

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



**Bakalářská práce**

**Nezaměstnanost – komparace národních projektů  
PDU a FLEXI**

**Tereza Flaxová**

**© 2024 ČZU v Praze**

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Tereza Flaxová

Veřejná správa a regionální rozvoj – c.v. Jičín

Název práce

**Nezaměstnanost – komparace národních projektů PDU a FLEXI**

Název anglicky

**Unemployment – comparison of PDU and Flexi national projects**

---

### Cíle práce

Primárním cílem bakalářské práce je komparovat úspěšnost a využitelnost dvou národních projektů. Komparace bude zaměřena konkrétně na počet účastníků v projektu, rozdělení dle dosaženého vzdělání a pohlaví, splnění potřebné bagatelní podpory, zařazení do pracovního procesu v rámci dotovaných či nedotovaných zaměstnání, absolvování poradenských programů, rekvalifikací. Dílčími cíli práce je popis trhu práce, zaměstnanosti, nezaměstnanosti, činnosti úřadů práce.

### Metodika

V teoretické části bude proveden popis trhu práce, problematiky zaměstnanosti a nezaměstnanosti, činnosti úřadů práce, dále popis rizikové skupiny, která je ohrožena dlouhodobou nezaměstnaností.

Praktická část se bude zabývat komparací cílové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů a uchazečů s potřebou z vážných důvodů pracovat na poloviční či zkrácený úvazek. Analýza bude provedena na základě podkladů, které poskytnou poradci těchto projektů v rámci Královéhradeckého kraje. Podklady budou tvořeny výstupy obou projektů – jednotliví účastníci projektu, kteří projekt úspěšně absolvovali, kteří byli zařazení do pracovního procesu v rámci dotovaných, nedotovaných pracovních míst, uchazeči, kteří se rekvalifikovali na jinou profesi nebo využili poradenské programy, jejichž cílem je zvýšení uplatnění na trhu práce.

### Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

### Klíčová slova

aktivní politika zaměstnanosti, FLEXI, národní projekty, nezaměstnanost, pasivní politika zaměstnanosti, PDU, poradenské programy, poradenství, rekvalifikace, trh práce, úřad práce

---

### Doporučené zdroje informací

- BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERA, Lucie SEVEROVÁ a Dana. Makroekonomie: Makroekonomický přehled. 2. vyd. Aleš Čeněk, 2021. ISBN 9788073808310.
- BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- MAITAH, Mansoor. Macroeconomics. Praha: Česká zemědělská univerzita, 2010. ISBN 978-80-213-2051-2.
- MANKIWI, G., Principles of Macroeconomics. 7. vyd. Stamford: Cengage Learning, 2014, 551 s. ISBN 978128516591.
- SAMUELSON, Paul A. a William D. NORDHAUS. Economics. 19th ed. Boston: McGraw-Hill Irwin, c2010. ISBN 978-0-07-351129-0.
- SIROVÁTKA, Tomáš; MAREŠ, Petr. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003, 272 s. ISBN 80-7326-104-9.
- VÁCLAVÍKOVÁ, Anna; KOLIBOVÁ, Helena a KUBICOVÁ, Alica. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti. Opty, 2009, 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

---

### Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – PEF

### Vedoucí práce

Ing. Pavel Hrdlička, MBA, Ph.D.

### Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 19. 10. 2023

**prof. Ing. PhDr. Lucie Severová, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 3. 11. 2023

**doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 24. 01. 2024

## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Nezaměstnanost – komparace národních projektů PDU a FLEXI" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Nadslavi dne 15. 3. 2024

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Pavlovi Hrdličkovi, MBA, Ph.D., za vedení mé práce, připomínky v průběhu zpracování této bakalářské práce a cenné rady. Dále bych chtěla poděkovat Kontaktnímu pracovišti v Jičíně Úřadu práce ČR za možnost čerpat potřebné informace a materiály, kterých jsem využívala v průběhu zpracování.

# Nezaměstnanost – komparace národních projektů PDU a FLEXI

## Abstrakt

Bakalářská práce „Nezaměstnanost – komparace národních projektů PDU a FLEXI“ zkoumá úspěšnost a využitelnost dvou národních projektů. Teoretická část je zaměřena na deskripci rizikové skupiny, která je ohrožena dlouhodobou nezaměstnaností, včetně jejího rozdělení, definici nezaměstnanosti, popis jednotlivých druhů, měření nezaměstnanosti a v neposlední řadě především sociální a ekonomické důsledky. Praktická část se bude zabývat komparací cílové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů a uchazečů s potřebou pracovat z vážných důvodů na poloviční či zkrácený úvazek. Analýza bude provedena na základě podkladů, které budou získány od poradců konkrétních národních projektů v Královéhradeckém kraji. Výstupy budou za celé období realizace jednotlivých projektů. Podklady jsou tvořeny výstupy obou projektů: jednotliví účastníci projektu, kteří projekt úspěšně absolvovali, splnili bagatelní podporu, dále pak uchazeči, kteří byli zařazeni do pracovního procesu v rámci dotovaných, nedotovaných pracovních míst, kteří se rekvalifikovali na jinou profesi, kteří absolvovali poradenský program, jehož cílem je zvýšit uplatnění na trhu práce.

**Klíčová slova:** aktivní politika zaměstnanosti, FLEXI, národní projekty, nezaměstnanost, pasivní politika zaměstnanosti, PDU, poradenské programy, poradenství, rekvalifikace, trh práce, úřad práce

# **Unemployment – comparison of PDU and FLEXI national projects**

## **Abstract**

The Bachelor's thesis „Unemployment – a comparison of national projects PDU and FLEXI“ examines the effectiveness and usability of two national projects. The theoretical part focuses on describing the at-risk group which is threatened by long-term unemployment, including its categorization, unemployment definition, description of individual types, unemployment measurement and last but not least, social and economic consequences. The practical part will deal with the comparison of the target group of long – term unemployed applicants with a serious need to work part-time or on a reduced schedule. The analysis will be based, on data obtained from advisors of specific national projects in the Hradec Králové Region. The outputs will be for the entire duration of the implementation of individual projects. The data will consist of outputs from both projects: individual project participants who successfully completed the project, received minimal support, as well as applicants who were included in the work process within subsidized or non-subsidized positions, those who requalified for a different profession and those who completed a counseling program aimed at increasing their employability in the job market.

**Keywords:** active employment policy, FLEXI, national projects, unemployment, passive employment policy, PDU, counseling programs, counselling, retraining, labor market, employment office

## Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>12</b>
<b>2 Cíl a metodika.....</b>	<b>14</b>
2.1 Cíl práce .....	14
2.2 Metodika.....	14
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>16</b>
3.1 Definice nezaměstnanosti.....	16
3.1.1 Druhy nezaměstnanosti .....	16
• Frikční nezaměstnanost.....	16
• Cyklická nezaměstnanost.....	17
• Strukturální nezaměstnanost .....	17
• Sezónní nezaměstnanost .....	18
• Dobrovolná nezaměstnanost .....	18
• Nedobrovolná nezaměstnanost .....	18
• Skrytá nezaměstnanost.....	19
• Krátkodobá nezaměstnanost .....	19
• Dlouhodobá nezaměstnanost.....	19
3.2 Měření nezaměstnanosti v České republice .....	20
3.2.1 Obecná míra nezaměstnanosti.....	20
3.2.2 Podíl nezaměstnaných osob .....	21
3.2.3 Míra ekonomické aktivity .....	21
3.3 Rizikové skupiny ohroženy nezaměstnaností.....	22
3.3.1 Ženy s malými dětmi.....	22
3.3.2 Zdravotně postižené osoby.....	23
3.3.3 Starší lidé.....	23
3.3.4 Lidé s nízkým vzděláním a bez profesní kvalifikace .....	24
3.3.5 Mladí lidé do třiceti let.....	24
3.3.6 Etnické skupiny a imigranti .....	25
3.4 Důsledky nezaměstnanosti .....	25
3.4.1 Sociální dopady.....	25
3.4.2 Ekonomické dopady.....	26
3.4.3 Psychické dopady.....	27
3.5 Státní politika zaměstnanosti.....	27
3.5.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	27
3.5.2 Pasivní politika zaměstnanosti .....	34
3.6 Činnosti úřadů .....	35
3.7 Trh práce.....	35
<b>4 Praktická část .....</b>	<b>37</b>



4.1	Královéhradecký kraj .....	37
4.2	Evropský sociální fond (ESF) .....	41
4.3	Národní individuální projekty .....	42
4.3.1	Podpora forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI) .....	42
4.3.2	Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů .....	44
4.3.3	Odlišnosti podpory projektů .....	46
4.3.4	Poradenství v projektu FLEXI .....	46
4.3.5	Poradenství v projektu PDU .....	47
4.3.6	Vstup uchazečů v průběhu realizace projektu FLEXI .....	49
4.3.7	Skladba účastníků projektu dle pohlaví .....	51
4.3.8	Skladba účastníků projektu dle dosaženého vzdělání .....	52
4.3.9	Počet osob, které absolvovaly poradenský program, rekvalifikaci nebo byly zařazeny na dotované místo .....	53
4.3.10	Vstup uchazečů v průběhu realizace projektu PDU .....	54
4.3.11	Skladba účastníků projektu dle pohlaví .....	56
4.3.12	Skladba účastníků projektu dle dosaženého vzdělání .....	57
4.3.13	Počet osob, které absolvovaly poradenský program, rekvalifikaci nebo byly zařazeny na Společensky účelné pracovní místo, Veřejně prospěšné práce .....	58
4.3.14	První indikátor – účastníci projektu dle pohlaví .....	60
4.3.15	Druhý indikátor – účastníci projektu dle vzdělání .....	61
4.3.16	Třetí indikátor – počet osob, které vstoupily do projektu .....	63
4.3.17	Čtvrtý indikátor – splnění bagatelní podpory účastníků projektu .....	64
4.3.18	Pátý indikátor – dotovaná zaměstnání .....	66
4.3.19	Šestý indikátor – rekvalifikace, poradenské programy .....	67
4.3.20	Udržení v zaměstnání po ukončení dotace .....	69
<b>5</b>	<b>Výsledky a diskuse .....</b>	<b>70</b>
5.1	Výsledky .....	70
5.2	Diskuse .....	81
<b>6</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>83</b>
<b>7</b>	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>86</b>

## Seznam obrázků

Obrázek 1: Mapa Královéhradeckého kraje .....	38
---	----

## Seznam tabulek

Tabulka 1: Nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji v období 2020-2023 .....	38
Tabulka 2: Nezaměstnanost dle pohlaví v Královéhradeckém kraji 2020-2023.....	39
Tabulka 3: Procentuální porovnání úspěšnosti projektů FLEXI a PDU .....	72
Tabulka 4: Porovnání úspěšnosti projektů FLEXI a PDU .....	73
Tabulka 5: Finanční prostředky, které byly vynaloženy na dotovaná zaměstnání .....	74
Tabulka 6: Finanční prostředky – rekvalifikace, poradenské programy .....	79

## Seznam grafů

Graf 1: Nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji v období 2020 – 2023 .....	39
Graf 2: Nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji dle pohlaví v období 2020-2023 .....	40
Graf 3: Procentuální rozdělení účastníků projektu FLEXI dle jednotlivých pracovišť ....	49
Graf 4: Počet uchazečů, kteří vstoupili do projektu FLEXI dle jednotlivých pracovišť.....	50
Graf 5: Počet účastníků dle pohlaví v projektu FLEXI .....	51
Graf 6: Rozdělení účastníků projektu FLEXI dle vzdělání .....	52
Graf 7: Osoby zařazené do poradenského programu, rekvalifikace nebo zaměstnání.....	53
Graf 8: Procentuální rozdělení účastníků projektu PDU dle jednotlivých kontaktních pracovišť.....	55
Graf 9: Počet uchazečů, kteří vstoupili do projektu PDU dle kontaktního pracoviště.....	55
Graf 10: Počet účastníků dle pohlaví v projektu PDU.....	56
Graf 11: Rozdělení účastníků projektu PDU dle dosaženého vzdělání.....	57
Graf 12: Osoby zařazené do poradenského programu, rekvalifikace nebo zaměstnání.....	59
Graf 13: Skladba účastníků v projektu dle pohlaví.....	60
Graf 14: Skladba účastníků v projektu dle dosaženého vzdělání.....	62
Graf 15: Plnění cílového indikátoru osob, které vstoupily do projektu.....	63
Graf 16: Splnění bagatelní podpory účastníků projektu.....	65
Graf 17: Předpokládaný a skutečný nástup na dotované zaměstnání.....	67
Graf 18: Indikátory – rekvalifikace, poradenské programy.....	68
Graf 19: Procentuální udržitelnost zaměstnanosti po ukončení dotace v porovnání se skutečným počtem nastoupených uchazečů na dotované zaměstnání.....	70
Graf 20: Procentuální porovnání úspěšnosti projektu FLEXI a PDU.....	71
Graf 21: Porovnání úspěšnosti projektu.....	72

Graf 22: Nástup na dotované zaměstnání z celkového počtu účastníků.....	74
Graf 23: Celkové finanční prostředky vynaložené na dotované zaměstnání.....	75
Graf 24: Průměrné finanční prostředky na 1 podpořenou osobu.....	75
Graf 25: Procentuální plnění indikátorů jednotlivých projektů.....	76
Graf 26: Celkové finanční prostředky vynaložené na rekvalifikace a poradenské programy.....	79
Graf 27: Průměrné finanční prostředky na 1 podpořenou osobu.....	80

# 1 Úvod

V minulosti byla nezaměstnanost závažným problémem v mnoha obdobích lidské historie. Během Velké hospodářské krize ve 30. letech 20. století, která zasáhla mnoho zemí po celém světě, nezaměstnanost dosáhla alarmujících úrovní. Lidé ztratili svá pracovní místa a čelili náročným ekonomickým podmínkám. V období industrializace, které se rozvinulo v 18. a 19. století, mnoho lidí opouštělo venkovské oblasti a hledalo zaměstnání v průmyslových centrech. S tím však přišly i problémy, jako byla nízká mzda, dlouhá pracovní doba, špatná bezpečnost práce a častá sezónní nezaměstnanost.

Za druhé světové války byla nezaměstnanost v některých zemích do značné míry ovlivněna válečným úsilím, kdy mnoho lidí bylo zaměstnáno v armádě nebo ve válečném průmyslu. Nicméně po skončení války se některé ekonomiky potýkaly s výzvami obnovy a návratem nezaměstnanosti. V průběhu času se ekonomické podmínky měnily, a s nimi se měnila i míra nezaměstnanosti. Díky rozvoji technologie a novým pracovním příležitostem se mnoho zemí postupně vyrovnalo s nezaměstnaností a dosáhlo relativně stability na trhu práce. Přesto však problematika nezaměstnanosti zůstává aktuálním tématem, které vyžaduje průběžnou pozornost a řešení.

Nezaměstnanost v současné době přestala být pouhým pojmem, ale stala se závažným problémem s dopady nejen na jednotlivce bez práce, ale i na jejich rodiny, společnost a dokonce i na stát. Na trhu práce existuje skupina lidí, která je více náchylná k dlouhodobé nezaměstnanosti, a do této rizikové skupiny patří například absolventi škol, osoby starší 50 let, matky pečující o děti, osoby se zdravotním postižením a etnické menšiny. Pro tyto jednotlivce je nezbytné zavést individuální přístup k řešení jejich nezaměstnanosti, aby bylo možné lépe zohlednit jejich specifické potřeby a podmínky a pomoci jim získat zaměstnání a zapojit se aktivně do pracovního procesu na trhu práce. Nezaměstnanost představuje vážný sociální problém. Nezaměstnaní lidé často čelí finančním obtížím, snižuje se jejich životní úroveň a může to mít negativní dopad na jejich duševní zdraví. Pro společnost je nezaměstnanost také závažná, protože může vést k sociálním nepokojům a narušit ekonomickou stabilitu.

Zvládnutí nezaměstnanosti vyžaduje spolupráci mezi vládou, podnikateli, vzdělávacími institucemi a ostatními relevantními aktéry. Investice do vzdělávání a odborného výcviku, podpora podnikání a tvorba nových pracovních míst jsou klíčové prvky pro snižování nezaměstnanosti a podporu udržitelného ekonomického růstu.

Napomáhá tomu ve velké míře Státní politika zaměstnanosti, která se rozděluje na dvě hlavní strategie: aktivní a pasivní. Pasivní politika zaměstnanosti se zaměřuje především na zprostředkování zaměstnání a poskytování finanční podpory nezaměstnaným, aby zmírnila dopady nezaměstnanosti. Na druhé straně, aktivní politika zaměstnanosti se snaží snižovat míru nezaměstnanosti pomocí různých nástrojů a programů, které podporují zaměstnanost. Národní individuální projekty jsou jedním z těchto nástrojů, které slouží k podpoře zaměstnanosti a snižování nezaměstnanosti v rámci znevýhodněných osob na trhu práce.

## **2 Cíl a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Primárním cílem bakalářské práce je komparovat úspěšnost a využitelnost dvou národních projektů. Komparace bude zaměřena konkrétně na počet účastníků, kteří budou do projektu zařazeni, rozdělení dle dosaženého vzdělání a pohlaví, splnění potřebné bagatelní podpory, zařazení do pracovního procesu v rámci dotovaných či nedotovaných zaměstnání, absolvování poradenských programů, rekvalifikací a jiných podpůrných nástrojů. Výstupní data budou za celé období realizace těchto dvou projektů pro oblast Královéhradecký kraj. Dílčími cíli práce je popis trhu práce, zaměstnanosti, nezaměstnanosti, činnosti úřadů práce.

### **2.2 Metodika**

V teoretické části bude proveden popis trhu práce, problematiky zaměstnanosti a nezaměstnanosti, aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti, včetně popisu podpůrných nástrojů, které vedou ke zvýšení zaměstnanosti, činnosti úřadů práce, dále deskripce rizikových skupin, které jsou ohroženy na trhu práce dlouhodobou nezaměstnaností, sociální a ekonomické důsledky nezaměstnanosti. Veškeré tyto informace budou získány z odborné literatury, zákonů, směrnic a internetových zdrojů. Praktická část se bude zabývat komparací cílové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů a uchazečů s potřebou z vážných důvodů pracovat na poloviční či zkrácený pracovní úvazek. Analýza bude provedena na základě podkladů, které poskytnou odborní poradci těchto projektů v rámci Královéhradeckého kraje. Výstupy budou za celé období realizace projektů FLEXI a PDU. Podklady budou tvořeny výstupy obou projektů – jednotliví účastníci projektu, kteří úspěšně projekt absolvovali, kteří byli zařazeni do pracovního procesu prostřednictvím Společensky účelných pracovních míst a Veřejně prospěšných prací, nedotovaných pracovních míst, uchazeči, kteří se rekvalifikovali na jinou profesi nebo využili poradenské programy, jejichž cílem je opětovné získání pracovních návyků, které vede ke zvýšení uplatnění na trhu práce. Indikátory budou zpracovány a následně

prezentovány pomocí grafů, které povedou k efektivnější vizuální interpretaci dat a informací těchto projektů.

## 3 Teoretická východiska

### 3.1 Definice nezaměstnanosti

Mezi nezaměstnané se řadí v ekonomice ty osoby, které nejsou v pracovním poměru a ani nepodnikají, ale pracovat chtějí a aktivně práci poptávají. Dle Eurostatu (statistický úřad EU) jsou považovány za nezaměstnané osoby, které jsou:

- nejsou zaměstnaní,
- starší 15 let,
- aktivně hledající práci,
- připravené okamžitě, nejpozději do 14 dnů k nástupu do zaměstnání nebo začít podnikatelskou činností (Brčák, Severka, Severová & Stará, 2018)

Při nerovnováze na trhu práce, kdy nabídka práce je nižší, než poptávka po pracovních místech dochází k nezaměstnanosti (Brožová, 2003).

#### 3.1.1 Druhy nezaměstnanosti

Existují základní druhy nezaměstnanosti, které se odlišují v závislosti na příčinách vzniku a projevech. Nezaměstnanost se dělí na strukturální, frikční, cyklickou, sezónní, skrytou, dobrovolnou, nedobrovolnou, krátkodobou a dlouhodobou (Mareš, 1994).

- **Frikční nezaměstnanost**

Frikční nezaměstnanost je dočasný stav, který vzniká, když lidé přecházejí mezi pracovními místy. Tento typ nezaměstnanosti je způsoben dobrovolným opouštěním stávajících zaměstnání a aktivním hledáním nových, která jim nabídnou lepší podmínky. Když zaměstnanec ztratí práci, obvykle trvá určitou dobu, než najde nové zaměstnání. Frikční nezaměstnanost je často spojena s návratem žen do práce po mateřské dovolené nebo se vstupem studentů na trh práce, kdy hledají své první zaměstnání (Samuelson,



Nordhaus, 2007). Frikční nezaměstnanost se řadí z ekonomického pohledu mezi nejméně problémový druh nezaměstnanosti (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009).

- **Cyklická nezaměstnanost**

Nedobrovolná nezaměstnanost je spojena s cyklickou nezaměstnaností. Cyklická nezaměstnanost je ovlivňována stavem ekonomiky (hospodářským cyklem) a představuje rozdíl mezi skutečnou mírou nezaměstnanosti a přirozenou mírou nezaměstnanosti (Brčák, Sekerka, 2018, 2021). Když se snižují výdaje a produkce, dochází ke zvýšení nezaměstnanosti. Rozdíl mezi cyklickou nezaměstnaností a ostatními druhy nezaměstnanosti je důležitým faktorem, který pomáhá ekonomům analyzovat situaci na trhu práce (Samuelson, Nordhaus, 2007). V případě ztráty zaměstnání následkem cyklické nezaměstnanosti mohou pracovníci ztratit své znalosti a svou kvalifikaci, která může vést k dlouhodobé nezaměstnanosti (Kotýnková, 2006).

- **Strukturální nezaměstnanost**

Strukturální nezaměstnanost představuje nerovnováhu mezi nabídkou pracovní síly a poptávkou po ní, která vzniká v důsledku změn v jednotlivých odvětvích nebo oblastech ekonomiky. To znamená, že určitá odvětví mohou mít nadbytek pracovníků, zatímco jinde může být nedostatek vhodně kvalifikovaných pracovních sil, například příliš mnoho řidičů a nedostatek lékařů na trhu práce. Tato nerovnováha je způsobena rozdílnými tempy růstu a úpadkem jednotlivých odvětví. Některá se rozvíjejí a rostou, zatímco jiná ztrácejí na důležitosti a ekonomickém vlivu. Strukturální nezaměstnanost trvá obvykle déle než frikční nezaměstnanost, protože lidé, kteří jsou v nadbytečných odvětvích, potřebují čas na získání nových kvalifikací, aby mohli přejít do odvětví s poptávkou po pracovní síle. Tímto pohybem pracovních míst mezi odvětvími se situace postupně přibližuje k situaci frikční nezaměstnanosti, kdy lidé přecházejí mezi pracovními místy a dočasně nejsou zaměstnání, ale čekají na vhodnou pracovní příležitost. Strukturální nezaměstnanost má záporné dopady na ekonomiku, neboť může vést k neefektivnímu využití pracovní síly a snižování produktivity (Samuelson, Nordhaus, 2007). Primárně jsou nejvíce ohroženy

mladé ženy, osoby, které mají nízkou kvalifikaci, starší osoby a samozřejmě osoby se zdravotním postižením (Dvořáková, 2007).

