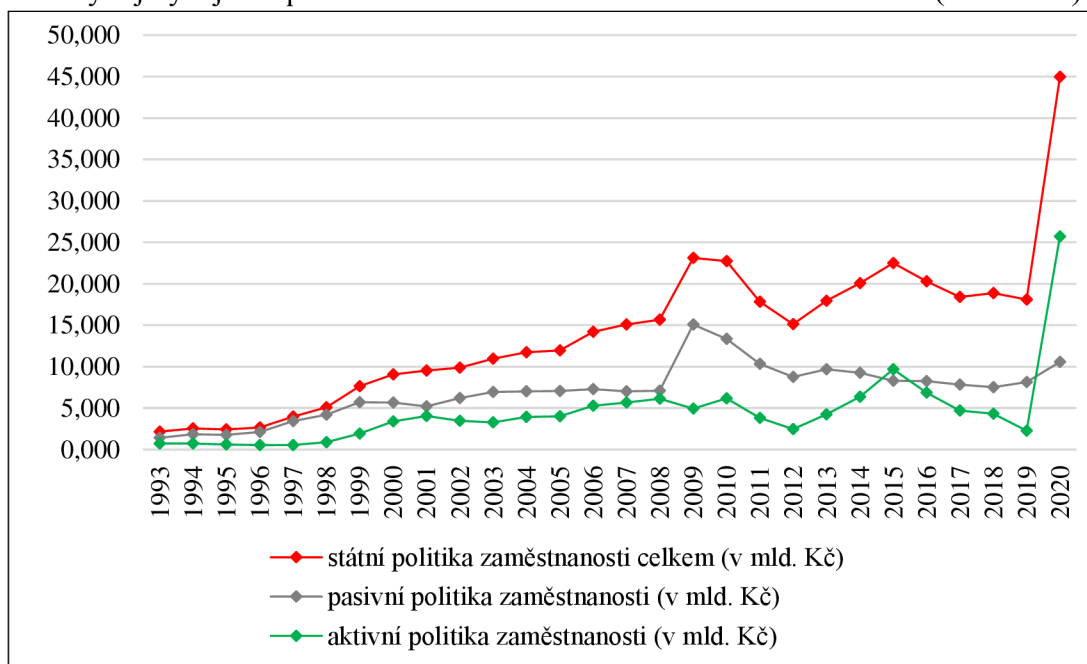
⁷⁹ KREBS, V. *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. s. 332.

politiky, vzdělávání a dovedností. Úkolem fondu je také sociálně – ekonomické oživení trhu práce, vzdělávacích a zdravotních systémů⁸⁰.

Klíčový předpoklad pro využívání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu plus v oblasti zaměstnanosti a sociálního začleňování v programovém období 2021 – 2027 představuje Operační program Zaměstnanost plus, který nahrazuje Operační program Zaměstnanost z předcházejícího programového období. Subjektem, zodpovědným za jeho přípravu na národní úrovni bylo Ministerstvo práce a sociálních věcí⁸¹.

V letech 1993 - 2020 bylo na politiku zaměstnanosti v České republice vynaloženo celkově 394,6 mld. Kč. V rámci pasivní politiky zaměstnanosti z celkového objemu prostředků připadlo 197,2 mld. Kč a na aktivní politiku zaměstnanosti připadlo 126,9 mld. Kč. Zbývající částkou 70,5 mld. Byly pokryty příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a dále v roce 2020 byl částkou 23,7 mld. Kč financován cílený program Antivirus. Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti v České republice v letech 1993 – 2020 je znázorněn v grafu 3.

Graf 3 Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti v ČR v letech 1993 – 2020 (v mld. Kč)



Zdroj: vlastní zpracování, Ministerstvo práce a sociálních věcí (2021)

⁸⁰ European Commission. Employment, Social Affairs & Inclusion. *European Social Fund Plus*.

⁸¹ Evropská unie. Evropský sociální fond. *Operační program zaměstnanost. Programové období 2021 – 2027*.

Z grafu 3 je patrná vzrůstající tendence výdajů v rámci aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti. Zejména od roku 1997, kdy docházelo k postupnému zvyšování míry nezaměstnanosti je nárůst výdajů zřejmý. Markantní nárůst výdajů zejména na pasivní politiku zaměstnanosti je dále zaznamenán v roce 2008, což bylo způsobeno globální ekonomickou krizí. Rok 2000 byl poznamenán epidemií COVID-19 a následnými vládními opatřeními, což se prakticky okamžitě projevilo vysokými výdaji na politiku zaměstnanosti.

V této kapitole - teoretické části diplomové práce byly prostřednictvím dostupných relevantních zdrojů postupně vymezeny a v jednotlivých podkapitolách rozpracovány klíčové pojmy jako jsou trh práce, nezaměstnanost a politika zaměstnanosti. Byly zde představeny základní údaje o nezaměstnanosti v České republice i v kontextu s Evropskou unií, kde Česká republika drží prvenství, tzn. suverénně nejnižší míru nezaměstnanosti. Dále zde byla uvedena základní strategie politiky zaměstnanosti v České republice a stručně představena východiska v rámci Evropské unie.

Podrobnější analýza nezaměstnanosti v České republice, resp. v Moravskoslezském kraji, využití jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a vzájemné porovnání dat následuje v další – praktické části diplomové práce.

4 Vlastní práce

V této části diplomové práce jsou zhodnocena data související s vývojem nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji v rámci vybraných ukazatelů v období let 2010 – 2020. Dále je zde provedena analýza využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji, včetně zhodnocení výdajů. Současně jsou některá data komparována s údaji v rámci České republiky. V další podkapitole se autor diplomové práce pokusí nalézt eventuální souvislost mezi výši výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti a mírou nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji pomocí korelační analýzy.

4.1 Charakteristika Moravskoslezského kraje

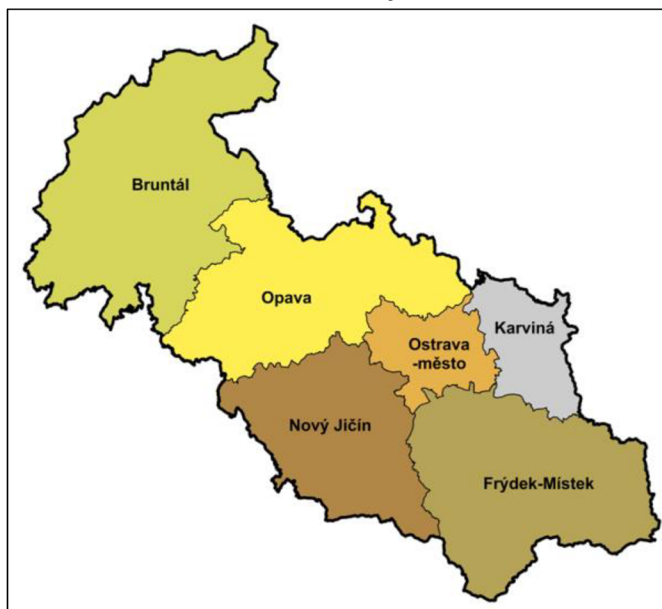
Moravskoslezský kraj je jedním ze 14 vyšších územních samosprávných celků, které na základě ústavního zákona č. 347/1997 Sb.,⁸² vznikly dnem 1. 1. 2000 na území České republiky.

Moravskoslezský kraj se rozkládá na severovýchodě České republiky na rozloze 5 431 km² což představuje 6,9 % území státu. Kraj na západě sousedí s Olomouckým krajem, na jihu s krajem Zlínským a má společnou hranici se Slovenskou republikou a Polskem. Území kraje se dále skládá z 6 okresů – Bruntál, Frýdek – Místek, Karviná, Nový Jičín, Opava a Ostrava – město. Je zde 22 správních obvodů obcí s rozšířenou působností, do kterých patří celkem 300 obcí, z toho je 42 měst. Více než polovinu území kraje zaujímá zemědělská půda, na dalších více jak 35 % jsou rozprostřeny lesní pozemky, zejména v horských oblastech Beskyd, Hrubého a Nízkého Jeseníku. V Moravskoslezském kraji ke dni 30. 9. 2021 žilo 1,188 milionů obyvatel (představuje 11,1 % všech obyvatel v ČR) a je třetí nejlidnatější kraj v rámci České republiky. Průměrná rozloha katastru obce 18,1 km² je v rámci krajů druhá největší v republice, což je podstatně větší, než katastr průměrné obce v České republice (přibližně 12,6 km²). V obcích do 499 obyvatel bydlí necelá 2 % obyvatel, v obcích od 500 do 4 999 obyvatel žije cca 27 % obyvatel, v obcích od 5 000 do 19 999 obyvatel žije 13 % obyvatel Moravskoslezského kraje. 58 % obyvatel kraje žije ve městech

⁸² Zákon č. 347/1997 Sb., ze dne 3. prosince 1997 o vytvoření vyšších územních samosprávných celků a o změně ústavního zákona České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.

nad 20 000 obyvatel, což je v rámci České republiky výjimečné.⁸³ Další charakteristiky kraje následují v grafických přehledech.

Obrázek 5 Rozložení okresů Moravskoslezského kraje



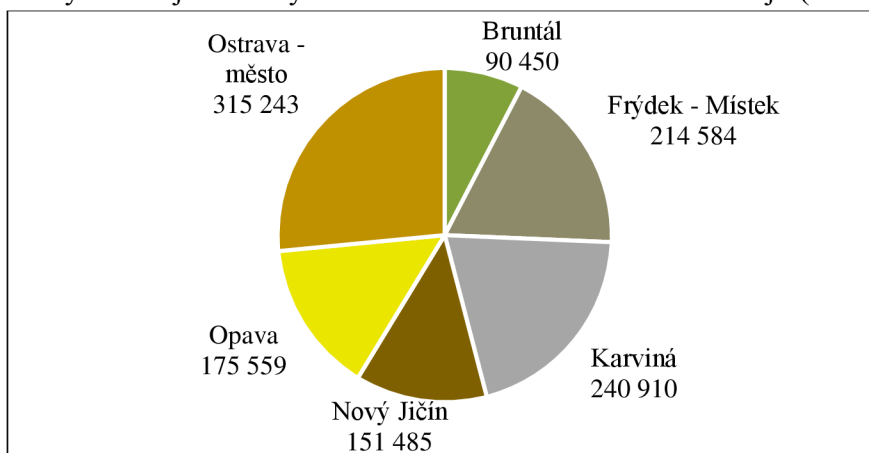
Zdroj: Český statistický úřad (2022)

Obyvatelstvo Moravskoslezského kraje, aktuální nezaměstnanost v kraji

Na následujícím grafu 4 lze porovnat počty obyvatel v jednotlivých okresech Moravskoslezského kraje. Nejméně obyvatel žije v okrese Bruntál, byť jde rozlohou o největší okres v kraji. To je dáno pahorkatinou Hrubého a Nízkého Jeseníků, která zaujímá prakticky celé území okresu. Nejvíce obyvatel žije v okrese Ostrava – město, který je tvořen statutárním městem Ostrava a svými 23 městskými obvody a dalšími 12 obcemi. Svou rozlohou jde o nejmenší okres Moravskoslezského kraje.

⁸³ Český statistický úřad. *Charakteristika Moravskoslezského kraje.*

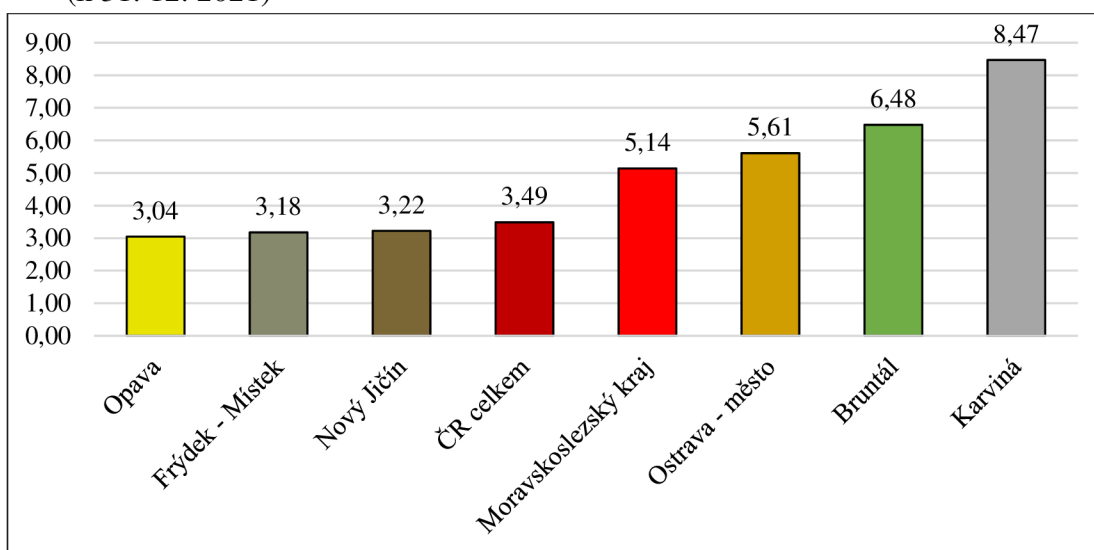
Graf 4 Počet obyvatel v jednotlivých okresech Moravskoslezského kraje (k 30. 9. 2021)



Zdroj: vlastní zpracování, Český statistický úřad

Další graf vyjadřuje podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech Moravskoslezského kraje v porovnání s celokrajskými a celorepublikovými průměrnými hodnotami.

Graf 5 Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech Moravskoslezského kraje v % (k 31. 12. 2021)

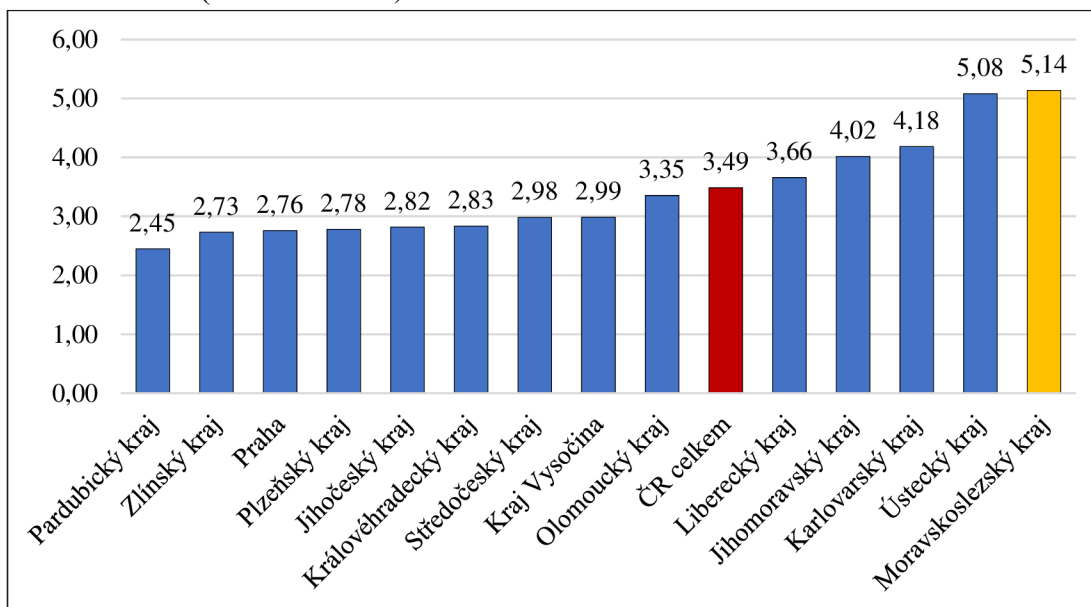


Zdroj: vlastní zpracování, Ministerstvo práce a sociálních věcí

Z uvedeného grafu 5 je zřejmý vyšší podíl nezaměstnaných osob v Moravskoslezském kraji než podíl nezaměstnaných osob v rámci České republiky. Naproti tomu v okrese Opava, Frýdek – Místek a Nový Jičín je tento podíl nižší. Nejvyšší hodnotu podílu nezaměstnaných osob vykazuje okres Karviná, což je dáno nízkou podnikatelskou aktivitou, značnou orientací na těžký průmysl, který se v posledních letech ocitl v postupném útlumu.

Údaje v grafu 6 porovnávají podíl nezaměstnaných osob v Moravskoslezském kraji s ostatními kraji v České republice.

Graf 6 Podíl nezaměstnaných osob v Moravskoslezském kraji v porovnání s ostatními kraji v ČR v % (k 31. 12. 2021)



Zdroj: vlastní zpracování, Ministerstvo práce a sociálních věcí

Při pohledu na graf 6 je zřejmé, že podíl nezaměstnaných osob vyšší než celorepublikový průměr, který činil 3,49 %, byl ve sledovaném období v pěti krajích, mimo jiné v kraji Moravskoslezském, kde tento podíl byl na konci roku 2021 nejvyšší a to 5,14 %. Moravskoslezský kraj, (zejména jeho okresy Karviná, Bruntál a Ostrava) se dlouhodobě potýká s vyšší nezaměstnaností, než je tomu v ostatních krajích, což je dáno historickým vývojem, kdy byl region průmyslově soustředěn na těžbu uhlí, hutnictví a těžké strojírenství. Další slabou stránkou Moravskoslezského kraje v tomto ohledu je vyšší podíl občanů se zdravotním postižením jako důsledkem jejich předchozích zaměstnání v těžebním a těžkém průmyslu nebo tendence kvalifikovaných osob opouštět kraj.

Významné ekonomické subjekty kraje, HDP, mzdy

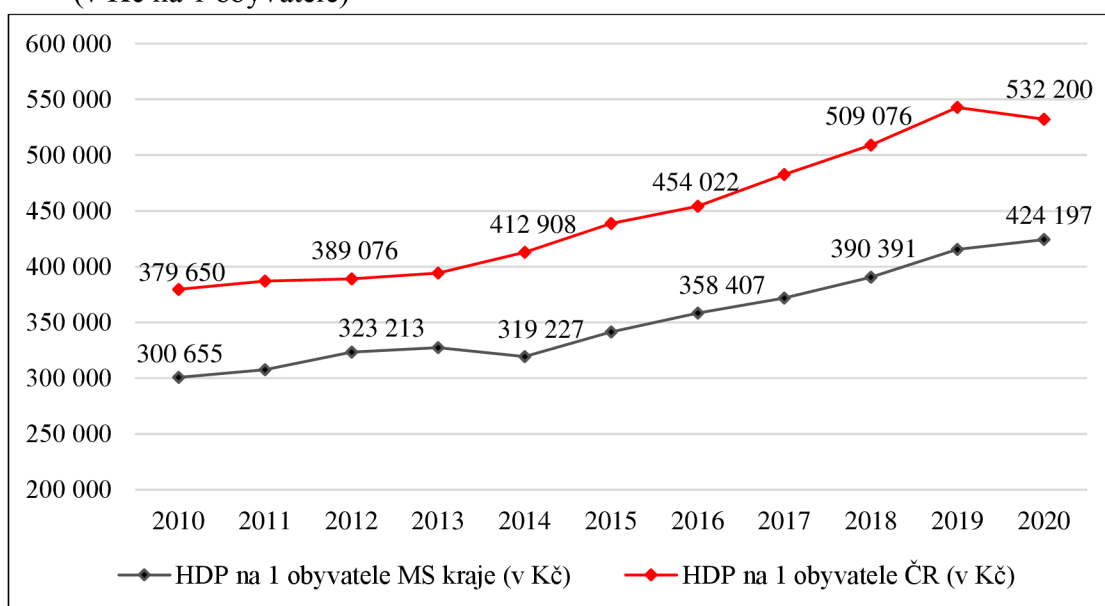
Moravskoslezský kraj má bohatou průmyslovou historii, kdy hlavní roli hrál především těžební průmysl, hutnictví a strojírenství. V uplynulých letech však docházelo k jejímu postupnému útlumu, zejména po transformaci české ekonomiky. Nyní se kraj od tohoto tradičního odvětví posouvá k odvětvím, která jsou postavena na nových technologiích a inovacích. V posledních letech v kraji výrazně vzrostl význam automobilového průmyslu,

elektroniky či logistiky. Na území kraje se nachází celá řada průmyslových zón, v nichž sídlí významné podniky a největší zaměstnavatelé. Mezi ty klíčové patří zejména:

- ABB ČR (Ostrava; technologie pro energetiku),
- Brose CZ (Kopřivnice; automobilový průmysl),
- Dachser Czech Republic (Ostrava; logistika),
- Hyundai Motor Manufacturing Czech (Mošnov; automobilový průmysl),
- Skanska CZ (Ostrava; stavebnictví),
- Siemens Electric Machines s.r.o. (Ostrava, Frenštát pod Radhoštěm; elektronika),
- Tatra Trucks, a.s. (Kopřivnice; automobilový průmysl),
- Varroc Lighting Systems (Nový Jičín, Rychvald, Ostrava; automobilový průmysl),
- Vítkovice Steel, a.s. (Ostrava – Vítkovice; hutnictví),
- a další.

