

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

Aktivní politika zaměstnanosti ve vybraném regionu

Bc. Pavel Čihák

© 2016 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Pavel Čihák

Provoz a ekonomika

Název práce

Aktivní politika zaměstnanosti ve vybraném regionu

Název anglicky

Active employment policy in selected region

Cíle práce

Hlavním cílem této diplomové práce je analýza stavu nezaměstnanosti ve Středočeském kraji. Dílčími cíli budou, pomocí čerpání z odborné literatury a dostupných internetových zdrojů, definovat pojmy, které jsou ve vztahu k nezaměstnanosti důležité, popsat způsoby měření nezaměstnanosti v České republice.

Metodika

Metodický přístup bude zahrnovat studium odborné literatury a dostupných internetových zdrojů, dále deskripci a analýzu vývoje nezaměstnanosti. V praktické části bude provedeno vlastní empirické šetření a následně bude v závěru práce použita metoda interpretace.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Nezaměstnanost, zaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, trh práce, Středočeský kraj

Doporučené zdroje informací

BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vydání, Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247- 9006-8

HOLMAN, Robert. Ekonomie. Praha: C.H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-006-5.

HŘEBÍK, František. Obecná ekonomie. 1. Vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008. ISBN- 978-80-7380-101-4.

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

PAVELKA, Tomáš. Makroekonomie : základní kurz. Praha: Melandrium, 2007. ISBN 978-80-86175-52-2.

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. PhDr. Ing. Karel Šrédli, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 30. 11. 2015

doc. Ing. Josef Brčák, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 30. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 30. 03. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Aktivní politika zaměstnanosti ve vybraném regionu" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31.3.2016

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval mému vedoucímu diplomové práce panu doc. Ing. PhDr. Karel Šrédl, CSc. za jeho odborné vedení, výtky a cenné rady, které mi pomohly zkompletovat tuto práci.

Aktivní politika zaměstnanosti ve vybraném regionu

Souhrn

Diplomová práce se zabývá nezaměstnaností a možnostmi zvyšování úrovně zaměstnanosti ve Středočeském kraji pomocí aktivní politiky zaměstnanosti. První část práce je věnována teoretickým východiskům získaným z odborné literatury a internetových zdrojů o trhu práce, druzích nezaměstnanosti v závislosti na příčinách jejich vzniku, rizikových skupinách nezaměstnaných osob, sociálních a ekonomických důsledcích nezaměstnanosti a o analýze nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Dále je charakterizován Středočeský kraj a jsou popsány jeho silné a slabé stránky. Pomocí studie a zpracování statistických ukazatelů a zpráv o stavu trhu práce ve Středočeském kraji je zhodnocena zaměstnanost a nezaměstnanost. Pozornost je věnována také regionálním individuálním projektům realizovaným na území Středočeského kraje v roce 2015. Poslední část této práce je zaměřena na možnosti efektivnějšího využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanost v kraji.

Klíčová slova: nezaměstnanost, zaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, trh práce, Středočeský kraj, rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa

Active employment policy in selected region

Summary

The thesis considers unemployment and a possibility of increasing employment in the Central Bohemian Region using the active employment policy. The first part of the thesis is dedicated to theoretical basis gained from professional literature and internet resources about labor market, types of unemployment depending on the cause of its origin, risky groups of unemployed people, social and economic consequences of unemployment and about an analysis of actions of the active employment policy. Furthermore, there is described the Central Bohemian Region and its strong and weak aspects. We can look at the evaluation of employment and unemployment made by a study, status reports of the labor market and processing of statistical indicators in Central Bohemian Region. We can also peek at regional individual projects realized on the territory of Central Bohemian Region in 2015. The last part of this thesis is focused on some possibilities of more effective use of actions of the active employment policy in the region.

Keywords: unemployment, employment, active employment policy, unemployment rate, labor market, Central Bohemian Region, training courses, socially effective jobs

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	13
3 Teoretická východiska	14
3.1 Trh práce	14
3.2 Zaměstnanost.....	16
3.3 Nezaměstnanost.....	17
3.4 Druhy nezaměstnanosti	18
3.4.1 Frikční nezaměstnanost.....	18
3.4.2 Sezónní nezaměstnanost	19
3.4.3 Strukturální nezaměstnanost	19
3.4.4 Cyklická nezaměstnanost.....	20
3.4.5 Skrytá nezaměstnanost.....	20
3.5 Měření nezaměstnanosti	20
3.6 Rizikové skupiny nezaměstnaných osob.....	21
3.6.1 Mladší věkové skupiny do třiceti let.....	22
3.6.2 Starší věkové skupiny	22
3.6.3 Ženy s malými dětmi	22
3.6.4 Zdravotně postižení občané	23
3.6.5 Lidé s nízkým vzděláním	23
3.6.6 Romské etnikum	23
3.7 Dopady nezaměstnanosti.....	23
3.7.1 Ekonomické důsledky.....	24
3.7.2 Sociální důsledky	24
3.8 Státní politika zaměstnanosti.....	24
3.8.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV)	25
3.8.2 Úřady práce a jejich činnost.....	25
3.8.3 Státní politika zaměstnanosti	27
3.9 Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje	28
3.9.1 Rekvalifikace	29
3.9.2 Investiční pobídky.....	30
3.9.3 Veřejně prospěšné práce (VPP)	31

3.9.4	Společensky účelná pracovní místa	32
3.9.5	Překlenovací příspěvek	32
3.9.6	Příspěvek na zpracování	33
3.9.7	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	33
3.9.8	Podpora zaměstnávání osob se zdravotním poškozením	33
3.9.9	Poradenství.....	34
3.9.10	Evropský sociální fond (ESF).....	34
4	Vlastní práce	36
4.1	Charakteristika Středočeského kraje	36
4.1.1	Ekonomická, sociální a demografická situace	37
4.1.2	Silné stránky kraje	38
4.1.3	Slabé stránky kraje.....	38
4.2	Situace zaměstnanosti ve Středočeském kraji.....	39
4.2.1	Počet ekonomických subjektů	40
4.2.2	Struktura a počet volných pracovních míst.....	41
4.2.3	Volná pracovní místa dle požadavků na vzdělání	42
4.2.4	Volná pracovní místa dle Klasifikace zaměstnání	43
4.3	Nezaměstnanost ve Středočeském kraji	45
4.3.1	Vývoj nezaměstnanosti v roce 2014 a 2015	46
4.3.2	Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech kraje.....	46
4.3.3	Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání	48
4.3.4	Věková struktura uchazečů o zaměstnání	50
4.3.5	Délka evidence uchazečů o zaměstnání.....	51
4.3.6	Struktura uchazečů o zaměstnání dle KZAM	51
4.4	Realizace nástrojů APZ v roce 2015	52
4.4.1	Rekvalifikace a poradenství.....	53
4.4.2	Veřejně prospěšné práce	57
4.4.3	Společensky účelná pracovní místa	57
4.4.4	Chráněná pracovní místa	58
4.4.5	Regionální individuální projekty	59
5	Výsledky a diskuse	64
6	Závěr.....	67
7	Seznam použitých zdrojů	69
7.1	Knižní publikace	69
7.2	Internetové zdroje.....	70

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Dělení obyvatelstva dle ekonomické aktivity	16
Obrázek č. 2: Vzorec pro výpočet míry nezaměstnanosti	21

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Počet ekonomických subjektů ve Středočeském kraji	40
Tabulka č. 2: Volná pracovní místa dle požadavků na vzdělání	42
Tabulka č. 3: Počet pracovních míst podle Klasifikace zaměstnání (KZAM)	44
Tabulka č. 4: Ukazatele nezaměstnanosti ve Středočeském kraji	45
Tabulka č. 5: Vývoj podílu nezaměstnanosti v okresech Středočeského kraje	47
Tabulka č. 6: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání	49
Tabulka č. 7: Věková struktura uchazečů o zaměstnání ve Středočeském kraji	50
Tabulka č. 8: Délka evidence uchazečů o zaměstnání	51
Tabulka č. 9: Struktura uchazečů o zaměstnání dle Klasifikace zaměstnání (KZAM)	52
Tabulka č. 10: Počet účastníků rekvalifikací	54

