

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky



Bakalářská práce

**Využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti
Ústeckého kraje**

Jan Botek

© 2015 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra ekonomiky

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jan Botek

Provoz a ekonomika

Název práce

Využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti Ústeckého kraje

Název anglicky

Use of active labor market policies in the Usti region

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je analyzovat využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na základně vývoje nezaměstnanosti v daném kraji od roku 2000. V závěru práce navrhnout efektivnější využití dotací pro snížení nezaměstnanosti.

Metodika

Práce je rozdělena na část teoretickou a část praktickou. Teoretická část je postavena na základě studia a využití teoretických poznatků získaných z dostupných literárních a internetových pramenů zaměřených na nezaměstnanost a aktivní politiku zaměstnanosti. Praktická část je zaměřena na vlastní analýzu dat z databází Českého statistického úřadu a databází Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) za použití statistických a matematických metod v kontextu časového vývoje.

Doporučený rozsah práce

40 – 50 stran

Doporučené zdroje informací

- BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce: Srovnávací studie tří okresů. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2916-4.
- BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. Psyché (Grada). ISBN 978-802-4742-823.
- BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- HALÁSKOVÁ, Renáta. Politika zaměstnanosti. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008, 145, 6 s. Spisy Filozofické fakulty Ostravské univerzity, 177/2008. ISBN 978-807-3685-225.
- HOLMAN, Robert. Ekonomie. 3. aktualiz. vyd. Praha: C. H. Beck, xxii, 714 s. ISBN 80-717-9681-6.
- MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 2.dopl.vyd. Praha: Slon – sociologické nakladatelství, 1998, 172 s. ISBN 80-858-5060-5.
- SIROVÁTKA, Tomáš. Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008, 187, 5 s. Spisy Filozofické fakulty Ostravské univerzity, 177/2008. ISBN 80-870-0706-9.
- VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti. Vyd. 1. Opava: Optys, 2009, 149 s. ISBN 978-808-5819-762.
- Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. 2012. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

Předběžný termín obhajoby

2015/06 (červen)

Vedoucí práce

Ing. Ondřej Škubna

Elektronicky schváleno dne 6. 10. 2014

prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 6. 10. 2014

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 11. 03. 2015

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti Ústeckého kraje" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 16.3.2015

Jan Botek

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval vedoucímu své bakalářské práce Ing. Ondřeji Škubnovi za cenné připomínky, rady, vynaložený čas a trpělivost.

Využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti Ústeckého kraje

Use of active labor market policies in the Usti region

Souhrn

Bakalářská práce na téma „Využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti Ústeckého kraje“ hodnotí využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) v Ústeckém kraji na základě analýzy nejvyužívanějších nástrojů APZ. V teoretické části bakalářské práce poskytuje informace o trhu práce, nezaměstnanosti, politice zaměstnanosti a Ústeckém kraji. V praktické části analyzuje využití finančních prostředků politiky zaměstnanosti a efektivní využití jednotlivých nástrojů APZ v Ústeckém kraji. Hodnocení probíhá na základě poměru výdajů a počtu vytvořených pracovních míst a podpořených osob. V poslední kapitole navrhuje doporučení pro lepší využití nástrojů APZ v Ústeckém kraji.

Summary

The Bachelor Thesis on „Application of the instruments of active labour market policies in the Usti region“ evaluates the use of instruments of active labour market policies (ALMPs) in the Usti region based on the analysis of ALMPs most widely used instruments. The theoretical part of the Thesis provides basic information about the labour market, unemployment, labour market policy and the Usti region. The practical part of the Bachelor Thesis elaborates the use of funds on labor market policy and analyzes the effectiveness of ALMPs instruments in the Usti region. Evaluation is based on the ratio of funds and number of jobs created and on the ratio of funds and persons supported. In the last chapter it presents recommendations and proposals concerning better use of ALMPs instruments in the Usti region.

Klíčová slova: Aktivní politika zaměstnanosti, dlouhodobá nezaměstnanost, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, nezaměstnanost, trh práce, uchazeč o zaměstnání, úřad práce, Ústecký kraj

Keywords: Active labour market policy, long-term unemployment, active labor market policy instruments, unemployment, labor market, unemployed, unemployment office, Usti region

Obsah

Obsah	2
1 Úvod.....	4
2 Cíl práce a metodika	5
3 Trh práce a nezaměstnanost.....	6
3.1 Trh práce	6
3.1.1 Poptávka po práci.....	6
3.1.2 Nabídka práce	7
3.1.3 Rovnováha na trhu práce	8
3.2 Nezaměstnanost	9
3.3 Druhy nezaměstnanosti.....	10
3.3.1 Nezaměstnanost podle příčin vzniku	10
3.3.2 Nezaměstnanost podle času	12
3.3.3 Nezaměstnanost podle dobrovolnosti	12
3.4 Dopady dlouhodobé nezaměstnanosti	13
3.4.1 Ekonomické dopady nezaměstnanosti	13
3.4.2 Sociální dopady nezaměstnanosti	14
3.5 Měření nezaměstnanosti	14
4 Politika zaměstnanosti	16
4.1 Státní politika zaměstnanosti	16
4.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	17
4.3 Aktivní politika zaměstnanosti	18
4.4 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	19
4.4.1 Rekvalifikace	19
4.4.2 Investiční pobídky.....	20
4.4.3 Veřejně prospěšné práce	20
4.4.4 Společensky účelná pracovní místa	21
4.4.5 Překlenovací příspěvek	21
4.4.6 Příspěvek na zapracování.....	22
4.4.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	22
4.5 Další součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti.....	23

4.5.1 Poradenství.....	23
4.5.2 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	23
4.5.3 Cílené programy k řešení zaměstnanosti	24
5 Charakteristika Ústeckého kraje	25
5.1 Vývoj a skladba obyvatel Ústeckého kraje.....	25
5.2 Vývoj nezaměstnanosti Ústeckého kraje	26
6 Aktivní politika zaměstnanosti Ústeckého kraje	30
6.1 Struktura uchazečů o zaměstnání Ústeckého kraje.....	31
6.2 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti ČR	31
6.3 Struktura výdajů na politiku zaměstnanosti ČR	32
6.4 Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti Ústeckého kraje	34
6.5 Vývoje politiky zaměstnanosti Ústeckého kraje v roce 2014.....	35
7 Analýza nástrojů APZ Ústeckého kraje	37
7.1 Veřejně prospěšné práce (VPP)	37
7.2 Společensky účelná pracovní místa (SÚPM).....	39
7.3 Rekvalifikace	40
7.4 Chráněná pracovní místa (CHPM)	41
7.5 Cílené programy	42
7.6 Investiční pobídky.....	43
7.7 Shrnutí výsledků	43
8 Závěr	46
Seznam použitých zdrojů.....	49
Literální zdroje.....	49
Ostatní zdroje.....	50
Seznam tabulek	52
Seznam grafů	52
Seznam obrázků.....	53

1 Úvod

Téma na aktivní politiku zaměstnanosti jsem si vybral na základě vlastního zájmu o problematiku nezaměstnanosti a chtěl jsem se dozvědět více o nástrojích, které s mírou nezaměstnanosti bojují. Ústecký kraj jsem si vybral z důvodu trvalého bydliště v jednom z okresů daného kraje. Díky domácímu prostředí a krátkému působení na Úřadu práce Most v rámci bakalářské praxe mám v problematice nezaměstnanosti a politice zaměstnanosti v Ústeckém kraji více zkušeností a lépe se v této oblasti orientuji.

Míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji je z dlouhodobého hlediska nejvyšší v rámci České republiky. Tato situace přináší negativní ekonomické a sociální dopady nejen pro sledovaný kraj, ale i pro celou ČR. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti by měly této problematické situaci výrazně pomoci. Nejen zvýšit podíl zaměstnaných osob, ale i ušetřit finance státního rozpočtu v podobě snížení výdajů na podpory v nezaměstnanosti a snížení výdajů na sociální dávky. Velkým přínosem by měla být podpora financování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti z Evropského sociálního fondu za pomoci národních programů k tomu určených.

Cílem bakalářské práce je analyzovat využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na základně vývoje nezaměstnanosti v daném kraji od roku 2000. Z důvodu změny metodiky výpočtu míry nezaměstnanosti a vzájemné nesrovnatelnosti dat z různých metodik nelze provést analýzu na celém sledovaném období. Změna metodiky proběhla v roce 2012 a byla zpětně dopočítána k roku 2005. V současné době jsou dostupná data pouze k první polovině roku 2014. Data, se kterými pracuji, jsou vykázána vždy ke konci roku v případě výdajů a počtu vytvořených místa a v případě míry nezaměstnanosti se jedná o průměr z celého roku. Z těchto důvodů jsem jako sledované období určil rok 2005 až 2013.

2 Cíl práce a metodika

Cílem bakalářské práce je analyzovat vývoj nezaměstnanosti a využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v Ústeckém kraji, který patří mezi kraje s největší mírou nezaměstnanosti v rámci České Republiky. Dílčím cílem je najít příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti, zhodnotit efektivitu jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a navrhnout alternativní využití zdrojů pro zlepšení míry nezaměstnanosti v Ústeckém kraji.

Základní použité metody pro teoretickou část bakalářské práce bude deskripce a specifikace za pomoci studia a využití poznatků z dostupné odborné literatury a internetových zdrojů týkajících se daného tématu. Pomocí těchto metod bude ve třetí kapitole definován trh práce a jeho poptávka, nabídka a rovnováha na tomto trhu. Dále bude charakterizována nezaměstnanost, včetně jejích příčin, důsledků a rizikových skupin, které jsou nejvíce ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností. Bude popsán vývoj metod měření míry nezaměstnanosti a z dat Českého statistického úřadu proběhne srovnání hodnot míry nezaměstnanosti podle různých metodik v čase. Na základě zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. bude ve čtvrté kapitole vymezena politika zaměstnanosti se zaměřením na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, kterými jsou Rekvalifikace, Investiční pobídky, Veřejně prospěšné práce, Společensky účelná pracovní místa, Překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, Poradenství, Chráněná pracovní místa a Cílené programy. V páté kapitole proběhne základní charakteristika demografické, sociální a ekonomické oblasti Ústeckého kraje a dojde k nalezení specifických problémů tohoto kraje.

V praktické části dojde k analýze dat z databází Českého statistického úřadu a databází Ministerstva práce a sociálních věcí za pomoci základních matematických metod a komparace výsledků v kontextu časového vývoje. V šesté kapitole dojde k souhrnu dat týkajících se výdajů politiky zaměstnanosti v rámci České republiky a podíváme se na strukturu těchto výdajů. Pomocí komparace si ukážeme podíl nezaměstnaných osob v krajích a strukturu nezaměstnaných osob. V poslední kapitole se zaměříme na analýzu jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které nejvíce působí v Ústeckém kraji. Na závěr dojde k shrnutí poznatků a návržení lepšího hospodaření s finančními prostředky a nástroji APZ za účelem snížení podílu nezaměstnaných osob.

3 Trh práce a nezaměstnanost

3.1 Trh práce

Trh práce si můžeme představit jako klasický trh, kde na straně poptávky máme zaměstnavatele, kteří hledají uchazeče o práci, a na straně nabídky jsou lidé, kteří svoji práci nabízejí. Od klasických trhů se liší tím, že předmětem prodeje nejsou přímo lidé, ale jejich pracovní síla. Trh práce můžeme členit na vnitřní a vnější. Vnitřním trhem se rozumí podnikový trh v rámci jedné firmy, kdy jsou pracovní místa nabízena (poptávka po pracovních silách) současným zaměstnancům a zaměstnanci poptávají existující místa ve firmě (nabídka pracovních sil). Trhem vnějším se rozumí, pokud zaměstnavatelé poptávají pracovní sílu mimo firmu a uchazeč je schopen ve velmi krátké době nastoupit na nové pracovní místo.¹ Podle hypotézy dvojího trhu práce dále dělíme trh práce na trh primárního sektoru a trh sekundárního sektoru. Trh primárního sektoru se vyznačuje vysokou mzdou, štědrými zaměstnaneckými požitky a dlouhodobou pracovní jistotou. Naopak na trhu sekundárního sektoru jsou místa s nízkou mzdou, neatraktivní a s minimální pracovní jistotou. Autorem hypotézy dvojího trhu práce je francouzský ekonom Gilles Saint-Paul.²

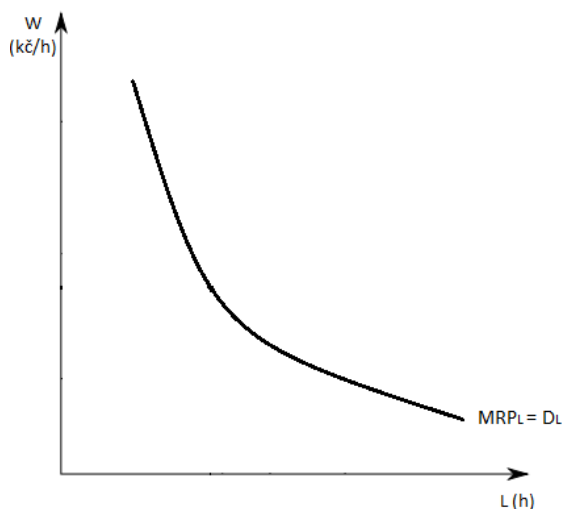
3.1.1 Poptávka po práci

Poptávka po práci je celkovým množstvím práce, které firmy najímají, při určité výši mzdy. Je determinována mezním produktem práce. Firma poptává takové množství práce, kdy se příjem z mezního produktu rovná mezním nákladům na práci (mzda). Poptávku tedy výrazně ovlivňuje produktivita. Faktory působící na produktivitu práce jsou: přírodní a klimatické podmínky, technologie, kvalifikace a motivace pracovníků, organizace práce a řízení. Na obrázku č. 1 vidíme znázorněnou poptávku po práci.