- **Sezónní nezaměstnanost**

Sezónní nezaměstnanost vzniká v důsledku pravidelných kolísání poptávky po pracovních příležitostech během různých období. Například výrazné sezónní fluktuace poptávky po pracovní síle můžeme pozorovat ve stavebnictví, zemědělství a dalších odvětvích. Tato forma nezaměstnanosti spadá do kategorie frikční nezaměstnanosti a je také součástí přirozené míry nezaměstnanosti (Brčák, Sekerka 2018, 2021).

- **Dobrovolná nezaměstnanost**

Někteří lidé se dobrovolně rozhodnou být nezaměstnaní, z důvodu využití více volného času, věnovat se studiu nebo jiným aktivitám, místo aby přijali nízkou mzdovou nabídku. Mezi těmito jedinci jsou například ti, kteří teprve hledají své první zaměstnání, lidé s omezenou kvalifikací, kteří upřednostňují sociální dávky nebo ti, kteří se rozhodnou předčasně odejít do důchodu (Samuelson, Nordhaus, 2007). Nízká finanční podpora pro nezaměstnané a její krátké trvání vedou k redukci dobrovolné nezaměstnanosti. Toto opatření motivuje tyto osoby k tomu, aby se co nejdříve zařadily do pracovního procesu (Holman, 2002).

- **Nedobrovolná nezaměstnanost**

Nedobrovolná nezaměstnanost se projevuje tím, že lidé jsou ochotni pracovat i za nižší plat, ale bohužel nenacházejí pracovní příležitosti. Tyto osoby mají snahu najít zaměstnání, ale kvůli různým důvodům, jako je nedostatek pracovních míst nebo nesoulad jejich dovedností s požadavky trhu práce, jsou nuceni zůstat nezaměstnaní. Firmy zároveň zvyšují nároky pro nové zaměstnance a preferují jedince s vysokou kvalifikací a bohatými pracovními zkušenostmi (Jurečka, 2017).

- **Skrytá nezaměstnanost**

Skrytá nezaměstnanost zahrnuje lidi, kteří nejsou oficiálně registrováni jako nezaměstnaní. Do této kategorie patří osoby, které aktivně nehledají práci, jako například ženy v domácnosti a studenti. Skrytou nezaměstnanost zastupují i jedinci, kteří absolvují rekvalifikační kurzy nebo jsou zařazeni na veřejně prospěšné práce a hledají si práci prostřednictvím sociálních sítí a přímo oslovují firmy. Do této skupiny spadají také osoby s nízkou kvalifikací nebo osoby, které jsou ve vysokém věku (Mareš, 1994).

- **Krátkodobá nezaměstnanost**

Krátkodobá nezaměstnanost je období trvající do tří měsíců, což samo o sobě není tak ekonomicky závažné. Nicméně i přesto může mít pro některé jedince psychické a ekonomické dopady a přinášet určité zatížení (Jurečka, 2017).

- **Dlouhodobá nezaměstnanost**

Dlouhodobá nezaměstnanost představuje vážný problém. Pokud lidé neúspěšně hledají vhodné zaměstnání po delší dobu, může to mít závažné ekonomické důsledky, které se projevují poklesem životní úrovně a mohou dokonce vést až k existenčním problémům celé rodiny (Brožová, 2003). Dlouhodobá nezaměstnanost, která trvá déle než jeden rok, způsobuje závažné ekonomické problémy. Lidé se ocitají v těžké finanční situaci, protože musí spoléhat na existenční minimum. Tato situace narušuje jejich motivaci pracovat a může vést k úpadku jejich kvalifikace. S postupem času se také snižuje jejich chuť a ochota pracovat. Pro firmy je často problematické zaměstnat dlouhodobě nezaměstnané jedince, neboť jsou viděni s určitým odstupem a nejistotou ohledně jejich kompetencí a pracovního nasazení (Jurečka, 2017). Efektivním způsobem, jak se bránit dlouhodobé nezaměstnanosti, je obecně investování do rozšíření a zdokonalení svých kvalifikací a současně být otevřený přijmout i dočasně méně ideální pracovní uplatnění (Kaczor, 2013).

## 3.2 Měření nezaměstnanosti v České republice

Nezaměstnanost se v České republice měří pomocí dvou ukazatelů. Patří mezi ně Podíl nezaměstnaných osob a obecná míra nezaměstnanosti. Ukazatel Podíl nezaměstnaných osob zpracovává Ministerstvo práce a sociálních věcí a obecnou míru nezaměstnanosti metodou Výběrového šetření pracovních sil provádí Český statistický úřad (Jurečka & kolektiv, 2013). Dalším ukazatelem charakterizujícím trh práce je míra ekonomické aktivity (Jurečka, 2017).

### 3.2.1 Obecná míra nezaměstnanosti

Obecná míra nezaměstnanosti je ukazatel, který vyjadřuje podíl nezaměstnaných osob vůči celkové pracovní síle. Sběr dat o nezaměstnanosti z národních databází (Český statistický úřad) provádějí i mezinárodní organizace, jako je například Eurostat, což je statistický úřad fungující v rámci Evropské unie, nebo Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Jurečka & kolektiv, 2013). Míra nezaměstnanosti se odvozuje z pravidelných výběrových šetření. Výběrová šetření zahrnují nejen registrované nezaměstnané evidované na úřadech práce, ale také neregistrované nezaměstnané osoby. Tato šetření od prosince 1992 provádí Český statistický úřad, v průběhu celého roku probíhá ve všech okresech České republiky. Z údajů, které jsou získány z Výběrového šetření pracovních sil, je známa aktuální struktura zaměstnanosti dle věku, pohlaví a kvalifikace, oboru zaměstnání dotazovaných respondentů. Průběh šetření mají v kompetenci tazatelé Českého statistického úřadu, kteří oslovují jednotlivé domácnosti, údaje jedné domácnosti jsou sledovány v delším časovém období, opakovaně po třech měsících, celkem pětkrát. Členové domácností vyplňují papírový nebo elektronický dotazník. Výsledky jsou pravidelně zveřejňovány na internetových stránkách Český statistický úřad (ČSÚ, 2023). Tohoto speciálního průzkumu se účastní přibližně 25 000 domácností. Cílem tohoto ukazatele je vytváření obrázku o situaci na národním trhu práce, ale také slouží pro mezinárodní srovnání (Jurečka, Macháček, kolektiv, 2023).

*Míra nezaměstnanosti (na daném území a k určitému období) je měřena jako podíl počtu nezaměstnaných osob  $U$  na pracovní síle  $L$ . Pracovní sílu tvoří zaměstnané osoby  $E$ , tedy ty, které práci mají, a nezaměstnané osoby  $U$ . Tato skupina zaměstnaných*

a nezaměstnaných se označuje také jako ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Obecná míra nezaměstnanosti  $u$  je tedy podíl počtu nezaměstnaných na počtu ekonomicky aktivních obyvatel (Brčák, Sekerka, 2018, 2021, s. 164).

$$u = \frac{U}{E+U} \times 100$$

$$u = \frac{U}{L} \times 100$$

### 3.2.2 Podíl nezaměstnaných osob

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky pravidelně vypočítává podíl nezaměstnaných osob pomocí specifického ukazatele. Tento ukazatel vyjadřuje poměr mezi počtem registrovaných uchazečů o zaměstnání a celkovým počtem obyvatel ve věku 15 až 64 let. Tato míra vyjadřuje výši zaměstnanosti v České republice a pomáhá lépe pochopit situaci na trhu práce (Jurečka, 2017). Podíl nezaměstnaných osob v lednu 2013 nahradil Míru registrované nezaměstnanosti, která poměřovala dosažitelné uchazeče jen k ekonomicky aktivním osobám. S původním ukazatelem je nesrovnatelný (MPSV, 2012).

$$\text{PNO} = \frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP}}{\text{počet osob v produktivním věku}} \times 100$$

### 3.2.3 Míra ekonomické aktivity

Tento ukazatel umožňuje analyzovat stav trhu práce v konkrétní zemi. Je vypočítáván jako podíl ekonomicky aktivních obyvatel vůči celkovému obyvatelstvu v produktivním věku (Mankiw, 1999).

Z hlediska ekonomické aktivity lze obyvatelstvo rozdělit do tří kategorií: ekonomicky neaktivní, nezaměstnaní a zaměstnaní jedinci (Václavíková, 2009).

$$\text{MEA} = \frac{\text{počet ekonomicky aktivních osob}}{\text{obyvatelé v produktivním věku}} \times 100$$

### 3.3 Rizikové skupiny ohroženy nezaměstnaností

Někteří jedinci neúspěšně hledají pracovní uplatnění kvůli nedostatečnému lidskému a sociálnímu kapitálu a také kvůli institucionálním bariérám omezujícím jejich přístup na trh práce. Tato situace vede k opakované a dlouhodobé nezaměstnanosti u určitých osob nebo skupin. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je připravit a začlenit na trh práce občany z těchto znevýhodněných skupin. Toho se dosahuje prostřednictvím nácviku základních a specifických pracovních dovedností, aktivací a motivací k plnému využití jejich pracovního potenciálu. Tato opatření jsou přizpůsobeny situaci na trhu práce v daném regionu a spolupracují s dalšími institucemi poskytujícími profesní přípravu, úřady práce a místními a regionálními správami. (Kolibová & Kubicová, 2005).

*„Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, osobní předpoklady, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce.“ (Buchtová, 2013, s.82)*

Mezi ohrožené skupiny jsou považovány:

- ženy s malými dětmi,
- zdravotně postižené osoby,
- mladí lidé,
- starší lidé,
- lidé s nízkým vzděláním a bez kvalifikace,
- etnické skupiny a imigranti (Buchtová, 2002).

#### 3.3.1 Ženy s malými dětmi

Na trhu práce čelí ženy často nepříznivému postavení kvůli preferování mužské pracovní síly zaměstnavateli. Plný pracovní úvazek u žen přináší několik problémů. Matky mají v zaměstnání častou absenci, zejména kvůli ošetřování svých nemocných dětí, což může narušovat chod zaměstnání a snižovat zájem zaměstnavatelů o jejich angažování. Ženy ve středním věku se mnohdy mohou cítit znevýhodněné, pracují pod stresem a obavami o budoucnost v souvislosti s blížícím se odchodem do důchodu.

Nezaměstnanost žen je problémem, který má celosvětové rozpětí. Nalézt rovnováhu mezi pracovními a mateřskými povinnostmi je náročné. V některých zemích jsou ženám nabízeny možnosti zkrácených pracovních úvazků a pružných pracovních dob, aby se jim usnadnilo skloubení těchto dvou rolí (Kuchař, 2007).

### **3.3.2 Zdravotně postižené osoby**

Zdravotně postižení lidé mají stále méně možností uplatnit se na trhu práce. Jejich počet zaznamenaný na úřadech práce mnohokrát překračuje dobu evidence zdravých lidí. Tato situace je často spojena s beznadějným životním postavením, což znamená, že jejich nejbližší se musí starat a pečovat o nezaměstnaného postiženého člena rodiny (Buchtová, 2002).

Mezi zdravotně postižené osoby spadají následující kategorie:

- Invalidé třetího stupně – lidé s těžkým postižením, kteří pobírají plný invalidní důchod.
- Invalidé prvního a druhého stupně – jedinci, kteří pobírají částečný invalidní důchod.
- Osoby zdravotně znevýhodněné (Zákon č. 435/2004 Sb., 2023).

### **3.3.3 Starší lidé**

Lidé ve věku 50 let a více se potýkají s náročnou situací při ztrátě zaměstnání. Jsou si vědomi toho, že mohou být pro zaměstnavatele méně atraktivní, ať už kvůli menšímu povědomí o moderních technologiích, nebo z důvodu vynaložených prostředků na mzdy. S postupujícím věkem dochází k přirozenému úbytku pohybové schopnosti a celkové výkonnosti. Tím se často snižuje i schopnost rychle se přizpůsobit novým situacím. K tomu se často přidávají předsudky ze strany zaměstnavatelů, což společně znamená, že starší jedinci se mohou potýkat s omezenými příležitostmi na trhu práce. Aby se zvýšila uplatnitelnost starších osob na trhu práce, může být klíčové investovat do rekvalifikace

a rozvoje dovedností, které jsou relevantní pro současné pracovní požadavky. Tím lze pomoci odstranit některé bariéry, které mohou bránit starším pracovníkům v získání a udržení zaměstnání. S prodlužováním věku odchodu do důchodu se automaticky prodlužuje i doba, po kterou je nutné zůstat aktivním na trhu práce. V takovém kontextu je klíčové, aby pracovní trh reagoval flexibilně na specifické potřeby této skupiny pracovníků. Je třeba brát v úvahu zdravotní omezení spojená s postupujícím věkem a sníženou výkonností, které se mohou projevit (Rašticová, Bédiová, 2018).

### **3.3.4 Lidé s nízkým vzděláním a bez profesní kvalifikace**

Rizikovou skupinou jsou nekvalifikovaní jedinci, kteří mají malý zájem o zaměstnání nebo se jim kvůli nedostatečné kvalifikaci nedostává přístup k odborným profesím. Schopnost člověka zvládat různé manuální dovednosti ovlivňuje množství nabízených pracovních příležitostí. Lidé s větším počtem manuálních dovedností mají obecně lepší šance na získání zaměstnání, a to i z pohledu zaměstnavatelů, kteří hledají pracovníky s těmito kompetencemi. Tato skupina lidí čelí dalším hrozbám, jako jsou migranti ze zahraničí, kteří přicházejí pracovat na pracovní pozice bez vyžadovaných kvalifikací a často akceptují práci za minimální mzdu (Kuchař, 2007).

### **3.3.5 Mladí lidé do třiceti let**

Absolventi středních a vysokých škol, kteří hledají zaměstnání, čelí významným výzvám a nevýhodám. Jednou z hlavních překážek je jejich nedostatek praktických zkušeností a pracovních návyků. Tato skupina absolventů může mít potíže s adaptací na pracovní prostředí a požadavky zaměstnavatelů (Buchtová, 2013).

Vývoj v celkové populaci ukazuje jednotnou tendenci, která platí ve všech zemích: čím vyšší je úroveň dosaženého vzdělání u mladých lidí, tím větší jsou jejich šance na úspěšné začlenění do pracovního trhu a snížení rizika nezaměstnanosti. Vzdělání hraje klíčovou roli při zvyšování možností nalezení stabilního zaměstnání (Václavíková, Kolibová, & Kubicová, 2009).



### **3.3.6 Etnické skupiny a imigranti**

Etnické skupiny většinou dosahují pouze základního vzdělání, ale následně čelí obtížím při získávání dalších kvalifikací a dovedností, což jim znemožňuje snadné nalezení zaměstnání. Jejich kulturní a sociální hodnoty mohou být na trhu práce stále méně ceněny, což omezuje jejich možnosti uplatnění. Některé etnické skupiny mohou čelit narůstajícím problémům v oblastech občanského života, jako je zvýšená kriminalita a rostoucí závislost na státní sociální podpoře (Kuchař, 2007).

## **3.4 Důsledky nezaměstnanosti**

Většina ekonomů považuje nezaměstnanost vedle inflace za druhé makroekonomické zlo, přináší nejen ekonomické, ale i sociální dopady. Rozdílem mezi dopady nezaměstnanosti a inflace spočívá v tom, že negativní důsledky se dotýkají jen některých rodin, kdežto náklady inflace postihují celou populaci (Jurečka, Macháček, kolektiv, 2023).

### **3.4.1 Sociální dopady**

Omezení počtu sociálních interakcí může způsobit i snížení kontaktů, např. s bývalými kolegy ze zaměstnání. Když člověk přijde o práci, může se stát, že se ocitá v sociální izolaci (Buchtová, 2013). Ovlivňují to, jak se lidé chovají, jaké mají sociální postavení a jaký vedou společenský život, když nejsou zaměstnání, a také to ovlivňuje jejich rodiny. Pokud ztratí příjem a musí se spoléhat na podporu nebo sociální dávky, může dojít k poklesu jejich životní úrovně. Dlouhodobá nezaměstnanost pak může vést k chudobě a ztrátě sociálních vazeb, což může způsobit jejich vyloučení ze společnosti. Tím se zvyšuje riziko, že se budou zapojovat do trestné činnosti, aby si zajistili peníze potřebné na udržení svého životního standardu. (Jurečka a kolektiv, 2017). S déle trvajícím nezaměstnaností dochází k postupné rezignaci jednotlivce na jeho původní sociální postavení. Začíná se více ztotožňovat s lidmi v podobné situaci, což vede k zařazení do specifické sociální skupiny. Tato situace může vést ke stálejší závislosti na sociálních podporách, vyloučení ze společnosti a izolaci (Buchtová, 2013).

Způsoby, jakými se vypořádávají se sociální izolací se liší dle různých věkových kategorií. Starší jedinci s tímto jevem mívají větší obtíže, než nedávno vystudovaní mladí lidé. Mladší generace má možnost překonávat sociální odstrižení díky využívání sociálních sítí, které jim umožňují udržovat a navazovat nové přátelství. Být nezaměstnaným může pro mladé lidi také zahrnovat život bez pravidelného příjmu a závislost na rodičích, s nimiž často sdílejí domácnost (Vágnerová, 2014).

### **3.4.2 Ekonomické dopady**

V důsledku své nezaměstnanosti se jedinec ocitá na nižší životní úrovni. To znamená, že nemá finanční prostředky na to, aby si mohl dovolit stejné věci jako lidé ve stejné sociální pozici. Nezaměstnaní obvykle dostávají od státu sociální dávky jako podporu během své evidence. Tato sociální podpora pro ně často znamená potvrzení jejich podřadného postavení (Vágnerová, 2014).

Nárůst výdajů státního rozpočtu spojený s poskytováním sociálních dávek a služeb lze považovat za nepříznivý ekonomický důsledek nezaměstnanosti (Vágnerová, 2014). Státní rozpočet zaznamenává snížení příjmů kvůli nižším vybraným daním z příjmu, snížené koupěschopnosti obyvatelstva a nižším příjmům z Daně z přidané hodnoty a spotřební daně. V současné době se stává moment zaměstnání pro mladé lidi důležitým okamžikem, který je symbolem přechodu do dospělosti. Tato chvíle má význam například při navazování vztahů mezi mladými muži a ženami a patří mezi klíčové faktory. Pro mladého člověka představuje dosažení statusu dospělého a získání respektu spojeného s tímto statusem důležitost vydělaných peněz ze zaměstnání (Brožová, 2003).

*„Ekonomické důsledky jsou spojeny s tím, že ekonomiky nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět“ (Krebs a kolektiv, 2005, s.290).*

### **3.4.3 Psychické dopady**

Stres, k němuž dochází v důsledku nezaměstnanosti, má negativní dopad na celkové zdraví jedince. U lidí v této situaci se také zvyšuje výskyt rizikového chování (Buchtová, 2013).

## **3.5 Státní politika zaměstnanosti**

Státní politika zaměstnanosti se snaží dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou pracovní síly a poptávkou po ní, efektivním využitím zdrojů pracovních sil a zajištěním práva občanů na zaměstnání. V České republice je zodpovědné za provádění této politiky Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřady práce České republiky. Nicméně značný podíl na tomto úsilí nesou také zaměstnavatelé a odborové organizace. Konkrétní postupy pro dosažení cílů zaměstnanostní politiky státu jsou určeny podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Státní politiku zaměstnanosti lze rozčlenit do následujících kategorií:

- aktivní politika zaměstnanosti,
- pasivní politika zaměstnanosti (Krebs a kolektiv, 2005).

### **3.5.1 Aktivní politika zaměstnanosti**

Jedním z hlavních cílů, které státní politika zaměstnanosti sleduje, je podpora vzniku nových pracovních míst. Stát rovněž nabízí zaměstnavatelům různé formy finančních příspěvků, pokud se rozhodnou zaměstnat uchazeče o zaměstnání (MPSV, APZ, 2023). Aktivní politika zaměstnanosti si klade za cíl odstranit překážky, které brání lidem vstoupit na trh práce, a přispívat k vytváření rovnováhy mezi potřebami a dostupností pracovních sil včetně kvalifikace. Tato politika také usiluje o aktivizaci skupin, které jsou vyloučeny z trhu práce, a podporu sladění rodinného a pracovního života (Úřad práce, APZ, 2023).

*„(1) Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.*

*(2) Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména*

*a) rekvalifikace,*

*b) investiční pobídky,*

*c) veřejně prospěšné práce,*

*d) společensky účelná pracovní místa,*

*e) překlenovací příspěvek,*

*f) příspěvek na zapracování,*

*g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program“ (435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti, 1. 7. 2023).*

- **Veřejně prospěšné práce**

Pracovní příležitosti známé jako veřejně prospěšné práce se zaměřují na dočasné vytvoření pracovních míst pro jedince dlouhodobě bez práce a těžko umístitelné uchazeče, kteří jsou evidováni na úřadu práce. Tyto pracovní příležitosti nabízejí zaměstnání na údržbu zeleně, veřejných prostorů nebo při úklidu města či obce. Obce a města uzavírají smlouvy o veřejně prospěšných pracích, často ve spolupráci s neziskovými organizacemi, a to na dobu nejvýše dvanácti měsíců. Značnou část nákladů na mzdy zaměstnance, včetně sociálního a zdravotního pojištění, hradí úřad práce. Lidé, kteří jsou zařazeni na těchto pozicích, mohou prožívat smysl svého společenského přínosu, udržují pracovní dovednosti, přinášejí příjem do rodinného rozpočtu a podporují svou aktivitou místní komunitu (Němec, 2003).

- **Společensky účelná pracovní místa**

Pracovní pozice s veřejným přínosem vznikají na základě dohod mezi úřadem práce a uchazeči o zaměstnání, kteří tyto pozice obsazují. Úřad práce může na tyto pozice poskytnout finanční příspěvek, který může pokrýt až celkové náklady zaměstnavatele na mzdu za daného pracovníka. Tento příspěvek může být udělován po dobu až dvaceti čtyř měsíců. V praxi často dochází k situaci, kdy se uchazeč o zaměstnání osvědčí během svého působení u firmy. V takových případech zaměstnavatel často zvolí udržení uchazeče ve svém pracovním týmu i po skončení období společensky prospěšných pracovních míst a vyčerpání přidělené finanční podpory na mzdu (Němec, 2003).

*„Příspěvek na Společensky účelné pracovní místo vyhrazené je nastaven jako procentní sazba ze skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy, a to na základě kombinace doby vedení umísťovaného uchazeče v evidenci uchazečů o zaměstnání a jeho znevýhodnění“ (Úřad práce ČR, APZ, 2023).*

- **Rekvalifikace**

Rekvalifikační kurzy jsou realizovány tak, aby odpovídaly aktuálním i budoucím potřebám trhu práce v daném regionu. Tyto programy jsou zaměřeny na konkrétní pracovní příležitosti, které se shodují s poptávkou na trhu práce. Každý účastník je individuálně posuzován s ohledem na jeho kvalifikaci, dovednosti, motivaci, schopnosti uplatnit se na trhu práce, zdravotní stav, ekonomickou situaci a riziko sociálního vyloučení v důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti (Úřad práce ČR, APZ, 2023).

Rekvalifikace označuje proces, během něhož uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání získává nové kvalifikace nebo rozšiřuje své stávající kvalifikace s cílem zlepšit své zaměstnání nebo dosáhnout nových pracovních příležitostí. Při výběru vhodného rekvalifikačního kurzu úřady práce zohledňují dosavadní kvalifikaci, zdravotní stav, schopnosti a zkušenosti klienta, který se má rekvalifikovat. Tímto procesem by jedinec měl získat nové teoretické znalosti a praktické dovednosti, které mu umožní pokračovat v dalším profesním vzdělávání (Kolibová & Kubicová, 2005).

