

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra statistiky



Diplomová práce

**Aktivní politika zaměstnanosti a její efekty
na nezaměstnanost v regionu Mostecko**

Bc. Lenka Kvěchová

© 2014 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra statistiky

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Kvěchová Lenka

Veřejná správa a regionální rozvoj nav.- Most

Název práce

Aktivní politika zaměstnanosti a její efekty na nezaměstnanost v regionu Mostecko

Anglický název

Active employment policy and its impact upon unemployment in Mostecko region

Cíle práce

Cílem práce je zjistit efekty nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti působící na snižování míry nezaměstnanosti v regionu Mostecko s použitím statistických metod. Řešení se zvláště zaměří na analýzu efektivity nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti uplatňovaných u vybrané rizikové skupiny v rámci realizovaných projektů na podporu osob ze sociálně vyloučených lokalit v regionu Mostecko. Na základě provedených analýz budou formulovány návrhy a doporučení na zlepšení stávající situace v regionu.

Metodika

Vytvořená databáze bude statisticky vyhodnocena pomocí metod z oblasti časových řad, indexní analýzy, případně z oblasti analýzy závislosti kvalitativních znaků. Pokladové údaje budou čerpány převážně z databáze Českého statistického úřadu, z krajského a okresních úřadů práce, z MPSV, případně z provedeného dotazníkového šetření.

Harmonogram zpracování

Studium odborné literatury a odborných textů: 03/2013-09/2013

Předložení konečné podoby literární rešerše: 10/2013

Sběr a zpracování dat: 08/2013-01/2014

Předložení konečné podoby diplomové práce: 02/2014

Rozsah textové části

60-80 stran

Klíčová slova

Trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, lidské zdroje, politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanost, rizikové skupiny nezaměstnaných, rekvalifikace, sociálně vyloučené lokality, míra nezaměstnanosti, region Mostecko, statistická analýza, časové řady

Doporučené zdroje informací

- BUCHTOVÁ, D.: Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha : Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol.: Management lidských zdrojů. Praha: C. G. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.
- HANZLÍKOVÁ, O., PAUKNEROVÁ, D., SOUŠKOVÁ, M.: Jak uspět v prvním zaměstnání.. Praha: Grada Publishing, a.s., 2001. ISBN 80-247-0121-9.
- HINDLS, R., HRONOVÁ, S., SEGER, J., FISCHER, J.: Statistika pro ekonomy. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 80-86946-43-6.
- KULHAVÝ, V., SIROVÁTKA, T.: Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008. 145 s. ISBN 978-80-7416-012-7.
- LIŠKA, V. a kol.: Makroekonomie. Praha: Professional Publishing, 2002. ISBN 80-86419-27-4.
- MAREK, D., KANTOR, T.: Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Brno: Společnost pro odbornou literaturu - Barrister, 2009, 215 s. ISBN 978-80-87029-56-5.
- MAREŠ, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-901424-9-4.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: Právní předpisy o zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha, 2009. ISBN 978-80-86878-92-8.
- SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D.: Ekonomie. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1995. ISBN 80-205-0494-X.
- SEKERKA, B.: Makroekonomie. Praha: Profess Consulting s.r.o., 2007. ISBN 80-7259-050-2.
- SCHILLER, B. R.: Makroekonomie. Brno: Computer Press, 2004. ISBN 80-251-0169-X.


Další literatura bude doporučena v průběhu zpracování diplomového úkolu.

Vedoucí práce

Prášilová Marie, doc. Ing., CSc.

Termín odevzdání

březen 2014



doc. RNDr. Bohumil Kába, CSc.

Vedoucí katedry



prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr. h. c.

Děkan fakulty

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Aktivní politika zaměstnanosti a její efekty na nezaměstnanost v regionu Mostecko" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 24.března 2014

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala doc. Ing. Marii Prášilové, CSc., za projevenou ochotu, cenné rady a připomínky, které mi pomohly při zpracování této diplomové práce.

**Aktivní politika zaměstnanosti a její efekty
na nezaměstnanost v regionu Mostecko**

**Active employment policy and its impact upon
unemployment in Mostecko region**

Souhrn

Diplomová práce se zabývá zhodnocením situace na trhu práce v regionu Mostecko, regionu nejvíce postiženého nezaměstnaností v rámci celé České republiky. Teoretická část se zabývá výkladem základních pojmů v oblasti nezaměstnanosti, výkladem nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a strategii politiky zaměstnanosti. Praktická část práce je zaměřena na analýzu vývoje nezaměstnanosti v období od roku 2005 do současnosti s orientací na problémové a nejvíce nezaměstnaností postižené skupiny obyvatelstva. Pomocí absolutních a relativních charakteristik časových řad a modelování časových řad se snaží vystihnout stav nezaměstnanosti včetně jeho prognóz na následující dva roky. Dále analyzuje vynaložené prostředky na aktivní politiku v zaměstnanosti ve srovnání s počtem vytvořených pracovních míst v regionu. Snaží se vyhodnotit celkový efekt realizace programů aktivní politiky zaměstnanosti na příkladu konkrétního zrealizovaného programu – projektu financovaného z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky. Potřebná data k zpracování tématu této diplomové práce byla získaná: z portálu Českého statistického úřadu, portálu Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky a z interních zdrojů Střední školy technické, Most, příspěvkové organizace, jako realizátora vybraného projektu.

Klíčová slova:

Trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, lidské zdroje, politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, rizikové skupiny nezaměstnaných, rekvalifikace, sociálně vyloučené lokality, míra nezaměstnanosti, region Mostecko, statistická analýza, časové řady

Summary

This thesis deals with the assessment of the situation on the labour market in the region of Most, the region most affected by unemployment in the whole of the Czech Republic. The theoretical part deals with the interpretation of basic concepts in unemployment issue, the interpretation of the active employment policy and employment strategy. The practical part is aimed at the analysis of unemployment in the period from 2005 to the present with focus on the problem and unemployment the most affected groups of population. Using characteristics of time series and modelling of time series tries to capture the unemployment situation, including its forecasts for the following two years. It also analyses the resources expended on active policy of employment compared to the number of the created jobs in the region. It seeks to assess the overall effect of the implementation of active employment policy to the specific examples of the implemented program – project funded by the European Social Fund and the state budget of the Czech Republic. The necessary data for the treatment of the subject within this thesis was obtained from the website of the Czech Statistical Office, Ministry of Labour and Social Affairs and from the internal resources of the Technical Secondary School Most, as an implementer of the examined project.

Keywords

Labour market, employment, unemployment, human resources, employment policy, active employment policy, risk groups of unemployed person, retraining, socially excluded locality, unemployment rate, region of Most, statistical analysis, time series

,

Obsah

1. Úvod.....	6
2. Cíl práce a metodika	8
2.1 Cíl práce.....	8
2.2 Metodika	8
2.2.1 Vybrané statistické metody.....	8
3. Literární rešerše	13
3.1 Trh práce a nezaměstnanost.....	15
3.1.1 Trh práce	15
3.1.2 Nezaměstnanost	16
3.1.3 Regiony, vyžadující intervenci státu.....	18
3.1.4 Problémové a ohrožené skupiny obyvatelstva.....	19
3.2 Politika snižování nezaměstnanosti	23
3.2.1 Pasivní politika zaměstnanosti.....	23
3.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti	24
3.3 Strategie politiky zaměstnanosti	27
3.3.1 Evropské strategie zaměstnanosti současnosti.....	28
3.3.2 Současná evropská strategie zaměstnanosti v podmínkách ČR.....	30
3.3.3 Evropský sociální fond jako nástroj politiky zaměstnanosti v ČR.....	31
3.3.4 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost.....	33
3.3.5 Projekty z Evropského sociálního fondu	33
4. Charakteristika regionu z hlediska řešené problematiky	35
4.1 Specifikace regionu.....	35
4.2 Příčiny nejvyšší nezaměstnanosti regionu	36
5. Vlastní analýza.....	38
5.1 Vývoj nezaměstnanosti v regionu Mostecko	38
5.2 Analýza nabídky a poptávky po práci v regionu Mostecko.....	42
5.3 Struktura uchazečů o zaměstnání v regionu Mostecko.....	46
5.3.1 Evidování uchazeči v rozdělení dle vzdělání.....	46
5.3.2 Evidování uchazeči v rozdělení dle věku	50
5.3.3 Evidování uchazeči v rozdělení dle délky evidence	53
5.4 Realizace APZ v Ústeckem regionu a na Mostecku.....	55

5.4.1	Aktuální situace v oblasti APZ	55
5.4.2	Vývoj situace v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti v Ústeckém kraji	59
5.4.3	Projekt Znovu a jinak jako nástroj APZ	60
5.4.4	Vyhodnocení efektivity projektu	65
5.5	Možnosti nezaměstnaných na Mostecku	70
6.	Závěr.....	72
7.	Seznam použité literatury	75
8.	Seznam obrázků, tabulek a grafů	79
9.	Seznam příloh	82

1. Úvod

Nezaměstnanost je největším ekonomicko-sociálním problémem současné moderní doby. Lidé chtějí pracovat a jsou ochotni vykonávat i méně kvalifikovanou práci, ale nenajde se zaměstnavatel, který by je byl ochoten zaměstnat. Nesoulad mezi nabídkou a poptávkou práce na pracovním trhu je evidentní. V České republice je bez zaměstnání rekordní počet lidí. Nezaměstnanost dosáhla historické maximum, podíl nezaměstnaných na pracovní síle činil k 31. 01. 2014 až 8,6 % nezaměstnaných, což představuje více než 630 000 lidí bez práce. Velká část z nich je nezaměstnaná dlouhodobě. Dlouhodobá nezaměstnanost je velkým problémem i současné Evropy. Moderní doba a moderní společnost vnímá práci jako nezbytnou součást života. Proto člověk bez práce strádá jak finančně tak i sociálně. Nezaměstnanost rozvíjí negativní jevy, jako je zhoršení kvality životních podmínek, ztráta pracovních návyků i nárůst psychické zátěže u nezaměstnaného jedince, který podléhá traumatu ze ztráty společenského postavení. Mladí lidé mohou být ovlivněny špatným začátkem tak, že tento dokáže negativně ovlivnit i vývoj jejich další pracovní kariéry.

Nejvíce postižené regiony České republiky dosahují v oblasti nezaměstnanosti až dvojciferných hodnot. Nejvyšší nezaměstnanost v rámci celé republiky je dlouhodobě evidována v Ústeckém kraji. Ve srovnání se zbytkem republiky je nejvyšší už od začátku 90. let. Podíl lidí bez práce stejný nebo vyšší než republikový průměr je evidován ve všech okresech Ústeckého kraje. V lednu 2014 vykazovala nezaměstnanost v Ústeckém kraji 11,9 %, přičemž nezaměstnanost je tradičně nejvyšší v průmyslovém uhelném Mostecku, nejnižší je naopak na zejména zemědělsky zaměřeném Litoměřicku. Na Mostecku dosáhla výše nezaměstnanosti až 14,0 %. Tento postižený region je charakteristický zejména vysokým podílem nezaměstnaných osob ohrožených sociálním vyloučením nebo již sociálně vyloučených osob ze sociálně vyloučených lokalit. V souvislosti s nezaměstnaností, zejména dlouhodobou, se začíná skloňovat slovo chudoba, která je vnímána komplexně. Nejen jako nedostatek prostředků k uspokojení biologických potřeb, ale jako absence společenské participace. Na Mostecku se týká zejména dlouhodobě nezaměstnaných s nízkou nebo žádnou kvalifikací. Postupně se tato skupina nezaměstnaných dostává do izolace a začíná se uzavírat vůči většinové společnosti.

Snaha snižovat nezaměstnanost těchto osob se řeší nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, mezi které patří také cílené programy zaměstnanosti - projekty financované z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Nezaměstnanost se řeší jako problém sociálně ekonomický, nikoli etnický – jedná se o tzv. kulturně citlivé poskytování služeb.

Práce se zaměřuje na posouzení efektivity uplatňovaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a vyhodnocení jednoho z nástrojů APZ - projektů, realizovaných právě s cílem uplatnění zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání u osob, které jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností nebo jsou již dlouhodobě nezaměstnané a pochází ze sociálně vyloučených lokalit v regionu Mostecko. Realizace takovýchto projektů sama osobě zahrnuje další nástroje APZ, přičemž zvýšená péče o osoby evidované na Úřadě práce ČR – kontaktním pracovišti v Mostě a Litvínově se projevuje využíváním souboru nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v kombinaci se zaváděním nových a inovovaných nástrojů. Jde zejména o zprostředkování zaměstnání, poradenské činnosti a poradenské programy, bilanční a pracovní diagnostiky, rekvalifikace, podporu uplatnění na trhu práce, zajištění odborné praxe, podporu pružných forem zaměstnání, motivační aktivity, programy prevence dlouhodobé nezaměstnanosti, pracovní rehabilitace, doprovodné aktivity apod.

2. Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je na základě vybraných literárních pramenů, dostupných zdrojů vybraných kompetentních institucí a pomocí vybraných statistických metod zjistit, jaké jsou efekty používaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ve smyslu snižování míry celkové nezaměstnanosti. Pozornost bude věnována zejména skladbě nezaměstnaných osob v regionu Mostecko a jejich šanci uplatnit se na trhu práce v návaznosti na počet volných pracovních míst a požadavků místního trhu práce. Bližšímu zkoumání bude podrobena oblast aplikovaných nástrojů APZ uplatňovaných u vybrané rizikové skupiny v rámci zrealizovaného projektu v OP LZZ, zaměřeném na podporu zaměstnanosti mladistvých osob ze sociálně vyloučených lokalit v regionu Mostecko. Pomocí vybraných statistických metod bude zhodnocena efektivita uplatňovaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti vybraného a již zrealizovaného projektu, financovaného ze strukturálních fondů Evropské unie.

2.2 Metodika

Před zpracováním diplomové práce bylo nutné prostudovat vybrané dostupné literární prameny, související s tématem. Po jejich prostudování bude zpracována literární rešerše a dále praktická část diplomové práce, kde budou na základě získaných sekundárních dat a údajů získaných od příjemce dotace na projekt realizovaný v rámci OP LZZ v regionu Mostecko, zkoumány efekty nástrojů APZ na snižování míry nezaměstnanosti v regionu Mostecko u vybrané cílové skupiny.

2.2.1 Vybrané statistické metody

Časové řady

Časová řada je posloupnost věcně a prostorově srovnatelných pozorování, která jsou jednoznačně uspořádána z hlediska času ve směru minulost – přítomnost. Analýzou

či případně prognózou časových řad se pak rozumí soubor metod, které slouží k popisu těchto řad. [11] S ohledem na věcnou srovnatelnost dat budou časové řady sledovaných pozorování týkajících se míry nezaměstnanosti začínat rokem 2005. MPSV v roce 2012 přešlo na nový ukazatel nezaměstnanosti - podíl nezaměstnaných osob. Tento ukazatel měří podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku, doposud míra nezaměstnanosti vyjadřovala uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Z tohoto důvodu byla zpětně dopočtena časová řada od roku 2005, nový ukazatel má totiž výrazně jinou úroveň a s původním ukazatelem byl nesrovnatelný. K posouzení dynamiky vývoje porovnáním hodnot členů časové řady budou využity elementární charakteristiky časových řad. [11]

Absolutní charakteristika časové řady – 1. a 2. difference

Slouží k získání představy a k rychlé orientaci o procesu, který je časovou řadou představen.

- a) Pokud hodnoty časové řady = y_t
a počet pozorování $t = 2, 3, \dots, n$, tak je

1. difference neboli absolutní přírůstek (úbytek) dvou sousedních pozorování řady (n-1)

$$dy_t = y_t - y_{t-1}$$

a charakterizuje absolutní přírůstek (úbytek) zkoumaného ukazatele v určitém časovém okamžiku oproti časovému okamžiku předcházejícímu.

- b) Pokud hodnoty časové řady = y_t
a počet pozorování $t = 3, 4, \dots, n$, tak je

2. difference neboli rozdíl dvou sousedních absolutních přírůstků (úbytků) prvních absolutních diferencí)

$$d^{(2)}y_t = dy_t - dy_{t-1} = y_t - 2y_{t-1} + y_{t-2}$$

a charakterizuje absolutní zrychlení či zpomalení vývoje ve zkoumané časové řadě.

Relativní charakteristiky časové řady - tempo růstu, bazický index (v %)

Kromě absolutních charakteristik časových řad se používají i relativní charakteristiky časových řad, charakterizující relativní rychlost změn v časové řadě.

- a) Pokud hodnoty časové řady = y_t
a počet pozorování $t = 2, 3, \dots, n$, tak je

koeficient růstu, vyjádřený v procentech, tzv. tempem růstu

$$k_t = \frac{y_t}{y_{t-1}}$$

a charakterizuje, o kolik procent se změnila hodnota ukazatele v každém roce oproti každému předcházejícímu roku.

- b) Pokud hodnoty časové řady = y_t
a y_1 je základní (výchozí) období, tak je

bazický index ukazatelem, který porovnává hodnoty ukazatele vzhledem ke stejnému (obvykle prvnímu uvedenému) období

$$BI = \frac{y_t}{y_1}$$

a charakterizuje, na kolik procent se změnila hodnota ukazatele v běžném období oproti hodnotě ukazatele v prvním uvedeném období, neboli v základním období.

Jako prostředek vizuální analýzy časových řad budou v práci uvedeny grafy a tabulky s elementárními charakteristikami časových řad.

Modelování časových řad

Klasický model neboli formální model, který popisuje formy pohybu a extrahuje od věcných příčin dynamiky časové řady.

Časová řada může být dekomponována na složku:

- a) trendovou T_t - znamená směřování, tendenci dlouhodobého procesu změny, dlouhodobého vývoje hodnot analyzovaného ukazatele v čase.
- b) sezónní S_t - znamená pravidelně se opakující odchylku od trendové složky.
- c) cyklickou C_t - znamená kolísání kolem trendu v důsledku dlouhodobého vývoje
- d) náhodnou ε_t - zbývá po vyloučení trendu, sezónní i cyklické složky. [11]

přičemž nejužívanějším typem trendové funkce je **lineární trend**, který můžeme použít vždy, když potřebujeme alespoň orientačně určit základní směr vývoje analyzované časové řady a vyjádříme ho ve tvaru

$$T_t = b_0 + b_1 t$$

kdy

b_0, b_1 = neznámé parametry

$t = 1, 2 \dots n$ = časová proměnná

T_t = hodnota ukazatele v uvažovaném čase t

Funkce je z hlediska parametrů lineární. Proto lze k odhadu parametrů využít metodu nejmenších čtverců, ta poskytuje nejlepší nevychýlené odhady. V souladu s přímkovou regresí je nutné vyřešit rovnice

$$\begin{aligned}\sum y_t &= n b_0 + b_1 \sum t \\ \sum t y_t &= b_0 \sum t + b_1 \sum t^2\end{aligned}$$

kdy \sum = součet přes t od 1 do n

Řešením rovnic je odhad trendové přímky - odhad trendových parametrů

$$b_0 = \bar{y} - b_1 \bar{t}$$

$$b_1 = \frac{\sum ty_t - \bar{t} \sum y_t}{\sum t^2 - n \bar{t}^2}$$

Chceme-li odhadnout předpověď (extrapolaci) na další dva roky, musíme do rovnice trendové přímky dosadit hodnoty dalších dvou let, dalších dvou časových proměnných.

Celkový efekt programu

Výdaje vynaložené na aktivní politiku zaměstnanosti snižují výdaje na pasivní politiku (především u mladých lidí) a na sociální dávky. Vytvořením nového pracovního místa se část vynaložených prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti vrací do státního rozpočtu formou odvedených daní z mezd umístěných uchazečů, dále jsou zde úspory na zdravotní pojištění a na sociálních dávkách. Nová práce znamená i koupěschopnost těchto lidí, což má další kladný vliv na ekonomiku státu.

Celkový efekt = 1 (úspora na APZ) – 2 (ušlé odvody) – 3 (výdaje za neumístěné uchazeče)

kdy

- 1) Úspora na prostředcích vynakládaných na APZ.
- 2) Ušlé odvody (zaměstnavatelé - zaměstnanci), při setrvání v evidenci ÚP.
- 3) Výdaje (PPZ, pojistné, soc. dávky) za uchazeče neumístěné kvůli ad 1).

Na základě časových řad ukazatele vynaložených prostředků aktivní politiky zaměstnanosti a ukazatele počtu vytvořených pracovních míst ve srovnání s ušlými odvody a výdaji za neumístěné uchazeče lze vyhodnotit celkový efekt programu aktivní politiky zaměstnanosti.

3. Literární rešerše

Vzhledem k tomu, že nezaměstnanost a aktivní politika zaměstnanosti patří v současné době mezi nejvýše aktuální a diskutovaná témata, je na knižním trhu k této problematice k dispozici dostatečné množství informačních zdrojů, od odborných knih, publikací či článků na internetu po konkrétní vládní a regionální programové dokumenty, které lze při zpracovávání této tematiky použít. Pro účely této literární rešerše bylo vybráno několik zajímavých a odborných knižních titulů, které jsou uvedeny v části Seznam literatury.

Významnou publikací pro pochopení tržního mechanismu, trhu práce, práce jako výrobního faktoru a chování jednotlivých ekonomických subjektů je publikace [1], která neopomíjí ani zkušenosti z finanční a ekonomické krize, následkem které se mění pohledy na aplikaci ekonomických teorií na hospodářskou politiku. Nezaměstnanost, její makroekonomické a mikroekonomické příčiny jsou uvedeny výstižně a podrobně v publikaci [2], včetně důsledků nezaměstnanosti a politiky snižování nezaměstnanosti. Trh práce jako prostor, kde se setkávají zaměstnavatel a zaměstnanec za účelem vzájemného ujednání, jakou práci a za jakých podmínek bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, zajímavě interpretuje autorka v publikaci. [3] Přehledně uvádí, jaké nástroje vedou ke snaze sladit nabídku a poptávku na trhu práce, segmentaci trhu práce i všechny důsledky, které nezaměstnanost pro člověka ve všech jeho oblastech života přináší.

Role sociálního státu (státu blahobytu) jako koordinátora proti sobě jdoucích ekonomických zájmů a řešitele konfliktu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli je řešen v publikaci [4]. Tato publikace postihuje výstižně problematiku minimální mzdy jako i skupiny obyvatel, postižené nezaměstnaností či příčiny nezaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti jako prostředek k dosažení rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce je výstižně vysvětlena v publikaci [5]. Dozvíme se v ní o opatřeních státu, které ovlivňují vztahy na trhu práce prostřednictvím orgánů, které státní politiku zaměstnanosti zabezpečují. Poplatnou knižní publikací bez ohledu na vývoj nezaměstnanosti zůstává publikace [6], která se zabývá všemi aspekty nezaměstnanosti, výskyt kterých je obzvlášť zřetelný v regionu Mostecko kdy zejména Most se stává sociálně vyloučenou lokalitou se všemi důsledky. Jak autorka uvádí, osoba nízkého socioekonomického statusu je v nebezpečí nezaměstnanosti i duševních poruch. Zkoumá proměnu časové perspektivy jedince, dezorientaci nezaměstnaných směrem do budoucna.

Také v další knižní publikaci „Nezaměstnanost jako sociální problém“ [7], obeznamuje autor se snahou o řešení nezaměstnanosti za pomoci sociálního státu, kdy je podporovaná myšlenka nebrat lidem sebeúctu různými podporami, nýbrž dát jim práci placenou ze státních prostředků a problémy vyvstávající z této myšlenky. Je stále poplatná, aplikovatelná na současné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, s rozšířenou možností jejich implementace díky evropským dotacím.

Problematika regionů, které vyžadují intervenci státu, legislativní rámec regionální politiky, výběr podporovaných regionů a institucionální zabezpečení regionální politiky je pospána v publikaci [8]. Publikace se věnuje základním odborným a praktickým přístupům regionálních a správních věd, vymezením regionů z hlediska teoretického, metodologického i v rovině stávajících struktur ČR a dále proměnami regionální politiky v ČR a EU.

Při zpracování informací, týkajících se strukturálních fondů Evropské unie a konkrétně operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost v této diplomové práci byla jako nejvhodnější vybrána publikace Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie [9]. Obsahuje informace, co je Evropský sociální fond, ESF jako významný zdroj financování rozvoje lidského potenciálu, jeho jednotlivé operační programy včetně operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, který se přímo týká této diplomové práce. Nachází se zde výčet jeho specifických cílů, konkrétně pro tuto práci se jedná o cíle jako zlepšení přístupu k zaměstnanosti a prevence nezaměstnanosti či posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených.

Ucelený systém pravidelného hodnocení aktivní politiky zaměstnanosti není v České republice doposud zaveden, přitom potřeba hodnocení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v době hospodářské krize narůstá do obřích rozměrů. Jedna z mála publikací na toto téma, informace z které jsou čerpány pro potřeby této diplomové práce, je publikace „Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007“. [10] Vysvětlují se zde jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a studie její efektivity, které dělíme do dvou skupin, na studie mikroekonomické, které zkoumají dopad využití nástrojů aktivní politiky na jedince a studie makroekonomické, které se zabývají dopadem těchto nástrojů na všechny účastníky trhu práce. Množství řešených příkladů a aplikací z oblasti statistiky lze nalézt v publikaci „Statistika pro ekonomy“. [11] Informace z ní čerpané jsou využity při řešení výzkumného části této diplomové práce. Je zde přehledně vysvětlen statistický soubor včetně analýz

četností, variability, dále zpracování dat z výběrových zjišťování, testování statistických hypotéz, časové řady, analýzy, indexování a podobně.

V práci jsou dále využity vládní programové dokumenty, články, informace z webových portálů. Výzkumná část je založena na údajích, které autorovi poskytla vzdělávací organizace, realizující projekty v oblasti podpory snižování nezaměstnanosti. Údaje jsou poskytnuty z realizace projektu, kde byly využity nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, financované z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Údaje byly poskytnuty z realizace projektu Znovu a jinak předkladatele Střední školy technické, Most, příspěvkové organizace.

3.1 Trh práce a nezaměstnanost

3.1.1 Trh práce

Práce je pojem, který vnímají různí autoři odlišně a z mnoha hledisek. V souvislosti s nezaměstnaností lze práci vnímat jako činnost, za kterou očekáváme jisté ohodnocení. Práce je vědomá a účelná lidská činnost. Množství práce je dáno počtem lidí, kteří jsou schopni a ochotni pracovat, kvalita práce je postavena na kvalifikaci lidí, tedy na lidském kapitálu. [1]

Trh práce vnímá práci jako výrobní faktor. V tom případě její množství vnímáme jako vstup produkční funkce a výstupem je velikost finálního produktu. [3] Trh práce je místem, kde se setkává nabídka práce, kterou představují lidé a poptávka po práci, tedy po výrobním faktoru, kterou představují zaměstnavatelé. Mzda jako cena za práci potom sladuje nabídku a poptávku na trhu práce. Sladování poptávky po práci a nabídka práce není jednoduchý proces, neboť různé pracovní obory nesou různorodé požadavky na výrobní faktor. [1] Trh práce se vyznačuje tím, že nelze oddělit práci jako výrobní faktor od jeho nositele. Trh práce je tedy ovlivněn tím, že nositelem jeho výrobního faktoru jsou lidé, kteří myslí, mají svou vůli a také práva. Trh práce funguje jako regulátor, usměrňující nabídku a poptávku po práci jako výrobním faktoru. V důsledku různých faktorů ovšem ne vždy tento regulátor úspěšně funguje a obzvlášť v dnešní době, v době hospodářské krize, není poptávka po práci a nabídka práce v rovnováze. [3] Tato disproporce je tak významná, že jak téměř v celé Evropě tak i v České republice čelíme nejvyšší nezaměstnanosti v porevoluční éře.

Převis poptávky po práci nad nabídkou práce je vážný ekonomický, problém, důsledkem kterého je nezaměstnanost.

Aby se zmírnil dopad principu fungování trhu práce na jednotlivce, zasahuje do regulace stát jako sociální stát. Literatura zná termín „stát blahobytu“. [4] Cílem sociálního státu je formou sociálních dávek pokrýt základní potřeby jedince tak, aby bylo zajištěno:

- bezpečí a sociální jistota,
- důstojnost jedince,
- sociální suverenita jedince,
- vyšší sociální spravedlnost,
- snížení sociálních nerovností.