Seznam grafů

Graf č. 1: Rovnováha na trhu práce	14
Graf č. 2: Porovnání nezaměstnanosti v rámci ČR k 31. 12. 2015	37
Graf č. 3: populační přírůstek v roce 2015 v okresech Středočeského kraje	38
Graf č. 4: Počet uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo	39
Graf č. 5: Struktura a počet volných míst ve Středočeském kraji v letech 2014 a 2015	41
Graf č. 6: Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji	46
Graf č. 7: Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech Středočeského kraje	47
Graf č. 8: Úspěšnost rekvalifikačních kurzů	54
Graf č. 9: Uchazeči zapojení do projektu KA 08	56
Graf č. 10: Plán a skutečný stav projektu „Začínáme po 50“	59
Graf č. 11: Plán a skutečný stav projektu „Krátce bez práce“	60
Graf č. 12: Plán a skutečný stav projektu „Rodičovství a práce“	61
Graf č. 13: Plán a skutečný stav projektu „Odborné praxe pro mladé ve Středočeském kraji“	62
Graf č. 14: Plán a skutečný stav projektu „Cílem je zaměstnání ve Středočeském kraji“ ...	63

1 Úvod

Téma mé diplomové práce jsem si vybral kvůli jeho závažnosti. Nezaměstnanost je jedním z nejdůležitějších problémů v současné tržní ekonomice, který může postihnout každého z nás, proto je dobré získat přehled o příčinách nezaměstnanosti, jejích důsledcích a především o možnostech jejího řešení. Nezaměstnanost je vážný problém nejen ekonomický, ale také sociální. Každý člověk má právo na důstojný a kvalitní život a zaměstnání je toho nedílnou součástí a podmínkou pro jeho existenci. Zaměstnání přináší materiálních prospěch, ale současně dává člověku pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Ztráta zaměstnání může být v životě jednotlivce velmi znepokojující situací, protože může znamenat nižší životní úroveň a nejistou budoucnost. Většina lidí si totiž zabezpečuje svými pracovními výkony a s tím spojenou mzdou svůj životní standard. Vysoká míra nezaměstnanosti nepříznivě ovlivňuje sociální klima, zhoršuje hospodářskou situaci státu, spokojenost a zdraví lidí.

Nezaměstnanost je tématem jak zajímavým, tak rozporuplným a v současnosti stále velice aktuálním. Je charakteristická svojí regionální diferencovaností vznikající v důsledku specifík a odlišností geografického, socioekonomického či demografického charakteru jednotlivých územních celků. Každý region, v případě této diplomové práce každý kraj či okres, má specifické ukazatele trhu práce a nezaměstnanosti, strukturu uchazečů o zaměstnání (věkovou, podle dosaženého vzdělání, podle délky evidence na úřadech práce, a tak dále), charakter nabídky pracovních sil a poptávky po pracovní síle.

Pomocí politiky zaměstnanosti, aktivní či pasivní politikou zaměstnanosti, se stát snaží pomáhat nezaměstnaným osobám k návratu do pracovního procesu a zároveň se snaží vyrovnávat nabídku s poptávkou na trhu práce, aby tak zabránil dlouhodobé nezaměstnanosti. Dle zákona má každý právo na práci, na svobodnou volbu svého zaměstnání a na ochranu proti nezaměstnanosti a právě státní politika zaměstnanosti lidem toto právo na zaměstnání zajišťuje.

Pasivní politika zaměstnanosti má význam pouze z hlediska legislativy a metodiky, stanovuje totiž, jaké jsou podmínky pro vyplácení podpor v nezaměstnanosti a jak budou tyto podpory vysoké a další sociální transfery pro nezaměstnané. Otázka výše podpor je také velmi důležitá. Podpory pomáhají nezaměstnaným osobám, kterými rozumíme uchazeče o zaměstnání, aby lépe zvládli období bez zaměstnání a vyhnuli se velkým finančním ztrátám

a či dokonce chudobě. Avšak příliš vysoké podpory v nezaměstnanosti by uchazečům o zaměstnání snižovali motivaci k nalezení nového pracovního uplatnění.

Mnohem větší roli v otázkách nezaměstnanosti hraje aktivní politika zaměstnanosti. Tu v naší republice zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím úřadů práce. Aktivní politika zaměstnanosti, na rozdíl od té pasivní, se více zaměřuje na řešení nezaměstnanosti pomocí především rekvalifikací, zřizování společensky účelných pracovních míst a veřejně prospěšné práce. Všechny tyto nástroje budou v teoretické části této diplomové práce definovány, aby v praktické části mohla být následně popsána jejich realizace.

Pro popis realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsem si vybral Středočeský kraj z důvodu velké diferencovanosti jednotlivých okresů, která je z velké části zapříčiněna vzdáleností těchto okresů k našemu hlavnímu městu. Logicky míra nezaměstnanosti v okresech jako je Praha-západ a Praha-východ bude výrazně nižší než tentýž ukazatel v okresech jako je Praha-východ a Praha-západ. Nelze ale řešit jen rizikové územní oblasti, ale také rizikové skupiny lidí, tedy osoby, které mají vyšší riziko ztráty práce či mají větší problém uplatnit se na trhu práce a tím mají větší předurčení k dlouhodobé nezaměstnanosti a k závislosti na systému podpor v nezaměstnanosti. Tyto rizikové skupiny jsou například mladí lidé, kteří čerstvě ukončili své studium, a bez potřebných praktických zkušeností se jim zaměstnání nehledá snadno. Dále například zdravotně postižení lidé, ženy s malými dětmi, osoby bez kvalifikace či osoby bez kvalifikace případně s nízkým vzděláním. Právě nízké vzdělání je jedním z problémů Středočeského kraje, protože v kraji vládne nejnižší vzdělanostní struktura v rámci České republiky, tedy málo vysokoškolsky vzdělaných lidí oproti obyvatelům, kteří mají buď jen základní vzdělání, nebo výuční list.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem této diplomové práce je analýza stavu a vývoje nezaměstnanosti ve Středočeském kraji a využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a navrhnout možná řešení pro zvýšení zaměstnanosti v kraji pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v této lokalitě.

Dílními cíli budou, pomocí čerpání z odborné literatury a dostupných internetových zdrojů, definovat pojmy, které jsou ve vztahu k nezaměstnanosti důležité, popsat způsob měření nezaměstnanosti v České republice

2.2 Metodika

Teoretická část této diplomové práce je rozdělena do několika kapitol, které jsou zaměřeny na klíčové okruhy problematiky, to znamená deskripci trhu práce a nezaměstnanosti, druhy nezaměstnanosti v závislosti na příčinách vzniku těchto jednotlivých druhů, měření nezaměstnanosti, specifikace rizikových skupin nezaměstnaných osob, dopadů nezaměstnanosti, jak ekonomických důsledků, tak důsledků sociálních, a hlavně definice aktivní politiky zaměstnanosti.

Praktická část práce vychází z teoretických východisek, které byly zjištěny v teoretické části práce. Charakterizuje tak Středočeský kraj, jeho silné a slabé stránky, pomocí údajů z Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky a Českého statistického úřadu situaci zaměstnanosti v kraji, vývoj volných pracovních míst a jejich rozdělení podle požadavků na vzdělání a podle Klasifikace zaměstnání (KZAM), vývoj nezaměstnanosti jak Středočeského kraje jako celku, tak jednotlivých okresů, vzdělanostní a věkovou strukturu uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce a také strukturu uchazečů o zaměstnání podle Klasifikace zaměstnání (KZAM). Dále je popsána realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ve Středočeském kraji v roce 2015, konkrétně rekvalifikace a poradenství, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, chráněná pracovní místa a nakonec regionální individuální projektu, jejichž realizace byla ukončena v roce 2015.

V závěru práce je zhodnocení výsledků a doporučení pro zvyšování zaměstnanosti pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ve Středočeském kraji.