V současné době existují dvě skupiny rekvalifikací:

- Zvolená rekvalifikace

U ní neexistuje žádný nárok na finanční podporu během rekvalifikace, ani pro uchazeče o zaměstnání, ani pro zájemce. Nárok zde je pouze na úhradu ceny rekvalifikačního kurzu.

- Zabezpečená rekvalifikace

O tuto rekvalifikaci může požádat uchazeč i zájemce o zaměstnání. Tato žádost se podává na Úřadu práce České republiky, na Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání, klienti mají v průběhu rekvalifikačního kurzu nárok na podporu při rekvalifikaci, která je vyplácena ve výši 60 % průměrné čisté mzdy z posledního zaměstnání. Je zde možnost úhrady ostatních nákladů, které jsou s rekvalifikací spojeny, například jízdné (Kaczor, 2013).

Ministerstvo práce a sociálních věcí v současné době nabízí novinku na trhu práce v oblasti vzdělávání. *„Dotované kurzy Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) vám vylepší profesní životopis, doplní znalosti nutné pro kariéerní růst a zvýší vaši cenu na trhu práce. Ministerstvo práce a sociálních věcí za vás zaplatí 82 % až 100 % ceny kurzu do výše 50 000 Kč“* (MPSV, 2023).

- **Příspěvek na zapracování**

Příspěvek na zapracování může být poskytnut v souladu s ustanovením § 116 zákona o zaměstnanosti. Jeho cílem je částečně pokrýt náklady, které mohou vzniknout v souvislosti se začleněním uchazeče o zaměstnání do pracovního procesu, kterého přijme zaměstnavatel z evidence Úřadu práce České republiky. Mezi takové náklady může být zahrnuta například mzda pro jiného zaměstnance, který se bude věnovat začlenění uchazeče místo své běžné práce, nebo náklady na zkušební materiál. Avšak aby byl tento příspěvek poskytnut, musí uchazeč o zaměstnání být obtížně umístitelný na trhu práce. To znamená, že mu je věnována zvláštní pozornost při hledání zaměstnání (informace budou

poskytnuty pracovištěm Úřadu práce ČR, kde je uchazeč registrován). Samotný příspěvek je vyplácen zpětně na základě písemné dohody, která je uzavřena s Úřadem práce ČR. Je důležité dodržet stanovené podmínky v této dohodě, jinak by příspěvek nemusel být vyplacen. Nástup uchazeče do pracovního poměru může být uskutečněn až po uzavření této dohody s Úřadem práce České republiky (MPSV, 2023).

- **Překlenovací příspěvek**

Úřad práce může na základě dohody poskytnout překlenovací příspěvek osobě samostatně výdělečně činné, a která již není uchazečem o zaměstnání. Tato osoba musela již dříve obdržet příspěvek podle § 113 odst. 1. Překlenovací příspěvek je zaměřen na krytí provozních nákladů, které vznikly a byly hrazeny v konkrétním období, pro které je tento překlenovací příspěvek poskytnut (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., 2023).

- **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Tento příspěvek může Úřad práce České republiky poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, v případě přechodu na nový podnikatelský program, kdy nemůže zajistit práci pro své dosavadní zaměstnance v plném rozsahu týdenní pracovní doby. Využívá se pouze na částečnou úhradu náhrady mzdy, maximálně po dobu 6 měsíců. Výše příspěvku nesmí překročit polovinu minimální mzdy na jednoho zaměstnance (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., 2023).

- **Investiční pobídky**

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou Investiční pobídky. Zaměstnavateli je poskytována hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst, na částečnou úhradu nákladů rekvalifikace nebo školení zaměstnanců (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., 2023). Tyto Investiční pobídky jsou určeny především firmám, kdy dochází k restrukturalizaci, modernizaci technologie, je nutné zaškolit zaměstnance na

práci s novými technologiemi, aby na trhu práce lépe mohli konkurovat ostatní firmám (Němec, 2003).

- **Příspěvek na dojížděku**

Uchazeči, kteří jsou evidováni na Úřadu práce České republiky déle než 5 měsíců a budou do nového zaměstnání dojíždět mimo svou obec. Také klienti, kteří z vážného důvodu, za který může být považován zdravotní stav, nedostatečná kvalifikace, praxe, péče o dítě, mohou podat žádost i v případě, že nesplňují délku evidence (Úřad práce, APZ, 2023).

- **Příspěvek na vytvoření pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením**

Zaměstnavatel zřídí pro osobu se zdravotním postižením pracovní místo na základě dohody, která je uzavřena s Úřadem práce České republiky dle ustanovení § 75 zákona o zaměstnanosti. Pro nezbytné vybavení tohoto pracovního místa je možné poskytnout Úřadem práce České republiky zaměstnavateli příspěvek. Tato dotace může být vyplacena do maximální výše osminásobku a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství, které je vyměřeno za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Příspěvek není nárokový (Úřad práce, APZ, 2023).

- **Pracovní rehabilitace**

Jedná se o komplexní proces umožňující lidem se zdravotním postižením, aby si udrželi stávající práci nebo se připravili na vhodná povolání či pracovní činnosti. Může zahrnovat zejména poradenské služby týkající se volby povolání, teoretická a praktická příprava na zaměstnání, specializované rekvalifikační kurzy a jiné. V rámci pracovní rehabilitace je možné využít ergodiagnostiku. Při zajišťování pracovní rehabilitace spolupracuje Úřad práce České republiky se zaměstnavateli, neziskovými organizacemi,



vzdělávacími zařízeními, lékaři a zdravotnickými zařízeními a hradí náklady s ní spojené. Probíhá dle individuálního plánu, který je sestaven Úřadem práce České republiky společně s účastníkem pracovní rehabilitace, s ohledem na jeho schopnosti, potřeby, zdravotní způsobilost (Úřad práce ČR, APZ, 2023).

- **Národní individuální projekty ESF**

Hlavním cílem národních individuálních projektů je zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti znevýhodněných osob na trhu práce a jsou realizovány v rámci Operačního programu Zaměstnanost plus 2021–2027, který navazuje na operační program Zaměstnanost v období 2014–2020. Projekty se zaměřují na jednotlivé nástroje Aktivní politiky zaměstnanosti, konkrétně na Společensky účelná pracovní místa, Veřejně prospěšné práce, poradenskou činnost, rekvalifikace. Částečně jsou hrazeny z finančních prostředků strukturálního Evropského sociálního fondu a částečně ze Státního rozpočtu České republiky (Úřad práce ČR, APZ, 2023).

- **Poradenství**

Oddělení poradenství zajišťuje odbornou pomoc při hledání vhodného uplatnění na trhu práce všem uchazečům o zaměstnání či zájemcům o zaměstnání. Zajišťuje skupinová poradenství, individuální poradenství týkající se pracovní problematiky, realizuje pracovní diagnostiku či zprostředkovává ostatní druhy diagnostik. Vše je posuzováno individuálně, dle potřeb uchazečů, dosažené kvalifikace a stupně vzdělání či pracovních zkušeností (Úřad práce ČR, APZ, 2023).

Poradenské činnosti Úřadu práce České republiky zajišťují interně přímo zaměstnanci úřadu nebo externě prostřednictvím nákupu poradenských činností. Interně je realizováno individuální poradenství, skupinové poradenství, zahrnující skupinovou poradenskou činnost do 5 hodin a poradenské programy nad 5 hodin (Úřad práce, Zpráva o činnosti, 2022).

### 3.5.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Hlavním cílem pasivní politiky zaměstnanosti oproti aktivní politice zaměstnanosti je mírnit dopady nezaměstnanosti. Konkrétně je to vyplácení podpory v nezaměstnanosti, která dočasně supluje příjem uchazeče ze zaměstnání (Brožová, 2003). Tato podpora je vyplácena pouze po omezenou dobu, délka podpůrní doby závisí na věku uchazeče o zaměstnání, výše se odvíjí dle průměrného příjmu za poslední 3 měsíce z předchozího zaměstnání. Přiznání podpory je podmíněno evidencí na úřadu práce a zároveň musí být splněna doba pracovní aktivity. V rozhodném období 2 let musí mít uchazeč minimálně 12 měsíců odpracováno s dobou důchodového pojištění, tu může splnit zaměstnáním, samostatně výdělečnou činností nebo také náhradní dobou, za kterou se považuje například rodičovská dovolená, dobrovolnické práce, práce ve výkonu trestu odnětí svobody a jiné. Na úřadu práce se lidé mohou zaevidovat jako uchazeči o zaměstnání, to jsou osoby, které jsou bez zaměstnání, stát za ně platí po celou dobu evidence zdravotní pojištění, druhou možností je status zájemce o zaměstnání, to jsou ti, kteří pracují, ale uvažují o změně zaměstnání, popřípadě chtějí absolvovat rekvalifikaci. V tomto případě Úřad práce České republiky za ně neplatí zdravotní pojištění. Obě skupiny musí plnit součinnost s úřadem, u zájemců je přístup méně aktivní (Úřad práce ČR, 2023).

Uchazeč o zaměstnání si může požádat o podporu v nezaměstnanosti. Výše podpory závisí na způsobu ukončení posledního zaměstnání, zda rozváže pracovní poměr se zaměstnavatelem ze své strany, bez udání vážného důvodu, popřípadě dohodou, v tomto případě má nárok každý měsíc pouze na 45 % z průměrného příjmu. U uchazečů do 50 let je podpora vyplácena po dobu 5 měsíců, ve věku 50–55 let po dobu 8 měsíců a osoby, které jsou starší 55 let mají nárok na vyplácení podpory po dobu 11 měsíců. Pokud uchazeč dostal výpověď ze strany zaměstnavatele, například z důvodu restrukturalizace firmy, nadbytečnosti, tedy neukončil pracovní poměr z vlastní vůle, má nárok první 2 měsíce na 65 %, další 2 měsíce 50 % a zbytek podpůrní doby na 45 % z průměrného příjmu z posledního zaměstnání (Úřad práce ČR, 2023).

### 3.6 Činnosti úřadů

*Úřad práce České republiky (dále jen „Úřad práce ČR“) je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. Úřad práce ČR byl zřízen dnem 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí Úřad práce ČR a je jeho nadřízeným správním úřadem (Úřad práce ČR, 2023).*

Úřad práce České republiky plní úkoly v oblasti státní sociální podpory, v oblasti zaměstnanosti a ochrany zaměstnanců v platební neschopnosti zaměstnavatele, dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na péči, pomoci v hmotné nouzi, inspekce poskytování sociálně-právní ochrany, dávek péčovské péče, náhradního výživného pro nezaopatřené dítě (Zákon o úřadu práce České republiky, 2023). Nabízí informační služby týkající se pracovních příležitostí, vhodných pracovních míst v České republice nebo v zemích Evropské unie, způsoby dalšího vzdělávání, dále poskytuje informace o probíhajících projektech. Nabízí poradenské služby pro volbu povolání, volbu rekvalifikace nebo zprostředkovává vhodné zaměstnání (Úřad práce ČR, 2023).

### 3.7 Trh práce

Trh práce je charakterizován tržní nabídkou práce a tržní poptávkou po práci. Existuje zde konkurence na straně poptávky i na straně nabídky (Holman, 2008). Práce je považována za výrobní faktor, který se nakupuje a prodává na trhu práce, kde působí tři aktéři: pracovníci, firmy a vláda. Práci zde nabízejí pracovníci, kteří prodávají svoji práci za mzdu, vystupují na trhu práce na straně nabídky. Hlavním cílem pracovníků je maximalizovat svůj užitek. Na rozdíl od pracovníků stojí na straně poptávky firmy, které rozhodují, koho najmou nebo propustí na trhu práce, aby dosáhly maximálního zisku. Vnější aktérem, který určuje pravidla hry, je vláda, stanovuje minimální mzdu, podpory v nezaměstnanosti, standardy bezpečnosti práce, tím reguluje trh práce. Na trhu práce je nejdůležitější cenou mzda (Lipovská, 2017). Jinak řečeno, můžeme pozorovat tři situace, kdy se mění poptávka po pracovní síle a rychlost, jakou jednotlivci nacházejí zaměstnání. Zprv, v období růstu poptávky po práci se pracovní příležitosti objevují rychle a lidé snadno nacházejí práci. Naopak ve druhém scénáři, kdy klesá poptávka po pracovní síle, je

obtížné rychle se uplatnit na trhu práce, protože pracovní příležitosti ubývají. Třetí možností je situace, kdy poptávka po pracovní síle odpovídá nabídce, což vytváří rovnováhu na trhu práce – v takovém případě je šance na nalezení práce srovnatelná s měnícími se pracovními příležitostmi (Holman, 2002).

## 4 Praktická část

### 4.1 Královéhradecký kraj

Královéhradecký kraj je region nacházející se na severovýchodě České republiky, poblíž hranice s Polskem. V rámci Evropské unie je společně s Pardubickým a Libereckým krajem součástí NUTS II Severovýchod. S rozlohou 4 758 km<sup>2</sup> patří mezi větší české kraje a je devátým největším. Sousedí s Libereckým, Pardubickým a Středočeským krajem. Území tohoto kraje je rozděleno do pěti okresů – Hradec Králové, Rychnov nad Kněžnou, Náchod, Trutnov a Jičín. Hradec Králové je sídlem Královéhradeckého kraje, zároveň se zde nachází krajská pobočka Úřadu práce České republiky. Jednotlivé okresy zastupují kontaktní pracoviště Úřadu práce České republiky (czregion.cz, 2023). V některých menších městech byla zřízena v roce 2012 detašovaná pracoviště Úřadu práce České republiky, hlavním důvodem byla lepší dostupnost pro obyvatele, kteří využívali dávkovou agendu (denik.cz, 2011). V současnosti se postupně tato pracoviště ruší z důvodu digitalizace, již nyní mohou lidé požádat online o přídavek na dítě či příspěvek na bydlení. Některé žádosti o dávky by mohly být brzy vyřizovány na České poště (idnes.cz, 2023).

Královéhradecký kraj má charakter zemědělsko-průmyslového regionu s rozvinutým cestovním ruchem. Průmysl je soustředěn do větších měst, zatímco intenzivní zemědělství dominuje oblasti Polabí. Krkonoše jsou největším lákadlem pro turisty, a národní park Krkonoše zaujímá většinu krajského území (czregion.cz, 2023).

Dle údajů Českého statistického úřadu žilo k 30. 6. 2023 v Královéhradeckém kraji 556 473 obyvatel. Vlivem stěhování se počet obyvatel v kraji od začátku roku zvýšil o 1206 osob (ČSÚ, 2023).

Obrázek 1: Mapa Královéhradeckého kraje



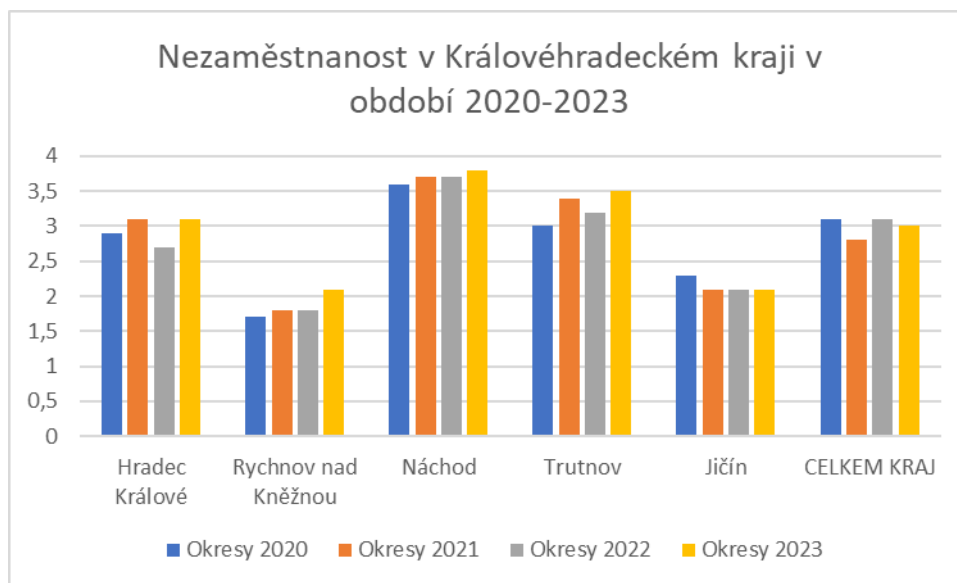
Zdroj: khk.cz, 2023

**Tabulka 1:** Nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji v období 2020-2023

Okresy				
	2020	2021	2022	2023
Hradec Králové	2,9	3,1	2,7	3,1
Rychnov nad Kněžnou	1,7	1,8	1,8	2,1
Náchod	3,6	3,7	3,7	3,8
Trutnov	3	3,4	3,2	3,5
Jičín	2,3	2,1	2,1	2,1
<b>CELKEM KRAJ</b>	<b>3,1</b>	<b>2,8</b>	<b>3,1</b>	<b>3</b>

Zdroj: vlastní zpracování (veřejná databáze ÚP ČR – statistiky k 31. 12., 2023–k 31. 8.)

**Graf 1:** Nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji v období 2020-2023



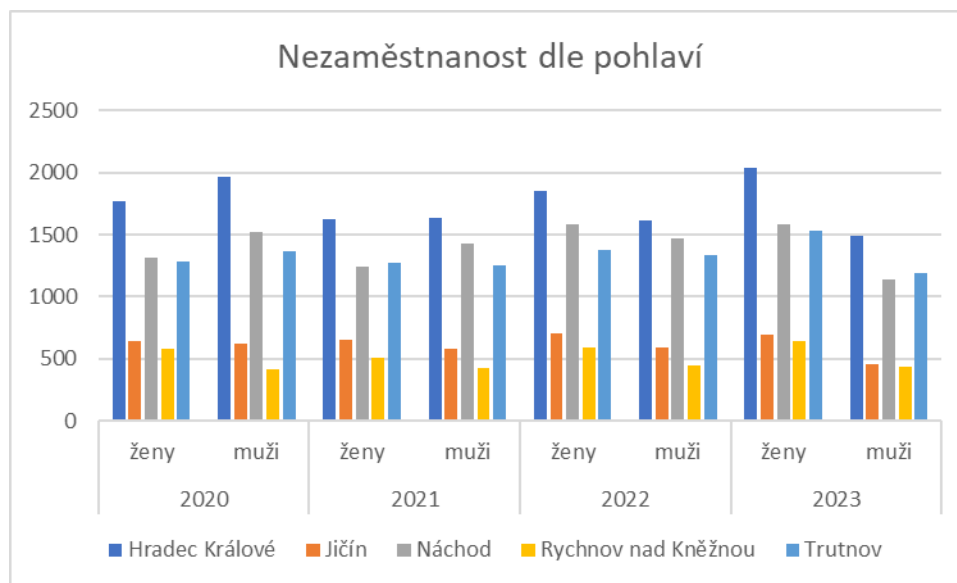
Zdroj: vlastní zpracování (veřejná databáze ÚP ČR – statistiky k 31. 12., 2023 - k 31. 8.)

**Tabulka 2:** Nezaměstnanost dle pohlaví v Královéhradeckém kraji v období 2020-2023

	2020		2021		2022		2023	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži
Hradec Králové	1765	1969	1627	1636	1853	1613	2037	1489
Jičín	644	619	653	579	707	592	690	456
Náchod	1314	1520	1242	1428	1585	1468	1579	1142
Rychnov nad Kněžnou	583	415	508	425	588	448	644	435
Trutnov	1283	1371	1271	1253	1377	1338	1536	1186
Celkem	5589	5894	5301	5321	6110	5459	6486	4708

Zdroj: vlastní zpracování (veřejná databáze ÚP ČR – statistiky k 31. 12., 2023 - k 31. 8.)

**Graf 2:** Nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji dle pohlaví v období 2020-2023



Zdroj: vlastní zpracování (veřejná databáze ÚP ČR – statistiky k 31. 12., 2023-k 31. 8.)

K 31. 12. 2020 Úřad práce České republiky evidoval celkem 291 977 uchazečů o zaměstnání, na Královéhradecký kraj připadalo z tohoto počtu 11 483 uchazečů o zaměstnání, v přesných číslech 5 589 žen, 5 894 mužů. Z tabulky 1 je zřejmé, že nejvíce nezaměstnaných osob bylo v roce 2020 v Náchodě, nejméně bylo evidováno v Rychnově nad Kněžnou.

K 31. 12. 2021 klesl celkový počet uchazečů v rámci celé České republiky na 258 173, v Královéhradeckém kraji bylo 10 622 uchazečů o zaměstnání, ženy byly zastoupeny v počtu 5 301 a mužů bylo 5 321. Mezi okresy s největší nezaměstnaností se řadí Náchod, poté hned následuje okres Trutnov, opět nejmenší nezaměstnanost je v okrese Rychnov nad Kněžnou.

K 31. 12. 2022 na Úřadech práce České republiky o něco málo počet uchazečů vzrostl, přesně na 271 803 uchazečů o zaměstnání, v Královéhradeckém kraji bylo 11 569 zaevidovaných osob, 6 110 žen a 5 459 mužů. V roce 2022 je ze statistiky evidentní, že více nezaměstnaných je mezi ženami.



Poslední známý údaj k 31. 8. 2023 byl 260 803 uchazečů o zaměstnání, v rámci Královéhradeckého kraje bylo evidováno 11 194 osob, ženy byly v zastoupení v počtu 6 486 a mužů bylo v evidenci uchazečů 4 708. V tomto roce byl rapidní propad v počtu evidovaných mužů ve srovnání se ženami.

Královéhradecký kraj patří v mezikrajském srovnání dlouhodobě mezi regiony s nižší nezaměstnaností. V červenci 2023 obsadil kraj 6. místo a delší dobu se drží podíl nezaměstnaných osob pod celorepublikovým průměrem. V Královéhradeckém kraji z pohledu okresů dosáhl nevyšší podíl nezaměstnaných okres Náchod (3,84 %), Trutnov (3,47 %). Mezi okresy s nejnižší nezaměstnaností v rámci kraje, ale i celé České republiky se řadí okres Jičín a Rychnov nad Kněžnou (kurzy.cz, 2023).

## **4.2 Evropský sociální fond (ESF)**

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie a klíčovým nástrojem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Jeho hlavním cílem je podporovat zaměstnanost, snižovat nezaměstnanost, podporovat sociální začleňování jednotlivců a poskytovat rovné příležitosti prostřednictvím rozvoje trhu práce a lidských zdrojů. Evropský sociální fond tvoří nepostradatelnou součást ekonomické a sociální politiky Evropské unie, a to v rámci snahy k dosažení větší ekonomické a sociální soudržnosti.

Hlavní cíle Evropského sociálního fondu zahrnují:

- podporu nezaměstnaných jednotlivců při jejich začlenění na trh práce,
- zajištění rovných příležitostí pro všechny při jejich vstupu na trh práce,
- poskytování podpory pro sociální začleňování a integraci lidí ze znevýhodněných sociálních skupin při hledání zaměstnání,
- podpora celoživotního vzdělávání a rozvoje dovedností,
- rozvoj kvalifikované a flexibilní pracovní síly,

- implementace moderních pracovních metod a podnikání,
- zlepšení přístupu žen na trh práce,
- boj proti všem formám diskriminace a nerovnostem spojeným s trhem práce (Úřad práce ČR, 2023).