Míra takovéto státní intervence do tržního systému je vždy otázkou politických jednání a diskuze. [4, 8]

3.1.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost se jako ekonomický i sociální a společenský fenomén zkoumá již řadu let a „zlem“ ekonomiky se stává tehdy, pokud se jedná o masovou nezaměstnanost. Nezaměstnaný je ten, kdo v určitém časovém období nemá práci, ale aktivně ji hledá. [1,2] Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní síla) je ta část obyvatelstva, která je zaměstnaná, tedy zaměstnanci i samostatně podnikající (L) a nezaměstnaná část obyvatelstva (U). Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo je ta část obyvatelstva, která nespadá do L nebo U. Jde o studenty, důchodce či lidi, kteří si nehledají práci aktivně. Z hlediska ekonomiky není až tak důležitý absolutní počet nezaměstnaných osob, nýbrž počet relativní, tedy jejich podíl na ekonomicky aktivním obyvatelstvu.

Míra nezaměstnanosti, neboli také relativní nezaměstnanost, se vypočte následovně:

$$u = \frac{U}{L + U} * 100$$

Nemá ale přesnou vypovídající schopnost, těžko se u ekonomicky aktivního obyvatelstva určí, zda si ještě aktivně vyhledává práci, nebo je v registraci uchazečů o zaměstnání pouze z důvodu pobírání sociálních dávek. Z hlediska tohoto problému rozeznáváme tzv. nepravou nezaměstnanost, která se týká osob, které si práci nehledají, byť se jako ekonomicky aktivní tváří, jde jim pouze o čerpání sociálních dávek. Existuje i skrytá nezaměstnanost, která se

týká osob, které si práci nehledají a ani nejsou jako uchazeči o zaměstnání registrovány. Např. ženy v domácnosti. [7] To znamená, že reálná míra nezaměstnanosti je vyšší, než publikovaná vypočtená míra nezaměstnanosti. [1,2]

MPSV v roce 2012 přešlo na nový ukazatel nezaměstnanosti - podíl nezaměstnaných osob. Tento ukazatel měří podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku, doposud míra nezaměstnanosti vyjadřovala uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Míra nezaměstnanosti byly přepočítána dle nového ukazatele od roku 2005.

Makroekonomické příčiny nezaměstnanosti

- a) Frikční nezaměstnanost, jedná se osoby nezaměstnané z osobních důvodů, jako je např. ukončení studia, stěhování, nespokojenost s prací, propuštění se zaměstnání apod. Obvykle si nacházejí pracovní místo rychle, jde o nezaměstnanost spojenou s časem hledání. [2,3]
- b) Strukturální nezaměstnanost, jde o osoby nezaměstnané z důvodu jiné či nižší kvalifikace, jejich znalosti a schopnosti či dovednosti neodpovídají struktuře požadavků aktuálního trhu práce. Je projevem heterogenního trhu práce a zde se ukazují i rozdíly mezi jednotlivými regiony.
- c) Cyklická nezaměstnanost, týká se nezaměstnaných v důsledku hospodářského cyklu [2,4]

Dále rozeznáváme sezonní zaměstnanost, kdy se jedná pouze o diskontinuitu v odvětvích, závislých na počasí. [5] Osoby, které jsou nezaměstnané z důvodu frikční nebo strukturální nezaměstnanosti, jsou nezaměstnané z přirozených důvodů. Jedná se o přirozenou míru nezaměstnanosti.

Přirozená míra nezaměstnanosti – pokud se rovná skutečné míře nezaměstnanosti, všichni, kdo chtějí práci a práci hledají, si tuto práci najdou. Takto se přirozená míra nezaměstnanosti dá chápat jako stav, kdy nedochází k růstu ani k zpomalování inflace, tento stav vyvodil pro označení přirozené míry inflace označení NAIRO.¹ [1,2,4]

Mikroekonomické příčiny nezaměstnanosti – patří sem řada příčin, nejvýznamnější jsou:

- a) sociální dávky,

¹ Angl. “Not accelerating inflation rate of unemployment”.

- b) instrument minimální mzdy,
- c) moc odborů,
- d) ochrana zaměstnanců,
- e) progresivní zdanění,
- f) pojištění zaměstnanců apod. [1,2,4]

Minimální mzda může být příčinou tzv. nedobrovolné nezaměstnanosti, protože ji určuje stát, zaměstnavatelé pak nesmí platit mzdu nižší, což může mít kontraproduktivní efekt zejména u profesí nízko kvalifikovaných. [3,4,5]. Dobrovolná nezaměstnanost se týká těch osob, které nechtějí být z určitého důvodu po nějakou dobu zaměstnány.

Důsledky nezaměstnanosti - patří sem zejména ekonomické důsledky, kdy výrobní faktor trhu práce klesá a tím klesá i HDP (Okunův zákon) dále sem zahrnujeme důsledky psychologické, protože nezaměstnaní včetně jejich okolí podléhají velkému psychickému tlaku (deprese, stres) a v neposlední řadě jde o důsledky sociální (návykové látky, kriminalita) apod. Důsledky nezaměstnanosti se týkají zejména dlouhodobě nezaměstnaných obyvatel, tato jim může přivodit zásadní existenční problémy a devastaci osobnosti i jeho blízkého okolí. [6,7]

3.1.3 Regiony, vyžadující intervenci státu

Přechod od centrálně plánovaného hospodářství k hospodářství tržnímu po roce 1989 přinesl nejen pozitivní prvky do rozvoje hospodářství, nýbrž i prvky negativní. Začala se rušit řada neefektivních míst a tak došlo k hromadnému propouštění a k nárůstu nezaměstnanosti. Postiženo bylo zejména hornictví, těžké strojírenství a hutnictví, což má s odstupem času a z pohledu současnosti pro některé regiony katastrofální následky. Pro vymezení regionů, které vyžadují soustředěnou podporu státu, jsou vymezeny podpory pro tyto problémové regiony: [8]

- strukturálně postižené regiony - oblast podpory regionů vážně zasažených poklesem průmyslu - jsou to oblasti s vysokým zastoupením průmyslu a vysokým stupněm urbanizace, přičemž průmyslová základna prošla či prochází výraznou restrukturalizací anebo výrazným poklesem, efektem čehož je nadprůměrná nezaměstnanost,

- hospodářsky slabé regiony - nízká životní úroveň, nízký ekonomický potenciál, nadprůměrná nezaměstnanost obecně a nadprůměrná zaměstnanost v primárním sektoru,
- venkovské regiony - nižší stupeň urbanizace, nižší ekonomický rozvoj, nízká hustota obyvatel, tedy i nižší počet obyvatelstva a vysoký počet obyvatel pracujících v zemědělství,
- jiné problémové regiony – např. regiony postižené živelní pohromou. [8,12]
-

Vládní dokument „Strategie regionální politiky ČR“ spolu s doplňkovými dokumenty stanovuje ukazatele, dle kterých na základě výpočtů dle stanovené váhy koeficientů určuje pořadí regionů v ČR, vyžadujících státní intervenci v podobě dotací. Ukazatele k vymezení strukturálně postiženého regionu dle strategie regionální politiky ČR:

1. Podíl zaměstnanosti v průmyslu na celkové zaměstnanosti v daném roce.
2. Počet zaměstnanců v průmyslu v daném roce vzhledem k bazickému (základnímu) roku.
3. Souhrnné hodnocení nezaměstnanosti k 31. 12. daného roku.
4. Počet soukromých podnikatelů ve vymezeném území na 1000 obyvatel v daném roce.[12]

Pomoc těmto regionům přichází ze strany státu a EU v podobě různých grantů a dotací, kde přímo cílenými pobídkami nebo např. formou snazšího přístupu ke státním pobídkám (dotacím) mohou takovéto regiony získat např. bodové zvýhodnění v rámci OP. [8,12]

3.1.4 Problémové a ohrožené skupiny obyvatelstva

V rámci integračních procesů se doposud projevoval trend, kdy plnohodnotnou práci globalizující ekonomika potřebuje stále méně a méně, naopak, člověk jako biologický druh, tuto práci potřebuje čím dál víc, neboť mu nabízí svou funkčnost slast a to komplexně, nejen z hlediska finančního zázemí, ale z hlediska pocitů uspokojení se svým uplatněním na trhu práce a z hlediska jeho sociální role ve společnosti. V současnosti, v době stagnující recese jsou už přímo ohrožené skupiny nezaměstnaných, které již nemohou hledět na všechny aspekty, které jim práce nabízí, protože se dostávají do dluhové pasti, jsou ohroženy chudobou. Tato situace má veliký vliv na nárůst projevů sociální deprivace následkem

nezaměstnanosti. [4,6,7] Jak už bylo výše zmíněno, vláda ČR se ve svém Národním programu reforem rozhodla obecně podpořit shodně s cílem EU zvýšení míry zaměstnanosti osob ve věku 20–64 let na 75 %, nicméně dle dalších konkrétních cílů k zvýšení míry zaměstnanosti lze jednoduše vymezit problémové a ohrožené skupiny obyvatelstva z hlediska zaměstnanosti. Jedná se osoby dlouhodobě nezaměstnané, o starší osoby nad 55 let věku, mladší lidi do 24 let věku, osoby s nízkou vzdělaností, a v neposlední řadě, z genderového hlediska uplatnění se na trhu práce, o ženy, zejména pečující o osobu blízkou. Nejvíce ohrožené jsou skupiny osob, u kterých dochází ke kumulaci různých znevýhodnění, jako např. mladiství s nízkou úrovní kvalifikace nebo osoby se zdravotním postižením. Nynější relace pracovních příjmů a sociálních dávek u lidí s potenciálně nižším pracovním příjmem nemotivuje tyto osoby k práci. Na druhé straně je ztráta práce v naší kultuře prožívána jako vysoká psychická zátěž. Pokud přijde člověk o práci, ztrácí pojítko s realitou. Více než polovina nezaměstnaných ve výzkumech [6] uváděla významné zhoršení zdravotního stavu. Nezaměstnanost se stává pro lidi velmi bolestnou zkušeností. Dá se mluvit o stigmatu, která zůstávají již natrvalo v podvědomí nezaměstnaných osob. V Čechách má nezaměstnanost navíc svá specifika, zejména u střední generace. Neumí reagovat na nové podmínky na trhu práce. Doprovází je nedostatečná reflexe sebe samého, myšlenková rigidita, či minimální postoje k občanské odpovědnosti. Rostou pocity méněcennosti, chybí osobní odvaha co je nejhorší, chybí ochota investovat do vlastní kvalifikace. Tyto lidi je nutné podpořit nejen klasickými nástroji APZ, ale kombinací těchto nástrojů s různými podpůrnými poradenskými programy. Stát sice svojí politikou zaměstnanosti intervenuje u nezaměstnaných s velikou snahou, bohužel, v rozpočtu není tolik finančních prostředků, které by mohli výrazněji pomoci nezaměstnaným osobám. Proto je důležitá pomoc EU v podobě dotací z ESF, konkrétně z OP LZZ. [6,7]

Osoby dlouhodobě nezaměstnané:

Tato ohrožená skupina v důsledku dlouhodobé ztráty kontaktů se zaměstnáním ztrácí pracovní návyky na trhu práce. Není konkurenceschopná a šance najít si zaměstnání klesá. Z dlouhodobého hlediska neustále narůstá počet nezaměstnaných, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců. Hlavní příčinou je zejména nízké vzdělání, poté se příčiny kumulují z vícera problémů. Z výzkumů je zřejmé, že po šesti měsících bez práce lidé již nezvládají uspokojovat své psychické potřeby. Ztrácejí dlouhodobé cíle. Přicházejí stavy deprese a poruch. Rostou pesimistické postoje a pocity nepotřebnosti a beznaděje. Dochází k výskytu

sociálně patologických jevů, jako je např. konzumace alkoholu a drog, narůstající nemocnost, sebevraždy apod. Dalšími průvodními jevy je krize v rodině, konflikty, rostoucí míra kriminality a násilí. Pokud bereme v potaz regionální hledisko, tato ohrožená skupina dominuje v regionech s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti. [3,6,7]

Osoby do 25 let věku a mladiství do 18 let bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace

Tato cílová skupina má dlouhodobě problémy se svým uplatňováním na trhu práce a to hlavně z důvodu nízké či žádné kvalifikace, absence pracovní praxe, nevytvořením pracovních návyků apod. Jedná se o kombinaci sociálních, informačních a dalších handicapů, s rizikem vzniku celoživotní závislosti na státním sociálním systému. O mladistvé uchazeče se základním vzděláním není mezi zaměstnavateli zájem. Tato skupina často nemá zájem pracovat v pro ně odpovídajících, ale z jejich hlediska neatraktivních pracovních pozicích. U mladistvých do 18 let věku je navíc determinuje nízký věk a možné zdravotní omezení pro výkon požadované práce, jejich vlastní nezájem a absence motivace, nulový pocit odpovědnosti, zcela nereálné požadavky na pracovní zařazení a mzdové ohodnocení na straně jedné a nedostatek pracovních příležitostí na straně druhé. [6,7,10]

Osoby pečující o osobu blízkou

Zaměstnatelnost těchto osob je obtížná zejména v důsledku nutnosti sladit roli matky nebo pečovatelky s pracovní kariérou. Jedná se o osoby pečující o osobu blízkou, zejména o děti do 15 let věku. Nejvíce handicapovány jsou ženy samoživitelky, které nemohou ani občas svěřit děti do péče svých příbuzných. Problematické pro ně bývá i dojíždění do vzdálenějšího zaměstnání. Velmi častý je požadavek těchto osob pracovat na zkrácený úvazek či mít jinak upravenou pracovní dobu. K tomu však mnozí zaměstnavatelé nemohou nebo nechtějí přistoupit, a proto pak samy raději volí pozici nezaměstnané osoby, zvláště je-li příspěvek v nezaměstnanosti a ostatní sociální příjmy v příznivé relaci k tomu, co by si mohly vydělat samy. Mezi nejčastější problémy těchto osob je dlouhá nebo stále trvající péče způsobující "odtržení" od pracovních trendů a vzdělávacích návyků. [6.7,10]

Starší osoby nad 55 let věku:

Věková hranice 55 let je velmi obtížná, cílová skupina spadající do vyšší věkové hranice se velmi těžce uplatňuje na trhu práce. Důvodem nezaměstnanosti této věkové skupiny je zejména ztráta zaměstnání v období, kdy ještě nesplňují podmínky pro přiznání starobního důchodu, ale většina zaměstnavatelů již o ně nemá zájem z důvodů nízké přizpůsobivosti změnám na trhu práce. Významným faktorem zde je i určitá míra rezignace na hledání řešení v obtížné životní situaci nezaměstnaného, jeho nemotivovanost a zklamání. Většina zaměstnavatelů již o ně nemá zájem z důvodu nízké přizpůsobivosti změnám na trhu práce, nevhodné či v dnešní době neupotřebitelné kvalifikaci, zastaralým znalostem a dovednostem, chybějící dovednosti v používání nových technologií, neochota k dalšímu vzdělávání, špatný zdravotní stav, věk atd. [6], [7].

Strategie nezaměstnaných osob:

Lidé po prvotním šoku, když přijdou o zaměstnání, začínají fungovat prostřednictvím tří strategií. Jedná se o strategii spojenou s hledáním zaměstnání, strategii k přežití v nových podmínkách a strategii k překonání stigmatu nezaměstnanosti. [7]

Typologie nezaměstnaných:

Na trhu práce rozeznáváme nezaměstnaných, kteří se chovají jako konformisti, kdy si hledají si zaměstnání akceptovatelnými způsoby, patří sem klienti úřadu práce, rekvalifikanti a nezneužívají systém sociální podpory. Objevují se také ritualisti, kteří se vzdali naděje na nalezení nového místa, ale se setrvačností respektují roli nezaměstnaného, formálně dodržují návštěvy úřadu práce a také se nepokouší zneužívat systém sociální podpory. Velký problém mají tzv. útěkáři, tito rezignovali na vyšší spotřebu, přestali s rituály při hledání práce, sociálně se izolují a podléhají alkoholu a drogám. Skupina nezaměstnaných obyvatel rozeznává i podnikavce, jejichž cíl je pořád vyšší spotřeba a práce, ale hledají ji v neformální ekonomice a dosahují zde vyšších příjmů, než v původním zaměstnání. Nechybějí ani tzv. kalkulanti, jde o stejný typ, jako jsou podnikavci, ale tito navíc kalkulují se systémem podpor, nezneužívají dávky, ale využívají všechny možné kombinace sociálních podpor. [7]

3.2 Politika snižování nezaměstnanosti

Pokud se nezaměstnanost stává masovou záležitostí a ohrožuje společnost svými celospolečenskými důsledky, je nutné, aby se do řešení této závažné situace zapojily relevantní orgány společnosti, jako vláda apod. Musí aplikovat takovou politiku, aby se naplnil celospolečenský cíl, čím je nízká míra nezaměstnanosti. Nezaměstnanost se v naší republice řeší prostřednictvím státní politiky zaměstnanosti. Tuto lze definovat jako balík opatření, které vláda vyhlašuje v souvislosti s konkrétní situací na trhu práce. Je součástí komplexní hospodářské politiky státu a její cílem je snaha o dosažení rovnováhy na trhu práce. Harmonizovat nabídku a poptávku na trhu práce je proces velmi složitý. V České republice je k tomu využíván soubor nástrojů pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti. [2]

3.2.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Z historického pohledu byla rozvíjena pasivní politika zaměstnanosti tak, že problémy na trhu práce v podobě nezaměstnanosti byly řešeny uplatňováním různých podpor a dávek v nezaměstnanosti. Pasivní politikou zaměstnanosti stát do určité výše nahrazuje příjem osoby, která se stala nezaměstnanou, s cílem vyhnout se zhoršování kvality takto ztrátou práce postiženého jedince včetně dalších negativních jevů s touto skutečností spojených. Důsledkem aplikace jejich nástrojů se zmírňuje dopad nezaměstnanosti tak, že příjem nezaměstnaného neklesne na nulu. Sem začleňujeme vyplácení dávek v nezaměstnanosti. Jde o podporu v nezaměstnanosti, kterou pobírá nezaměstnaný pouze po určitou dobu. Po uplynutí této doby má určitá část nezaměstnaných nárok na dávky hmotné nouze. Pasivní politika zaměstnanosti ale dopad nezaměstnanosti neřeší, pouze jej zmírňuje. V podstatě si člověk, který je zaměstnaný, na tuto závažnou situaci v době zaměstnání připlácí tak, že ze mzdy se mu odvádí příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Pasivní politika ale novou práci nezajistí. Prozíravá národní politika by měla vážně uvažovat nejen o systému opatření na podporu lidí, kteří přišli o zaměstnání, ale také o možných a perspektivních systémových změnách, které budou lidskou práci do ekonomiky znovu zařazovat. Prvopočátky aktivní politiky zaměstnanosti se v praxi začaly objevovat až v sedmdesátých letech 20. století. Z důvodu ropných krizí začala růst nezaměstnanost, postižené státy brzy pochopily, že pasivní řešení v podobě dávek a podpor situaci nevyřeší. Orientace na aktivní politiku zaměstnanosti trvá až do současnosti. [2,3]

3.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Cílem je udržovat vysokou zaměstnanost snižováním nezaměstnanosti. Jde o konkrétní postupy státu, které napomáhají nezaměstnaným najít si zaměstnání. Stát vymezuje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti tak, aby si co největší počet nezaměstnaných našel práci. Aktivní politiku zaměstnanosti vnímáme jako podmnožinu politiky trhu práce a politiky zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je vnímána jako vládní zásah k ovlivňování výši zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin. [2]

Legislativně je ukotvený cíl hospodářské a sociální politiky státu v Zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ze dne 1. 10. 2004. Tímto cílem je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. V tomto zákoně je ukotveno právo na práci bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk. Gestorem státní politiky zaměstnanosti v ČR jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR, kdy usilují mimo jiné o zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Podporují zřizování nových pracovních míst např. formou poskytování příspěvku zaměstnavatelům, kteří uchazeče v evidenci ÚP ČR zaměstnají apod. Úřad práce České republiky jako státní orgán s právní subjektivitou využívá následující nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, překlenovací příspěvek.

Úřad práce ČR byl instruován MPSV, aby se více zaměřil na komplexní vnímání nástrojů a opatření APZ, jejich vzájemnou provázanost a kombinaci. V roce 2012 i nadále stagnoval vývoj české ekonomiky, meziročně poklesl HDP a tento jev ovlivňoval také politiku zaměstnanosti. V druhém pololetí došlo k nárůstu míry nezaměstnanosti. V roce 2012 došlo k mnoha legislativním změnám, které se týkaly zejména nástrojů APZ a ohlašování volných pracovních míst. Plánování lidských zdrojů je vlastně proces rozhodování o budoucím požadavku organizací na své zaměstnance, které potřebují získat z vnějšího trhu práce. Zaměstnavatelé do roku 2011 hlásili počet volných pracovních míst

na ÚP. Dneska už bohužel tuto povinnost nemají. [5]. Na druhé straně došlo k zefektivnění jednotlivých nástrojů k implementaci institutu veřejné služby do zákona o zaměstnanosti. Nejvíce prostředků na APZ je určeno pro regiony s největší nezaměstnaností, z celkového objemu finančních prostředků ÚP na APZ včetně prostředků ESF bylo nejvíce použito v Ústeckém regionu (15,6 %). [23]

Systém investičních pobídek

Investiční pobídky do zpracovatelského průmyslu jsou v gesci MPSV. Toto ministerstvo je poskytuje na základě dvou zákonů: Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, ve znění pozdějších předpisů, a Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. V jeho gesci jsou dvě formy pobídek, tj. hmotná podpora vytváření nových pracovních míst a hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců. Pobídky jsou poskytovány prostřednictvím ÚP ČR. Při pohledu na regionální rozložení finančních prostředků směřovala tato podpora do Moravskoslezského kraje (92,5 %) a Ústeckého kraje (7,0 %). [24]

Rekvalifikace a poradenství

Největší podíl finančních prostředků je vynakládáno při realizaci APZ na rekvalifikace. Rekvalifikace je zákonem specifikovaná forma vzdělávání. Zpravidla jsou spojovány s nezaměstnanými, ale rekvalifikovat se může každý občan, i zaměstnanec. Rekvalifikace mohou realizovat pouze zařízení s akreditovanými programy anebo školy zapsané ve školském rejstříku a to pro obory, které má jednotlivá škola zapsána ve výpisu správního zařízení. V roce 2012 došlo ke změnám v oblasti zaměstnanosti tak, že si od tohoto roku rekvalifikace zajišťuje sám. Jedná se o zvolenou rekvalifikaci uchazeče nebo zájemce o zaměstnání jako nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Rekvalifikace jsou také financovány z peněz Evropské unie, formou realizace projektů a konkrétní poskytovatel dotace se stará o jejich úroveň předběžnými či průběžnými kontrolami. Z výzkumu je zaznamenáno, že se zvyšující mírou nezaměstnanosti se snižuje podíl účastníků rekvalifikačních programů se špatným zdravotním stavem na počtu této ohrožené skupiny na trhu práce. Na druhé straně se zvyšuje podíl dlouhodobě nezaměstnaných. To ukazuje na skutečnost, že se ÚP pokouší nejdříve řešit problematičnost trhu práce obecně s ohledem na snižování míry nezaměstnanosti a rozsah dlouhodobé nezaměstnanosti a až poté řeší problematičnost a nejvíce ohrožené uchazeče. Dále např. rozsah rekvalifikačních programů

pro nejvíce ohrožené uchazeče souvisí spíše s celkovým rozsahem rekvalifikačních programů a to s cíleností na věk a vzdělání, dlouhodobou i opakovanou nezaměstnanost a to velmi výrazně – více programů zaměřených na rekvalifikace znamená větší zastoupení ohrožených skupin uchazečů. Tato skutečnost je tedy velmi pozitivní. V roce 2012 bylo na rekvalifikace, vč. zvolených rekvalifikací, vyčerpáno 146 377 tis. Kč, tj. 6,0 % všech prostředků ÚP vynaložených na APZ ze státního rozpočtu a v porovnání s rokem 2011 je to o cca 55 % méně. [8], [20] Poradenství se zaměřilo zejména na ohrožené cílové skupiny, jako jsou osoby se zdravotním postižením, dlouhodobě nezaměstnané, osoby mladistvé do 20 let věku, osoby s žádnou nebo nízkou úrovní kvalifikace, osoby nad 50 let, osoby pečující o děti do 15 let a v roce 2012 také nově na osoby propuštěné v důsledku ekonomické krize. Snaha je o jejich umístění na trhu práce, nebo o návrat do školského systému a doplnění vzdělání. [13,23, 24]

Veřejně prospěšné práce

VPP jsou časově omezené pracovní příležitosti, které slouží k aktivaci a získání či zachování pracovních návyků u ohrožených skupin uchazečů o zaměstnání, kde je vysoké riziko vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti z toho plynoucí ztráty kompetencí pro získání a udržení zaměstnání. Jde o práce spočívající v úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací, v údržbě veřejného prostranství a o obdobné prospěšné práce a činnosti ve prospěch obcí, státních a obecně prospěšných institucí. Na VPP stát vynaložil v roce 2012 celkem 688 417 tis. Kč, z toho z ESF 415 416 tis. Kč. Bylo to téměř o 400 tis. méně než v roce 2011. Tento pokles byl zaznamenán proto, že se změnila role tohoto nástroje v systému zaměstnanosti tak, že se dočasně do tohoto systému zaimplementoval nástroj veřejné služby, tak, aby byla podpora na tyto pracovní místa vynaložena efektivně a účelně. VPP jako nástroj APZ byl nejvíce využíván v Ústeckém kraji - 17,7 % prostředků ÚP čerpaných ze SR na VPP. [7,23,24]

Společensky účelná pracovní místa

Jedná se o taková pracovní místa, která zaměstnavatel zřídí po dohodě s Úřadem práce. K nim také patří pracovní místo zřízené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Cílem je nalezení trvalejších a dlouhodobějších zaměstnání takovým uchazečům v evidenci, které se nedaří zaměstnat jiným způsobem. Na tento nástroj

APZ stát vynaložil v roce 2012 celkem 366 364 tis. Kč, z toho 57 345 tis. Kč v rámci ESF. Bylo to o téměř 430 tis. Kč méně než v roce 2011. Důvodem poklesu je celková ekonomická situace a také skutečnost, že se hodně finančních prostředků proinvestovalo v rámci OP LZZ na VPP. [13,23,24]

Méně používané nástroje APZ

Nástroje APZ, které se využívají méně, jsou příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a překlenovací příspěvek. Pracovní síla z vnějšího trhu práce je novou krví zaměstnavatele. Lidskými zdroji jsou např. absolventi škol, ženy po MD, uchazeči z ÚP apod. Zaměstnavatel musí ovšem investovat do jejich adaptace. Tady jim může finanční dotací pomoci právě ÚP. Příspěvek na zapracování ÚP poskytuje zaměstnavateli, který přijímá uchazeče, který potřebuje zvýšenou péči a poskytuje ho max. na 3 měsíce. Tento činí nejvýše polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která se věnuje přijatému uchazeči o zaměstnání. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je určen pro situace, když zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a nemůže poskytovat v té době rozsah práce v rámci týdenní pracovní doby. Poslední, překlenovací příspěvek, může dostat uchazeč o zaměstnání, který v rámci SÚPM získal příspěvek na výkon OSVČ a je určen k pokrytí počátečních provozních nákladů. Tento příspěvek se poskytuje v odůvodněných případech jednorázově na dobu max. 5 měsíců a činí 0,25 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího roku. [5, 23]

3.3 Strategie politiky zaměstnanosti

V současné době se ve všech strategických dokumentech, člancích či odborných debatách skloňuje aktuálnost a významnost politiky zaměstnanosti včetně její prognózy do budoucna. Na jedné straně ji vnímáme jako prvek prosperity ekonomiky, na straně druhé jako ukazatel kvality života jedince. Velký počet obyvatelů Evropy je nezaměstnaných, nebo nečinných, mnoho mladých lidí opouští předčasně vzdělávací systém a dostávají se do spárů chudoby a sociální izolace. Všechny členské státy Evropské unie si stanovují cíle a přijímají opatření ve snaze vyrovnat se s těmito problémy, opatření musí vyřešit dnes tak ohromnou nezaměstnanost v celé Evropské unii. Cílem Evropské strategie zaměstnanosti je vytvářet

v rámci celé Evropské unie více pracovních míst a současně zvyšovat kvalitu těchto pracovních míst. Prostřednictvím Evropské strategie zaměstnanosti se musí koordinovat národní politiky zaměstnanosti. Společné cíle a priority se transponují do vnitrostátních programů tak, aby dokázaly vyvést hospodářství Evropské unie z krize a kvalitně jej připravit na další desetiletí. [13].