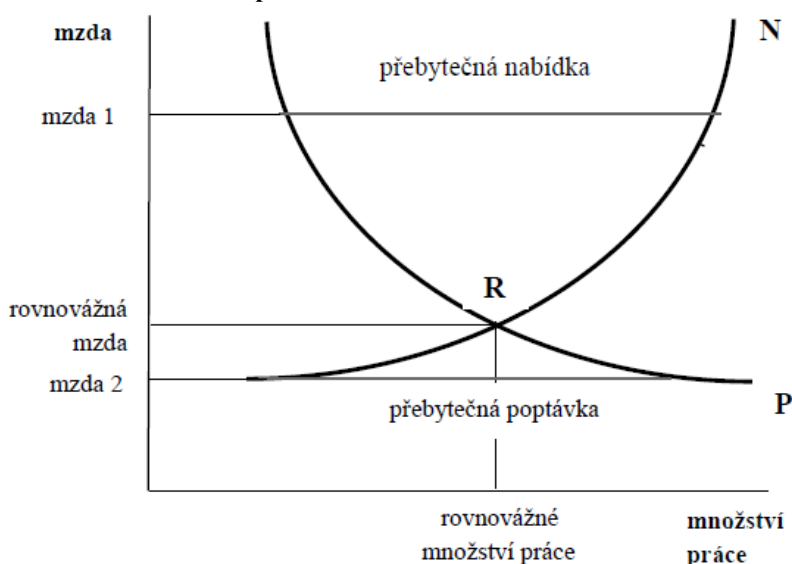
3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce

Pracovní trh je trhem výrobního faktoru, kde základním zdroje tržní produkce jsou výrobní faktory (práce, půda, kapitál). Avšak jediným, kdo je schopen pracovat, je člověk: Každý má jiné schopnosti, nadání, talent či pracovní a životní zkušenosti a tím se stává na pracovním trhu každý jedinečným.¹

Zjednodušeně se trhu práce, stejně jako na každém trhu, setkává nabídka s poptávkou, přičemž nabídka je zastupována domácnostmi (to znamená potenciálními zaměstnanci) a poptávka je ztělesňována firmami (zaměstnavatelé).²

Graf č. 1: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: HELÍSEK, Mojmír, 2002

Ideální průsečík preferencí obou stran (tedy nabídkou a poptávkou) je v bodě R, kde se obě křivky protínají. Jedná se o ideální stav tržní rovnováhy, která je charakteristická rovnovážným množstvím práce a rovnovážnou mzdou. V případě, že by cena na tomto trhu neodpovídala rovnovážné mzdě, může dojít k takzvané přebytečné nabídce práce, která je znázorněna mzdou 1. Mzda 1 je vyšší než rovnovážná cena, to znamená, že nabídka práce

¹ HOLMAN, Robert. *Ekonomie*, s. 278.

² JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 7.

je vyšší než poptávka po práci. Opačná situace začíná na grafu mzdou 2, kde bude větší zájem firem (zaměstnavatelů) zaměstnávat a menší zájem domácností (potenciálních zaměstnanců) práci poskytovat. Dochází zde tedy k nadbytečné poptávce po práci.

V situaci, kdy se zvýší poptávka na trhu výrobků a služeb a s tím spojený i jejich prodej, výrobci začínají poptávat dodatečnou pracovní sílu, aby zabezpečili požadavky svých zákazníků. Za stejnou mzdu budou ochotni zaměstnávat více pracovních sil a růst poptávky po práci posune křivku poptávky doprava nahoru. Naopak při snižování poptávky po svém zboží zaměstnavatelé omezí poptávku a při stejné mzdě poptávají nižší množství práce a tím se křivka poptávky po práci posune doleva dolů.

Rovnováha na trhu práce se mění v závislosti na změnách nominální mzdové sazby, cenové hladiny, popřípadě jiných veličin, jakou jsou například demografické změny či mezní fyzická produktivita práce. Snižování počtu potenciálních zaměstnanců (žadatelů o zaměstnání) vede k poklesu nabídky práce a daná křivka se posouvá doleva nahoru. Pokud stejné mzdě odpovídá větší počet jedinců ochotných za ni pracovat, jedná se o růst nabídky práce a křivka se posouvá doprava dolů.³

Práci je možné hodnotit jak z kvantitativního, tak z kvalitativního hlediska. Kvantita se stanovuje dle počtu odpracovaných hodin na určité množství produktu. Naopak kvalita se určuje dle úrovně odborného vzdělání, profesní struktury, kulturní vyspělosti a zdraví lidí. Člověk ve své podstatě nabízí službu práce na pracovním trhu a firmy, neboli zaměstnavatelé, si službu práce najímají.⁴

V České republice, stejně jako v ostatních zemích, se nabídka práce v krátkém období výrazně nemění. Změny jsou naopak pozorovatelné až v delších časových intervalech. Demografický vývoj je v naší zemi, ale i v jiných vyspělých státech, bohužel nepříznivý. Roste počet jedinců v důchodovém věku a snižuje se počet ekonomicky aktivních obyvatel.⁵

³ HELÍSEK, M.: *Makroekonomie: Základní kurz*, s. 187-187.

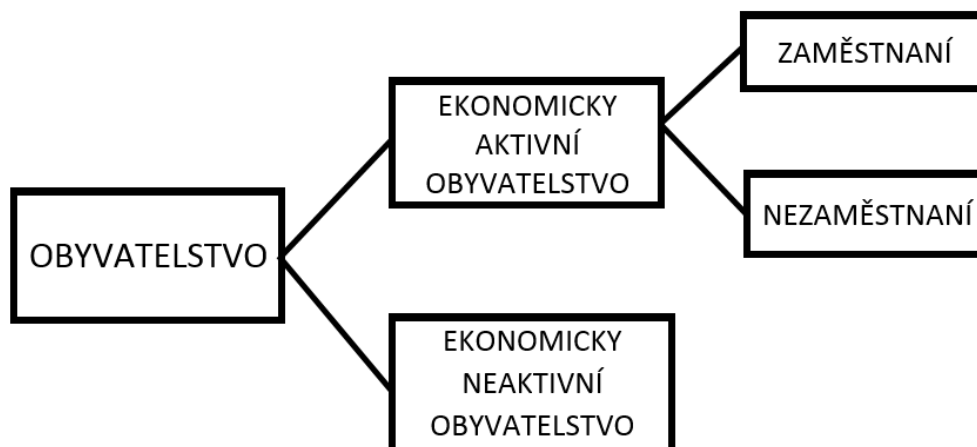
⁴ PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*, s. 63

⁵ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 172

3.2 Zaměstnanost

Z následujícího schématu je viditelné, že obyvatelstvo se z ekonomického hlediska dělí na aktivní a neaktivní. Aktivní obyvatelstvo dále na zaměstnané s nezaměstnané.

Obrázek č. 1: Dělení obyvatelstva dle ekonomické aktivity



Zdroj: vlastní zpracování

Za zaměstnané osoby se považují jedinci, kteří dosáhly 15-ti a více let a během referenčního týdne patřili mezi placené zaměstnané nebo zaměstnané ve vlastním podniku. Avšak není při tom rozhodující, zda jejich pracovní aktivita měla trvalý, dočasný, sezónní nebo příležitostný charakter. Rozhodující při této klasifikaci není ani fakt, jestli se jednalo o souběžné zaměstnání, nebo zda se při studiu pobírali nějaké důchody. Pojem práce je interpretován jako práce po dobu alespoň jedné hodiny v referenčním týdnu. Mezi zaměstnané osoby patří i lidé, kteří během referenčního období nebyli dočasně v práci a přitom měli vazbu ke svému zaměstnání. Do skupiny zaměstnaných osob se nezařazují jedinci na mateřské dovolené, kteří mají dle metodiky Mezinárodní Organizace práce (ILO) odlišný charakter. ⁶

Problematikou měření zaměstnanosti, respektive nezaměstnanosti, se zabývá VĚPS (Výběrové Šetření pracovních sil), jehož výsledky jsou vyhodnocovány a publikovány za

⁶ Metodické vysvětlivky [online]. [cit. 2016-02-18]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20552655/25013015m02+cz.pdf/>

každé čtvrtletí. Zjišťuje aktuální stav zaměstnanosti dle věku, pohlaví, kvalifikace, odvětví a charakteru zaměstnání respondentů.⁷

3.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je charakterizována jako nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, konkrétně situaci, kdy je nabídka práce vyšší než poptávka po práci.⁸ Při vysoké nezaměstnanosti je plýtváno zdroji a lidé tak dostávají nižší mzdy. Při nepříznivém období, to znamená, že produkce ekonomiky nedosahuje svého možného maxima, emoce lidí a rodinný život jsou negativně ovlivněny.⁹