### 4.3 Národní individuální projekty

Hlavním záměrem národních individuálních projektů je cílit na rizikové skupiny uchazečů v rámci celé České republiky a nabídnout vhodnou podporu, která sníží nezaměstnanost a zároveň zvýší zaměstnatelnost těchto osob na trhu práce. V této bakalářské práci bude provedena komparace dvou národních projektů, Podpora forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI) a Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU). Finance na tyto národní individuální projekty jsou uvolňovány ze státního rozpočtu České republiky, ale především ze strukturálního Evropského sociálního fondu.

#### 4.3.1 Podpora forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI)

Národní individuální projekt Podpora forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI) je realizován prostřednictvím krajských poboček Úřadu práce České republiky a kontaktních pracovišť Úřadu práce České republiky v Investiční prioritě 1.1 Operačního programu Zaměstnanost. Realizace projektu je od 1. 1. 2021 – 30. 6. 2023, přičemž byl prodloužen do 31. 8. 2023. Rozpočet projektu činí Kč 697 125 200,--. Veškeré aktivity jsou realizovány v souladu se Zákonem o zaměstnanosti, číslo 435/2004 Sb. a v souladu se zákonem číslo 262/2006 Sb., Zákoník práce. Tento projekt je financován ze strukturálního Evropského sociálního fondu, přesně z 80,57 % a částečně ze státního rozpočtu České republiky (19,43 %).

Hlavním záměrem tohoto projektu je především podpořit vyšší soulad mezi pracovním a rodinným životem, nabytí pracovních návyků a získání praxe. Primárním

účelem je vstup a udržení se na trhu práce. Je vhodný pro osoby, které z nejrůznějších důvodů, jak zdravotních či rodinných upřednostňují zkrácený či poloviční úvazek. Délka pracovní doby u podpořeného zaměstnání nesmí překročit 35 hodin týdně. V rámci projektu jsou nabízeny flexibilní formy zaměstnání jako například Sdílená pracovní místa, Generační tandem, dále pak standartní nástroje Aktivní politiky zaměstnanosti, kterými jsou Příspěvek na zapracování a Společensky účelná pracovní místa vyhrazená. Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání, u kterých hrozí dlouhodobé vyloučení z trhu práce, sociální vyloučení, vzhledem k jejich individuálním potřebám a charakteristik, bez ohledu na dosažené vzdělání a pracovní praxi. V některých aktivitách cílová skupina může být definována úžeji. Mohou to být osoby se zdravotním postižením, osoby zdravotně znevýhodněné, osoby s kumulativními hendikepy na trhu práce, ekonomicky neaktivní osoby, osoby, které se vrací po mateřské či rodičovské dovolené, osoby znevýhodněné na trhu práce ve věku 55–64 let, osoby do 25 let, osoby s nízkou kvalifikací, uchazeči se zhoršenou dopravní dostupností.

Prvotním cílem Úřadu práce České republiky bylo nejméně 4 000 účastníků, kteří vstoupí do projektu a podepíší Dohodu o účasti v projektu Evropského sociálního fondu v rámci celé České republiky. V Královéhradeckém kraji se jednalo o 240 účastníků. V průběhu trvání projektu byl cíl počtu účastníků, kteří vstoupí, snižen na 2 398 osob v rámci České republiky, pro Královéhradecký kraj pouze 170 osob. Při vstupu je sepsán „Záznam aktivity účastníka projektu“, poradenství je poskytnuto všem účastníkům projektu. Zároveň se předpokládá, že přibližně 70 % účastníků projektu splní bagatelní podporu, to znamená 1 679 zařazených osob na celém území České republiky, v Královéhradeckém kraji je předpoklad 120 osob.

Dílčí cíle projektu v Královéhradeckém kraji:

- 170 osob, které vstoupí do projektu, z toho minimálně 120 osob, které získají bagatelní podporu v rozsahu nejméně 40 hodin
- 65 osob, které nastoupí na Společensky účelné pracovní místo, Sdílené pracovní místo

Klíčové aktivity projektu:

- zapojení účastníků do projektu, vstupní rozhovor a poradenství – předpokládaný počet je 170 osob
- dotovaná zaměstnání – cílem této aktivity je uzavřít minimálně 65 Dohod o Společensky účelném pracovním místě vyhrazeném, kde je poskytován zaměstnavateli příspěvek na mzdové náklady umístěného uchazeče dle metodiky Aktivní politiky zaměstnanosti,
- Příspěvek na zapracování, který cílí na podporu osob obtížně umístitelných na trhu práce a vyžadující zvýšenou péči, do této aktivity se předpokládá zapojení 30 osob v Královéhradeckém kraji, jedná se o stejné účastníky projektu, kteří budou podpořeni nástrojem Společensky účelným pracovním místem nebo Sdíleným pracovním místem,
- Doprovodná opatření – cestovné pro uchazeče o zaměstnání, zájemce o zaměstnání (Anotace projektu FLEXI – Úřad práce ČR).

#### **4.3.2 Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů**

Národní individuální projekt Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU) je spolufinancován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost, Prioritní osa 1 – Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly, zároveň ze státního rozpočtu České republiky. Evropská Unie se podílí na financování tohoto projektu částkou 1 727 540 345,-- Kč a ze státního rozpočtu jsou uvolněny finanční prostředky ve výši 369 269 114,-- Kč. Realizace národního projektu je od 1. 1. 2019 – 31. 12. 2023 (esfcr.cz, 2023). Je zaměřen na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce České republiky. Také slouží jako prevence nelegální práce, řeší začleňování dlouhodobě evidovaných uchazečů se sociálním znevýhodněním na volný trh práce, podporuje cílové skupiny komplexním poradenstvím, motivuje ke změně a podporuje pracovní místa. Tento projekt mají na starosti poradci pro dlouhodobě nezaměstnané, kteří pracují na oddělení Poradenství a dalšího vzdělávání, většinou zajišťují poradenskou

aktivitu, uzavírání Dohod o Společensky účelných pracovních místech a Veřejně prospěšné práce zpracovávají referenti na oddělení Trhu práce.

Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání v evidenci Úřadu práce České republiky nad 12 měsíců, dále to mohou být uchazeči o zaměstnání, kteří splňují alespoň 2 kritéria, prvním kritériem je evidence nad 6 měsíců a zároveň starší 50 let, účastníkem projektu se může stát i uchazeč o zaměstnání v evidenci Úřadu práce České republiky nad 6 měsíců a zároveň pobírající dávky hmotné nouze, uchazeč s minimálně 5 měsíci souvislé evidence v období posledních 3 let nebo uchazeč se 3 evidencemi za poslední 3 roky.

Z důvodu zajištění propojenosti mezi agendami Zaměstnanost a Nepojistné sociální dávky je nutná účast zaměstnanců útvaru hmotné nouze před zařazením do projektu, popřípadě sociální pracovník. U uchazeče o zaměstnání, který pobírá dávky hmotné nouze, má účast v projektu pozitivní vliv na výši vyplácené dávky. Poradce, který pracuje s těmito uchazeči, má povinnost složit do 1 roku úřednickou zkoušku z Nepojistných sociálních dávek.

Očekávaným počtem účastníků, kteří splní v projektu bagatelní podporu 40 hodin je 2 765 osob v rámci celé České republiky. V Královéhradeckém kraji se jedná o 198 účastníků. Tuto bagatelní podporu mohou účastníci splnit poradenskými aktivitami, což není úplně snadný úkol, v tomto případě se 1 bagatelní hodina počítá jako 60 minut, ale mohou ji splnit částečně i jinými aktivitami jako například – nástupem na dotované zaměstnání, rekvalifikaci. Nástup na dotované zaměstnání Společensky účelné pracovní místo je predikováno umístit minimálně 61 klientů, na Veřejně prospěšné práce by mělo být zařazeno nejméně 451 osob v Královéhradeckém kraji. Tyto výše uvedené indikátory byly později navýšeny z důvodu prodloužení projektu. Dalším cílem projektu PDU je 150 účastníků, kteří získají kvalifikaci po ukončení své účasti v projektu, pro Královéhradecký kraj je stanoveno 15 účastníků projektu. Pokud by uchazeč získal v průběhu více rekvalifikací, přesto se v indikátoru započítává pouze jednou.

Klíčové aktivity projektu:

- vstupní poradenský pohovor – profilace uchazeče o zaměstnání, nabídka aktivit (individuální poradenství, skupinové poradenství, rekvalifikace, poradenské programy a jiné), závislých na individuálních potřebách klienta,

- individuální poradenství – vztah poradce – klient, služba, která je směřována na konkrétního klienta,
- skupinová poradenství – cílí na skupinu klientů, které mají specifické potřeby v průběhu poradenského procesu,
- poradenské programy – skupinová poradenská aktivita na více dnů, vedena externími lektory, v celkovém rozsahu nad 5 hodin, například poradenský program Job club,
- krátkodobé zaměstnání, práce na zkoušku, veřejná služba,
- rekvalifikace – uchazeči, kteří získali certifikát za absolvování rekvalifikačního kurzu (Anotace projektu PDU, Úřad práce ČR).

### **4.3.3 Odlišnosti podpory projektů**

Zařazení účastníci v těchto projektech se liší především dosaženým vzděláním, délkou evidence na Úřadu práce České republiky a pohlavím těchto osob. Poradci obou projektů musí dodržet přesně stanovená pravidla individuálního či skupinového poradenství, samozřejmě, že se přihlíží k individuálním potřebám konkrétního uchazeče. Záleží na vyhodnocení poradce, zda je vhodnější individuální přístup ke klientovi nebo upřednostnit skupinové poradenství (vlastní zpracování – odborní poradci Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání).

### **4.3.4 Poradenství v projektu FLEXI**

Účastníkem projektu může být uchazeč o zaměstnání, ale i zájemce o zaměstnání. Do projektu vstoupí klient dnem podpisu „Dohody o účasti v projektu Evropského sociálního fondu (ESF), ve které je přesně definováno, jaké má povinnosti a zároveň práva, dále pak musí být seznámen s bezpečnostními pokyny. Bezprostředně po vstupu do národního projektu bude proveden vstupní rozhovor. Cílem tohoto rozhovoru je zjistit základní informace o účastníkovi projektu, jeho individuální potřeby, aby se udržel na trhu

práce nebo se co nejdříve vrátil do pracovního procesu. Výstupem vstupního pohovoru je vždy „Záznám aktivity účastníka projektu“. Tento záznam je detailně sepsán na každé schůzce, aby bylo zřejmé, jak poradce Úřadu práce České republiky pracoval s účastníkem v průběhu celého projektu, pro případnou kontrolu.

Dle individuálních potřeb bude mít účastník možnost si vybrat a využít vhodnou diagnostickou metodu v oblasti profesní orientace. V rámci této aktivity bude poskytováno poradenství, jako například příprava životopisu a motivačního dopisu, nácvik pro úspěšné absolvování pohovoru u potenciálního zaměstnavatele, asistence při oslovování zaměstnavatelů a při účasti ve výběrových řízeních a také pomoc při hledání vhodného pracovního místa. Na základě poradenských výstupů budou účastníci projektu mít možnost vybrat a absolvovat konkrétní rekvalifikační kurzy, které budou hrazeny z prostředků projektu "Vzdělání a dovednosti pro trh práce II." Tento projekt je zaměřen na posílení, rozšíření a případnou změnu stávajících kvalifikací s cílem zvýšit jejich konkurenceschopnost na trhu práce. Rovněž bude kladen důraz na možnost absolvovat zkoušky v rámci profesních kvalifikací (Anotace projektu FLEXI, Úřad práce ČR).

Individuální poradenství probíhá přibližně jednou za tři týdny, přičemž poradci projektu nenahrazují práci zprostředkovatelek, účastníci nadále dochází současně i na oddělení zprostředkování. Tato konkrétní skupina lidí čelí hlavní výzvě spočívající v nedostatku pracovních příležitostí na částečný úvazek. Proto je důležité navázat aktivní spolupráci se zaměstnavateli a nabízet jim finanční podporu na krytí nákladů na mzdy. Klienti se aktivně i sami zapojují do vyhledávání vhodných pracovních míst.

Poradenství v tomto projektu není striktně předepsáno, v případě možnosti nástupu na dotované zaměstnání, je dostačující splnit minimálně 1 poradenskou aktivitu (vlastní zpracování – odborní poradci Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání).

#### **4.3.5 Poradenství v projektu PDU**

Projekt se zaměřuje na aktivaci osob s obtížným uplatněním na trhu práce. Jeho hlavním cílem je řešit socioekonomickou situaci jedné z nejvíce znevýhodněných skupin na trhu práce, to je dlouhodobě nezaměstnaných, sociálně vyloučených nebo ohrožených

sociálním vyloučením jedinců. Tato cílová skupina čelí kumulaci překážek, které jim brání vstupu na otevřený trh práce. Individuální poradenství těchto lidí je nelehkým úkolem. Mnohdy jsou bez motivace, v některých případech ztratili pracovní návyky, nemají chuť si zvyšovat kvalifikaci, zvykli si naplno užívat výhody sociálního systému. Proto je velmi důležité s nimi pracovat intenzivněji. Poradci opět jako v projektu FLEXI nevykonávají zprostředkovatelskou funkci, ale o to více se mohou věnovat poradenským aktivitám. Schůzky s účastníky projektu jsou plánovány v kratších intervalech, přibližně dvakrát v průběhu měsíce, mnohdy nepravidelně, dle individuálních potřeb. Je důležité postupovat opatrně a postupně budovat vztah s těmito lidmi. Prvním krokem je získat jejich důvěru, což umožní následnou spolupráci. V tomto projektu je nutností, aby klient prošel prokazatelně povinnými tématy individuálního či skupinového poradenství, pokud je k dispozici vhodný poradenský program, může být klient zařazen i do něj.

Povinné okruhy poradenství:

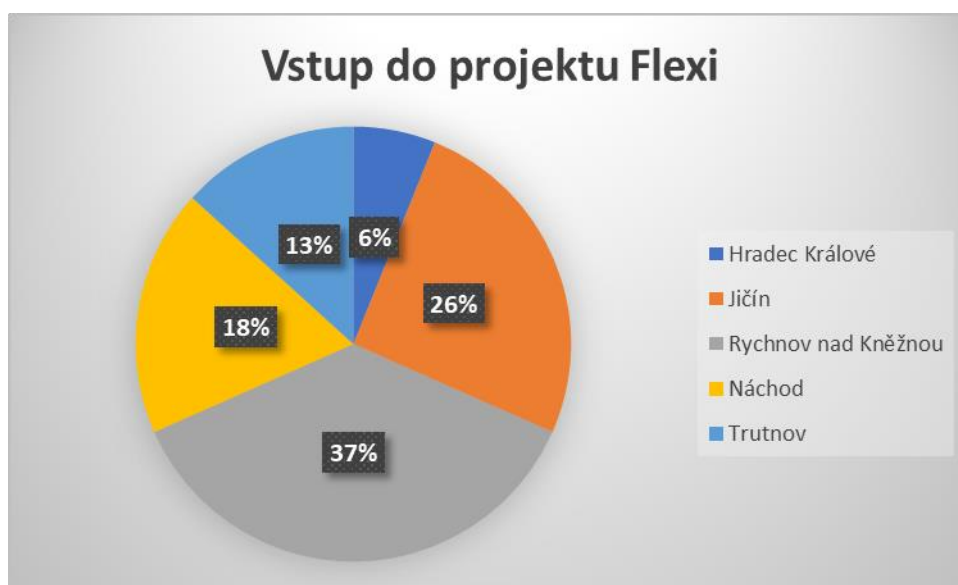
- sebepoznávání pro trh práce (zmapování situace klienta, postoje, představy, omezení na trhu práce),
- sebe prezentace na trhu práce (životopis, kariérové portfolio),
- komunikační dovednosti (verbální x neverbální, ústní x psaná),
- hledání zaměstnání (portály práce, způsoby vyhledávání pracovních míst),
- orientace na trhu práce (portál MPSV, agentury práce, informace o službách Úřadu práce České republiky),
- finanční gramotnost (hospodaření domácnosti, základní pojmy, rodinný rozpočet),
- pracovněprávní gramotnost (zákoník práce, občanský zákoník, pracovní smlouvy, pracovněprávní vztahy), (Anotace projektu PDU, Úřad práce ČR).



### 4.3.6 Vstup uchazečů v průběhu realizace projektu FLEXI

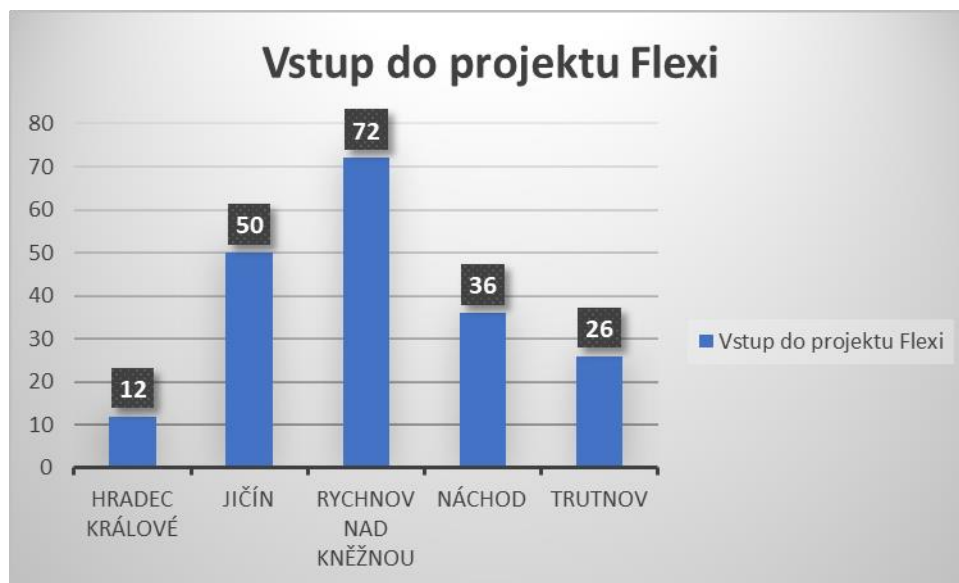
V prvních krocích projektu hraje klíčovou roli výběr nových účastníků, kteří by měli mít plný přístup ke všem dostupným nástrojům. Klasické skupinové představení projektu a hromadný nábor zajišťují, že noví členové jsou plně obeznámeni s cíli a strukturou projektu. Úvodní setkání a prezentace jsou klíčovým krokem pro vytvoření silné základny, na které může projekt úspěšně stavět (vlastní zpracování – odborní poradci Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání).

**Graf 3:** Procentuální rozdělení účastníků projektu dle jednotlivých kontaktních pracovišť



Zdroj: vlastní zpracování (výstupy Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání)

**Graf 4:** Počet uchazečů, kteří vstoupili do projektu dle kontaktních pracovišť



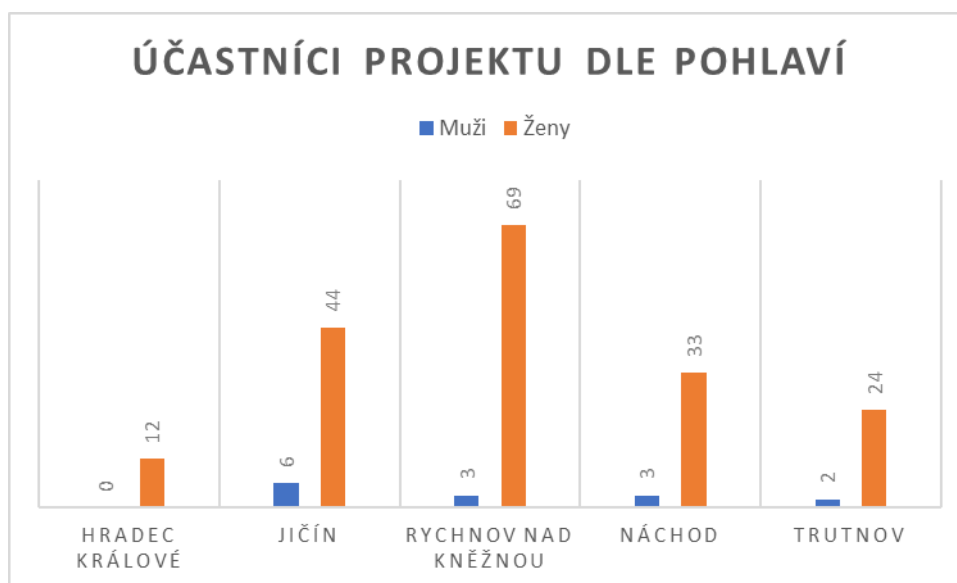
Zdroj: vlastní zpracování (výstupy Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání)

Výše uvedené grafy znázorňují počet uchazečů, kteří vstoupili v celém Královéhradeckém kraji do projektu Podpora forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI) v průběhu celé realizace, to znamená v období 2021–2023. Během této doby bylo v evidenci 33 385 osob. Do projektu bylo zařazeno 196 uchazečů. Z celkového počtu bylo zařazeno 0,586 % klientů (vlastní zpracování – odborní poradci Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání).

### 4.3.7 Skladba účastníků projektu dle pohlaví

V rámci sledování účastníků projektu FLEXI vyniká zajímavým trendem v oblasti pohlaví, což nám poskytuje zajímavý pohled na preferenční strukturu účastníků. Zjištění naznačují, že tento projekt zaujal a lákal především ženy. Tato výrazná tendence může být důsledkem několika faktorů. Jedním z možných vysvětlení může být, že specifika projektu FLEXI, jako flexibilní pracovní možnosti či podpora rovnováhy mezi prací a osobním životem, oslovují ženskou část populace, která se často potýká s potřebou skloubení rodinných a pracovních závazků. Důraz na flexibilitu a individuální přístup může být pro ženy přitažlivým prvkem (vlastní zpracování – odborní poradci Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání).

**Graf 5:** Počet účastníků dle pohlaví v projektu FLEXI



Zdroj: vlastní zpracování (výstupy Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání)

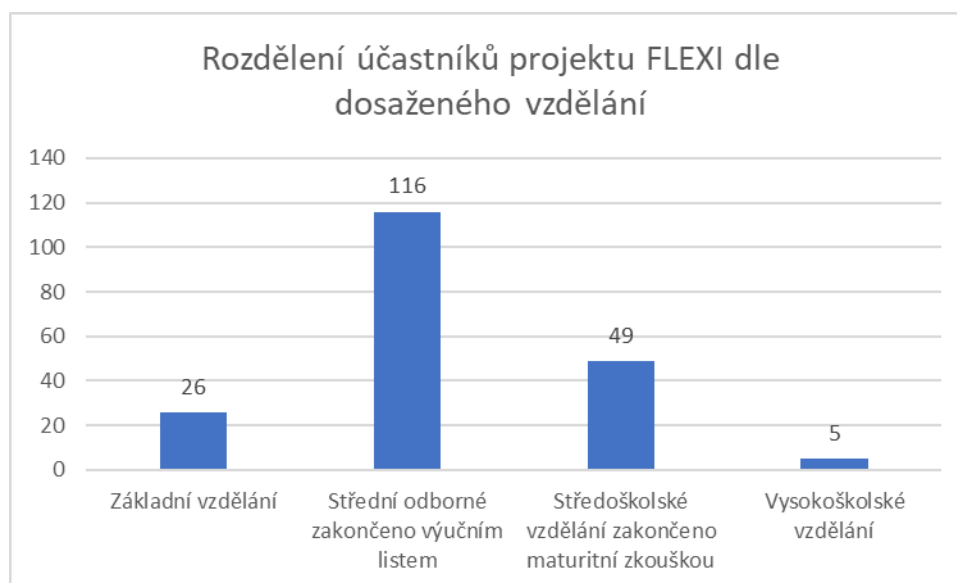
Podle uvedených údajů do projektu FLEXI v Královéhradeckém kraji vstoupilo celkem 196 osob. Z těchto 196 osob bylo 182 žen a 14 mužů. To znamená, že ženy tvořily převážnou většinu účastníků projektu, konkrétně 93 %, zatímco muži tvořili pouze 7 %

z celkového počtu účastníků. Projekt byl tedy atraktivnější pro ženy (vlastní zpracování – odborní poradci Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání).