Cesty hledání nových strategií zaměstnanosti jsou významným evropským procesem trhu práce, který je zaměřen na snižování nezaměstnanosti, s konkrétním zaměřením na problémové oblasti, ať už se týkající nezaměstnanosti dlouhodobé, či s konkrétním zaměřením na ohrožené věkové skupiny nezaměstnaných. Pokud chce ES obstát v konkurenci s jinými, rychleji se rozvíjejícími ekonomikami, musí vytvářet nová pracovní místa ve vyšším počtu i kvalitě, a to v souladu se strategií růstu „Evropa 2020“ jako i s Evropskou strategií zaměstnanosti. [13]. Vystává potřeba nutně investovat do školství, vědy a zejména do aktivní politiky zaměstnanosti tak, aby se podařilo vyvést Unii z hospodářské krize. Nová koncepce pro záchranu Evropy se jmenuje Evropa 2020 - strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. Jedním ze tří základních priorit strategie Evropa 2020 je růst podporující začlenění, jde o podporu ekonomiky s vysokou zaměstnaností, jež se bude vyznačovat hospodářskou, sociální a územní soudržností. Dosáhnout tento růst znamená zejména posílit úlohu občanů prostřednictvím vysoké úrovně zaměstnanosti, modernizovat pracovní trhy a systémy sociálního zabezpečení členských států, zvýšit investice do získávání dovedností a odborné přípravy, rozvíjet schopnost předvídat a zvládat změny, a vybudovat soudržnější společnost. [13,14]

3.3.1 Evropské strategie zaměstnanosti současnosti

1. Rozšířit výhody, které plynou z hospodářského růstu na všechny části Unie, i do jejich nejvzdálenějších oblastí a regionů tak, aby posílila územní soudržnost.
2. Zajistit přístup a příležitosti pro každého občana EU v průběhu celého jeho života.
3. Využívat plně potenciálu svých pracovních sil, aby se Evropa dokázala vypořádat s problémy, jako je např. stárnutí obyvatelstva a rostoucí globální konkurence.
4. Vypracovat politiky na podporu rovnosti žen a mužů, aby se zvýšila účast všech na trhu práce a tak podpořit sociální soudržnost a růst. [15]

Směry Evropské strategie zaměstnanosti současnosti

EU se musí jednoznačně zaměřit na zaměstnanost. Počet pracovních sil se v důsledku demografických změn tenčí a v současnosti jsou v Evropě zaměstnány pouze dvě třetiny našeho obyvatelstva v produktivním věku. Např. V USA v Japonsku je to víc než 70 %. V Evropě je velmi nízká zaměstnanost žen a starších osob. Postiženi krizí jsou také mladiství do 25 let věku, u nich je zaznamenána nezaměstnanost více než 21 %. Evropa čelí hrozbě, že tito lidé, jenž mají velmi slabou vazbu na trh práce, se tomuto trhu definitivně vzdají. Dalším směrem, kudy jediné může vést cesta ke zlepšení, jsou dovednosti. Až cca 80 milionů obyvatel EU má základní či nízké dovednosti. Pokud se rozvíjí celoživotní učení, tak z něj opět těží zase jen ti vzdělanější. Prognózy nastiňují skutečnost, že do roku 2020 bude o 12 milionů nižší poptávka po nízko kvalifikovaných osobách, naopak po kvalifikovaných silách vzroste poptávka o celkem 16 milionů. Posledním důležitým směrem je boj proti chudobě. Existují alarmující statistiky, kdy před krizí bylo chudobou ohroženo 80 milionů lidí, přičemž dětí z toho bylo 19 milionů. Dnes je dalších 8 % pracujících osob ohroženo chudobou také, a samozřejmě nejvíce ohroženi jsou nezaměstnaní. [13,14]

Stěžejní iniciativy Evropské strategie zaměstnanosti současnosti

Stěžejní iniciativa „Program pro nové dovednosti a pracovní místa“ si klade za cíl vytvořit podmínky pro modernizaci trhů práce s jediným a nejdůležitějším záměrem - zvýšit zaměstnanost. [16] Nutné je učinit několik zásadních kroků. Jedním z nich je tlak na zvyšování sociální odpovědnosti podnikatelské sféry. Umožnit lidem, aby se mohli dál vzdělávat a to systémem, který by jim umožnil uplatnit se i na zahraničních trzích, i když prioritou je samozřejmě jejich účast na pracovním trhu tuzemském. Na tuto skutečnost navazuje potřeba větší dostupnosti zařízení péče o děti. Celkově se poptává také dostupnost o zařízení péče o osoby jiné. V tomto směru je na evropském trhu vysoký handicap. Pokud chceme dosáhnout sociální soudržnosti a souběžně vyšší produktivity, bude také velmi důležitá možnost a schopnost udržovat aktivní stárnoucí populaci. [17] V praxi to znamená zlepšení postavení starších občanů za pomoci získávání nových dovedností, které jim následně umožní přizpůsobit se novým podmínkám či případným posunům v jejich profesní dráze. Zvýší se produktivita práce a sníží nezaměstnanost. [16]

Stěžejní iniciativa „Evropská platforma pro boj proti chudobě“

Stěžejní iniciativa „Evropská platforma pro boj proti chudobě“ si klade za cíl zabezpečit hospodářskou, sociální a územní soudržnost za účelem zvyšování povědomí o základních právech osob, které se potýkají s chudobou a sociálním vyloučením, a uznávání těchto práv, aby mohly důstojně žít a aktivně se zapojovat do společnosti. [16,17]

Překážky na cestě Evropské strategie zaměstnanosti současnosti

Jednou z překážek je „jednotný trh pro 21. století“, který je nesmírně důležitý pro růst a vytváření pracovních míst. Současnost však naopak ukazuje na známky únavy z integrace. Naopak krize vystupňovala sklony k hospodářskému nacionalismu. Je nutné získat nový impuls – Evropa musí bezodkladně zamezit rozdrobenosti v přístupu k toku elektronického obsahu, což brání spotřebitelům a podnikům v přístupu k němu. Mezi spotřebitele patří i zájemci o práci. Naše podniky čelí realitě rozdrobených pravidel, naopak konkurence z Japonska a Číny se mohou o své velmi rozsáhlé trhy opřít. [17]

3.3.2 Současná evropská strategie zaměstnanosti v podmínkách ČR

K naplňování cílů strategie Evropa 2020 slouží programový dokument Národní program reforem. Je poplatný všem členským zemím EU. Každoročně se aktualizují a posléze schvalují národními vládami. Vždy ke konci dubna se postupují k hodnocení Evropské komisi. Ta je během měsíců května a června vyhodnotí, a určí další opatření a doporučení jednotlivým členským státům a také EU jako celku. Takto získávají členské státy zpětnou vazbu ještě předtím, než začnou sestavovat své rozpočty na další období. To vše se děje v rámci tzv. Evropského semestru. Evropský semestr je tedy systematickým a cyklickým procesem, sloužícím k posouzení pokroků v plnění národních programů reforem. V návrhu desetiletého plánu strategie „Evropa 2020“, se velká pozornost věnuje zvýšení zaměstnanosti. Hlavní úkol EU je zvýšení míry zaměstnanosti populace ve věku 20–64 let minimálně na 75 %. Vláda ČR se ve svém Národním programu reforem rozhodla následovně: zvýšení míry zaměstnanosti osob ve věku 20–64 let na 75 % (shodně s cílem EU). Dále však přijala na národní úrovni další konkrétní dílčí cíle. Jde o zvýšení míry zaměstnanosti žen (20–64 let) na 65 %, zvýšení míry zaměstnanosti starších osob (55–64 let) na 55 %, snížení míry nezaměstnanosti mladých osob (15–24 let) o třetinu oproti roku 2010, snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalitací (stupen ISCED 0–2) o čtvrtinu

oproti roku 2010, snížení administrativní zátěže podnikatelů oproti r. 2005 o 30 % a zvýšení produktivity práce oproti r. 2010 o 20 %. [18]

Letos končí druhý rok evropského semestru a začíná rok třetí. Pro druhý rok Evropská komise doporučila České republice v oblasti zaměstnanosti zlepšit fungování trhu práce, přistoupit na nová, efektivní opatření k podpoře zaměstnanosti a v kontextu zvyšování zaměstnanosti podporovat důchodovou reformu a zkvalitňovat vzdělávací systém. [19]

Globalizace ekonomiky se bude čím dál víc prohlubovat. Transnacionální společnosti hledají pro své potřeby a aktivity co nejvýhodnější prostředí. Zajímavé jsou lokality, kde se jejich investice do lidských zdrojů vyplatí. V rámci politiky zaměstnanosti ČR je úkolem formovat pracovní sílu tak, aby byla schopná pružně reagovat na rizika, která globalizace přináší. [5]

3.3.3 Evropský sociální fond jako nástroj politiky zaměstnanosti v ČR

Česká politika zaměstnanosti je ovlivňovaná mimo Evropské strategie zaměstnanosti také kohezní politikou EU a to zejména prostřednictvím Evropského sociálního fondu. Evropský sociální fond je jeden z nejstarších strukturálních fondů, byl vytvořen již v roce 1957. ESF je hlavním nástrojem sociální politiky a politiky zaměstnanosti. Evropský sociální fond byl vytvořen s cílem podpory politiky členských států EU, které jsou jednoznačně v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti tak, aby byly naplněny cíle Lisabonské smlouvy. [14]

Součástí plánu tzv. Lisabonské strategie z roku 2000 měla být společnost s větším množstvím lepších pracovních příležitostí a větší sociální soudržností. Tato již zanechala modelu, který se zaměřoval zejména na zachování stávajících pracovních míst, směřovala do nových sfér, k vytváření míst nových. Cílem nového směru bylo dosáhnout vyšší míry zaměstnanosti, která se z průměrných 61 % měla do roku 2010 co nejvíce přiblížit 70 %. Obecným cílem byla plná zaměstnanost a společenský pokrok. Lisabonský summit se zaměřil na 4 klíčové okruhy politiky zaměstnanosti a sociální politiky: zlepšení zaměstnanosti pomocí celoevropských databází o pracovních místech a podpořením zvláštních programů umožňujících nezaměstnaným zlepšit si kvalifikaci, prioritní podpora celoživotního vzdělávání, zvýšení zaměstnanosti ve službách v soukromém i veřejném sektoru a podpora všech aspektů rovných příležitostí. Po několika letech bylo zjištěno, že postupy při dosahování cílů Lisabonské strategie jsou velmi pomalé a cíle nesplnitelné.

Evropská komise proto reagovala na tento kritický stav a dala v roce 2004 podnět vzniku tzv. revidované Lisabonské smlouvě. V revizní podobě je patrná snaha o posílení role sociálních partnerů v nadnárodním kontextu. Znovu je kladen důraz především na problematiku pracovního trhu. Vše však změnil příchod hospodářské krize a její dopad na ekonomiky členských států. Vysoký nárůst nezaměstnanosti poukázal na fakt, že cíle přijaté Lisabonskou strategií jsou silně závislé na probíhajícím ekonomickém cyklu a proto byly v daném okamžiku a době nesplnitelné. [13,14] I přestože Lisabonská strategie neskončila úspěšně, v roce 2010 přichází Evropská komise s novým desetiletým plánem. Nová koncepce pro záchranu Evropy se jmenuje Evropa 2020 - strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. Oproti Lisabonské strategii je zde kladen větší důraz na zapojení členských států. Tuto novou politiku podporuje neustále a zejména právě Evropský sociální fond. [14] Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Jeho základní cíle jsou vymezeny následovně: pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce, rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce, sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce, celoživotní vzdělávání, rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly, zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání, zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce a boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi na trhu práce.

V druhém programovacím období 2007 -2013 se zaměřil na 4 zásadní oblasti:

- zvýšení přizpůsobivosti pracovníků a podniků,
- lepší přístup k zaměstnání a účast na trhu práce,
- posílení sociálního začleňování potlačením diskriminace a usnadněním přístupu znevýhodněných osob na trh práce,
- podpora partnerství pro reformy v oblastech zaměstnanosti a sociálního začleňování. [14]

Nacházíme se již na konci druhého programovacího období a bylo zde proinvestováno mnoho finančních prostředků k realizaci projektů ke zvyšování zaměstnatelnosti. Celková alokace na české operační programy byla stanovena v eurech - 3,8 mld. EUR. Při zhodnocení působnosti finančních prostředků z ESF lze ale konstatovat, že jejich užití v jednotlivých členských státech nevedlo k výraznému zvýšení zaměstnatelnosti či k nápravám v oblasti nezaměstnanosti. Proto je důležité se zaměřit na projekty a cíle, vedoucí k podpoře zlepšení

systemu a struktur za účelem lepšího fungování trhu. Tyto projekty jsou realizovány v rámci jednoho ze tří operačních programů ESF v programovacím období 2007 - 2013.:

- Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost,
- Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost,
- Operační program Adaptibilita. [9,14]

3.3.4 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Tento OP je více cílový tematický program. Je financován především z prostředků cíle Konvergence. V rámci přidělování finančních prostředků do oblasti aktivní politiky trhu práce je financován také z prostředků pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Program zajišťuje realizaci cílů Národního strategického referenčního rámce 2007 - 2013. Smyslem OP LZZ je zvýšení zaměstnanosti lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU. Program přesně vymezuje priority k podpoře zaměstnanosti a k rozvoji lidských zdrojů s cílem zvyšování zaměstnanosti. Vymezených priorit je celkem osm, z toho 5 v rámci Cíle Konvergence a 3 v Cíli Regionální konkurenceschopnosti a zaměstnanosti. [9,14] Z hlediska Mostecká a s ohledem na problémy, se kterými se potýká, je vhodné se zaměřit při realizaci projektů zejména na prioritní osu č. 2 - Aktivní politiky trhu práce a prioritní osu č. 3. Prioritní osa č. 2 je zaměřena na zlepšení přístupu k zaměstnání, na trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání a na prevenci nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti skupin znevýhodněných na trhu práce. Prioritní osa č. 3 se orientuje především na pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo osobám sociálně vyloučeným. Nástroji je forma přímé podpory těchto osob a forma zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb pro tyto osoby včetně posilování místních partnerství. Podporována jsou zejména opatření vedoucí ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob a opatření směřující k lepší slučitelnosti rodinného a profesního života. V rámci tohoto cíle jsou podporovány také aktivity zaměřené na prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce. Zvláštní pozornost je věnována příslušníkům romských komunit a migrantům a dalším skupinám z odlišného sociokulturního prostředí.

3.3.5 Projekty z Evropského sociálního fondu

Jednotlivé krajské pobočky a kontaktní pracoviště ÚP ČR jsou na jedné straně zcela závislé na finančních prostředcích, určených pro APZ, na straně druhé jsou odpovědné

za realizaci politiky zaměstnanosti formou projektů a veřejných zakázek a hrají hlavní roli v koordinaci a správě podpory získané z ESF. Většina projektů realizovaných s cílem zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost kombinuje při realizaci projektových aktivit výše vzpomínané nástroje APZ. Možnost získávat finanční prostředky prostřednictvím ESF umožnila rozšířit nabídku programů k aktivizaci nezaměstnaných lidí, přičemž rozsah programů zaměstnanosti, které jsou financované z ESF, se neustále zvětšuje. Jejich charakter a rozsah je dynamický, měnící se dle místních podmínek či partnerství se subjekty, kteří projektovou tematiku zvládají a jsou schopni žádat o granty. Projekty jsou tedy dodávány dle národních schémat a ÚP ČR - Krajské pobočky, jsou odpovědné za implementaci regionálních priorit přes grantová schémata. Tímto způsobem se zvyšuje podíl APZ na uchazečích. [14]

Rozsah ani struktura programů ESF nesouvisí s ekonomickou situací na lokálních trzích. Současně ale souvisí rozsah se strukturou. Čím je větší, tím více jsou programy ESF zacílené na ohrožené skupiny uchazečů. Rozsah souvisí velmi silně se zacílením na dlouhodobě a opakovaně nezaměstnané, na uchazeče nad 50 let věku, poté se zaměřují až na osoby s nízkým vzděláním a souvislost na zhoršený zdravotní stav je velmi slabý.

Jaká je úspěšnost užívání nástrojů APZ? Které ohrožené skupiny jsou úspěšné a které neúspěšné? Největší efekty se dosahují v rámci realizace rekvalifikací u účastníků ve středním věku, nejmenší zase u účastníků nad 50 let. U rekvalifikací platí, že vzdělanost účastníků těchto kurzů nikterak efekty ovlivňuje. To neplatí pro jiné nástroje APZ. U všech - VPP, SÚPM, SVČ, IAP a ESF - je počet uchazečů v evidenci nejvyšší u účastníků se základním vzděláním. [14] Pokud se sledují proměnné jako je délka nezaměstnanosti a opakovaná nezaměstnanost, tak mají obě stejné efekty, a to nepotěšující. Výskyt dlouhodobé nezaměstnanosti je mnohem vyšší, než výskyt nezaměstnanosti krátkodobé. To znamená, že pozice na trhu práce má vliv na postavení účastníků na trhu práce mnohem víc, nežli jejich účast v programech, které se realizují v rámci uplatňování nástrojů APZ. Krátkodobé a levné programy nemají sílu změnit a zvrátit těžkou situaci ohrožených skupin evidovaných na ÚP.

4. Charakteristika regionu z hlediska řešené problematiky

Mezi strukturálně nejpostiženější regiony České republiky patří dlouhodobě okresy v území Ústeckého a Moravskoslezského kraje. Již řadu letu je okres Most, ležící v Ústeckém kraji, na první příčce sestaveného pořadí dle výše uvedených ukazatelů. Je nejvíce postižený restrukturalizací těžkého průmyslu a již od 90. let m. s. vykazuje nejvyšší míru nezaměstnanosti v zemi.

4.1 Specifikace regionu

Region Mostecko se řadí podle své rozlohy 467 km² druhé místo nejmenšího regionu Ústeckého kraje. Ze severu ho chrání Krušné hory. Z ostatních stran hraničí s regionem Chomutov, Teplice a Louny. Severozápadní hranice regionu státní hranicí se Spolkovou republikou Německo. Okres Most je jako územní jednotka zařazen do Regionu NUTS 4 a spolu s Ústeckým a Karlovarským krajem Region NUTS 2 – Severozápad. Takovéto vymezení Vlády České republiky bylo zcela účelné pro vytvoření skupin regionů, které se ucházejí o finanční prostředky ze Strukturálních fondů EU s cílem zabezpečit svůj hospodářský a sociální rozvoj.

Obr. č. 1 Administrativní členění okresu Most



Zdroj: [35]

Co do rozlohy je téměř nejmenší, zato s vysokou hustotou obyvatelstva, na km² celkem 251 obyvatel, z toho v rámci celého Ústeckého kraje s nejvyšším podílem obyvatel žijících ve městech. K 31. 12. 2012 měl okres Most 115 005 obyvatel, z toho se víc než 80 % soustředí ve městě Most a Litvínov. [25]

4.2 Příčiny nejvyšší nezaměstnanosti regionu

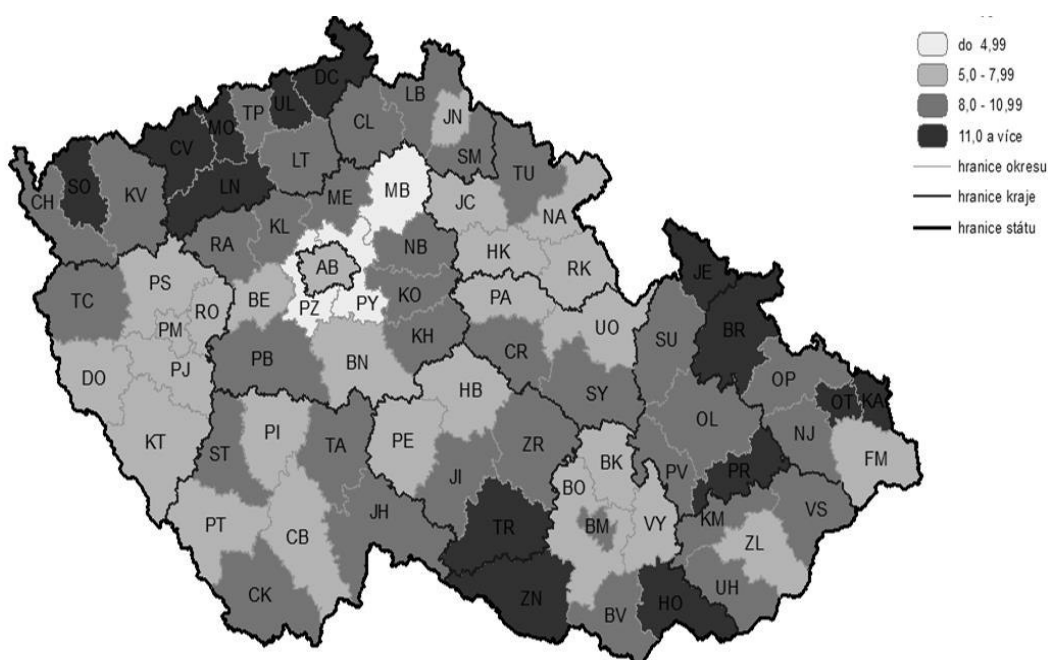
Jako jeden z nejvýznamnějších problémů na Mostecku se jeví nezaměstnanost. Při hledání kořenů tohoto jevu se jednoznačně vychází z existence rozsáhlých zásob hnědého uhlí v tzv. Severočeské hnědouhelné pánvi. Nárůst těžby tohoto energetického zdroje si v minulosti vyžádal poptávku po pracovní síle, zejména po dělnických profesích, tedy po pracovní síle nekvalifikované. V tomto okamžiku narůstá na Mostecku podíl romských obyvatel, kteří se sem stěhovali ze všech koutů tehdy ještě Československé republiky.

Po roce 1990 nastal zlomový zvrat. Těžba se postupně utlumovala a pracovní místa pro manuální profese ubývaly. Nutno podotknout, že se jednalo o početnou skupinu zdejších obyvatel v produktivním věku, leč s nejnižší vzdělanostní strukturou. Lidé, kteří ztratili zaměstnání počátkem devadesátých let v důsledku restrukturalizace průmyslu, vlivem dlouhodobé nezaměstnanosti postupně ztráceli pracovní návyky a vůli neustále si hledat zaměstnání. Terénní pracovníci v tomto případě upozorňovali na časté psychické problémy takto postižených lidí. Mladší generace pak vyrůstala v prostředí, kde často ani jeden z rodičů nepracuje a pracovním návykům se tak nenaučili vůbec. Mezigeneračně navíc dochází ke vzdělanostnímu regresu. V takovémto demografickém prostoru se velmi těžko hledalo uplatnění na trhu práce, tito lidé zůstávali jako dlouhodobě nezaměstnaní na okraji společnosti a žijí v sociálním vyloučení. V porovnání s ostatními regiony se v důsledku výše uvedených skutečností Mostecko stává nejméně zajímavým regionem také z hlediska stěhování. Této situace využily různé realitní společnosti, které v Mostě nakupovaly velmi levné byty a tyto posléze nabízely lidem, kteří se jeví jako málo profitabilní a bydleli v lukrativních místech v jiných regionech. Tímto se příliv sociálně slabších obyvatel ještě zvýšil. [26]

Okres Most je tedy charakterizován velmi nízkou mírou vzdělanosti, pokud se situace v této oblasti nezlepší, hrozí další zhoršování životní úrovně velké části obyvatelstva. Špatná vzdělanostní struktura má vysoce negativní vliv na zaměstnatelnost obyvatel, lidé s nižším

vzděláním mají nižší šanci najít si zaměstnání a jsou ohroženi nebo již jsou v sociálním vyloučení. Etnická skladba obyvatel, jedná se zde o vysoké zastoupení romského etnika žijícího v sociálně vyloučených lokalitách Mostecká má vliv na eskalaci sociálního napětí, kriminality a dalších sociálně-patologických jevů. Žije zde mnoho domácností s příjmy pod životním minimem. Je zde vysoká koncentrace sociálně slabšího obyvatelstva, což poukazuje na problematickou sociální skladbu obyvatelstva, která se vyznačuje vysokou nezaměstnaností. Řada uchazečů o zaměstnání zůstává v evidenci dlouhodobě, má nedostatečnou kvalifikaci a praxi, je bez pracovních návyků, vyznačuje se nedostatečnou orientací na trhu práce, a proto se snižuje možnost jejich bezproblémového znovu začlenění na pracovní trh, jedná se zejména o mladistvé uchazeče ohrožené sociálním vyloučením či už sociálně vyloučené. Tato cílová skupina má dlouhodobě problémy se svým uplatňováním na trhu práce, a to hlavně z důvodu nízké či žádné kvalifikace, absence pracovní praxe, nevytvoření pracovních návyků apod. Jedná se o kombinaci sociálních, informačních a dalších handicapů, s rizikem vzniku celoživotní závislosti na státním sociálním systému. [27,35]

Obr. č. 2: Podíl nezaměstnaných na počtu obyvatel v okresech ČR k 31. 1. 2014



Zdroj: [35]

5. Vlastní analýza

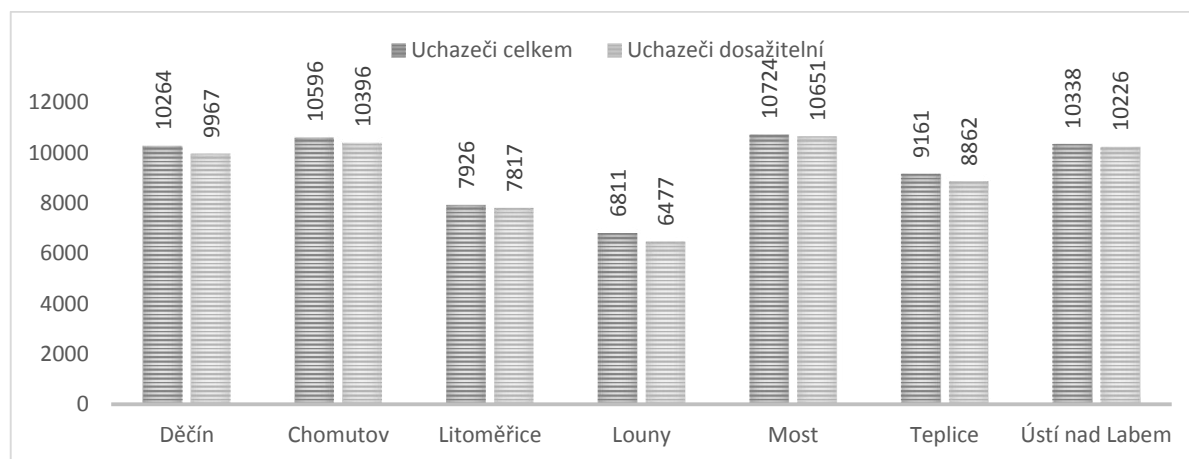
Tato diplomová práce je zaměřena na analýzu vývoje trhu práce v regionu Mostecko, na úroveň nezaměstnanosti v regionu Mostecko a na účinnost realizace konkrétního nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, financovaného z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

5.1 Vývoj nezaměstnanosti v regionu Mostecko

Situace k 31. 12. 2013

Ústecký kraj a okres Most patří v oblasti nezaměstnanosti k nejpostiženějším regionům České republiky. Úřad práce ČR evidoval k 31. 12. 2013 v Ústeckém kraji 65 820 uchazečů o zaměstnání, z toho dosažitelných, tedy těch, kteří mohou nastoupit při nabídce práce do zaměstnání okamžitě, bylo 64 396. V okrese Most jich bylo evidováno ke stejnému datu 10 724, z toho dosažitelných 10 651.