Hrubý domácí produkt (HDP) Moravskoslezského kraje s výjimkou let 2013 a 2020 vykazuje rostoucí tendenci. Zatím co v roce 2013 byl tento výkyv v důsledku ekonomického poklesu, tak v roce 2020 klesla míra HDP vlivem nižší spotřeby domácností a sníženými výdaji na tvorbu kapitálu, což zapříčinila epidemie COVID-19. Při srovnání HDP na 1 obyvatele v Moravskoslezském kraji s celorepublikovým průměrem, je evidentní již tradiční disparita. Vývoj hrubého domácího produktu zachycuje graf 7.

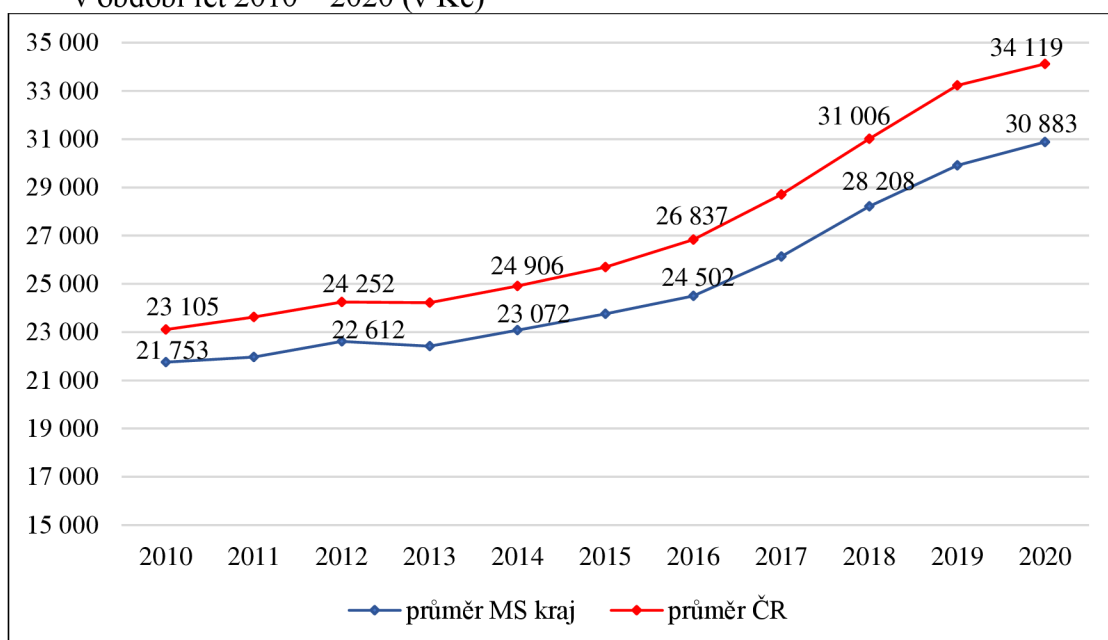
Graf 7 Vývoj HDP v Moravskoslezském kraji a ČR v období let 2010 – 2020
(v Kč na 1 obyvatele)



Zdroj: vlastní zpracování, Český statistický úřad

Mzdy v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020 meziročně rostly, což dokazují údaje v grafu 8. Výjimkou byl pouze rok 2013, kdy mzdy zůstaly na stejné hladině jako v roce 2012, popřípadě nepatrně klesly. Tento pokles byl způsoben, jak už bylo uvedeno výše, v důsledku ekonomického poklesu. Od následujícího roku 2014 je již patrný strmější růst průměrných mezd, což je také dáno postupným ekonomickým růstem. Mzdy v Moravskoslezském kraji dlouhodobě zaostávají za celorepublikovým průměrem řádově o 5,9 % v roce 2010 až 9,5 % v roce 2020. Zde je patrné rozevírání nůžek, zejména v posledních letech.

Graf 8 Vývoj průměrných hrubých měsíčních mezd v Moravskoslezském kraji a ČR v období let 2010 – 2020 (v Kč)



Zdroj: vlastní zpracování, Český statistický úřad

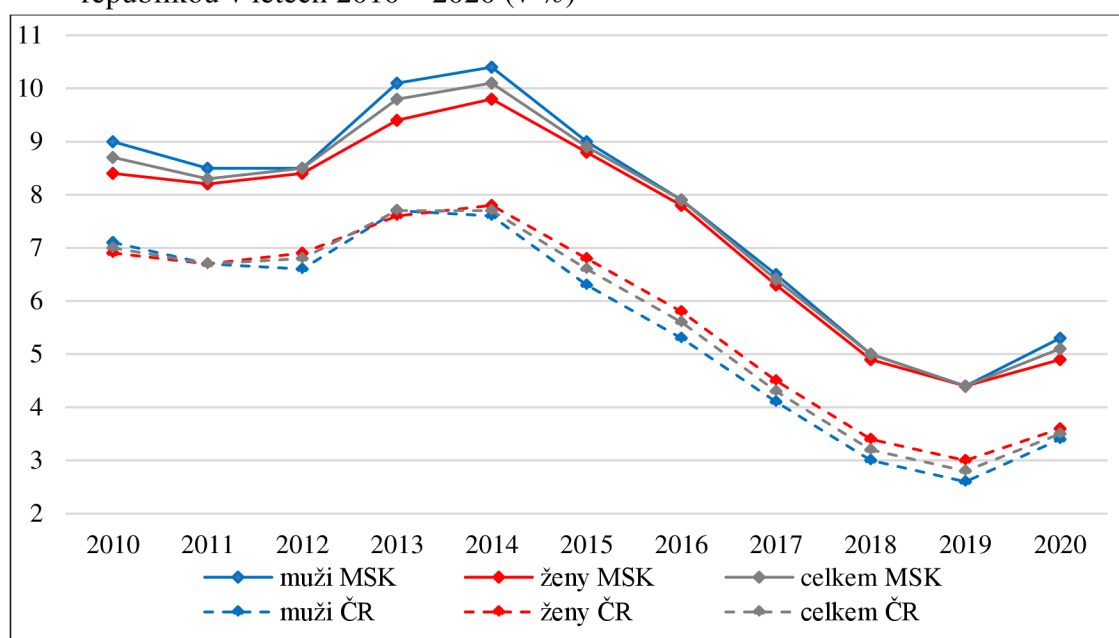
4.2 Nezaměstnanost v Moravskoslezském kraji v období let 2010 – 2020

V této podkapitole jsou shrnuty vybrané ukazatele v rámci nezaměstnanosti jako jsou podíl nezaměstnaných osob, počet uchazečů o zaměstnání na volné pracovní místo, uchazeči dle pohlaví, věku, dosaženého vzdělání nebo dle délky v evidenci nezaměstnaných.

4.2.1 Podíl nezaměstnaných osob

Graf níže zachycuje vývoj podílu nezaměstnaných osob v Moravskoslezském kraji v porovnání s průměrnými hodnotami v rámci České republiky.

Graf 9 Podíl nezaměstnaných osob v Moravskoslezském kraji v porovnání s Českou republikou v letech 2010 – 2020 (v %)



Zdroj: vlastní zpracování, Ministerstvo práce a sociálních věcí

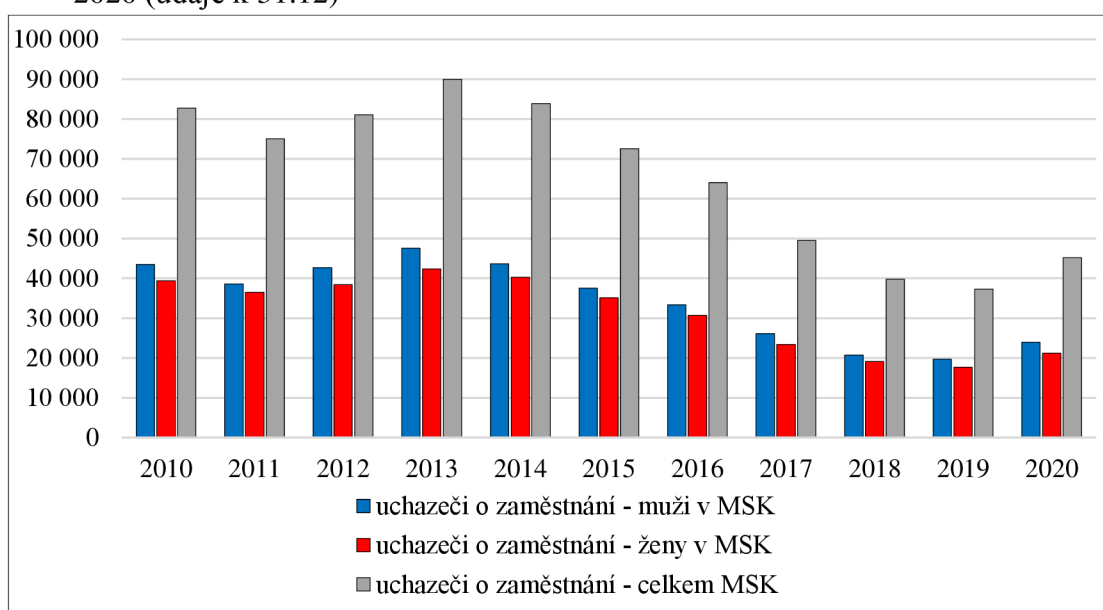
Z průběhu grafu 9 je zřejmé, že podíl nezaměstnaných osob v Moravskoslezském kraji je ve sledovaném období v porovnání s průměrnými hodnotami v rámci celé České republiky vyšší. V období let 2010 – 2020 byl rozdíl v pásmu 1,6 až 2,4 procentních bodů, přičemž tento rozdíl byl nejmenší v roce 2011 a největší v roce 2014. Nejvyšší podíl nezaměstnanosti graf zachycuje v roce 2014, kdy byl v kraji podíl nezaměstnaných osob 10,1 %. Od následujícího roku 2015 podíl nezaměstnaných osob poměrně významně klesal až do roku 2019. V roce 2020 se podíl nezaměstnaných osob začal zvyšovat, což bylo převážně následkem opatření v rámci epidemie COVID-19. Z údajů v grafu lze vypočítat

zajímavost, že v Moravskoslezském kraji jsou to muži, jejichž podíl nezaměstnaných je vyšší, zatímco v České republice jako celku, vyšší podíl nezaměstnaných osob představují ženy.

4.2.2 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání

Následující graf 10 vyjadřuje počty uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji. Je zde uveden celkový počet uchazečů a dále jsou zde uvedeni uchazeči podle pohlaví.

Graf 10 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020 (údaje k 31.12)



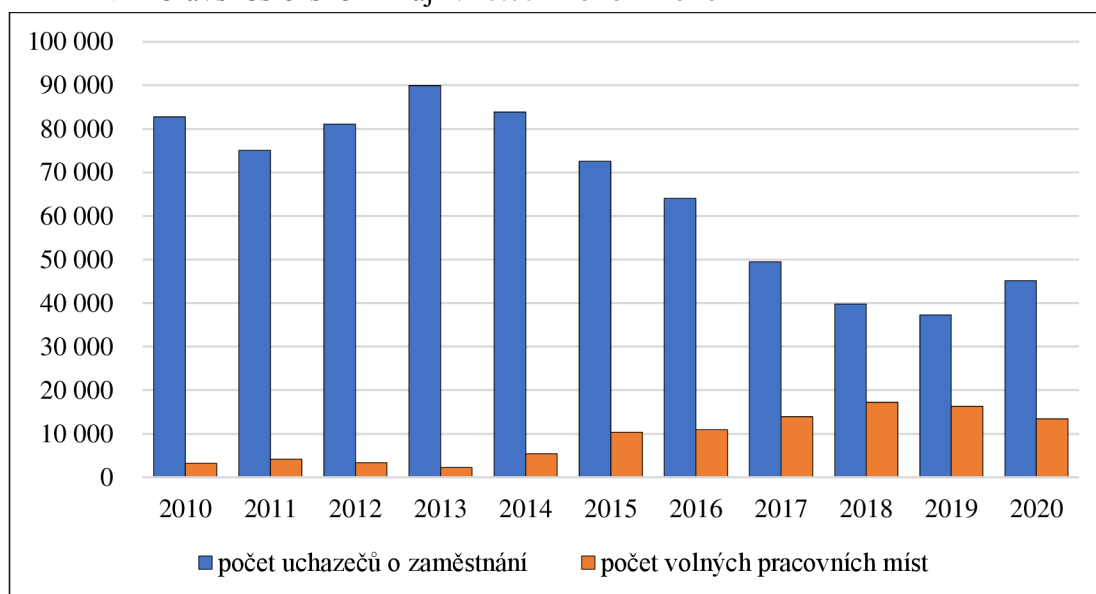
Zdroj: vlastní zpracování, Ministerstvo práce a sociálních věcí

Jak již bylo uvedeno v předchozí části, léta 2013 a 2014 byla pro Českou republiku obdobím ekonomického poklesu. To se také projevilo na počtech nezaměstnaných osob, resp. na počtu uchazečů o zaměstnání. Od počátku sledovaného období, kdy ke konci roku 2010 bylo v Moravskoslezském kraji 82 776 uchazečů o zaměstnání, ke konci roku 2013 jejich počet stoupl o 8,7 % na počet 89 976 uchazečů, což bylo v období desetiletí maximum. Následující rok 2014 již představoval pokles uchazečů o zaměstnání o 6,8 % a ke konci roku 2015 o dalších 13,5 %. Pokles uchazečů klesal až do roku 2019, kdy bylo evidováno 37 307 osob, ovšem konec následujícího roku 2020 opět vykazoval růst, a to hned o 21 % na 45 157 uchazečů o zaměstnání. Příčina růstu počtu uchazečů o zaměstnání v roce 2020 je přisuzována nepříznivé situaci na trhu práce, způsobené epidemií COVID-19.

4.2.3 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa

Další graf znázorňuje vývoj uchazečů o zaměstnání ve srovnání s vývojem volných pracovních míst v Moravskoslezském kraji.

Graf 11 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání ve srovnání s volnými pracovními místy v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020



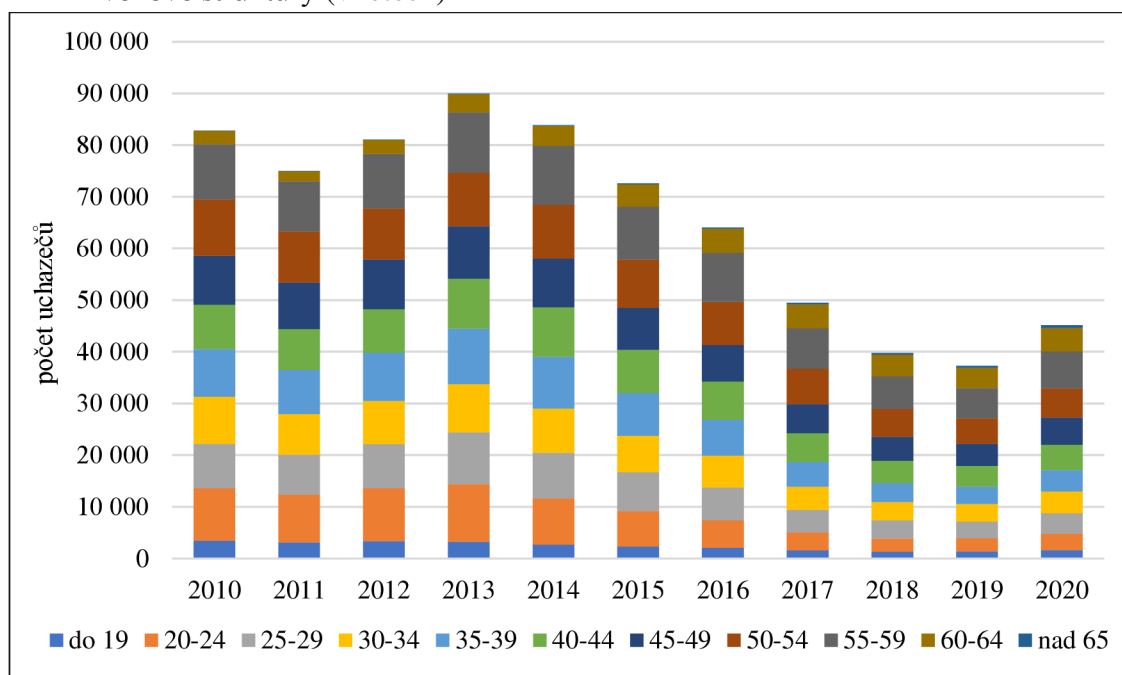
Zdroj: vlastní zpracování, Český statistický úřad

Jak ukazuje graf 11, na počátku období, tedy v roce 2010 bylo celkem 82 776 uchazečů o zaměstnání a přitom 3 191 volných pracovních míst. Při tomto poměru připadá na jedno volné pracovní místo 26 uchazečů. V následujícím roce 2011 se poměr uchazečů a počet volných míst změnil tak, že na jedno volné místo připadalo 18 uchazečů. V následujících dvou letech počet uchazečů na jedno místo poměrně markantně stoupl, a to z důvodu zvyšování počtu uchazečů a zároveň snižování počtu volných míst. V roce 2012 připadlo na jedno volné pracovní místo 24 uchazečů a v roce 2013 jich už bylo 39,5 což je zdaleka nejvíce ve sledovaném období. Od roku 2014 docházelo k postupnému snižování počtů uchazečů o zaměstnání a zároveň ke zvyšování počtů volných pracovních míst, až do roku 2019, kdy bylo 37 307 uchazečů a 16 313 volných pracovních míst. To představovalo 2,3 uchazeče na jedno volné pracovní místo, tedy nejméně ve sledovaném období. V roce 2020 se počet uchazečů opět zvýšil oproti předchozímu roku o 21 % na 45 154 a k tomu se snížil počet volných míst z 16 313 na 13 431, tedy o téměř 18 %, v důsledku čehož poté připadlo na jedno volné místo 3,4 uchazečů.

4.2.4 Uchazeči o zaměstnání podle věkové struktury

Graf, který následuje, seznámí čtenáře s vývojem nezaměstnaných osob v Moravskoslezském kraji, kteří byli v letech 2010 až 2020 evidováni na Úřadu práce.

Graf 12 Uchazeči o zaměstnání v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020 podle věkové struktury (v letech)



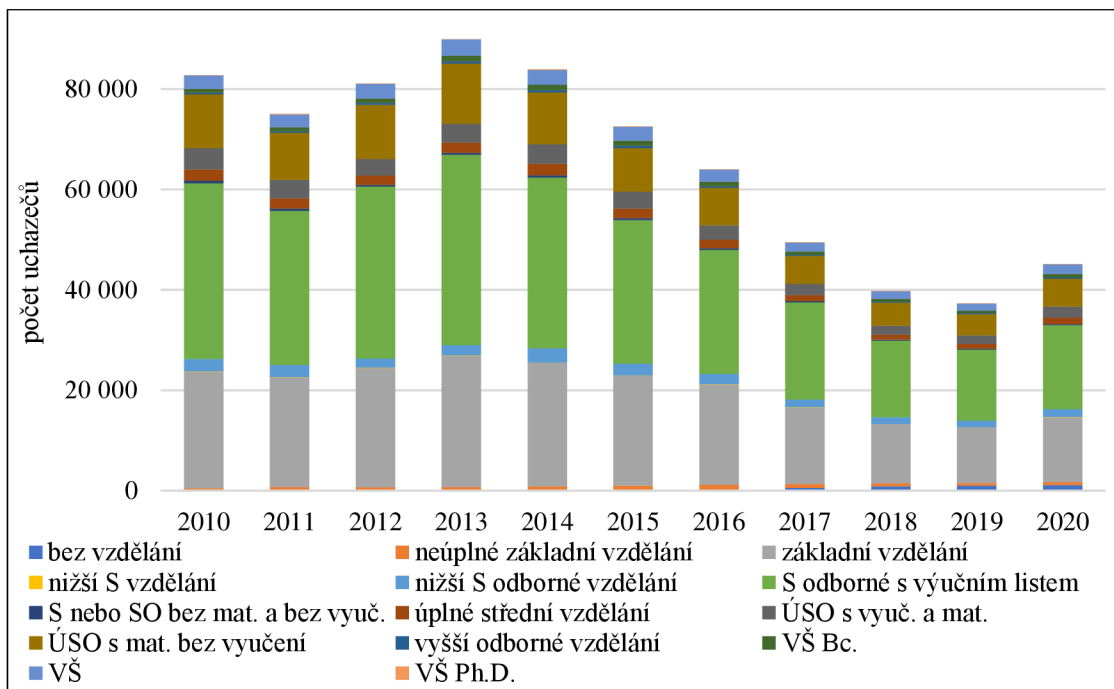
Zdroj: vlastní zpracování, Ministerstvo práce a sociálních věcí

Z výše uvedeného grafu 12 lze vyvodit, že nejpočetnější věková skupina uchazečů o zaměstnání byla skupina 55 – 59 let. V roce 2013 v této skupině bylo 11 697 osob, což představovalo 11,6 % všech uchazečů o zaměstnání. Důvodem je zřejmě to, že se již jedná o tzv. rizikovou skupinu, a k tomu je to i početně významná skupina v kraji z demografického hlediska. Skupina osob ve věku 50 – 54 let, je na druhém místě co do počtu uchazečů z pohledu absolutních hodnot. Ovšem za zmínku stojí také skupina uchazečů ve věku 20 – 24 let, která poměrně významně ovlivnila strukturu nezaměstnaných, zejména v letech 2010 – 2015. Kupříkladu v roce 2013 bylo v této věkové skupině 11 167 uchazečů, z celé struktury to bylo dokonce 15,1 %. K markantnímu úbytku uchazečů v této věkové skupině došlo v roce 2015 a zejména v roce 2019, kdy uchazečů bylo 2 516, což odpovídalo 3,4 % ze všech uchazečů. Průměrný věk uchazečů o zaměstnání mezi roky 2010 až 2020 byl v rozmezí 39,7 let v roce 2012 až 44,4 let v roce 2018.