#### 4.3.8 Skladba účastníků projektu dle dosaženého vzdělání

V analýze účastníků projektu FLEXI se ukazuje, že v oblasti vzdělání převažuje střední odborné vzdělání. Tento trend lze interpretovat jako důsledek specifických charakteristik projektu, který nabízí jako jeden z nástrojů společensky účelná pracovní místa, na kterých je vyžadováno převážně vyšší vzdělání než základní vzdělání (vlastní zpracování – odborní poradci Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání).

**Graf 6:** Rozdělení účastníků projektu FLEXI dle vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování (výstupy Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání)

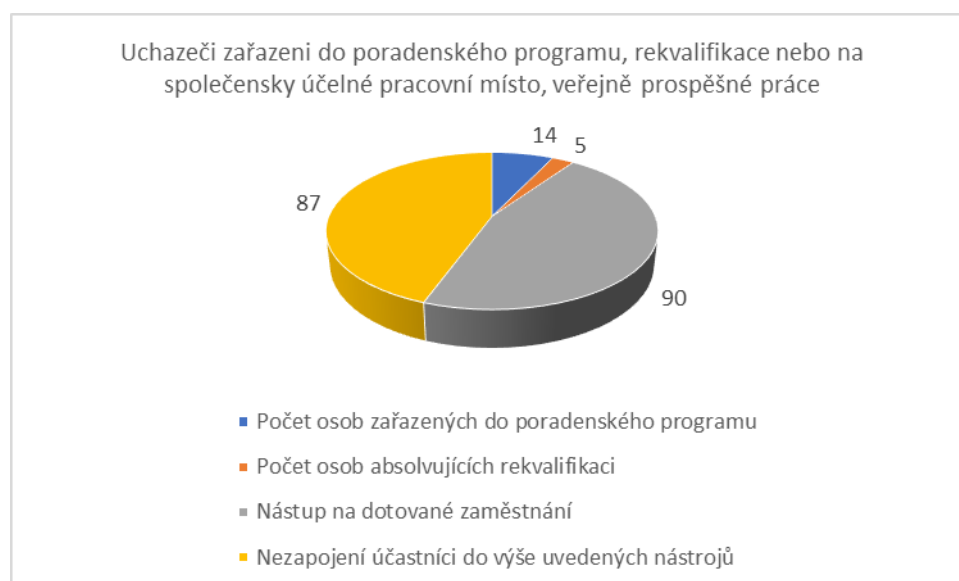
V rámci analýzy účastníků projektu lze pozorovat značnou rozmanitost v dosaženém vzdělání. Z celkového počtu 196 účastníků tvořila velkou část, konkrétně 116 osob, jednotlivce s dosaženým středním odborným vzděláním zakončeným výučním listem. Dalších 26 účastníků prezentovalo základní vzdělání, což zdůrazňuje inkluzivní

přístup projektu a jeho schopnost zapojit jednotlivce s různorodým vzděláním. Středoškolské vzdělání dosáhlo 49 účastníků, což podtrhuje zapojení jedinců s vyšším stupněm odborné přípravy a schopností. Nakonec, významnou menšinu tvořilo 5 účastníků s vysokoškolským vzděláním (vlastní zpracování – odborní poradci Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání).

#### 4.3.9 Počet osob, které absolvovaly poradenský program, rekvalifikaci nebo byly zařazeny na dotované místo

V rámci projektu FLEXI se klíčové indikátory zaměřovaly na rekvalifikace, dotovaná zaměstnání a poradenské programy. Účastníkům bylo vzdělávání nabízeno jako prostředek ke zdokonalení svých dovedností. Dotovaná pracovní místa sloužila k podpoře zaměstnání, zatímco poradenské programy se zaměřovaly na efektivní komunikaci se zaměstnavatelem, přípravu na pohovory a získání hlubšího vhledu do pracovně-právního prostředí, finanční gramotnosti a jiných potřebných znalostí (vlastní zpracování – odborní poradci Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání).

**Graf 7:** Osoby zařazené do poradenského programu, rekvalifikace nebo zaměstnání



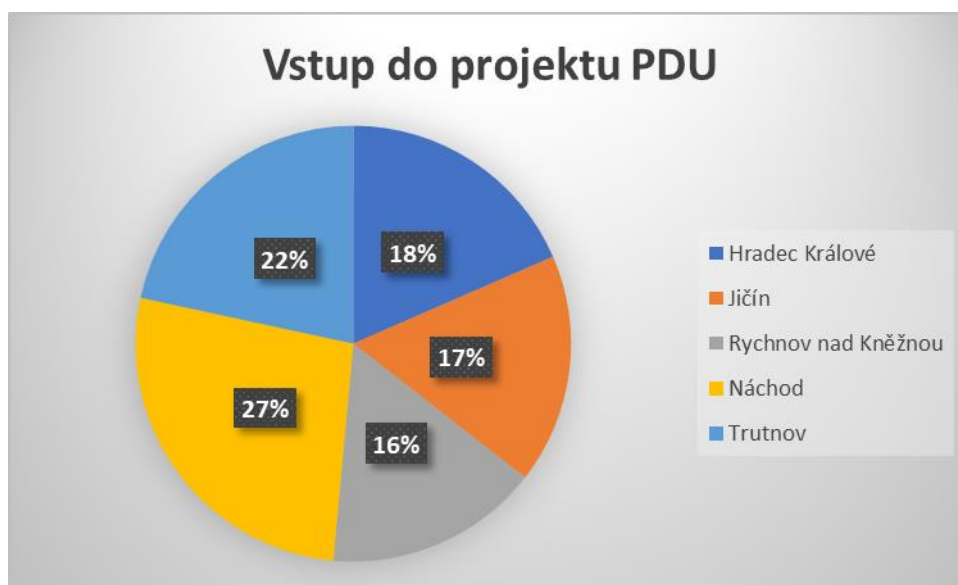
Zdroj: vlastní zpracování (výstupy Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání)

V rámci projektu FLEXI se ukázalo, že převažujícím trendem mezi účastníky bylo střední odborné vzdělání, což ovlivnilo prioritní zájmy a potřeby jednotlivců. Výsledkem je, že rekvalifikace nebyla pro většinu klientů prioritou, v průběhu projektu absolvovalo rekvalifikaci v rámci Královéhradeckého kraje pouze 5 osob, o poradenský program projevilo zájem 14 účastníků, přičemž se zaměřovali spíše na co nejrychlejší nastoupení do zaměstnání. Dotované zaměstnání využilo 90 účastníků. Tento kontext naznačuje, že vzdělání a získání pracovní pozice byly pro účastníky klíčovými cíli, ačkoliv změna nebo zvýšení kvalifikace nebyly ve většině případů přednostní. Tato dynamika reflektuje specifické potřeby a priority cílové skupiny v rámci projektu FLEXI (vlastní zpracování – odborní poradci Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání).

#### **4.3.10 Vstup uchazečů v průběhu realizace projektu PDU**

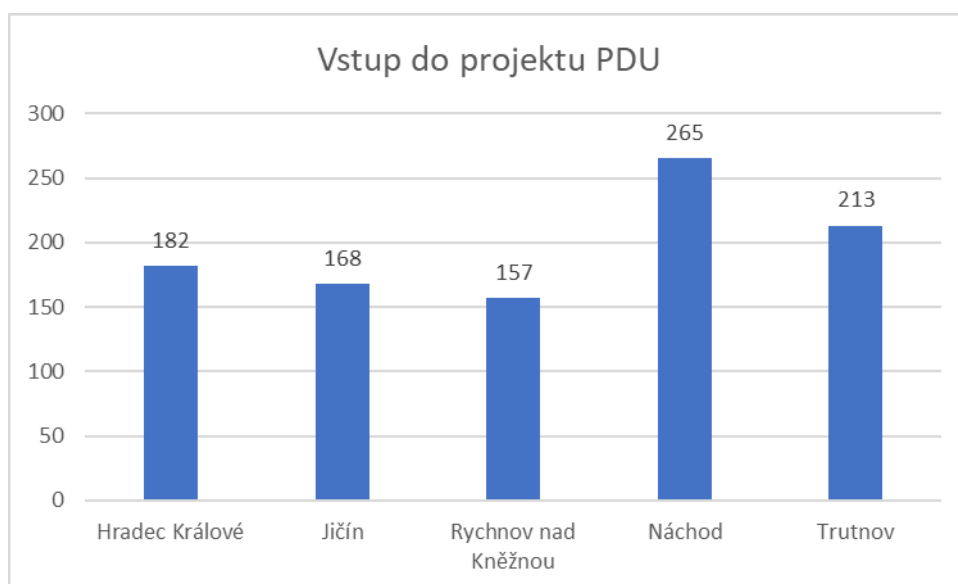
V začátcích projektu hraje klíčovou roli nábor nových účastníků, kteří získávají plný přístup k všem dostupným nástrojům. Úvodní setkání a prezentace nejsou pouze informativní, ale jsou klíčovým prvkem pro vytvoření silné základny, na které projekt úspěšně stojí. Je nutné zdůraznit, že většina uchazečů vstoupila do projektu povinně, na základě sestavení individuálních akčních plánů, což dodává této první fázi dynamiku a účelnost (vlastní zpracování – odborní poradci Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání).

**Graf 8:** Procentuální rozdělení účastníků projektu dle jednotlivých kontaktních pracovišť



Zdroj: vlastní zpracování (výstupy Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání)

**Graf 9:** Počet uchazečů, kteří vstoupili do projektu dle kontaktních pracovišť



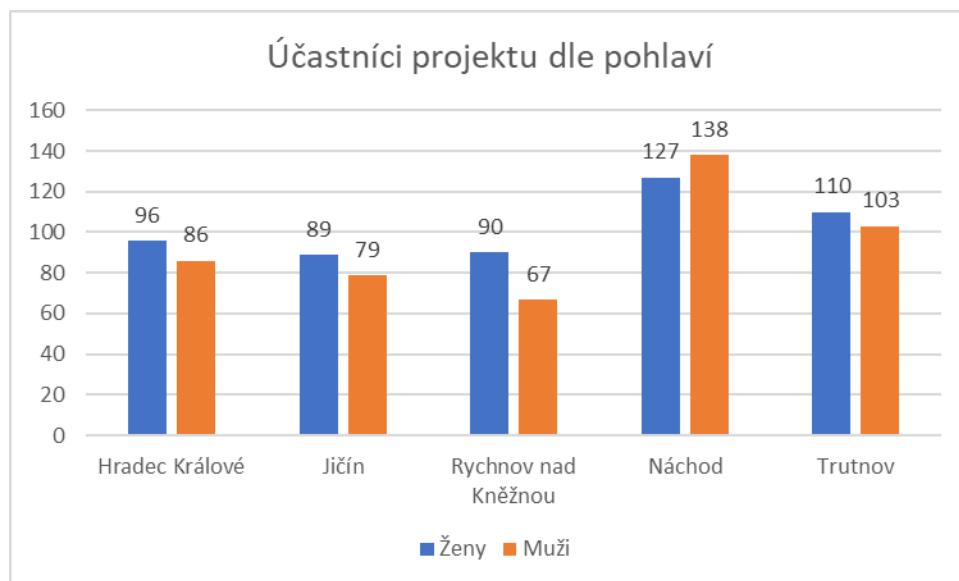
Zdroj: vlastní zpracování (Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání)

Výše znázorněné tabulky ukazují, kolik uchazečů vstoupilo do projektu Podpora zaměstnanosti dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů (PDU) v průběhu trvání celého projektu za časové období 2019–2023. Za tuto dobu se do projektu zařadilo 985 uchazečů (vlastní zpracování – odborní poradci Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání).

#### 4.3.11 Skladba účastníků projektu dle pohlaví

V projektu PDU se zaznamenal téměř rovnoměrný vstup žen a mužů. Tato genderová vyváženost může indikovat inkluzivní přístup projektu, který oslovil a přitáhl širokou škálu účastníků bez ohledu na pohlaví (vlastní zpracování – odborní poradci Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání).

**Graf 10:** Počet účastníků dle pohlaví v projektu PDU



Zdroj: vlastní zpracování (Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání)

Dle uvedených údajů v tabulce vstoupilo do projektu v Královéhradeckém kraji 512 žen a 473 mužů. Ženy tvoří 52 % účastníků projektu, muži o něco méně, jejich účast je 48

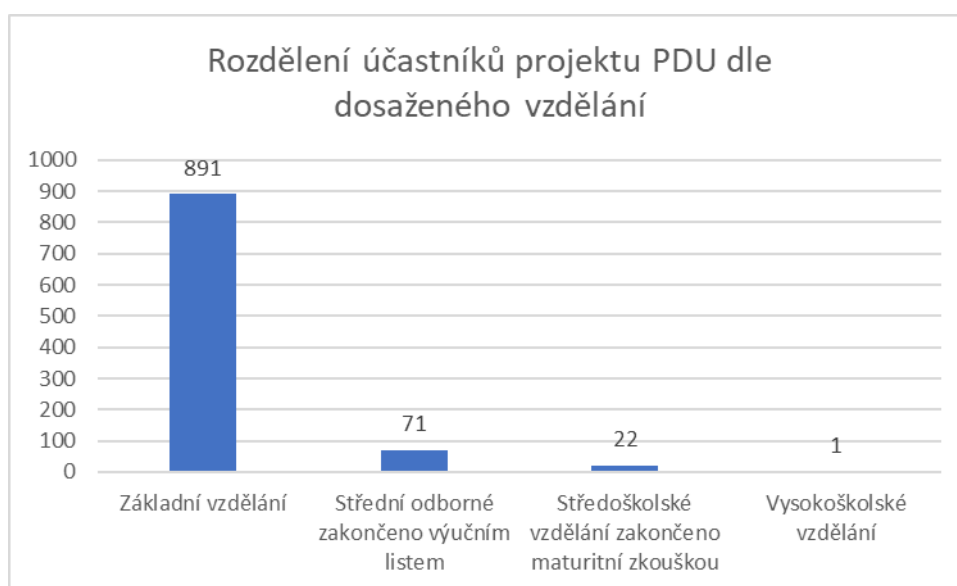


% z celkového počtu osob (vlastní zpracování – odborní poradci Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání).

#### 4.3.12 Skladba účastníků projektu dle dosaženého vzdělání

Vzhledem k tomu, že projekt PDU poskytoval podpůrný nástroj v podobě dotovaného zaměstnání ve veřejně prospěšných pracích, kde bylo dostačující základní vzdělání, dominující většina účastníků projektu vykazovala tuto úroveň vzdělání. Převažujícím trendem bylo, že se jednalo o klienty s dlouhodobou nezaměstnaností. V mnoha případech bylo patrné, že tito účastníci neměli nejen nižší kvalifikaci, ale někteří z nich také vykazovali odpor vůči pracovním povinnostem. Tato skutečnost mohla být způsobena nejen dlouhodobým obdobím nezaměstnanosti, ale také možnými motivacemi nebo překážkami, které bránily jejich plnému zapojení do pracovního procesu. Komplexní přístup k těmto individuálním situacím byl klíčovým faktorem v úspěšném provádění projektu (vlastní zpracování – odborní poradci Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání).

**Graf 11:** Rozdělení účastníků projektu PDU dle dosaženého vzdělání



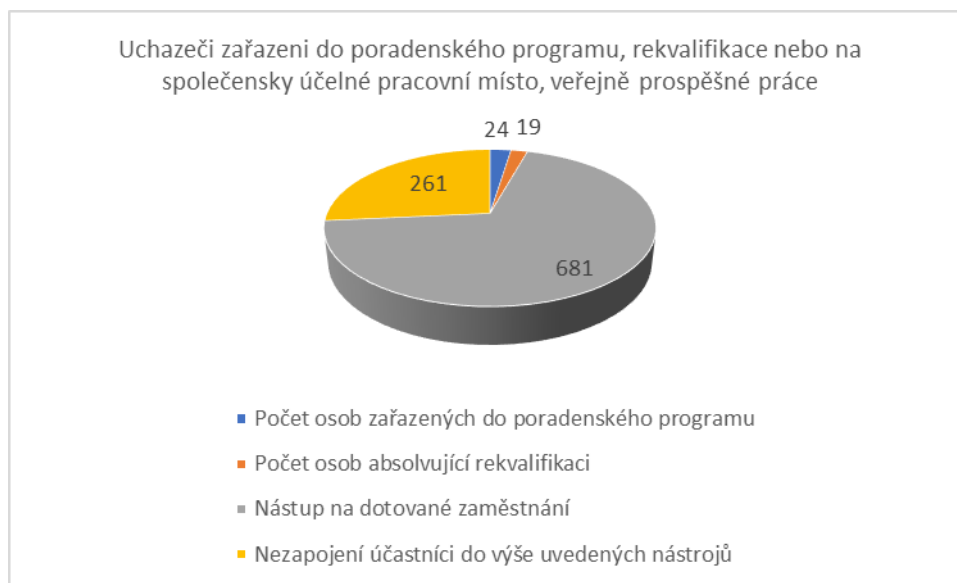
Zdroj: vlastní zpracování (Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání)

V projektu PDU, kde celková účast byla 985 osob, je patrná výrazná dominance účastníků se základním vzděláním. Konkrétně tato skupina čítá 891 jednotlivců, což představuje rozsáhlý podíl na celkovém počtu. Tato masivní účast osob se základním vzděláním svědčí o výjimečné exkluzivitě a rozsahu projektu, který poskytuje příležitost různým lidem s různými úrovněmi vzdělání. Dalších 71 účastníků disponuje středním odborným vzděláním ukončeným výučním listem, středoškolské vzdělání zastupuje 22 osob, výjimečně, pouze jeden účastník má vysokoškolské vzdělání. Celkově se projekt PDU vyznačuje mnohotvárností účastníků v oblasti vzdělání (vlastní zpracování – odborní poradci Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání).

#### **4.3.13 Počet osob, které absolvovaly poradenský program, rekvalifikaci nebo byly zařazeny na Společensky účelné pracovní místo, Veřejně prospěšné práce**

Projekt PDU kladl důraz na několik klíčových oblastí, mezi nimiž patřily rekvalifikace, podpora zaměstnání pomocí dotací a poskytování poradenských programů (vlastní zpracování – odborní poradci Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání).

**Graf 12:** Osoby zařazené do poradenského programu, rekvalifikace nebo zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování (Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání)

V rámci projektu PDU byl klíčovým nástrojem pro podporu účastníků jejich nástup na dotovaná pracovní místa. Tato iniciativa nabízela možnost dotovat nejen veřejně prospěšné práce, ale také pracovní pozice s jasným společenským přínosem. Celkem bylo uzavřeno 681 dohod, umožňujících účastníkům využívat tato speciálně podporovaná pracovní místa.

Tímto způsobem bylo dosaženo dvojího cíle: jednak byla poskytnuta příležitost jednotlivcům získat zaměstnání, a to nejen v oblasti veřejného prospěchu, ale i v pracovních odvětvích s jasným společenským dopadem. Tato iniciativa nejenže podpořila aktivní zapojení účastníků na trhu práce, ale zároveň přispěla k posílení sociální odpovědnosti a podpoře společensky prospěšných iniciativ v rámci projektu PDU.

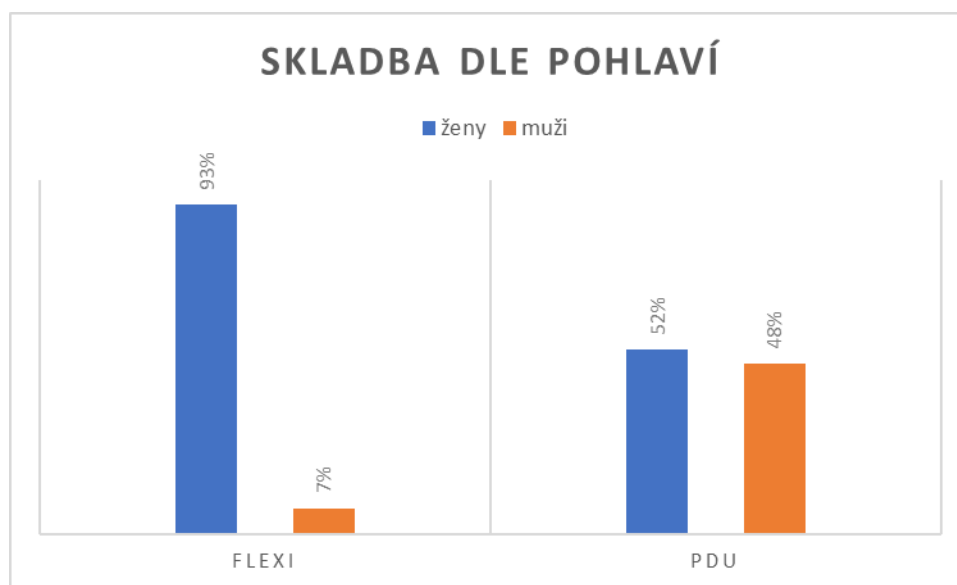
V projektu se ukázalo, že možnosti rekvalifikace nebyly využívány v očekávané míře. Bohužel, zjištění naznačují, že uchazeči s nižším vzděláním nevykazují dostatečný zájem o změnu své profesní situace a často spoléhají na podporu ze strany státu. Poradenské programy, které byly v rámci projektu nabízeny, byly uplatňovány minimálně, což může reflektovat nedostatečné povědomí či motivaci účastníků k aktivnímu kroku

směrem ke zlepšení své profesní kvalifikace (vlastní zpracování – odborní poradci Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání).

#### 4.3.14 První indikátor – účastníci projektu dle pohlaví

Prvním faktorem porovnání mezi projekty PDU a FLEXI je odlišné zastoupení pohlaví u jejich účastníků. Rozdílná cílová skupina účastníků projektů může být jedním z faktorů, který ovlivňuje divergenci v zastoupení pohlaví. Cílová skupina může mít vliv na to, jak jsou jednotlivé projekty strukturovány a jak jsou navrženy, tak, aby oslovily specifické potřeby či zájmy svých účastníků.

**Graf 13:** Skladba účastníků v projektech dle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování (Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání)

V rámci projektu FLEXI byl sledován výrazný genderový rozdíl ve využívání programu, kdy z celkového počtu účastníků 196 osob využilo tuto iniciativu 182 žen, což představuje významných 93 %. Naopak, mužská účast v projektu FLEXI byla marginální, s pouze 14 mužskými účastníky, což odpovídá 7 % celkového počtu. Tato skladba

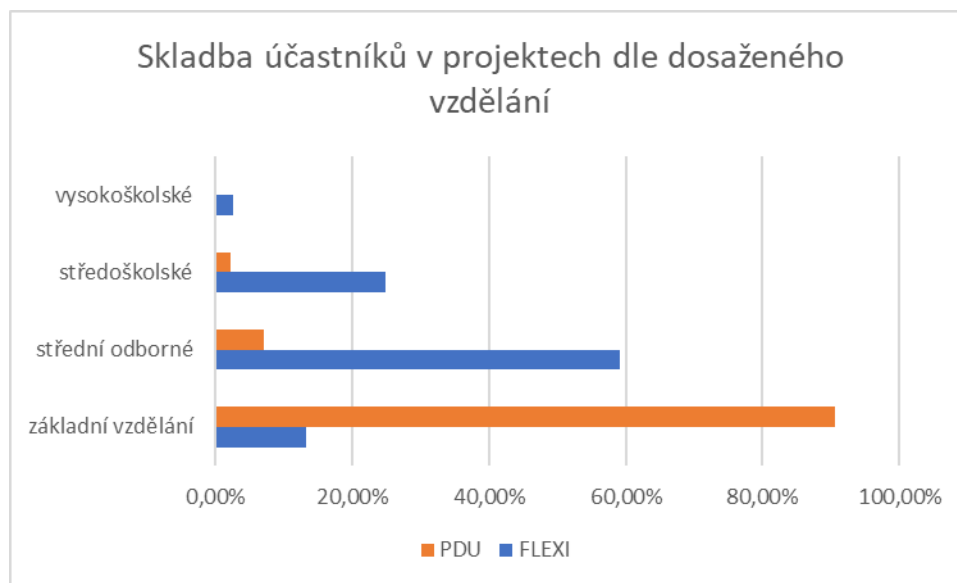
účastníků naznačuje výrazné zaměření žen na možnosti a benefity, které projekt FLEXI poskytoval.