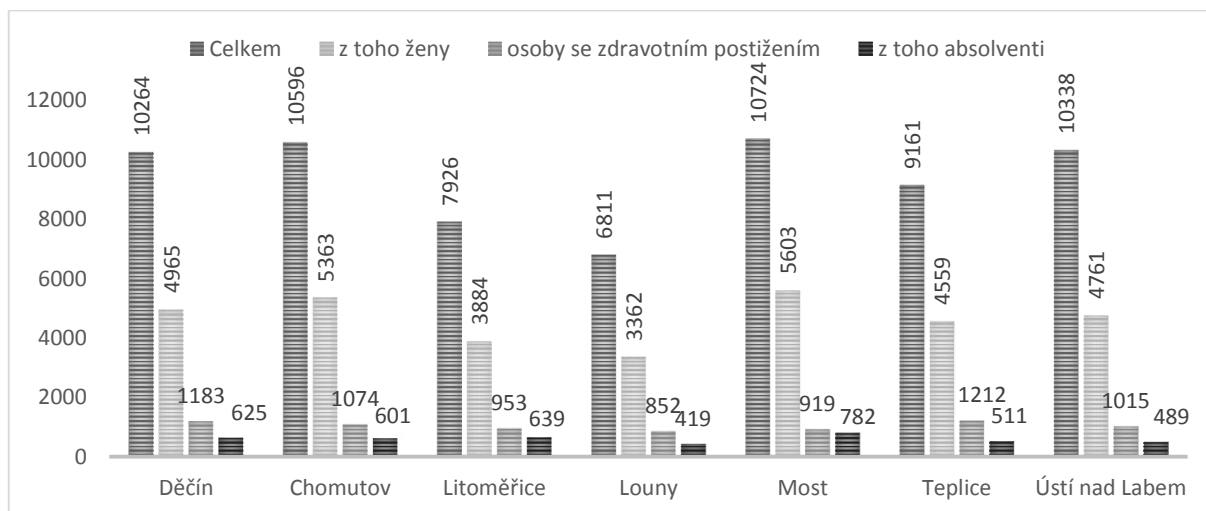
Graf č. 1: Uchazeči o zaměstnání v okresech Ústeckého kraje



Zdroj: ČSÚ [37]

Jak ukazuje graf č. 1, vyšší počet uchazečů o zaměstnání zaznamenávají všechny okresy Ústeckého kraje (s výjimkou okresu Teplice). Mostecký okres jim vévodí. Meziročně se počet uchazečů o zaměstnání navýšil ještě výrazněji, a to o 7 %. Počet uchazečů o zaměstnání k 31. 12. byl v Ústeckém kraji v roce 2013 nejvyšší od roku 2005, v rámci okresu Ústí nad Labem byl nejvyšší vůbec za dobu existence České republiky.

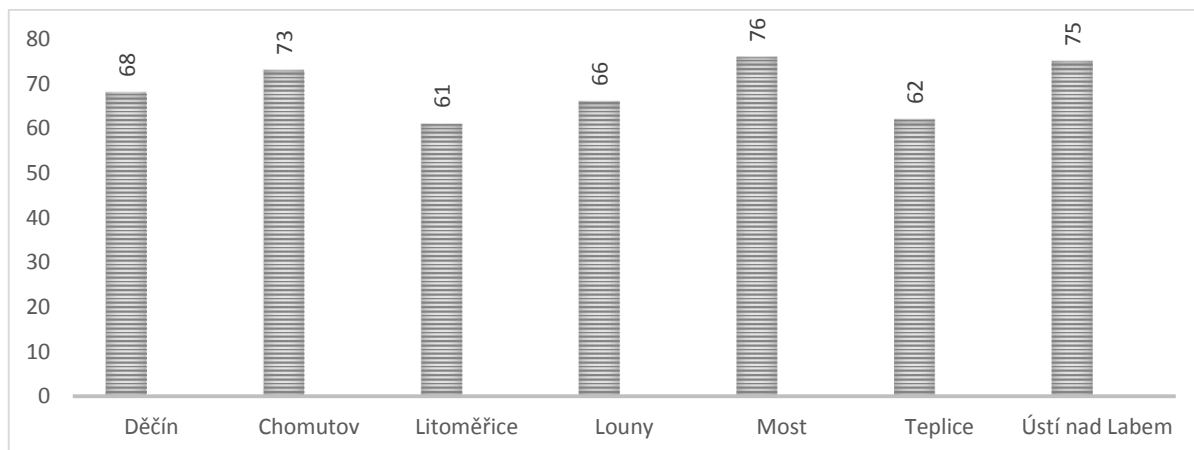
Graf č. 2: Uchazeči o zaměstnání dle struktury v okresech Ústeckého kraje



Zdroj: ČSÚ [37]

Graf číslo 2 ukazuje, že k poslednímu dni roku 2013 z celkem 65 820 uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji bylo nezaměstnaných 33 323 mužů a 32 497 žen. K nárůstu došlo u obou pohlaví, výrazněji však vzrostl počet nezaměstnaných mužů. Z grafu je patrné, že okres Most se i z hlediska struktury uchazečů o zaměstnání na celkové nezaměstnanosti v Ústeckém kraji podílí nejvyšším počtem uchazečů o zaměstnání.

Graf č. 3: Pořadí okresů Ústeckého kraje dle podílů nezaměstnaných osob v rámci celé ČR

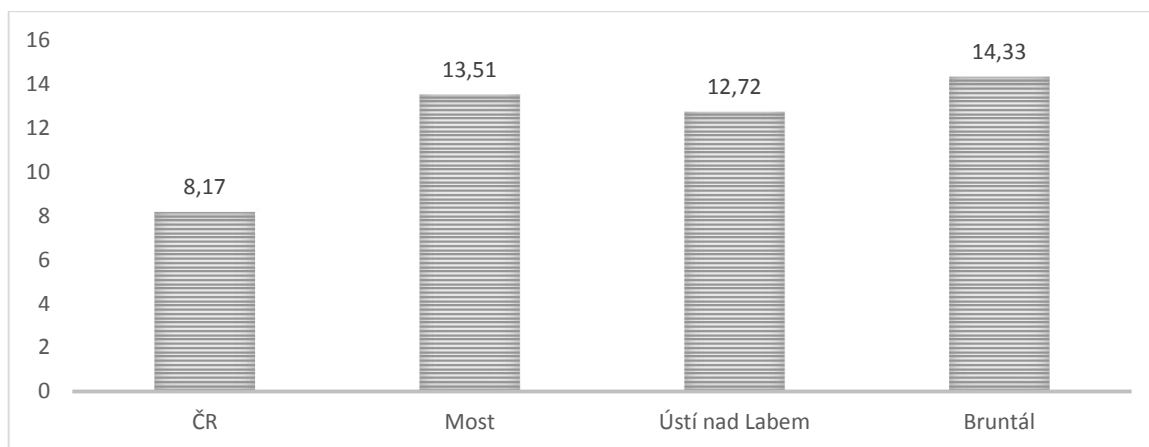


Zdroj: ČSÚ [37]

Graf č. 3 ukazuje, že jednotlivé okresy Ústeckého kraje se dle pořadí okresů v rámci celé České republiky pohybují v třetině s nejhorším umístěním. Absolutní nejhorší umístění tvoří

77. příčka. Okres Most je na předpoledním, 77. místě. Příčinou nárůstu nezaměstnanosti ke konci roku 2013 bylo hlavně ukončování sezónních prací a obecně nástup zimy. Zimní turistická sezóna může pozitivně ovlivnit situaci na trhu práce zejména v horských střediscích. To se ale netýká okresu Most, který získal druhé nejhorší umístění a v dlouhodobém časovém horizontu první nejhorší pozici ze všech okresů celé České republiky.

Graf č. 4: Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu v České republice a ve třech nejpostiženějších okresech (v %)



Zdroj: ČSÚ [28,37]

Graf č. 4 ukazuje, že podíl nezaměstnaných na Mostecku opět zaznamenán nárůst nezaměstnanosti, tedy 13,51 %. Nárůst pokračoval i v lednu 2014, protože na Úřad práce ČR (ÚP ČR) začali přicházet lidé, kterým skončili termínované pracovní smlouvy. K 31. 01. 2014 dosáhl podíl nezaměstnaných na Mostecku až 14%.

Největší část nově zaevidovaných příchozích tvořili lidé se základním a středním odborným vzděláním. Z podaných informací Úřadu práce České republiky, Kontaktního pracoviště v Mostě šlo z hlediska profesní struktury zejména o administrativní pracovníky, prodavače, pomocné a nekvalifikované pracovníky, zedníky, montážní pracovníky, servírky či číšníky. Na Mostecku se začíná používat v důsledku nárůstu nezaměstnanosti pojem „armáda nezaměstnaných“.

Vývoj nezaměstnanosti:

Tabulka č. 1: Míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 2005 – 2013 (v %)

Rok	Míra nezam./podíl nezaměstnaných	1.diference	2.diference	Tempo růstu	BI
2005	13,0	-	-	-	100,0000
2006	13,5	0,5	0,5	1,0385	103,8462
2007	12,3	-1,2	-1,7	0,9111	94,6154
2008	10,2	-2,1	-0,9	0,8293	78,4615
2009	12,2	2,0	4,1	1,1961	93,8462
2010	13,4	1,2	-0,8	1,0984	103,0769
2011	13,1	-0,3	-1,5	0,9776	100,7692
2012	13,7	0,6	0,9	1,0458	105,3846
2013	12,7	-0,9	-1,5	0,9285	97,8462

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Tabulka č. 2: Míra nezaměstnanosti v okrese Most v letech 2005 – 2013 (v %)

Rok	Míra nezam./podíl nezaměstnaných	1.diference	2.diference	Tempo růstu	BI
2005	22,0	-	-	-	100,0000
2006	20,5	-1,5	-1,5	0,9318	93,1818
2007	17,6	-2,9	-1,4	0,8585	80,0000
2008	13,1	-4,5	-1,6	0,7443	59,5455
2009	15,5	2,4	6,9	1,1832	70,4545
2010	16,2	0,7	-1,7	1,0452	73,6364
2011	15,9	-0,3	-1,0	0,9815	72,2727
2012	15,8	-0,1	0,2	0,9937	71,8182
2013	13,5	-2,3	-2,2	0,8544	61,3636

Zdroj: MPSV [37], vlastní zpracování

Při srovnání časové řady v tabulce č. 1 a č. 2 - podílu nezaměstnaných na obyvatele v Ústí nad Labem a v Mostě je zřejmé, že jak celý Ústecký kraj, tak i okres Most, patří ke strukturálně postiženým oblastem České republiky. První diference v tabulce č. 2 v jednotlivých letech ukazuje téměř stejný pohyb absolutních nárůstů či poklesů nezaměstnanosti v jednotlivých letech v Ústeckém kraji i v okrese Most, rozdíl je pouze ve vyšších, tedy horších číslech zkoumaného ukazatele pro okres Most. To samé platí i pro srovnání absolutních rozdílů dvou sousedních absolutních nárůstů či poklesů nezaměstnanosti v tabulce č. 2. Tempo růstu či poklesu nezaměstnanosti v okrese Most

i v Ústeckém kraji zcela odráží nástup ekonomické krize v letech minulých. Bazický index v tabulce č. 2 zase ukazuje, že výchozí výše nezaměstnanosti v roce 2005 byla při srovnání Mostecka a celého Ústeckého kraje diametrálně odlišná. Proto na Mostecku ukazuje na mnohem vyšší pokles nezaměstnanosti ve srovnání s rokem 2005, celkově je na tom Mostecko pořád hůře než Ústecký kraj, kde osciluje v řádech jednotek procent směrem nahoru i dolů kolem výchozí hodnoty.

Slovně lze interpretovat vysokou nezaměstnanost v roce 2005 a poté její pokles tak, že na Mostecku se hospodářství se v minulosti zcela jednostranně soustředilo na těžký průmysl. Restrukturalizace těžebních společností na přelomu tisíciletí zasáhla nejvíce region Mostecko. Po vstupu do EU přišly pro region Mostecko i celý Ústecký kraj šance na trhu práce v podobě zahraničních investic. Dále tu byl Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, který zpřísnil podmínky pro evidenci uchazečů o zaměstnání v kontextu poskytování podpory v době nezaměstnanosti. Současně byly zavedeny i další nástroje APZ, dále dotace pro podniky, které vytvoří nová pracovní místa právě v okresech s vysokou mírou nezaměstnanosti. Povinnost zaměstnavatelů hlásit do deseti pracovních dnů na úřad práce volná pracovní místa pod sankcí přestupku nebo správního deliktu také zmírňovala nesoulad mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Tato opatření měla přispět ke snížení regionálních rozdílů v nezaměstnanosti, což i dle výše uvedených šetření v tabulce znamenalo pokles míry nezaměstnanosti v regionu a jeho dvou nejpostiženějších okresech. V roce 2008 nastal na trhu práce zlom. Ten se začal postupně měnit, počet volných pracovních míst na Mostecku začal klesat, míra nezaměstnanosti zákonitě začínala stoupat, to vše pod vlivem převážně exportně orientované ekonomiky roku 2008 a v dalším roce byl tento stav ještě výraznější zejména vlivem celosvětové hospodářské krize. V jejím důsledku se začalo propouštět a vliv nastavených opatření ke snižování regionálních rozdílů v nezaměstnanosti začal slábnout.

5.2 Analýza nabídky a poptávky po práci v regionu Mostecko

Na Mostecku jsou poptávka a nabídka práce zcela v nerovnováze. Nabídku práce lze hodnotit počtem evidovaných volných pracovních míst. Není to údaj zcela přesný, neboť poptávka může probíhat i mimo úřady práce. Volná pracovní místa jsou evidována k 31. 12. daného roku.

Tabulka č. 3: Vývoj volných pracovních míst v okrese Most v letech 2005 – 2013

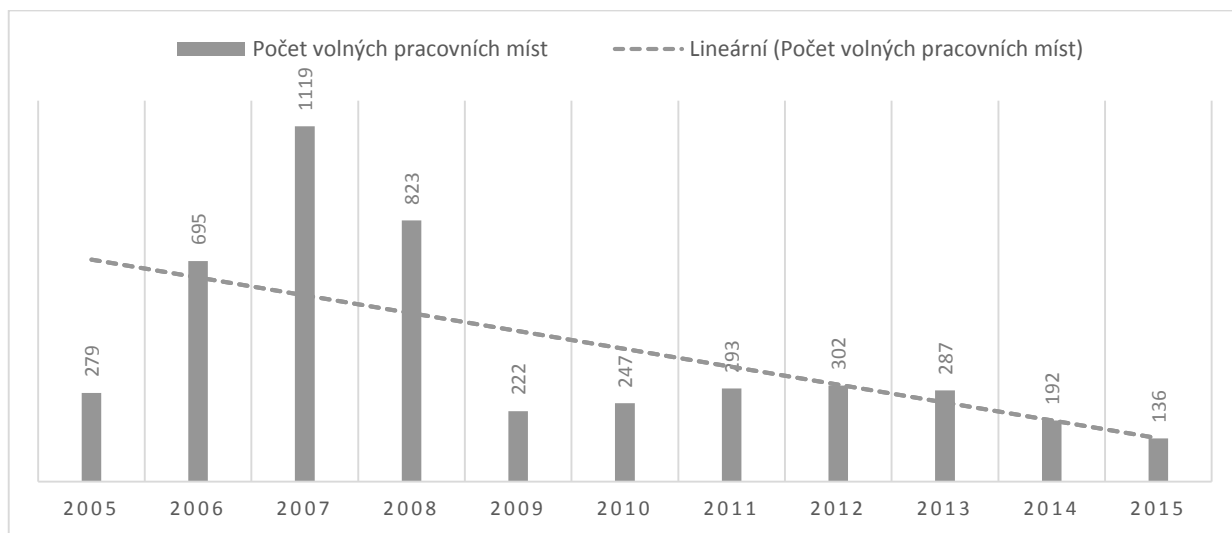
Rok	Počet volných pracovních míst	1. difer.	2. difer.	Tempo růstu	Bi
2005	279				100,0000
2006	695	416	416	2,4910	249,1039
2007	1 119	424	8	1,6101	401,0753
2008	823	-296	-720	0,7355	294,9821
2009	222	-601	-305	0,2697	79,5699
2010	247	25	626	1,1126	88,5305
2011	293	46	21	1,1862	105,0179
2012	302	9	-37	1,0307	108,2437
2013	287	-15	-24	0,9503	102,8674

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočet

Tabulka č. 3 ukazuje, že v době, kdy se naší ekonomice dařilo, před nástupem hospodářské krize v roce 2008, se vývoj volných pracovních míst v regionu skokově navyšoval, zejména, jak ukazuje první diference v tabulce č. 3, jde o nárůst 424 volných pracovních míst v roce 2007, rok předtím o 426 volných pracovních míst. Dle bazického indexu v tabulce č. 3 dochází k nejvyššímu nárůstu v roce 2007 proti roku 2005. Tehdy docházelo k růstu ekonomiky a současně k zavádění nových nástrojů APZ, to vše před krizí predikovalo zdárný vývoj směrem ke sladění nabídek a poptávek na trhu práce, který ekonomická krize poté zastavila. Po roce 2007 se dostalo v důsledku ekonomické krize do potíží mnoho firem. Došlo k propouštění, zvýšila se míra nezaměstnanosti, což mělo za následek tento strmý pád v této charakteristice. V okrese Most začaly propouštět podniky tuzemské i se zahraničním kapitálem. Největší meziroční pokles je zaznamenán v roce 2009, oproti roku 2008 pokles o 601 volných pracovních míst.

V posledních letech nebyl zaznamenán žádný významný meziroční nárůst počtu volných pracovních míst, tento stav osciluje kolem počtu 250 až 300 volných pracovních míst. Zaměstnavatelé měli zájem nejčastěji o strážné, o obsluhu CNC strojů a obráběcích strojů, seřizovače, frézaře, svářeče, zdravotní sestry a lékaře, řídicí pracovníky v dopravě, dále např. o pracovníky v logistice, či operátory call center, řidiče nákladních automobilů, elektrotechniky, zedníky či zámečníky. Přednost dávali proškoleným specialistům s praxí. Proto mají lidé se základním vzděláním či lidé bez praxe největší problém umístit se na trhu práce.

Graf č. 5: Počet volných pracovních míst v okrese Most v letech 2005 -2013 včetně prognózy na rok 2014 a 2015



Zdroj: ČSÚ, vlastní šetření

Z grafu č. 5 je patrná návaznost na míru nezaměstnanosti v okrese Most v jednotlivých letech a z tohoto důvodu i prognóza počtu volných pracovních míst odpovídá trendu nárůstu nezaměstnanosti v posledních obdobích. Výpočet uvádí příloha č. 5. Poptávku po práci můžeme vyhodnotit počtem uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo. V ČR na jedno volné pracovní místo připadalo 17,3 uchazeče. Prognóza pro následující roky je, jak ukazuje graf č. 5., pro vývoj počtu volných pracovních míst, velmi nepříznivá.

Tabulka č. 4: Vývoj počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo v letech 2005 – 2013

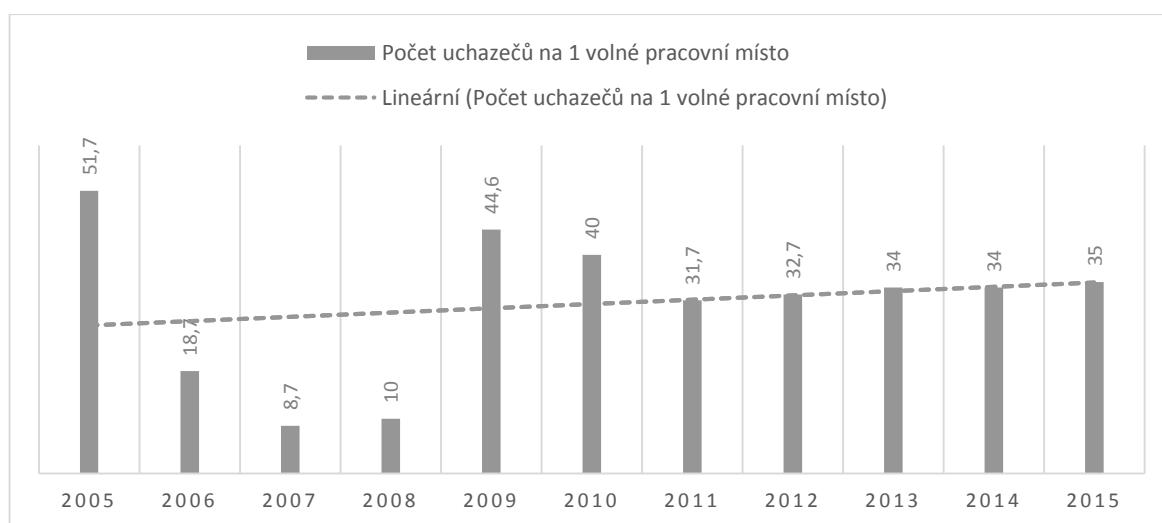
Rok	Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo	1. difer.	2. difer.	Tempo růstu	Bi
2005	51,7				100,0000
2006	18,7	-33	-33,0	0,3617	36,1702
2007	8,7	-10	23,0	0,4652	16,8279
2008	10,0	1,3	11,3	1,1494	19,3424
2009	44,6	34,6	33,3	4,4600	86,2669
2010	40,0	-4,6	-39,2	0,8969	77,3694
2011	31,7	-8,3	-3,70	0,7925	61,3153
2012	32,7	1,0	9,30	1,0315	63,2495
2013	34,0	1,3	0,30	1,0398	65,7640

Zdroj: ČSÚ, vlastní šetření

V tabulce č. lze názorně vidět, jak hluboce postihla tento region ekonomická krize. V roce 2008 šlo o deset uchazečů na jedno volné pracovní místo a v roce 2009 už to bylo 44,6 uchazečů na jedno volné pracovní místo v okrese. Šlo o nárůst 34,6 uchazeče na jedno volné pracovní místo. Situace se od té doby příliš nezlepšila.

V průběhu roku situaci zlepšují nabídky sezónních prací, ovšem ke konci ročního období, kdy je stav mapován, situace vyznívá vždy nepříznivě. Pokud jde o profesní složení uchazečů, převažovali administrativní pracovníci, montážní, manipulační, pomocní a nekvalifikovaní dělníci, řemeslníci, prodavači, číšníci, servírky či zedníci. Zaměstnavatelé mají zájem nejčastěji o strážné, mechatroniku - seřizovače CNC strojů a obsluhu obráběcích strojů, soustružníky, frézaře, svářeče, kovodělné dělníky, uklízeče, pomocné pracovníky ve výrobě a v gastronomii.

Graf č. 6: Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v okrese Most v letech 2005 -2013 včetně prognózy na rok 2014 a 2015



Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočet

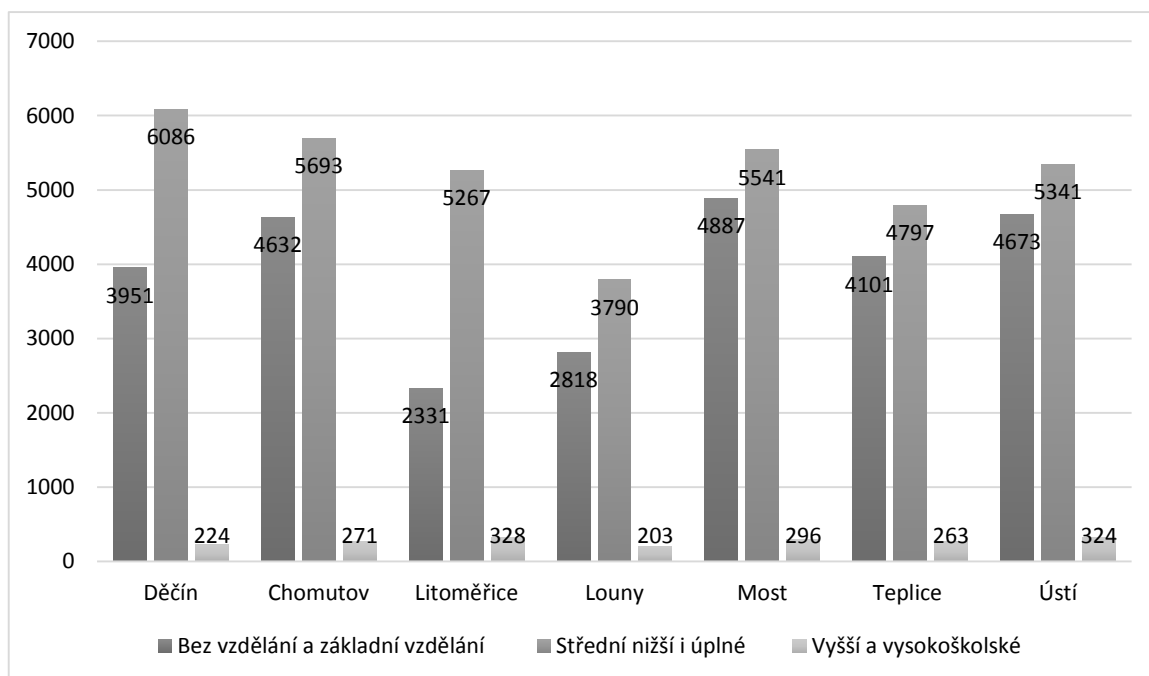
Z grafu č. 6 lze vidět, že vývoj počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo v okrese Most reprezentuje strmý nárůst v roce 2009. Od roku 2011 je zaznamenán další nepřetržitý nárůst počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo a tak, jak je nepříznivá prognóza týkající se nabídky volných pracovních míst, tak je stejně nepříznivá prognóza situace pro další dva roky i v této oblasti.

5.3 Struktura uchazečů o zaměstnání v regionu Mostecko

Největší zastoupení uchazečů o práci v evidenci úřadu práce a současně nejproblémovější skupinou na trhu práce jsou občané bez vzdělání, tedy pouze se základním vzděláním a poté vyučení, kteří dohromady tvoří téměř 80 % uchazečů o zaměstnání. Nejnižší zastoupení mají opakovaně občané s vyšším odborným, nebo vysokoškolským vzděláním.

5.3.1 Evidování uchazeči v rozdělení dle vzdělání

Graf č. 7: Struktura uchazečů dle vzdělání dle okresů v Ústeckém kraji k 31. 12. 2013

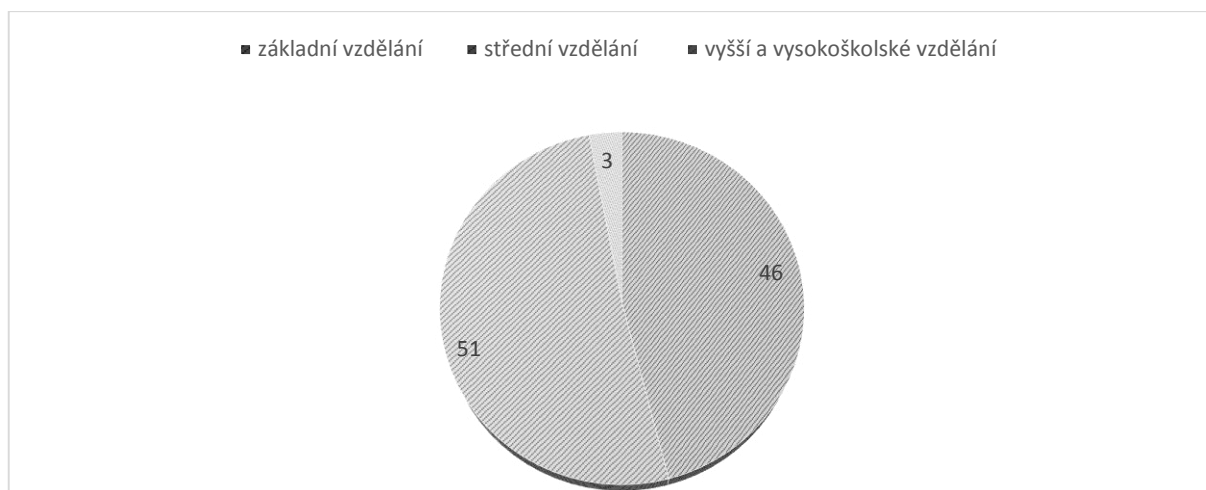


Zdroj: MPSV

Z grafu č. 7 lze vidět, že nejhůře jsou na tom v okrese Most evidovaní uchazeči bez vzdělání nebo se základním vzděláním. Lze předpokládat, že tento trend se nebude měnit ani nadále. I tak je ale tento stav výrazně lepší pro vyučené uchazeče, s ohledem na poptávku ze strany zaměstnavatelů. Uchazeči se základním a "nižším" vzděláním zůstávají problémovou skupinou, která má stále největší podíl na celkovém počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání, pracovní místa pro ně jsou velmi zřídka, tvoří se sporadicky a předpoklady této skupiny pro umístění na trhu práce jsou minimální. Doposud byly

pro tuto skupinu osob využívány především veřejně prospěšné práce, což je však, vzhledem k jejich počtu, nedostačující. Je třeba hledat nové cesty k řešení s důrazem na zvyšování kvalifikace těchto osob. Zkušenosti také ukazují, že případné odchylky mezi kvalifikačními požadavky a kvalifikací pracovní síly lze operativně řešit v rámci rekvalifikací. Nejnižší zastoupení mají opakovaně vysokoškoláci, kteří, společně s absolventy vyššího odborného vzdělání, tvořili na konci roku méně než 3 % všech uchazečů o zaměstnání.