Nezaměstnanými se rozumí osoby, které se uchází a zaměstnání, nejsou v pracovním poměru, nevykonávají samostatně výdělečnou činnost, nepřipravují se soustavně na povolání, jsou starší 15- ti let a jsou zaregistrovány v evidenci úřadu práce v místě svého trvalého bydliště. Existuje předpoklad, že se zde registrují osoby bez zaměstnání, kteří jsou schopni a hlavně chtějí pracovat, ale prozatím nenalezli vhodné a volné pracovní místo. Skutečný stav je ovšem takový, že se do evidence registrují i osoby, které mohou, avšak pracovat nechtějí. Evidence pak nezahrnuje jedince, kteří nepracují, ale nepožádaly úřady práce o zprostředkování zaměstnání.¹⁰

Zaměstnanou osobou je jedinec, který vykonává placené zaměstnání nebo sám sebe zaměstnává.¹¹

Nezaměstnanost je možné vyjádřit absolutně, tedy konkrétním číslem počtu osob bez práce zaregistrovaných v evidencích úřadů práce, nebo relativně. Relativní vyjádření se vyjadřuje za pomoci ukazatele míry nezaměstnanosti, vyjádřeného v procentech.¹²

Vypočítává se jako poměr počtu nezaměstnaných osob k počtu disponibilní pracovní síle, to znamená k součtu zaměstnaných a nezaměstnaných.¹³

⁷ Metodické vysvětlivky [online]. [cit. 2016-02-18]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20552655/25013015m02+cz.pdf/>

⁸ KOTÝNKOVÁ, Magdalena, Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce*, s. 121

⁹ HŘEBÍK, František. *Obecná ekonomie*, s. 112

¹⁰ KOTÝNKOVÁ, Magdalena, Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce*, s. 121

¹¹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 77

¹² tamtéž s. 78

¹³ KOTÝNKOVÁ, Magdalena, Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce*, s. 121

3.4 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se nejčastěji dělí dle příčin jejich vzniku, a to na frikční, strukturální, sezónní a cyklickou.¹⁴

3.4.1 Frikční nezaměstnanost

Označuje se také jako normální nebo flukтуаční. Frikční nezaměstnanost je zapříčiněno neustálým pohybem lidí mezi různými pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií života.¹⁵ Je součástí přirozené míry nezaměstnanosti, která v ekonomice převažuje a přibližně odpovídá nezaměstnanosti při potencionální plné zaměstnanosti, tedy stavu, kdy se při dané mzdové sazbě poptávka po práci rovná množství nabízené práce.¹⁶

Podíl frikční nezaměstnanosti je na celkové zaměstnanosti vysoký a tento podíl klesá společně s poklesem celkové úrovně nezaměstnanosti. Trvá relativně krátce, do tří měsíců, a vzniká, když se zaměstnanec vzdá svého nynějšího pracovního místa proto za účelem nalezení práce s lepšími podmínkami (to znamená s vyšším finančním ohodnocením, možným kariérním růstem a podobně) nebo chce předejít očekávanému propuštění ze stávající pozice v důsledku například zavádění nových technologií.¹⁷

Nezaměstnanými jsou pouze určitou dobu, po kterou si zjišťují a vyhodnocují informace, podle nichž zvažují možné pracovní příležitosti. Zpravidla nepřijmou první nabídku, ale nadále vybírají a čekají na pro ně lepší a výhodnější pracovní místo.¹⁸

Úsilí vynakládané na vyhledávání se také odráží od výše vyplácené podpory v nezaměstnanosti a také od doby, po kterou je ona podpora vyplácena. Čím vyšší jsou tyto podpory, tím raději bude nezaměstnaný pokračovat v hledání a tím snadněji opustil své dosavadní zaměstnání a bude vyhledávat výhodnější. Výrazný podíl tohoto druhu nezaměstnanosti zastávají nově vstupující mladí lidé na pracovní trh, jenž nenastoupili do zaměstnání ihned po ukončení studia. Tito mladí lidé vyhledávají pracovní uplatnění, které nejlépe odpovídá jejich představám a schopnostem.¹⁹

¹⁴ KOTÝNKOVÁ, Magdalena, Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce*, s. 122

¹⁵ SAMUELSON, Paul, NORDHAUS, William. *Ekonomie*, s. 288

¹⁶ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 80

¹⁷ KOTÝNKOVÁ, Magdalena, Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce*, s. 122

¹⁸ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 82

¹⁹ KOTÝNKOVÁ, Magdalena, Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce*, s. 122

3.4.2 Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost se týká odvětví, v nichž je výroba zejména závislá na ročním období a s tím spojeném počasí (zemědělství, stavebnictví, rybolov, lesnictví, cestovní ruch). Příčiny sezónní nezaměstnanosti jsou sice krátkodobé, nicméně její důsledky ovlivňují i navazující zpracovatelská odvětví (cukrovarnictví, konzervářský průmysl, a podobně).²⁰

3.4.3 Strukturální nezaměstnanost

Vznik tohoto druhu nezaměstnanosti je způsoben nesouladem mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, který je vyvolán zvýšením poptávky po určitém druhu práce snížením poptávky po jiném druhu práce, přitom nabídka práce není schopná se přizpůsobit dostatečnou rychlostí. Z toho důvodu se objevuje nerovnováha u jednotlivých oblastí, protože některé odvětví se vyvíjí, zatímco jiná upadají.²¹

Pracovní síla se dá rozčlenit podle pohlaví, věku, profesně-kvalifikační struktury a regionů. Pokud na trhu práce převyšuje nabídka poptávku v určité struktuře a pokud nejsou uchazeči o zaměstnání dostatečně flexibilní, aby se přizpůsobili požadavkům v jiném odvětví, profesích, na pracovních pozicích s odlišnou kvalifikací nebo v jiném regionu, hovoříme právě o strukturální nezaměstnanosti.²²

Ukazatelem tohoto druhu nezaměstnanosti je vysoký počet neobsazených míst a zároveň vysoký počet nezaměstnaných osob. Nejvíce ohroženými osobami jsou lidé s nízkou kvalifikací, rodiče s větším počtem dětí, osoby starší či se sníženou pracovní schopností. Pro odstranění, nebo alespoň snížení tohoto problému je nutné správné rozvržení nástrojů politiky zaměstnanosti, především pružný systém mezd, různé pomoci při začleňování osob na pracovní místa a zvyšování mobility pracovních sil, mzdové dotace určené pro zlevnění pracovní síly a další podobná opatření.²³

²⁰ KOTÝNKOVÁ, Magdalena, Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce*, s. 122

²¹ SAMUELSON, Paul, NORDHAUS, William. *Ekonomie*, s. 288

²² KOTÝNKOVÁ, Magdalena, Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce*, s. 123

²³ Tamtéž, s.

3.4.4 Cyklická nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti nastane, pokud je celková poptávka na trhu práce nízká.²⁴ Je vyvolána cyklickými výkyvy v makroekonomickém prostředí a má velký vliv na všechny hospodářské sektory.²⁵

Pokud dojde ke snížení hospodářské aktivity, tak klesne i výsledný produkt a nezaměstnanost postihne více odvětví. Propuštění zaměstnanci nenajdou uplatnění v jiném sektoru, protože poptávka po pracovních silách klesne všude.²⁶

3.4.5 Skrytá nezaměstnanost

Jedním z typů nezaměstnanosti, jenž je v podstatě už dle názvu nezjistitelná a nespočítatelná a zároveň se o ní ví, je tzv. skrytá nezaměstnanost. Tento typ nezaměstnanosti zahrnuje obyvatele, kteří nejsou registrováni na žádném úřadu práce. I přes to, že práci nemají, nesnaží se o její nalezení, jednoduše řečeno pracovat nechtějí a jsou s úrovní svého života spokojeni a smířeni. Většinou se v tomto případě jedná o lidi, kteří dávají přednost volnému času na úkor nepravidelného a velmi nízkého příjmu. Tato nezaměstnanost není nikde evidována a reálně to ani není možné, protože nelze do absolutní míry promítnout.²⁷

3.5 Měření nezaměstnanosti

Pro správné kvantifikování je nutno rozlišit určité kapitoly obyvatelstva, které se dělí na ekonomicky aktivní obyvatelstvo (zaměstnaní a nezaměstnaní) a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Přičemž z makroekonomického hlediska se nezaměstnanost týká vždy pouze obyvatelstva v produktivním věku.

Na základě tohoto rozdělení můžeme měřit vývoj nezaměstnanosti, který můžeme vyjádřit jak absolutně, jako počet nezaměstnaných osob, tak relativně, jako míru nezaměstnanosti. Tento ukazatel se používá nejčastěji.