¹ TULEJA, Pavel, Ingrid MAJEROVÁ a Pavel NEZVAL. *Základy makroekonomie*. 2. aktualiz. vyd. Brno: BizBooks, 2012, viii, 312 s. ISBN 9788026500070.

² SAINT-PAUL, Gilles. *Dual labor markets: a macroeconomic perspective*. Cambridge, Mass.: MIT Press, c1996, ix, 218 p. ISBN 0262193760.

Obrázek 1 – Graf poptávky po práci



Zdroj: Vlastní zpracování (Holman, Mikroekonomie, 2007)

- W - mzdová úroveň
- L - odpracované hodiny
- D - poptávka po práci
- MRP_L - příjem z mezního produktu práce

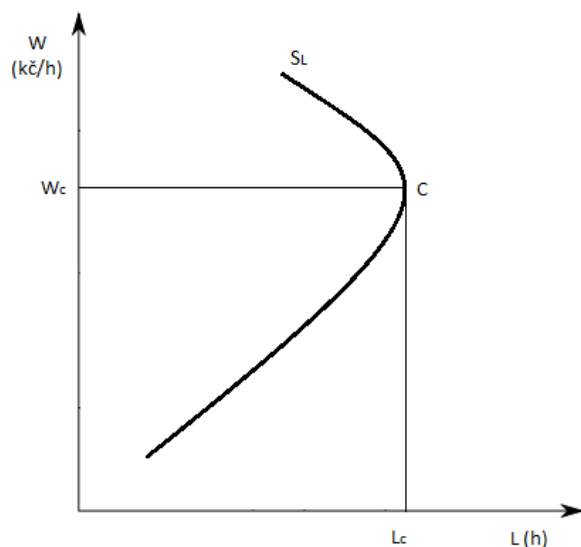
Poptávka po práci je odvozena od poptávky po finálních statcích, které byly vyrobeny pomocí práce. Proto křivka poptávky je odvozena z křivky příjmu z mezního produktu práce.³

3.1.2 Nabídka práce

Tržní nabídka práce je celkovým součtem nabídky práce jednotlivých lidí v dané ekonomice při určité výši mzdy. Vytváří se z rozhodování člověka, zda pracovat nebo ne. Člověk se rozhoduje mezi prací a volným časem. Průběh nabídky práce můžeme vysvětlit působením dvou protichůdných efektů. **Substituční efekt** znamená, že při růstu mzdy, člověk nabízí více práce, protože za vidinou většího výdělku obětuje větší část svého volného času. **Důchodový efekt** naopak znamená, že při růstu mzdy, člověk nabízí méně práce, protože má rychleji dostatečný důchod a chce mít více volného času. Člověk se snaží o maximalizaci svého užitku. Na obrázku č. 2 vidíme znázorněnou nabídku práce.

³ HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 4. aktualiz. vyd. Praha: C.H. Beck, 2005, xxii, 709 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 8071798916.

Obrázek 2 – Graf nabídky práce



Zdroj: Vlastní zpracování (Holman, Mikroekonomie, 2007)

- W - mzdová úroveň
- L - odpracované hodiny
- S - nabídka práce

Při zvyšování mzdy má zaměstnanec nejdřív tendenci odpracovat více hodin, až k určité mzdové úrovni v bodu W_c . To je dáno substitučním efektem. Působením důchodového efektu je křivka nabídky práce ve vyšší mzdové úrovni než W_c zakřivena zpět.⁴

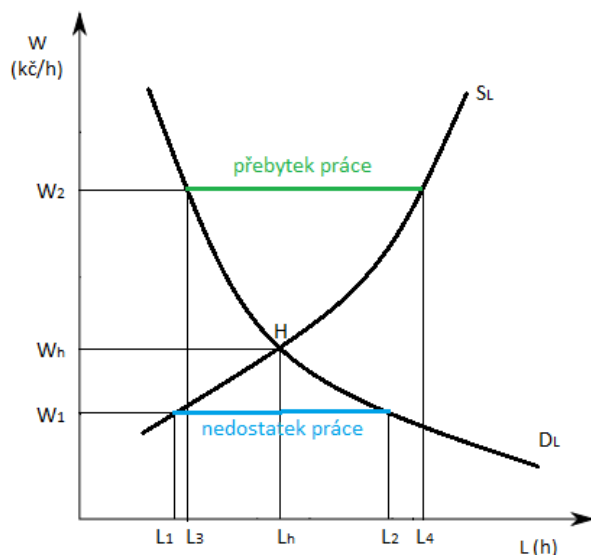
3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce v dokonalé konkurenci vznikne tam, kde se protnou křivky poptávky a nabídky práce. Na této úrovni mzdové sazby nedochází k přebytku ani nedostatku práce. Z tohoto bodu odvodíme na grafu rovnovážnou práci L_h a rovnovážnou mzdu w_h . Při vyšší než rovnovážné mzdě w_1 firmy poptávají méně lidí, než kolik by jich chtělo pracovat a vzniká přebytek práce. Při nižší než rovnovážné mzdě w_2 chce pracovat méně lidí, než kolik by firmy chtěli zaměstnat a vzniká tak nedostatek práce. Na obrázku č. 3 vidíme znázorněnou rovnováhu na trhu práce.⁵

⁴ HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 4. aktualiz. vyd. Praha: C.H. Beck, 2005, xxii, 709 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 8071798916.

⁵ MACÁKOVÁ, Libuše. *Mikroekonomie: základní kurs*. 11. vyd. Slaný: Melandrium, 2010, 275 s. ISBN 9788086175706.

Obrázek 3 – Graf rovnováhy na trhu práce v dokonalé konkurenci



Zdroj: Vlastní zpracování (Macálková, Mikroekonomie, 2010)

- W - mzdová úroveň
- L - odpracované hodiny
- S_L - nabídka práce
- D_L - poptávka po práci
- H - rovnovážný bod

3.2 Nezaměstnanost

Na trh práce jako na každý jiný trh působí ekonomické zákony, ale liší se tím, že se na něm vyskytuje nezaměstnanost. Pro měření nezaměstnanosti nám slouží ukazatel míry nezaměstnanosti. Jde o poměr počtu nezaměstnaných a součtu počtu zaměstnaných a nezaměstnaných, který je vyjádřen v procentech. Musíme si dát pozor, koho považujeme za nezaměstnaného a kdo je jen ekonomicky neaktivní. Za nezaměstnaného považujeme toho, kdo práci nemá a nějakou si hledá. Zjistíme to pomocí úřadů práce, kam se lidé hledající práci hlásí a tím získáme registrovanou nezaměstnanost. Někteří lidé se z různých

důvodů na úřad práce nehlásí, a proto skutečná nezaměstnanost bývá vyšší než registrovaná nezaměstnanost.⁶

Přirozená nezaměstnanost je nejnižší dlouhodobě udržitelná míra nezaměstnanosti, při které se trh práce nachází ve stavu všeobecné rovnováhy. Projevuje se tím, že všichni kdo chtějí při dané mzdové sazbě pracovat, jsou zaměstnání. Tento stav můžeme také nazývat plná zaměstnanost. Pokud bude míra nezaměstnanosti nižší, než přirozená může docházet k inflaci. V opačném případě dochází k nevyužití potenciálu ekonomiky. Je spojena pouze s frikční a strukturální nezaměstnaností.⁷

3.3 Druhy nezaměstnanosti

Aby se dali efektivně zvolit, a používat nástroje vedoucí ke snižování nezaměstnanosti je nutné znát druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku. Nezaměstnanost dělíme:

- podle příčin vzniku na frikční, strukturální, cyklickou a sezónní nezaměstnanost
- podle času na krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnanost
- podle dobrovolnosti na dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost

3.3.1 Nezaměstnanost podle příčin vzniku

Frikční nezaměstnanost

Jde o běžnou, dobrovolnou a většinou krátkodobou nezaměstnanost. Vzniká tím, že lidé, kteří opustili původní zaměstnání, si hledají zaměstnání nové a to zabere nějaký čas, protože očekávají lepší pracovní příležitosti. Patří sem i absolventi hledající nové zaměstnání, matky co hledají práci poté, co měli děti, lidé co se přestěhují a hledají práci v jiném městě nebo jen lidé, kteří přecházejí z jedné práce do druhé. Čas strávený hledáním

⁶ MACÁKOVÁ, Libuše. Mikroekonomie: základní kurs. 11. vyd. Slaný: Melandrium, 2010, 275 s. ISBN 9788086175706.

⁷ HOLMAN, Robert. Makroekonomie: středně pokročilý kurz. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, xiv, 424 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 9788071798613.

nového zaměstnání se prodlužuje malou informovaností a nepříznivou situací na trhu práce, ale nebývá delší než 3 měsíce. Mezitím jsou lidé registrováni na úřadu práce.⁸

Strukturální nezaměstnanost

Vzniká v důsledku strukturálních změn, kdy některá odvětví expandují a jiná se zmenšují. Ve zmenšujícím se oddělení propouštějí zaměstnance a v expandujícím je naopak hledají. Pro nezaměstnané bývá nutná rekvalifikace na nové pracovní příležitosti a vyšší adaptabilita. Charakteristické pro strukturální nezaměstnanosti je vysoký počet volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných lidí. Nejvíce jsou postihováni lidé bez vzdělání, kteří se nedokáží rychle přizpůsobit měnícímu se trhu. Na tento druh nezaměstnanosti se často aplikují nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Obvykle trvá déle než frikční nezaměstnanost.⁹

Cyklická nezaměstnanost

O cyklické nezaměstnanosti hovoříme, pokud ekonomika prožívá fázi poklesu a klesá poptávka v celé ekonomice. Je skoro nemožné se rekvalifikovat na jinou profesi, protože nezaměstnanost stoupá ve všech odvětvích a proto cyklická nezaměstnanost vede k nezaměstnanosti nedobrovolné. Nazýváme jí cyklická, protože je závislá na chování hospodářského cyklu. Okunův zákon nám dokazuje, že část nezaměstnanosti má opravdu cyklickou podobu a říká, že míra nezaměstnanosti závisí nepřímo úměrně na tempu růstu domácího produktu.¹⁰

Sezónní nezaměstnanost

Týká se určitých odvětvích, která se dají nebo nedají vykonávat jen v určitých obdobích. Tato období jsou závislá na počasí a sezóně. Týká se především odvětví turismu, kdy jsou střediska několikanásobně vytíženější v období prázdnin a svátků, nebo lyžařská střediska, která jsou závislá na sněhu. Dalším odvětvím jsou stavebnictví a zemědělství. Ve

⁸ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. Psyché (Grada). ISBN 9788024742823.

⁹ JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: VŠE, 1999, 95 s. ISBN 80-7079-635-9.

¹⁰ HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 4. aktualiz. vyd. Praha: C.H. Beck, 2005, xxii, 709 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 8071798916.

stavebnictví se sezónní nezaměstnanosti snaží předcházet tím, že přesouvají práce uvnitř objektu na zimní měsíce. Obecně platí, že v zimních měsících nezaměstnanost roste.¹¹

3.3.2 Nezaměstnanost podle času

Krátkodobá nezaměstnanost

Krátkodobá nezaměstnanost nepůsobí vážnější problémy. Má frikční a strukturální charakter. Lidé aktivně hledají práci, neztrácí své pracovní návyky a mají kladný postoj k rekvalifikaci.

Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost může být způsobena dlouhodobou hospodářskou recesí, překážkami pro pokles mezd nebo štědrým vyplácením sociálních podpor. Vyznačuje se tím, že trvá déle než jeden rok a je mnohem závažnější než krátkodobá nezaměstnanost. Pro dlouhodobě nezaměstnané, kteří ztratili své pracovní návyky, je obtížné znovu se zařadit do pracovního procesu. Mimo ztrátu kvalifikace může u dlouhodobě nezaměstnaných docházet i ke ztrátě sebeúcty, existenčním potížím a zpětné zařazení je tak komplikované a často spojené s vysokými finančními náklady. Časem může vést ke změně životního stylu a mění se v dobrovolnou nezaměstnanost. Dopady jsou špatné jak pro jedince, tak i pro společnost. Například se jedinci mohou stát bezdomovci a uchýlovat se ke krádežím.¹²

3.3.3 Nezaměstnanost podle dobrovolnosti

Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný práci hledá, ale za vyšší mzdu, než která je na trhu práce. Projevuje se vyšším počtem volných pracovních míst, o které není zájem. Důvody nezájmu o pracovní místa nemusí být jen nízká mzda, ale i nevyhovující pracovní doba, rizika spojená s prací, sociální postavení a jiné důvody. Lidé očekávají lepší pracovní příležitosti a raději dále hledají jinou práci. Celkový počet

¹¹ HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 4. aktualiz. vyd. Praha: C.H. Beck, 2005, xxii, 709 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 8071798916.

¹² BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. Psyché (Grada). ISBN 9788024742823.

dobrovolně nezaměstnaných a délka této nezaměstnanosti je tím větší, čím jsou vyšší podpory v nezaměstnanosti a další sociální dávky.

Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolná nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, kdy lidé hledají práci za mzdu, která na trhu práce převládá, ale nemohou ji najít. Častou příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti jsou překážky bránící poklesu mezd, jako jsou odbory a uzákoněná minimální mzda u málo kvalifikovaných profesí.¹³

3.4 Dopady dlouhodobé nezaměstnanosti

Pokud je nezaměstnanost vysoká, dochází k plýtvání zdrojů, snižování důchodů a zhoršení sociální situace člověka. Na velikost nezaměstnanosti působí stát pozitivně politikou zaměstnanosti, ale také negativně například daňovou politikou a zákonem o minimální mzdě. Zvýšením daňové sazby může vést podniky ke snížení pracovních míst, které se pak vytváří za pomoci dotací nástroji aktivní politiky zaměstnanosti. Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovním vztahu a její základní právní úprava je stanovena zákoníkem práce (zákon o minimální mzdě, zákon č. 262/2006 Sb.). K 1. 1. 2015 je základní sazba minimální mzdy 9200kč za měsíc. Minimální mzda má motivační charakter a měla by přimět lidi raději pracovat než pobírat sociální dávky. Z tohoto důvodu je rozdíl ve výši minimální mzdy a sociálních dávek. Čím menší rozdíl, tím spíše lidé nebudou pracovat a budou pobírat sociální dávky. Dopady nezaměstnanosti můžeme rozdělit na ekonomické a sociální.¹⁴

3.4.1 Ekonomické dopady nezaměstnanosti

Ekonomické dopady si můžeme představit jako ztrátu produkce, která se nevytvořila, tedy jako rozdíl potenciálního produktu a skutečného produktu. Klesá hrubý domácí produkt. Jedná se především o důsledek cyklické nezaměstnanosti, se kterou je spojován Okunův zákon.

¹³ HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 4. aktualiz. vyd. Praha: C.H. Beck, 2005, xxii, 709 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 8071798916.

¹⁴ MANKIW, N. *Zásady ekonomie*. 1. vyd. Překlad Milan Sojka. Praha: Grada, 1999, 763 s. Profesionál. ISBN 9788071698913.

Okunův zákon vyjadřuje závislost rozdílu potencialního a skutečného produktu na rozdílu skutečné a přirozené míry nezaměstnanosti. Jelikož se tyto veličiny nedají přesně změřit, tak se navzájem porovnávají změny produktu se změnami míry nezaměstnanosti. Okunův zákon říká, že když produkt roste rychleji, tak se míra nezaměstnanosti snižuje a pokud roste pomaleji nebo klesá, tak se míra nezaměstnanosti zvyšuje.¹⁵

3.4.2 Sociální dopady nezaměstnanosti

Sociální dopady nezaměstnanosti vycházejí ze ztráty jistoty ve formě pravidelného příjmu a narušení společenských vztahů. Mají dopady na chování a postoje jedinců vůči společnosti a naopak. Mezi tyto důsledky patří:

- pokles životní úrovně
- změna postavení v rodině a společnosti – pokles autority, narušení partnerských vztahů, prokrastinace
- změna struktury dne – odbourávání pracovních návyků a ztráta pracovního režimu, vliv na vnímání času
- postupná ztráta kvalifikace
- zhoršení psychického a fyzického zdraví – ztráta důvěry ve vlastní schopnosti, neurotické problémy
- sociální izolace
- existenční problémy¹⁶

3.5 Měření nezaměstnanosti

V průběhu několika let prošel výpočet registrované nezaměstnanosti řadou změn. První změna nastala v roce 2004, do té doby se míra nezaměstnanosti počítala jako podíl, kde v čitateli byl počet registrovaných neumístěných uchazečů o zaměstnání a ve jmenovateli součet počtu zaměstnaných a počtu registrovaných neumístěných uchazečů. Od roku 2004 se míra registrované nezaměstnanosti počítala jako podíl počtu dosažitelných uchazečů o

¹⁵ SLANÝ, Antonín. Makroekonomická analýza a hospodářská politika. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2003, xiii, 375 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 8071797383.

¹⁶ MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 2.dopl.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1998, 172 s. ISBN 80-858-5060-5.

zaměstnání v čitateli na základě evidence úřadů práce s celkovým počtem ekonomicky aktivních obyvatel ve jmenovateli. Hlavní změna nastala v tom, že do jmenovatele se začali započítávat práceschopní cizinci. Podle metodiky Českého statistického úřadu se míra nezaměstnanosti počítá v rámci Výběrového šetření pracovních sil jako obecná míra nezaměstnanosti. V čitateli je počet nezaměstnaných podle definice Mezinárodního úřadu práce a ve jmenovateli je celkový počet ekonomicky aktivních obyvatel. Používání ukazatele registrované míry nezaměstnanosti bylo ukončeno koncem roku 2012 a byl zaveden nový ukazatel Podíl nezaměstnaných osob, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Tento ukazatel byl zaveden z několika důvodů:

- ukazatel míry registrované nezaměstnanosti srovnává údaje tvořené z více zdrojů
- údaje z Výběrového šetření pracovních sil nejsou dostatečně reprezentativní, detailní výsledky přinášejí vyšší chybovost a zcela chybí u nižších územních celků
- nesprávná interpretace, záměna a srovnávání míry nezaměstnanosti podle Ministerstva práce a sociálních věcí a podle Českého statistického úřadu.

Podle Ministerstva práce a sociálních věcí má nový ukazatel díky odlišné definici jinou úroveň a je proto se starým nesrovnatelný. I přesto vidíme určitou podobnost vývoje nezaměstnanosti v čase.¹⁷

Tabulka 1 - Vývoj míry registrované nezaměstnanosti a podíl nezaměstnaných osob ČR

Rok	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Metodika do roku 2004 v %	9,4	8,8	8,9	9,8	10,3	10,3	8	9
Metodika 2004-2012 v %						9,5	8,9	7,7
Podíl nezaměstnaných osob v %							6,6	5,7
Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Metodika do roku 2004 v %	8,6	8,6						
Metodika 2004-2012 v %	6	6	9,2	9,6	8,6	9,4		
Podíl nezaměstnaných osob v %	4,5	4,5	7,1	7,4	6,8	7,4	8,2	7,7

Zdroj: Veřejná databáze českého statistického úřadu

¹⁷ Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. ODBOR 41, oddělení 411. [cit. 2015-03-12]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

4 Politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti upravuje zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti. Hlavním cílem tohoto zákona je dosažení plné zaměstnanosti, produktivní využití pracovních zdrojů a ochrana proti nezaměstnanosti v rámci zabezpečení základních práv občanů.¹⁸ Mezi tyto práva patří právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk.¹⁹ Dále politika zaměstnanosti zahrnuje sledování a vyhodnocování situací na trhu práce, vytváření prognóz, koncepcí, programů a projektů, které přispívají k pracovnímu uplatnění osob na trhu práce.

4.1 Státní politika zaměstnanosti

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát, podílejí se na ní převážně zaměstnavatelé a odborové organizace. Při provádění státní politiky zaměstnanosti stát spolupracuje především s organizacemi zaměstnavatelů, profesními organizacemi, územními samosprávnými celky a sdruženími osob se zdravotním postižením. V české republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí s úřady práce státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména:

- zabezpečování práva na zaměstnání,
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- koordinaci 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,

¹⁸ KUCHARŤ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 9788024613833.

¹⁹ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2007, xxii, 485 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 9788071798934.

- tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.²⁰

Státní politiku zaměstnanosti dělíme na pasivní politiku zaměstnanosti a aktivní politiku zaměstnanosti.

4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti má za úkol pasivními zásahy řešit nerovnovážnou situaci na trhu práce. Jedná se především o náhradu příjmů lidem, kteří přišli o zaměstnání a jsou evidováni jako uchazeči o zaměstnání na příslušném úřadu práce. Tyto náhrady příjmu z předešlého zaměstnání se realizují pomocí podpor v nezaměstnanosti. Výše podpory se vypočítává z čistého příjmu posledního ukončeného zaměstnání a to ve výši 65% po dobu prvních 2 měsíců, 50% další 2 měsíce a po zbývajících podpůrčí dobu 45%. Doba podpory

²⁰ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Část první – Úvodní ustanovení, HLAVA II, Státní politika zaměstnanosti, § 2

v nezaměstnanosti je závislá na věku a činí 5 měsíců do 50 let, 8 měsíců ve věku 50-55 let a 11 měsíců nad 55 let. Dalším nástrojem pasivní politiky zaměstnanosti je podpora při rekvalifikaci. Je propojená s nástrojem aktivní politiky nezaměstnanosti rekvalifikace a to hlavně v podmínkách vzniku nároku na tuto podporu. Výše podpory činí 60% z čistého příjmu posledního zaměstnání a poskytuje se po celou dobu rekvalifikace. Maximální výše podpor je omezena a to 0,58 násobkem u podpory v nezaměstnanosti a 0,65 násobkem u podpory v rekvalifikaci průměrného platu v národním hospodářství. Zde uvedené informace jsou základní a kompletní podmínky a pravidla pro nárok a vyplácení podpor v nezaměstnanosti a podpor při rekvalifikaci jsou v zákoně o zaměstnanosti, předpis č. 435/2004 Sb. § 39 - § 57.²¹

4.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Rozdíl mezi aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti je především v tom, že pasivní politika zaměstnanosti se snaží řešit vzniklé problémy a aktivní politika zaměstnanosti se jim snaží předcházet. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou používány pro zvýšení poptávky po pracovní síle, za pomoci uměle vytvořených míst a dotací zaměstnavatelem, a zvýšení nabídky pracovních sil pomocí školení a rekvalifikací, za účelem vytvoření rovnováhy na trhu práce. Zaměřuje se také na rizikové skupiny (mezi které patří osoby se zdravotním postižením, osoby s věkem převyšující 50 let, ženy po rodičovské dovolené, menšiny, bývalé vězňe, osoby ohrožené závislostmi, děti z dětských domovů, mladiství po ukončení školy, osoby dlouhodobě nezaměstnané a osoby, které potřebují zvláštní pomoc), které začleňuje zpět do pracovního procesu a na trh práce. Výsledky aktivní politiky zaměstnanosti mohou být přímé, nepřímé a v některých případech i negativní. Přímé představují, když výsledkem procesu určitého nástroje je, že nezaměstnaný získá práci a sníží tím nezaměstnanost. Nepřímé představují zlepšení pracovních předpokladů a tím zvýšení šance na budoucí nalezení práce. Negativní účinek nastává tím, že čas spotřebovaný například rekvalifikací mohl být využit na hledání zaměstnání.²²

²¹ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Část druhá – Zprostředkování zaměstnání, HLAVA III, Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci, § 39 - § 57

²² Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Část pátá – Aktivní politika zaměstnanosti, HLAVA I - VI, §104 - §120

4.4 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti se v průběhu času měnili, konkrétně v roce 2004 byl přidán příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Naopak byly odstraněny nástroje absolventská a praktikantská místa. Nástroje APZ jsou uvedeny v páté části zákona, Předpis č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti.²³

4.4.1 Rekvalifikace

Rekvalifikaci chápeme jako získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která doposud žádnou kvalifikaci neměla, se také považuje za rekvalifikaci. Rekvalifikace se uskutečňuje na základě písemné dohody mezi úřadem práce a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání. Rekvalifikaci zajišťuje krajská pobočka ÚP příslušná podle místa bydliště uchazeče. Úřad práce hradí za účastníka veškeré náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu nutných prokázaných nákladů, které jsou spojené s rekvalifikací. Uchazeč o zaměstnání si může rekvalifikaci zabezpečit sám, ale pokud chce, aby mu úřad práce hradil cenu rekvalifikace, musí získat potvrzení o tom, že mu úřad práce proplatí náklady na rekvalifikaci po předložení dokladu o úspěšném absolvování dané rekvalifikace. Celková finanční částka, kterou může úřad práce vynaložit na zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, nesmí v období 3 po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50 000 Kč.

Rekvalifikaci může provádět pouze:

- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona
- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu
- škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo VŠ s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu

²³ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Část pátá – Aktivní politika zaměstnanosti, HLAVA I, Opatření a nástroje, §104 - §107

- zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu.²⁴

4.4.2 Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou hmotné podpory pro zaměstnavatele, za účelem vytváření nových pracovních míst a školení nových zaměstnanců. Pokud je průměrná míra nezaměstnanosti v dané oblasti za 2 po sobě jdoucí ukončená pololetí předcházející vzniku záměru o investiční pobídku, nejméně o 50% vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice, tak žadateli může být poskytnuta hmotná podpora. Do celkového počtu nově vytvořených míst se zahrnují místa vytvářená ode dne předložení záměru získat investiční pobídky. Podmínka minimální míry nezaměstnanosti pro získání podpory na školení nových zaměstnanců je stejná, jako podmínka pro vytváření nových pracovních míst, ale může být poskytnuta jen na částečnou úhradu skutečně vynaložených nákladů na školení. V obou případech hmotnou podporu poskytuje úřad práce. Pokud byla zaměstnavateli uložena pokuta za umožnění nelegální práce, tak nemá nárok na hmotnou podporu a to v délce 3 let od nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty. Výši hmotných podpor stanoví vláda nařízením. Zaměstnavateli, kterému byla poskytnuta hmotná podpora v rámci investičních pobídek, nelze po dobu účinnosti dohod sjednaných s ministerstvem nebo s úřadem práce poskytnout další příspěvek z prostředků APZ na stejný účel, na jaký byla poskytnuta hmotná podpora.²⁵

4.4.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou pracovními příležitostmi, které jsou časově omezené a spočívají 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. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny zaměstnavatelem na základě dohody s úřadem práce nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců a to i opakovaně. Úřad práce na tyto pracovní příležitosti může poskytnout příspěvek až do výše

²⁴ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Část pátá – Aktivní politika zaměstnanosti, HLAVA II, Rekvalifikace, §108 - §110

²⁵ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Část pátá – Aktivní politika zaměstnanosti, HLAVA III, Investiční pobídky, §111

skutečně vynaložených nákladů včetně mezd zaměstnanců, sociálního a zdravotního pojištění.²⁶

4.4.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou pracovní místa, která zaměstnavatel obsazuje uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelná místa jsou tvořena na základě dohody s úřadem práce. Po dohodě s úřadem práce může uchazeč o zaměstnání zřídit pracovní místo, za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek. Odborný posudek je vyžadován úřadem práce, pokud by mělo být zřízeno více než 5 pracovních míst. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.