Graf č. 8: Procentní podíl uchazečů dle vzdělání k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Most k 31. 12. 2013



Zdroj: [37], vlastní zpracování

Z grafu č. 8 je zřejmé, že při takovémto procentním vyjádření a nízké vzdělanosti uchazečů, evidovaných na úřadu práce na Mostecku nelze operovat nijak jinak, než nástroji APZ, zejména využívat rekvalifikace. Co se týče občanů, kteří mají na současném trhu práce neuplatnitelnou kvalifikaci, tak i tito jsou na úřadu práce odborem zprostředkování a poradenství seznamováni s nabídkou rekvalifikačních kurzů.

Vyvstává tu ale další problém. Problematické je tuto skupinu k rekvalifikačním motivovat. Často se stává, že dotčené osoby vstoupí do rekvalifikace jen z důvodu pobírání vyšší podpory v nezaměstnanosti, nevidí v rekvalifikaci smysl pro nalezení práce, nýbrž pouze finanční efekt a po ukončení se vrací do područí nezaměstnanosti.

Osoby bez základního vzdělání, se základním či nižším neúplným středním vzděláním se stávají dlouhodobě nezaměstnanými a ztrácejí návyky, týkající se uplatnění na trhu práce. Mnohdy sice do rekvalifikačního kurzu či jiných nástrojů APZ nastoupí, časem ale odchází pod záminkou nemoci apod.

Tabulka č. 5: Vývoj počtu uchazečů bez vzdělání a se základním vzděláním v okrese Most v letech 2005 – 2013

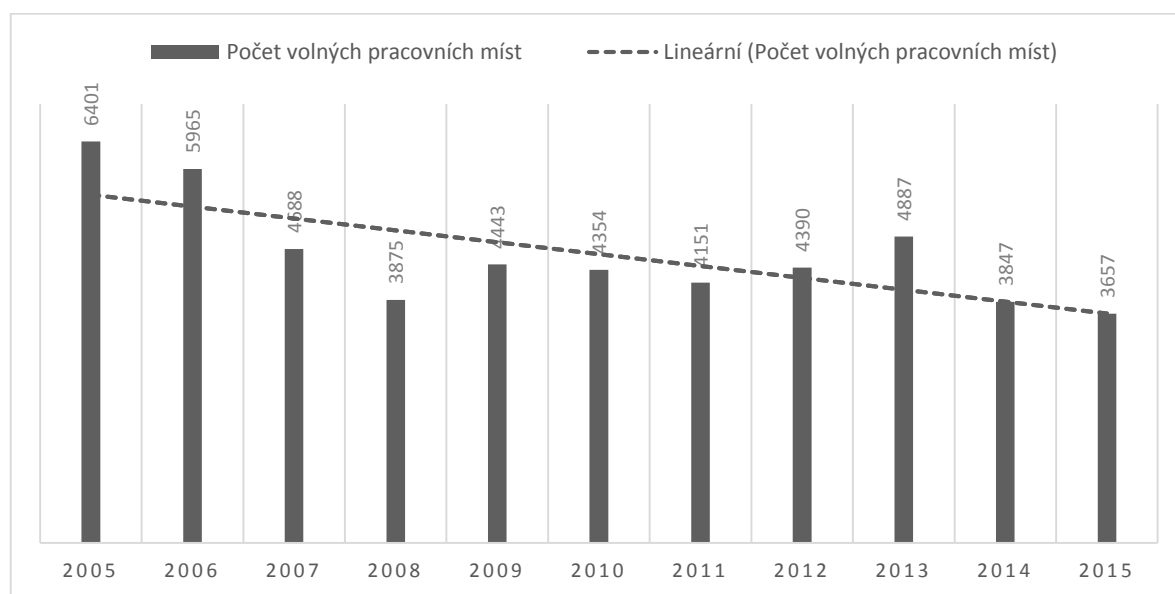
Rok	Počet uchazečů	1. difer.	2. difer.	Tempo růstu	Bi
2005	6401				100,0000
2006	5965	-436	-436	0,9319	93,1886
2007	4688	-1 277	-841	0,7859	73,2386
2008	3875	-813	464	0,8266	60,5374
2009	4443	568	1381	1,1466	69,4110
2010	4354	-89	-657	0,9800	68,0206
2011	4151	-203	-114	0,9534	64,8492
2012	4390	239	442	1,0576	68,5830
2013	4887	497	258	1,1132	76,3474

Zdroj: ČSÚ, vlastní šetření

Vývoj počtu uchazečů v tabulce č. 5, v časové řadě včetně jejich elementárních charakteristik, výrazně vystihuje neutěšenou vzdělanostní situaci uchazečů o zaměstnání v okrese Most. V průběhu pěti let, od roku 2003 do roku 2008 rostla česká ekonomika velmi stabilně, její tempo růstu předběhlo až víc než dvojnásobně tempo růstu zemí v EU -15. Až masivní nástup zahraničních investic vytvořil téměř 150 tisíc nových pracovních míst. Tato skutečnost se na Mostecku projevila v nástupu zahraničních investorů, kteří budovali v průmyslové zóně Triangle na Žatecku. Jak ukazuje elementární charakteristiky, pokles nezaměstnaných uchazečů se základním vzděláním byl v roce 2007 oproti předchozímu roku dokonce o 1277 osob, více než o 25 % proti roku 2005. Poté ale nastoupila hospodářská krize, noví investoři nepřicházeli, začalo hromadné propouštění, např. firmy Hitachi, Panasonic Liquid Crystal Display Czech, s.r.o. z průmyslové zóny, nebo nejsilnější firma na trhu práce v regionu - Czech Coal, z důvodu snižování těžby hnědého uhlí a zatím neukončeného boje proti prolomení zavedených limitů.

Tyto skutečnosti samozřejmě odnášeli nejvíce nezaměstnaní se základním vzděláním, jak je patrné z tabulky č. 5, jejich počet nepřetržitě od roku 2010 narůstá. Pomocť se jim dá jen realizací nástrojů APZ, jako jsou rekvalifikační kurzy k získání kvalifikace, nebo společensky účelná pracovní místa k získání pracovních návyků.

Graf č. 9: Vývoj uchazečů o zaměstnání v okrese Most se základním vzděláním nebo bez vzděláním v letech 2005 -2013 včetně prognózy na rok 2014 a 2015



Zdroj: ČSÚ, vlastní šetření

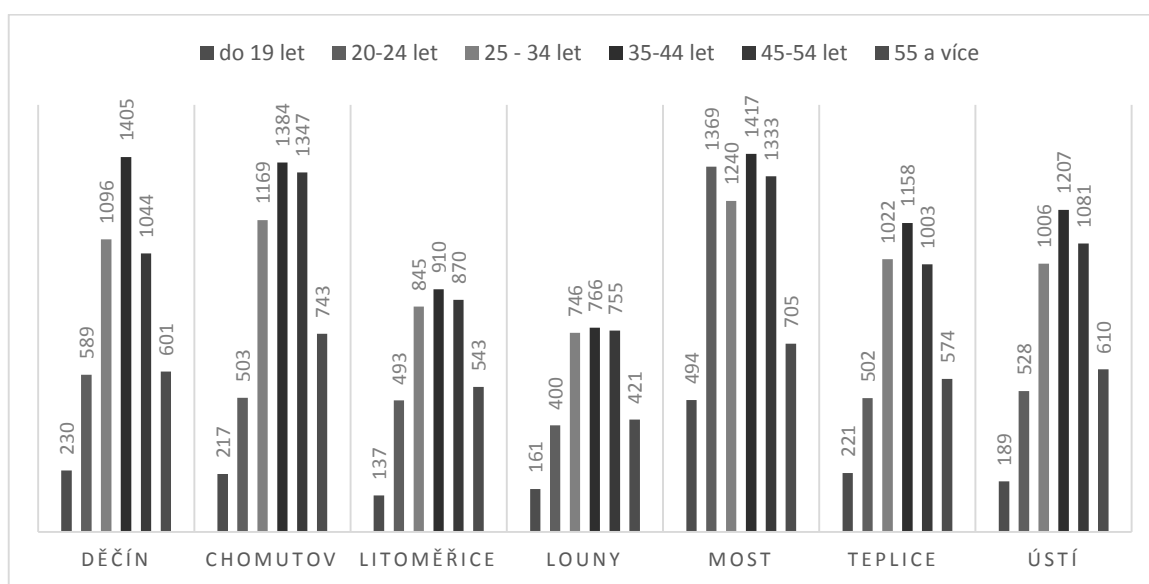
Jak je z grafu č. 9 patrné, prognóza na příští léta by mohla být příznivější. Pro pokles růstu nezaměstnaných osob se základním vzděláním hraje roli několik faktorů:

- dle růstu HDP v posledním období jeví, že se naše ekonomika zvedá,
- zahraniční investoři hodlají opět v regionu investovat, jedná se např. o firmu Hitachi Cable Europe, s.r.o., GRAMMER CZ, s.r.o., která hodlá rozšířit výrobu a téměř zdvojnásobit počet zaměstnanců, dále např. firma Neturen Czech s.r.o. s výrobou kalených ocelových drátů pro výrobu pružin používaných v automobilovém průmyslu,
- očekává se rozhodnutí o prolomení limitů, které by mělo být na programu nynější nové vlády.

Skupina nezaměstnaných bez vzdělání je problémová proto, že jsou většinou nezaměstnaní dlouhodobě, ale obecně jsou na tom ještě hůře mladiství nezaměstnaní do 25 let věku, kteří mají handicap nedostatku praxe, který se vlastně násobí absencí odborného vzdělání v jakémkoliv oboru, což pro tuto skupinu znamená, že jejich možnost uplatnění na trhu práce bez pomoci úřadu práce je minimální. Tvoří vlastně součást výše skupiny a také skupiny dle struktury podle délky trvání nezaměstnanosti

5.3.2 Evidování uchazeči v rozdělení dle věku

Graf č. 10: Struktura uchazečů podle věku dle okresů v Ústeckém kraji k 31. 12. 2013



Zdroj: [37], vlastní zpracování

Jak je vidět z grafu č. 10, problematickými skupinami v okrese Most jsou téměř všechny věkové kategorie. Problematickou se jeví věková skupina 15 – 19 let a 20 - 24 let, jak vyplývá ze statistických zdrojů, mají především mladí muži v této kategorii problémy při shánění zaměstnání. Největším problémem těchto mladistvých s uplatněním na trhu práce je zejména jejich nedostatečné, v tomto případě pouze základní vzdělání. Tito lidé nemají žádnou odbornost a ve většině případů nezískali ani žádné praktické dovednosti, čímž jsou pro zaměstnavatele nezajímaví.

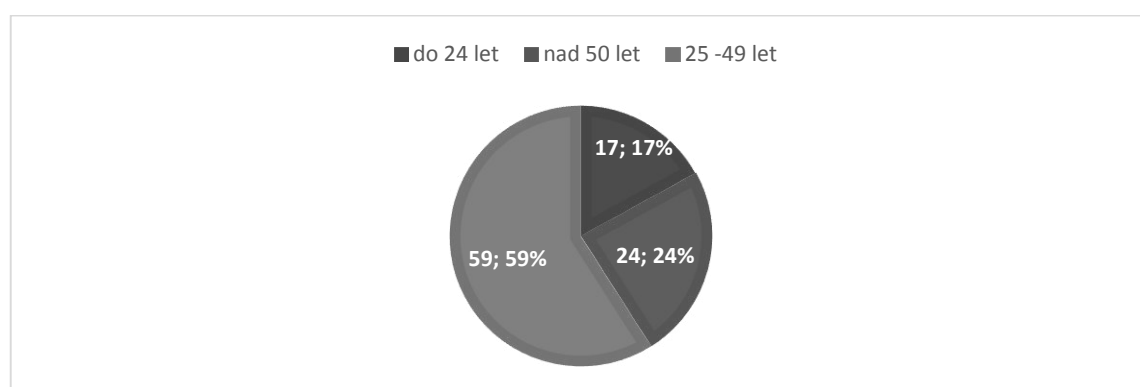
V nemalé míře se na této situaci podílejí také absolventi škol. Nejčastější příčinou jejich nezaměstnanosti je stejně jako u mladistvých s nízkým vzděláním nebo bez vzdělání známá nedostatečná odborná praxe. Dále je tu problém s výběrem studijního oboru. Na jedné

straně stojí absolventi určitých oborů, kterých počet je příliš vysoký a trh pro jejich uplatnění je už nasycený a na straně druhé u některých oborů malý zájem ze strany zaměstnavatelů o jejich absolventy. Možnosti absolventů uplatnit se na trhu práce omezuje v okrese Most nabídka pracovních míst a konkurence mezi ostatními uchazeči o zaměstnání. Nejhorší jsou na tom absolventi, kteří mají všeobecné vzdělání.

Graf č. 9 ukazuje, že problematická je také skupina 50 let a více. I když v předchozích letech byl počet uchazečů v této kategorii ještě vyšší. Tito uchazeči mohou na trhu práce sice nabídnout pracovní zkušenosti a návyky mnohdy se však stává, že pro některé zaměstnavatele to mohou být pracovní návyky „negativně zaběhlé“. Navíc se u této věkové skupiny dá předpokládat i vyšší nemocnost a nižší schopnost učit se novým věcem. Lze se domnívat, že právě zvýšená péče v podobě APZ eliminuje původně katastrofální stav v této věkové kategorii. [37]

V kategoriích mezi 30 a 55 lety jsou výrazněji zastoupeny ženy. Problémy mají zejména matky s dětmi ve věku 35 - 45 let. Týkají se zejména absence při nemoci dětí. Zvýšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce brání nízký počet jednosměnných pracovních míst a absence možností zabezpečit péči o děti. Rodiče, kteří se chtějí vrátit na trh práce po mateřské dovolené, zaměstnavatelská sféra přirovnává k absolventům.

Graf č. 11: Procentní podíl uchazečů evidovaných po dobu delší jak 5 měsíců k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Most k 31. 12. 2013



Zdroj: vlastní výpočet

Věkový průměr v okrese Most je 38,9 roku. Vyšší průměrný věk uchazečů o zaměstnání je v rámci okresů Ústeckého kraje pouze v okrese Chomutov a to 39,4 roku.

Tabulka č. 6: Vývoj počtu mladistvých uchazečů o zaměstnání do 24 let věku v okrese Most letech 2005 – 2013

Rok	Počet uchazečů	1. difer.	2. difer.	Tempo růstu	Bi
2005	3049				100,0000
2006	2575	-474	-474	0,8445	84,4539
2007	1749	-826	-352	0,6792	57,3631
2008	1450	-299	527	0,8290	47,5566
2009	1853	403	702	1,2779	60,7740
2010	1887	34	-369	1,0183	61,8891
2011	1860	-27	-61	0,9857	61,0036
2012	1872	12	39	1,0065	61,3972
2013	1863	-9	-21	0,9952	61,1020

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočet

Jak ukazuje tabulka č. 6. vývoj počtu mladistvých uchazečů do 24 let věku je zdánlivě od roku 2005 příznivý. Na základě časové řady v tabulce č. 6 je zřetelné vidět, jak se situace zásadně od roku 2005 ekonomika zlepšovala. Přesto je počet uchazečů v této kategorii pořád v okrese Most nejvyšší a to v rámci celého Ústeckého kraje.

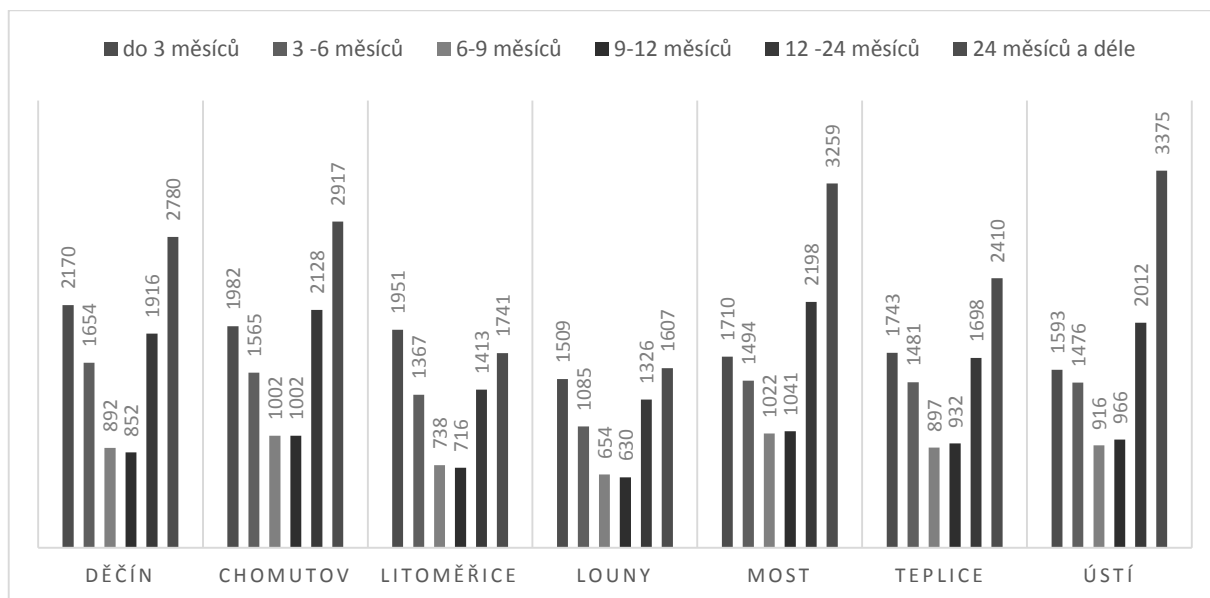
Rok 2009 nese viditelně jak v absolutních, tak v relativních číslech v oblasti nezaměstnanosti následky ekonomické krize. Vývoj počtu uchazečů v časové řadě včetně jejich elementárních charakteristik ukazuje, jak po nástupu krize počet mladistvých do 25 let věku opět narůstá. V roce 2009 narostl tento počet až o 403 mladistvých uchazečů.

Od té doby, jak ukazuje tempo růstu a zejména bazický index v tabulce č. 6, situace v tomto vývoji stagnuje. Tento stav se pohybuje kolem čísla 1 800, které se může změnit jen v návaznosti na systémové změny ve vzdělávání.

Neúspěšnost při hledání první pracovní pozice vede k znehodnocení pracovní výkonnosti člověka, zvyšuje se jeho nechuť pracovat, přičemž hlavní problém této skupiny spočívá v nedostatku pracovních zkušeností na straně jedné a na druhé straně je zde neochota absolventů nastoupit na jiná místa, než pro které mají kvalifikaci.

5.3.3 Evidování uchazeči v rozdělení dle délky evidence

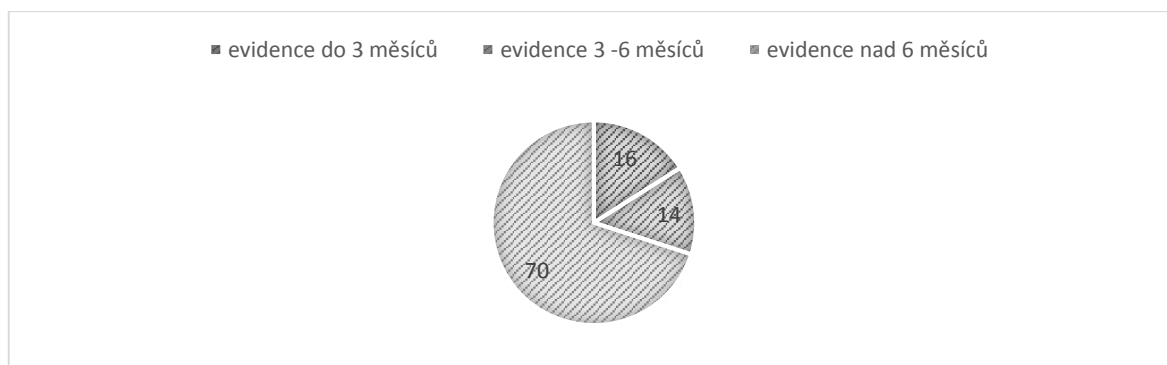
Graf č. 12: Struktura uchazečů podle délky evidence dle okresů v Ústeckém kraji k 31. 12. 2013



Zdroj: [37], vlastní zpracování

Graf č. 12 ukazuje, že ať už jsou uchazeči o zaměstnání v evidenci jakkoliv dlouho, okres Most jich eviduje téměř ve všech případech nejvíce. Mostecko trápí zejména dlouhodobá nezaměstnanost, která způsobuje úřadu práce největší problémy. S ohledem na množství osob, kteří žijí již jako sociálně vyloučené, nebo jsou sociálním vyloučením ohrožené, je velmi těžké pro tyto uchazeče nalézt práci a zejména k práci je motivovat.

Graf č. 13: Procentní podíl uchazečů evidovaných po dobu delší jak 5 měsíců k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Most k 31. 12. 2013



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 13 ukazuje, že procentní podíl uchazečů evidovaných po dobu delší jak 6 měsíců, tedy 7.520 uchazečů z celkových 10 724 k 31. 12. 23013 činí neskutečných 70%. Tato skupina nemůže být popsána takto jednoznačně, je „nesourodým souborem“ uchazečů z ostatních vzdělanostních i věkových skupin. Dá se však jednoznačně konstatovat, že v ní převažují občané s nižší nebo žádnou kvalifikací, se základním vzděláním či bez vzdělání.

Tabulka č. 7: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v evidenci déle než pět měsíců v okrese Most v letech 2005 – 2013

Rok	Počet uchazečů	1. difer.	2. difer.	Tempo růstu	Bi
2005	3397				100,0000
2006	3069	-328	-328	0,9034	90,3444
2007	2658	-411	-83	0,8661	78,2455
2008	3416	758	1169	1,2852	100,5593
2009	6522	3 106	2348	1,9093	191,9929
2010	6316	-206	-3312	0,9684	185,9288
2011	6363	47	253	1,0074	187,3123
2012	6705	342	295	1,0537	197,3800
2013	7914	1 209	867	1,1803	232,9703

Zdroj: [37], vlastní zpracování

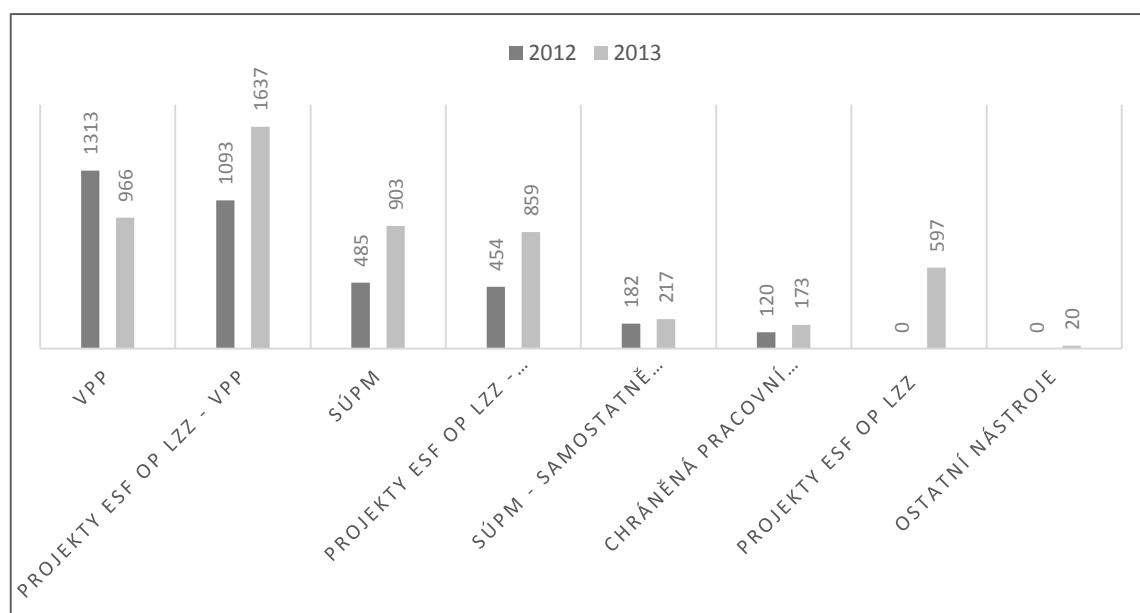
Tabulka č. 7 zcela zřetelně představuje hroživou situaci v oblasti nárůstu počtu dlouhodobě nezaměstnaných na Mostecku. První diference v tabulce představuje nárůst těchto uchazečů v roce 2009 oproti roku 2008 o 3 106 uchazečů, což je číslo, které v jiných regionech nedosahuje ani počet celkových dlouhodobě evidovaných uchazečů. V roce 2013 proti roku 2012 byl nárůst až o 1209 evidovaných uchazečů. Bazický index v tabulce č. 7 ukazuje nárůst v době prvních dopadů ekonomické krize, v roce 2009 téměř o 100 % dlouhodobě evidovaných uchazečů. V roce 2013 už je to proti roku 2005 nárůst až o téměř 233 %. Je nutné tyto údaje brát velmi vážně, protože takovýto nárůst vede k ohrožení stability života v Mosteckém regionu, kdy už dnes tisíce lidí nesou atributy sociálního vyloučení. Tyto čísla jsou tak významnou hrozbou pro okres Most, že je nutné investovat do nových opatření jak finanční prostředky, tak i celé sítě spolupracujících organizací, od politických přes sociální, zaměstnavatelskou sféru, vzdělávací organizace tak, aby se našly nová řešení pro tuto závažnou problematickou oblast.

5.4 Realizace APZ v Ústeckém regionu a na Mostecku

5.4.1 Aktuální situace v oblasti APZ

V roce 2013 bylo v rámci APZ vytvořeno v Ústeckém kraji celkem 5 372 pracovních míst a podpořeno bylo 6 975 osob.

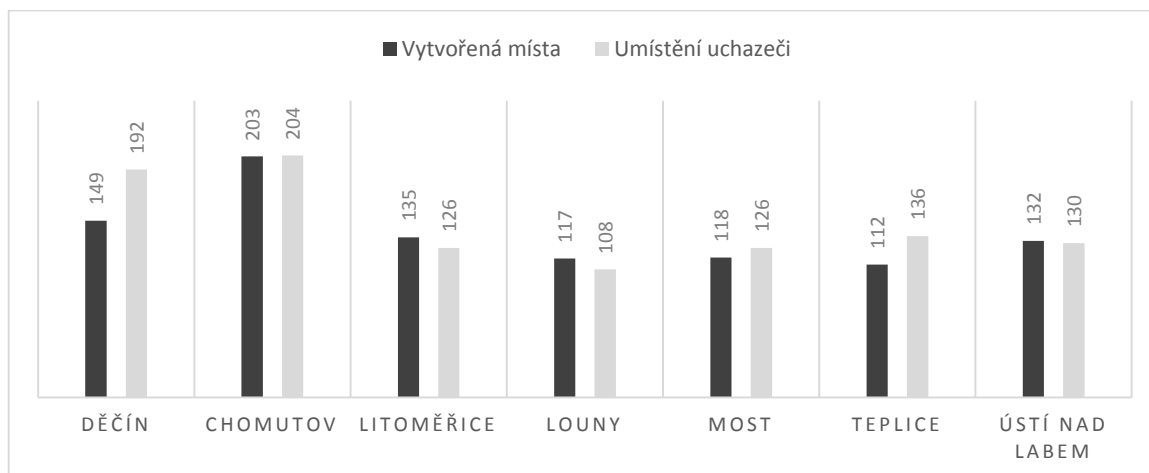
Graf č. 14: Počet vytvořených pracovních míst v rámci nástrojů APZ v Ústeckém kraji v letech 2012 – 2013.



Zdroj: ÚP ČR, vlastní zpracování

Mezi dlouhodobě nejčastěji využívané nástroje APZ financované z národního rozpočtu i ESF, jak ukazuje graf č. 14, patří veřejně prospěšné práce a vyhrazená společensky účelná pracovní místa. Dále se hojně využívá nástroj – projekty, financované z Evropského sociálního fondu. Obvykle tento nástroj zahrnuje kombinaci poradenských i vzdělávacích činností, které dokážou uchazeče více připravit pro vstup do světa trhu práce. Dále se využívají nástroje, jako jsou společensky účelná pracovní místa vyhrazená pro zaměstnavatele nebo vyhrazena k samostatné výdělečné činnosti. Na jedné straně administrace žádosti o dotaci na pracovní místa bývá náročná, na straně druhé není v moci veřejných financí tento nástroj rozšířit tak, aby mohl zaměstnanost nějak výrazně ovlivnit.