4.2.5 Uchazeči o zaměstnání podle dosaženého vzdělání

Další posuzované hledisko v rámci nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji je úroveň dosaženého vzdělání, tzn. struktura uchazečů o zaměstnání a jejich nejvyšší dosažené vzdělání. Přehled v podobě grafu 13 shrnuje vývoj.

Graf 13 Uchazeči o zaměstnání v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020 podle dosaženého vzdělání



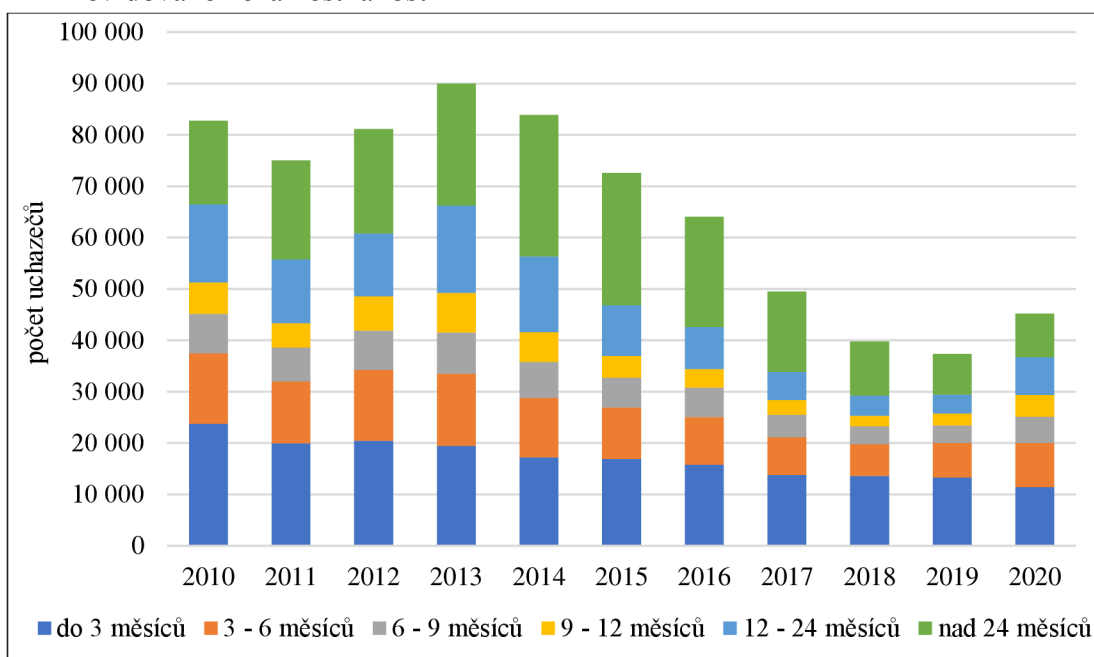
Zdroj: vlastní zpracování, Ministerstvo práce a sociálních věcí

Nejvýše početná skupina mezi uchazeči o zaměstnání se vyskytuje mezi osobami se středním odborným vzděláním s výučním listem a to napříč všemi sledovanými léty. Například v roce 2010 bylo v této vzdělanostní skupině 34 969 nezaměstnaných osob, což bylo 42 % ze všech uchazečů, v roce 2016 to bylo 39 % uchazečů a v roce 2020 to bylo 37%. Další početnou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání z řad osob se základním vzděláním. V roce 2010 to představovalo 28 %, v roce 2016 to bylo 31 % a konečně v roce 2020 to bylo 29 % ze všech uchazečů. V objemu podílu na uchazečích o zaměstnání dále následují osoby s úplným středním odborným vzděláním s maturitou (bez vyučení), a dále uchazeči s úplným středním odborným vzděláním s vyučením a maturitou. Naopak s doktorským stupněm vzdělání bylo ve sledovaném období od 44 osob v roce 2019 do 91 osob v roce 2010. Z celkového počtu uchazečů to bylo v průměru kolem 0,1 %.

4.2.6 Uchazeči o zaměstnání podle délky evidované nezaměstnanosti

Další členění uchazečů o zaměstnání je podle délky jejich evidence na Úřadu práce. Jednotlivé parametry rozdělení jsou dány obdobími do 3 měsíců, 3 – 6 měsíců, 6 – 9 měsíců, 9 – 12 měsíců, 12 – 24 měsíců a déle než 24 měsíců. Následující graf uvádí přehled rozložení uchazečů o zaměstnání podle délky v evidenci Úřadu práce.

Graf 14 Uchazeči o zaměstnání v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020 podle délky evidované nezaměstnanosti



Zdroj: vlastní zpracování, Ministerstvo práce a sociálních věcí

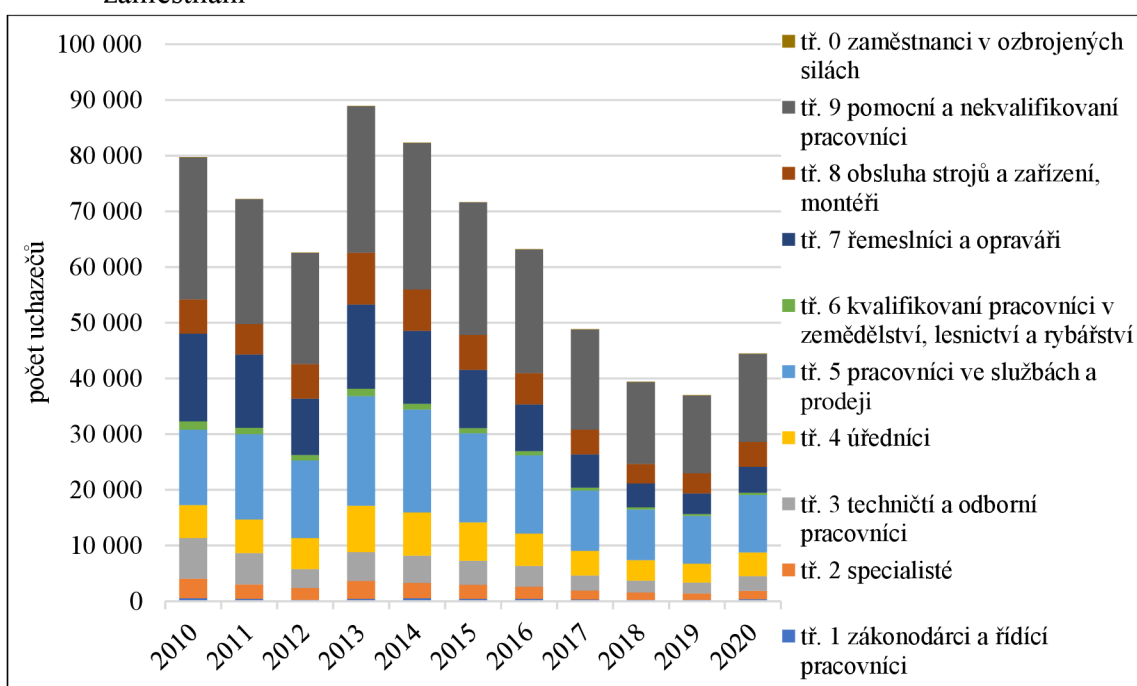
Již při prvním pohledu na graf 14 je zřejmé, že v Moravskoslezském kraji převažují osoby, evidované jako uchazeči o zaměstnání, které jsou evidovány do 3 měsíců a dále naopak ty osoby, které jsou v evidenci nad 24 měsíců. Z grafu vyplývá, že v roce 2010, 2011 a 2012 bylo nejvíce zaevidovaných osob, ze skupiny do 3 měsíců, ovšem hned za nimi jsou osoby, které jsou v evidenci déle než 24 měsíců. V následujícím roce 2013 již převažovaly osoby evidované déle než 24 měsíců, kterých bylo 23 753 a dále pak evidovaní do 3 měsíců, tj. 19 447 osob, a dále evidovaní v délce 12 – 24 měsíců, kterých bylo 17 001. Také v letech 2014 – 2017 převládali nejdéle evidovaní uchazeči, od roku 2018 opět převažují evidovaní uchazeči do 3 měsíců. Poměrně zásadní a pozitivní je pokles evidovaných osob déle než 24 měsíců, který je registrován od roku 2017, kdy meziročně počet klesal o 27 %, v roce 2018 dokonce o 32 %, v roce 2019 byl pokles 25 % ovšem v roce 2020 je již růst 7 %. V posledním

sledovaném roce 2020 se snížil počet uchazečů pouze evidovaných do 3 měsíců a to o 13 % oproti roku 2019.

4.2.7 Uchazeči o zaměstnání podle zaměstnání

Následující přehled v rámci nezaměstnanosti se týká rozdělení uchazečů podle zaměstnání, která chtějí prostřednictvím Úřadu práce zprostředkovat. Níže uvedené rozdělení je dle CZ-ISCO, což je klasifikace zaměstnání podle Českého statistického úřadu.

Graf 15 Uchazeči o zaměstnání v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020 podle zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování, Ministerstvo práce a sociálních věcí

Graf 15 ukazuje, že v období let 2010 až 2020 bylo v Moravskoslezském kraji nejvíce uchazečů o zaměstnání v kategorii pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Nejvíce těchto uchazečů, 26 306 bylo v roce 2013, naopak nejméně 13 990 v roce 2019, což je pokles o 47 %. V roce 2010 bylo evidováno 15 723 uchazečů o profesi řemeslníků a opravářů, jejich počet se postupem let snižoval, až do roku 2019, kdy jich bylo 3 743, tj. o 76 % méně. Pracovníci ve službách a prodeji byla další početná kategorie uchazečů, v roce 2013 jich hledalo zaměstnání 19 726, v roce 2019 jich bylo o 57 % méně, tj. 8 507. Naopak nejméně osob se ucházelo o zaměstnání v ozbrojených silách, průměrně jich bylo ve sledovaném

období 18 ročně, dále následovali uchazeči o profesi řídicího pracovníka, kterých bylo průměrně 394 za rok.

4.2.8 Uchazeči o zaměstnání z řad rizikových skupin

Také v Moravskoslezském kraji žijí skupiny osob, které jsou v nevýhodě oproti ostatním, kteří hledají uplatnění na trhu práce. Počty osob spadajících do těchto skupin v Moravskoslezském kraji jsou uvedeny v tabulce 1.

Tabulka 1 Uchazeči o zaměstnání z řad rizikových skupin v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020

rok	Ohrožené skupiny						
	osoby se zdrav. postižením	osoby do 24 let	osoby nad 50 let	osoby bez vzdělání nebo se zákl. vzděláním	osoby pečující o dítě do 15 let	osoby potřebuj. zvláštní pomoc	osoby nezaměst. déle než 24 měsíců
2010	10 467	14 240	24 175	23 676	8 899	1 238	16 266
2011	9 458	12 973	21 591	22 556	8 051	1 102	19 265
2012	9 014	14 881	23 252	24 442	5 955	874	20 284
2013	8 853	15 063	25 690	26 858	6 505	796	23 753
2014	8 759	12 231	25 837	25 407	7 156	715	27 556
2015	8 858	9 808	24 056	22 887	6 611	624	25 793
2016	8 665	8 114	22 726	21 157	9 844	688	21 480
2017	8 106	5 666	19 619	16 577	8 009	587	15 626
2018	6 987	4 450	16 240	13 273	6 649	442	10 571
2019	6 495	4 517	15 103	12 664	6 347	461	7 899
2020	7 047	5 328	17 873	14 665	7 035	456	8 465
celkem	92 709	107 271	236 162	224 162	81 061	7 983	196 958

Zdroj: vlastní zpracování, Ministerstvo práce a sociálních věcí

Nejpočetnější skupinou osob z tzv. rizikových skupin jsou osoby nad 50 let. V roce 2010 bylo evidováno 24 175 uchazečů o zaměstnání nad 50 let věku, v roce 2019 to bylo již 15 103, což je oproti roku 2010 méně o necelých 38 %. Další početnou skupinou jsou osoby bez vzdělání nebo se základním vzděláním. Těchto uchazečů bylo v roce 2010 celkem 23 676, v roce 2019 jich bylo již 12 664, což je méně o 46 %. Důvodem poměrně vysokého poklesu evidovaných nekvalifikovaných uchazečů byla poptávka po těchto osobách v sektoru stavebnictví a také v pozicích dělníků v automobilovém průmyslu, který v kraji v posledních letech jako zaměstnavatel dominuje. Nejvýraznější pokles nezaměstnanosti zaznamenaly osoby do 24 let, kterých bylo v roce 2010 celkem 14 240 a do roku 2019 jich

ubylo dokonce o 68 % na 4 517 uchazečů. Z přehledu je také zřejmé, že se stále nedaří nalézt uplatnění na trhu práce osobám pečujícím o dítě do 15 let. V porovnání s ostatními skupinami mezi léty 2010 a 2019 byl pokles nejnižší a to 28 %. Rok 2020 oproti předchozímu roku 2019 obecně představoval zvýšení počtu uchazečů o zaměstnání, z řad rizikových skupin to bylo průměrně o 13 %.

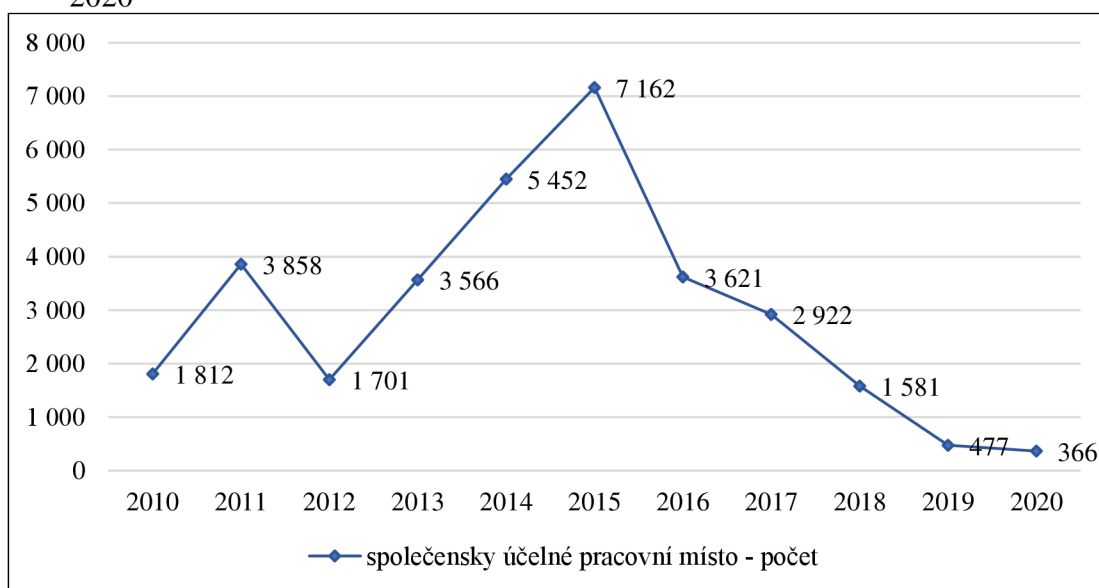
4.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji v letech 2010 - 2020

Tato podkapitola se věnuje využití konkrétních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) v Moravskoslezském kraji. je zde zhodnocen vývoj počtu pracovních míst a poskytnutých příspěvků v rámci jednotlivých nástrojů APZ, které právě v Moravskoslezském kraji mají nezastupitelné místo.

4.3.1 Společensky účelná pracovní místa

V následujícím grafu je uveden vývoj nově vzniklých společensky účelných pracovních míst v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020.

Graf 16 Společensky účelná pracovní místa v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020



Zdroj: vlastní zpracování, Úřad práce ČR

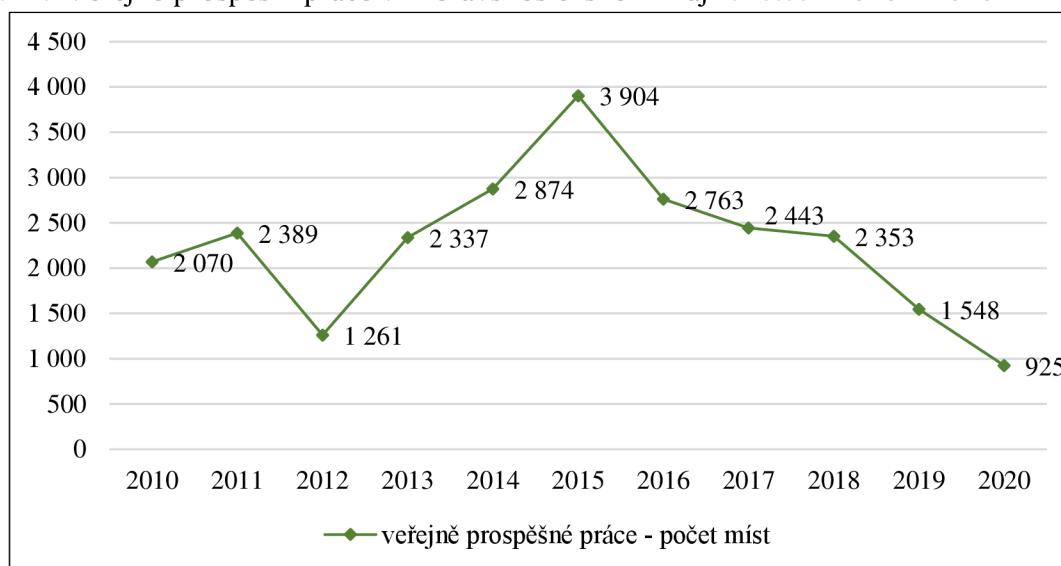
V Moravskoslezském kraji bylo v roce 2010 na základě požadavků zaměstnavatelů nově vytvořeno 1 812 společensky účelných míst. Jak graf 16 naznačuje, v následujícím roce 2011 Úřad práce podpořil tvorbu 3 858 takovýchto míst, což je o 112 % míst více. V roce 2012 počet nových míst klesl na 1 701, nicméně od následujícího roku 2013 počet nově vzniklých společensky účelných míst narůstal až na počet 7 162 míst v roce 2015. To je od roku 2010 nárůst o 295 %. Od tohoto roku ale počet vzniklých nových míst značně klesal až na počet 2 922 míst v roce 2017 a dále 366 míst v roce 2020. Meziročně nižší podpora vzniku nových míst od roku 2016 byla zřejmě dána postupným poklesem nezaměstnanosti.

Napříč lety vznikala nová místa v oborech masérské, rekondiční a regenerační služby, účetnictví a daně, dále pro všeobecné administrativní pracovníky, prodavače, montážní dělníky nebo pracovníky v pohostinství.

4.3.2 Veřejně prospěšné práce

Velmi významným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou veřejně prospěšné práce. Níže uvedený graf 17 mapuje vývoj podpořených míst v rámci veřejně prospěšných prací v Moravskoslezském kraji v období let 2010 – 2020.

Graf 17 Veřejně prospěšné práce v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020



Zdroj: vlastní zpracování, Úřad práce ČR

V roce 2010 krajská pobočka Úřadu práce v Ostravě finančně podpořila celkem 2 070 míst v rámci veřejně prospěšných prací. V následujícím roce těchto míst bylo podpořeno 2 389, což představuje nárůst o 15 %. Rok 2012 byl ve znamení meziročního poklesu o 47%.