V případě projektu PDU byl zaznamenán vyváženější poměr mezi mužskými a ženskými účastníky. Z celkového počtu 985 účastníků projektu PDU bylo 512 žen, což představuje 52 % z celkového počtu. Naopak, mužská účast dosáhla počtu 473, což představuje 48 % z celkového počtu účastníků. Tato rozmanitější účast podtrhuje, že projekt PDU byl schopen oslovit a angažovat obě pohlaví, přičemž vytvořil prostředí, které bylo přístupné a relevantní pro muže i ženy. Tato genderově vyvážená účast je důležitým aspektem celkového úspěchu projektu PDU při oslovování a podporování širšího spektra pracovníků (vlastní zpracování – odborní poradci Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání).

#### **4.3.15 Druhý indikátor – účastníci projektu dle vzdělání**

Různorodost skladby účastníků v projektech založená na dosaženém vzdělání poskytuje zajímavé poznatky o dynamice a odborné šíři týmu. Diverzifikace účastníků podle vzdělání v komparativních projektech odráží nejen různorodost znalostí a dovedností, ale také potenciální synergie mezi různými profesními pozadími.

**Graf 14:** Skladba účastníků v projektech dle dosaženého vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování (Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání)

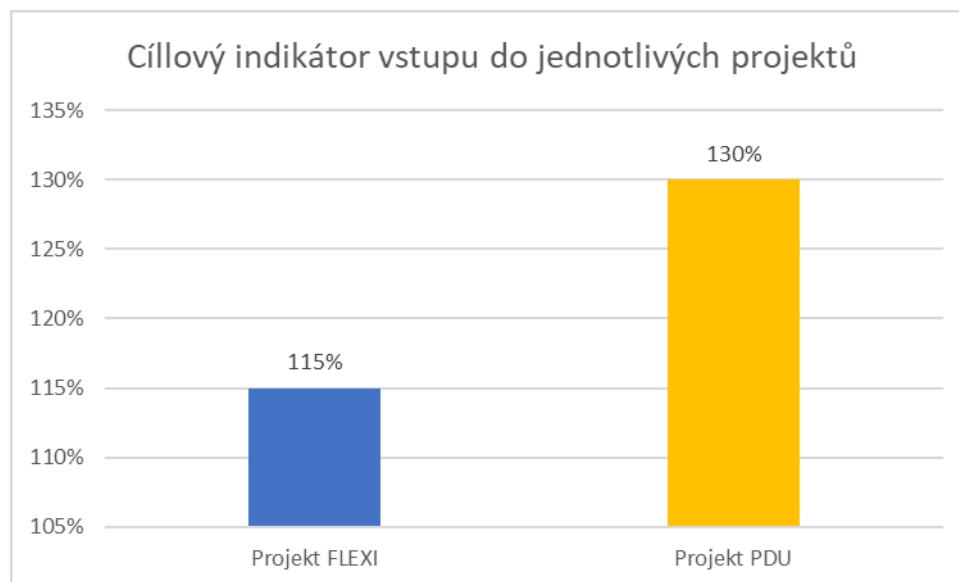
V rámci projektu PDU bylo možné pozorovat zajímavou diverzitu vzdělání mezi účastníky, kteří se zapojili do této iniciativy. Z celkového počtu 985 osob v projektu PDU tvořila většinu skupina jednotlivců se základním vzděláním, a to konkrétně 891 osob, což představuje významných 90 %. Skupina se středním odborným vzděláním byla zastoupena 71 osobami (7 %), středoškolsky vzdělaných jednotlivců bylo 22 (2 %), a pouze 1 účastník disponoval vysokoškolským vzděláním. Vysoký podíl účastníků s nižším stupněm vzdělání může svědčit o otevřenosti projektu vůči různým sociálním a vzdělanostním skupinám, a to včetně těch, kteří nacházejí uplatnění ve veřejně prospěšných aktivitách.

V projektu FLEXI byla rovněž pozorována variabilita ve vzdělání účastníků. Skupina se základním vzděláním čítala 26 osob (13 %), se středním odborným vzděláním 116 osob (59 %), se středoškolským vzděláním 49 osob (25 %), a s vysokoškolským vzděláním 5 osob (3 %). Tato škála vzdělanostních úrovní v projektu FLEXI reflektuje flexibilitu projektu v přizpůsobování se různým potřebám a cílům účastníků (vlastní zpracování – odborní poradci Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání).

#### 4.3.16 Třetí indikátor – počet osob, které vstoupily do projektu

Společným znakem je počet jednotlivců, kteří vstoupili do projektu a s nimiž byla uzavřena dohoda o jejich účasti v něm. Vstup do projektu se uskutečňuje po úvodní schůzce s potenciálními účastníky, kteří jsou vytipováni prostřednictvím zprostředkovatelek. Během této schůzky je představen samotný projekt, a každý uchazeč má možnost svobodně se rozhodnout, zda se do projektu zapojí. Tato volba je zcela dobrovolná. V případě projektu FLEXI platí obecně, avšak v rámci projektu PDU byla dobrovolnost vstupu u některých klientů odlišná. Projekt PDU se zaměřuje především na klienty s dlouhodobou evidencí na úřadu práce, v tomto kontextu je žádoucí, aby se s těmito uchazeči pracovalo intenzivněji, a aby se aktivněji zapojili do jednotlivých poradenských aktivit. V případě kladného rozhodnutí uzavře odborný pracovník projektu s uchazečem dohodu o jeho účasti a podepíše se seznámení s jeho zařazením do projektové aktivity. Tyto dokumenty slouží jako klíčový záznam vstupu a jsou nedílnou součástí projektové dokumentace každého účastníka.

**Graf 15:** Plnění cílového indikátoru osob, které vstoupily do projektu



Zdroj: vlastní zpracování (Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání)

Při analýze projektů FLEXI a PDU vyplývá, že původní odhady ohledně účastníků byly překonány. Projekt FLEXI, s plánovanými 170 účastníky, nakonec registroval celkem 196 účastníků, což představuje překročení původních cílů o 15 %. Projekt PDU, s očekávanými 760 účastníky, naopak překvapivě přilákal 985 osob, což představuje nárůst o 30 % ve srovnání s původním předpokladem.

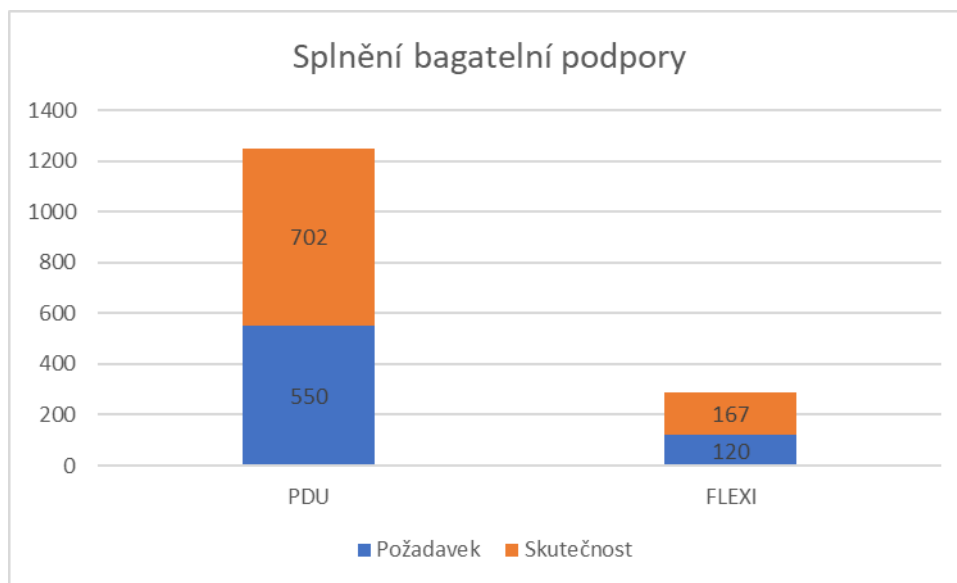
Z výše uvedených dat lze vyčíst, že projekt PDU zaznamenal výraznější zájem ve srovnání s projektem FLEXI. Toto může být částečně ovlivněno délkou realizace obou projektů. Projekt FLEXI, trvající od 1. ledna 2021 do 31. srpna 2023, byl ve srovnání s projektem PDU (1. ledna 2019 do 31. prosince 2023) kratší. Kromě délky hraje roli i odlišnost podpůrných nástrojů. V rámci projektu PDU jsou účastníci nejen začleňováni do společensky účelných pracovních míst, ale také mohou být umístěni na veřejně prospěšných pracovních pozicích. Tato odlišnost nejen v délce realizace, ale i ve struktuře podpůrných opatření, může vysvětlovat vyšší zájem o projekt PDU (vlastní zpracování – odborní poradci Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání).

#### **4.3.17 Čtvrtý indikátor – splnění bagatelní podpory účastníků projektu**

Oba projekty, FLEXI a PDU mají předem nastaveny indikátory, které musí být do konce projektu naplněny minimálně na 100 %. Tyto indikátory zahrnují počet osob, které vstoupily do projektu, které absolvovaly rekvalifikace, poradenské programy, společensky účelná pracovní místa (dotovaná místa), v projektu PDU se jedná i o veřejně prospěšné práce a setrvání v zaměstnání i po skončení dotovaného místa. Prakticky je velmi složité monitorovat další setrvání jednotlivců v zaměstnání, zejména proto, že poradci zpravidla nemají žádný zpětný kanál od zaměstnavatelů, který by poskytoval informace o tom, zda a jak dlouho se účastníci udrželi ve svém zaměstnání po skončení podpory. Klíčovým měřítkem úspěchu je dosažení plnění indikátorů minimálně na 100 %, přičemž vyšší plnění naznačuje větší úspěch. Celkové vyhodnocení projektů bude záviset na naplnění těchto indikátorů a jejich schopnosti efektivně bojovat proti nezaměstnanosti. Odborní pracovníci se zaměřují na začlenění účastníků zpět na otevřený trh práce a hledání vhodného a dlouhodobého zaměstnání, což představuje klíčový cíl obou projektů (vlastní zpracování dle – údaje Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání).



**Graf 16:** Splnění bagatelní podpory účastníků projektu



Zdroj: vlastní zpracování (Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání)

Důležitost splnění bagatelní podpory v projektu FLEXI je patrná z výrazného překročení původního cíle. Zatímco počáteční plán počítal minimálně se 120 osobami, které splní bagatelní podporu, projekt FLEXI nakonec zaznamenal 167 osob, což představuje značné překročení původních očekávání o 47 osob. Toto výrazné zvýšení zapojení účastníků naznačuje pozitivní ohlas na projekt a jeho atraktivitu pro jednotlivce.

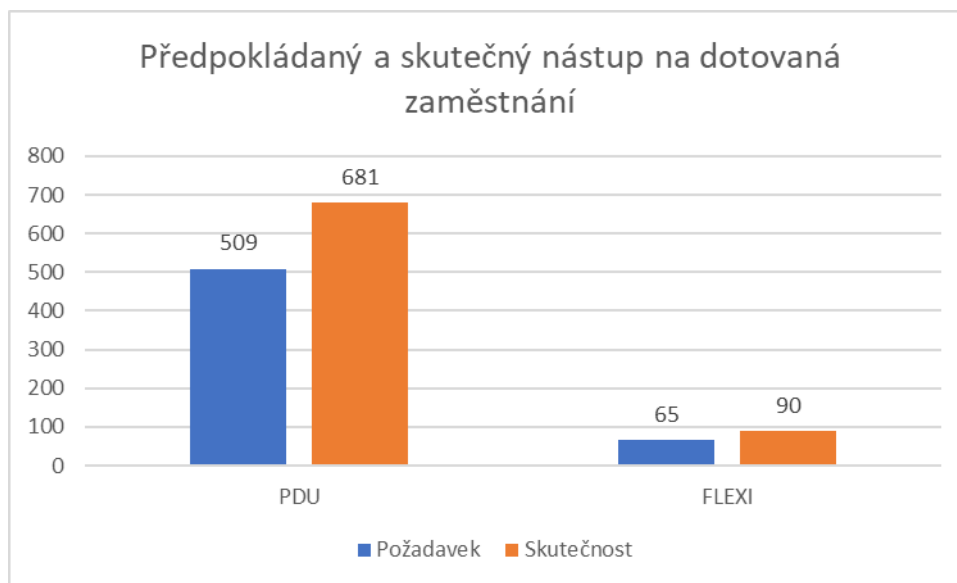
V případě projektu PDU je situace podobná, avšak s vyšším výchozím cílem. Původní očekávání počítala s účastí 550 osob, a v konečném vyhodnocení úspěšně dokončilo projekt PDU celkem 702 osob. Toto překročení cíle o 152 osob svědčí o výrazném zájmu a úspěchu projektu PDU v přilákání účastníků. To může být interpretováno jako pozitivní odezva na koncept a nabízené výhody projektu, což je pro hodnocení efektivity projektu klíčovým ukazatelem (vlastní zpracování dle – údaje Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání).

#### **4.3.18 Pátý indikátor – dotovaná zaměstnání**

Mezi hlavní nástroje projektů jsou společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce. O tento příspěvek, který je určen na mzdové náklady, včetně odvodů na státní politiku zaměstnanosti, zdravotní a sociální pojištění, musí zaměstnavatel řádně podat žádost, která je předložena k projednání komisí Úřadu práce České republiky. Na tento příspěvek není právní nárok, žádost musí být vždy vyhodnocena jako smysluplná. Finanční prostředky jsou uvolňovány především z Evropského sociálního fondu, přesně z 85 % a 15 % jsou hrazeny ze státního rozpočtu České republiky (žádost o dotaci – projekt FLEXI, PDU).

Veřejně prospěšné práce jsou využívány pouze v projektu PDU. Zaměřené pracovní příležitosti, známé jako veřejně prospěšné práce, představují dočasnou formu zaměstnání pro jednotlivce, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a těžko se začleňují na běžný trh práce. Veřejně prospěšné práce poskytují zaměstnání převážně v oblasti údržby zeleně, ve veřejných prostorech nebo při čištění městských či obecních prostor. Tyto příležitosti představují nejen způsob, jak poskytnout pracovní příležitosti pro ty, kteří mají obtíže s nalezením trvalého zaměstnání, ale také přispívají k obecnému užitku a kvalitě veřejných prostorů (vlastní zpracování dle – údaje Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání).

**Graf 17:** Předpokládaný a skutečný nástup na dotované zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování (Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání)

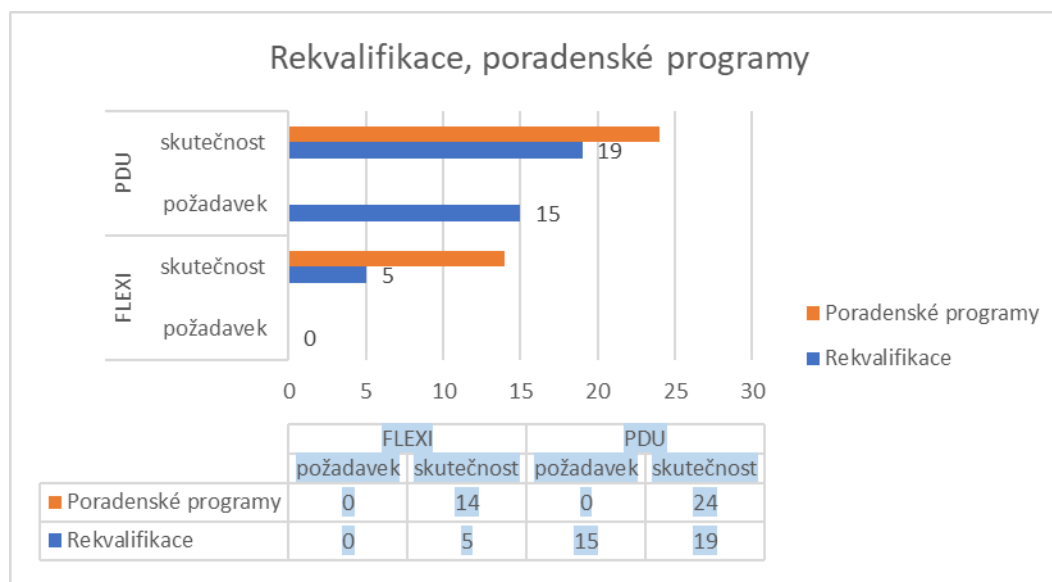
Dotovaná zaměstnání představovala klíčový prvek obou projektů, jehož hlavním úkolem bylo poskytnout pracovní příležitosti pro lidi ve společnosti. V rámci projektu FLEXI byl stanoven cíl umístit 65 osob do pracovního procesu, avšak nakonec bylo úspěšně umístěno 90 jednotlivců. Projekt PDU měl ambiciózní požadavek umístit 509 osob, lze konstatovat, že nastoupilo dokonce 681 osob. Zvláštní důraz byl kladen na projekt PDU, který zaměřoval své úsilí především na vytváření pracovních míst ve veřejně prospěšných oblastech, přičemž tato snaha přinesla pozitivní výsledky a podpořila sociální a ekonomický rozvoj. Celkově lze konstatovat, že dotovaná zaměstnání v rámci těchto projektů přispěla k posílení zaměstnanosti a rozvoji společnosti (vlastní zpracování dle – údaje Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání).

#### **4.3.19 Šestý indikátor – rekvalifikace, poradenské programy**

Oba projekty kladou důraz na využití rekvalifikací a poradenských programů jako klíčových nástrojů. Cílem rekvalifikací je poskytnout lidem nové odborné dovednosti nebo aktualizovat a prohloubit již existující znalosti. Prioritou je co nejrychlejší začlenění do

pracovního procesu, a proto je důležité vybírat rekvalifikace podle aktuálních potřeb trhu práce. Úřad práce nabízí jak zabezpečené rekvalifikace, které jsou na určitou dobu vysoutěžené a jsou z velké části administrované kontaktními pracovišti, druhá možnost je zažádat o zvolenou rekvalifikaci, kterou si uchazeč vybírá dle svých preferencí, administrativní břemeno nese především sám žadatel o rekvalifikaci. Při zabezpečené rekvalifikaci uchazeč pobírá po celou dobu realizace podporu při rekvalifikaci, která činí 60 % z posledního vyměřovacího základu (vlastní zpracování dle – údaje Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání).

**Graf 18:** Indikátory – rekvalifikace, poradenské programy



Zdroj: vlastní zpracování (Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání)

V rámci projektu FLEXI nebyly striktně stanoveny ukazatele pro hodnocení plnění poradenských programů ani rekvalifikací. Hlavním zaměřením tohoto projektu bylo co nejrychleji začlenit uchazeče do pracovního procesu. Vzhledem k tomu, že klienti většinou měli střední odborné vzdělání a minimální potřebu změny své kvalifikace, rekvalifikace byla realizována pouze u 5 osob během celého projektu. Naopak poradenské programy byly využity 14 účastníky.

Situace v rámci projektu PDU byla odlišná, kde převažovalo základní vzdělání klientů, a tudíž byla žádoucí nutnost rekvalifikace, popřípadě profesní kvalifikace. Původním cílem bylo dosáhnout 15 rekvalifikací, což bylo překročeno o 4 rekvalifikace. V rámci projektu PDU bylo zjištěno, že klienti projevovali omezenou chuť a motivaci k aktivní změně své současné situace. Tento nedostatek vnitřní motivace vedl k potřebě systematické a průběžné podpory, aby bylo dosaženo plnění stanovených cílů a úkolů projektu. Uchazeči ve větší míře využívali poradenské programy, přesně 24 osob. Klienti vyžadovali nejen odbornou pomoc a poradenství, ale také aktivní a pozitivní podporu v procesu změny, aby mohli úspěšně absolvovat rekvalifikace a dosáhnout nových pracovních příležitostí. Tímto způsobem se ukázalo, že individuální podpora a motivace byly klíčové pro úspěch projektu a dosažení pozitivních výsledků pro klienty (vlastní zpracování dle – údaje Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání).

#### **4.3.20 Udržení v zaměstnání po ukončení dotace**

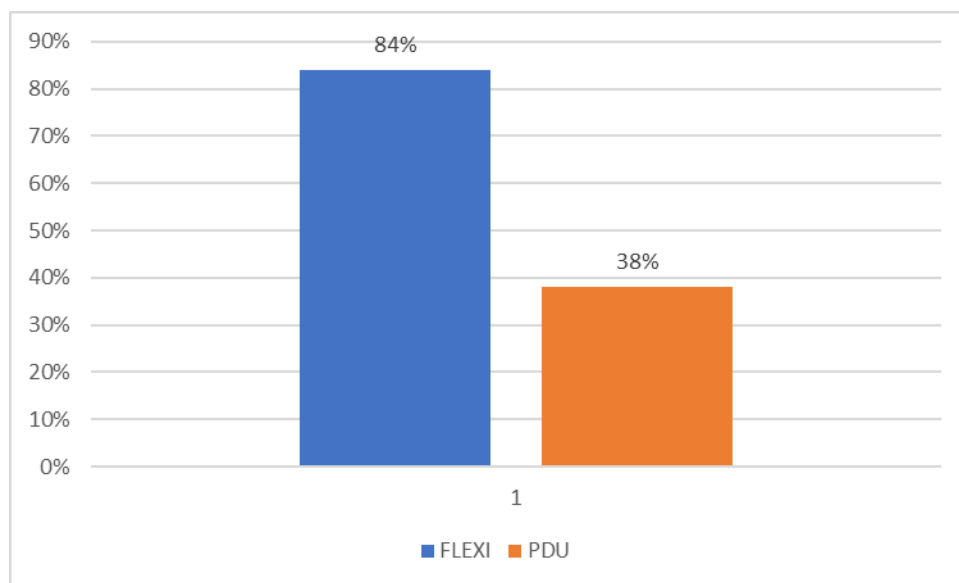
Sledování udržitelnosti následně v zaměstnání představuje výzvu, neboť zaměstnavatel již nemá povinnost informovat Úřad práce České republiky po skončení vyplácení dotací. Z dostupných informací a průběžného sledování je zjevné, že mnoho jednotlivců se znovu vrací zpět do evidence, protože tito zaměstnavatelé často nemají finanční prostředky k tomu, aby mohli udržet pracovníky nadále v pracovním procesu bez dalších dotací od státu. Jedná se většinou o osoby umístěné na veřejně prospěšných pozicích. Těmto pracovníkům často chybí motivace a spoléhají na podporu ze strany státu, což ovlivňuje jejich schopnost trvale se udržet v zaměstnání (vlastní zpracování – odborní poradci Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání).