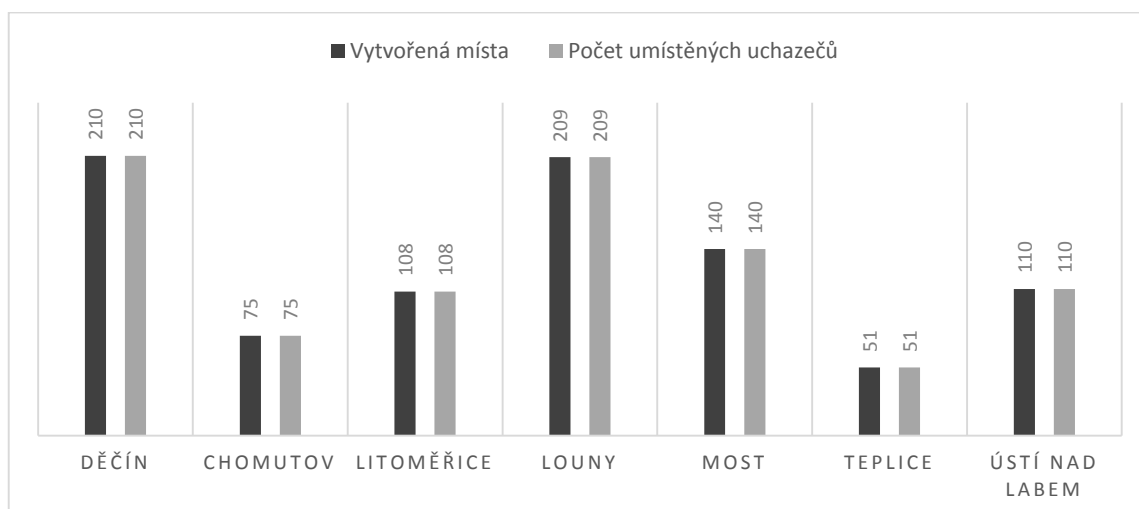
Graf č. 15: Počet vytvořených pracovních míst – VPP v Ústeckém kraji dle okresů v roce 2013



Zdroj: ÚP ČR, vlastní zpracování

Z grafu č. 15 je patrné, že okres Most, přes nejvyšší nezaměstnanost institut VPP, jako nástroj s největším pohybem uchazečů o zaměstnání, je v rámci okresů na předpoledním místě. Významně se využívá také institut vyhrazená společensky účelná pracovní místa. Jedná se o to, že ÚP ČR přispívá zaměstnavateli na mzdu zaměstnance, evidovaného na ÚP ČR, kterého poté zaměstnavatel přijme do zaměstnání. K 31. 12. 2013 bylo takto vytvořeno 1 526 míst a umístěno 1 513 uchazečů o zaměstnání.

Graf č. 16: Počet vytvořených pracovních míst – společensky účelná pracovní místa v Ústeckém kraji dle okresů v roce 2013

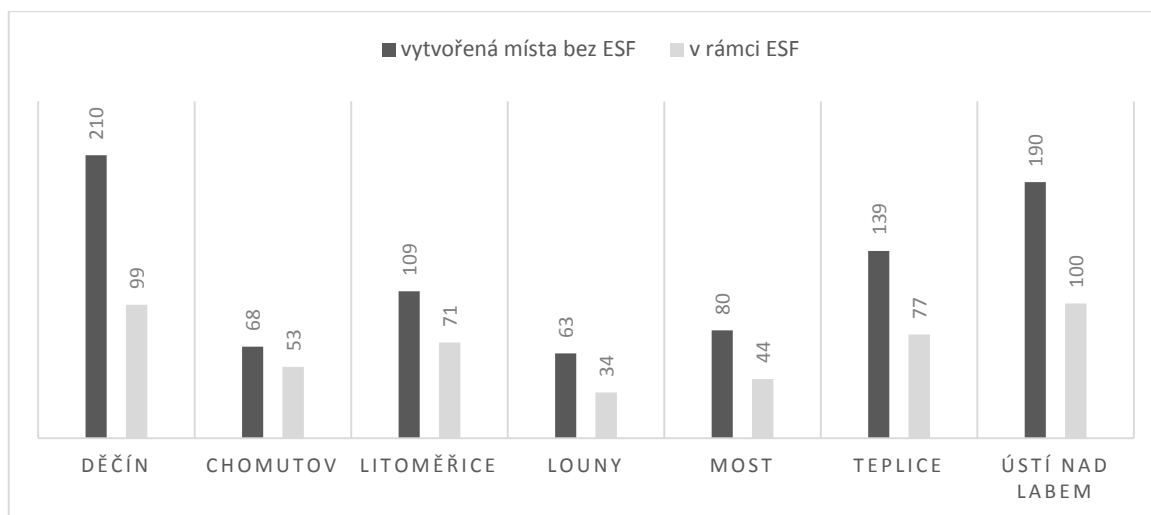


Zdroj: ÚP ČR [29], vlastní zpracování

Dle údajů v grafu č. 16 se v této oblasti Most umístil lépe, zaměstnavatelé slyší na příspěvky, vzhledem k nízké míře podnikatelských aktivit a obecně zlého postavení zaměstnavatelů. V okrese je málo významných a prosperujících firem.

Dalším nástrojem APZ je podpora začínajících podnikatelů a živnostníků. V rámci podpory OSVČ bylo v kraji k 31. 12. 2013 podpořeno 217 začínajících živnostníků, v okrese Most celkem 22 začínajících OSVČ.

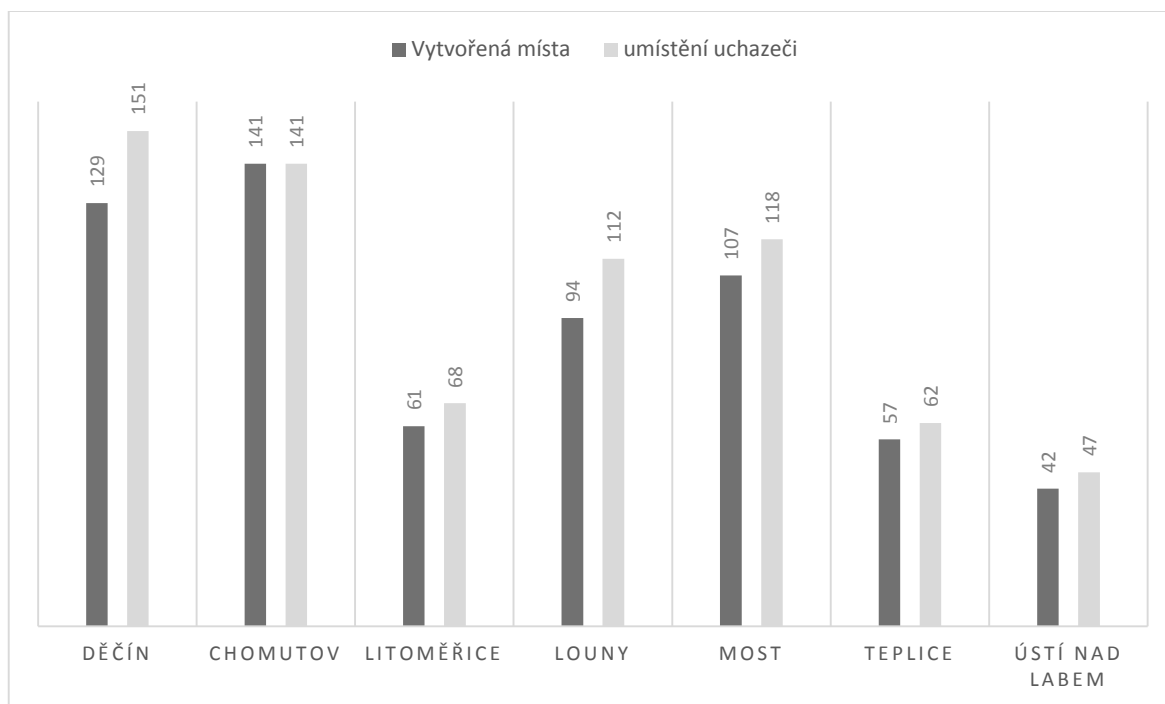
Graf č. 17: Přehled nástrojů APZ – Rekvalifikace v Ústeckém kraji dle okresů v roce 2013



Zdroj: ÚP ČR, vlastní zpracování

Vzhledem k situaci, kdy je okres Most nejhůře postižený nezaměstnaností a také s ohledem na skutečnost, že 97 % nezaměstnaných je se základním a středním vzděláním, měl by graf č. 17 ukázat, že rekvalifikace jsou významným nástrojem, jak pomoci této problémové skupině. Jak je vidět, skutečnost je jiná a Most vykazuje nízkou realizaci rekvalifikačních kurzů. Situaci stěžuje určitě skutečnost, že rekvalifikační kurzy se musí realizovat dle Národní soustavy kvalifikací (NSK), která má nastavené hodnotící standardy s vysokou náročností a cílová skupina s nízkým vzděláním není schopna kurzy úspěšně absolvovat. Dalším problémem je model rekvalifikací, kdy úřad práce využívá tzv. zvolenou rekvalifikaci, kdy uchazeč sám má možnost aktivně ovlivnit své zařazení do rekvalifikačního kurzu. To je ovšem administrativně pro uchazeče o rekvalifikaci s nízkým vzděláním náročný proces, proto se ho účastní méně.

Graf č. 18: Přehled nástrojů APZ – projekty ESF v Ústeckém kraji dle okresů v roce 2013



Zdroj: ÚP ČR, vlastní zpracování

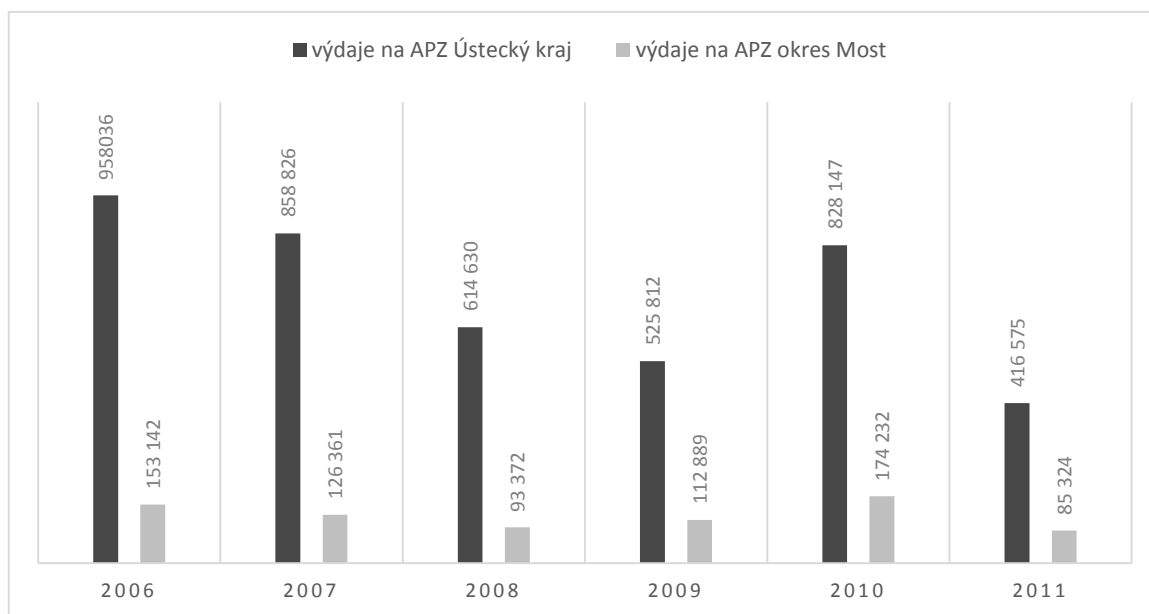
Projekty realizované v rámci APZ, jak je vidět v grafu č. 18, jsou hodně využívaným nástrojem k umístění uchazečů na trh práce. I v okrese Most je tento nástroj hodně využíván. Uchazeči jsou v rámci projektů totiž přesně vedeny k dosažení svého cíle, změnit svou kvalifikaci tak, aby získali práci. Navíc jsou rekvalifikační kurzy provázeny poradenstvím většinou osobních poradců, takže tato cesta je pro ně snadnější.

Očekává se větší možnost využít tento nástroj v dalším programovacím období 2014 - 2020. Navíc se připravuje podpora státu pro Ústecký a Moravskoslezský region tak, aby se aspoň částečně snížily regionální rozdíly.

Projekty jsou účinným nástrojem pro APZ také ve smyslu pomoci zaměstnavatelské sféře. Nabízejí řadu dotací na praxe u zaměstnavatelů a také na nově vytvořené pracovní místa. Tato služba je pro zaměstnavatele Mostecka také velmi významná a vítaná. Pokud se budou realizovat projekty orientované na lidi v předdůchodovém věku, chce vláda ČR zavést pro tyto slevu na sociálním pojištění pro lidi, což bude pro zaměstnavatele také velmi motivační prvek.

5.4.2 Vývoj situace v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti v Ústeckém kraji

Graf č. 19: Výdaje na APZ v časové řadě 2006 -2011 v Ústeckém kraji a v okrese Most v tis. Kč



Zdroj: ÚP ČR, vlastní zpracování

V grafu č. 19 je z časové řady výdajů APZ v Ústeckém kraji je patrné, že výdaje na APZ neustále klesají, což je paradoxní vzhledem k narůstajícímu počtu nezaměstnaných uchazečů o práci. Zásadní je, že výdaje na APZ jsou mnohem větší z finančních prostředků Evropské unie. Pokles lze vysvětlit tím, že Česká republika má výrazný handicap při čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů EU. Blíží se nové programovací období 2014 – 2020 a proto je nutné zaměřit se na čerpání těchto finančních prostředků tak, aby byl zvýrazněn důraz na kvalitu a zejména efektivitu čerpání těchto finančních zdrojů. Čerpat méně na administrativní pozice, které vedou k realizaci projektů k snižování nezaměstnanosti a výrazně se zaměřit na přímou podporu účastníků projektu s cílem jejich integrace na trh práce.

Klíčovým nástrojem realizace Evropské strategie zaměstnanosti a k tomu návazně na její cíl realizace aktivní politiky zaměstnanosti je Evropský sociální fond. Čerpání finančních prostředků z Evropské unie je významné pro snižování nezaměstnanosti také v Ústeckém regionu.

5.4.3 Projekt Znovu a jinak jako nástroj APZ

Identifikace projektu:

Úplný název projektu:	Komplexní program podpory k posílení pracovní integrace sociálně vyloučených osob v Ústeckém kraji
Zkrácený název projektu:	Znovu a jinak
Operační program:	OP Lidské zdroje a zaměstnanost
Název globálního grantu:	Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce
Název prioritní osy:	Sociální integrace a rovné příležitosti
Registrační číslo projektu:	CZ.1.04/3.3.05/56.00051

Obecný cílem projektu bylo prostřednictvím poskytnutých poradenských a vzdělávacích služeb aktivizovat a motivovat CS k získání udržitelného zaměstnání.

Specifické cíle projektu byly:

1. Poskytnout CS poradenské a vzdělávací služby dle jejich individuálních potřeb, odstranit nebo alespoň minimalizovat jejich znevýhodnění na trhu práce a podpořit tak jejich šanci na získání udržitelného zaměstnání.
2. Prostřednictvím bilančně diagnostických služeb podpořit jejich kariérové rozhodování, aktivizovat a motivovat je k získání a přijetí udržitelného zaměstnání.
3. Odstranit jejich handicap absence pracovních zkušeností a návyků a umožnit jim vykonat odborná praktika u zaměstnavatelů.
4. Intenzivní spoluprací se zaměstnavateli vytvořit pro CS nová pracovní místa.
5. Šířit a propagovat výsledky projektu.

Cílová skupina projektu:

Osoby do 25 let věku a mladiství do 18 let bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace. Oblast Mostecka je z hlediska počtu osob z jiného sociokulturního prostředí a počtu zástupců etnických menšin velice specifická. Na základě projektu MPSV Mapa sociálně vyloučených a sociálním vyloučením ohrožených romských lokalit v České republice bylo v okrese Most identifikováno celkem 8 sociálně vyloučených lokalit, v nichž podle odhadů žije až 12 000 sociálně vyloučených osob. Ze strany zaměstnavatelů zaznamenáváme dlouhodobou neochotu tyto osoby zaměstnávat. Stávají se tak obtížně umístitelnými na trhu práce a vysoká nezaměstnanost ve vymezených lokalitách vede k mnoha sociálně-

patologickým jevům. Tato cílová skupina má dlouhodobě problémy se svým uplatňováním na trhu práce, a to hlavně z důvodu nízké či žádné kvalifikace, absencí pracovní praxe, nevytvořením pracovních návyků apod. Jedná se o kombinaci sociálních, ekonomických, rodinných, informačních a dalších handicapů, s rizikem vzniku celoživotní závislosti na státním sociálním systému.

Klíčové aktivity projektu:

01 – Řízení projektu

Zde šlo o průběžný monitoring - vyhotovování monitorovacích zpráv, byly realizovány aktivity jako veškeré administrativní činnosti spojené s projektem, pracovní jednání, plánování, kontrola nad průběhem aktivit, řízení finančních toků, průběžné hodnocení projektu, publicita a propagace projektu apod.

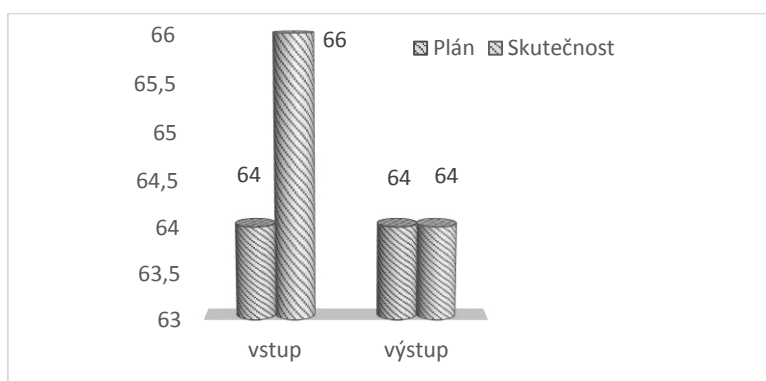
02 – Oslovení cílové skupiny

V první fázi oslovení cílové skupiny byl vytvořen "balíček" informačních a propagačních materiálů k podpoře vstupu CS do projektu, bylo vytipováno 150 zástupců této cílové skupiny mladistvých osob do 25 let věku a mladistvých do 18 let bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace, poté se uskutečnilo 5 informačních seminářů, kde byli zástupci CS podrobně informováni o obsahu projektu i se skutečností, kde, kdy a jakou formou se budou jednotlivé aktivity uskutečňovat a jak jim může projekt pomoci. Pro velký zájem cílové skupiny nakonec do projektu vstoupilo místo plánovaných 64 osob celkem 132 osob.

03 - Poskytování pracovní a bilanční diagnostiky

Pracovní diagnostika formou standardních diagnostických metod a dotazníků pomáhá při hledání optimálních přístupů k frekventantům, identifikuje jejich problémy a pomáhá realizačnímu týmu optimálně vybrat profesní zaměření klientů. Predikuje pravděpodobnost setrvání klienta v kurzu a jeho úspěšné ukončení. Byla realizována v rozsahu 6 hodin s každým účastníkem projektu a jejím výstupem byl individuální projektový plán (IPP) každého účastníka. Bilanční diagnostika byla určena klientům, kteří si uvědomili, že jejich původní profesní směřování se ukázalo být nevhodným z hlediska požadavků trhu práce. BDG byla realizována v rozsahu 40 hodin, z toho individuální práce s každým účastníkem v rozsahu 5 hodin a skupinová práce v rozsahu 35 hodin. Výstupem byla závěrečná zpráva z bilanční diagnostiky pro každého účastníka této aktivity.

Graf č. 20: Pracovní a bilanční diagnostika k účasti na rekvalifikačních kurzech – indikátory vstupu a výstupu

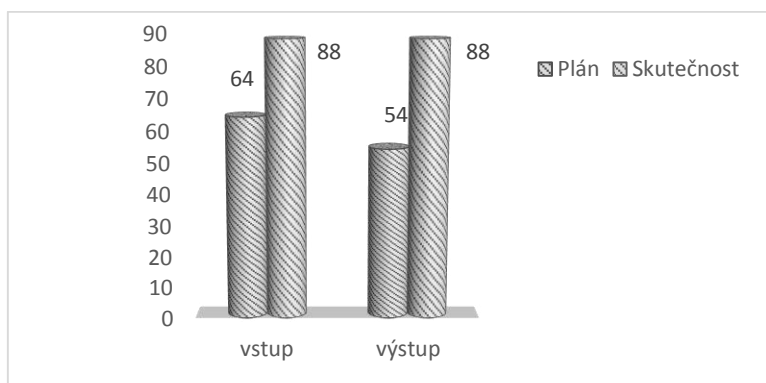


Zdroj: Interní materiály SŠT Most, p. o.

04 - Aktivizační a motivační program

Cílem programu bylo provést účastníky projektu motivaci a aktivizací, zvýšit jejich orientaci v trhu práce, obnovit jejich pracovní návyky, zajistit a rozvinout profesní růst k podpoře návratu a integrace na pracovní trh. Účastníci byli rozděleni do 4 skupin po 16 osobách, rozsah poradenského programu byl v časové dotaci 120 hodin.

Graf č. 21: Aktivizační a motivační program – indikátory vstupu a výstupu

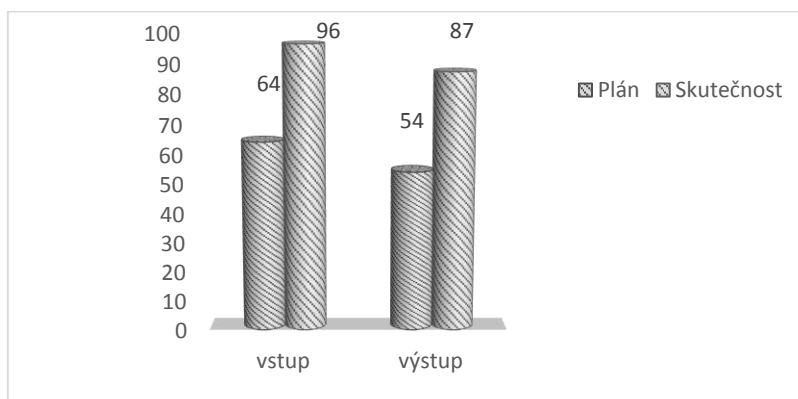


Zdroj: Interní materiály SŠT Most, p. o.

05 - Finanční gramotnost (FINGR) včetně individuálního poradenství

Cílem kurzu bylo proškolení účastníky projektu skupinově v problematice finanční gramotnosti - zásady a principy základních finančních a bankovních operací, orientace v problematice peněz a cen. Účastníci projektu byli rozděleni do 8 skupin po 8 účastnících, rozsah této aktivity byl 22 hodin.

Graf č. 22: Finanční gramotnost včetně individuálního poradenství - indikátory vstupu a výstupu

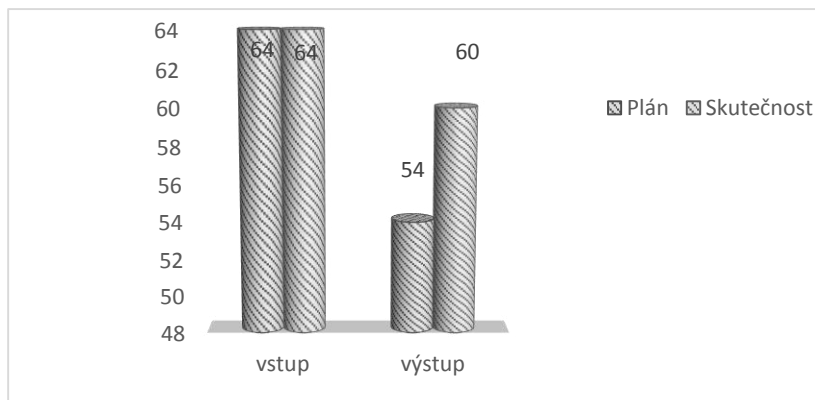


Zdroj: Interní materiály SŠT Most, p. o.

06 - "Ochutnávka" pracovních pozic

Cílem aktivity bylo prověření předpokladů všech účastníků projektu k zapojení do jednoduchých manuálních, případně řemeslných činností, jeho motivace a zájmu pro rekvalifikační vzdělávání k získání udržitelného zaměstnání. Aktivita byla realizována na tzv. tréninkových pracovištích, která byla vybavena trenažéry a simulátory pro výuku řemeslných a službových oborů, účastníci projektu byli rozděleni do 8 skupin po 8 účastnících a rozsah byl 48 hodin - 8 x šestihodinové denní stáže. Tato aktivita byla velmi důležitá, protože účastníci projektu si mohli sami udělat představu o jednotlivých rekvalifikačních kurzech a jejich schopnosti je absolvovat.

Graf č. 23: Ochutnávka pracovních pozic - indikátory vstupu a výstupu

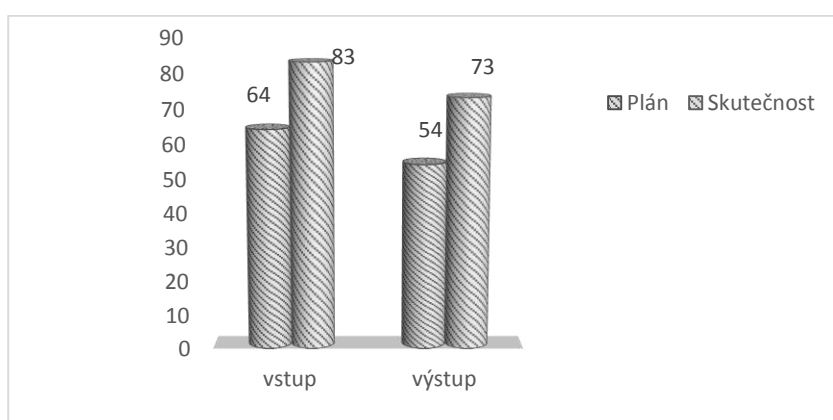


Zdroj: Interní materiály SŠT Most, p. o.

07 - Profesní vzdělávání

Cílem aktivity byla realizace rekvalifikačních kurzů pro cílovou skupinu, která zvýšila jejich profesní vzdělávání a podpořila jejich postavení a udržení se na trhu práce. Rekvalifikace byly realizovány na základě platných akreditací MŠMT ČR, do rekvalifikačních kurzů byly zařazováni účastníci projektu na základě doporučení z „ochutnávky“ řemeslných a službových oborů.

Graf č. 24: Profesní vzdělávání (rekvalifikace) - indikátory vstupu a výstupu



Zdroj: Interní materiály SŠT Most, p. o.

08 - Realizace osobnostního a sociálního rozvoje a 09 - Poskytování průběžného individuálního podpůrného poradenství

Cílem této aktivity byla max. snaha rozvinout OSR každého účastníka projektu, aby byla podpořena jejich sociální i pracovní integrace, aby se naučili zvládat obtížné životní situace, orientovat se v nich, jednat v nich a pomocí těchto zvládnutých aktivit se pak snadněji integrují do běžného pracovního i občanského života. K tomu bylo poskytováno podpůrné poradenství k jejich pracovní i sociální integraci.

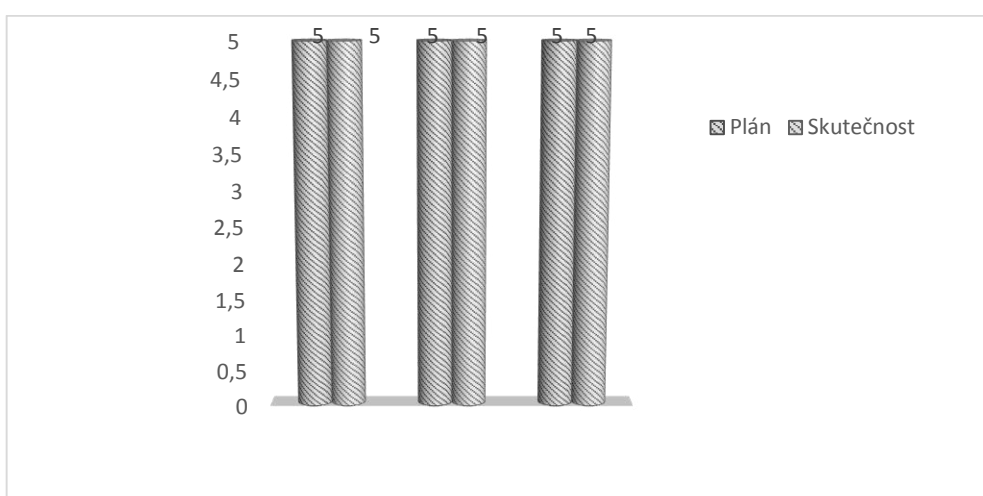
10 - Spolupráce se zaměstnavateli

Byla navázána spolupráce s Okresní hospodářskou komorou v Mostě, která byla nápomocna při oslovení širokého spektra zaměstnavatelů v regionu Most, kteří posléze v rámci seminářů představovali účastníkům projektu možné volné a žádané pozice na pracovním trhu.