Z níže uvedeného vzorce vyplývá, že míra nezaměstnanosti je podíl nezaměstnaných, kteří hledají práci, k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu, vyjádřený v procentech.

²⁴ SAMUELSON, Paul, NORDHAUS, William. *Ekonomie*, s. 288

²⁵ KOTÝNKOVÁ, Magdalena, Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce*, s. 123

²⁶ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 84

²⁷ SOJKA, M. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. 2011. s. 83 – 84

Obrázek č. 2: Vzorec pro výpočet míry nezaměstnanosti

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

u – míra nezaměstnanosti
U – nezaměstnaní
L – zaměstnaní
L + U – ekonomicky aktivní obyvatelstvo
(zaměstnaní + nezaměstnaní)

Zdroj: SAMUELSON, P. Ekonomie

Míra nezaměstnanosti je ekonomický ukazatel, který se vypočítává nejen průměrně pro celou zemi, ale vyjadřuje se také pro jednotlivé regiony. Pro podrobnější zkoumání trhu práce se tento ekonomický ukazatel vypočítává i pro dílčí skupiny pracovníků, například dle věku, pohlaví, atd.

V České republice se do roku 2013 počítaly dva různé ukazatele míry nezaměstnanosti. Záleželo přitom na tom, zda podklady pro tento výpočet poskytovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), nebo Český statistický úřad (ČSÚ). Rozdíl mezi těmito dvěma ukazateli byl ve způsobu zjišťování jednotlivých skupin obyvatel a v metodice výpočtu. Převážně se uváděly hodnoty, které zveřejňovalo MPSV na základě údajů, jež zaznamenávaly a poskytovaly jednotlivé úřady práce. Tento ukazatel se v odborné literatuře nazýval registrovaná míra nezaměstnanosti. Druhým ukazatelem, jež vycházel naopak z dat ČSÚ je tzv. obecná míra nezaměstnanosti. ČSÚ prováděl každé čtvrtletí průzkum na vybraném vzorku domácností. Tento speciální průzkum se nazýval Výběrové šetření pracovních sil. Míra nezaměstnanosti se z těchto dat vypočítávala jako podíl nezaměstnaných podle Výběrového šetření pracovních sil k celkové pracovní síle.²⁸

3.6 Rizikové skupiny nezaměstnaných osob

Uplatnění člověka na trhu práce je determinováno mnoha charakteristikami (pohlaví, věk, zdravotní stav, příslušnost k etnické skupině, atd.), které vyčleňují skupiny lidí se zvýšeným rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost.

Příslušníci těchto skupin těchto rizikových skupin bývají více náchylní na opakovanou či dlouhodobou nezaměstnanost a nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce s nejistou budoucností a nízkou mzdou. Z toho důvodu by měla být politika

²⁸ JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*, s. 135-137

zaměstnanosti zaměřena zejména na tyto skupiny lidí. V rámci České republiky patří do rizikových skupin mladí lidé, starší lidé, ženy s malými dětmi, lidé s nízkým vzděláním, Některé z následně popsanych rizikových skupin mohou potřebovat i zvýšenou poradenství jak pracovně profesního, tak psychologického.²⁹

3.6.1 Mladší věkové skupiny do třiceti let

Do první rizikové skupiny patří čerství absolventi středních či vysokých škol, jenž se stávají uchazeči o svou první pracovní příležitost, takže jsou v nevýhodě oproti ostatním uchazečům. Nemají zkušenosti z praxe, základní pracovní návyky ani pracovní kontakty, což pro ně představuje omezení orientace na trhu. Osobám patřícím do této skupiny by měly být poskytovány rekvalifikační kurzy či jazykové kurzy.³⁰

3.6.2 Starší věkové skupiny

Starší věkové skupiny mezi čtyřicátým a padesátým rokem života prožívají ztrátu zaměstnání nejvýznamněji ze všech věkových kategorií. Většina zaměstnavatelů před nimi upřednostňuje mladší perspektivnější osoby a starší lidé poté ztrácejí sebedůvěru a mají strach. Někteří z nich se vrhnou do samostatného podnikání, ovšem toto není východisko pro všechny z nich. Právě proto osoby v tomto věku, pokud mají stálé zaměstnání, se snaží pouze udržet na své současné pozici a nevyhledávají jiné pracovní uplatnění. S přibývajícím věkem je pro ně stále těžší přizpůsobovat se novým návykům a zvyklostem.³¹

3.6.3 Ženy s malými dětmi

Zaměstnavatelé raději preferují mužské pohlaví před ženským. Muži totiž nejsou zatíženi starostmi o domácnost a navíc oplývají větší územní mobilitou. Toto upřednostňování je zapříčiněno předpokladem častější pracovní absence žen, která se promítá do plynulosti pracovního procesu. Ve vyspělých zemích se vlády zaobírají řešením této problematiky pomocí zkrácených pracovních úvazků a v zavádění flexibilní pracovní doby oproti fixní. U nás by musely proběhnout různé legislativní úpravy.³²

²⁹ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 109

³⁰ tamtéž, s. 110

³¹ tamtéž, s. 111-113

³² tamtéž, s. 113

3.6.4 Zdravotně postižení občané

Tyto osoby se také nazývají „osoby se změněnou pracovní schopností“ a mají mnohem menší šanci se uplatnit v pracovním prostředí, což je viditelné i na průměrné době, po kterou jsou tyto osoby vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání (je několikanásobně vyšší než u zdravých jedinců).³³

3.6.5 Lidé s nízkým vzděláním

Jednu třetinu všech dlouhodobě nezaměstnaných zaujímají lidé s nízkým vzděláním, neboli nekvalifikovaní pracovníci. Do této skupiny patří alkoholici, drogově závislí, osoby, které mají dokončené pouze základní vzdělání, osoby propuštěné z nápravních zařízení a ostatní společensky nepřizpůsobivé osoby. V dnešní době, kdy jsou v některých oborech lidé nahrazováni stroji, je zvýšené riziko právě pro osoby s nízkým vzděláním, protože ti budou nejspíše nahrazeni jako první. Bohužel zvyšování dlouhodobé nezaměstnanosti těchto lidí může vést ke zvýšené kriminalitě.³⁴

3.6.6 Romské etnikum

Romští občané se stále více shlukují do vyhraněných prostor, kde poté vytvářejí lokalitu se sociálními problémy a stále více se upínají na prostředcích poskytovaných státem, takže na trhu práce se stále snižuje možnost jejich uplatnění. Romské etnikum patří z velké části také do skupiny osob s nízkým vzděláním, protože většina z nich dokončí pouze základní školu.³⁵

3.7 Dopady nezaměstnanosti

Vysoká nezaměstnanost má důsledky jak v ekonomice, kde se projevuje ve ztrátě cenných zdrojů, tak ve společnosti, kde je problémem pokles příjmů a s ním související obtíže. Nízký výkon hospodářství při vysoké nezaměstnanosti se prolíná s náladami a postoji lidí i do jejich osobních životů.³⁶

³³ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 113

³⁴ tamtéž, s. 114

³⁵ tamtéž, s. 114-115

³⁶ SAMUELSON, Paul, NORDHAUS, William. *Ekonomie*, s. 651

3.7.1 Ekonomické důsledky

V situacích, kdy dané hospodářství není schopno vytvářet dostatek pracovních příležitostí k pokrytí nabízených pracovních sil uchazeči o zaměstnání, nastává nevyužití podstatného výrobního faktoru práce. To má za následek rozsáhlé ztráty na produkci, které mohly být danými nezaměstnanými vytvořeny, a pokles zisku i příjmů.³⁷

3.7.2 Sociální důsledky

Nezaměstnanost má pochopitelně negativní vliv i na sociální oblast a je vždy spojena s poklesem životní úrovně. Kvůli dlouhodobé nezaměstnanosti může dojít ke ztrátě kvalifikace. To se týká převážně mladých nezaměstnaných lidí, kteří vyšli ze škol a nezískali potřebné pracovní návyky, tudíž jsou po delší době pro zaměstnavatele nevyhovující.