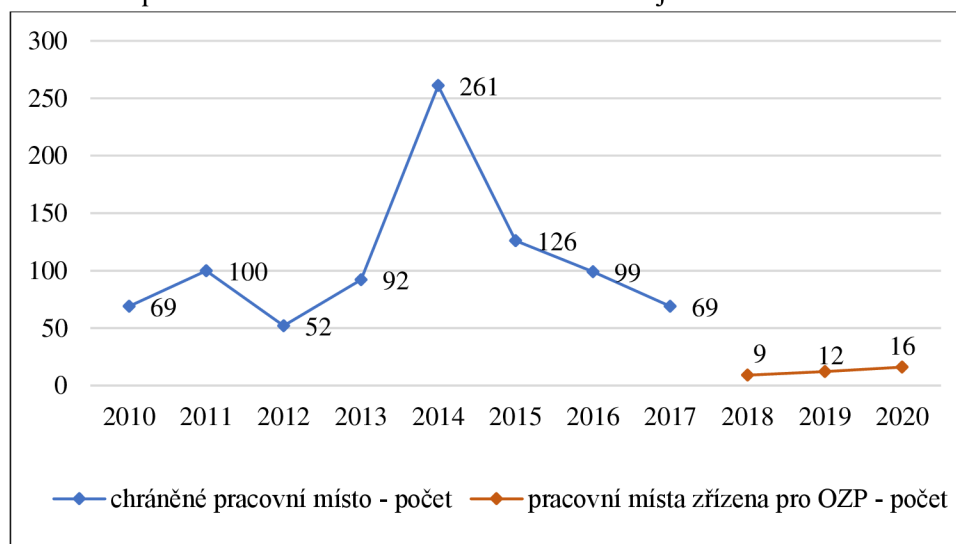
V dalších letech podpora veřejně prospěšných prací ze strany Úřadu práce postupně rostla až do roku 2015, kdy bylo podpořeno 3 904 míst, což bylo ve sledovaném období maximum. V dalších letech již počet míst veřejně prospěšných prací klesal, kdy v roce 2016 bylo podpořeno 2 763 míst, což bylo oproti předchozímu roku méně o 29 %, v roce 2017 při poklesu 12 % bylo podpořeno 2 353 míst. V roce 2020 bylo prostřednictvím Úřadu práce financováno pouze 925 míst, což oproti předcházejícímu roku 2019 bylo méně o 40 %.

V rámci veřejně prospěšných prací byl v Moravskoslezském kraji finančně podporován vznik zejména míst na pozicích uklízečů veřejných prostranství, pomocníků v domácnostech, hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech, pečovateli a dalších pomocných a nekvalifikovaných pracovníků ve službách.

4.3.3 Chráněná pracovní místa

Podpora chráněných pracovních míst byla v praxi využívána méně než ostatní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji. Zaměstnavatelé s podporou Úřadu práce zřizovali tzv. chráněná pracovní místa. Od roku 2018, s úpravou legislativy se tento příspěvek poskytuje na zřízení pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením. Vývoj takto podpořených míst v Moravskoslezském kraji prezentuje graf 18.

Graf 18 Chráněná pracovní místa v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020



Zdroj: vlastní zpracování, Úřad práce ČR

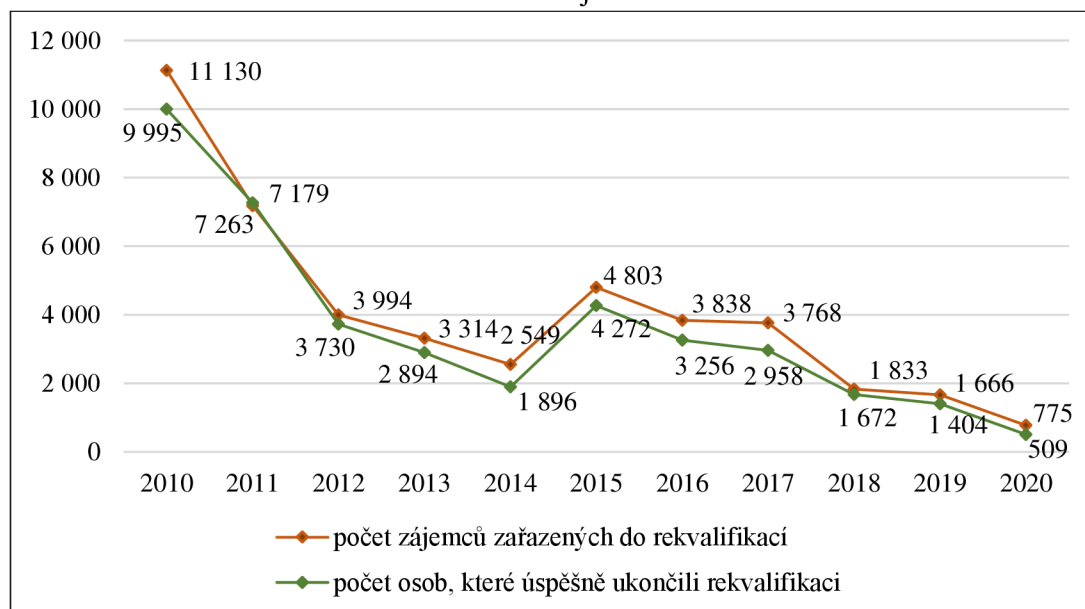
Úřad práce v Moravskoslezském kraji poskytl zaměstnavatelům v roce 2010 celkem 69 příspěvků na podporu vzniku chráněných pracovních míst. O rok později podpořil těchto

míst 100, tzn. o 45 % více. Rok 2012 představoval opět pokles nově vznikajících míst, bylo podpořeno pouze 52 chráněných pracovních míst. Následující rok 2013 zaznamenal opět nárůst míst, ovšem nejvíce, konkrétně 261 chráněných pracovních míst vzniklo v roce 2014. Tento nárůst oproti předcházejícímu roku 2013 byl vyšší o 184 %. V letech 2015 až 2017 bylo mezi zaměstnavateli a Úřadem práce uzavřeno podstatně méně dohod o poskytnutí příspěvku, v roce 2015 to bylo 126 dohod, v roce 2017 jen 69 dohod. Od roku 2018 se poskytuje příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, kdy byl příspěvek poskytnut na vznik pouhých 9 míst, v následujícím roce 12 míst a v posledním sledovaném roce 2020 jen o 4 místa více.

4.3.4 Rekvalifikace

Rekvalifikace v Moravskoslezském kraji patří k nejefektivnějším nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti. Přínosem rekvalifikačních kurzů je následná adaptabilita jejich účastníků na měnící se podmínky na trhu práce. Následující graf 19 uvádí vývoj počtů účastníků v rekvalifikačních kurzech v kraji.

Graf 19 Rekvalifikace v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020



Zdroj: vlastní zpracování, Úřad práce ČR

V uvedeném období absolvovalo nejvíce účastníků různých rekvalifikací v roce 2010. Do rekvalifikací nastoupilo 11 130 účastníků, úspěšně jich rekvalifikaci dokončilo 9 995 účastníků. Nejčastěji byly účastníci rekvalifikací zařazováni do kurzů obsluhy počítače

včetně programování a správy počítačových sítí, dále do rekvalifikací k získání nebo rozšíření řídičských oprávnění a do různých druhů svářečských kurzů.

V následujícím roce 2011 do kurzů nastoupilo 7 179 účastníků, nicméně úspěšných absolventů bylo 7 236 (důvodem byly ukončeny kurzy se zahájením ještě v předchozím roce), tj. o 27 % méně absolventů než v předchozím roce. I v tomto roce bylo nejvíce účastníků zařazených do kurzů obsluhy počítačů, tvorby webových stránek a správy počítačových sítí, dále do rekvalifikací k získání a rozšíření řídičských oprávnění a také do různých druhů svářečských kurzů.

V roce 2012 se opět počet absolventů rekvalifikačních kurzů snížil oproti roku 2011 o 48 %, kdy kurz úspěšně ukončilo 3 730 osob. Také v tomto roce byly preferované kurzy obsluhy počítače, programování a správy počítačových sítí, svářečské kurzy či získání nebo rozšíření řídičských oprávnění a profesní způsobilosti.

Počet úspěšných absolventů kurzů dále klesal, v roce 2013 meziročně o 22 %, kdy kurz úspěšně dokončilo 2 894 účastníků, a v roce 2014 meziročně o 34 %, což představovalo 1 894 absolventů. Nadále šlo nejčastěji o rekvalifikace obsluhy počítače, dále o kurzy účetnictví, kurzy k přípravě a zahájení podnikání a také již výše zmiňované kurzy řídičských oprávnění.

Rok 2015 zaznamenal vyšší zájem o absolvování rekvalifikací ze strany uchazečů nebo žadatelů o zaměstnání, do kurzů jich nastoupilo 4 272, oproti předchozímu roku o 125% více. Také v tomto roce byly žádány kurzy k získání řídičských oprávnění včetně profesní způsobilosti, počítačové kurzy, kurzy účetnictví, svářečské kurzy a nově kurzy pro pracovníky v sociálních službách.

Od následujícího roku se do rekvalifikačních kurzů v Moravskoslezském kraji zapojovalo stále méně žadatelů nebo uchazečů o zaměstnání, v roce 2016 úspěšně absolvovalo 3 256 účastníků, v roce 2017 jich bylo o 9 % méně, tj. 2 958 účastníků, v roce 2018 kurzy absolvovalo 1 672 účastníků tzn. o 43 % méně oproti předcházejícímu roku a v roce 2019 absolvovalo jen 1 404 účastníků rekvalifikací. V těchto letech byly rekvalifikační kurzy také orientovány zejména na získání či rozšíření řídičských oprávnění, dále pak na kurzy pro pracovníky v sociálních službách. Meziročně nižší počty osob zařazovaných do rekvalifikací byly ovlivněny příznivější situací na trhu práce.

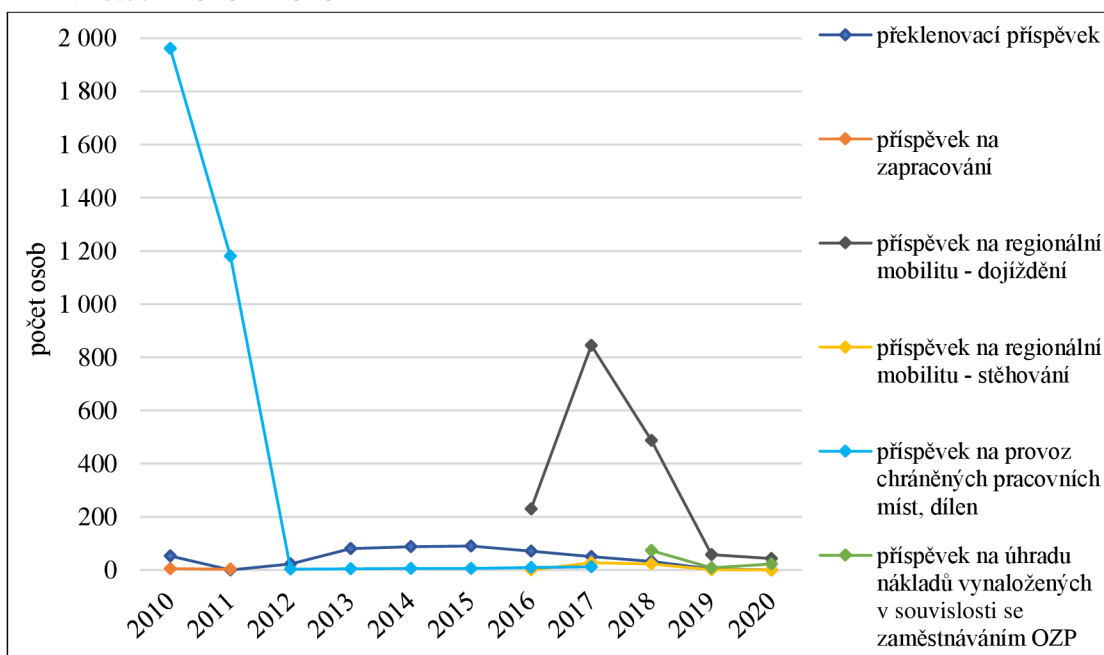
Nejméně, celkem 509 účastníků kurzů úspěšně absolvovalo v roce 2020. V meziročním srovnání došlo k výraznému poklesu absolventů o 63 %, kdy vlivem vládních

opatření, vyvolaných epidemií COVID-19, byly rekvalifikační kurzy značně omezeny. Nejčastěji byly v roce 2020 navštěvovány kurzy zaměřené na získání počítačových dovedností, kurzy pro pracovníky v sociální oblasti a kurzy zaměřené na získání svářečských, strojnických ale i řidičských průkazů včetně profesní způsobilosti.

4.3.5 Příspěvky poskytnuté osobám / na zaměstnance

Do této skupiny nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v letech 2010 – 2020 patřil především překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek na regionální mobilitu. Dále zde byl zahrnut příspěvek na provoz chráněného pracovního místa nebo chráněné pracovní dílny, který následně částečně nahradil příspěvek na úhradu vynaložených nákladů, v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Uvedený graf naznačuje vývoj těchto příspěvků.

Graf 20 Příspěvky poskytnuté osobám / na zaměstnance v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020



Zdroj: vlastní zpracování, Úřad práce ČR

Z grafu 20 je patrná značná podpora chráněných pracovních míst nebo chráněných dílen, především v letech 2010, kdy bylo podpořeno 1 962 těchto míst a v roce 2011 o 40 % méně, tj. 1 180 míst. Od roku 2012, kdy došlo k úpravě zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, který mimo jiné upravoval čerpání příspěvku na provoz chráněného pracovního místa nebo chráněné pracovní dílny, je nově zaveden pojem osoba se zdravotním

postížením, který mění jeho poskytování. Proto od roku 2012 do roku 2017 bylo poskytnuto těchto příspěvků jen v řádu jednotkám zaměstnavatelům ročně (nejméně 3 zaměstnavatelům v roce 2012, nejvíce 12 zaměstnavatelům v roce 2017). Od roku 2018 byl tento příspěvek zcela nahrazen příspěvkem na úhradu nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Tento příspěvek v následujících letech již nebyl příliš využíván, v roce 2018 byl poskytnut 73 zaměstnavatelům a v roce 2019 byl poskytnut pouze 8 zaměstnavatelům k vytvoření nových pracovních míst, což je meziročně o 89 % méně.

Příspěvek na zapracování byl v roce 2010 poskytován zaměstnavatelům 5 uchazečů, v roce 2011 už jen zaměstnavatelům 3 uchazečů. Od roku 2012 se tento příspěvek již neposkytuje.

Překlenovací příspěvek byl poskytován také řádově desítkám osob ročně, například v roce 2010 byl příspěvek poskytován 52 osobám, v roce 2014 o 67 % více, tj. 87 osobám, a 32 osobám v roce 2018. Překlenovací příspěvek byl poskytován osobám na úhradu nájemného a služeb s ním spojených, které zahájili podnikatelskou činnost.

Od roku 2016 byl poskytován příspěvek na regionální mobilitu – dojíždění, který byl v roce 2016 poskytován 229 osobám, v roce 2017 již o 269 % více tj. 845 osobám. V dalších letech se počet příjemců těchto příspěvků snižoval. Příspěvek na regionální mobilitu – stěhování v roce 2016 nebyl poskytnut vůbec, v následujících letech jen v rádech několika desítkám osob.

4.3.6 Nejvýznamnější projekty v rámci aktivní politiky zaměstnanosti

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti realizovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím Úřadu práce také pomocí operačních programů řadu projektů. Cílem projektů bylo především podpořit zaměstnavatele zejména po hospodářské recesi nebo po vyhlášení vládních opatření v rámci boje proti onemocnění COVID-19.

Projekt „Vzdělávejte se!“

Tento mimořádný celonárodní projekt Evropského sociálního fondu (ESF) byl zaměřen na zaměstnavatele, kteří v důsledku finanční krize a hospodářské recese byli nuceni omezit výrobu či poskytování služeb ve svých provozech. Zaměstnavatelé měli možnost získat finanční prostředky na zabezpečení vzdělávacích kurzů pro své zaměstnance. Projekt byl zahájen v březnu roku 2009 a probíhal do konce roku 2010. V Moravskoslezském kraji

se po dobu trvání tohoto projektu zapojilo celkem 579 zaměstnavatelů se svými 30 004 zaměstnanci (účastníky školení). Nejvíce vzdělávacích kurzů bylo zaměřeno na výcvik dovedností jako jsou komunikace, kooperace, týmová práce, prezentační či obchodní dovednosti atd.⁸⁴

Projekt „Vzdělávejte se pro růst! – adaptabilita“

Jednalo se o národní individuální projekt, zahájen v květnu roku 2011, realizován Úřadem práce. Prostřednictvím tohoto projektu bylo umožněno vybraným podnikům získat finanční příspěvky na vzdělávání nebo rekvalifikaci svých zaměstnanců. Projekt byl určen zaměstnavatelům v odvětvích s předpokladem růstu, kteří realizují svou činnost v odvětvích strojírenství, stavebnictví, maloobchod, terénní sociální služby a odpadové hospodářství. Projekt byl ukončen v květnu roku 2014 a za celé období jeho trvání bylo uzavřeno 811 dohod se zaměstnavateli, se svými 2 972 zaměstnanci, zařazených do vzdělávání⁸⁵.

Projekt „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců“

Šlo také o národní individuální projekt, jehož realizaci zastrešoval Úřad práce v období od prosince 2013 do listopadu 2015. Cílem projektu bylo poskytovat firmám s prorůstovým potencionálem peněžní příspěvky na vzdělávání, popřípadě rekvalifikace jejich zaměstnanců a současně po dobu vzdělávání uhradit jejich mzdy včetně pojištění. V rámci projektu byly zaměstnavateli nejčastěji požadovány svářečské kurzy, počítačové a jazykové kurzy, kurzy k získání řidičských oprávnění nebo kurzy obsluhy strojů a výrobních linek. Za celé období trvání bylo do projektu zapojeno 313 zaměstnavatelů se svými 3 609 zaměstnanci, zařazených do vzdělávání⁸⁶.

Projekt „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II“

Navazuje na projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců a nahrazuje projekt Vzdělávejte se pro růst! Program je realizován od prosince 2015 do prosince 2022, řeší problém nesouladu mezi dovednostmi a kvalifikačními předpoklady nabízenými a požadovanými na trhu práce. V rámci projektu byly doposud nejvíce žádány svářečské

⁸⁴ Úřad práce ČR. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Moravskoslezském kraji v roce 2010 a předpokládaný vývoj v roce 2011*. 2011, s. 40.

⁸⁵ Úřad práce ČR. *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015*. 2015, s. 43-44.

⁸⁶ Úřad práce ČR. *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016*. 2016, s. 45-46.

kurzy, řidičská oprávnění, oprávnění obsluh vysokozdvížných vozíků, kurzy pro obsluhu strojů a výrobních linek, programování, projektování počítačových sítí atd. Od počátku projektu do konce roku 2020 bylo do projektu zapojeno 1 288 zaměstnavatelů a jejich 13 053 zaměstnanců⁸⁷.

Projekt „Antivirus“

Projekt byl vytvořen na podporu podniků s cílem pomoci jim ustát ekonomické ztráty, vzniklé v důsledku uzavření jejich provozů v návaznosti na opatření vlády ČR v souvislosti s šířením onemocnění COVID-19. Realizace projektu byla zahájena v dubnu roku 2020 v několika režimech (A, B a A+), přičemž režim A byl prodloužen do února roku 2022. V roce 2020 v rámci programu Antivirus obdržel Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Ostravě 6 717 žádostí od zaměstnavatelů o poskytnutí příspěvku, přičemž schválená a podepsaná dohoda byla se 6 675 zaměstnavateli. Projekt Antivirus se v roce 2020 dotkl celkem 256 269 zaměstnanců Moravskoslezského kraje⁸⁸.

4.4 Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji v letech 2010 - 2020

Při realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jak na národní, tak na krajské úrovni hrají nejvýznamnější úlohu finanční prostředky. V této podkapitole jsou v jednotlivých přehledech uvedeny výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji jak celkové, tak podle vybraných nástrojů.

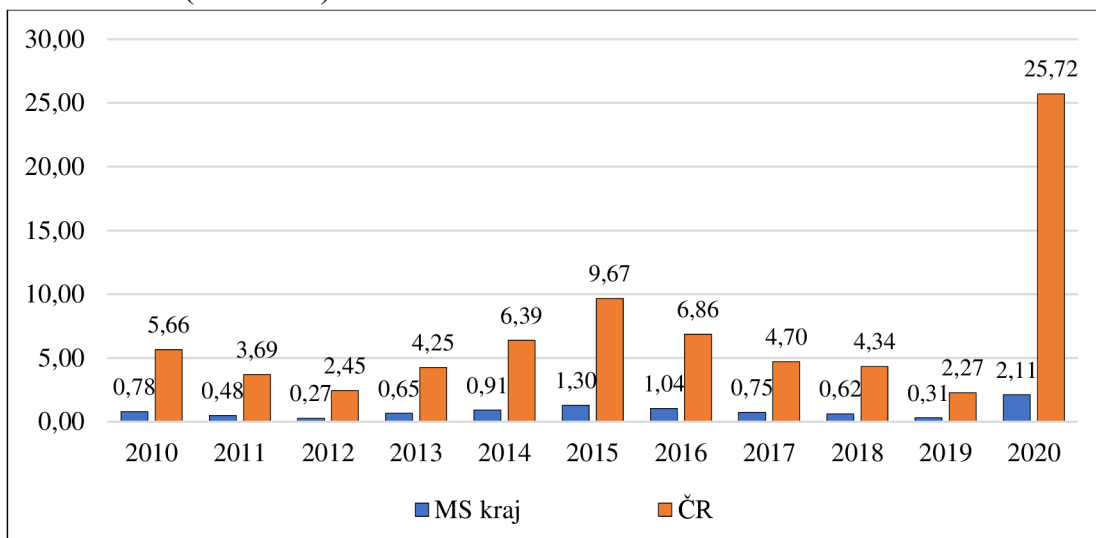
4.4.1 Celkové výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti

V následujícím grafu 21 jsou uvedeny celkové výdaje v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji v porovnání s celkovými výdaji v rámci celé České republiky. Součástí výdajů jsou i prostředky poskytované prostřednictvím operačních programů fondů Evropské unie.