Výše příspěvku závisí na:

- míře nezaměstnanosti dané oblasti v porovnání s mírou nezaměstnanosti ČR
- počtu vytvářených pracovních míst.
- průměrné mzdě minulého kalendářního roku²⁷

4.4.5 Překlenovací příspěvek

Úřad práce na základě dohody může poskytnout překlenovací příspěvek osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na společensky účelné pracovní místo. Tento příspěvek má hradit provozní náklady, které vznikly a byly uhrazeny v daném období, na které byl tento překlenovací příspěvek poskytnut. Příspěvek se poskytuje nejdéle na 5 měsíců a jeho maximální výše nemůže překročit hranici 0.25 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářního roku. O příspěvek lze zažádat nejpozději do 30 dnů od uzavření dohody o vytvoření společensky účelného pracovního místa. Poskytuje se jednorázově.

Provozní náklady, na které lze poskytnout příspěvek:

²⁶ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Část pátá – Aktivní politika zaměstnanosti, HLAVA IV, Veřejně prospěšné práce, §112

²⁷ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Část pátá – Aktivní politika zaměstnanosti, HLAVA IV, Společensky účelná pracovní místa, §113

- nájemné a služby s ním spojené
- náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků,
- náklady na opravu a údržbu provozního objektu ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné
- daň z přidané hodnoty, pokud osoba samostatně výdělečně činná není plátcem této daně²⁸

4.4.6 Příspěvek na zapracování

Úřad může poskytnout příspěvek na zapracování na základě dohody zaměstnavateli, pokud zaměstnavatel přijme do pracovního poměru uchazeče, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči. Zvýšená péče je věnována uchazečům o zaměstnání, kteří jí potřebují z důvodů zdravotního stavu, věku, péči o dítě nebo z jiných závažných důvodů. Příspěvek na zapracování se poskytuje nejdéle na 3 měsíce v maximální výši poloviny minimální mzdy na jednoho zaměstnance.²⁹

4.4.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout na základě dohody zaměstnavateli, pokud přechází na nový podnikatelský program, a díky tomu nemůže svým zaměstnancům zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek slouží jako úhrada náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program se poskytuje nejdéle na 6 měsíců v maximální výši poloviny minimální mzdy na jednoho zaměstnance.³⁰

²⁸ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Část pátá – Aktivní politika zaměstnanosti, HLAVA IV, Překlenovací příspěvek, §114

²⁹ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Část pátá – Aktivní politika zaměstnanosti, HLAVA IV, Příspěvek na zapracování, §116

³⁰ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Část pátá – Aktivní politika zaměstnanosti, HLAVA IV, Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, §117

4.5 Další součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti³¹

4.5.1 Poradenství

Poradenství provádí krajské pobočky úřadu práce prostřednictvím odborných zařízení a hradí vzniklé náklady spojené s poradenstvím. Poradenství slouží ke zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Prováděcí právní předpis stanovený ministerstvem uvádí formu a činnost poradenství a náklady, které budou hrazené úřadem práce.

4.5.2 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Úřad práce poskytuje zaměstnavateli příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa, které musí být obsazeno po dobu 3 let. Chráněné pracovní místo je určeno pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody zaměstnavatele a úřadu práce. Pro osobu se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, může úřad práce také uzavřít dohodu o vytvoření chráněného pracovního místa. Pokud ze zdravotních důvodů tato osoba přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, nelze po ní vyžadovat vrácení příspěvku. Výše příspěvku může být až čtrnáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství předcházejícího kalendářního roku pro osoby s těžkým zdravotním postižením. Úřad práce může také poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů a to maximálně 48 000 korun na jeden rok. Prováděcím právním předpisem ministerstvo stanoví charakteristiku chráněného pracovního místa a druhy nákladů, na které lze poskytnout příspěvek a způsob jeho poskytnutí.³²

³¹ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Část pátá – Aktivní politika zaměstnanosti, HLAVA I, Opatření a nástroje, §105

³² Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Část třetí – Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, §67 - § 84

4.5.3 Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Cílené programy jsou opatření zaměřená na zvýšení možnosti fyzických osob uplatnit se na trhu práce. Cíleným programem může být i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda české republiky a programy na nižší úrovni ministerstvo. Cílený program může být i program mezinárodního charakteru financovaný v rámci strukturálních fondů Evropské unie.³³

³³ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Část pátá – Aktivní politika zaměstnanosti, HLAVA VI, Cílené programy k řešení zaměstnanosti, §120

5 Charakteristika Ústeckého kraje

Podle Nomenklatury územních statistických jednotek Ústecký kraj je jedním ze 14 krajů (NUTS 3) a spolu s Karlovarským krajem patří mezi oblast Severozápad (NUTS 2). Nachází se na severozápadě české republiky, kde na severní hranici sousedí s Německem, a ze západu sousedí postupně s Karlovarským, Plzeňským, Středočeským a Libereckým krajem. Sídlo kraje je v Ústí nad Labem, které patří mezi 7 okresů Most, Litoměřice, Teplice, Děčín, Louny a Chomutov (Obrázek č. 4). Nachází se zde 354 obcí. Celkovou výměru půdy můžeme rozdělit na 51,6% zemědělské půda (z toho 65,8% je orná půda), 30,4% lesní pozemky, 2% vodní plochy, 1,8% zastavěné plochy a 14,2% tvoří ostatní plocha. Podél hranice s Německem se rozkládají Krušné hory, kde se nachází nejvyšší bod na hoře Klínovec. Na severovýchodě Krušné hory přecházejí v CHKO Labské pískovce a Národní park České Švýcarsko. Ve vnitrozemí se nachází České středohoří s nejvyšší horou Milešovka. Nejvýznamnější řekou je Labe, kde se nachází nejnižší místo Ústeckého kraje v místě, kde Labe opouští Českou republiku u Hřenska. Další významné řeky jsou Ohře, na které se nachází vodní nádrž Nechanice, Bílina a Ploučnice. Ústecký kraj s rozlohou 5335 km² je 7. největším krajem České republiky.³⁴

5.1 Vývoj a skladba obyvatel Ústeckého kraje

Celkovým počtem obyvatel se Ústecký kraj umístil na 5. místě s 825 120 obyvateli s průměrným věkem 40,9 let k 1. 1. 2014. Z historického hlediska se změnila skladba obyvatelstva hlavně po roce 1945 odsunem původních německých obyvatel a následným přisunem etnických menšin, převážně Romů. V současné situaci se v Ústeckém kraji nachází 63 sociálně vyloučených lokalit, podle mapy sociálního vyloučení sestavené společností GAC společnost s ručením omezeným, která jsou tvořena z větší části romským obyvatelstvem. Druhým velkým faktorem, který má význam na skladbu obyvatelstva bylo zaměření Ústeckého kraje na těžký průmysl. To vedlo k poklesu vzdělání a profesního zaměření na těžební a energetický průmysl. Po restrukturalizaci průmyslu a služeb došlo k vysoké nezaměstnanosti Ústeckého kraje, zejména okresů Most,

³⁴ Postavení Ústeckého kraje v České republice ve vybraných ukazatelích. ČSÚ. Dostupné z: http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/postaveni_usteckeho_kraje_v_ceske_republice_ve_vybranych_ukazatelich [cit. 2015-03-12].

Chomutov, Teplice a Louny. Zaměření na těžký průmysl také vedlo k poškození životního prostředí, které vedlo ke stěhování obyvatel do jiných krajů. V současné době převládá trend mladých lidí přestěhovat se za studiem, nejčastěji do Prahy, Plzně nebo Brna. Po dokončení studia se absolventi nemají důvod vracet zpět, díky vysoké nezaměstnanosti a nízké průměrné mzdě v Ústeckém kraji. Velkou roli také hraje uplatnění, protože Ústecký kraj je stále z větší části orientován na těžký, energetický a chemický průmysl.³⁵

Obrázek 4 – Okresy Ústeckého kraje



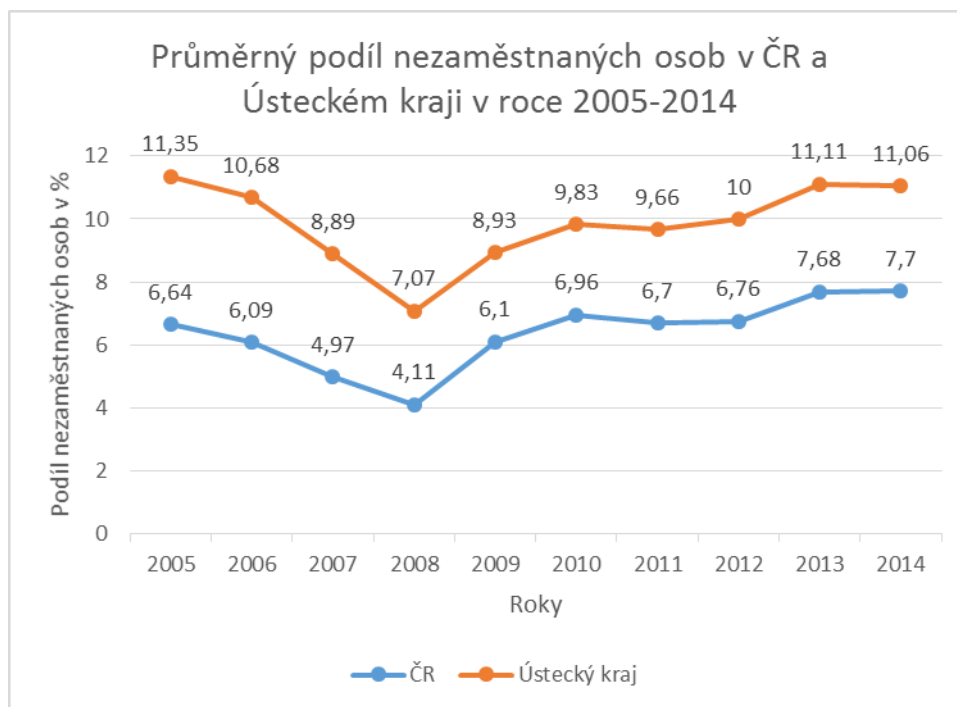
Zdroj: <http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/ustecky-kraj/okresy>

5.2 Vývoj nezaměstnanosti Ústeckého kraje

Míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji patřila vždy k nejvyšším. V porovnání s vývojem nezaměstnanosti na grafu č. 1 můžeme vidět, že křivka nezaměstnanosti Ústeckého kraje kopíruje vývoj nezaměstnanosti ČR, ale je výrazně vyšší. Na grafu č. 1 také můžeme vidět klesání podílu nezaměstnaných osob do roku 2008 díky růstu ekonomiky ČR a tvrdší sociální politice, která donutila část dlouhodobě nezaměstnaných k návratu na pracovní trh, dále efekt světové hospodářské krize v roce 2008/2009, který negativně ovlivnil ekonomiku České republiky.

³⁵ Historie a současnost Ústeckého kraje. [cit. 2015-03-12]. Dostupné z: <http://www.kr-ustecky.cz/historie-a-soucasnost/d-850435/p1=204829>

Graf 1 - Průměrný podíl nezaměstnaných osob v ČR a Ústeckém kraji v roce 2005 -2014



Zdroj: Vlastní zpracování dat z veřejné databáze ČSÚ 31.12.2014

Hlavní příčinou vysoké nezaměstnanosti je struktura ekonomiky a skladba obyvatel Ústeckého kraje zmiňovaná výše (v kapitole 5.1 Vývoj a skladba obyvatel Ústeckého kraje). Díky značné mechanizaci a intenzifikaci zemědělství a průmyslu dochází k propouštění lidí, kteří nemají praxi a dostatečné vzdělání k práci v jiných oborech, kde stejně není dostatek volných pracovních míst. Dalším faktorem vysoké nezaměstnanosti jsou Romové. Z důvodu nízkého vzdělání a kvalifikace o ně není zájem na trhu práce, a díky vysokým sociálním dávkám nemají motivaci pracovat. Za zmínku stojí také doprava a dopravní síť. Náklady na dopravu se stále zvyšují, dochází ke snižování počtu veřejných spojů a lidé neradi dojíždějí daleko do práce, proto hledají zaměstnání v okolí svého bydliště. Nejvyšší nezaměstnaností trpí okres Most, Ústí na Labem, Chomutov a Děčín, kde došlo k nejvíce strukturálním změnám, naopak nižší (stále větší než průměr ČR) mají okres Louny a Litoměřice, která byly spíše zaměřené na zemědělství a mají dobrou dopravní dostupnost do hlavního města Prahy a okolí. Výjimku tvoří okres Teplice, kde je podíl nezaměstnaných osob nejmenší v kraji, a to zejména kvůli různorodé struktuře

hospodářství, významnému lázeňství, dobré infrastruktúře a zvyšujícímu se počtu volných pracovních míst a zájmu po méně kvalifikovaných lidech.³⁶ V rámci všech okresů v České republice patří ty z Ústeckého kraje mezi 18 okresů s nejvyšším podílem nezaměstnaných osob, znázorněno v tabulce č. 2.

Tabulka 2 - Pořadí podílu nezaměstnaných osob v okresech ČR

Pořadí podílu nezaměstnaných osob v okresech ČR (%)					
1	Bruntál	13,54	10	Děčín	10,33
2	Most	12,79	11	Přerov	10,21
3	Ústí nad Labem	12,52	12	Sokolov	9,89
4	Karviná	12,05	13	Louny	9,88
5	Chomutov	11,04	14	Třebíč	9,64
6	Ostrava-město	11,01	15	Litoměřice	9,17
7	Znojmo	10,85	16	Příbram	9,04
8	Jeseník	10,69	17	Šumperk	9,02
9	Hodonín	10,41	18	Teplice	8,95

Zdroj: Vlastní zpracování dat z veřejné databáze ČSÚ 31.12.2014

Významnou roli ve vývoji nezaměstnanosti hraje počet volných pracovních míst a počet neumístěných uchazečů o zaměstnání. V následující tabulce vidíme jak v době hospodářské krize došlo k výraznému úbytku volných pracovních míst a na úřadech práce se zaregistrovalo mnohem více uchazečů o zaměstnání. Změnu nejlépe vidíme ve sloupci počet uchazečů na 1 volné místo, který se z roku 2008 na rok 2009 zvýšil více než trojnásobně. V posledních letech roste počet volných pracovních míst a podíl nezaměstnaných osob se stabilizoval. USA, Velká Británie a Německo hlásí nejnižší nezaměstnanost od roku 2008 a ekonomický růst, který by mohl pozitivně ovlivnit i ekonomiku České Republiky. Aktuální je otázka prolomení územních limitů těžby hnědého uhlí v Ústeckém kraji, která by snížila nezaměstnanost, ale přinesla by sebou další negativní důsledky.