## 5 Výsledky a diskuse

### 5.1 Výsledky

Hlavním posláním projektů FLEXI a PDU je začlenění uchazečů o zaměstnání zpět v co nejkratší době do pracovního procesu. Tuto integraci podporují nejen možnosti absolvování zabezpečené či zvolené rekvalifikace nebo poradenského programu, účastí na individuálních a skupinových poradenských schůzkách, ale také prostřednictvím nástroje Společensky účelná pracovní místa, v projektu PDU jsou to také Veřejně prospěšné práce. Cílem těchto dotovaných míst je, aby uchazeči nadále zůstávali zaměstnání i po skončení příspěvku, a tím se úspěšně začlenili na otevřený trh práce.

**Graf 19:** Procentuální udržitelnost zaměstnanosti po ukončení dotace v porovnání se skutečným počtem nastoupených uchazečů na dotované zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování (Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání)

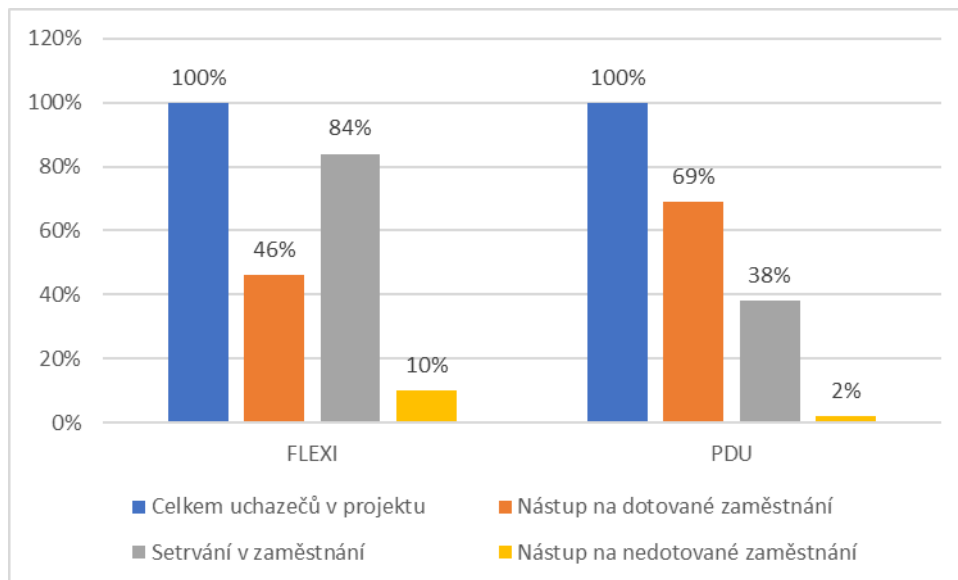
Graf 19 znázorňuje sledování udržitelnosti, kde v zaměstnání po skončení poskytování dotací byly zjištěny výrazné rozdíly mezi projekty FLEXI a PDU. Projekt FLEXI prokázal výrazně vyšší úspěšnost v udržení jednotlivců v zaměstnání i po ukončení

finanční podpory. Z celkového počtu pracovníků, kteří nastoupili do zaměstnání v rámci tohoto projektu, se 84 % jednotlivců podařilo udržet na svých pracovních pozicích.

Naopak projekt PDU vykázal nižší úroveň efektivity v udržení pracovníků v zaměstnání. Zjištěná udržitelnost v zaměstnání po ukončení poskytování dotací byla pouze 38 %. To znamená, že pouze 38 % jednotlivců, kteří nastoupili do zaměstnání v rámci projektu PDU, zůstalo ve svých pracovních pozicích i po skončení finanční podpory, na nedotované zaměstnání nastoupilo 16 uchazečů.

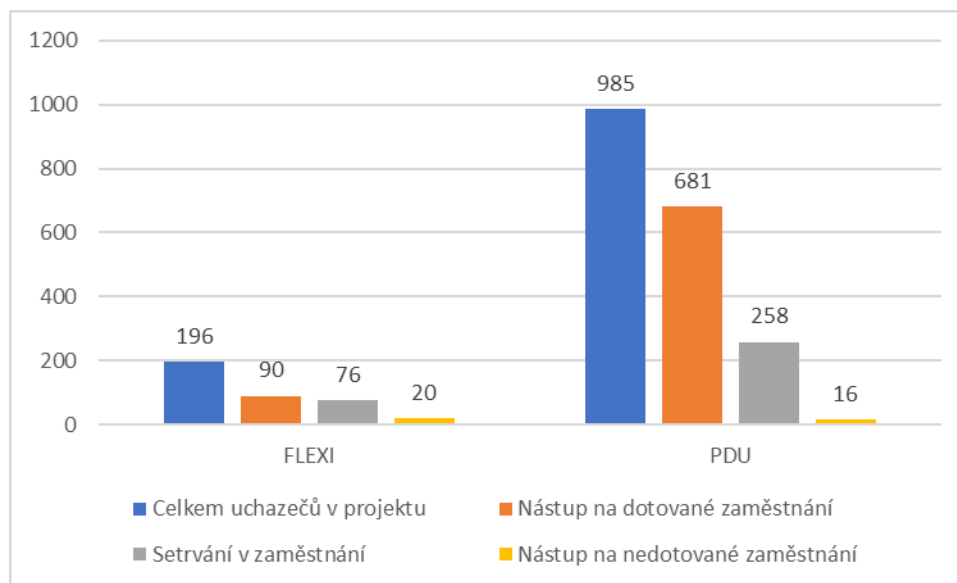
V závěrečné komparaci těchto dvou projektů bylo zjištěno, že projekt FLEXI byl o 46 procentních bodů úspěšnější než projekt PDU. Tato informace naznačuje významné rozdíly v úspěšnosti a udržitelnosti zaměstnání mezi sledovanými projekty, přičemž projekt FLEXI se ukázal jako mnohem efektivnější v udržení pracovníků po skončení poskytování dotace.

**Graf 20:** Procentuální porovnání úspěšnosti projektů FLEXI a PDU



Zdroj: vlastní zpracování (Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání)

**Graf 21:** Porovnání úspěšnosti projektů FLEXI a PDU



Zdroj: vlastní zpracování (Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání)

**Tabulka 3:** Procentuální porovnání úspěšnosti projektů FLEXI a PDU

	FLEXI	PDU
<b>Celkový počet účastníků projektu</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
<b>Skutečný nástup na dotované zaměstnání</b>	<b>46 %</b>	<b>69 %</b>
<b>Setrvání v zaměstnání po ukončení dotace</b>	<b>84 %</b>	<b>38 %</b>
<b>Nástup na nedotované zaměstnání</b>	<b>10 %</b>	<b>2 %</b>

Zdroj: vlastní zpracování (Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání)



**Tabulka 4:** Porovnání úspěšnosti projektů FLEXI a PDU

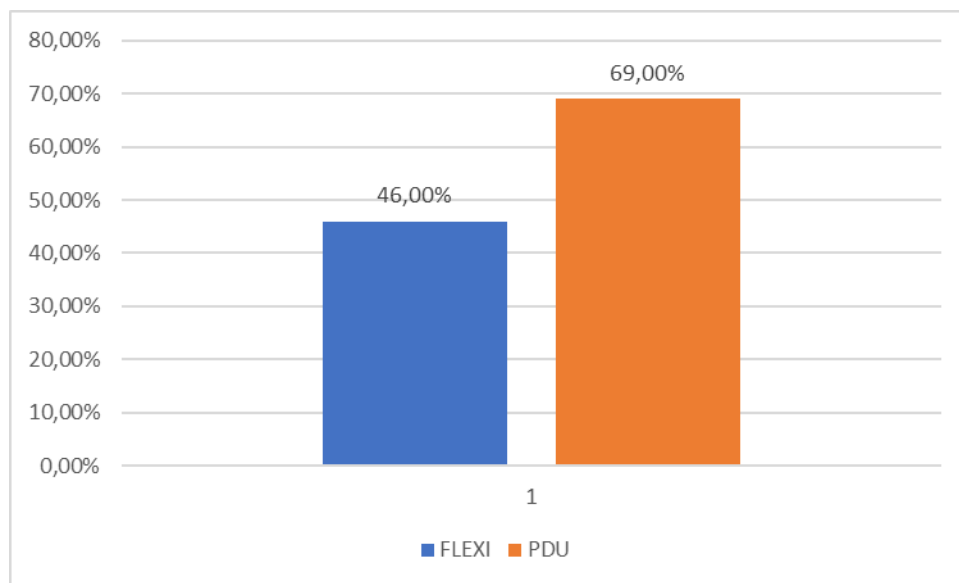
	<b>FLEXI</b>	<b>PDU</b>
<b>Celkový počet účastníků projektu</b>	<b>196</b>	<b>985</b>
<b>Skutečný nástup na dotované zaměstnání</b>	<b>90</b>	<b>681</b>
<b>Setrvání v zaměstnání po ukončení dotace</b>	<b>76</b>	<b>258</b>
<b>Nástup na nedotované zaměstnání</b>	<b>20</b>	<b>16</b>

Zdroj: vlastní zpracování (Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání)

Grafy 20, 21, zobrazují počet osob, které zůstaly zaměstnané i po ukončení poskytování dotace zaměstnavateli z jednotlivých projektů. Do projektu FLEXI úspěšně nastoupilo na dotované zaměstnání 90 jednotlivců, z celkového počtu 196 zařazených osob, což činilo 46 %, po ukončení dotace zůstalo v zaměstnání 76 osob. To představuje výsledek 84 % uchazečů, kteří setrvali v zaměstnání. Kromě těchto dotovaných pracovních míst bylo dalších 20 osob umístěno na nedotované pozice, což představuje 10 % z celkového počtu účastníků. Projekt PDU poskytl dotaci na mzdové náklady na 681 osob, což představuje 69 % z celkového počtu 985. V zaměstnání po skončení dotace zůstalo pouze 258 osob. Výsledek vykazuje 38% úspěšnost. Ze všech účastníků projektu nastoupilo na nedotovaná zaměstnání 16 uchazečů, což představuje 2 %. Projekt PDU se zaměřoval na vytváření pracovních míst ve veřejně prospěšných oblastech, které vedly k pozitivním výsledkům. Celkově dotovaná zaměstnání v obou projektech úspěšně přispěla k posílení zaměstnanosti a rozvoji společnosti.

Při komparaci obou projektů lze konstatovat, že projekt FLEXI dosáhl vyšší úspěšnosti v udržitelnosti zaměstnání o 46% bodů.

**Graf 22:** Nástup na dotované zaměstnání z celkového počtu účastníků



Zdroj: vlastní zpracování (Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání)

Graf 22 znázorňuje využití dotovaných zaměstnání v rámci projektu PDU, kde se podařilo nastoupit do pracovního procesu 69 % účastníků z celkového počtu, v případě projektu FLEXI této příležitosti využilo pouze 46 % osob.

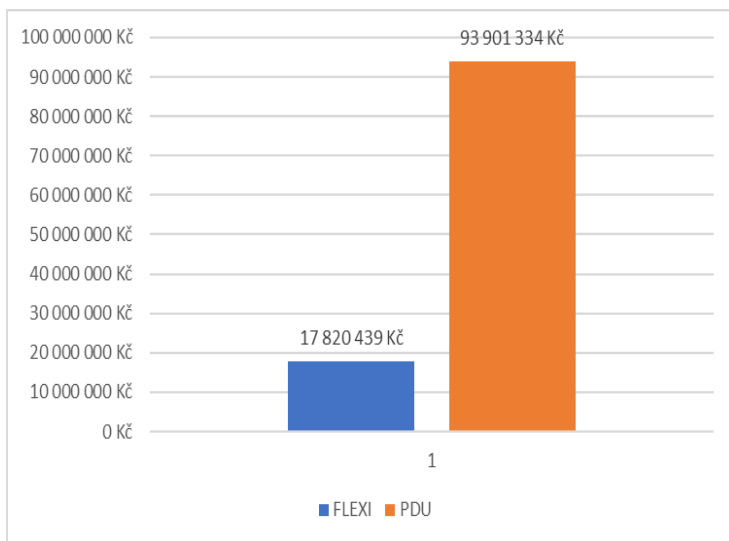
Projekt PDU dosáhl lepšího výsledku, o přesně 23% bodů, pokud se hodnotí úspěšnost umístění na dotované zaměstnání z celkového počtu účastníků projektu.

**Tabulka 5:** Finanční prostředky, které byly vynaloženy na dotovaná zaměstnání

	Finanční prostředky na dotovaná zaměstnání
<b>PDU</b>	<b>93 901 334 Kč / 137 887 Kč (1 osoba)</b>
<b>FLEXI</b>	<b>17 820 439 Kč / 198 005 Kč (1 osoba)</b>

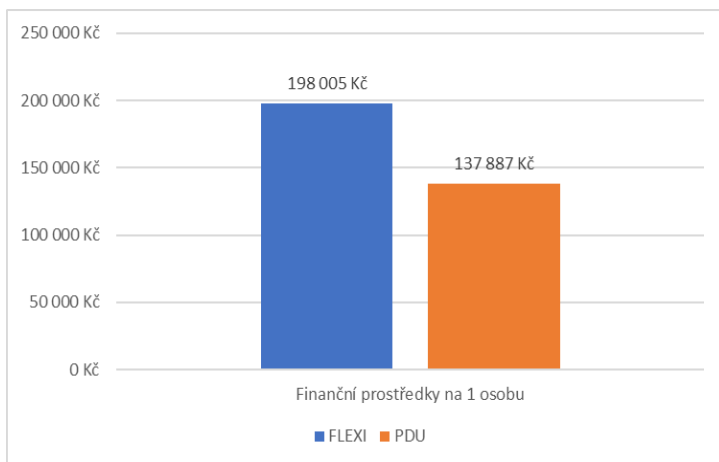
Zdroj: vlastní zpracování (Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání)

**Graf 23:** Celkové finanční prostředky vynaložené na dotovaná zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování (Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání)

**Graf 24:** Průměrné finanční prostředky na 1 podpořenou osobu

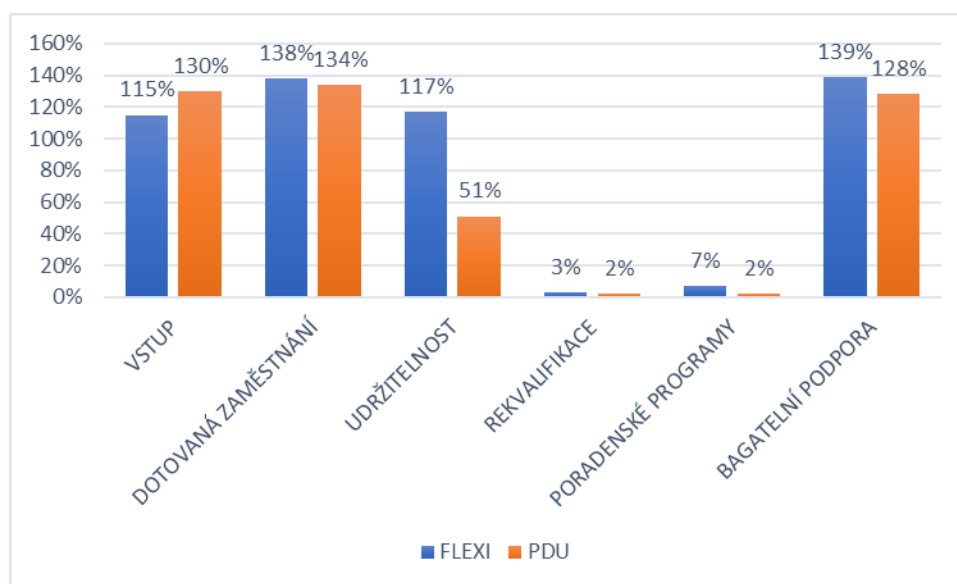


Zdroj: vlastní zpracování (Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání)

Projekt PDU vyniká v oblasti zapojení do dotovaných pracovních míst, přičemž celková částka vyplacená za tato místa činila významných 93 901 334 Kč. Tato částka zahrnuje jak Společensky účelná pracovní místa, která představují investici do rozvoje lidských zdrojů, tak i Veřejně prospěšné práce, které posilují přínos projektu pro komunitu. V průměru byla na jednoho podpořeného klienta v rámci projektu PDU vynaložena částka

137 887 Kč. Naopak v projektu FLEXI byla na dotovaná místa vyčleněna částka 17 820 439 Kč. Průměrná finanční podpora jednoho klienta v rámci projektu činí 198 005 Kč. Srovnání těchto finančních prostředků ukazuje na rozdíl ve financování a podpoře dotovaných pracovních míst mezi oběma projekty, přičemž projekt PDU vynakládá prostředky výrazně účelněji a efektivněji na podporu společensky prospěšných a rozvojových pracovních pozic.

**Graf 25:** Procentuální plnění indikátorů jednotlivých projektů



Zdroj: vlastní zpracování (Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání)

Graf 25 vizualizuje procentuální plnění jednotlivých ukazatelů obou projektů a zahrnuje všechny společné ukazatele. Dílčími cíli projektů jsou porovnání společných ukazatelů projektů. Mezi tyto ukazatele patří počet osob, které podepsaly dohodu a vstoupily do projektu, účastníci, kteří úspěšně absolvovali rekvalifikaci, poradenský program, jednotlivci, kteří nastoupili a úspěšně absolvovali Společensky účelná pracovní místa, Veřejně prospěšná místa, a následná udržitelnost v zaměstnání i po skončení podpory dotovaného místa a přínosy z projektu.

Analýza projektů FLEXI a PDU odhalila, při sledování indikátoru vstupu, že původní odhady týkající se počtu účastníků byly překročeny. Projekt FLEXI měl plánovaných 170 účastníků, avšak nakonec se zaregistrovalo 196 účastníků, to znamenalo plnění na 115 %, což představuje překročení cílů o 15 procentních bodů. Překvapivě byla zaznamenána účast 985 účastníků v projektu PDU, zatímco plán počítal se 760 účastníky. Toto představuje velmi úspěšné naplnění na 130 %, což znamená nárůst o 30 procentních bodů ve srovnání s původním, poté upraveným předpokladem.

Z této analýzy lze vyvodit, že projekt PDU si získal výraznější zájem ve srovnání s projektem FLEXI, přesně vyjádřeno o 15 procentních bodů. Toto lze částečně přisoudit délce realizace obou projektů, kde kratší doba trvání projektu FLEXI (od 1. ledna 2021 do 31. srpna 2023) mohla ovlivnit nižší počet účastníků. Dalším faktorem může být odlišnost podpůrných nástrojů, kde projekt PDU nejen začleňuje účastníky do společensky účelných pracovních míst, ale také umožňuje umístění na atraktivních veřejně prospěšných pracovních pozicích, které poptávají především města a obce. Tato odlišnost v délce realizace a struktuře podpůrných opatření může vysvětlit vyšší zájem o projekt PDU.

Sledovaným indikátorem byla také dotovaná zaměstnání, která byla klíčovým prvkem obou projektů, s cílem poskytnout pracovní příležitosti. Projekt FLEXI plánoval umístit 65 osob, nakonec úspěšně zaměstnal 90 jednotlivců. Projekt PDU, s původním cílem 509 osob, zaměstnal 681 osob. Projekt PDU se zaměřoval na vytváření pracovních míst ve veřejně prospěšných oblastech, což vedlo k pozitivním výsledkům. Celkově dotovaná zaměstnání v obou projektech úspěšně přispěla k posílení zaměstnanosti a rozvoji společnosti. V závěrečném srovnání překročil projekt FLEXI svůj původní cíl o 38 procentních bodů, zatímco indikátor v projektu PDU byl úspěšně naplněn na 134 % v porovnání s původními předpoklady.

Lze konstatovat, že projekt FLEXI dosáhl o 4 procentní body vyšší míry úspěšnosti než projekt PDU.

Projekt FLEXI plánoval umístit 65 osob, nakonec úspěšně nastoupilo na dotované zaměstnání 90 jednotlivců, z celkového počtu 196 zařazených osob, po ukončení dotace zůstalo v zaměstnání 76 osob. To představuje výsledek 117 %. Projekt PDU, s původním cílem 509 osob, poskytnul dotaci na mzdové náklady na 681 osob, z celkového počtu 985.

V zaměstnání po skončení dotace zůstalo v zaměstnání pouze 258 osob. Výsledek vykazuje 51% úspěšnost.

Při komparaci obou projektů lze konstatovat, že projekt FLEXI dosáhl vyšší úspěšnosti v udržitelnosti zaměstnání o 66% bodů.

Následujícím komparativním indikátorem k porovnání výsledků bylo absolvování rekvalifikačních a poradenských programů. V rámci projektu FLEXI nebyly pevně stanoveny ukazatele pro hodnocení poradenských programů a rekvalifikačních. Projekt se zaměřil na rychlé začlenění uchazečů do pracovního procesu, s minimální potřebou rekvalifikace. Většina klientů měla střední odborné vzdělání, proto nebylo žádoucí měnit kvalifikaci. Rekvalifikace byla provedena pouze u 5 osob, což představuje 3 % z celkového počtu účastníků. Poradenské programy využilo 14 účastníků, což znamená 7 % z celkového počtu osob projektu FLEXI. Projekt PDU měl odlišnou situaci s klienty se základním vzděláním, kde byla nutná rekvalifikace nebo profesní kvalifikace. Původní cíl 15 rekvalifikačních v rámci celého Královéhradeckého kraje byl překročen o 4 rekvalifikace, celkem 19 rekvalifikačních. V procentuálním vyjádření to jsou téměř 2 % z celkového počtu uchazečů. Klienti v projektu PDU projevovali omezenou chuť k aktivní změně, vyžadovali systematickou podporu a motivaci. Vzhledem k tomu, že indikátor byl nastaven nízko, cíl byl splněn s úspěšností na 127 %. Individuální podpora a motivace byly klíčové pro úspěch projektu a dosažení pozitivních výsledků pro klienty. Do poradenských programů nastoupilo 24 osob v rámci projektu PDU, což představuje přibližně 2 % uchazečů projektu.

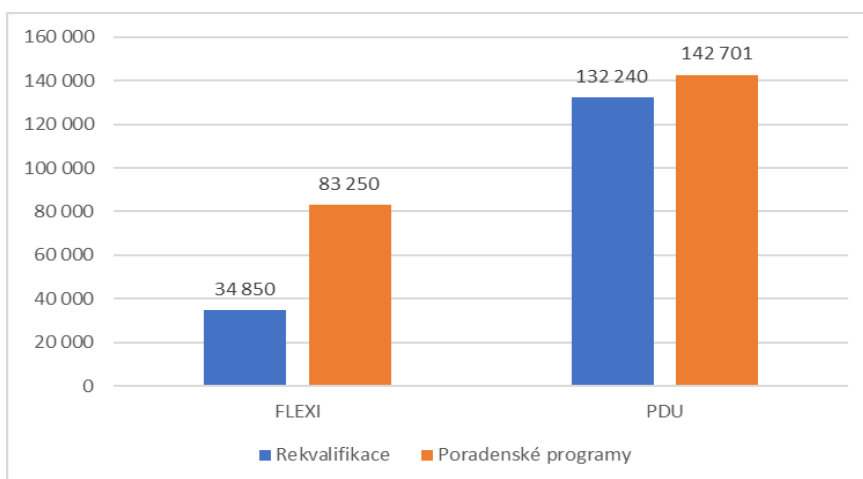
Při celkovém porovnání výsledků byl projekt FLEXI úspěšnější nejen v oblasti rekvalifikačních, kde dosáhl o 1 procentní bod více, ale také v poradenských programech, kde dosáhl vyššího plnění o 5 procentních bodů.