11 - Výkon odborných praktik - pracovní místo na zkoušku a aktivita 12 - Zprostředkování pracovních míst

Výkon odborných praktik a zprostředkování zaměstnání zajišťoval příjemce dotace prostřednictvím agentury, která disponovala rozhodnutím MPSV ČR ke zprostředkování zaměstnání, v průběhu realizace projektu byla připravena dokumentace k umístění účastníků na pracovní místo na zkoušku a na dotované pracovní místa a také byla účastníkům zprostředkována nedotovaná pracovní místa.

Graf č. 25: Umístění účastníků na trh práce - indikátory vstupu a výstupu



Zdroj: Interní materiály SŠT Most, p. o.

5.4.4 Vyhodnocení efektivity projektu

V rámci realizace projektu vstoupilo do projektu pro velký zájem postupně celkem 132 uchazečů o zaměstnání bez vzdělání do 25 let věku. Rekvalifikací prošlo 73 osob. Na dotované pracovní místo nastoupilo 5 účastníků projektu, na nově vytvořené nedotované místo nastoupilo 5 účastníků projektu a na praxi u zaměstnavatele – výkon odborných praktik 5 účastníků o zaměstnavatele. Dále si našlo dalších 11 účastníků nedotované pracovní místo díky motivačním a vzdělávacím projektu a 6 účastníků se vrátilo do vzdělávacího systému.

Dotace projektu byla 5.300.000,- Kč.

Projekt byl realizován v roce 2010 až 2012, celkem 24 měsíců.

Podpora v nezaměstnanosti:

V roce 2010 byl v Ústeckém kraji průměrný měsíční nárok na podporu v nezaměstnanosti 5.328 Kč a v roce 2011 byl v Ústeckém kraji průměrný měsíční nárok na podporu v nezaměstnanosti celkem 5.407 Kč. Průměrná podpora v nezaměstnanosti za roky 2010 a 2011 činila tedy 5.367,50 Kč.

Dávky hmotné nouze:

V roce 2010 byl v Ústeckém kraji průměrný výdaj na dávky hmotné nouze 1.502 Kč a v roce 2011 byl v Ústeckém kraji průměrný měsíční nárok na podporu v nezaměstnanosti celkem 1.531 Kč. Průměrné výdaje na dávky hmotné nouze 2010 a 2011 činila tedy 1.516,50 Kč.

Zdravotní pojištění:

V roce 2010 činil v ČR minimální výdaj na zdravotní pojištění občana 1.601,00 Kč a v roce 2011 celkem 1.670,00 Kč. Průměrné výdaje na zdravotní pojištění činil v roce 2010 a 2011 činila tedy 1.635,50 Kč.

Tabulka č. 8: Výdaje na APZ v roce 2010 a 2011 na účastníky projektu případně, kdyby se projekt nerealizoval

Výdaje na APZ - podpora v nezaměstnanosti, kdyby se 26 osob nezaměstnalo a zůstali by 24 měsíců v evidenci	Výdaje na APZ - sociální dávky v nezaměstnanosti, kdyby se 26 osob nezaměstnalo a zůstali by dalších 24 měsíců v evidenci	Výdaje na APZ - zdravotní pojištění v nezaměstnanosti, kdyby se 26 osob nezaměstnalo a zůstali by dalších 24 měsíců v evidenci	Výdaje na APZ - kdyby se 26 osob nezaměstnalo a zůstali by dalších 24 měsíců v evidenci
14	12	26	
Podpora	Sociální dávky	Zdravotní pojištění	Výdaje celkem
1 803 480, 00 Kč	436 752, 00 Kč	1 020 552,00 Kč	3 260 784, 00 Kč

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

V roce 2011 činila v ČR minimální mzda 8.000,- Kč.

Tabulka č. 9: Ušlé odvody ze mzdy účastníků projektu v roce 2010 a 2011 v případě, kdyby se projekt nerealizoval

Odvody na důchodové pojištění z minimální mzdy		Odvody na nemocenské pojištění z minimální mzdy / státní politiku zaměstnanosti		Odvody na zdravotní pojištění z minimální mzdy	
Zaměstnanec 6,5 %	Zaměstnavatel 21,5 %	Zaměstnanec 0 %	Zaměstnavatel 2,3 %/ 1,3 %	Zaměstnanec 4,5 %	Zaměstnavatel 9 %
520 Kč	1.720,- Kč	0,00 Kč	184,- Kč + 96,00 Kč	360,00 Kč	720,00 Kč
Zaměstnané osoby z projektu, pokud by setrvali v zaměstnání aspoň 12 měsíců		Odvody celkem/ 1 osoba		Odvody celkem za 26 osob	
26		3 600,- Kč		1 123 200, 00 Kč	

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Výdaje vynaložené na aktivní politiku zaměstnanosti snižují výdaje na pasivní politiku (především u mladých lidí) a na sociální dávky. Vytvořením nového pracovního místa se část vynaložených prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti vrací do státního rozpočtu formou odvedených daní z mezd umístěných uchazečů, dále jsou zde úspory na zdravotní pojištění a na sociálních dávkách. Nová práce znamená i koupěschopnost těchto lidí, což má další kladný vliv na ekonomiku státu.

Celkový efekt = úspora na APZ - ušlé odvody - výdaje za neumístěné uchazeče, kde

1. Úspora na APZ = úspora na prostředcích vynakládaných na APZ.
2. Ušlé odvody = ušlé odvody od zaměstnavatelů za zaměstnance při jejich setrvání v evidenci ÚP.
3. Výdaje za neumístěné uchazeče = (pasivní politika zaměstnanosti, pojistné, soc. dávky) za neumístěné uchazeče.

Na základě ukazatele vynaložených prostředků aktivní politiky zaměstnanosti a ukazatele počtu vytvořených pracovních míst ve srovnání s ušlými odvody a výdaji za neumístěné uchazeče lze vyhodnotit celkový efekt programu aktivní politiky zaměstnanosti.

Pokud by se projekt nerealizoval:

Úspora na prostředcích vynakládaných na APZ..... + 5 300 000 Kč
 Úšlé odvody (zaměstnavatelé zaměstnanci), při setrvání v evidenci ÚP.... – 1 123 200 Kč
 Výdaje (podpora, pojistné, soc. dávky) za uchazeče neumístěné..... – 3 260 784 Kč

Úspora státu

960 016, Kč

Projekt se zrealizoval a z interních údajů realizátora jsou výsledky následující:

- z pěti dotovaných míst si udržel 1 zaměstnanec místo i po 12 měsících a pracoval do konce roku 2013,
- z pěti odborných praxí nezůstal po 12 měsících v zaměstnání ani jeden účastník,
- z pěti nově nedotovaných vzniklých pracovních míst zůstali dva účastníci projektu v zaměstnání dalších 12 měsíců, další jeden do konce roku 2013,
- z nedotovaných pracovních míst zůstalo dalších 12 měsíců v zaměstnání z celkem 11 účastníků 5 účastníků, další 3 do roku 2013.

Tabulka č. 10: Ušetřené výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti v roce 2010 a 2011 na účastníky zrealizovaného projektu

Úspora - podpora v nezaměstnanosti, 26 osob se za zaměstnalo a nezůstalo v evidenci	Úspora - sociální dávky, 26 osob se za zaměstnalo a nezůstalo v evidenci	Úspora - zdravotní pojištění, 26 osob se za zaměstnalo a nezůstalo v evidenci	Úspora - 26 osob se za zaměstnalo a nezůstalo v evidenci
Z toho 14 pobíralo podporu v nezam.	Z toho 12 pobíralo dávky	26 osob	
Podpora	Sociální dávky	Zdravotní pojištění	Výdaje celkem
1 803 480, 00 Kč	436 752, 00 Kč	1 020 552,00 Kč	3 260 784, 00 Kč
Zaměstnané osoby z projektu, které setrvali v zaměstnání 36 měsíců	Zaměstnané osoby z projektu, které setrvali v zaměstnání 36 měsíců	Zaměstnané osoby z projektu, které setrvali v zaměstnání 36 měsíců	
4	1	5	
257 640,00 Kč	19 386,00 Kč	98 130,00 Kč	375 156
Úspora celkem			3 635 940

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Tabulka č. 11: Příjmy z odvodů ze mzdy účastníků projektu v roce 2010 a 2011 ze zaměstnaných účastníků zrealizovaného projektu

Odvody na důchodové pojištění z minimální mzdy		Odvody na nemocenské pojištění z minimální mzdy / státní politiku zaměstnanosti		Odvody na zdravotní pojištění z minimální mzdy	
Zaměstnanec 6,5 %	Zaměstnavatel 21,5 %	Zaměstnanec 0 %	Zaměstnavatel 2,3 %/ 1,3 %	Zaměstnanec 4,5 %	Zaměstnavatel 9 %
520 Kč	1.720,- Kč	0,00 Kč	184,- Kč + 96,00 Kč	360,00 Kč	720,00 Kč
Zaměstnané osoby z projektu, které setrvali v zaměstnání aspoň 12 měsíců		Odvody celkem/ 1 osoba		Odvody celkem za 26 osob	
26		3 600,- Kč		1 123 200, 00 Kč	
Zaměstnané osoby z projektu, které setrvali v zaměstnání 24 měsíců					
8		3.600. Kč		345 600,- Kč	
Zaměstnané osoby z projektu, které setrvali v zaměstnání 36 měsíců					
5		3.600,- Kč		216 000,- Kč	
Celkem				1 684 800,- Kč	

Výdaje na prostředcích vynakládaných na APZ..... - 5.300.000 Kč
 Odvody (zaměstnavatelé zaměstnanci), při setrvání v evidenci ÚP.... + 1.684.800 Kč
 Úspora výdajů (podpora, pojistné, soc. dávky) za uchazeče neumístěné.....+ 3.635.940 Kč

Úspora + 15 260,-Kč

Z výsledku se zdánlivě jeví, že se projekty v rámci APZ nevyplácí, že nedojde k výraznému posunu v oblasti snižování nezaměstnanosti v návaznosti na vynaložené veřejné prostředků, prostředky jak národní, tak evropské. Je nutné ale brát v potaz, že šlo o výrazně problematickou skupinu uchazečů o zaměstnání jednoho z nejproblémovějších regionů celé České republiky.

5.5 Možnosti nezaměstnaných na Mostecku

Vhodné doporučení pro rozšíření možností nezaměstnaných na Mostecku uplatnit se na trhu práce by mělo být postaveno na základě, aby se právě u problematických skupin obyvatelstva, zejména mladistvých osob bez vzdělání nebo se základním vzděláním postupovalo v rámci poskytování pomoci z projektů, financovaných z ESF. Je vhodné snížit časové dotace kladené na poradenské aktivity. Ušetřenými finančními prostředky by se měly více podpořit rekvalifikace, praxe u zaměstnavatelů tak, aby se jich tolik nevracelo zpětně do područí systému sociální pomoci. V případě hodnocení vynaložených finančních prostředků na nástroje APZ obecně totiž situace vychází mnohem příznivěji a finance vynaložené na aktivní politiku zaměstnanosti a její nástroje se státu vyplácejí. Jiná cesta z tíživé situace nevede. Poradenské aktivity realizované v podobných projektech nahradit terénními pracovníky kontaktních míst Úřadu práce v Mostě a v Litvínově. Posílit tedy jejich zaměstnance tak, aby část z nich působila nikoliv za přepážkou, ale aby působili také v terénu s cílem komunikace jak s evidovanými uchazeči, tak i s místními firmami a samosprávou. Do popisu jejich práce dostat individuální a aktivní přístup ke všem složkám trhu práce. Musí mít za cíl vytvořit komunikační síť mezi zaměstnavateli, obcemi a ÚP ČR jak na úrovni monitoringu, jednak v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Je nutné informovat zaměstnavatele o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti, na druhé straně je důležité získat co nejvíce informací o stavu a očekávaném vývoji na trhu práce v regionu. Zejména jde o plánované přijímání nebo propouštění zaměstnanců a o co nejaktuálnější zjišťování potřeb zaměstnavatelů z hlediska požadované struktury nových pracovních pozic. Zaměstnavatelé se zase touto cestou dovědí, jaké konkrétní možnosti mají v daném časovém období v rámci nabízených nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Důležitá je při těchto aktivitách role Paktu zaměstnanosti Ústeckého kraje. Tento pakt pomáhá zaměstnavatelům v celém Ústeckém kraji využívat možností aktivní politiky zaměstnanosti. Další možností, která zvyšuje šance nezaměstnaných na Mostecku, jsou nově vytvářená poradenská centra pro podnikatele. Zatím jsou v Ústeckém kraji vytvořena tři takovéto centra, přičemž jedno z nich je právě v Mostě. Zde mohou zaměstnavatelé čerpat informace o všech možnostech, které jim zdejší trh práce a aktivní politika zaměstnanosti nabízí. Měly by se zde soustředit i pracovní nabídky, získané z mapování terénu ze strany nezaměstnaných.

Ušetřené finanční prostředky v oblasti poradenských aktivit by pak projekty věnované snižování nezaměstnanosti, financované z ESF, mohly orientovat na důslednou odbornou přípravu nezaměstnaných při rekvalifikacích či odborných praxích již u konkrétních zaměstnavatelů. Praxe u zaměstnavatelů, neboli „pracovní ochutnávky“ jsou velmi přínosné. Nezaměstnaný si vyzkouší, jestli je konkrétní nabízená práce pro něj vhodná, nebo přinejmenším získá obraz, v čem musí posílit své kompetence, všeobecné i odborné.

Zaměstnavatelé se můžou takto s uchazečem o zaměstnání seznámit, prověřit si schopnost jeho výkonů a na tomto základě se rozhodnout, zda uchazeče o zaměstnání zaměstná. Pokud ano, v rámci APZ získá na takového zaměstnance po určitou dobu dotaci. Takováto praxe zvyšuje motivaci uchazečů o zaměstnání v práci podávat lepší výkony, neboť každý sám uchazeč ví, že po praxi se zaměstnavatel nebude rozhodovat dle toho, zda je ze skupiny sociálně vyloučených obyvatel, pro zaměstnavatele starý nebo bez praxe. Tu už rozhoduje spokojenost zaměstnavatele s výkonem uchazeče o práci. Bylo by ještě vhodné najít určitý motivační nástroj tak, aby zaměstnavatelé takto vzniklý pracovní poměr uzavírali na dobu delší, než je doba, po kterou pobírají v rámci APZ dotace, nejlépe na dobu neurčitou. Obecně lze říct, že vzhledem k reorganizaci Úřadu práce, jako gestora státu pro realizaci aktivní i pasivní politiky nezaměstnanosti, se jeví, že v poslední době se víc řešila pasivní politika státu. Postarat se o své občany stát musí, ale tato cesta ke snížení nezaměstnanosti nepovede. Je nutné posílit finanční investice do postižených regionů, jako je Mostecko tak, aby se rozšířily možnosti vstupu na trh práce pro občany v tomto regionu žijící.

6. Závěr

Pokud vnímáme aktivní politiku zaměstnanosti jako soubor opatření, které se realizují za účelem zajištění co nejvyšší možné zaměstnanosti, tak lze konstatovat, že dnes jí potřebujeme víc než kdy jindy. Koncem února 2014 bylo bez práce v celé České republice lidí celkem 625 000 lidí, což je o 4 000 lidí méně než v lednu 2014, i když v procentuálním vyjádření zůstává míra nezaměstnanosti 8,6 %. V regionu Most dosáhla míra nezaměstnanosti 13,9 %. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti jsou v poměru k hrubému domácímu produktu ale u nás hluboce pod průměrem oproti ostatním zemím EU. Pohybuje se kolem 1 %. Tento stav je s ohledem na výši nezaměstnanosti alarmující. Je nutné hledat řešení, jak lze upřednostnit aktivní politiku zaměstnanosti před politikou pasivní. Vina ale není jen v chaotické reorganizaci institutu úřadů práce. Když je nedostatek prostředků v státním rozpočtu, to poukazuje na nezdravý stav veřejných financí veřejných financí. V analytické části práce bylo zjevně vyzorováno, že mnohem větší podíl financí na aktivní politiku zaměstnanosti k nám putuje z peněz evropských. Vzhledem k tomu, že začíná nové období čerpání ze strukturálních fondů EU, je nutno se snažit tyto finanční prostředky nejen co nejefektivněji čerpat, ale také co nejefektivněji, tedy dostatečně a aktivně využít právě na využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Začít se musí již zkvalitněním vzdělávacího systému. Konkrétně na Mostecku je z celého Ústeckého kraje nejvíce nezaměstnaných mladých lidí do 25 let věku se základním vzděláním či bez vzdělání, a rovněž tak mnoho nezaměstnaných mladých lidí s ukončeným středoškolským vzděláním s výučním listem či maturitou. Poptávka a nabídka na trhu práce jsou v okrese Most zcela v nerovnováze. Přesto že poptávka po řemeslných a technických oborech ze strany zaměstnavatelů převažuje, reálná situace je taková, že většina žáků v počátečním vzdělávání se rozhodne vystudovat maturitní obory netechnického typu, přičemž si neuvědomují hrozbu neuplatnění na regionálním trhu práce. Je nutné reagovat na potřeby trhu práce na Mostecku a pomoci tak zkvalitnit vzdělávací systém nejen v oblasti vzdělávání, ale také v rovině jejich dalšího uplatnění na trhu práce rozvojem jejich klíčových kompetencí, odborných znalostí a dovedností.

Pokud už se stanou nezaměstnanými, je nutné, aby se rezort práce a sociálních věcí soustředil zejména na cílenou podporu udržení pracovních míst a zvýšení motivace a dovedností uchazečů na trhu práce. Zaměřit se na projekty, finančně podporované z EU, a

tak pomoci právě nejproblémovějším skupinám na Mostecku, které jsou ohrožené sociálním vyloučením anebo již status sociálního vyloučení mají. Ovšem, očekává se větší pružnost, vyšší stupeň spolupráce mezi realizátory a rezortem práce, s vyšší kontrolou zvyšování efektivity výdajů, s nižší administrativní náročností, tak, aby aparát pomoci nepohltil podstatnou část příspěvků APZ, prostředky určené na aktivní politiku zaměstnanosti musí být tedy čerpané efektivně a do posledního halíře. Vzhledem k nástupu nového programovacího období, k zatím avizovanému zlepšení ekonomické situace v ČR je nutné se zaměřit na nejvíce postižené regiony, kam okres Most bohužel patří. Sem se musí nasměřovat co největší využívání nástrojů APZ, protože obyvatelé v tomto regionu tuto podporu nesmírně potřebují a mladí lidé bez nebo pouze se základním vzděláním zcela bezpochyby nejvíce.

Cílem práce bylo zjistit, jaké jsou efekty používaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ve smyslu snižování míry celkové nezaměstnanosti. Jaká je skladba nezaměstnaných osob v regionu Mostecko a jejich šance uplatnit se na trhu práce v návaznosti na počet volných pracovních míst a požadavků místního trhu práce. Na základě konkrétního projektu, financovaného ze strukturálních fondů Evropské unie a zrealizovaného v období roku 2010 a 2011 zhodnotit efektivitu uplatňovaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Bližšímu zkoumání konkrétních ukazatelů nezaměstnanosti se práce věnuje v období od roku 2005 do roku 2013. Rok 2005 byl vybrán jako základní rok z toho důvodu, že od roku 2012 MPSV začalo měřit nezaměstnanost pomocí nového ukazatele, podílu nezaměstnaných osob ze všech obyvatel v daném věku. Tento ukazatel byl přepočten zpětně v časových řadách dopočten do roku 2005. Situaci v oblasti nezaměstnanosti mapuje práce také k poslednímu aktuálnímu datu, k 31. 12. 2013. Dle zjištěného počtu uchazečů o zaměstnání k tomuto datu ve všech okresech Ústeckého kraje lze konstatovat, že okres Most je okresem s jejich největším počtem. Počet uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2013 byl v Ústeckém kraji v roce 2013 nejvyšší od roku 2005. Jednotlivé okresy Ústeckého kraje se dle pořadí okresů v rámci celé České republiky pohybují v třetině s nejhorším umístěním. Absolutní nejhorší umístění tvoří 77. příčka. Okres Most je na předposledním, 76. místě. Na Mostecku jsou poptávka a nabídka práce zcela v nerovnováze. Nabídku práce lze hodnotit počtem evidovaných volných pracovních míst. V roce 2007 se jednalo na Mostecku o 1 119 volných pracovních míst, v roce 2013 už je jich pouze 287. Zkoumán byl také vývoj počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo. Zatímco

v roce 2007 se jednalo o 8,7 uchazeče na jedno volné pracovní místo, v roce 2013 už je to uchazečů celkem 34. Z hlediska struktury uchazečů si stojí v okrese Most nejhůře evidovaní uchazeči bez vzdělání nebo se základním vzděláním, počtem i jejich minimální šancí uplatnit se na trhu práce. Z hlediska věku jsou problematickými skupinami v okrese Most téměř všechny věkové kategorie. Nejhorší je kombinace mladistvých bez vzdělání, kteří se stávají absencí praxe dlouhodobými nezaměstnanými. Mostecko trápí zejména dlouhodobá nezaměstnanost, která způsobuje úřadu práce největší problémy. S ohledem na množství osob, kteří žijí již jako sociálně vyloučené, nebo jsou sociálním vyloučením ohrožené, je velmi těžké pro tyto uchazeče nalézt práci a zejména k práci je motivovat. Bližšímu zkoumání byla podrobena také oblast aplikovaných nástrojů APZ uplatňovaných u vybraných rizikových skupin uchazečů o zaměstnání. Ať už se jedná o nejvíce využívané nástroje, jako jsou veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa či rekvalifikace, Mostecko jako okres s nejvyšší nezaměstnaností v rámci celého Ústeckého kraje, nevytváří pracovní místa ani v průměru celého kraje. V souvislosti s počtem vytvářených pracovních míst je Mostecko v popředí pouze při uplatňování nástroje APZ, kterým jsou projekty financované z Evropského sociálního fondu, zaměřené na politiku zaměstnanosti. Proto se tato práce zaměřila také na jeden takovýto konkrétní projekt, zrealizovaný v roce 2010 až 2012. Tento projekt byl realizovaný v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a byl zaměřena podpora zaměstnanosti mladistvých osob ze sociálně vyloučených lokalit v regionu Mostecko. Na základě ukazatele vynaložených prostředků aktivní politiky zaměstnanosti a ukazatele počtu vytvořených pracovních míst ve srovnání s ušlými odvody a výdaji za neumístěné uchazeče byl vyhodnocen celkový efekt programu aktivní politiky zaměstnanosti. Efekt nevyšel pro tento projekt příznivě, ale je nutné ale brát v potaz, že šlo o výrazně problematickou skupinu uchazečů o zaměstnání jednoho z nejproblémovějších regionů celé České republiky. Obecně lze ale konstatovat, že finance vynaložené na aktivní politiku zaměstnanosti a její nástroje se státu vyplácejí a musí se pro změnu situace v nezaměstnanosti aktivně vynakládat v neprospěch pasivní politiky trhu práce.

7. Seznam použité literatury

- [1] JUREČKA, V. A KOLEKTIV.: Mikroekonomie. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada, 2013, ISBN 978-80-247-4385-1.
- [2] WAWROSZ, P.; HEISLER, H.; HELÍSEK, M.; MACH, P.: Makroekonomie – základní kurz, I. vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, o.p.s., 2012. Edice EUPRESS. ISBN 978-80-7408-059-3.
- [3] JÍROVÁ, H.: Trh práce a politika zaměstnanosti, Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999, ISBN 80 – 7079 – 635 – 9
- [4] BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-864-2916-4.
- [5] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Management lidských zdrojů. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2007, 485 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.
- [6] BUCHTOVÁ, B.: Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [7] MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901424-9-4.
- [8] WOKOUN, R.: Základy regionálních věd a veřejné správy. Plzeň: A. Čeněk, 2011. ISBN 978-807-3803-049
- [9] MAREK, D., KANTOR. T., Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Brno: Společnost pro odbornou literaturu - Barrister, 2009, 215 s. ISBN 978-80-87029-56-5.
- [10] KULHAVÝ, V., SIROVÁTKA, T. Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 57, [88], 9 s. ISBN 978-80-7416-012-7.
- [11] HINDLS, R., HRONOVÁ, S., SEGER, J., FISCHER, J. Statistika pro ekonomy. 8. vyd. Praha: Professional Publishing, 2007, 415 s. ISBN 978-80-86946-43-6.
- [12] ČESKÁ REPUBLIKA. „Strategie regionální politiky ČR“. In: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2006. Dostupné z: <http://www.mmr.cz/cs/Podpora-regionu-a-cestovni-ruch/Regionalni-politika/Koncepce-Strategie/Strategie-regionalniho-rozvoje-Ceske-republiky>

- [13] EVROPSKÁ KOMISE. Zaměstnanost a sociální věci: Jak udržet krok s vývojem. In: *Europa.eu* [online]. [cit. 2013-09-11]. Dostupné z: http://europa.eu/pol/socio/index_cs.htm
- [14] EVROPSKÁ KOMISE. Evropská strategie zaměstnanosti: Snaha o zlepšení zaměstnanosti v Evropě. In: *Europa.eu* [online]. 2011 [cit. 2013-09-12]. Dostupné z: <http://bookshop.europa.eu/cs/evropsk-strategie-zamstnanostipbKE3110900/?CatalogCategoryID=PbYKABstTO8AAAEjtZAY4e5L>
- [15] Evropská komise. (1994): Bílá kniha - růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost. Přel. Masopust, Z. Praha: Ústav mezinárodních vztahů. [cit. 2013-09-20].
- [16] EVROPSKÁ KOMISE. (2010): Evropská strategie 2020. [online]. [cit. 2013-09-20]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_CS_ACT_part1_v1.pdf
- [17] EVROPSKÁ RADA. Rozpravy. In: Evropský parlament [online]. Belgie, 2010 [cit. 2013-05-04]. Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=CRE&reference=20100120&secondRef=ITEM-012&language=>
- [18] Rešerše strategických dokumentů z oblasti výzkumu, vývoje a inovací. [online]. Most, 2012. [cit. 2013-05-04]. Dostupné z: http://kr-ustecky.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=450018&id
- [19] Evropský semestr: Doporučení pro Českou republiku 2012. In: [online]. [cit. 2013-01-04]. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/cr-v-evropske-unii/link-dossier/evropsky-semestr-doporuceni-pro-ceskou-republiku-000086>
- [20] Český statistický úřad: Databáze Eurostatu. [online]. [cit. 2013-05-04]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=teilm021>
- [21] Ministerstvo práce a sociálních věcí. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. In: Praha, roč. 2012. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/4976/>
- [22] Ministerstvo práce a sociálních věcí. Výdaje jednotlivých ÚP na HZ/PvN a odpovídající prům. počet UoZ v časové řadě do r. 2011. [cit. 2013-10-11]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>
- [23] Ministerstvo práce a sociálních věcí. Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2012. [online]. [cit. 2013-10-12]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2012/anal2012.pdf

- [24] Česká republika. Zákon o zaměstnanosti: č. 435/2004 Sb. In: 2004. [cit. 2014-01-15]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/zakon-o-zamestnanosti>
- [25] Český statistický úřad: Demografie – obyvatelstvo. [online]. [cit. 2014-01-05]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/maklist.jsp?kapitola_id=19&
- [26] KÚÚK: ÚSTECKÝ KRAJ. Problémová analýza Ústeckého kraje. [cit. 2013-10-21]. Dostupné z: http://www.krustecky.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=450018&id_dokumenty=1666198
- [27] Agentura pro sociální začleňování: Zpráva o stavu romské menšiny za rok 2012. [online]. [cit. 2014-02-010]. Dostupné z: <http://www.romea.cz/cz/zpravodajstvi/domaci/vlada-projedna-zpravu-o-stavu-romske-mensiny-za-rok-2012>
- [28] Ministerstvo práce a sociálních věcí. Měsíční statistika nezaměstnanosti za rok 2013. [cit. 2013-12-27]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>
- [29] Úřad práce ČR, KRP Ústí nad Labem. Měsíční statistická zpráva prosinec 2013. [cit. 2014-02.27]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2013>.
- [30] Český statistický úřad: Databáze Eurostatu. [online]. [cit. 2013-05-04]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tsdec420>
- [31] Basic figures on the EU: Summer 2013 edition. EVROPSKÁ KOMISE. [online]. 2013. vyd. [cit. 2013-05-05]. Dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-GL-13-002/EN/KS-GL-13-002-EN.PDF
- [32] Český statistický úřad: Databáze Eurostatu. [online]. [cit. 2013-05-04]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=teilm021>
- [33] Český statistický úřad: Databáze Eurostatu. [online]. [cit. 2013-05-04]. Dostupné z: http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=t2020_10
- [34] Český statistický úřad: Databáze Eurostatu. [online]. [cit. 2013-05-04]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tsdec420>

- [35] KÚÚK: ÚSTECKÝ KRAJ. Problémová analýza Ústeckého kraje. [cit. 2013-10-21]. Dostupné z:
http://www.krustecky.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=450018&id_dokumenty=1666198
- [36] Ministerstvo práce a sociálních věcí. Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti.[cit. 2013-10-21]. Dostupné z:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/13856/tz_071112a.pdf
- [37] Český statistický úřad: Nezaměstnanost v Ústeckém kraji k 31. 12. 2013. [cit. 2014-02.19]. Dostupné z:
http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/nezamestnanost_v_usteckem_kraji_k_31_12_2013
- [38] Ministerstvo práce a sociálních věcí. Časové řady. [cit. 2014-02.27]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady
- [39] Ministerstvo práce a sociálních věcí. Statistiky nezaměstnanosti [cit. 2014-02.27]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>
- [40] Interní materiály střední školy technické v Mostě.