³⁶ Statistiky Ústeckého kraje. [cit. 2015-03-12]. Dostupné z: <http://www.kr-ustecky.cz/statistika/d-311515/p1=204827>

Tabulka 3 - Vývoj volných míst a neumístěných uchazečů v roce 2005-2014 v Ústeckém kraji

Vývoj volných míst a neumístěných uchazečů v roce 2005-2014 v Ústeckém kraji			
Data k	Počet neumístěných uchazečů celkem	Počet volných míst	Počet uchazečů na 1 volné místo
31. 12. 2014	60 824	3 488	17,4
31. 12. 2013	65 820	2 345	28,1
31. 12. 2012	61 589	1 786	34,5
31. 12. 2011	58 087	1 974	29,4
31. 12. 2010	61 947	2 238	27,7
31. 12. 2009	59 976	1 721	34,8
31. 12. 2008	45 657	4 485	10,2
31. 12. 2007	49 894	6 462	7,7
31. 12. 2006	63 652	5 003	12,7
31. 12. 2005	70 532	2 710	26

Zdroj: Vlastní zpracování dat z veřejné databáze ČSÚ 31.12.2014

6 Aktivní politika zaměstnanosti Ústeckého kraje

Aktivní politika zaměstnanosti napomáhá snížení nedobrovolné nezaměstnanosti, především dlouhodobě nezaměstnaným, osobám se zdravotním postižením, osobám s nízkým vzděláním a národnostním menšinám. Je důležité, aby nástroje aktivní politiky zaměstnanosti byly zaměřeny na specifické problémy okresů v Ústeckém kraji. Jedním ze specifických problémů je malá nabídka volných pracovních míst pro uchazeče s nízkým vzděláním. Proto je třeba rekvalifikačních a vzdělávacích kurzů, aby tito lidé měli větší šance k návratu na pracovních trh. Je také důležité nezaměstnané krátkodobě zaměstnávat, aby nedošlo ke ztrátě pracovních návyků, změny stylu života závislého na sociálních dávkách a přechodu k dobrovolné nezaměstnanosti.³⁷ V tabulce č. 4 vidíme, že průměrný podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji je z dlouhodobého hlediska nejvyšší v ČR, proto by se stání politika zaměstnanosti měla zaměřit na tento kraj v řešení problému dlouhodobé vysoké nedobrovolné nezaměstnanosti.

Tabulka 4 - Vývoj průměrného podílu nezaměstnaných osob v krajích 2005-2014 v %

Vývoj průměrného podílu nezaměstnaných osob v krajích 2005-2014 v %										
Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Česká republika	6,64	6,09	4,97	4,11	6,1	6,96	6,7	6,76	7,68	7,7
Praha	2,79	2,48	2,05	1,77	2,6	3,5	3,63	3,85	4,8	5,27
Středočeský kraj	4,77	4,29	3,52	3,04	4,57	5,63	5,62	5,69	6,48	6,61
Jihočeský kraj	4,63	4,44	3,54	3,06	4,95	5,62	5,6	5,7	6,47	6,43
Plzeňský kraj	4,84	4,53	3,74	3,28	5,56	6,28	5,75	5,44	6,2	5,87
Karlovarský kraj	7,83	7,32	6,11	5,24	7,72	8,48	8,22	8	8,96	8,53
Ústecký kraj	11,35	10,68	8,89	7,07	8,93	9,83	9,66	10	11,11	11,06
Liberecký kraj	5,87	5,43	4,69	4,36	7,29	8,02	7,47	7,35	8,15	8,12
Královéhradecký kraj	5,35	4,94	3,89	3,15	5,12	5,74	5,48	5,7	6,82	6,66
Pardubický kraj	6,04	5,41	4,27	3,75	6,11	6,9	6,33	6,22	7,02	6,63
Kraj Vysočina	5,96	5,44	4,53	3,93	6,51	7,22	6,9	6,72	7,41	7,19
Jihomoravský kraj	7,46	6,81	5,61	4,65	6,68	7,83	7,47	7,48	8,24	8,37
Olomoucký kraj	7,74	6,85	5,35	4,39	7,31	8,4	8,04	8,08	9,12	9,06
Zlínský kraj	6,6	6,02	4,83	4,09	6,69	7,65	6,97	6,95	7,94	7,55
Moravskoslezský kraj	10,44	9,6	7,84	6,03	8,09	8,73	8,33	8,47	9,77	10,1

³⁷ SIROVÁTKA, Tomáš. Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008, 187, 5 s. Spisy Filozofické fakulty Ostravské univerzity, 177/2008. ISBN 80-870-0706-9.

6.1 Struktura uchazečů o zaměstnání Ústeckého kraje

Podíl uchazečů o zaměstnání bez základního vzdělání se dostává přes 40% pouze v Ústeckém (42,6%) a Karlovarském (45,8%) kraji, na rozdíl od ostatních krajů, kde se tento podíl pohybuje v rozmezí 18% až 31%. Podobně můžeme zařadit podíl dlouhodobě nezaměstnaných. 51,7% uchazečů o zaměstnání je evidováno na úřadech práce déle než 12 měsíců. Důležitý je také vysoký podíl uchazečů o zaměstnání nad 50let, který v Ústeckém kraji činí 26%. Tento problém je však celostátního charakteru, protože podíl uchazečů nad 50 let se u ostatních krajů moc neliší, naopak v Ústeckém kraji je tato hodnota nejmenší. Podíl nezaměstnaných osob Ústeckého kraje je nejvyšší, proto hodnoty ostatních ukazatelů struktury uchazečů o zaměstnání patří také k nejvyšším, ale neliší se v takové míře od ostatních krajů. Konkrétně se jedná o podíl osob zdravotně postižených (11,6%), podíl uchazečů do 25 let (16%), délka evidence na úřadu práce (767 dnů), podíl žen na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání (50,3%) a počet uchazečů o zaměstnání (61 845 osob).³⁸

6.2 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti ČR

Financování politiky zaměstnanosti je základ pro správné fungování jejích nástrojů. Finance jsou čerpány ze státního rozpočtu a z Evropského sociálního fondu (ESF) a to pomocí Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, který je zaměřený především na snižování nezaměstnanosti, vzdělávání a začleňování sociálně vyloučených osob zpět do společnosti. ESF patří mezi 3 strukturální fondy Evropské unie. V grafu č. 2 vidíme vývoj celkových výdajů na státní politiku zaměstnanosti. Vývoj celkových výdajů má rostoucí tendenci a je značně ovlivněn financováním z ESF. Důvodem velkého skoku v roce 2009 byl nárůst výdajů na podporu v nezaměstnanosti díky světové ekonomické krizi. Růst těchto výdajů byl ovlivněn výrazným nárůstem uchazečů o zaměstnání, strukturou uchazečů, zvýšením průměrné měsíční podpory v nezaměstnanosti a legislativními změnami.³⁹

³⁸ Analýza za 1. pololetí roku 2014. [cit. 2015-03-12]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014p1

³⁹ VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti. Vyd. 1. Opava: Optys, 2009, 149 s. ISBN 978-808-5819-762.

Graf 2 - Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti

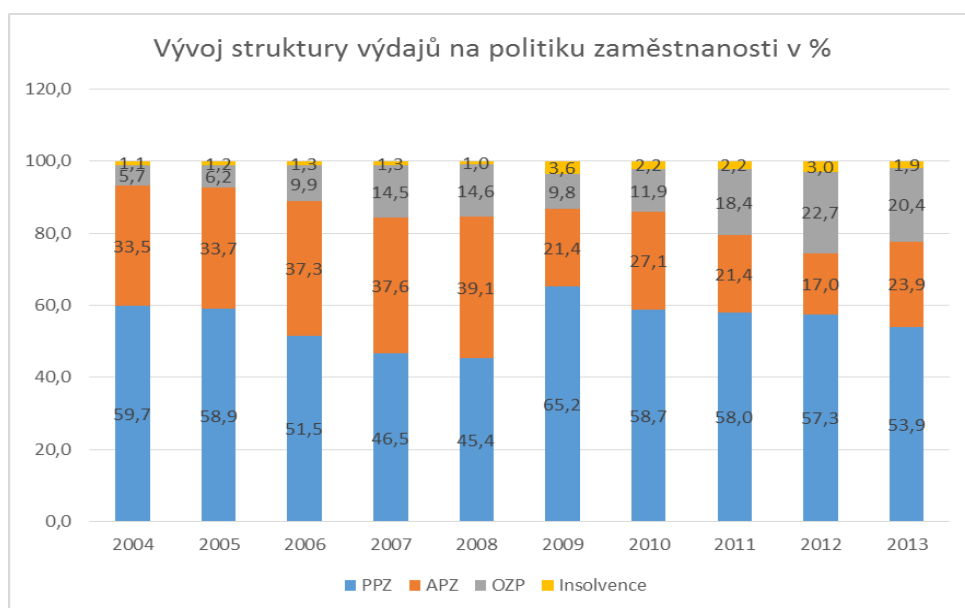


Zdroj: Vlastní zpracování dat z databáze MPSV

6.3 Struktura výdajů na politiku zaměstnanosti ČR

Výdaje na státní politiku zaměstnanosti můžeme rozdělit na výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti, výdaje na pasivní politiku nezaměstnanosti, příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením a výplatu mzdových nároků zaměstnancům při platební neschopnosti zaměstnavatele. Vývoj těchto výdajů můžeme vidět na grafu č. 3. U výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti je vidět snaha státu tyto výdaje snižovat, protože jsou pro stát nákladnější než výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti. Nesnižují nezaměstnanost, ani se státu nevracejí.

Graf 3 – Vývoj struktury výdajů na politiku zaměstnanosti ČR 2004-2013 v procentech



Zdroj: Vlastní zpracování dat z databáze MPSV

- PPZ - výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti
- APZ - výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti
- OZP - příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením podle § 78 zákona. 435/2004 Sb.
- Insolvence - výplata mzdových nároků zaměstnancům při platební neschopnosti zaměstnavatele

OZP a insolvence nepatří mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a jsou na ně odváděny finance ze státního rozpočtu, které se nepočítají do APZ nebo PPZ. Na grafu č. 3 není jasně vidět zvyšující se podíl příspěvku zaměstnavatelům zaměstnávajících více než 50% osob se zdravotním postižením. V tabulce č. 5 vidíme, že absolutní hodnota toho příspěvku stále roste. Postupem času se změnila struktura výdajů na nástroje APZ a nyní jsou financovány převážně z ESF. To má velký vliv na kolísání výše tohoto příspěvku, jak vidíme v roce 2011, kdy se finance z ESF snížili téměř na polovinu a snížili tak celkové výdaje na APZ o 38%.

Tabulka 5 – Výdaje na státní politiku zaměstnanosti 2004 – 2013 v tisících Kč

Výdaje na státní politiku zaměstnanosti 2004-2013 v tisících Kč										
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
PPZ	7 030 047	7 046 845	7 307 521	7 014 672	7 114 895	15 077 723	13 354 778	10 349 149	8 759 749	9 674 752
APZ	3 937 882	4 027 853	5 300 675	5 673 321	6 131 729	4 953 467	6 171 493	3 815 886	2 595 621	4 285 714
OZP	667 877	736 913	1 410 551	2 187 432	2 283 655	2 257 461	2 712 304	3 282 404	3 468 251	3 670 239
Insolvence	133 489	147 509	183 573	196 032	150 330	844 033	497 837	389 142	451 799	333 208
PZ celkem	11 769 295	11 959 120	14 202 320	15 071 457	15 680 609	23 132 684	22 736 412	17 836 581	15 275 420	17 963 913

Zdroj: Vlastní zpracování dat z databáze MPSV

6.4 Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti Ústeckého kraje

Ve sledovaném období Ústecký kraj zaujímá první místo v podílu nezaměstnaných osob (míře nezaměstnanosti), a proto také prostředky, které jsou určeny na politiku zaměstnanosti, zde zaujímají největší podíl. Výjimku tvoří rok 2013 (tabulka č. 6), kdy došlo propadu ekonomiky a k poklesu výdajů na cílené programy financované z ESF, konkrétně šlo o ukončení regionálních operačních projektů. Velkou roli také hrálo menší čerpání ze zdrojů ESF na ostatní nástroje APZ Ústeckého kraje oproti Moravskoslezskému a Olomouckému kraji.⁴⁰