⁸⁷ Úřad práce ČR. *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2020 a strategie APZ pro rok 2021*. 2021, s. 58-59.

⁸⁸ Tamtéž, s. 54-55.

Graf 21 Celkové výdaje na APZ v Moravskoslezském kraji a České republice v letech 2010 – 2020 (v mld. Kč)



Zdroj: vlastní zpracování, Ministerstvo práce a sociálních věcí

V roce 2010 byly celkové výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) v Moravskoslezském kraji 0,78 mld. Kč. Následující roky 2011 a 2012 přinesly poměrně razantní pokles výdajů, o 38 %, tj. 0,48 mld. Kč v roce 2011, a o dalších 44 %, tj. 0,27 mld. Kč v roce 2012. V dalších letech byly výdaje na APZ navyšovány, v roce 2013 to bylo 0,65 mld. Kč, v roce 2014 již 0,91 mld. Kč a v roce 2015 celkové výdaje představovaly 1,30 mld. Kč. Oproti roku 2012 to byl nárůst o 381 %. Navyšování výdajů na APZ bylo v závislosti na snižování se počtu volných pracovních míst a zvyšování se počtu nezaměstnaných osob v kraji. V následujících letech docházelo opět k postupnému poklesu výdajů na APZ, v roce 2016 Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Ostravě přerozdělil 1,04 mld. Kč a v roce 2019 to bylo už jen 0,31 mld. Kč. Rok 2020 se nesl ve znamení epidemie COVID-19, což se také odrazilo na prudkém nárůstu výdajů na APZ, kdy bylo vydáno celkem 2,11 mld. Kč. To je oproti předcházejícímu roku 2019 navýšení o 587 %.

4.4.2 Podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti

Níže uvedená tabulka udává podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji oproti celkově vynaloženým prostředkům v rámci České republiky.

Tabulka 2 Podíl výdajů na APZ v Moravskoslezském kraji v letech 2010 - 2020

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
výdaje na APZ v ČR (v mld. Kč)	5,66	3,69	2,45	4,25	6,39	9,67	6,86	4,70	4,34	2,27	25,72
výdaje na APZ v MSK (v mld. Kč)	0,78	0,48	0,27	0,65	0,91	1,30	1,04	0,75	0,62	0,31	2,11
podíl MSK/ČR (v %)	13,81	13,01	10,90	15,36	14,29	13,40	15,19	15,97	14,33	13,51	8,20

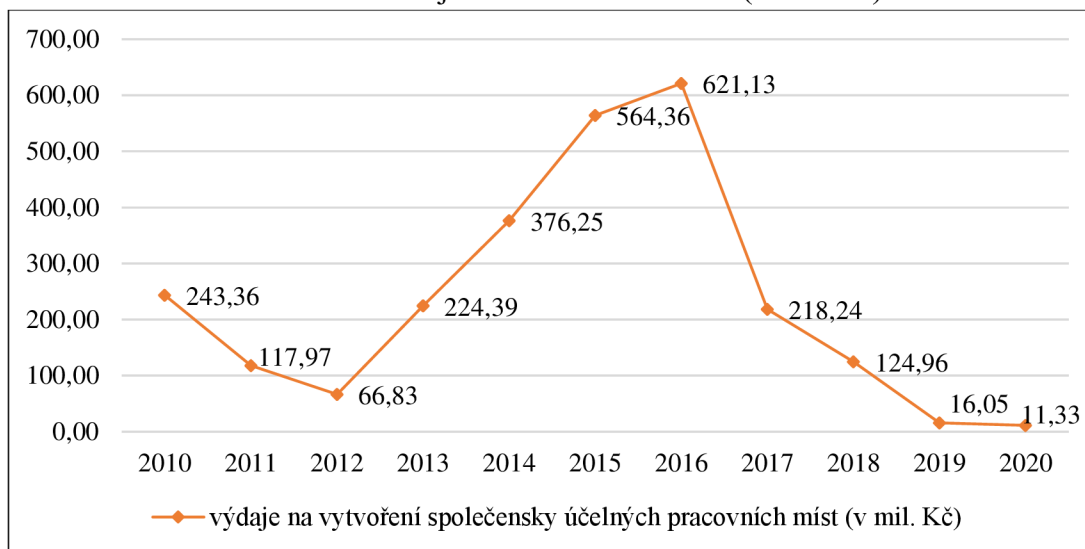
Zdroj: vlastní zpracování, Ministerstvo práce a sociálních věcí

Dlouhodobě problematická situace na trhu práce v Moravskoslezském kraji způsobuje, že z celkového objemu prostředků, vynaloženého na APZ v ČR, čerpá poměrně vysoký podíl právě Moravskoslezský kraj. Uvedené tvrzení dokládá tabulka 2, ze které vyplývá, že podíl výdajů na APZ v Moravskoslezském kraji na celkových výdajích v rámci ČR bylo v letech 2010 až 2020 v rozmezí 8,20 % - 15,97 %. Vzhledem k počtu obyvatel v kraji se skutečně jedná o vyšší podíl.

4.4.3 Výdaje na vytvoření společensky účelných pracovních míst

Výdaje Úřadu práce ČR, Krajské pobočky v Ostravě v rámci vytváření společensky účelných pracovních míst představují nejvyšší podíl všech výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji. V období let 2010 až 2020 bylo celkově v rámci tohoto nástroje vynaloženo přes 2,584 mld. Kč. Průběh v jednotlivých letech je zachycen v následujícím grafu.

Graf 22 Výdaje ÚP ČR na vytvoření společensky účelných pracovních míst v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020 (v mil. Kč)



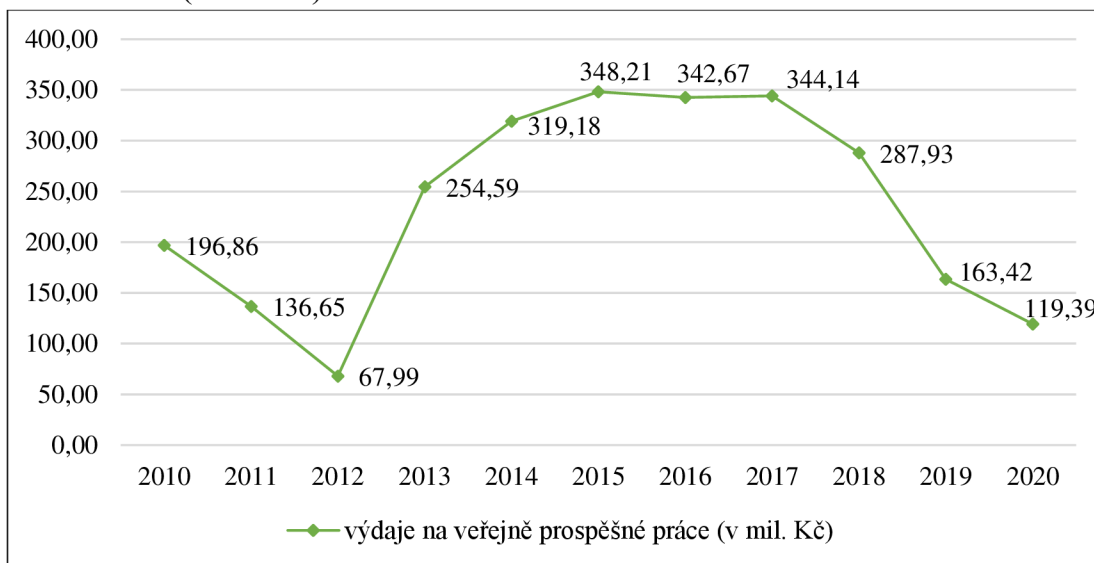
Zdroj: vlastní zpracování, Ministerstvo práce a sociálních věcí

Z grafu 22 je zřejmé, že na počátku sledovaného období v roce 2010 bylo v rámci vytváření společensky účelných míst vynaloženo 243,36 mil. Kč. V dalších dvou letech došlo k poklesu výdajů na tato místa. V roce 2011 klesly výdaje o 51 % a v následujícím roce 2012 o dalších 43 % na hodnotu 66,83 mil. Kč. Od roku 2013 výdaje zaznamenaly nemalý růst, který se zastavil v roce 2016 na hodnotě 621,13 mil. Kč. To oproti roku 2010 představovalo zvýšení o 155 %, oproti roku 2012 dokonce o 829 %. Nárůst výdajů byl způsoben tím, že mezi lety 2012 a 2015 byl v Moravskoslezském kraji nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání a zároveň nejnižší počet volných pracovních míst. V následujících letech se již trh práce začínal stabilizovat, proto také docházelo ke krácení výdajů, hned v následujícím roce 2017 to bylo o 65 % tj. 218,24 mil. Kč. Výdaje na vytváření společensky účelných pracovních míst byly snižovány i v dalších letech, v roce 2018 to činilo 124,96 mil. Kč a v roce 2020 dokonce 11,33 mil. Kč, což je v rozmezí let 2010 až 2020 nejméně.

4.4.4 Výdaje na veřejně prospěšné práce

Výdaje na veřejně prospěšné práce v Moravskoslezském kraji představují hned po výdajích na vytváření společensky účelných pracovních míst druhé nejvyšší výdaje v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. V letech 2010 až 2020 bylo celkem na tento nástroj vynaloženo 2,581 mld. Kč. Údaje o výdajích v jednotlivých letech jsou k dispozici v dalším grafu.

Graf 23 Výdaje ÚP ČR na veřejně prospěšné práce v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020 (v mil. Kč)



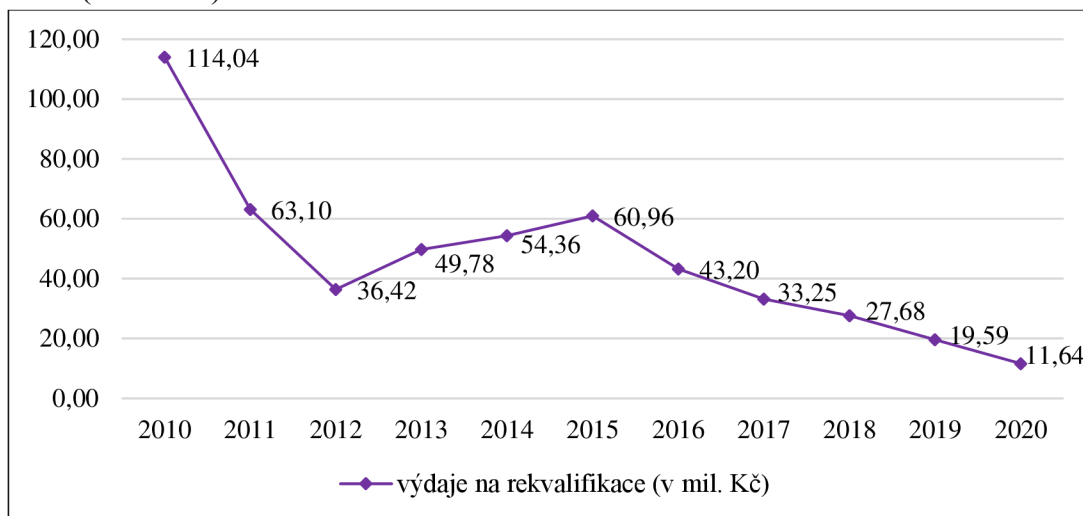
Zdroj: vlastní zpracování, Ministerstvo práce a sociálních věcí

Z tvaru křivky v grafu 23 je patrný podobný průběh výdajů na veřejně prospěšné práce, jak tomu bylo u výdajů na vytváření společensky účelných pracovních míst. Od roku 2010 nejprve výše výdajů poklesly o 30 % na hodnotu 136,65 mil. Kč v roce 2011, a dále pokles o 50 % na hodnotu 67,99 mil. Kč v roce 2012. V roce 2013 se vlivem situace na trhu práce v Moravskoslezském kraji trend snižování výdajů obrátil a výdaje byly zvýšeny o 274 % oproti předchozímu roku 2012 tj. na 254,59 mil. Kč. Vyšší výdaje přetrvávaly i v dalších letech, v roce 2014 bylo vynakládáno na podporu veřejně prospěšných prací 319,18 mil. Kč. Podobně tomu bylo do roku 2017, kdy náklady představovaly 344,14 mil. Kč. V roce 2018, kdy byl trh práce v kraji již stabilizován, výdaje klesly na 287,93 mil. Kč, v následujícím roce 2019 výdaje klesly dále o 43 % na hodnotu 163,42 mil. Kč. V závěru sledovaného období, v roce 2020 se částka na podporu veřejně prospěšných prací v Moravskoslezském kraji zastavila na hodnotě 119,39 mil. Kč, což je o 27 % méně než v předcházejícím roce.

4.4.5 Výdaje na rekvalifikace

Další, pro Moravskoslezský kraj velmi významný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikace. V období let 2010 až 2020 vynaložené prostředky zdaleka nedosahovaly takových výší jako například částka čerpaná v rámci veřejně prospěšných prací, nicméně v součtu to činilo 514 mil. Kč. Následující graf poskytuje přehled v jednotlivých letech.

Graf 24 Výdaje ÚP ČR na rekvalifikace v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020 (v mil. Kč)



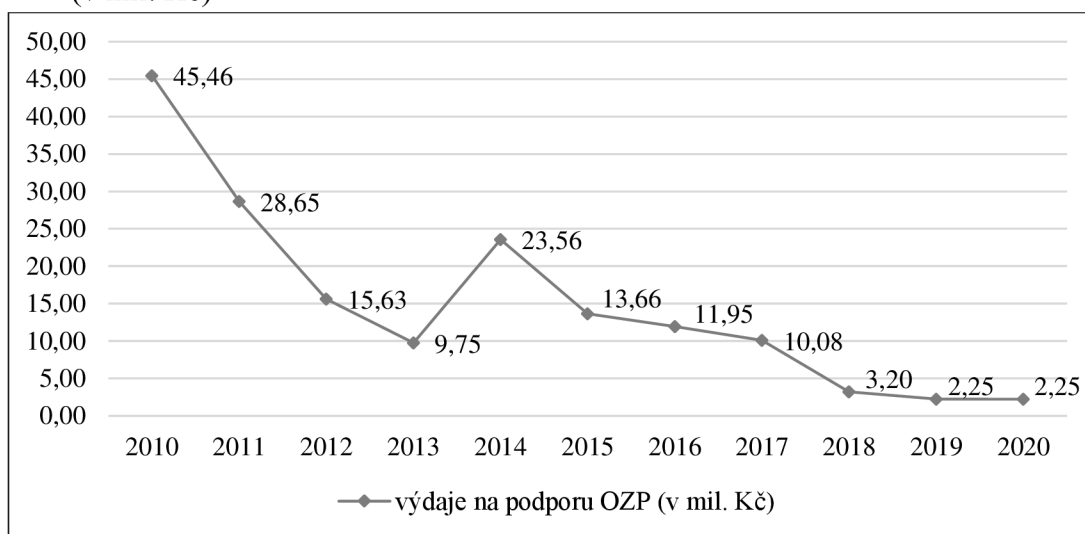
Zdroj: vlastní zpracování, Ministerstvo práce a sociálních věcí

Jak naznačuje graf 24, křivka výdajů v rámci tohoto nástroje má poněkud odlišný průběh, než průběh výdajů na veřejně prospěšné práce i výdajů na vytvoření společensky účelných pracovních míst. V období let 2010 až 2020 sice nedosahovaly výdaje na zajišťování rekvalifikací takových objemů jako u předchozích dvou zmiňovaných nástrojů, nicméně celková suma v Moravskoslezském kraji představovala třetí nevyšší podíl ve výdajích v rámci nástrojů APZ. Nejvyšší objem prostředků byl vykázán v roce 2010, kdy bylo v rámci financování rekvalifikací vynaloženo 114,04 mil. Kč. V následujících letech objem prostředků klesal, nejprve o 44 % v roce 2011 a dále pak o 42 % na výši 36,42 mil. Kč v roce 2012. Od roku 2013 byly výdaje v pozvolném růstu až do roku 2015, kdy objem prostředků dosahoval k necelým 61 mil. Kč. Po roce 2014 se v Moravskoslezském kraji nastartoval růst nových pracovních míst, proto byly výdaje na rekvalifikace postupně snižovány. Nejprve o 29 % v roce 2016, tj. na 43,2 mil. Kč, v roce 2018 byl objem prostředků na rekvalifikace 27,68 mil. Kč a v roce 2020 dokonce jen 11,64 mil. Kč, což bylo zároveň nejméně ve sledovaném období 11ti let.

4.4.6 Výdaje na podporu osob se zdravotním postižením

V rámci podpory vzniku chráněných míst či dílen, od roku 2010 do roku 2020 přispěl Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Ostravě zaměstnavatelům osob se zdravotním postižením (OZP) celkovou sumou 166,45 mil. Kč. Prostřednictvím následujícího grafu lze porovnat výdaje v jednotlivých letech.

Graf 25 Výdaje ÚP ČR na podporu OZP v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020 (v mil. Kč)



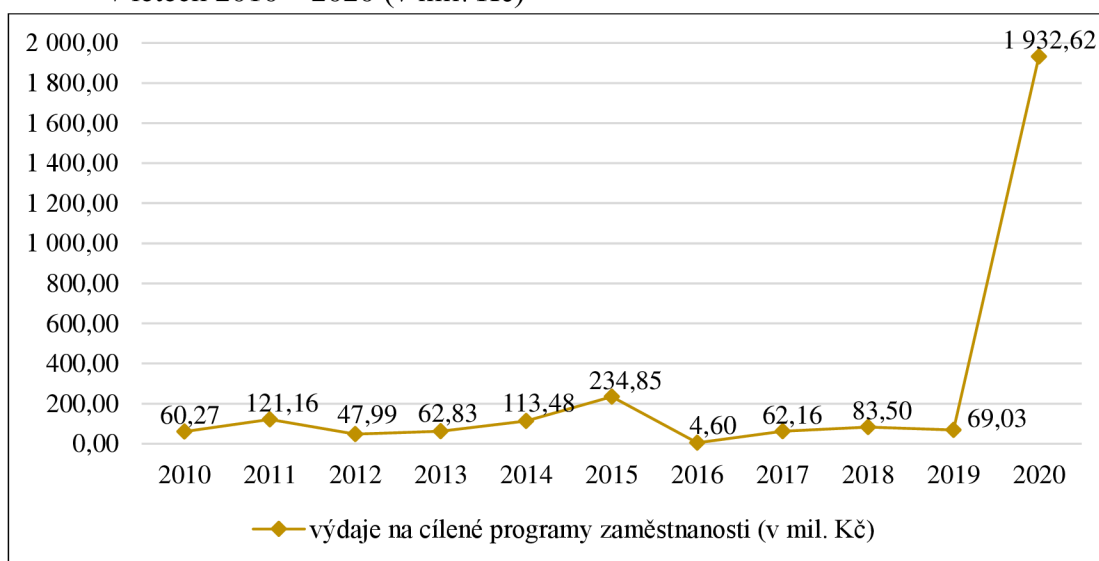
Zdroj: vlastní zpracování, Ministerstvo práce a sociálních věcí

Z grafu 25 je zřejmé, že nejvyšším objemem prostředků na podporu vzniku míst a zaměstnávání osob se zdravotním postižením, tedy částkou 45,46 mil. Kč přispěl Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Ostravě zaměstnavatelům v roce 2010. O 37 % méně tedy sumou 28,65 mil. Kč to bylo v následujícím roce 2011. Pokles výdajů v rámci příspěvků zaměstnavatelům pokračoval i v dalších letech, v roce 2013 činila podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením 9,75 mil. Kč, což oproti roku 2010 bylo méně o 78 %. V roce 2014 se objem prostředků na podporu míst zvýšil oproti předcházejícímu roku 2013 o 141% na hodnotu 23,56 mil. Kč. Po stabilizaci trhu práce, kdy přirozeně vznikala nová místa, byly výdaje snižovány, v roce 2015 o 44 %, tj. na hodnotu 13,66 mil. Kč a v dalším roce 2016 o 12 % na hodnotu 11,95 mil. Kč. V následujících letech byly vynaloženy prostředky na podporu zaměstnávání OZP nadále nižší, v roce 2017 činil celkový příspěvek 10,08 mil. Kč, v roce 2018 ještě méně o 68 %, tj. 3,2 mil. Kč a v následujících letech 2019 a 2020 byla celková výše příspěvků přibližně stejná a to 2,25 mil. Kč.