Podpora v nezaměstnanosti, ať je jakkoliv vysoká, nemůže plně kompenzovat ztracenou mzdu, vyplácenou v zaměstnání. Bývá jen otázkou času, kdy se nezaměstnanost projeví na psychice člověka. Nezaměstnanost zvyšuje stresové zatížení, nemocnost a může vést k alkoholismu, kriminalitě, k rozpadu rodiny a v krajních případech může vést i k sebevraždě.³⁸

Společnost je přesvědčena, že pokud člověk chce, práci vždy získá a očekává se od nezaměstnaného, že vynaloží veškeré úsilí k tomu, aby vyhledáním nového pracovního místa svou současnou situaci vyřešil. Nezaměstnaný je vnímán jako zodpovědný za svůj stav a pokud onen stav nezmění, je odsuzován jako neschopný a nesnaživý. Výsledkem průzkumu veřejného mínění je, že nezaměstnaný by správně měl být rád za jakékoliv pracovní místo a s tím spojnou jakoukoliv mzdu.³⁹

3.8 Státní politika zaměstnanosti

Vývoj trhu práce, to znamená vývoj poptávky a nabídky pracovních sil, není bez výkyvů a konfliktů. Úlohou politiky zaměstnanosti, zejména jejích aktivních opatření, jak na celostátní, tak i na regionální úrovni, je proto předvídat rizika a vytvářet podmínky pro plynulý vývoj a případnou minimalizaci negativních dopadů.⁴⁰

³⁷ SAMUELSON, Paul, NORDHAUS, William. *Ekonomie*, s. 285

³⁸ KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*, s. 66

³⁹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 92

⁴⁰ KOTÝNKOVÁ, Magdalena; NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*, s.

3.8.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV)

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) ČR vzniklo v červenci 1990. Předtím prošlo pár změnami. První Ministerstvo práce a sociálních věcí bylo založeno v polovině roku 1968, avšak hned v lednu následujícího roku došlo k přeměně na federální MPSV, jenž zaniklo v roce 1992. Od 29. ledna 2014 je ministryní práce a sociálních věcí Michaela Marksová. Instituce sídlí v ulici Na Poříčním právu v Praze 2.⁴¹

Jakou součástí MPSV jsou organizace, které jsou v působnosti či byly zřízeny samotným ministerstvem. Jsou to Diagnostický ústav sociální péče v Tloskově, Česká správa sociálního zabezpečení, Fond dalšího vzdělávání, Státní úřad inspekce práce, Technická inspekce České republiky, Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí, Ústav sociální péče pro zrakově postižené v Brně-Chrlicích, Ústav sociální péče pro tělesně postižené v Hrabíně, Ústav sociální péče pro tělesně postiženou mládež Zbůch, Ústav sociální péče pro tělesně postiženou mládež v Brně-Králově Poli, Úřady práce, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.⁴²

3.8.2 Úřady práce a jejich činnost

Úřad práce České republiky je organizace řízena a spravována MPSV. Zřízen byl 1. dubna 2011 a jeho hlavním legislativním dokumentem je zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, kterým je vymezena jeho působnost. Úřad práce České republiky je správním orgánem s celostátní působností. Organizačně je tento úřad členěn na generální ředitelství a krajské pobočky. Generální ředitelství má sídlo v ulici Dobrovského na Praze 7. Krajskými pobočkami jsou Krajská pobočka pro hlavní město Prahu, další jsou v Příbrami, v Českých Budějovicích, Karlových Varech, Plzni, Ústí nad Labem, Liberci, Hradci Králové, Pardubicích, Jihlavě, Brno, Olomouci, Ostravě a Zlíně.

Hlavní činnosti Úřadu práce ČR jsou v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb a pomoci v hmotné nouzi. Tyto činnosti jsou vymezeny příslušnými zákony.⁴³

⁴¹ [Http://www.mpsv.cz/cs/65](http://www.mpsv.cz/cs/65) [online]. [cit. 2016-02-25]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/65>

⁴² <http://www.mpsv.cz/cs/4049> [online]. [cit. 2016-02-25]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4049>

⁴³ [Http://portal.mpsv.cz/upcr/oup](http://portal.mpsv.cz/upcr/oup) [online]. [cit. 2016-02-18]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

Úřad práce České republiky, lépe řečeno jeho krajská pobočka, registruje uchazeče o zaměstnání a rozhoduje o podpoře v nezaměstnanosti. Zde se jedná o přiznání nebo naopak nepřiznání podpory, zastavení vyplácení podpory nebo dokonce její odejmutí. V další řadě pobočka Úřadu práce České republiky zajišťuje kontakt mezi zájemcem o zaměstnání a zaměstnavatelem, podává informace o možnostech zaměstnání a volných pracovních místech. Obzvláště je pak upravena činnost Úřadu práce ČR v oblasti zaměstnání handicapovaných osob. Úřad na trhu práce sleduje nabídku volných pracovních míst, podněcuje vznik společensky účelných pracovních míst a řídí rekvalifikace.⁴⁴

Úřady práce ČR plní následující funkce:

- a) Sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém obvodu, přijímají opatření k ovlivnění poptávky a nabídky
- b) Informují občany o možnostech získání zaměstnání, zajišťují odborné přípravy a rekvalifikace a informují zaměstnavatele o volných pracovních místech
- c) Zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání
- d) Poskytují uchazečům a zájemcům o zaměstnání poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací
- e) Vedou evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti
- f) Rozhodují o vyřazování osob z evidence uchazečů o zaměstnání, stanovují nároky a výši podpory v nezaměstnanosti, zajišťují výplaty podpory v nezaměstnanosti a rozhodují o přiznání, zastavení, odejmutí nebo vrácení podpory v nezaměstnanosti
- g) Zabezpečují, organizují a také usměrňují rekvalifikaci uchazečů a zaměstnání
- h) Podporují podnikatele a zaměstnavatele při rozšiřování pracovních míst, míst pro zabezpečení odborné praxe absolventům škol a pro získání kvalifikace mladistvým uchazečům o zaměstnání, vytvářejí veřejně prospěšné práce a podporují zřizování a provoz chráněných dílen a pracovišť pro osoby se zdravotním handicapem
- i) Vydávají a odejímají povolení k zaměstnávání cizinců a osob bez státní příslušnosti a vydávají povolení zaměstnavatelům získat na volná pracovní místa zahraniční občany

⁴⁴ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 120

- j) Spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce, se zaměstnavateli při přijímání uchazečů o zaměstnání, při umisťování propuštěných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, organizačních a racionálních opatření, s orgány státní zdravotní správy, sociálního zabezpečení a ostatními orgány státní správy
- k) Kontrolují dodržování závazných právních předpisů o zaměstnanosti, mzdových předpisů, zákoníku práce, ukládají pokuty při zjištění jejich porušení, vyřizují stížnosti občanů
- l) Hospodaří s finančními prostředky určenými na provoz úřadu práce a zabezpečení státní politiky zaměstnanosti.⁴⁵

3.8.3 Státní politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti se definuje jako činnost směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou pracovních sil a poptávkou právě po těchto silách, produktivnímu využití lidských zdrojů v oblasti zaměstnávání a zabezpečení práv občanů na zaměstnání. Hlavními cíli státní politiky zaměstnanosti je vytváření optimálních podmínek pro dosažení plné, svobodně zvolené a produktivní zaměstnanosti. Každý občan má právo na zaměstnání bez ohledu na pohlaví, barvu pleti, rasu, jazyk, náboženství, politické či jiné smýšlení, členství v různých politických stranách nebo příslušnost k politickému hnutí, národnost, sociální či etnický původ, zdravotní stav nebo věk.⁴⁶

Státní politika zaměstnanosti řídí vztahy na trhu práce prostřednictvím pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti a hospodářsko-politickými opatřeními.