Tabulka 6 – Podíl výdajů na APZ v jednotlivých krajích 2004-2013

Podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti 2004 - 2013 v %										
KRAJ/ROK	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Hl. m. Praha	1,0	1,3	2,6	5,6	6,0	1,5	0,9	1,6	2,0	1,3
Středočeský kraj	6,1	5,9	7,6	7,7	7,5	8,2	9,1	8,5	8,0	8,2
Jihočeský kraj	5,1	4,7	6,1	5,1	5,1	6,0	6,6	4,7	4,8	6,9
Plzeňský kraj	2,9	3,0	3,7	3,4	3,3	3,1	4,1	4,9	4,3	4,4
Karlovarský kraj	2,6	2,6	2,8	2,8	2,8	3,2	3,4	3,3	3,5	3,5
Ústecký kraj	22,0	21,1	19,0	18,9	16,9	15,2	14,6	17,7	15,6	10,1
Liberecký kraj	3,5	3,2	3,7	4,0	3,7	5,2	6,0	6,1	6,6	5,1
Královéhradecký kraj	3,4	3,4	3,5	3,6	3,7	4,6	4,1	4,3	5,1	4,0
Pardubický kraj	5,2	4,9	5,0	5,0	4,3	4,8	5,2	4,9	5,1	5,4
Kraj Vysočina	5,6	5,0	5,2	4,9	4,4	5,7	5,6	5,1	5,0	5,3
Jihomoravský kraj	12,2	13,5	10,9	10,6	13,4	13,3	12,3	12,3	11,4	11,1
Olomoucký kraj	8,2	8,1	8,2	7,2	9,3	8,2	7,4	7,0	9,3	11,2
Zlínský kraj	4,6	4,9	5,5	5,7	4,9	6,8	7,0	6,0	6,9	7,9
Moravskoslezský kraj	17,7	18,4	16,2	15,6	14,8	14,2	13,8	13,6	12,2	15,5

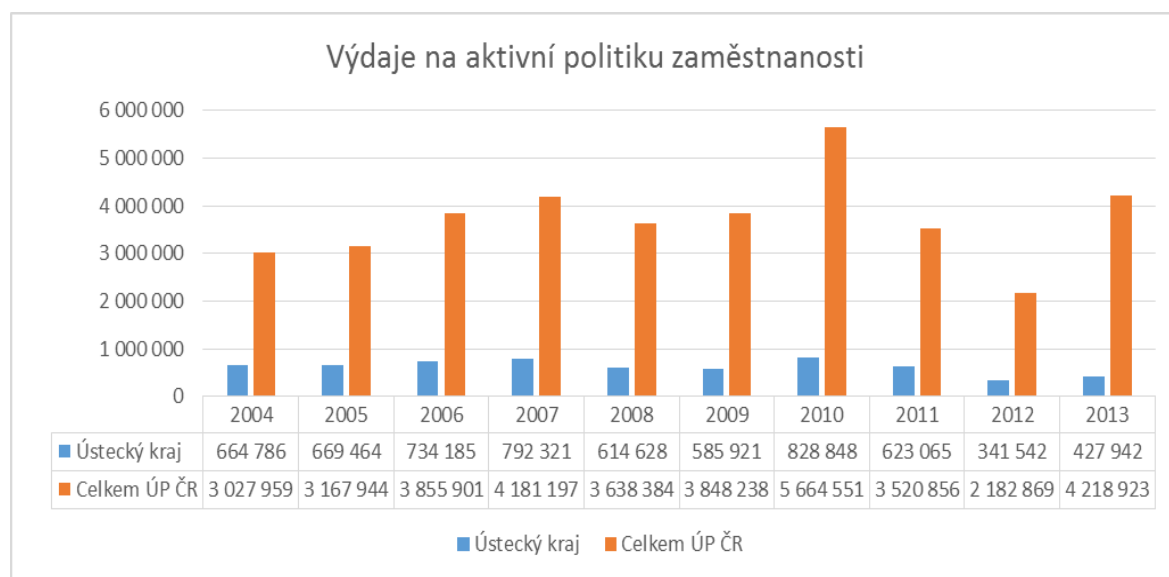
⁴⁰ Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí 2012. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

Celkem ČR	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
-----------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Zdroj: Vlastní zpracování dat z databáze MPSV

Na grafu č. 4 vidíme přímou závislost výše výdajů na Ústecký kraj a celkových prostředků vynaložených úřady práce v absolutních hodnotách. Opět je zde vidět, že v roce 2013 se celkové výdaje úřadů práce zvýšili přibližně o 93,3%, ale výdaje na nástroje APZ se zvýšili jen o 25,3%. Do roku 2013 se rozdíl mezi nárůstem/poklesem těchto dvou hodnot pohybovala do 13%.

Graf 4 – Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti Ústeckého kraje v tisících Kč



Zdroj: Vlastní zpracování dat database MPSV

6.5 Vývoje politiky zaměstnanosti Ústeckého kraje v roce 2014

V současné situaci máme data pouze k první polovině roku 2014 a na základě těchto dat nelze dělat věrohodné predikce na konec roku 2014 ani na rok 2015. Budeme-li předpokládat, že v průběhu roku se opakuje určitý cyklus, tak nejlepší vyjádření těchto dat, dosáhneme, pokud je budeme porovnávat k pololetním datům minulého roku. Následující hodnoty jsou platné k 30. 6. 2014 a jsou vypočítány z dat k 30. 6. 2013. V Ústeckém kraji se zvýšila míra zaměstnaných osob ve věku 20 až 64 let o 1,8%, klesl počet zaměstnanců o 5,4 tisíc, ale vzrostl počet podnikatelů o 12,4 tisíc, tedy celkově se zvýšila zaměstnanost o 7 tisíc osob. Na aktivní politiku zaměstnanosti si kraje dohromady rozdělili o 86,5% více než v pololetí roku 2013, a to hlavně díky tomu, že zdroje z ESF se více než zdvojnásobili. Výdaje na Ústecký kraj se zvýšili o 86,15%. I přesto, že v Ústeckém kraji je nejvyšší podíl

nezaměstnaných osob, tak se v čerpání financí na nástroje APZ umístil na 3. místě s podílem 10,6% na celkových výdajích. Největší podíl na čerpání má Moravskoslezský (16,5%) a po něm kraj Jihomoravský (10,8%). Nový nástroj APZ Aktivizační pracovní příležitost (APP) byl zaveden v březnu 2014 a slouží ke krátké pracovní příležitosti, maximálně na 3 měsíce, dlouhodobě nezaměstnaných nebo osobám, které se ocitnou ve hmotné nouzi. Ve sledovaném období bylo na tento nástroj vynaloženo 761 tisíc korun, které tvoří necelých 0,028% z celkových výdajů na nástroje APZ. Velký vliv na zvýšení zaměstnanosti v rámci APZ má Ministerstvo práce a sociálních věcí se svým sedmibodovým plánem, který byl zaveden v březnu roku 2013, a bylo na něj vyčleněno 7 miliard korun. Do toho plánu patří následující opatření: „Podpora zaměstnávání mladých uchazečů do 30 let“, „Zkrácené pracovní úvazky pro rodiče a dlouhodobě nezaměstnané“, „Pomoc obcím a občanskému sektoru“, „Zaměstnej sám sebe. Buď OSVČ.“, „Kurzarbeit - Projekt Vzdělávejte se pro stabilitu!“, „Chceš práci. Rekvalifikuj se!“ a „Lepší rady a pomoc“. Úřad práce v Ústí nad Labem realizuje regionální individuální projekty (RIP), které slouží stejným účelům, ale zaměřují se na konkrétní problémy daného kraje.⁴¹ Tyto projekty, které aktuálně probíhají, můžeme rozdělit do 3 skupin:

- Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků
 - Vzdělávejte se pro růst v Ústeckém kraji II
- Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků
 - Restart na druhou v Ústeckém kraji
- Posílení aktivních politik zaměstnanosti
 - Odborné praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji
 - Sociálně vyloučené lokality Ústeckého kraje
 - Práce pro každého v Ústeckém kraji⁴²

Důležitá je také desetiletá strategie EU s názvem Evropa 2020, která byla zahájena v roce 2010 a má za úkol dosáhnout větší zaměstnanosti a udržitelného hospodářského růstu, který podporuje sociální začlenění.

⁴¹ Analýza za 1. pololetí roku 2014. [cit. 2015-03-12]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014p1

⁴² Regionální individuální projekty Ústeckého kraje. [cit. 2015-03-12]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/regionalni_projekty

7 Analýza nástrojů APZ Ústeckého kraje

Mezi nejpoužívanější nástroje APZ v Ústeckém kraji patří Veřejně prospěšné práce, Společensky účelná pracovní místa a Cílené programy. V menší míře pak Chráněná pracovní místa (Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením) a Rekvalifikace. Ostatní nástroje APZ jsou využívány minimálně nebo vůbec.

7.1 Veřejně prospěšné práce (VPP)

Jedná se o pracovní příležitost, která je časově omezená a slouží k aktivizaci osob a k získání a uchování pracovních návyků. Veřejně prospěšné práce jsou především určeny pro uchazeče o zaměstnání patřící k rizikové skupině (starší 55 let, nízká kvalifikace, nízké vzdělání, Romské etnikum, zdravotně postižení, cizinci, atd.), kteří mají tendenci k návyku života na sociálních dávkách a k zvyšují tak dlouhodobou nezaměstnanost. Na základě dohody úřadu práce a zaměstnavatele se vytvářejí pracovní místa ve prospěch státu, obce nebo jiné veřejné instituce. Jde většinou o nekvalifikované práce jako jsou úklid a údržbu veřejných prostranství, budov a komunikací, drobné práce pro obecní úřady, podpora starých nemocných osob v podobě nákupu potravin, donášky obědů a doprovodu k lékařům. Stát zaměstnavatelům poskytuje na veřejně prospěšné práce mzdové příspěvky po dobu maximálně 12 měsíců za podmínky, že budou obsazovat výhradně osoby, které jim doporučí úřad práce. Většinou jsou dosazovány osoby, kteří již nepobírají podporu v nezaměstnanosti. Pro obce jsou tyto práce prospěšné udržováním pořádku a zabezpečením služeb, na které nezbývají finance. V Ústeckém kraji se jedná o nejvyužívanější nástroj APZ na který bylo v roce 2013 vynaloženo 57,4% z celkových výdajů na nástroje APZ Ústeckého kraje. V tabulce č. 7 vidíme, že čerpání financí na VPP v Ústeckém kraji je závislé na čerpání financí z ESF.

Tabulka 7 – Financování VPP Ústeckého kraje v tisících Kč 2008 - 2013

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Výdaje na VPP bez ESF	97 521	60 217	59 284	67 528	74 562	65 837
Výdaje VPP z ESF	77 562	180 946	204 865	80 712	47 599	179 807
Výdaje celkem	175 083	241 163	264 149	148 240	122 161	245 644

Zdroj: Vlastní zpracování dat z databáze MPSV

Od roku 2008 začalo financování nástrojů APZ z ESF a docházelo ke změně struktury výdajů, a to k snižování výdajů ze státního rozpočtu a zvyšování podílu financování z ESF. V tabulce č. 7 je vidět, že celkové výdaje ovlivňují spíše jen finance z ESF. V tabulce č. 8 vidíme počet vytvořených pracovních míst pomocí výdajů vynaložených na tento nástroj. Mimo přímého závislosti množství výdajů na vytvoření pracovního místa hraje roli ještě několik faktorů a to změna výše příspěvku na jedno pracovní místo a změna způsobu poskytování tohoto příspěvku. V roce 2013 vzrostly výdaje na VPP v Ústeckém kraji na dvojnásobek, ale počet nově vytvořených pracovních míst se zvýšil jen o 8%. Důvodem může být právě plošné navýšení poskytování příspěvku a snaha motivovat zaměstnavatele zaměstnávat 2 uchazeče na jedno pracovní místo.

Tabulka 8 – Počet vytvořených pracovních míst VPP Ústeckého kraje 2008 - 2013

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Vytvořená pracovní místa bez ESF	1 002	921	678	1142	1313	966
Pracovní místa vytvořená pomocí ESF	1446	1986	2474	1862	1093	1 637
Celkem vytvořeno pracovních míst	2 448	2 907	3 152	3004	2406	2603

Zdroj: Vlastní zpracování dat z databáze MPSV

V ČR se celkově zvýšili výdaje na VPP o 158% a počet nově vytvořených pracovních míst vzrostl o 70%. Tento poměr nárůstu výdajů a vytvořených pracovních míst neodpovídá poměru v Ústeckém kraji. To může znamenat snižující se efektivitu tvoření těchto míst. V následující tabulce č. 9 vidíme vývoj průměrných financí vynaložených na jedno nově vytvořené pracovní místo. V roce 2013 se cena jednoho vytvořeného místa zvýšila o 86% na hodnotu 94 370 Kč. Tyto výdaje jsou určeny především na mzdy, sociální a zdravotní pojištění. Celorepublikový průměr výdajů na jedno pracovní místo v rámci VPP činil 83 813 Kč v roce 2013.⁴³

⁴³ Analýza za rok 2013. [online]. [cit. 2015-03-12]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013

Tabulka 9 – Průměrné výdaje na jedno pracovní místo v tisících Kč 2008-2013 (VPP)

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Výdaje VPP celkem	175 083	241 163	264 149	148 240	122 161	245 644
Celkem vytvořeno pracovních míst	2 448	2 907	3 152	3004	2406	2603
Výdaje na jedno pracovní místo	71,521	82,959	83,804	49,348	50,773	94,370

Zdroj: Vlastní zpracování dat z databáze MPSV

7.2 Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

Na základě dohody úřadu práce a zaměstnavatele jsou zřizována společensky účelná pracovní místa pro uchazeče o zaměstnání. O vytvoření SÚPM může požádat i uchazeč, který chce pracovat jako osoba samostatně výdělečně činná. Na rozdíl od VPP mají uchazečům o zaměstnání, kterým nelze v současné době zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem, poskytnout dlouhodobější zaměstnání. Na takto vzniklá místa poskytuje úřad práce příspěvek. Výše příspěvku je závislá na počtu vytvořených míst, na druhu společensky účelného pracovního místa a na podílu nezaměstnaných osob v daném okrese. Výdaje na SÚPM činili v roce 2013 18,5% z celkových financí APZ Ústeckého kraje. V tabulce č. 10 vidíme velký pokles výdajů v roce 2012, který byl zapříčiněn špatnou ekonomickou situací ČR, malé poptávce po pracovní síle a také tím, že z prostředků ESF byly financovány VPP. V roce 2013 se situace začíná zlepšovat díky optimalizaci poskytování příspěvků a zaměřením na nástroje, které vytvářejí pracovní místa.