**Tabulka 6:** Finanční prostředky – rekvalifikace, poradenské programy

	<b>FLEXI</b>	<b>PDU</b>
<b>Rekvalifikace</b>	<b>34 850 Kč / 6 970 Kč (1 osoba)</b>	<b>132 240 Kč / 6 960 Kč (1 osoba)</b>
<b>Poradenské programy</b>	<b>83 250 Kč / 5 946 Kč (1 osoba)</b>	<b>142 701 Kč / 5 946 Kč (1 osoba)</b>

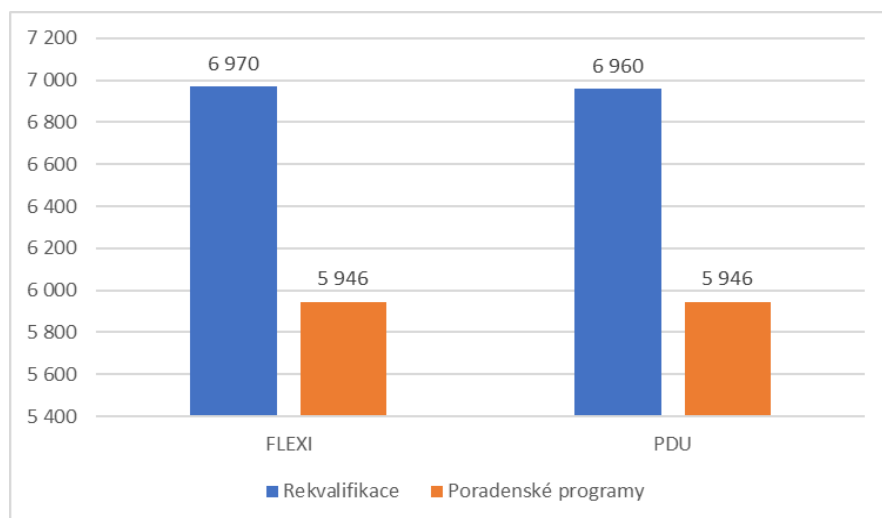
Zdroj: vlastní zpracování (Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání)

**Graf 26:** Celkové finanční prostředky vynaložené na rekvalifikace a poradenské programy



Zdroj: vlastní zpracování (Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání)

**Graf 27:** Průměrné finanční prostředky na 1 podpořenou osobu



Zdroj: vlastní zpracování (Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání)

Je třeba zdůraznit i finanční aspekt těchto projektů, jak je zobrazeno v grafu 26 a 27. Zatímco náklady na rekvalifikace celkem v projektu FLEXI v Královéhradeckém kraji činily 34 850 Kč, 1 osoba byla průměrně podpořena částkou 6 970 Kč. Projekt PDU investoval do této oblasti výrazně více, dohromady 132 240 Kč, kde podpora na 1 klienta činila v průměru 6 960 Kč. Finanční analýzy vykazují, že projekt FLEXI alokoval 83 250 Kč na poradenské programy, kde podpora na 1 podpořenou osobu činila 5 946 Kč, zatímco projekt PDU investoval do této oblasti výrazně více, a to částku 142 701 Kč, průměrná částka byla také 5 946 Kč.

Záměrem sledování dalšího indikátoru byla důležitost bagatelní podpory, která byla v obou projektech potvrzena výrazným překročením původního cíle. Bagatelní podpora byla stanovena na 40 hodin. Původní plán projektu FLEXI počítal s minimálně 120 osobami, které splní tuto podporu, avšak nakonec zaznamenal účast 167 osob, což představuje významné překročení původních očekávání o 47 osob. Indikátor byl splněn na 139 %. Toto dramatické zvýšení zapojení účastníků naznačuje pozitivní ohlas na projekt a jeho atraktivitu pro jednotlivce. V projektu PDU lze identifikovat podobnou situaci, avšak s vyšším výchozím cílem. Původní očekávání počítala se splněním bagatelní podpory 550 osob, a v konečném vyhodnocení projekt PDU úspěšně dokončilo celkem



702 osob. Překročení cíle o 152 osob svědčí o výrazném zájmu a úspěchu projektu PDU při přilákání účastníků, původní cíl byl překročen téměř o 28 procentních bodů. Tento pozitivní vývoj lze interpretovat jako odezvu na koncept a nabízené výhody projektu, což je klíčovým ukazatelem pro hodnocení jeho efektivity.

V konečném vyhodnocení lze konstatovat, že projekt FLEXI byl úspěšnější o 11 procentních bodů v plnění indikátoru bagatelní podpory ve srovnání s projektem PDU.

Projekt FLEXI byl výrazněji využíván ženami, které tvořily 93 % z celkového počtu účastníků, zatímco muži se v tomto projektu zaměřeném na flexibilní formy zaměstnávání účastnili v menší míře, pouze v 7 %. Naopak projekt PDU vykazuje vyváženější podíl mezi muži a ženami, kde ženy tvořily 52 % a muži 48 % z celkového počtu účastníků.

Oba projekty reflektují rozmanitost účastníků v závislosti na úrovni vzdělání. Nicméně je třeba konstatovat, že převažující trend ve prospěch základního vzdělání byl výraznější o 77 procentních bodů v rámci projektu PDU ve srovnání s projektem FLEXI. Střední odborné vzdělání převyšovalo o 52 procentních bodů ve srovnání s PDU, zatímco úplné střední vzdělání bylo o 23 procentních bodů vyšší v rámci projektu FLEXI. Tato data naznačují, že projekt FLEXI přitahuje převážně účastníky s vyšším stupněm vzdělání, zatímco u projektu PDU je větší zastoupení klientely s nižším, základním vzděláním.

## **5.2 Diskuse**

Nela Rahmatutik a Bambang Shergi ve své studii „Aktivní politika trhu práce v Indonésii“ analyzují vývoj aktivní politiky trhu práce v této zemi. Jejich zjištění naznačují pozitivní pokrok a zdůrazňují klíčovou roli vlády při přípravě politik a programů pro trh práce. Tyto programy zahrnují poskytování odborného vzdělávání, školicích programů, podporu při hledání zaměstnání, podnikání, vládní asistence (Aktivní politika trhu práce v Indonésii, 2023).

Případová studie, která se zabývala efektivním využitím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ve vybraných zemích EU a Slovenska zjistila, že nejlépe hodnocené země jsou

Dánsko a Švédsko, jejich politiky dosahují příkladných výsledků. Naprostým opakem je Slovensko, mělo by se více zaměřit na oblast podpory vzdělávání, touto charakteristikou se nejvíce podobá zemím Kypru, Lotyšska a Chorvatska (Jsou politiky zaměstnanosti nastaveny efektivně? 2022).

Nomazulu Sibanda a Vusilizwe Thebe ve své práci zkoumali program EPWP, který se zabývá podporou nezaměstnaných v Jihoafrické republice, zejména nezaměstnanosti žen a mladých lidí. Z jejich pohledu je třeba program přepracovat, přínos je v současné podobě minimální. Je nutné se zaměřit na pomoc v krizi z krátkodobého zaměstnání na dlouhodobé pracovní příležitosti, rozdělit program na 2 části, v té první podpořit kvalitu pracovních míst, rozvoj a pracovní zkušenosti, které budou při koncipování programu klíčové, ve druhé části poskytnout zaměstnání chudým a nekvalifikovaným osobám (Strukturální nezaměstnanost žen a mládeže v Jihoafrické republice: Analýza rozšířeného modelu programu veřejných prací, 2022).

Výsledky této studie a ukazatele projektů jednoznačně prokazují, že práce odborníků v rámci projektů je smysluplná, přináší uchazečům mnohem větší užitek než standardní návštěva u zprostředkovatelky na Úřadu práce. Odborní pracovníci projektů věnují uchazečům více času, nemají tak početnou klientelu ve srovnání s oddělením zprostředkování, uchazeči jsou zapojováni do různých aktivit projektů a účinně je podporován jejich návrat na otevřený trh práce.

Hlavním sledovaným indikátorem je úspěšnost z hlediska setrvání v zaměstnání i po ukončení poskytování dotace, mezi těmito projekty jsou značné rozdíly, zatímco projekt FLEXI zaznamenal úspěch, problém byl zjištěn především v projektu PDU, kde docházelo po ukončení dotace ve velkém měřítku k návratu do evidence.

## 6 Závěr

Tato bakalářská práce se věnovala komparaci národních individuálních projektů FLEXI a PDU, výstupy byly zaměřeny na Královéhradecký kraj.

V praktické části této bakalářské práce bylo zjištěno, že hlavní cíl projektu FLEXI byl efektivně naplněn, na Společensky účelné pracovní místo ve skutečnosti nastoupilo 90 uchazečů, a i po skončení dotace zůstalo zaměstnáno 76 osob. V komparaci s počtem původně nastoupivších uchazečů byla 84% úspěšnost. V projektu PDU byla situace odlišná, v průběhu realizace projektu nastoupilo na dotovaná zaměstnání 681 osob, po ukončení příspěvku na mzdové náklady setrvalo v zaměstnání 258 pracovníků. I přesto byl účel projektu naplněn z 38 %, což je považováno za úspěch.

Porovnáním primárního cíle lze konstatovat, že projekt FLEXI byl o 46 procentních bodů úspěšnější než projekt PDU.

Díličními cíli projektů jsou předem stanovené indikátory, mezi které patří vstup uchazečů, nástup na dotované zaměstnání a udržitelnost, absolvování rekvalifikací, poradenských programů a splnění bagatelní podpory.

Lepšího výsledku indikátoru vstupu do projektu zaznamenal projekt PDU, kde plnění bylo na 130 %, ve srovnání byl o 15 procentních bodů úspěšnější než projekt FLEXI, stejně tak projekt FLEXI předčil očekávání, s dosažením indikátoru na 115 %.

Dalším sledovaným indikátorem byl nástup na dotované zaměstnání, kde dosáhl nepatrně lepšího výsledku projekt FLEXI o 4 procentní body, indikátor byl splněn na 138 %, projekt PDU dosáhl výsledku plnění na 134 %.

Udržitelnost v zaměstnání i po skončení poskytování dotace je ve sledovaných projektech velmi rozdílná. Projekt FLEXI je podstatně úspěšnější, udržení jednotlivců v zaměstnání, z počtu pracovníků, kteří nastoupili je 84 %, projekt PDU je méně efektivní, udržitelnost pracovníků v zaměstnání je pouze 38 %. V závěrečné komparaci byl projekt FLEXI úspěšnější o 46 procentních bodů.

U indikátoru rekvalifikací dosáhl lepšího výsledku projekt FLEXI, přesně o 1 procentní bod, rozdíl byl nepatrný. Poradenské programy byly více využívány také v projektu FLEXI, o 5 procentních bodů.

Při sledování splnění bagatelní podpory jsou oba projekty srovnatelné. Cílový indikátor projektu FLEXI byl splněn na 139 %, indikátory v projektu PDU byly splněny na 128 %.

Komparace obou projektů probíhala i v rámci skladby pohlaví účastníků. Projekt FLEXI byl využíván převážně ženami, v projektu PDU byla zastoupena obě pohlaví téměř vyrovnaně. V případě vzdělání převažovali v projektu PDU uchazeči se základním vzděláním, projekt FLEXI využívali především uchazeči se středním odborným vzděláním.

Během sledovaného období bylo zjištěno, že projekt FLEXI dosáhl výraznějších úspěchů než projekt PDU, jak v hlavním cíli, tak i v jednotlivých indikátorech. Tím pádem lze konstatovat, že projekt Flexi je celkově úspěšnější než projekt PDU.

Projekt PDU investoval 93 901 334 Kč do dotovaných pracovních míst, průměrná finanční podpora jednoho klienta byla 137 887 Kč. Naopak, projekt FLEXI alokoval 17 820 439 Kč na dotovaná místa, s průměrnou finanční podporou jednoho klienta ve výši 198 005 Kč.

Projekt FLEXI měl náklady 34 850 Kč na rekvalifikace, s průměrnou podporou 1 osoby 6 970 Kč. Projekt PDU investoval v této oblasti více, konkrétně 132 240 Kč, s průměrnou podporou na 1 klienta 6 960 Kč. Finanční analýza ukazuje, že FLEXI alokoval 83 250 Kč na poradenské programy, průměrná podpora na 1 osobu byla 5 946 Kč. Projekt PDU do této oblasti investoval významně více, celkem 142 701 Kč, s průměrnou částkou 5 946 Kč na podporu jednoho klienta.

Nezaměstnanost představuje komplexní problém, tento stav nastává, když nabídka pracovních míst převyšuje poptávku. Ovlivňuje nejen ekonomiku, ale i sociální strukturu společnosti. Rozlišujeme nezaměstnanost frikční, strukturální, sezónní a cyklickou. V České republice se k hodnocení nezaměstnanosti využívají dva ukazatele, tím je míra nezaměstnanosti a podíl nezaměstnaných osob.

Ministerstvo práce a sociálních věcí stanovuje ukazatel Podíl nezaměstnaných osob. Tento ukazatel měří podíl lidí ve věku 15 až 64 let, kteří požádali Úřad práce o zprostředkování zaměstnání a jsou schopni nastoupit na vhodné pracovní místo, na celkovém počtu obyvatel v daném věkovém rozmezí.

Obecná míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl nezaměstnaných osob na celkové pracovní síle. Tento ukazatel slouží k posouzení situace na národním trhu práce a umožňuje mezinárodní srovnávání. Mezinárodní instituce, jako Eurostat a Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj, využívají národní databáze k hodnocení úrovně nezaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti je obvykle definována jako soubor opatření, jejichž cílem je dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle, efektivním využíváním pracovních zdrojů a zajištěním práva občanů na zaměstnání. Tato politika je rozdělena do dvou hlavních kategorií: aktivní a pasivní. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti se využívají různé prostředky k podpoře zaměstnanosti a minimalizaci negativních dopadů nezaměstnanosti. Národní individuální projekty představují jeden z těchto nástrojů, které jsou navrženy k cílené podpoře. Pasivní politika zaměstnanosti se převážně zaměřuje na zprostředkování zaměstnání a poskytování finanční podpory uchazečům o práci, přičemž se primárně snaží minimalizovat negativní dopady nezaměstnanosti.

Rekvalifikace představuje proces získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávajících dovedností, rozlišujeme rekvalifikaci zvolenou a zabezpečenou.

Oba projekty mají za hlavní cíl poskytovat jednotlivcům adekvátní podporu s důrazem na snížení nezaměstnanosti a zlepšení jejich pozic na trhu práce. Projekt FLEXI a PDU mají primární poslání začlenit uchazeče o zaměstnání co nejrychleji zpět do pracovního procesu. Tato integrace je podporována různými nástroji, včetně rekvalifikace, poradenských programů a možnosti účasti na Společensky účelných pracovních místech. Projekt PDU zahrnuje také realizaci Veřejně prospěšných prací.

## 7 Seznam použitých zdrojů

BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav, SEVEROVÁ, Lucie, STARÁ, Dana. *Makroekonomie. Makroekonomický přehled*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2018. ISBN 978-80-7380-708-5.

BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav, SEVEROVÁ, Lucie, STARÁ, Dana. *Makroekonomie. Makroekonomický přehled*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2021. ISBN 978-80-7380-831-0.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství Slon, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost*. 2., přepracované a aktualizované vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

ČESKO. *Zákon č. 435/2004 Sb Zákon o zaměstnanosti*.

ČSÚ. *Podíl nezaměstnaných osob v ČR a krajích, 2005-2023*. [online]. 2023. [Cit. 2. 2. 2024]. Datum poslední revize: 18.2.2020. Dostupné z: <[https://www.czso.cz/csu/czso/cr\\_od\\_roku\\_1989\\_podil\\_nezamestnanych](https://www.czso.cz/csu/czso/cr_od_roku_1989_podil_nezamestnanych)>.

CZREGION. *Královéhradecký kraj*. [online]. 2024. [cit. 17.9.2023]. Datum poslední revize: 1. 1. 2023. Dostupné z: <<https://www.czregion.cz/kralovehradecky-kraj>>.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 3. aktualizované vyd. Praha: C. H. Beck, 2002. ISBN 80-7179-681-6.

JUREČKA, Václav a kolektiv. *Makroekonomie 3.*, aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. ISBN 978-80-271-0251-8.

JUREČKA, Václav. *Makroekonomie 2.*, aktualizované vyd. Grada Publishing a.s., 2013. ISBN: 978-80-247-4386-8

JUREČKA, Václav. *Makroekonomie 4.*, aktualizované vyd. Grada Publishing, a.s., 2023. ISBN: 978-80-271-3635-3.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

KOLIBOVÁ, Helena, KUBICOVÁ, Alina. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, 2005. ISBN 80-7248-321-8.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena, NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2006. ISBN 978-80-24511-49-8.

KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-050-5.

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

LIPOVSKÁ, Hana. *Moderní ekonomie*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0120-7.

MANKIW, N. Gregory. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada, 1999. ISBN 80-7169-891-1.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

RAŠTICOVÁ, Martina, BÉDIOVÁ, Monika. *Práce, nebo důchod?: senioři, trh práce a aktivní stárnutí*. Brno: B&P Publishing, 2018. ISBN 978-80-7485-177-3.

SAMUELSON, P. A a W. D. NORDHAUS. *Ekonomie*. 18. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Žádost o podporu – Podpora forem flexibilního zaměstnávání*. Praha: Úřad práce, 2019.

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Žádost o podporu – Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů*. Praha: Úřad práce, 2019.

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Kritéria APZ*. Praha: Úřad práce, červen 2023.

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Zpráva o činnosti Úřadu práce České republiky 2022*. Praha: Úřad práce, červen 2023.

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Evropský sociální fond*. [online]. 2023. [cit. 25.9.2023]. Datum poslední revize: 1.3.2021. Dostupné z: <<https://www.uradprace.cz/evropsky-socialni-fond-1>>.

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Statistika nezaměstnanosti*. Praha: Úřad práce, červen 2023.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena, KUBICOVÁ, Alina. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0696-5.

CZREGION. *Královéhradecký kraj*. [online]. 2023. [cit. 17.9.2023]. Datum poslední revize: 1. 1. 2023. Dostupné z: <<https://www.czregion.cz/kralovehradecky-kraj>>.

KURZYCZ. *Podíl nezaměstnaných v červenci v Královéhradeckém kraji vzrostl*. [online]. 2023. [cit. 24.9.2023]. Datum poslední revize: 11.8.2023. Dostupné z: <<https://www.kurzy.cz/zpravy/736318-podil-nezamestnanych-v-cervenci-v-kralovehradeckem-kraji-vzrostl>>.

PODNIKATELCZ. *Zákon o úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů (úplné znění)*. [online]. 2023. [cit. 1.10.2023]. Datum poslední revize: 1.2.2023. Dostupné z: <<https://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-o-uradu-prace-ceske-republiky-a-o-zmene-souvisejicich-zakonu/uplne/#cast1>>.

DENIKCZ. *Detašovaná pracoviště Úřadu práce? Jsou v plánu*. [online]. 2023. [cit. 17.9.2023]. Datum poslední revize: 10.10.2011. Dostupné z: <[https://www.denik.cz/z\\_domova/detasovana-pracoviste-uradu-prace-20111010.html](https://www.denik.cz/z_domova/detasovana-pracoviste-uradu-prace-20111010.html)>.



KATEŘINA VANÍČKOVÁ. *Úřad práce chystá rušení poboček, část agend převzme pošty a digitalizace*. [online]. 2023. [cit. 17.9.2023]. Datum poslední revize: 13.9.2023.

Dostupné z: <[https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/ministerstvo-prace-a-socialnich-veci-zmeny-digitalizace-agendy-urady-prace.A230913\\_124148\\_domaci\\_vank](https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/ministerstvo-prace-a-socialnich-veci-zmeny-digitalizace-agendy-urady-prace.A230913_124148_domaci_vank)>.

KHKCZ. *Královéhradecký kraj*. [online]. 2023. [cit. 17.9.2023]. Datum poslední revize: 2.6.2023. Dostupné z: <<https://www.khk.cz/cz/kraj-volene-organy/kralovehradecky-kraj/statisticke-udaje-108/>>.

ESF. *Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání*. [online]. 2021. [cit. 14.10.2023]. Datum poslední revize: 21.12.2021. Dostupné z: <[https://www.esfcr.cz/projekty-opz/-/asset\\_publisher/ODuZumtPTtTa/content/podpora-zamestnanosti-dlouhodob-e-evidovanych-uchazecu-o-zamestnani?inheritRedirect=false](https://www.esfcr.cz/projekty-opz/-/asset_publisher/ODuZumtPTtTa/content/podpora-zamestnanosti-dlouhodob-e-evidovanych-uchazecu-o-zamestnani?inheritRedirect=false)>.

MPSV. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti*. Tisková zpráva. [online]. [Cit. 25. 6. 2020]. Datum poslední revize: 7. 11. 2012. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/web/cz/-/zmena/vypoctu/ukazatele/registrovane/nezamestnanosti>>.

RAHMATUTIK, Nela, SHERGI, Bambang, *Aktivní politika trhu práce v Indonésii*. [online]. 2023. [cit. 2. 2. 2024]. Datum poslední revize: 31. 1. 2024. DOI: 10.55324 / ijoms.v2i9.563. Dostupné z: <[https://www.researchgate.net/publication/372749935\\_Active\\_Labour\\_Market\\_Policy\\_in\\_Indonesia\\_Reviewing\\_the\\_Employment\\_Policies\\_and\\_Programmes'\\_Preparation](https://www.researchgate.net/publication/372749935_Active_Labour_Market_Policy_in_Indonesia_Reviewing_the_Employment_Policies_and_Programmes'_Preparation)>.

NOMAZULU, Sibanda, VUSILIZWE, Thebe, *Strukturální nezaměstnanost žen a mládeže v Jihoafrické republice: Analýza rozšířeného modelu programu veřejných prací*. [online]. 2023. [cit. 2. 2. 2024]. Datum poslední revize: 31. 1. 2024. DOI: 10.52326 / jss.utm.20225(3).02. Dostupné z: <[https://www.researchgate.net/publication/364576605\\_SOUTH\\_AFRICA'S\\_STRUCTUREAL\\_UNEMPLOYMENT\\_OF\\_WOMEN\\_AND\\_YOUTH\\_AN\\_ANALYSIS\\_OF\\_THE\\_EXPANDED\\_PUBLIC\\_WORKS\\_PROGRAMME\\_MODEL](https://www.researchgate.net/publication/364576605_SOUTH_AFRICA'S_STRUCTUREAL_UNEMPLOYMENT_OF_WOMEN_AND_YOUTH_AN_ANALYSIS_OF_THE_EXPANDED_PUBLIC_WORKS_PROGRAMME_MODEL)>.

PISAR, Peter, MERTINKOVÁ, Alexandr, *Jsou politiky zaměstnanosti nastaveny efektivně?*. [online]. 2022. [cit. 2. 2. 2024]. Datum poslední revize: 28. 1. 2024.

DOI: 10.24193 / tras.65E.5. Dostupné z:

<[https://www.researchgate.net/publication/358861490\\_Are\\_Employment\\_Policies\\_Set\\_Up\\_Effectively\\_Case\\_Study\\_of\\_Selected\\_EU\\_Countries\\_and\\_Slovakia](https://www.researchgate.net/publication/358861490_Are_Employment_Policies_Set_Up_Effectively_Case_Study_of_Selected_EU_Countries_and_Slovakia)>.