Pasivní politika zaměstnanosti, už podle významu slova, má spíše legislativní a metodický charakter, stanovuje podmínky pro vyplácení podpory v nezaměstnanosti a její výši a další sociální transfery pro nezaměstnané. Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje více na řešení nezaměstnanosti prostřednictvím rekvalifikací, zaměstnávání mladých lidí, vytvářením nových pracovních míst a podobně. Hospodářsko-politická opatření nejsou bezprostředně orientována na trh práce, ale přesto na něj mají podstatný vliv, jedná se o regionální programy, podpory malého a středního průmyslu a podobně.⁴⁷

⁴⁵ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*, s. 79-80

⁴⁶ tamtéž, s. 77

⁴⁷ tamtéž, s. 77

3.9 Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje

Aktivní politiku zaměstnanosti v České republice zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR prostřednictvím úřadů práce. Aktivní politika je cesta k pravidelnému snižování nezaměstnanosti.⁴⁸

Aktivní politiku zaměstnanosti a její nástroje definuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů ve své páté části. Finance aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) je zajištěno z prostředků státního rozpočtu.⁴⁹

Jestliže hodnotíme přínosy APZ, můžeme se setkat jak s pozitivními vlivy, tak negativními. Jedním z pozitivních přínosů je bezpochyby zvýšení zaměstnanosti. Dalším je fakt, že účast v programech aktivní politiky zaměstnanosti motivuje účastníky, to znamená nezaměstnané, a začleňuje je do pracovního trhu či alespoň do soutěže o volná pracovní místa. Programy aktivní politiky zaměstnanosti usiluje o snížení dlouhodobé nezaměstnanosti a snížení rizika sociálního vyčlenění nezaměstnaných. A jen tím, že jsou uchazeči o zaměstnání zapojeni do některého z programů, zvyšuje se jejich příjmy, nacházejí sociální kontakty a mění se strukturování jejich času. APZ má tedy také přispět ke zlepšení života a životní situace nezaměstnaných.⁵⁰

Samozřejmě ale také existují vlivy, které účinnost APZ snižují, zde hovoříme tedy o negativních přínosech. Tyto záporné faktory jsou známy pod pojmy jako mrtvá váha, substituce a vytlačení. „Mrtvá váha“ označuje pracovní místa či pracovní uplatnění, které by vznikly i bez programu. „Substituce“ je omezení nábory nových pracovních sil, které je zapříčiněno přijetím nových zaměstnanců, kteří jsou účastníky programu. Termín „vytlačení“ nastává tehdy, kdy již zaměstnaného člověka nahradí novým pracovníkem, jenž je účastníkem některého z programů aktivní politiky zaměstnanosti. Mezi zápory zařazujeme také efekt uzavření, k němuž dojde u účastníků programu APZ. Dochází tím k jejich časovému omezení, především k omezení jeho času k hledání nového zaměstnání. Jedním z nejvýznamnějších negativním efektům patří vznik takzvaných třetích pracovních trhů,

⁴⁸ JUREČKA, Václav. Makroekonomie, s. 147

⁴⁹ [Http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx](http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx) [online]. [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>

⁵⁰ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*, s. 94-95

kde se nezaměstnaní uzavírají na dotovaných pracovních místech, například na veřejně prospěšných pracích. U těchto nezaměstnaných se projevuje postupné ztrácení motivace soutěžit s ostatními nezaměstnanými o lepší práci a ztrácejí vlastní sebedůvěru. V praxi je také možné se setkat s tzv. creaming efektem. Creaming efekt znamená jakési upřednostňování, jednak ze strany zaměstnavatelů, jednak institucí služeb zaměstnanosti. Ti schopnější a kvalifikovaní zaměstnanci jsou do programu APZ zařazováni před těmi, kteří by účast více potřebovali.⁵¹

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, podle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, patří rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zpracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Mezi opatření aktivní politiky zaměstnanosti, které upravuje právě zákon o zaměstnanosti, patří také poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti. Výkon poradenských služeb je možné provádět skrze pedagogicko-psychologické poradny nebo bilančně diagnostická pracoviště na základě dohody mezi úřadem práce a poradnou.⁵²

3.9.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace je jedním z nejvíce využívaných nástrojů APZ. Jejím cílem je změnit či zdokonalit kvalifikaci žadatelů o zaměstnání a zvýšit tak jejich šanci na nalezení nového zaměstnání. Rekvalifikace mohou být jak krátkodobé, tak dlouhodobé. Ke krátkodobým rekvalifikacím dojde za předpokladu, že má dojít pouze k prohloubení a zlepšení znalostí a dovedností uchazeče v dané oblasti, čímž se jeho kvalifikace v daném oboru zdokonaluje. K dlouhodobým rekvalifikacím dochází v případě, že uchazeč chce svou kvalifikaci úplně změnit. Jak teoretickou, tak i praktickou přípravu u nás zajišťují vzdělávací zařízení, to znamená státní i soukromé školy, včetně těch zahraničních. Podmínkou je však akreditace, kterou uděluje Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy.⁵³

Úřady práce hledají ideální zaměstnavatele a rekvalifikace zabezpečují na základě příslibu právě oněch zaměstnavatelů přijmout do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání

⁵¹ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*, s. 94-95

⁵² [Http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx](http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx) [online]. [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>

⁵³ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*, s. 96-97

vedeného na úřadu práce. Podmínkou je samozřejmě absolvování a řádné ukončení rekvalifikace. Ideální zájemce je vybrán na základě oboustranné dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Úřad práce podepíše s uchazečem dohodu o rekvalifikaci a pošle ho do vzdělávacího zařízení. V průběhu rekvalifikace má uchazeč o zaměstnání nárok na zvýšenou podporu v nezaměstnanosti a jsou mu také hrazeny veškeré náklady spojené s rekvalifikací. Takovéto náklady jsou zaznamenány, prokázány a doloženy příslušnými doklady. Po řádném ukončení rekvalifikace je uchazeč přijat do zaměstnání. V dnešní době existují také rekvalifikace, které nejsou spojeny s příslibem budoucího zaměstnání. Rekvalifikaci nemusí absolvovat jen uchazeči o zaměstnání vedení v evidenci úřadu práce, ale také zaměstnanci či osoby, které stojí vně trhu práce, jako jsou například ženy na mateřské dovolené.⁵⁴

3.9.2 Investiční pobídky

Dle tohoto zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách se investičními pobídkami rozumí:

- slevy na daních z příjmů dle zvláštního předpisu,
- převod technicky vybaveného pozemku za zvýhodněnou cenu,
- hmotná podpora pro tvorbu nových pracovních míst dle zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- hmotná podpora školení nebo rekvalifikace zaměstnanců dle zvláštního právního předpisu téhož zákona
- převod pozemků, dle zvláštního předpisu, evidovaných v katastru nemovitostí jako zemědělská půda a převod ostatních druhů pozemků za ceny zjištěné dle zvláštního právního předpisu účinného ke dni uzavření smlouvy o převodu. Zvláštní zákony omezující převody pozemků ve vlastnictví státu tím dotčeny nejsou.⁵⁵

System investičních pobídek je důležitý impuls zejména pro investory, které zajímá také fakt, za jak dlouho je možné zahájit výrobu a také jakou úroveň vzdělání má pracovní síla. V dnešní době je možné sledovat přesun investorů do oblastí s levnou pracovní silou,

⁵⁴ VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*, s. 87

⁵⁵ <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/invpob/cast1.aspx> [online]. [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/invpob/cast1.aspx>

zejména směrem na východ. Stejný trend bude dle odhadů pokračovat i v budoucnu, kdy se očekává pokles investic na zelené louce. Investiční pobídky a jejich programy jsou pravidelně konzultovány se členy Evropské komise.⁵⁶

Díky programu investičních pobídek je možné poskytnout finanční prostředky zaměstnavateli, u nějž se podporuje buď tvorba nových pracovních míst, či školení nových zaměstnanců, případně rekvalifikace. Hmotnou podporu může využít zaměstnavatel, jenž vytvořil nové pracovní místo v oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti za druhé pololetí roku, jenž předcházela investičnímu záměru, minimálně o 50% vyšší než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR. Takovouto hmotnou podporu zprostředkovává úřad práce. Základem této hmotné podpory je dohoda mezi zaměstnavatelem a úřadem práce.⁵⁷

3.9.3 Veřejně prospěšné práce (VPP)

Veřejně prospěšné práce jsou upraveny v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. VPP jsou pracovní příležitosti, které jsou však časově omezené. Časové omezení je stanoveno na maximálně dvanáct po sobě následujících kalendářních měsíců. Veřejně prospěšné práce jsou zde hlavně pro zaměstnání dlouhodobě nezaměstnaných osob. Podmínkou VPP je veřejná prospěšnost vykonávané činnosti. Náplní těchto činností bývá nejčastěji údržba veřejných prostranství, veřejných budov a úklidové práce, které poskytují prospěch obcím, státním nebo obecně prospěšným institucím. Základem vytváření pracovních míst pro VPP je dohoda mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Zaměstnanci těchto prací mají nárok na mzdu. Mzdové náklady je možno pokrýt příspěvky z úřadu práce a jsou dotované až do výše skutečně vyplacených mezd. Veřejně prospěšné práce jsou řádným pracovním poměrem.⁵⁸

V praxi je možné se setkat také s termínem Veřejná služba (VS). Otázka veřejných služeb byla probírána především s nástupem roku 2012, kdy se v médiích začalo diskutovat o kauze ohledně veřejných služeb.