Tabulka 10 - Financování SÚPM Ústeckého kraje v tisících Kč 2008 - 2013

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Výdaje na SÚPM bez ESF	78 922	48 890	71 518	63 565	29 055	40 815
Výdaje na SÚPM z ESF	6 169	101 969	132 783	46 218	6 184	38 372
Výdaje SÚPM celkem	85 091	150 859	204 301	109 783	35 239	79 187

Zdroj: Vlastní zpracování dat z databáze MPSV

V tabulce č. 11 vidíme počet vytvořených míst, který je závislý na množství poskytnutých financí a průměrné výdaje na jedno vytvořené pracovní místo. Opět si můžeme všimnout vlivu špatné ekonomiky a přednost financování VPP v roce 2012. Na druhou stranu i přes malé finanční prostředky byl vytvořen poměrně vysoký počet pracovních míst a průměrné

výdaje na jedno pracovní místo klesly na polovinu. Díky optimalizaci bylo v roce 2013 vytvořeno více pracovních míst než v roce 2011 i přes nižší výdaje na tento nástroj APZ.⁴⁴

Tabulka 11 – Počet vytvořených pracovních míst SÚPM Ústeckého kraje v tisících Kč 2008 – 2013

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Vytvořená pracovní místa bez ESF	1 166	693	1 187	849	667	1 120
Pracovní místa vytvořená pomocí ESF	463	2142	1654	662	454	859
Celkem vytvořeno pracovních míst	1 629	2 835	2 841	1 511	1 121	1 979
Výdaje na jedno pracovní místo	52,235	53,213	71,912	72,656	31,435	40,014

Zdroj: Vlastní zpracování dat z databáze MPSV

7.3 Rekvalifikace

Nástroj Rekvalifikace slouží k získání nové nebo rozšíření stávající kvalifikace. Je zaměřená na požadavky trhu práce v dané oblasti a strukturu volných pracovních míst. V tabulce č. 12 vidíme čerpání financí, počet podpořených osob a průměrnou částku na jednu podpořenou osobu, ale vzhledem k tomu, že ve statistikách MPSV nejsou uvedeny data k úspěšně ukončených rekvalifikacích a data k podílu uchazečů, kteří si našli zaměstnání do 12 měsíců od úspěšně ukončené rekvalifikaci, můžeme těžko hodnotit efektivnost. Na základě vývoje ukazatelů nástroje Rekvalifikace do roku 2011 můžeme odhadnout, že úspěšně dokončí kurz více než 80% podpořených osob. Více než 30% osob, které úspěšně dokončí rekvalifikaci, se umístí na trhu práce do 12 měsíců. Tento odhad byl proveden na základě nejnižší hodnoty umístěných uchazečů v roce 2009, kdy tento podíl byl 29,8%. Průměrný podíl umístěných uchazečů po úspěšném dokončení rekvalifikace je vyšší než 50%, ale výsledky jsou závislé na stavu ekonomiky. Pokud ekonomika roste, roste i počet pracovních míst a podíl umístěných uchazečů, naopak pokud je ekonomika v recesi, tak klesá prostor pro umístění. Nově od roku 2012 přibíla zvolená rekvalifikace, která v roce 2013 tvořila téměř polovinu podpořených osob v Ústeckém kraji. Na celkových výdajích APZ Ústeckého kraje se Rekvalifikace podílí 3,1%.

⁴⁴ Analýza za rok 2013. [online]. [cit. 2015-03-12]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013

Tabulka 12 – Výdaje, vytvořená místa a průměrné výdaje na 1 podpořenou osobu na nástroj APZ - Rekvalifikace Ústeckého kraje, výdaje v tisících Kč 2008 – 2013

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Výdaje na rekvalifikace	47 220	13 118	6 807	2 184	7 319	10 225
Výdaje na rekvalifikace - ESF		37 693	71 493	23 564	2 427	2 904
Výdaje celkem	47 220	50 811	78 300	25 748	9 746	13 129
Počet podpořených osob	5 252	4 094	7 111	6 190	2 480	2 701
Průměrné výdaje na 1 osobu	8,991	12,411	11,011	4,160	3,930	4,861

Zdroj: Vlastní zpracování dat z databáze MPSV

Rekvalifikace v ČR nejvíce využívají osoby ve věku 20 - 24 let (15,9%) a 35 - 39 let (14,2%). Z hlediska stupně vzdělání to jsou osoby vyučené (30,3%) a se středním vzděláním s maturitou (25,7%). Nejčastější typ rekvalifikace byly počítačové rekvalifikace (22%). V Ústeckém kraji nejčastější typy rekvalifikace jsou základy obsluhy počítače, křovinořezů, VZV, masérské kurzy, kurzy účetnictví a administrativy, kurzy v sociálních službách a kurzy řidičského oprávnění.⁴⁵

7.4 Chráněná pracovní místa (CHPM)

Do roku 2012 byl tento nástroj označován jako Chráněné pracovní dílny. Slouží pro podporu zdravotně postižených osob, kteří se ucházejí o zaměstnání a jsou trhu práce jinak neumístitelní. Podpora má podobu finančního příspěvku na tvorbu pracovního místa a na následný provoz. Výše příspěvku závisí na struktuře postižených osob a na počtu vytvořených pracovních míst zaměstnavatelem. Na celkových výdajích APZ Ústeckého kraje se Chráněná pracovní místa podílí 2,8%. Nízký počet podpořených osob a výdajů na CHPM (tabulka č. 13) v posledních letech je zapříčiněn poskytováním podpory v rámci příspěvku podle zákona o zaměstnanosti § 78.⁴⁵

⁴⁵ Analýza za rok 2013. [online]. [cit. 2015-03-12]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013

Tabulka 13 – Výdaje, vytvořená místa, podpořené osoby a průměrné výdaje na 1 podpořenou osobu na nástroj APZ – Chráněná pracovní místa Ústeckého kraje, výdaje v tisících Kč 2008 – 2013

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Výdaje na Chráněná pracovní místa	42 500	79 107	67 076	55 955	13 271	12 192
Počet vytvořených pracovních míst	95	285	205	109	117	170
Počet podpořených osob ⁴⁶	1758	2 075	2 184	3 678	154	166
Průměrné výdaje na 1 osobu	24,175	38,124	30,712	15,213	86,175	73,446

Zdroj: Vlastní zpracování dat z databáze MPSV

7.5 Cílené programy

Jedná se o operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) a Regionální individuální programy (RIP). Základ pro čerpání zdrojů z ESF tvoří OP LZZ, který je mimo jiné zaměřený na snižování nezaměstnanosti a působí na celém území ČR (tabulka č. 14). Patří mezi víceúčelové tematické operační programy.

Tabulka 14 - Prioritní osy a oblasti podpory OP LZZ⁴⁷

Prioritní osa	Oblast podpory	
PO 1	Adaptabilita	
	Oblast podpory 1.1	Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků
	Oblast podpory 1.2	Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků
PO 2	Aktivní politika trhu práce	
	Oblast podpory 2.1	Posílení aktivních politik zaměstnanosti
	Oblast podpory 2.2	Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a
PO 3	Sociální integrace a rovné příležitosti	
	Oblast podpory 3.3	Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce

Zdroj: Vlastní zpracování dat z <http://www.mpsv.cz/cs/6018>

⁴⁶ Jedná se o součet počtu podpořených osob na CHPM zřízení i provozu.

⁴⁷ Prioritní osy OP LZZ mají 5 bodů, výše uvedené jsou jen ty, co se týkají oblasti zaměstnanosti a oblasti podpory.

RIP působí více cíleně a zaměřují se na konkrétní problémy daného regionu. V roce 2013 se Cílené programy na celkových výdajích APZ Ústeckého kraje podílely 13,9% (59 507 tisíc Kč). Podpořili tak 699 osob, v průměru na jednu podpořenou osobu bylo čerpáno 85 131 Kč. V roce 2014 OP LZZ nahradil nový OP Zaměstnanost 2014 – 2020, jehož řídicím orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí.⁴⁸

7.6 Investiční pobídky

I přesto že systém investiční pobídek tvoří velmi malou část na celkových výdajích APZ ČR (v roce 2013 to bylo 0,57%), tak Ústecký kraj z toho má velký přínos. V roce 2013 poskytlo Generální ředitelství Úřadu práce ČR Investiční pobídky do zpracovatelského průmyslu ve výši 24 000 000 Kč a z toho šlo necelých 80% do Ústeckého kraje. Pomocí tohoto příspěvku se vytvořilo 200 pracovních míst ve společnosti Auto-Kabel Krupka, s.r.o. v Teplicích a dalších 22 pracovních míst ve společnosti DONALDSON CZECH REPUBLIC v Chomutově. Dále tento příspěvek pomohl rekvalifikovat nebo proškolit 121 zaměstnanců firem Auto-Kabel Krupka, s.r.o. a Auto-Kabel Krupka, s.r.o. v Ústeckém kraji.⁴⁸

7.7 Shrnutí výsledků

Popisky k tabulkám:

- VPP bez ESF - Veřejně prospěšné práce bez dotací z Evropského sociálního fondu
- VPP z ESF - Veřejně prospěšné práce pouze z dotací z Evropského sociálního fondu
- VPP celkem - Součet VPP bez ESF a VPP z ESF
- SÚPM bez ESF - Společensky účelná místa bez dotací z Evropského sociálního fondu
- SÚPM z ESF - Společensky účelná místa pouze z dotací z Evropského sociálního fondu
- SÚPM celkem – Součet SÚPM bez ESF a SÚPM z ESF
- CHPM – Chráněná pracovní místa
- CP – Cílené programy

Tabulka č. 15 zobrazuje jaký nástroj APZ má největší podíl na tvorbě pracovních míst v Ústeckém kraji. Nejvíce míst vytváří nástroje veřejně prospěšné práce a společensky

⁴⁸ Analýza za rok 2013. [online]. [cit. 2015-03-12]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013

účelná pracovní místa. Dále zahrnuje strukturu financování těchto nástrojů vlivem Evropského sociálního fondu.

Tabulka 15 - Podíl vytvořených pracovních míst v rámci APZ v Ústeckém kraji v %, 2008 - 2013

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013
VPP bez ESF	24,02	15,28	10,94	24,70	36,03	18,06
VPP z ESF	34,66	32,95	39,92	40,27	29,99	30,60
VPP celkem	58,68	48,23	50,86	64,97	66,03	48,66
SÚPM bez ESF	27,95	11,50	19,15	18,36	18,30	20,94
SÚPM z ESF	11,10	35,54	26,69	14,32	12,46	16,06
SÚPM celkem	39,05	47,04	45,84	32,68	30,76	37,00
CHPM	2,28	4,73	3,31	2,36	3,21	3,18
CP	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	11,16

Zdroj: Vlastní zpracování dat z databáze MPSV

Tabulka č. 16 zobrazuje jaký nástroj APZ podpořil největší podíl uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji. Nejvíce osob v rámci APZ je podpořeno pomocí rekvalifikací, ale tento nástroj nevytváří pracovní místa a podpořené osoby nemají zaručené další zaměstnání. Dále je nejvíce osob podpořeno pomocí veřejně prospěšných prací a společensky účelných míst. Zahrnuje strukturu financování těchto nástrojů.

Tabulka 16 – Podíl podpořených osob v rámci APZ v Ústeckém kraji v %, 2008 - 2013

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013
VPP bez ESF	9,34	8,06	4,99	8,33	21,78	12,23
VPP z ESF	9,83	17,82	17,75	13,28	17,54	21,19
VPP celkem	19,17	25,88	22,74	21,61	39,33	33,42
SÚPM bez ESF	8,09	5,80	7,96	6,19	10,84	13,43
SÚPM z ESF	3,02	16,82	10,39	4,51	7,20	10,15
SÚPM celkem	11,12	22,63	18,34	10,69	18,04	23,58
CHPM	11,61	16,21	13,84	25,12	2,49	1,99
Rekvalifikace	34,68	31,98	45,07	42,27	40,14	32,39
CP	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8,38

Zdroj: Vlastní zpracování dat z databáze MPSV

Tabulka č. 17 zobrazuje průměrné výdaje na jedno vytvořené pracovní místo v rámci APZ v Ústeckém kraji. Nelze jednoznačně říci, který nástroj je nejvíce nákladný z hlediska průměrných výdajů. Je důležité hlídat, aby náklady na jedno pracovní místo nebyly vyšší než náklady na průměrného nezaměstnaného.

Tabulka 17 – Průměrné výdaje na jedno pracovní místo v tisících Kč, 2008 – 2013

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013
VPP	71,521	82,959	83,804	49,348	50,773	94,37
SÚPM	52,235	53,213	71,911	72,655	31,435	40,013
CHPM	24,175	38,124	30,712	15,213	86,175	73,446
CP	0	0	0	0	0	99,676

Zdroj: Vlastní zpracování dat z databáze MPSV

8 Závěr

Cílem bakalářské práce je analyzovat využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na základně vývoje nezaměstnanosti v daném kraji od roku 2005. V analýze jsem zjistil, že podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji měl nejmenší hodnotu v roce 2008, po tomto roce měl tendenci růstu a stabilizoval se až v roce 2014. V celém sledovaném období měl Ústecký kraj nejvyšší hodnotu podílu nezaměstnaných osob v ČR. Dále jsem zjistil, že celkové výdaje na politiku zaměstnanosti jsou závislé na ekonomické situaci ČR, a díky financování z Evropského sociálního fondu i na ekonomické situaci ve světě. Do roku 2012 platilo, že Ústecký kraj čerpal největší podíl financí na nástroje APZ, ale v roce 2013 podíl čerpání těchto financí byl až 4 nejvyšší. Důvodem by mohlo být neefektivní využívání dotací z ESF, konkrétně na nástroj Společensky účelná pracovní místa. Na tento nástroj v roce 2013 čerpáme pouze 38 372 000 Kč z ESF, přičemž některé kraje, s nižším podílem nezaměstnaných osob, čerpají až 131 736 000 Kč.