8. Seznam obrázků, tabulek a grafů

Seznam obrázků:

- Obrázek č. 1 Administrativní členění okresu Most
Obrázek č. 2 Podíl nezaměstnaných na počtu obyvatel v okresech ČR k 31. 1. 2014
Obrázek č. 3 Podíl nezaměstnaných na počtu obyvatel v okresech České republiky k 28. 2. 2014

Seznam tabulek:

- Tabulka č. 1 Míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 2005 – 2013 (v %)
Tabulka č. 2 Míra nezaměstnanosti v okrese Most v letech 2005 – 2013 (v %)
Tabulka č. 3 Vývoj volných pracovních míst v okrese Most v letech 2005 – 2013
Tabulka č. 4 Vývoj počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo v letech 2005 – 2013
Tabulka č. 5 Vývoj počtu uchazečů bez vzdělání a se základním vzděláním v okrese Most v letech 2005 – 2013
Tabulka č. 6 Vývoj počtu mladistvých uchazečů o zaměstnání do 24 let věku v okrese Most v letech 2005 – 2013
Tabulka č. 7 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v evidenci déle než pět měsíců v okrese Most v letech 2005 – 2013
Tabulka č. 8 Výdaje na APZ v roce 2010 a 2011 na účastníky projektu případě, kdyby se projekt nerealizoval
Tabulka č. 9 Ušlé odvody ze mzdy účastníků projektu v roce 2010 a 2011 v případě, kdyby se projekt nerealizoval
Tabulka č. 10 Ušetřené výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti v roce 2010 a 2011 na účastníky zrealizovaného projektu
Tabulka č. 11 Příjmy z odvodů ze mzdy účastníků projektu v roce 2010 a 2011 ze zaměstnaných účastníků zrealizovaného projektu

Seznam grafů

- Graf č. 1 Uchazeči o zaměstnání v okresech Ústeckého kraje
Graf č. 2 Uchazeči o zaměstnání dle struktury v okresech Ústeckého kraje

- Graf č. 3 Pořadí okresů Ústeckého kraje dle podílů nezaměstnaných osob v rámci celé ČR
- Graf č. 4 Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu v České republice a ve třech nejpostiženějších okresech (v %)
- Graf č. 5 Počet volných pracovních míst v okrese Most v letech 2005 -2013 včetně prognózy na rok 2014 a 2015
- Graf č. 6 Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v okrese Most v letech 2005-2013 včetně prognózy na rok 2014 a 2015
- Graf č. 7 Struktura uchazečů dle vzdělání dle okresů v Ústeckém kraji k 31. 12. 2013
- Graf č. 8 Procentní podíl uchazečů dle vzdělání k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Most k 31. 12. 2013
- Graf č. 9 Vývoj uchazečů o zaměstnání v okrese Most se základním vzděláním nebo bez vzdělání v letech 2005 -2013 včetně prognózy na rok 2014 a 2015
- Graf č. 10 Struktura uchazečů podle věku dle okresů v Ústeckém kraji k 31. 12. 2013
- Graf č. 11 Procentní podíl uchazečů evidovaných po dobu delší jak 5 měsíců k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Most k 31. 12. 2013
- Graf č. 12 Struktura uchazečů podle délky evidence dle okresů v Ústeckém kraji k 31. 12. 2013
- Graf č. 13 Procentní podíl uchazečů evidovaných po dobu delší jak 5 měsíců k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Most k 31. 12. 2013
- Graf č. 14 Počet vytvořených pracovních míst v rámci nástrojů APZ v Ústeckém kraji v letech 2012 – 2013
- Graf č. 15 Počet vytvořených pracovních míst – VPP v Ústeckém kraji dle okresů v roce 2013
- Graf č. 16 Počet vytvořených pracovních míst – společensky účelná pracovní místa v Ústeckém kraji dle okresů v roce 2013

- Graf č. 17 Přehled nástrojů APZ – Rekvalifikace v Ústeckém kraji dle okresů v roce 2013
- Graf č. 18 Přehled nástrojů APZ – projekty ESF v Ústeckém kraji dle okresů v roce 2013
- Graf č. 19 Výdaje na APZ v časové řadě 2006 -2011 v Ústeckém kraji a v okrese Most v tis. Kč
- Graf č. 20 Pracovní a bilanční diagnostika k účasti na rekvalifikačních kurzech – indikátory vstupu a výstupu
- Graf č. 21 Aktivizační a motivační program – indikátory vstupu a výstupu
- Graf č. 22 Finanční gramotnost včetně individuálního poradenství - indikátory vstupu a výstupu
- Graf č. 23 Ochutnávka pracovních pozic - indikátory vstupu a výstupu
- Graf č. 24 Profesní vzdělávání (rekvalifikace) - indikátory vstupu a výstupu
- Graf č. 25 Umístění účastníků na trh práce - indikátory vstupu a výstupu

9. Seznam příloh

- Příloha č. 1: Stěžejní hlavní záměry iniciativy „Program pro nové dovednosti a pracovní místa
- Příloha č. 2: Stěžejní hlavní záměry iniciativy „Evropská platforma pro boj proti chudobě“.
- Příloha č. 3: Ověření plnění národních cílů Evropské strategie zaměstnanosti ve srovnání s EU.
- Příloha č. 4: Podíl nezaměstnaných na počtu obyvatel v okresech České republiky k 28. 2. 2014
- Příloha č. 5: Lineární trend – výpočet prognózy počtu uchazečů pro roky 2014 - 2015
- Příloha č. 6: Lineární trend – výpočet prognózy počtu volných pracovních míst pro roky 2014 – 2015
- Příloha č. 7: Lineární trend – vývoj a výpočet prognózy počtu nezaměstnaných se základním vzděláním pro roky 2014 - 2015
- Příloha č. 8: Potřeby zaměstnavatelů v Ústeckém kraji k 31. 12. 2013

Příloha č. 1: Stěžejní hlavní záměry iniciativy „Program pro nové dovednosti a pracovní místa“

Iniciativa „Program pro nové dovednosti a pracovní místa“	
Na evropské úrovni	Na vnitrostátní úrovni
Provádět druhou fázi programu flexikurity, jak lépe zvládat hospodářské přechody a bojovat proti nezaměstnanosti a zvýšit aktivitu.	Programy pro dosažení flexikurity, sladění pracovního a rodinného života, snížit segmentaci trhu práce.
Přizpůsobit legislativní rámec měnícím se formám práce a novým zdravotním a bezpečnostním rizikům na pracovišti.	Kontrolovat účinnost systému daní tak, aby se vyplatilo pracovat, zrušit opatření odrazující od výkonu samostatné výdělečné činnosti.
Usnadnit a podpořit mobilitu pracovních sil v rámci EU, vyrovnat nabídku práce a poptávku po ní za pomoci finanční podpory ze strukturálních fondů, zejména z ESF.	/odporovat nové formy rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, aktivní politiky stárnutí, zvýšit rovnost žen a mužů.
Posílit kapacitu sociálních partnerů a pro řešení problémů plně využít potenciál sociálního dialogu na všech úrovních.	Podpořit a kontrolovat efektivní provádění výsledků sociálního dialogu.
Dát silný impuls strategickému rámci pro spolupráci ve vzdělávání a odborné přípravě, zahrnující všechny zúčastněné strany.	Pomocí vytvoření vnitrostátních rámců kvalifikací dát silný impuls uplatňování evropského rámce kvalifikací;
Vyvinout společný jazykový a operativní nástroj pro vzdělávání či odbornou přípravu a praxi;	Osvojování a uznávání dovedností požadovaných pro zapojení do dalšího vzdělávání a do trhu práce.

Zdroj: [16]

Příloha č. 2: Stěžejní hlavní záměry iniciativy „Evropská platforma pro boj proti chudobě“.

Iniciativa „Evropská platforma pro boj proti chudobě“	
Na evropské úrovni	Na vnitrostátní úrovni
Provést posouzení přiměřenosti a udržitelnosti systémů sociálního zabezpečení a důchodových systémů, vymezit způsoby, jak zajistit lepší přístup k systémům zdravotní péče.	Podporovat kolektivní i individuální zodpovědnost v boji proti chudobě a sociálnímu vyloučení.
Navrhnout a provádět programy na podporu sociální inovace zaměřené na nejohroženější skupiny, nabízející znevýhodněným komunitám především inovační vzdělávání, odborné vzdělávání a pracovní příležitosti.	Stanovit a provádět opatření zaměřená na specifické podmínky zvláště ohrožených skupin.
Přetvořit otevřenou metodu koordinace v oblasti sociálního vyloučení a sociální ochrany na platformu pro spolupráci, vzájemné hodnocení a výměnu osvědčených postupů.	Plně využít své systémy sociálního a důchodového zabezpečení, aby byla zajištěna odpovídající podpora příjmů a přístup ke zdravotní péči.

Zdroj: [16]

Příloha č. 3: Ověření plnění národních cílů Evropské strategie zaměstnanosti

1. Vývoj míry zaměstnanosti osob ve věku 20–64 let na 75 %, srovnání ČR a EU: 2005 - 2012

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Cíl
EU27	68,0	69,0	69,99	70,3	69,9	68,5	68,6	68,5	75,0
ČR	70,7	71,2	72,02	72,4	70,9	70,4	70,9	71,5	75,0

Zdroj: ČSÚ [33]

Intenzita zaměstnávání osob ve věku 20–64 let v ČR je větší, než je celkový průměr za EU. To představuje příznivější vývoj pro dosažení nastavených cílových hodnot pro rok 2020. Do úvahy se musí ovšem brát také difference populačních složek, např. ženy a muži.

2. Vývoj míry zaměstnanosti žen (20–64 let) na 65 %, srovnání ČR a EU: 2005 - 2012

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Cíl
EU27	60,0	61,1	62,1	62,8	62,3	62,1	62,3	62,4	
ČR	61,3	61,8	62,4	62,5	61,4	60,9	61,7	62,5	65

Zdroj: ČSÚ [34]

Intenzita zapojení žen do pracovního procesu v ČR byla ještě v roce 2010 nižší, avšak minimálně ve srovnání s evropským průměrem. V roce 2012 se síly zcela vyrovnaly a ČR má o setinu procenta vyšší podíl zaměstnaných žen než činí evropský průměr. ČR má příznivý vývoj pro dosažení nastavených cílových hodnot pro rok 2020, EU si cílovou hodnotu nestanovila.

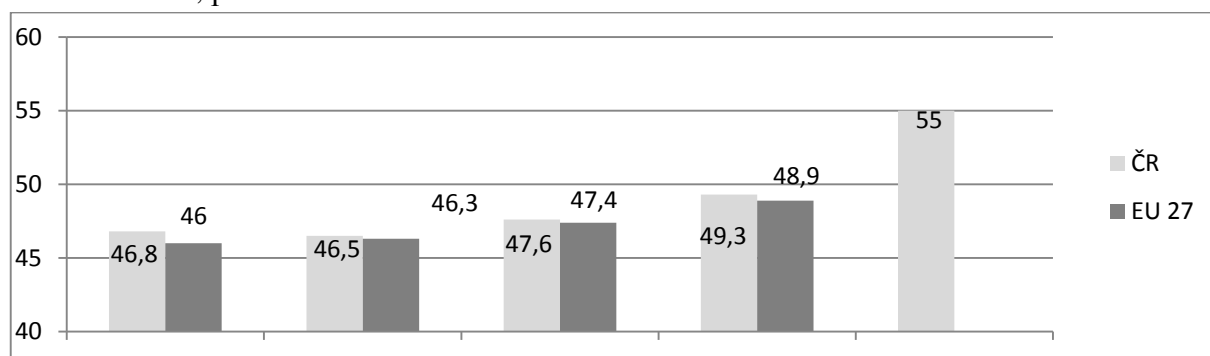
3. Vývoj míry zaměstnanosti mužů (20–64 let), srovnání ČR a EU: 2005 - 2012

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Cíl
EU27	76,0	76,9	77,8	77,9	75,8	75,1	75,0	74,6	
ČR	80,1	80,4	81,5	82,0	80,2	79,6	79,9	80,2	

Zdroj: ČSÚ [30, 31]

Muži v ČR jsou pracovně zatíženi výrazně více, než činí evropský průměr. Důsledkem je významný rozdíl mezi mírou zaměstnanosti mužů a žen - EU kolem 13 procentních bodů, zatímco v ČR i v Praze téměř 19 procentních bodů. Proto lze předpokládat, že v následujících letech se u nás zaměstnanost žen zvýší.

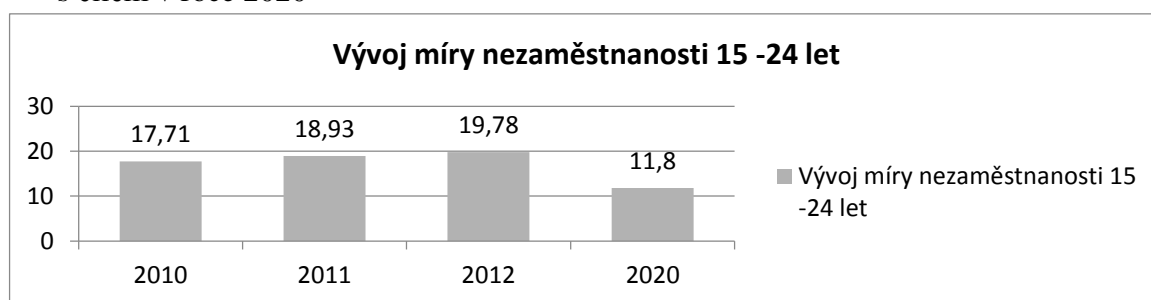
4. Vývoj míry zaměstnanosti starších osob (55–64 let) na 55 %, srovnání ČR a EU: 2009 - 2012, porovnání s cílem v roce 2020



Zdroj: ČSÚ [22, 31]

Míra zaměstnávání této cílové skupiny je také vyšší než činí průměr v Evropě. V EU činí tento údaj v číselném vyjádření 48,9 %, přičemž si cílovou hodnotu nestavila. Míra zaměstnanosti (v %) je vypočítána podílem počtu zaměstnaných osob ve věku 55 až 64 let k počtu všech osob v této věkové skupině. V roce 2012 ČR dosáhla 49,3% této míry zaměstnanosti, z toho má nejvyšší zaměstnanost této cílové skupiny Praha, ČR se proto musí v rámci tohoto plánu ještě velmi snažit a politiku růstu této míry zaměstnanosti ovlivňuje zejména stanovení věkového limitu pro odchod do starobního důchodu. Ve všech členských zemích se tento věk posunuje, rozdílné je ovšem tempo.

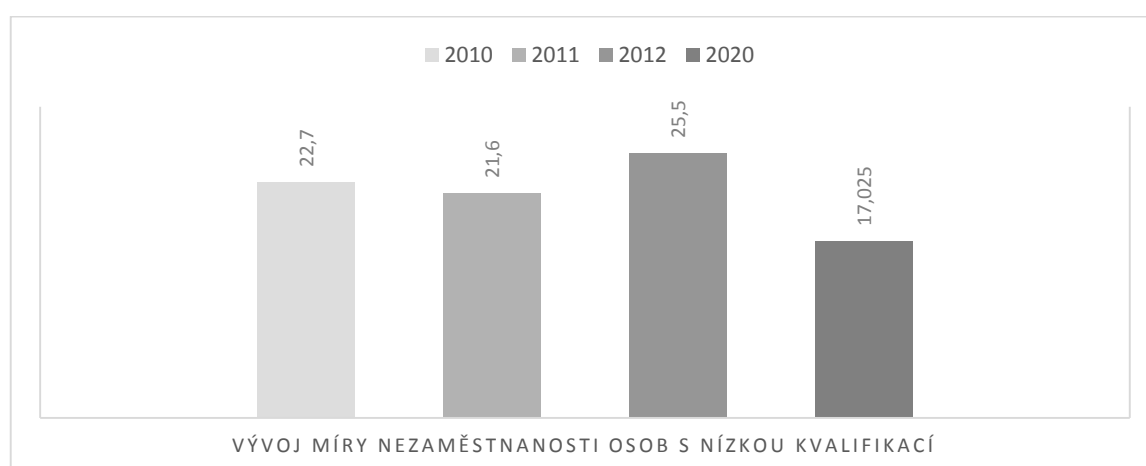
5. Vývoj míry nezaměstnanosti mladých osob (15–24 let) ČR 2010 - 2012, porovnání s cílem v roce 2020



Zdroj: ČSÚ [32]

Cíl ČR - snížení o třetinu oproti roku 2010, EU si podobný cíl nestavila. Snížení hodnoty míry nezaměstnanosti o 1/3 na úroveň cca 12 % představuje cca 34 tisíc nezaměstnaných osob této věkové skupiny v roce 2020. K 31. 3. 2013 je bohužel míra nezaměstnanosti osob ve věku 15-24 let pořád vyšší než v roce 2010. ČR bude muset vynaložit značné úsilí při plánování opatření na tvorbu pracovních míst pro tuto věkovou kategorii.

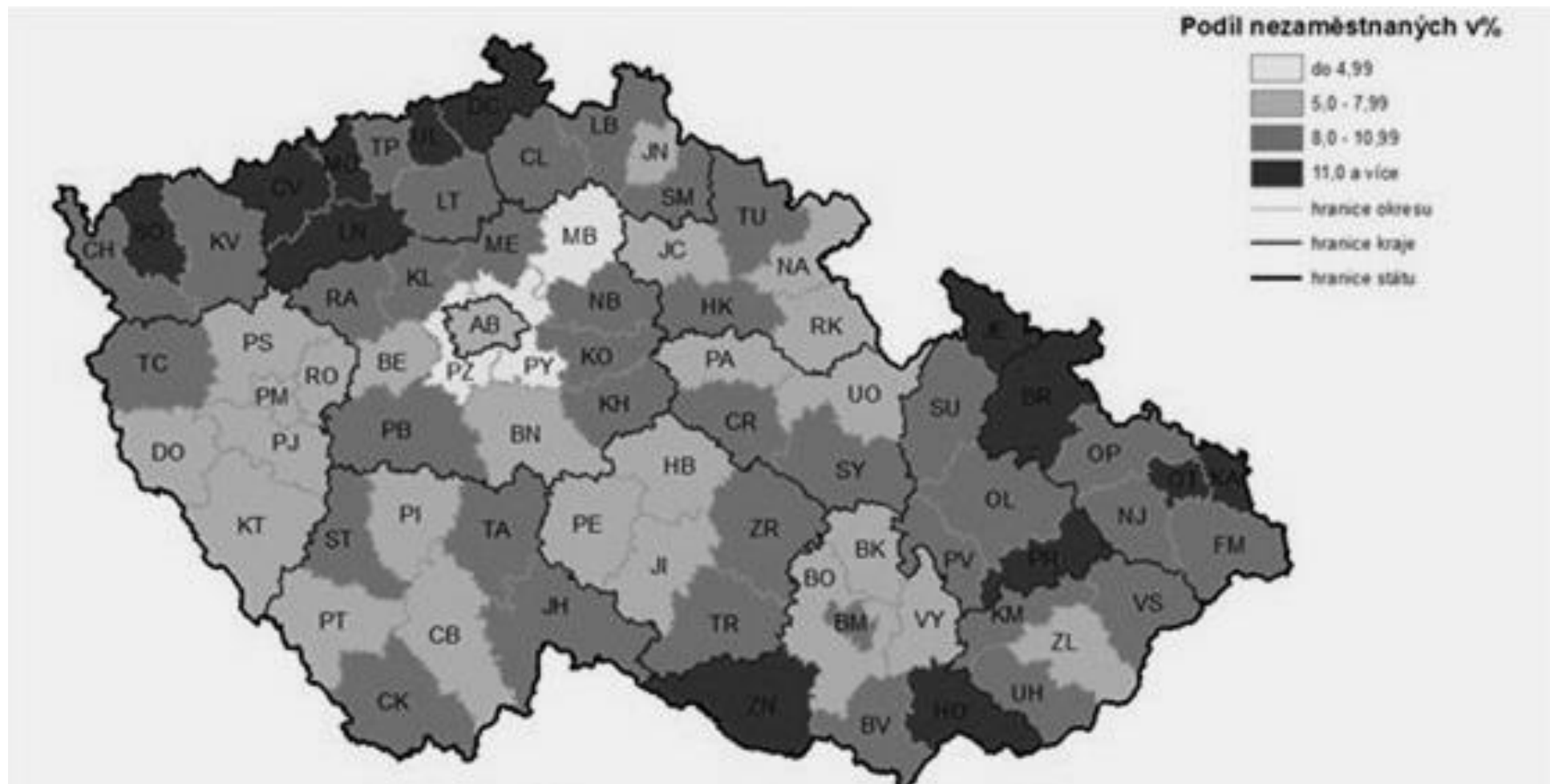
6. Vývoj míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací (stupen ISCED 0–2), ČR 2010 - 2012, porovnání s cílem v roce 2020



Zdroj: ČSÚ [32]

Cíl ČR - snížení o čtvrtinu oproti roku 2010. Víceletý trend zhoršování situace je v ČR podobný trendu EU. Ekonomická krize posledních let postihla tuto skupinu pracovních sil ve většině států více, než je celkový průměr. Míra nezaměstnanosti se zaměřují na dospělé ve věku 25 až 64 let. Ukazuje míru obtíží, jakým čelí lidé s různou úrovní vzdělání na trhu práce. Tendence naznačují rostoucí hrozivou závažnost situace. Nekvalifikovaní nebo pouze málo kvalifikovaní jsou na trhu práce stále více handicapováni. I zde, ve srovnání vývoje ČR a EU je patrné, že v průměru je EU na zaměstnanosti nízko kvalifikovaných lidí mnohem lépe. Lidé v ČR daleko víc poznávají skutečnost, že se člověk stane nezaměstnaným, přestože chce být zaměstnaný, a to v členění podle úrovně vzdělání.

Příloha č. 4: Podíl nezaměstnaných na počtu obyvatel v okresech České republiky k 28. 2. 2014



Zdroj: KÚÚK

Příloha č. 5: Lineární trend – výpočet prognózy počtu uchazečů pro roky 2014 - 2015

Rok	t	yt	y _t t	t ²
2005	1	279	279	1
2006	2	695	1390	4
2007	3	1119	3357	9
2008	4	823	3292	16
2009	5	222	1110	25
2010	6	247	1482	36
2011	7	293	2051	49
2012	8	302	2416	64
2013	9	287	2583	81
suma	45	4267	17960	285
průměr	5	474,1111111	1995,555556	31,66666667

Zdroj: vlastní výpočet

$$b_1 = \frac{-3375}{60} = -56,25$$

$$b_0 = 755,3611$$

$$Tt = -56,25 + 755,3611$$

Pro rok 2014

$$t_{10} = 192,8611111$$

Pro rok 2015

$$t_{11} = 136,6111111$$

**Příloha č. 6: Lineární trend – výpočet prognózy počtu volných pracovních míst
pro roky 2014 - 2015**

Rok	t	yt	y _t t	t ²
2005	1	51,7	51,7	1
2006	2	18,7	37,4	4
2007	3	8,7	26,1	9
2008	4	10	40	16
2009	5	44,6	223	25
2010	6	40	240	36
2011	7	31,7	221,9	49
2012	8	32,7	261,6	64
2013	9	34	306	81
suma	45	272,1	1407,7	285
průměr	5	30,23333333	156,411111	31,66666667

Zdroj: Vlastní výpočet

$$b_1 = \frac{47,2}{60} = 0,786666667$$

$$b_0 = 26,3$$

$$Tt = -56,25 + 755,3611$$

Pro rok 2014 $t_{10} = 34,16666667$

Pro rok 2015 $t_{11} = 34,95333333$

Příloha č. 7: Lineární trend – vývoj a výpočet prognózy počtu nezaměstnaných se základním vzděláním pro roky 2014 - 2015

Rok	t	yt	y:t	t ²
2005	1	6401	6401	1
2006	2	5965	11930	4
2007	3	4688	14064	9
2008	4	3875	15500	16
2009	5	4443	22215	25
2010	6	4354	26124	36
2011	7	4151	29057	49
2012	8	4390	35120	64
2013	9	4887	43983	81
suma	45	43154	204394	285
průměr	5	4794,888889	22710,4444	31,66666667

Zdroj: vlastní výpočet

$$b_1 = \frac{-11376}{60} = -189,6$$

$$b_0 = 5742,888889$$

$$Tt = -56,25 + 755,3611t$$

Pro rok 2014 $t_{10} = 3846,888889$

Pro rok 2015 $t_{11} = 3657,288889$

Příloha č. 8: Potřeby zaměstnavatelů v Ústeckém kraji k 31. 12. 2013

Název zaměstnavatele s očekávaným nejvyšším počtem nově vytvářených pracovních míst	IČ	Obec, město	Obor činnosti (CZ-NACE kód + název)	Předpokládaný nárůst
Biopreparáty Černčice s.r.o.	25607324	Černčice u Loun	20200 - Výroba pesticidů a jiných agrochem. přípravků	14
Hunter Douglas Kadaň, s.r.o.	64938468	Kadaň	25990 - Výroba ostatních kovodělných výrobků	13
LOVELA Terežín s.r.o.	49904906	Terežín	20200 - Výroba pesticidů a jiných agrochem. přípravků	9
Požadavky zaměstnavatele z hlediska kvalifikace na nové zaměstnance a zhodnocení, zda UoZ a zájemci tyto požadavky splňují, popř. zda by absolvováním vhodného rekv. kurzu dosáhli požadované kvalifikační úrovně:				
Biopreparáty Černčice s.r.o.	2 uchazeči se základním vzděláním, ostatní vyučení v oboru kuchař. Uchazeči o zaměstnání požadavky splňují, přičemž zaučení si provede zaměstnavatel sám.			
Hunter Douglas Kadaň, s.r.o.	10 dělníků a 3 technici zákaznického servisu vyučení nebo s praxí v kov oborech (možno i absolventi).			
LOVELA Terežín s.r.o.	Bez poznámky.			
Název zaměstnavatele s očekávaným nejvyšším počtem propouštěných zaměstnanců	IČ	Obec, město	Obor činnosti (CZ-NACE kód + název)	Předpokládaný pokles (počet celkem)
Johnson Controls automobilové součástky, k. s.	46711953	Roudnice nad Labem	29320 - Výroba ostatních dílů a přísl. pro motorová vozidla	1 738 - 938
WDA Assembly s.r.o.	22773975	Děčín	27320 - Výroba elektrických vodičů a kabelů j. n.	22
Správa a údržba silnic Ústeckého kraje, příspěvková organizace	00080837	Chomutov	52210 - Činnost související s pozemní dopravou	21
Elektroporcelán Louny a.s.	49902521	Louny	23430 - Výroba keramických izolátorů	20

Zdroj: KÚUK