4.4.7 Výdaje na cílené programy zaměstnanosti

Cílené programy zaměstnanosti bývají využívány k řešení problémů v oblasti nezaměstnanosti jak na celostátní, krajské tak obecní úrovni a bývají realizovány zejména prostřednictvím Evropského sociálního fondu, skrze tematické operační programy. V rámci nejrůznějších projektů byly v Moravskoslezském kraji v letech 2010 až 2020 vynaloženy prostředky v úhrnné výši 2,792 mld. Kč. Výdaje v letech jsou uvedeny v následujícím grafu.

Graf 26 Výdaje ÚP ČR na cílené programy zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020 (v mil. Kč)



Zdroj: vlastní zpracování, Ministerstvo práce a sociálních věcí

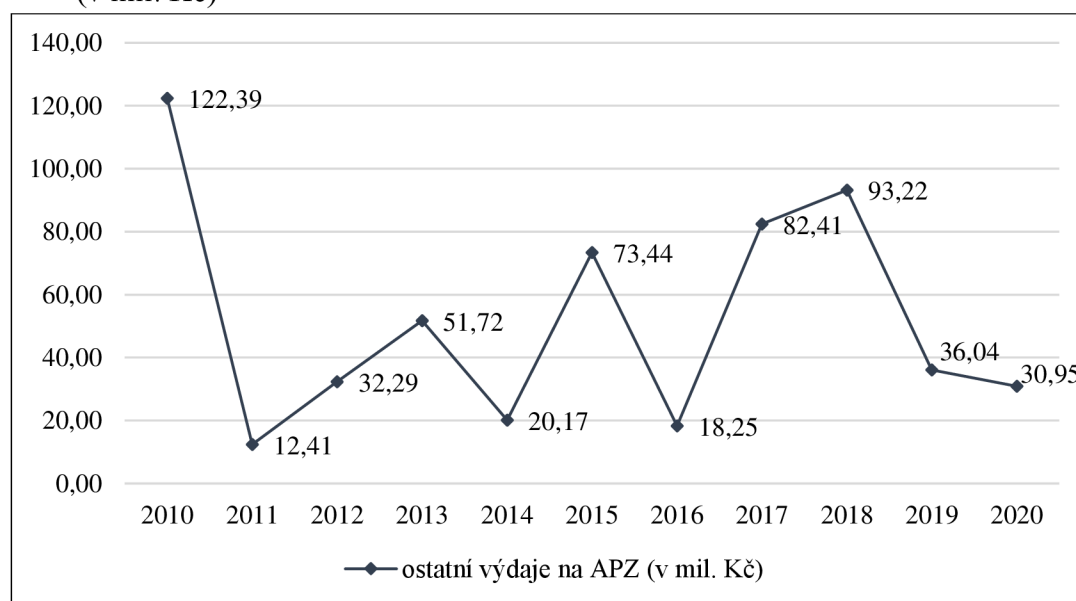
Prostředky, vynaložené na programy zaměstnanosti, resp. národní a zejména regionální projekty, jsou co do jejich výše pro kraj velmi významné. V roce 2010 bylo v rámci cílených programů vynaloženo 60,27 mil. Kč. V následujícím roce 2011 bylo čerpáno více než dvojnásobek prostředků oproti roku 2010, tj. 121,16 mil. Kč. Rok 2012 představoval pokles čerpaných prostředků o 60 % tzn. 47,99 mil. Kč. V dalších letech výše prostředků určených na projekty postupně narůstaly spolu s růstem nezaměstnanosti. V roce 2013 bylo čerpáno 62,83 mil. Kč, v následujícím roce 2014 byl objem prostředků meziročně vyšší o 80 %, tj. celkem 113,48 mil. Kč a v roce 2015 bylo čerpáno 234,85 mil. Kč, což je oproti předcházejícímu roku více o 106 %. V roce 2015 byl zároveň ukončován klíčový projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců. Rok 2016 představoval pokles čerpání prostředků v rámci této kapitoly o 98 % na 4,6 mil. Kč, v roce 2017 bylo v rámci kraje čerpáno oproti předchozímu roku více o 57,56 mil. Kč. V dalších letech byly v kraji

vynaloženy prostředky ve výši 83,5 mil. Kč v roce 2018 a 69,03 mil. Kč v roce 2019. V roce 2020 došlo k extrémnímu nárůstu výdajů, celkem šlo o 1,932 mld. Kč. Z toho v rámci projektu Antivirus bylo v Moravskoslezském kraji vyplaceno zaměstnavatelům s cílem ustát ekonomické ztráty 1,895 mld. Kč.

4.4.8 Ostatní výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti

Do ostatních výdajů aktivní politiky zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji jsou zahrnovány prostředky zejména na projekty „Vzdělávejte se!“ a dále následovaným projektem „Vzdělávejte se pro růst! – adaptabilita“. V rámci ostatních výdajů byly využity prostředky v celkové výši 573,2 mil. Kč. Z uvedeného objemu bylo pokryto 536,6 mil. Kč prostřednictvím prostředků z Evropského sociálního fondu, zbývajících 36,6 mil. Kč, tedy 6,4 % z národní APZ. Uvedený graf 27 vystihuje průběh výdajů v letech.

Graf 27 Ostatní výdaje ÚP ČR na APZ v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020 (v mil. Kč)



Zdroj: vlastní zpracování, Ministerstvo práce a sociálních věcí

Rok 2010 byl poslední, kdy byly čerpány prostředky na podporu významného projektu „Vzdělávejte se!“ V uvedeném roce bylo na ostatní výdaje vynaloženo 122,39 mil. Kč, což byl ve sledovaném období nejvyšší objem prostředků. Naopak nejméně prostředků bylo vynaloženo hned v následujícím roce 2011, rovnou o 90 % méně, kdy zároveň startoval nový projekt „Vzdělávejte se pro růst! – adaptabilita“. V dalších letech objem prostředků narůstal do výše 51,72 mil. Kč v roce 2013, ovšem v následujícím roce 2014 došlo k poklesu o 61 %

tzn. na 20,17 mil. Kč. Rok 2015 vykazoval opět růst, meziročně se jednalo o 264 %, kdy bylo čerpáno 73,44 mil. Kč. V roce 2016 došlo opět k razantnímu poklesu ostatních výdajů o 75 % na 18,25 mil. Kč, aby se hned v roce 2017 výdaje opět zvýšily o 351 % na 82,41 mil. Kč a v dalším roce na 93,22 mil. Kč. V roce 2019 a 2020 byl objem prostředků opět snižován na 36,04 mil. Kč, resp. 30,95 mil. Kč. Z dostupných pramenů nelze jednoznačně dovodit příčiny poměrně velkých rozdílů ve výši prostředků v jednotlivých letech.

4.5 Závislost mezi výdaji na aktivní politiku zaměstnanosti a počtem uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji

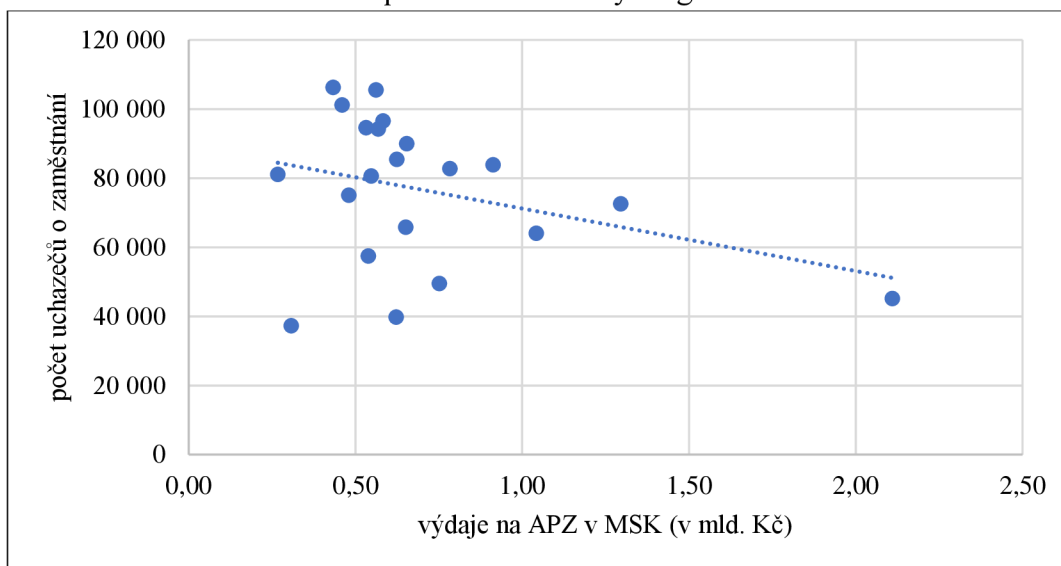
Ke zjištění možné závislosti (a její síly) mezi výdaji na aktivní politiku zaměstnanosti a počtem uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji je použita korelační analýza v prostředí MS Excel.

Tabulka 3 Vstupní hodnoty (výdaje na APZ a počet uchazečů o zaměstnání v letech 2000 – 2020)

rok	výdaje na APZ v MSK (v mld. Kč)	počet uchazečů o zaměstnání v MSK	rok	výdaje na APZ v MSK (v mld. Kč)	počet uchazečů o zaměstnání v MSK
2000	0,53	94 609	2011	0,48	75 019
2001	0,57	94 226	2012	0,27	81 099
2002	0,46	101 214	2013	0,65	89 976
2003	0,43	106 304	2014	0,91	83 877
2004	0,56	105 486	2015	1,30	72 573
2005	0,58	96 528	2016	1,04	64 036
2006	0,62	85 422	2017	0,75	49 487
2007	0,65	65 816	2018	0,62	39 789
2008	0,54	57 455	2019	0,31	37 307
2009	0,55	80 581	2020	2,11	45 157
2010	0,78	82 776			

Zdroj: vlastní zpracování, Ministerstvo práce a sociálních věcí

Graf 28 Grafické znázornění vstupních dat – bodový diagram



Zdroj: vlastní zpracování

Z bodového diagramu (graf 28), který znázorňuje závislost mezi výdaji na APZ a počtem uchazečů o zaměstnání je patrné, že jde o zápornou korelaci v intervalu od 0 do -1.

Tabulka 4 Výsledek analýzy dat – korelace

	výdaje na APZ v MSK (v mld. Kč)	počet uchazečů o zaměstnání v MSK
výdaje na APZ v MSK (v mld. Kč)	1	
počet uchazečů o zaměstnání v MSK	-0,339418455	1

Zdroj: vlastní zpracování prostřednictvím MS Excel

Tabulka 5 Výsledek analýzy dat – ANOVA

ANOVA					
	Rozdíl	SS	MS	F	Významnost F
Regrese	1	1,04E+09	1,04E+09	2,473898	0,132255
Rezidua	19	7,98E+09	4,2E+08		
Celkem	20	9,02E+09			

	Koeficienty	Chyba stř. hodnoty	t Stat	Hodnota P	Horní Dolní 95%	Horní Dolní 95,0%	Horní Dolní 95,0%
Hranice Soubor	89278,47	9214,819	9,688576	8,74E-09	69991,63	108565,3	69991,63
X 1	-18082,4	11496,46	-1,57286	0,132255	-42144,7	5980,01	-42144,7

Zdroj: vlastní zpracování prostřednictvím MS Excel

Z analýzy dat v programu MS Excel lze určit:

- koeficient korelace $r = -0,33942$ tzn. $|r| \in (0; 0,3)$ – představuje střední stupeň závislosti.

Testování statistické významnosti koeficientu korelace:

$H_0: \rho = 0$ (není statisticky významný), počty uchazečů o zaměstnání nezávisí na výši výdajů na APZ,

$H_1: \rho \neq 0$ (je statisticky významný), počty uchazečů o zaměstnání závisí na výši výdajů na APZ.

Testové kritérium $T = -1,57286$.

Hodnota $p = 0,132255041 \Rightarrow p > \alpha (0,05)$, platí tedy H_0 , tzn. koeficient korelace není statisticky významný.

Závěr: pomocí korelační analýzy byla nalezena střední závislost mezi výdaji na aktivní politiku zaměstnanosti a počtem uchazečů o zaměstnání, avšak po provedeném testu statistické významnosti bylo zjištěno, že koeficient korelace není statisticky významný.

5 Zhodnocení výsledků

V praktické části diplomové práce se autor věnoval vývoji nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji v rámci různých ukazatelů. Následně zde byly zhodnoceny jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a dále analyzovány výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji v období let 2010 až 2020. Praktickou část uzavřela podkapitola, týkající se hledání možné závislosti mezi výdaji na aktivní politiku zaměstnanosti a počtem uchazečů o zaměstnání. V následující části této kapitoly jsou shrnuty výsledky.

Jako první byl analyzován podíl nezaměstnaných osob v Moravskoslezském kraji, s rozdělením na ženy a muže, následně komparováno s údaji v rámci celé České republiky. Bylo zjištěno, že v Moravskoslezském kraji v jednotlivých letech 2010 až 2020 převažovali v rámci podílu nezaměstnaných osob muži, zatímco v rámci ČR podílu nezaměstnaných osob dominují ženy. Zde je možné se domnívat, že je to z důvodu postupného útlumu těžkého průmyslu v kraji, v němž byli zaměstnání převážně právě muži. Dále bylo zjištěno, že v Moravskoslezském kraji byl podíl nezaměstnaných osob v letech 2010 až 2020 od 4,4 do 10,1 %, zatímco v celorepublikovém průměru to bylo od 2,8 do 7,7 %.

Následoval přehled vývoje počtu uchazečů o zaměstnání v kraji v celkovém počtu a uchazečů žen a mužů. Vývoj byl sledován v absolutních hodnotách, nejvíce uchazečů o zaměstnání byl zaznamenán v roce 2013, kdy se celkově o zaměstnání ucházelo 89 976 osob, z toho bylo 42 376 žen a 47 600 mužů. Naopak nejméně uchazečů bylo v kraji evidováno v roce 2019, jednalo se o 37 307 uchazečů celkem, z toho bylo 17 658 žen a 19 649 mužů.

Co se týče počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst bylo zjištěno, že nejvíce, tedy 26 uchazečů připadlo na jedno volné pracovní místo v roce 2010 a naopak nejméně uchazečů připadlo na jedno volné pracovní místo v roce 2019, kdy se jednalo o 2,3 uchazečů na jedno volné pracovní místo.

V přehledu uchazečů o zaměstnání podle věkové struktury bylo vysledováno, že nejpočetnější věková skupina uchazečů je skupina osob ve věku 55 – 59 let, následovaná skupinou osob ve věku 50 – 54 let. Obě věkové skupiny patří do tzv. rizikové skupiny osob na trhu práce. Konečně třetí nejpočetnější skupinou uchazečů o zaměstnání jsou osoby ve věku 20 – 24 let. Zde lze hovořit o důvodu horšího uplatnění na trhu práce především

z hlediska nedostatku praxe absolventů škol. Průměrný věk uchazečů o zaměstnání mezi roky 2010 až 2020 byl v rozmezí 39,7 let v roce 2012 až 44,4 let v roce 2018.

Dále byla analýza zaměřena na uchazeče o zaměstnání v závislosti na dosaženém vzdělání. Nejpočetnější skupina uchazečů byla tvořena osoby se středním odborným vzděláním s výučním litem a to ve všech letech 2010 – 2020. Dále šlo o uchazeče se základním vzděláním, následovaných uchazeči s úplným středním odborným vzděláním s maturitou (bez vyučení). Nejméně početnou skupinou osob, registrovaných na Úřadu práce byly osoby s doktorským stupněm vzdělání. Tento přehled víceméně kopíruje normální rozdělení osob s příslušným vzděláním ve společnosti.

Z hlediska uchazečů o zaměstnání podle délky evidované nezaměstnanosti bylo zjištěno, že v Moravskoslezském kraji převažují osoby, evidované jako uchazeči o zaměstnání do 3 měsíců a dále ti uchazeči, kteří jsou v evidenci déle než 24 měsíců. Parametry rozdělení na skupiny byly dány obdobím do 3 měsíců, 3 – 6 měsíců, 6 – 9 měsíců, 9 – 12 měsíců, 12 – 24 měsíců a déle než 24 měsíců.

Následoval přehled uchazečů o zaměstnání podle zaměstnání (dle CZ-ISCO), která chtějí prostřednictvím Úřadu práce zprostředkovat. V Moravskoslezském kraji bylo v období let 2010 – 2020 nejvíce uchazečů z kategorie pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Následovali uchazeči o profese řemeslníků a opravářů a další byli pracovníci ve službách. Nejméně osob hledalo uplatnění v ozbrojených silách (průměrně 18 osob ročně) a dále uchazeči o profesi řídicího pracovníka (průměrně 394 osob).

Nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji z tzv. rizikových skupin byly osoby nad 50 let věku. V pořadí další početnou skupinou jsou uchazeči bez vzdělání nebo se základním vzděláním. Této skupině osob se ale postupně dařilo nalézt uplatnění, zejména z důvodu vyšší poptávky po méně kvalifikovaných pracovnících ve stavebnictví. Od roku 2010 do roku 2019 jejich počet klesl o 46 %. Nelze také opomenout početně významnou skupinu hůře uplatnitelnou na trhu práce, a to osoby pečující o dítě do 15 let. Těmto lidem se ale příliš nedaří nalézt zaměstnání, mezi roky 2010 a 2019 se jejich počet snížil jen o 28 %, což bylo ze všech skupin nejnižší pokles. V roce 2020 se počet uchazečů o zaměstnání z řad ohrožených skupin oproti předcházejícímu roku zvýšil o 13 %.

Další analyzovanou oblastí bylo konkrétní využití jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji v období let 2010 – 2020 a vynaložené finanční prostředky k jejich zabezpečení.

V souladu s požadavky zaměstnavatelů v kraji, bylo v letech 2010 – 2020 finančně podpořeno celkem 32 518 společensky účelných pracovních míst, kdy výdaje Úřadu práce v rámci tohoto nástroje přesáhly 2,584 mld. Kč. Nejvíce míst, tedy 7 162 podpořeno částkou 564,3 mil. Kč jich bylo zřízeno v roce 2015, což bylo období, kdy na trhu práce v kraji nevznikalo přirozeným způsobem příliš nových pracovních míst. Naopak nejméně, 366 míst za přispění Úřadu práce 11,3 mil. Kč bylo podpořeno v roce 2020, kdy trh práce byl utlumován vládními opatřeními vlivem epidemie COVID-19. Podpora společensky účelných pracovních míst byla financována jak národními zdroji, tak i prostředky ESF v rámci operačních programů.

Co se týče veřejně prospěšných prací, v kraji bylo celkem ve sledovaném období Úřadem práce ČR, krajskou pobočkou v Ostravě finančně podpořeno 24 867 míst s celkovými výdaji v rámci tohoto nástroje 2,581 mld. Kč. Nejvíce jich bylo podpořeno v roce 2015, což představovalo 3 904 míst s výdaji Úřadu práce 348,2 mil. Kč, a nejméně v roce 2020, jen 925 míst, s výdaji 119,3 mil. Kč. Veřejně prospěšné práce byly hrazeny jak z národních zdrojů, tak prostředků ESF v rámci operačních programů.

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti byla podpora chráněných pracovních míst. Za období let 2010 – 2020 zaměstnavatelé za podpory Úřadu práce v kraji zřídili celkem 889 takových míst (od roku 2018 s úpravou legislativy šlo o místa pro OZP), kdy výdaje Úřadu práce činily 166,4 mil. Kč. Nejvíce byl vznik uvedených míst podpořen v roce 2014, což bylo 261 nových míst a výdaji 23,5 mil. Kč a nejméně v roce 2018, kdy se jednalo pouze o 9 míst s přispěním Úřadu práce 3,1 mil. Kč. Podpora chráněných pracovních míst (následně míst pro OZP) byla realizována z národních zdrojů.

Zdaleka nejčastěji využívaný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti byla rekvalifikace. Ve sledovaném období let 2010 – 2020 úspěšně dokončilo rekvalifikaci celkem 39 801 účastníků. Výdaje Úřadu práce za uvedené období přesáhly 514 mil. Kč. Nejvíce, tedy 9 995 žadatelů rekvalifikaci dokončilo v roce 2010, kdy výdaje činily 114 mil. Kč a nejméně žadatelů tedy 461, rekvalifikaci úspěšně dokončilo v roce 2020 s výdaji 11,6 mil. Kč. V přístupných statistikách Úřadu práce ČR, krajské pobočky v Ostravě jsou zveřejněny údaje stran umístění osob po dokončení rekvalifikace pouze do roku 2013. Své uplatnění

na trhu práce bezprostředně našlo přibližně 70 % absolventů rekvalifikací. Nejčastěji se jednalo o kurzy k získání či rozšíření řidičských oprávnění a profesní způsobilosti, různé druhy svářečských kurzů, kurzy k přípravě a zahájení podnikání, kurzy pro pracovníky v sociálních službách nebo obsluhy počítače. Náklady spojené se zabezpečením rekvalifikačních kurzů s podporou Úřadu práce byly hrazeny z národních zdrojů na aktivní politiku zaměstnanosti a prostředků ESF v rámci operačních programů.