Pro analýzu jednotlivých nástrojů jsem zvolil sledované období od roku 2008, kdy se v rámci projektů Evropského sociálního fondu změnila struktura financování. Díky operačnímu programu Lidské zdroje a zaměstnanost se začaly poskytovat příspěvky na nástroje APZ veřejně prospěšné práce a společensky účelná místa a v roce 2009 i na rekvalifikace. Můžeme si všimnout určitého trendu zvyšování podílu výdaje z ESF na nástroje APZ. Využívání zahraničních zdrojů je určitě výhodné jak pro stát, tak i pro neumístěné uchazeče o zaměstnání. Na druhou stranu závislost na těchto dotacích může vést k tomu, že státní rozpočet na tyto nástroje bude minimální, a v případě ukončení dotací z ESF se nástroje stanou neefektivní.

Aktivní politika zaměstnanosti přináší výhody pro uchazeče o zaměstnání i pro stát. Pro uchazeče to jsou zachování pracovních návyků, zlepšení se v oblasti odpovědnosti a plánování svého času, zvýšení úrovně vzdělání, kvalifikace a získávání a udržování nových kontaktů, které jsou důležité, aby nedošlo k sociální izolaci. Pro stát ta výhoda spočívá v ušetření na podporách v nezaměstnanosti, sociálních dávkách a získává ze zaměstnaných osob daně a pojistné. Na základě studie „Analýza nákladů veřejných rozpočtů na středního nezaměstnaného“, kterou vypracoval v roce 2011 Ing. Jan Čadil, Ph.D. (Unicorn College),

jsou celkové odhadované náklady veřejných rozpočtů na průměrnou nezaměstnanou osobu 109 625 Kč. Při střední době nezaměstnanosti, která trvá 5 měsíců, můžeme dále určit náklady na měsíc 21 925 Kč. Náklady na celý rok činí 168 492 Kč.⁴⁹ Tyto hodnoty jsou platné k roku 2009. Můžeme předpokládat, že zvýšením daní, růstem výše podpor a sociálních dávek, rostou i celkové náklady na průměrnou nezaměstnanou osobu. Dále můžeme uvažovat, že nástroj APZ je neefektivní pokud by výdaje na vytvoření jednoho místa měly být vyšší, než náklady na průměrnou nezaměstnanou osobu. Pokud by se tak stalo, bylo by třeba vypočítat náklady veřejných rozpočtů na průměrnou nezaměstnanou osobu k aktuálnímu datu, a podle toho určit efektivnost nástroje.

Nejvyužívanějším nástrojem Ústeckého kraje jsou veřejně prospěšné práce. Důvodem může být vysoký podíl uchazečů o zaměstnání s nízkým vzděláním a bez potřebné kvalifikace k uplatnění na pracovním trhu. Porovnáním průměrných nákladů na vytvoření jednoho pracovního místa VPP a nákladů na průměrného nezaměstnaného zjistíme, že tento nástroj je stále efektivní, i přes zvýšení příspěvků v posledních letech. U nástroje SÚPM tyto výdaje na jedno vytvořené místo klesly a je zde obrovský prostor tento nástroj využívat lépe a ve větší míře. Pomocí financí z ESF dokázal Moravskoslezský kraj vytvořit 3x více pracovních míst v rámci SÚPM než Ústecký kraj. Navíc tyto místa mají dlouhodobý charakter a i po ukončení příspěvku na ně, mohou zůstat obsazená. Dalším analyzovaným nástrojem jsou rekvalifikace. I v této oblasti by se mohl Ústecký kraj polepšit, protože ostatní kraje podpoří až o 4079 osob více (o 251% více). Výdaje na jednu podpořenou osobu jsou relativně malé, takže i při 30% šanci na umístění úspěšného absolventa rekvalifikace do pracovního procesu se tento nástroj vyplatí. Na chráněná pracovní místa, které slouží k pomoci osobám zdravotně postiženým (OZP) nemůžeme pohlížet jen z hlediska ekonomické efektivnosti. Průměrné výdaje jsou sice menší než náklady na průměrného nezaměstnaného, ale tato hodnota je v tomto případě zavádějící. Díky různým výším příspěvků v závislosti na vážnosti postižení se ze souhrnné databáze nedá určit, kolik osob pobírá jen minimální příspěvek, a jestli nějaké přesáhnou náklady na průměrného nezaměstnaného. OZP většinou nemá ani jinou možnost, jak se zapojit do pracovní činnosti, a proto by bylo dobré stále klást důraz na tvoření těchto míst.

⁴⁹ Analýza nákladů veřejných rozpočtů na středního nezaměstnaného: 2011. [cit. 2015-03-12]. Dostupné z: http://server.universium.cz/publikace/10_analyza_nakladu_ver_rozpocetu_stredni_nezamestnany.pdf

V Ústeckém kraji bylo vytvořeno nejvíce CHPM mezi kraji v roce 2013. V posledních letech se výdaje na tento nástroj velmi snížili a je třeba tyto příspěvky zase zvýšit, aby se mohlo těchto míst vytvořit více. Cílené programy jsou velmi efektivním nástrojem ke snižování nezaměstnanosti, zejména ty regionální. Uchazeč o zaměstnání po úspěšném absolvování projektu většinou nachází zaměstnání nebo je dokonce zaměstnán už v průběhu projektu. Nevýhodou je diskriminace účastníků a selektivní eliminace těch, kteří nemají dostatečné znalosti a u kterých se předpokládá, že projekt nedokončí. Dalším problémem může být špatné nastavení projektu v podobě zbytečně vysokých nároků nebo dlouhé době trvání.

Celkově můžeme APZ Ústeckého kraje zhodnotit pozitivně, všechny využívané nástroje jsou ekonomicky efektivní, naopak některé by měly být využívány více. Bez používání nástrojů APZ by podíl nezaměstnaných osob byl mnohem vyšší a stát by měl větší náklady. Problém vidím ve zvyšování výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti na úkor aktivní politiky zaměstnanosti.

Seznam použitých zdrojů

Literální zdroje

1. TULEJA, Pavel, Ingrid MAJEROVÁ a Pavel NEZVAL. *Základy makroekonomie*. 2. aktualiz. vyd. Brno: BizBooks, 2012, viii, 312 s. ISBN 9788026500070.
2. SAINT-PAUL, Gilles. *Dual labor markets: a macroeconomic perspective*. Cambridge, Mass.: MIT Press, c1996, ix, 218 p. ISBN 0262193760.
3. HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 4. aktualiz. vyd. Praha: C.H. Beck, 2005, xxii, 709 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 8071798916.
4. JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vyd. Praha: VŠE, 1999, 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
5. BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. Psyché (Grada). ISBN 9788024742823.
6. MANKIW, N. *Zásady ekonomie*. 1. vyd. Překlad Milan Sojka. Praha: Grada, 1999, 763 s. Profesionál. ISBN 9788071698913.
7. KUCHARŤ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 9788024613833.
8. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2007, xxii, 485 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 9788071798934.
9. BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce: Srovnávací studie tří okresů*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2916-4.
10. BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
11. HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008, 145, 6 s. Spisy Filozofické fakulty Ostravské univerzity, 177/2008. ISBN 978-807-3685-225.
12. SIROVÁTKA, Tomáš. *Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008, 187, 5 s. Spisy Filozofické fakulty Ostravské univerzity, 177/2008. ISBN 80-870-0706-9.

13. VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti. Vyd. 1. Opava: Optys, 2009, 149 s. ISBN 978-808-5819-762.
14. MACÁKOVÁ, Libuše. Mikroekonomie: základní kurs. 11. vyd. Slaný: Melandrium, 2010, 275 s. ISBN 9788086175706.
15. SLANÝ, Antonín. Makroekonomická analýza a hospodářská politika. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2003, xiii, 375 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 8071797383.
16. HOLMAN, Robert. Makroekonomie: středně pokročilý kurz. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, xiv, 424 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 9788071798613.
17. MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 2.dopl.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1998, 172 s. ISBN 80-858-5060-5.

Ostatní zdroje

1. Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. ODBOR 41, oddělení 411. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky
2. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Část první – Úvodní ustanovení, HLAVA II, Státní politika zaměstnanosti, § 2
3. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Část druhá – Zprostředkování zaměstnání, HLAVA III, Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci, § 39 - § 57
4. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Část pátá – Aktivní politika zaměstnanosti, HLAVA I - VI, §104 - §120
5. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Část pátá – Aktivní politika zaměstnanosti, HLAVA I, Opatření a nástroje, §104 - §107
6. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Část pátá – Aktivní politika zaměstnanosti, HLAVA II, Rekvalifikace, §108 - §110
7. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Část pátá – Aktivní politika zaměstnanosti, HLAVA III, Investiční pobídky, §111
8. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Část pátá – Aktivní politika zaměstnanosti, HLAVA IV, Veřejně prospěšné práce, §112

9. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Část pátá – Aktivní politika zaměstnanosti, HLAVA IV, Společensky účelná pracovní místa, §113
10. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Část pátá – Aktivní politika zaměstnanosti, HLAVA IV, Překlenovací příspěvek, §114
11. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Část pátá – Aktivní politika zaměstnanosti, HLAVA IV, Příspěvek na zapracování, §116
12. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Část pátá – Aktivní politika zaměstnanosti, HLAVA IV, Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, §117
13. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Část pátá – Aktivní politika zaměstnanosti, HLAVA I, Opatření a nástroje, §105
14. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Část třetí – Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, §67 - § 84
15. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Část pátá – Aktivní politika zaměstnanosti, HLAVA VI, Cílené programy k řešení zaměstnanosti, §120
16. Postavení Ústeckého kraje v České republice ve vybraných ukazatelích. ČSÚ.
Dostupné z:
http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/postaveni_usteckeho_kraje_v_ceske_republice_ve_vybranych_ukazatelich [cit. 2015-03-12].
17. Historie a současnost Ústeckého kraje. [cit. 2015-03-12]. Dostupné z:
<http://www.kr-ustecky.cz/historie-a-soucasnost/d-850435/p1=204829>
18. Statistiky Ústeckého kraje. [cit. 2015-03-12]. Dostupné z: <http://www.kr-ustecky.cz/statistika/d-311515/p1=204827>
19. http://server.universium.cz/publikace/10_analyza_nakladu_ver_rozpoctu_stredni_nezamestnany.pdf
20. Analýza za 1. pololetí roku 2014. [cit. 2015-03-12]. Dostupné z:
https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014p1
21. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí 2012. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>
22. Analýza za 1. pololetí roku 2014. [cit. 2015-03-12]. Dostupné z:
https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014p1

23. Regionální individuální projekty Ústeckého kraje. [cit. 2015-03-12]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/regionalni_projekty

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Vývoj míry registrované nezaměstnanosti a podíl nezaměstnaných osob ČR .	15
Tabulka 2 - Pořadí podílu nezaměstnaných osob v okresech ČR.....	28
Tabulka 3 - Vývoj volných míst a neumístěných uchazečů v roce 2005-2014 v Ústeckém kraji	29
Tabulka 4 - Vývoj průměrného podílu nezaměstnaných osob v krajích 2005-2014 v % ...	30
Tabulka 5 – Výdaje na státní politiku zaměstnanosti 2004 – 2013 v tisících Kč.....	34
Tabulka 6 – Podíl výdajů na APZ v jednotlivých krajích 2004-2013	34
Tabulka 7 – Financování VPP Ústeckého kraje v tisících Kč 2008 - 2013.....	37
Tabulka 8 – Počet vytvořených pracovních míst VPP Ústeckého kraje 2008 - 2013	38
Tabulka 9 – Průměrné výdaje na jedno pracovní místo v tisících Kč 2008-2013 (VPP)....	39
Tabulka 10 - Financování SÚPM Ústeckého kraje v tisících Kč 2008 - 2013.....	39
Tabulka 11 – Počet vytvořených pracovních míst SÚPM Ústeckého kraje v tisících Kč 2008 – 2013	40
Tabulka 12 – Výdaje, vytvořená místa a průměrné výdaje na 1 podpořenou osobu na nástroj APZ - Rekvalifikace Ústeckého kraje, výdaje v tisících Kč 2008 – 2013.....	41
Tabulka 13 – Výdaje, vytvořená místa, podpořené osoby a průměrné výdaje na 1 podpořenou osobu na nástroj APZ – Chráněná pracovní místa Ústeckého kraje, výdaje v tisících Kč 2008 – 2013	42
Tabulka 14 - Prioritní osy a oblasti podpory OP LZZ.....	42
Tabulka 15 - Podíl vytvořených pracovních míst v rámci APZ v Ústeckém kraji v %, 2008 - 2013	44
Tabulka 16 – Podíl podpořených osob v rámci APZ v Ústeckém kraji v %, 2008 - 2013..	44
Tabulka 17 – Průměrné výdaje na jedno pracovní místo v tisících Kč, 2008 – 2013	45

Seznam grafů

Graf 1 - Průměrný podíl nezaměstnaných osob v ČR a Ústeckém kraji v roce 2005 -2014	27
Graf 2 - Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti.....	32
Graf 3 – Vývoj struktury výdajů na politiku zaměstnanosti ČR 2004-2013 v procentech..	33

Graf 4 – Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti Ústeckého kraje v tisících Kč35

Seznam obrázků

Obrázek 1 – Graf poptávky po práci7

Obrázek 2 – Graf nabídky práce8

Obrázek 3 – Graf rovnováhy na trhu práce v dokonalé konkurenci9

Obrázek 4 – Okresy Ústeckého kraje26