Do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou zahrnuty také příspěvky poskytnuté osobám či na zaměstnance. V letech 2010 – 2020 byly příspěvky vypláceny celkem 5 494 osobám. Nejvíce, tedy 3 287 osob pobíralo příspěvek na provoz chráněného pracovního místa (od roku 2018 se jednalo o příspěvek na úhradu nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP), dále 1 712 osob pobíralo příspěvek na regionální mobilitu (od roku 2016) a pouze 487 osob čerpalo překlenovací příspěvek. Poskytnuté příspěvky byly hrazeny výdaji v rámci cílených programů zaměstnanosti.

Celkové výdaje na cílené programy zaměstnanosti v letech 2010 – 2020 činily 2,792 mld. Kč, přičemž z toho jen na program Antivirus v roce 2020 připadlo 1,895 mld. Kč.

Do ostatních výdajů v celkové hodnotě 573,2 mil. Kč byly zahrnuty mimo jiné projekty „Vzdělávejte se!“ a dále „Vzdělávejte se pro růst! – adaptabilita“. Jak cílené programy tak ostatní výdaje byly hrazeny z národních zdrojů na aktivní politiku zaměstnanosti a prostředků ESF v rámci operačních programů.

Za celé období let 2010 – 2020 bylo v Moravskoslezském kraji na aktivní politiku zaměstnanosti v součtu vynaloženo 9,22 mld. Kč. V rámci České republiky to pro kraj představovalo podíl přes 12 % (v jednotlivých letech se podíl pohyboval v rozmezí od 8,2 do 15,97 %).

Poslední, co bylo předmětem zkoumání, byla závislost mezi výší výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti a počtem uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji, tentokrát v letech 2000 - 2020. Autor práce předpokládal, že zvyšujícími se výdaji na aktivní politiku zaměstnanosti se budou počty uchazečů o zaměstnání snižovat. Analýzou dat v programu MS Excel byla absolutní hodnota koeficientu korelace 0,33942, což představuje střední stupeň závislosti, ovšem testem statistické významnosti koeficientu byla zamítnuta H_1 ve prospěch H_0 , což znamená, že koeficient korelace není statisticky významný. Tímto se nepotvrdil předpoklad zkoumané závislosti.

6 Závěr

Autor této diplomové práce si kladl za cíl zhodnotit využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v rámci začleňování uchazečů o zaměstnání zpět na trh práce v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020.

V teoretické části práce byly prostřednictvím dostupných zdrojů vymezeny a následně v podkapitolách rozpracovány pojmy vztahující se k oblasti trhu práce, nezaměstnanosti a státní politiky zaměstnanosti – aktivní části. V podkapitole pojednávající o trhu práce byly vysvětleny základní principy nabídky, poptávky či rovnováhy na trhu práce. V rámci nezaměstnanosti zde byly uvedeny metodiky měření nezaměstnanosti prostřednictvím Českého statistického úřadu, což představuje obecná míra nezaměstnanosti či Ministerstva práce a sociálních věcí, jehož ukazatelem je podíl nezaměstnaných osob. Dále byly uvedeny a popsány typy nezaměstnanosti z různých hledisek a stručně doplněny vnější a vnitřní faktory a příčiny, které vyvolávají či ovlivňují nezaměstnanost. Také zde byly vymezeny jednotlivé skupiny osob, kterým je zapotřebí na trhu práce věnovat vyšší míru pozornosti, tzv. rizikové skupiny. V podkapitole v rámci státní politiky zaměstnanosti byl vymezen obsah a nástroje státní politiky zaměstnanosti, byly zde zmíněny instituce, zajišťující státní politiku zaměstnanosti či její strategie a dále zde byly popsány jednotlivé formy aktivní politiky zaměstnanosti.

V úvodu praktické části byl stručně charakterizován Moravskoslezský kraj z hlediska aktuálního stavu obyvatelstva, nezaměstnanosti, či uvedení klíčových zaměstnavatelů v kraji.

Následovalo zhodnocení dat, souvisejících s vývojem nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020, čímž byl naplněn první ze stanovených dílčích cílů. Analýzou dat Ministerstva práce a sociálních věcí bylo zjištěno, že podíl nezaměstnaných osob v kraji ve sledovaném období byl v rozmezí od 4,4 do 10,1 %, což převyšuje celorepublikové průměrné hodnoty, které byly v rozmezí od 2,8 do 7,7 %. V Moravskoslezském kraji podílu nezaměstnaných osob dominovali muži, v průměrných hodnotách v rámci České republiky to byly ženy. Následoval vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v porovnání s volnými pracovními místy, přehled uchazečů dle věkové struktury, dosaženého vzdělání, délky evidované nezaměstnanosti či přehled uchazečů podle zaměstnání.

Identifikací rizikových skupin na trhu práce byl naplněn druhý dílčí cíl. Nejpočetnější rizikovou skupinou uchazečů o zaměstnání v kraji jsou osoby nad 50 let, následovanou skupinou uchazečů bez vzdělání či se základním vzděláním.

Předmětem praktické čísta bylo také zhodnotit využití jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji. Nejčastěji využívaný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti realizovaný prostřednictvím Úřadu práce ČR, Krajské pobočky v Ostravě v letech 2010 – 2020 byla rekvalifikace, kterou úspěšně dokončilo celkem 39 801 účastníků. Druhým nejčastěji využívaným nástrojem byla podpora společensky účelných pracovních míst, ve sledovaném období vzniklo 32 518 takových míst. Nutno zmínit také veřejně prospěšné práce, tyto v kraji byly podpořeny celkem 24 867 místy.

Zhodnocení výdajů na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti – tak zněl další dílčí cíl. Za celé období let 2010 – 2020 bylo v Moravskoslezském kraji na aktivní politiku zaměstnanosti vynaloženo v součtu 9,22 mld. Kč. V kontextu s Českou republikou se průměrně jednalo o podíl přesahující 12 %, což je v přepočtu na obyvatele v kraji nadprůměrná hodnota. Nutnost vyšších „investic“ v rámci aktivních opatření na trhu práce je důsledkem obecně vyšší míry nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji, která je dána postupným útlumem strojírenského, hutnického a těžebního průmyslu. Nejvyšší podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti byl na vytváření společensky účelných pracovních míst. Mezi léty 2010 – 2020 bylo v rámci tohoto nástroje v kraji vynaloženo prostřednictvím Úřadu práce 2,584 mld. Kč. Obdobným objemem prostředků, tj. 2,581 mld. Kč, byla v kraji financována pracovní místa v rámci veřejně prospěšných prací. Samostatnou částí jsou výdaje na cílené programy zaměstnanosti, které v kraji ve sledovaných letech dosáhly celkového objemu 2,792 mld. Kč. V tomto ohledu je třeba zmínit program Antivirus, prostřednictvím kterého v roce 2020 Úřad práce přerozdělil mezi zaměstnavatele celkem 1,895 mld. Kč s cílem ustát ekonomické ztráty, způsobené opatřeními v době epidemie COVID-19. Financování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti bylo z národních zdrojů a zejména ze zdrojů EU, tzn. ESF prostřednictvím operačních programů.

Posledním dílčím cílem bylo zkoumání závislosti mezi výší výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti a počtem uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji. Po provedené analýze dat byl zjištěn koeficient korelace ukazující na střední stupeň závislosti, avšak provedeným testem byla statistická významnost koeficientu korelace zpochybněna. Nelze tedy potvrdit autorův předpoklad výše uvedené závislosti.

Je zřejmé, že nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří k těm nejúčinnějším prostředkům v rámci boje s nezaměstnaností. Dvojnásob to platí v Moravskoslezském kraji, kde je situace na trhu práce oproti jiným krajům v České republice méně příznivá.

Aktivní politika zaměstnanosti bezesporu významně přispívá ke snižování míry nezaměstnanosti. V tomto ohledu je také potřeba zmínit i to, že státní politika zaměstnanosti jako taková není a nemá být „spásou“ a měla by se zaměřovat primárně na osoby, které jsou na trhu práce nějakým způsobem znevýhodněné. Lidé by měli být k práci také sami dostatečně motivováni a mělo by se jim vyplácet pracovat.

7 Seznam použitých zdrojů

Odborné publikace

- BELLOVÁ, J., ZLÁMAL, J., MENDEL, Z., NAVRÁTILOVÁ, P. *Občanský a společenskovědní základ: Ekonomie*. 3. vyd. Prostějov: Computer Media, s.r.o., 2019. 112 s. ISBN 978-80-7402-279-1.
- BRČÁK, J., SEKERKA, B., STARÁ, D., SVOBODA, R. *Česká republika ve světle ekonomických teorií*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. 206 s. ISBN 978-80-7380-369-8.
- BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2018. 267 s. ISBN 978-80-7400-719-4.
- BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLEHOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. 1. vyd. Praha: Grada, 2013. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- DOUŠOVÁ, J. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. 1. vyd., Praha: C. H. Beck, 2020. 180 s. ISBN 978-80-7400-810-8.
- DUKOVÁ, I., DUKA, M., KOHOUTOVÁ, I. *Sociální politika*. 1. vyd., dotisk. Praha: Grada, 2013. 200 s. ISBN 978-80-247-3880-2.
- EICHLER, B., RYSKA, R., SVOBODA, V. *Základy státoprávní teorie, ekonomie a ekonomiky, neformální logiky: základy společenských věd*. 4. vyd. Praha: Fortuna, 2007. 160 s. ISBN 978-80-7373-004-8.
- FISCHER, J., JEŘÁBKOVÁ, V., PETKOVÁ, L., PTÁČKOVÁ, V., ŠVARCOVÁ, P. *Základní metody statistického srovnávání*. 1. vyd., Praha: Oeconomia, 2019. 88 s. ISBN 978-80-245-2342-2.
- GIDDENS, A. *Sociologie*. 4. vyd. Praha: Agro, 1999. 595 s. ISBN 80-7203-124-4.
- HINDLS, R., HRONOVÁ, S., SEGER, J., FISCHER, J. *Statistika pro ekonomy*. 8. vyd., Praha: Professional Publishing, 2007. 415 s. ISBN 978-80-86946-43-6.
- HOLMAN, R. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2004. 424 s. ISBN 80-7179-764-2.
- JANOSKI, T., LUKE, D., OLIVER, Ch. *The Causes of Structural Unemployment: Four Factors that Keep People from the Jobs they Deserve*. Malden: John Wiley & Sons, 2014. 208 s. ISBN 978-0-7456-7027-0.
- JUREČKA, V. a kol. *Makroekonomie*. 3. vyd. Praha: Grada, 2017. 368 s. ISBN 978-80-271-0251-8.

- JUREČKA, V. a kol. *Mikroekonomie*. 3. vyd. Praha: Grada, 2018. 400 s. ISBN 978-80-271-0146-7.
- KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2013. 242 s. ISBN 978-80-245-1930-2.
- KLIKOVÁ, Ch., KOTLÁN, I. *Hospodářská politika*. 2. vyd. Ostrava: Institut vzdělávání Sokrates, 2006. 339 s. ISBN 80-86572-374.
- KUCHAŘ, P. *Trh práce: sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 568 s. ISBN 978-80-7478-921-2.
- MAITAH, M. *Makroekonomie v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 196 s. ISBN 978-80-7357-560-1.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.
- PAVELKA, T. *Makroekonomie: Základní kurz*. 2. vyd. Slaný: Melandrium, 2007. 278 s. ISBN 978-80-86175-52-2.
- PEKOVÁ, J., PILNÝ, J., JETMAR, M. *Veřejná správa a finance veřejného sektoru*. 3. vyd. Praha: ASPI, 2008. 712 s. ISBN 978-80-7357-351-5.
- RIEVAJOVÁ, E. a kol. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Bratislava: Ekonóm, 2009. 270 s. ISBN 978-80-225-2878-8.
- ROJÍČEK, M., SPĚVÁČEK, V., VEJMĚLEK J., ZAMRAZILOVÁ, E., ŽĎÁREK, V. *Makroekonomická analýza: teorie a praxe*. 1. vyd. Praha: Grada, 2016. 544 s. ISBN 978-80-247-5858-9.
- ŠVEJNAR, J. a kol. *Česká republika a ekonomická transformace ve střední a východní Evropě*. 1. vyd. Praha: Academia, 1997. ISBN 80-200-0568-4.
- TOMEŠ, I. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. 1. vyd. Praha: Portál, 2010. 440 s. ISBN 978-80-7367-680-3.
- URBAN, J. *Teorie národního hospodářství*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 480 s. ISBN 978-80-7478-724-9.
- VASKA, L. *Služby zaměstnanosti a vybrané aspekty sociální práce s nezaměstnanými*. 1. vyd. Bratislava: IRIS - Vydavatelstvo a tlač, s.r.o., 2014. 224 s. ISBN 978-80-89726-25-7.

VLČEK, J. *Ekonomie a ekonomika*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. 556 s. ISBN 978-80-7552-190-3.

Elektronické zdroje

Český statistický úřad. *HDP, národní účty: Hrubý domácí produkt v krajích ČR* [online]. [cit. 2022-01-014]. Dostupné z WWW: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=statistiky&katalog=30833&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_U~301-_null#katalog=30832

Český statistický úřad. *Charakteristika Moravskoslezského kraje* [online]. [cit. 2022-01-04]. Dostupné z WWW: https://www.czso.cz/csu/xt/charakteristika_moravskoslezskeho_kraje

Český statistický úřad. *Okresy* [online]. [cit. 2022-01-04]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/xt/okresy>

Český statistický úřad. *Počet zaměstnanců a průměrné hrubé měsíční mzdy* [online]. [cit. 2022-01-04]. Dostupné z WWW: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&z=T&f=TABULKA&sp=A&skupId=855&katalog=30852&pvo=MZD01-E&evo=v208!_MZD-KUM-ABS-od2011_1&u=v159__VUZEMI__100__3140

Český statistický úřad. *Stav a pohyb obyvatelstva v ČR – 1. – 3. čtvrtletí 2021* [online]. [cit. 2022-01-04]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/stav-a-pohyb-obyvatelstva-v-cr-1-3-ctvrtleti-2021>

Český statistický úřad. *Věkové složení obyvatelstva - 2020* [online]. [cit. 2022-01-04]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/vekove-slozeni-obyvatelstva-2020>

Český statistický úřad. *Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let* [online]. [cit. 2021-12-04]. Dostupné z WWW: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&&pvo=ZAM01-B&&u=v413__VUZEMI__97__19&str=v467#w=

Český statistický úřad. *Zaměstnanost, nezaměstnanost: Data, Časové řady* [online]. [cit. 2022-01-04]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/xt/zamestnanost-xt>

European Commission. Employment, Social Affairs & Inclusion. *European Social Fund Plus* [online]. [cit. 2021-12-29]. Dostupné z WWW: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=325>

European Union. *Facts and figures on the European Union economy* [online]. [cit. 2021-12-27]. Dostupné z WWW: https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/key-facts-and-figures/economy_en

- Evropská unie. Evropský sociální fond. *Operační program zaměstnanost. Programové období 2021 – 2027* [online]. [cit. 2021-12-27]. Dostupné z WWW: <https://www.esfcr.cz/opz-plus>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob* [online]. [cit. 2022-01-29]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/web/cz/casove-rady-mn-a-pno>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst* [online]. [cit. 2022-01-29]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/web/cz/struktura-uchazecu>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Nezaměstnanost - měsíční* [online]. [cit. 2022-01-20]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/mesicni>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *O MPSV* [online]. [cit. 2021-12-26]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/web/cz/o-mps>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Strategický rámeček politiky zaměstnanosti do roku 2030* [online]. [cit. 2021-12-25]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/strategicky-ramec-politiky-zamestnanosti-do-roku-2030>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Strukturovaný počet uchazečů* [online]. [cit. 2022-01-29]. Dostupné z WWW: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace4>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. [cit. 2021-12-25]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/strategie-politiky-zamestnanosti-do-roku-2020>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti* [online]. [cit. 2021-12-29]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>
- Úřad práce ČR. *O Úřadu práce České republiky* [online]. [cit. 2021-12-26]. Dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>
- Úřad práce ČR. *Možnosti získání příspěvku pro zaměstnavatele* [online]. [cit. 2021-12-26]. Dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/moznosti-ziskani-prispevku>
- Úřad práce ČR. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Moravskoslezském kraji v roce 2010 a předpokládaný vývoj v roce 2011* [online]. (PDF). [cit. 2022-02-14]. Dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/statistiky-msk>
- Úřad práce ČR. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Moravskoslezském kraji v roce 2011 a předpokládaný vývoj v roce 2012* [online]. (PDF). [cit. 2022-02-06]. Dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/statistiky-msk>

Úřad práce ČR. *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014* [online]. (PDF). [cit. 2022-02-06].
Dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/statistiky-msk>

Úřad práce ČR. *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015* [online]. (PDF). [cit. 2022-02-06].
Dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/statistiky-msk>

Úřad práce ČR. *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016* [online]. (PDF). [cit. 2022-02-06].
Dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/statistiky-msk>

Úřad práce ČR. *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2017 a strategie APZ pro rok 2018* [online]. (PDF). [cit. 2022-02-06].
Dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/statistiky-msk>

Úřad práce ČR. *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2019 a strategie APZ pro rok 2020* [online]. (PDF). [cit. 2022-02-06].
Dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/statistiky-msk>

Úřad práce ČR. *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2020 a strategie APZ pro rok 2021* [online]. (PDF). [cit. 2022-02-06].
Dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/statistiky-msk>

Legislativa

Ústavní zákon o vytvoření vyšších územních samosprávných celků a o změně ústavního zákona České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky (Zákon č. 347/1997 Sb.) [online]. [cit. 2021-12-27]. Dostupné z WWW:
<https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=347&r=1997>

Zákon o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb.) [online]. [cit. 2021-12-29]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/aktualni-zneni>

Zákon o Úřadu práce České republiky (Zákon č. 73/2011 Sb.) [online]. [cit. 2021-12-29].
Dostupné z WWW: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_73_2011

8 Seznam obrázků, tabulek a grafů

Seznam obrázků

- Obrázek 1 Křivka individuální nabídky práce
- Obrázek 2 Křivka tržní nabídky práce
- Obrázek 3 Křivka poptávky po práci
- Obrázek 4 Rovnováha na trhu práce
- Obrázek 5 Rozložení okresů Moravskoslezského kraje

Seznam tabulek

- Tabulka 1 Uchazeči o zaměstnání z řad rizikových skupin v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020
- Tabulka 2 Podíl výdajů na APZ v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020
- Tabulka 3 Vstupní hodnoty (výdaje na APZ a počet uchazečů o zaměstnání v letech 2000 – 2020)
- Tabulka 4 Výsledek analýzy dat – korelace
- Tabulka 5 Výsledek analýzy dat – ANOVA

Seznam grafů

- Graf 1 Vývoj ekonomické aktivity a nezaměstnanosti v letech 1993 - 2020
- Graf 2 Míra nezaměstnanosti zemí EU (ve věkové kategorii 20 – 64 let) k 12/2021
- Graf 3 Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti v ČR v letech 1993 – 2020 (v mld. Kč)
- Graf 4 Počet obyvatel v jednotlivých okresech Moravskoslezského kraje (k 30. 9. 2021)
- Graf 5 Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech Moravskoslezského kraje v % (k 31. 12. 2021)
- Graf 6 Podíl nezaměstnaných osob v Moravskoslezském kraji v porovnání s ostatními kraji v ČR v % (k 31. 12. 2021)
- Graf 7 Vývoj HDP v Moravskoslezském kraji a ČR v období let 2010 – 2020 (v Kč na 1 obyvatele)
- Graf 8 Vývoj průměrných hrubých měsíčních mezd v Moravskoslezském kraji a ČR v období let 2010 – 2020 (v Kč)
- Graf 9 Podíl nezaměstnaných osob v Moravskoslezském kraji v porovnání s Českou republikou v letech 2010 – 2020 (v %)
- Graf 10 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020 (údaje k 31.12)
- Graf 11 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání ve srovnání s volnými pracovními místy v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020
- Graf 12 Uchazeči o zaměstnání v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020 podle věkové struktury

- Graf 13 Uchazeči o zaměstnání v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020 podle dosaženého vzdělání
- Graf 14 Uchazeči o zaměstnání v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020 podle délky evidované nezaměstnanosti
- Graf 15 Uchazeči o zaměstnání v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020 podle zaměstnání
- Graf 16 Společensky účelná pracovní místa v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020
- Graf 17 Veřejně prospěšní práce v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020
- Graf 18 Chráněná pracovní místa v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020
- Graf 19 Rekvalifikace v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020
- Graf 20 Příspěvky poskytnuté osobám / na zaměstnance v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020
- Graf 21 Celkové výdaje na APZ v Moravskoslezském kraji a České republice v letech 2010 – 2020 (v mld. Kč)
- Graf 22 Výdaje ÚP ČR na vytvoření společensky účelných pracovních míst v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020 (v mil. Kč)
- Graf 23 Výdaje ÚP ČR na veřejně prospěšné práce v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020 (v mil. Kč)
- Graf 24 Výdaje ÚP ČR na rekvalifikace v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020 (v mil. Kč)
- Graf 25 Výdaje ÚP ČR na podporu OZP v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020 (v mil. Kč)
- Graf 26 Výdaje ÚP ČR na cílené programy v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020 (v mil. Kč)
- Graf 27 Ostatní výdaje ÚP ČR na APZ v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2020 (v mil. Kč)
- Graf 28 Grafické znázornění vstupních dat – bodový diagram

Seznam použitých zkratk

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
atd.	a tak dále
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
HDP	hrubý domácí produkt
Kč	koruna česká
mil.	milion
mld.	miliarda
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MSK	Moravskoslezský kraj
OZP	osoba se zdravotním postižením
tj.	to je
tzn.	to znamená
ÚP ČR	Úřad práce České republiky

Přílohy

Seznam příloh

- Příloha 1 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v MSK v letech 2010 – 2020
- Příloha 2 Počet uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v MSK v letech 2010 – 2020
- Příloha 3 Uchazeči o zaměstnání v MSK v letech 2010 – 2020 podle věkové struktury
- Příloha 4 Uchazeči o zaměstnání v MSK v letech 2010 – 2020 podle délky evidované nezaměstnanosti
- Příloha 5 Vývoj počtu společensky účelných pracovních míst v MSK v letech 2010 – 2020
- Příloha 6 Vývoj počtu veřejně prospěšných prací v MSK v letech 2010 – 2020
- Příloha 7 Vývoj počtu chráněných pracovních míst v MSK v letech 2010 – 2020
- Příloha 8 Vývoj počtu rekvalifikací v MSK v letech 2010 – 2020
- Příloha 9 Výdaje ÚP ČR na vytvoření společensky účelných pracovních míst v MSK v letech 2010 – 2020
- Příloha 10 Výdaje ÚP ČR na veřejně prospěšné práce v MSK v letech 2010 – 2020
- Příloha 11 Výdaje ÚP ČR na rekvalifikace v MSK v letech 2010 – 2020
- Příloha 12 Výdaje ÚP ČR na podporu OZP v MSK v letech 2010 – 2020
- Příloha 13 Výdaje ÚP ČR na cílené programy zaměstnanosti v MSK v letech 2010 – 2020
- Příloha 14 Ostatní výdaje ÚP ČR na APZ v MSK v letech 2010 – 2020 (v mil. Kč)

Příloha 1 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v MSK v letech 2010 – 2020

rok	uchazeči o zaměstnání muži v MSK				uchazeči o zaměstnání ženy v MSK				uchazeči o zaměstnání celkem MSK			
				%				%				%
2010	43 443				39 333				82 776			
2011	38 576	bazický index	0,89	88,80	36 443	bazický index	0,93	92,65	75 019	bazický index	0,91	90,63
		řetězový index	0,89	88,80		řetězový index	0,93	92,65		řetězový index	0,91	90,63
2012	42 667	bazický index	0,98	98,21	38 432	bazický index	0,98	97,71	81 099	bazický index	0,98	97,97
		řetězový index	1,11	110,61		řetězový index	1,05	105,46		řetězový index	1,08	108,10
2013	47 600	bazický index	1,10	109,57	42 376	bazický index	1,08	107,74	89 976	bazický index	1,09	108,70
		řetězový index	1,12	111,56		řetězový index	1,10	110,26		řetězový index	1,11	110,95
2014	43 632	bazický index	1,00	100,44	40 245	bazický index	1,02	102,32	83 877	bazický index	1,01	101,33
		řetězový index	0,92	91,66		řetězový index	0,95	94,97		řetězový index	0,93	93,22
2015	37 494	bazický index	0,86	86,31	35 079	bazický index	0,89	89,18	72 573	bazický index	0,88	87,67
		řetězový index	0,86	85,93		řetězový index	0,87	87,16		řetězový index	0,87	86,52
2016	33 360	bazický index	0,77	76,79	30 676	bazický index	0,78	77,99	64 036	bazický index	0,77	77,36
		řetězový index	0,89	88,97		řetězový index	0,87	87,45		řetězový index	0,88	88,24
2017	26 085	bazický index	0,60	60,04	23 402	bazický index	0,59	59,50	49 487	bazický index	0,60	59,78
		řetězový index	0,78	78,19		řetězový index	0,76	76,29		řetězový index	0,77	77,28
2018	20 698	bazický index	0,48	47,64	19 091	bazický index	0,49	48,54	39 789	bazický index	0,48	48,07
		řetězový index	0,79	79,35		řetězový index	0,82	81,58		řetězový index	0,80	80,40
2019	19 649	bazický index	0,45	45,23	17 658	bazický index	0,45	44,89	37 307	bazický index	0,45	45,07
		řetězový index	0,95	94,93		řetězový index	0,92	92,49		řetězový index	0,94	93,76
2020	23 908	bazický index	0,55	55,03	21 249	bazický index	0,54	54,02	45 157	bazický index	0,55	54,55
		řetězový index	1,22	121,68		řetězový index	1,20	120,34		řetězový index	1,21	121,04

Zdroj: vlastní zpracování, Ministerstvo práce a sociálních věcí

Příloha 2 Počet uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v MSK v letech 2010 – 2020

rok	počet uchazečů o zaměstnání	počet volných pracovních míst	počet uchazečů na 1 volné pracovní místo
2010	82 776	3 191	25,94
2011	75 019	4 163	18,02
2012	81 099	3 335	24,32
2013	89 976	2 280	39,46
2014	83 877	5 399	15,54
2015	72 573	10 324	7,03
2016	64 036	10 911	5,87
2017	49 487	13 973	3,54
2018	39 789	17 227	2,31
2019	37 307	16 313	2,29
2020	45 157	13 431	3,36

Zdroj: vlastní zpracování, Český statistický úřad

Příloha 3 Uchazeči o zaměstnání v MSK v letech 2010 – 2020 podle věkové struktury

rok	Věk (v letech)											celkem	průměrný věk
	do 19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	nad 65		
2010	3 466	10 098	8 614	9 137	9 182	8 621	9 483	10 912	10 640	2 579	44	82 776	40,2
2011	3 116	9 218	7 772	7 822	8 561	7 922	9 017	9 897	9 646	1 996	52	75 019	40,2
2012	3 372	10 247	8 528	8 324	9 341	8 459	9 576	9 904	10 547	2 729	72	81 099	39,7
2013	3 236	11 167	9 997	9 361	10 742	9 657	10 126	10 368	11 697	3 519	106	89 976	39,9
2014	2 719	8 861	8 865	8 560	10 056	9 557	9 422	10 398	11 396	3 927	116	83 877	41,2
2015	2 323	6 868	7 479	7 056	8 295	8 388	8 108	9 313	10 272	4 301	170	72 573	42,0
2016	2 101	5 329	6 318	6 150	6 970	7 402	7 040	8 362	9 517	4 602	245	64 036	42,7
2017	1 597	3 461	4 377	4 467	4 779	5 556	5 631	6 883	7 820	4 632	284	49 487	43,9
2018	1 340	2 545	3 491	3 525	3 669	4 365	4 614	5 375	6 318	4 226	321	39 789	44,4
2019	1 423	2 516	3 225	3 409	3 303	4 071	4 257	4 924	5 855	3 950	374	37 307	44,2
2020	1 614	3 170	3 962	4 199	4 206	4 862	5 271	5 685	7 123	4 514	551	45 157	44,0
celkem	26 307	73 480	72 628	72 010	79 104	78 860	82 545	92 021	100 831	40 975	2 335	721 096	

Zdroj: vlastní zpracování, Ministerstvo práce a sociálních věcí

Příloha 4 Uchazeči o zaměstnání v MSK v letech 2010 – 2020 podle délky evidované nezaměstnanosti

rok	Délka evidované nezaměstnanosti						celkem
	do 3 měsíců	3 - 6 měsíců	6 - 9 měsíců	9 - 12 měsíců	12 - 24 měsíců	nad 24 měsíců	
2010	23 751	13 725	7 638	6 184	15 212	16 266	82 776
2011	19 965	11 999	6 614	4 769	12 407	19 265	75 019
2012	20 453	13 777	7 651	6 638	12 296	20 284	81 099
2013	19 447	14 055	8 024	7 696	17 001	23 753	89 976
2014	17 209	11 605	6 995	5 791	14 721	27 556	83 877
2015	16 906	10 010	5 805	4 264	9 795	25 793	72 573
2016	15 800	9 251	5 718	3 628	8 159	21 480	64 036
2017	13 806	7 327	4 366	2 856	5 506	15 626	49 487
2018	13 594	6 156	3 532	2 047	3 889	10 571	39 789
2019	13 306	6 694	3 456	2 280	3 672	7 899	37 307
2020	11 448	8 567	5 099	4 220	7 358	8 465	45 157
celkem	185 685	113 166	64 898	50 373	110 016	196 958	721 096

Zdroj: vlastní zpracování, Ministerstvo práce a sociálních věcí

Příloha 5 Vývoj počtu společensky účelných pracovních míst v MSK v letech 2010 – 2020

rok	Nástroj APZ		
	společensky účelné pracovní místo - počet		
2010	1 812		%
2011	3 858	bazický index	2,13 212,91
		řetězový index	2,13 212,91
2012	1 701	bazický index	0,94 93,87
		řetězový index	0,44 44,09
2013	3 566	bazický index	1,97 196,80
		řetězový index	2,10 209,64
2014	5 452	bazický index	3,01 300,88
		řetězový index	1,53 152,89
2015	7 162	bazický index	3,95 395,25
		řetězový index	1,31 131,36
2016	3 621	bazický index	2,00 199,83
		řetězový index	0,51 50,56
2017	2 922	bazický index	1,61 161,26
		řetězový index	0,81 80,70
2018	1 581	bazický index	0,87 87,25
		řetězový index	0,54 54,11
2019	477	bazický index	0,26 26,32
		řetězový index	0,30 30,17
2020	366	bazický index	0,20 20,20
		řetězový index	0,77 76,73

Zdroj: vlastní zpracování, Úřad práce ČR

Příloha 6 Vývoj počtu veřejně prospěšných prací v MSK v letech 2010 – 2020

rok	Nástroj APZ		
	veřejně prospěšné práce - počet míst		
2010	2 070		%
2011	2 389	bazický index	1,15 115,41
		řetězový index	1,15 115,41
2012	1 261	bazický index	0,61 60,92
		řetězový index	0,53 52,78
2013	2 337	bazický index	1,13 112,90
		řetězový index	1,85 185,33
2014	2 874	bazický index	1,39 138,84
		řetězový index	1,23 122,98
2015	3 904	bazický index	1,89 188,60
		řetězový index	1,36 135,84
2016	2 763	bazický index	1,33 133,48
		řetězový index	0,71 70,77
2017	2 443	bazický index	1,18 118,02
		řetězový index	0,88 88,42
2018	2 353	bazický index	1,14 113,67
		řetězový index	0,96 96,32
2019	1 548	bazický index	0,75 74,78
		řetězový index	0,66 65,79
2020	925	bazický index	0,45 44,69
		řetězový index	0,60 59,75

Zdroj: vlastní zpracování, Úřad práce ČR

Příloha 7 Vývoj počtu chráněných pracovních míst v MSK v letech 2010 – 2020

rok	Nástroj APZ				pracovní místa zřízena pro OZP - počet			
	chráněné pracovní místo - počet							
2010	69			%				
2011	100	bazický index	1,45	144,93				
		řetězový index	1,45	144,93				
2012	52	bazický index	0,75	75,36				
		řetězový index	0,52	52,00				
2013	92	bazický index	1,33	133,33				
		řetězový index	1,77	176,92				
2014	261	bazický index	3,78	378,26				
		řetězový index	2,84	283,70				
2015	126	bazický index	1,83	182,61				
		řetězový index	0,48	48,28				
2016	99	bazický index	1,43	143,48				
		řetězový index	0,79	78,57				
2017	69	bazický index	1,00	100,00				
		řetězový index	0,70	69,70				
2018					9	%		
2019					12	bazický index	1,33	133,33
						řetězový index	1,33	133,33
2020					16	bazický index	1,78	177,78
						řetězový index	1,33	133,33

Zdroj: vlastní zpracování, Úřad práce ČR

Příloha 8 Vývoj počtu rekvalifikací v MSK v letech 2010 – 2020

rok	Nástroj APZ Rekvalifikace				osoby, které úspěšně ukončili rekvalifikaci			
	zájemci zařazení do rekvalifikace							
2010	11 130			%	9 995	%		
2011	7 179	bazický index	0,65	64,50	7 263	bazický index	0,73	72,67
		řetězový index	0,65	64,50		řetězový index	0,73	72,67
2012	3 994	bazický index	0,36	35,88	3 730	bazický index	0,37	37,32
		řetězový index	0,56	55,63		řetězový index	0,51	51,36
2013	3 314	bazický index	0,30	29,78	2 894	bazický index	0,29	28,95
		řetězový index	0,83	82,97		řetězový index	0,78	77,59
2014	2 549	bazický index	0,23	22,90	1 896	bazický index	0,19	18,97
		řetězový index	0,77	76,92		řetězový index	0,66	65,51
2015	4 803	bazický index	0,43	43,15	4 272	bazický index	0,43	42,74
		řetězový index	1,88	188,43		řetězový index	2,25	225,32
2016	3 838	bazický index	0,34	34,48	3 256	bazický index	0,33	32,58
		řetězový index	0,80	79,91		řetězový index	0,76	76,22
2017	3 768	bazický index	0,34	33,85	2 958	bazický index	0,30	29,59
		řetězový index	0,98	98,18		řetězový index	0,91	90,85
2018	1 833	bazický index	0,16	16,47	1 672	bazický index	0,17	16,73
		řetězový index	0,49	48,65		řetězový index	0,57	56,52
2019	1 666	bazický index	0,15	14,97	1 404	bazický index	0,14	14,05
		řetězový index	0,91	90,89		řetězový index	0,84	83,97
2020	775	bazický index	0,07	6,96	509	bazický index	0,05	5,09
		řetězový index	0,47	46,52		řetězový index	0,36	36,25

Zdroj: vlastní zpracování, Úřad práce ČR

Příloha 9 Výdaje ÚP ČR na vytvoření společensky účelných pracovních míst v MSK v letech 2010 – 2020

rok	Výdaje ÚP ČR na vytvoření společensky účelných pracovních míst			
	výdaje (v mil. Kč)			
2010	243,364			%
2011	117,970	bazický index	0,48	48,47
		řetězový index	0,48	48,47
2012	66,830	bazický index	0,27	27,46
		řetězový index	0,57	56,65
2013	224,386	bazický index	0,92	92,20
		řetězový index	3,36	335,76
2014	376,249	bazický index	1,55	154,60
		řetězový index	1,68	167,68
2015	564,359	bazický index	2,32	231,90
		řetězový index	1,50	150,00
2016	621,133	bazický index	2,55	255,23
		řetězový index	1,10	110,06
2017	218,240	bazický index	0,90	89,68
		řetězový index	0,35	35,14
2018	124,957	bazický index	0,51	51,35
		řetězový index	0,57	57,26
2019	16,052	bazický index	0,07	6,60
		řetězový index	0,13	12,85
2020	11,334	bazický index	0,05	4,66
		řetězový index	0,71	70,61

Zdroj: vlastní zpracování, Ministerstvo práce a sociálních věcí

Příloha 10 Výdaje ÚP ČR na veřejně prospěšné práce v MSK v letech 2010 – 2020

rok	Výdaje ÚP ČR na veřejně prospěšné práce			
	výdaje (v mil. Kč)			
2010	196,856			%
2011	136,649	bazický index	0,69	69,42
		řetězový index	0,69	69,42
2012	67,994	bazický index	0,35	34,54
		řetězový index	0,50	49,76
2013	254,595	bazický index	1,29	129,33
		řetězový index	3,74	374,43
2014	319,179	bazický index	1,62	162,14
		řetězový index	1,25	125,37
2015	348,210	bazický index	1,77	176,89
		řetězový index	1,09	109,10
2016	342,666	bazický index	1,74	174,07
		řetězový index	0,98	98,41
2017	344,140	bazický index	1,75	174,82
		řetězový index	1,00	100,43
2018	287,932	bazický index	1,46	146,27
		řetězový index	0,84	83,67
2019	163,422	bazický index	0,83	83,02
		řetězový index	0,57	56,76
2020	119,386	bazický index	0,61	60,65
		řetězový index	0,73	73,05

Zdroj: vlastní zpracování, Ministerstvo práce a sociálních věcí

Příloha 11 Výdaje ÚP ČR na rekvalifikace v MSK v letech 2010 – 2020

rok	Výdaje ÚP ČR na rekvalifikace			
	výdaje (v mil. Kč)			
2010	114,042			%
2011	63,095	bazický index	0,55	55,33
		řetězový index	0,55	55,33
2012	36,419	bazický index	0,32	31,93
		řetězový index	0,58	57,72
2013	49,776	bazický index	0,44	43,65
		řetězový index	1,37	136,67
2014	54,356	bazický index	0,48	47,66
		řetězový index	1,09	109,20
2015	60,962	bazický index	0,53	53,46
		řetězový index	1,12	112,15
2016	43,196	bazický index	0,38	37,88
		řetězový index	0,71	70,86
2017	33,247	bazický index	0,29	29,15
		řetězový index	0,77	76,97
2018	27,680	bazický index	0,24	24,27
		řetězový index	0,83	83,26
2019	19,587	bazický index	0,17	17,18
		řetězový index	0,71	70,76
2020	11,641	bazický index	0,10	10,21
		řetězový index	0,59	59,43

Zdroj: vlastní zpracování, Ministerstvo práce a sociálních věcí

Příloha 12 Výdaje ÚP ČR na podporu OZP v MSK v letech 2010 – 2020

rok	Výdaje ÚP ČR na podporu OZP			
	výdaje (v mil. Kč)			
2010	45,464			%
2011	28,650	bazický index	0,63	63,02
		řetězový index	0,63	63,02
2012	15,634	bazický index	0,34	34,39
		řetězový index	0,55	54,57
2013	9,746	bazický index	0,21	21,44
		řetězový index	0,62	62,34
2014	23,564	bazický index	0,52	51,83
		řetězový index	2,42	241,77
2015	13,664	bazický index	0,30	30,05
		řetězový index	0,58	57,99
2016	11,947	bazický index	0,26	26,28
		řetězový index	0,87	87,44
2017	10,083	bazický index	0,22	22,18
		řetězový index	0,84	84,40
2018	3,198	bazický index	0,07	7,03
		řetězový index	0,32	31,71
2019	2,247	bazický index	0,05	4,94
		řetězový index	0,70	70,26
2020	2,251	bazický index	0,05	4,95
		řetězový index	1,00	100,17

Zdroj: vlastní zpracování, Ministerstvo práce a sociálních věcí

Příloha 13 Výdaje ÚP ČR na cílené programy zaměstnanosti v MSK v letech 2010 – 2020

rok	Výdaje ÚP ČR na cílené programy zaměstnanosti			
	výdaje (v mil. Kč)			
2010	60,268			%
2011	121,164	bazický index	2,01	201,04
		řetězový index	2,01	201,04
2012	47,988	bazický index	0,80	79,62
		řetězový index	0,40	39,61
2013	62,827	bazický index	1,04	104,25
		řetězový index	1,31	130,92
2014	113,481	bazický index	1,88	188,29
		řetězový index	1,81	180,62
2015	234,850	bazický index	3,90	389,68
		řetězový index	2,07	206,95
2016	4,603	bazický index	0,08	7,64
		řetězový index	0,02	1,96
2017	62,157	bazický index	1,03	103,13
		řetězový index	13,50	1350,48
2018	83,504	bazický index	1,39	138,55
		řetězový index	1,34	134,34
2019	69,028	bazický index	1,15	114,54
		řetězový index	0,83	82,66
2020	1 932,623	bazický index	32,07	3206,71
		řetězový index	28,00	2799,75

Zdroj: vlastní zpracování, Ministerstvo práce a sociálních věcí

Příloha 14 Ostatní výdaje ÚP ČR na APZ v MSK v letech 2010 – 2020 (v mil. Kč)

rok	Ostatní výdaje na APZ (v mil. Kč)			
	výdaje (v mil. Kč)			
2010	122,395			%
2011	12,406	bazický index	0,10	10,14
		řetězový index	0,10	10,14
2012	32,286	bazický index	0,26	26,38
		řetězový index	2,60	260,25
2013	51,721	bazický index	0,42	42,26
		řetězový index	1,60	160,20
2014	20,168	bazický index	0,16	16,48
		řetězový index	0,39	38,99
2015	73,440	bazický index	0,60	60,00
		řetězový index	3,64	364,14
2016	18,254	bazický index	0,15	14,91
		řetězový index	0,25	24,86
2017	82,407	bazický index	0,67	67,33
		řetězový index	4,51	451,43
2018	93,225	bazický index	0,76	76,17
		řetězový index	1,13	113,13
2019	36,037	bazický index	0,29	29,44
		řetězový index	0,39	38,66
2020	30,947	bazický index	0,25	25,28
		řetězový index	0,86	85,87

Zdroj: vlastní zpracování, Ministerstvo práce a sociálních věcí