Nejprve je nutné zmínit, že VS nepatří mezi nástroje APZ podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ale upravuje ji zákon č.366/2011 ze dne 6. listopadu 2011.

⁵⁶ VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*, s. 90-91

⁵⁷ [Http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx](http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx) [online]. [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>

⁵⁸ VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*, s. 87-88

Dle tohoto zákona je veřejná služba pomoc obcím nebo dalším subjektům, hlavně v oblastech zlepšování životního prostředí, udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství, pomoci v oblasti sportovního a kulturního rozvoje a sociální péče. VS je vykonávána lidmi vedenými v registru uchazečů o zaměstnání, či dalšími osobami v hmotné nouzi. Osoby vykonávající VS mají možnost tuto službu vykonávat nanejvýš polovinu týdenní pracovní doby, to znamená nanejvýš 20 hodin týdně. Úřad práce vybere uchazeče o zaměstnání k výkonu VS na základě stanovených kritérií. Uchazeč uzavře smlouvu o výkonu VS, ve které je stanovena doba výkonu VS, většinou šest měsíců, osobní údaje o nezaměstnaném, identifikační údaje o zaměstnavateli, kontaktní osoba, místo výkonu veřejné služby a činnosti, které bude uchazeč o zaměstnání vykonávat. Důležitým faktem o VS je, že za ní nenáleží žádná mzda ani odměna.⁵⁹

3.9.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelné pracovní místo (SÚPM) je nové pracovní místo, které se zřizuje na základě smlouvy mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. SÚPM vykonává osoba, která je evidována v registru uchazečů o zaměstnání a není jiná možnost jak mu zajistit pracovní příležitost.⁶⁰

Předpokladem pro vytvoření společensky účelného pracovního místa je nízká nabídka volných pracovních míst na trhu práce z územního či profesního hlediska. Příspěvek pro vytvoření SÚPM je poskytován úřadem práce. Tento příspěvek však poskytuje v délce nanejvýš dvanáct měsíců a ve výši nákladů vynaložených na mzdu a plat zaměstnanců. Podmínky pro vytvoření společensky účelného pracovního místa a poskytnutí příspěvku na něj dále upravuje zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.⁶¹

3.9.5 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může být poskytnut na základě dohody úřadem práce samostatně výdělečně činné osobě, která ukončila ucházení se o zaměstnání, a které úřad

⁵⁹ http://www.osz.org/index.php?option=com_remository&Itemid=77&func=startdown&id=318 [online]. [cit. 2016-03-03]. Dostupné z:

http://www.osz.org/index.php?option=com_remository&Itemid=77&func=startdown&id=318

⁶⁰ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*, s. 96-97

⁶¹ <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx> [online]. [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>

práce poskytl příspěvek na zřízení SÚPM. Překlenovací příspěvek je poskytován v délce možné nanejvýš 5 měsíců na úhradu prokazatelných provozních nákladů, které vznikly a zároveň byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut.⁶²

3.9.6 Příspěvek na zpracování

Příspěvek na zpracování je poskytován úřadem práce na základě dohody zaměstnavateli, který přijmul do pracovního poměru osobu, které je ze strany úřadu práce věnována zvýšená pozornost a péče. Takovou osobou je podle výkladu zákona myšlena osoba, která pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě a jiné vážné důvody.⁶³

Příspěvek na zpracování je možné poskytnout nanejvýš v délce tří měsíců. Na fyzickou osobu, jenž se zapracovává do zaměstnání, činí maximální měsíční příspěvek polovinu minimální mzdy.⁶⁴

3.9.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je poskytován úřadem práce na základě dohody zaměstnavateli, jenž přechází na nový podnikatelský program a z toho důvodu není schopen zajistit svým zaměstnancům práci v rozsahu určené týdenní pracovní doby. Příspěvek je možné poskytnout nejdéle po dobu poloviny roku a je možné ho využít na úhradu náhrady části mzdy. Maximální měsíční příspěvek je polovina minimální.⁶⁵

3.9.8 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním poškozením

Zdravotně handicapovaným osobám je věnována na pracovním trhu zvýšená pozornost. Na tyto osoby přihlíží zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, konkrétně ve své třetí části. Zákon upřesňuje různé stupně invalidity, které dokládá handicapovaná osoba posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení. Evidenci osob se zdravotním postižením vede vždy krajská pobočka Úřadu práce. Právě Úřady práce pomáhají handicapovaným osobám v rámci pracovní rehabilitace. Také pomáhají se zřizováním

⁶² [Http://www.mpsv.cz/cs/10414](http://www.mpsv.cz/cs/10414). [online]. [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10414>

⁶³ [Http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast2.aspx#par33](http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast2.aspx#par33). [online]. [cit. 2016-03-04]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast2.aspx#par33> (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

⁶⁴ [Http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx](http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx). [online]. [cit. 2013-01-07]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>.

⁶⁵ tamtéž

chráněných pracovních míst. Pracovní rehabilitace znamená souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání pro osobu se zdravotním postižením. Pracovní rehabilitace jsou poskytovány pracovními rehabilitačními středisky nebo jinými fyzickými či právními osobami. Díky těmto pracovním rehabilitacím jsou osobám se zdravotním postižením zajišťovány poradenské činnosti, teoretické a praktické přípravy pro zaměstnání. Pro zdravotně postižené osoby mohou být stejně tak zřizovány specializované rekvalifikační kurzy. Tyto kurzy se uskutečňují za stejných podmínek jako klasická rekvalifikace. Chráněné pracovní místo je zřizováno zaměstnavatelem na základě dohody s úřadem práce pro zdravotně postiženou osobu. Toto chráněné pracovní místo musí být tři roky obsazené. Zaměstnavatel může dát na úřad práce požadavek o příspěvek na ono chráněné pracovní místo. Zaměstnavatel může také požádat úřad práce o příspěvek na toto místo. Pokud bude žádosti vyhověno, výše příspěvku se pohybuje dle počtu zaměstnaných handicapovaných osob a také dle stupně jejich zdravotního postižení.⁶⁶

3.9.9 Poradenství

Poradenství je pomocná činnost, poskytovaná nebo zabezpečovaná krajskými pobočkami Úřadu práce uchazečům o zaměstnání, ale také zaměstnavatelům a jiným osobám. Poradenstvím jsou zjišťovány předpoklady pro volbu povolání nebo zprostředkování zaměstnání, jedná se o předpoklady jak osobní, tak kvalifikační. Poradenské pobočky taktéž napomáhají při určování vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti není poradenství přímo nástrojem APZ, nicméně stále je její nepostradatelnou součástí.⁶⁷

3.9.10 Evropský sociální fond (ESF)

Hlavním úkolem Evropského sociálního fondu je rozvíjet zaměstnanost, snížit nezaměstnanost, podporovat sociální integraci osob a rovné příležitosti se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Evropský sociální fond má za cíl pomáhat vstoupit na trh práce nezaměstnaným osobám, dále pomoci osobám ze znevýhodněných sociálních skupin vstupovat na trh práce a zajistit jim tak rovné příležitosti jako ostatním, dále

⁶⁶ [Http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx](http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx) [online]. [cit. 2016-03-04] Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>

⁶⁷ [Http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx](http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx) [online]. [cit. 2016-03-04] Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>

podporuje celoživotní vzdělávání, rozvíjení a zajišťování rekvalifikací či zlepšit možnosti ženám pro přístup na trh práce.

Projekty Evropského sociálního fondu jsou zaměřeny na tipování rekvalifikací, které nejvíce odpovídají dané nabídce volných pracovních míst na trhu práce. Každá pracovní pozice má určité kvalifikační požadavky pro její vykonávání, proto se intenzivně jedná se zaměstnavateli a na základě těchto jednání přizpůsobuje výběr rekvalifikace. Rekvalifikace mohou být uskutečňovány pomocí zvolených rekvalifikací nebo formou rekvalifikací vybraných formou veřejné zakázky.⁶⁸

⁶⁸ <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr> [online]. [cit. 2016-03-22] Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

4 Vlastní práce

4.1 Charakteristika Středočeského kraje

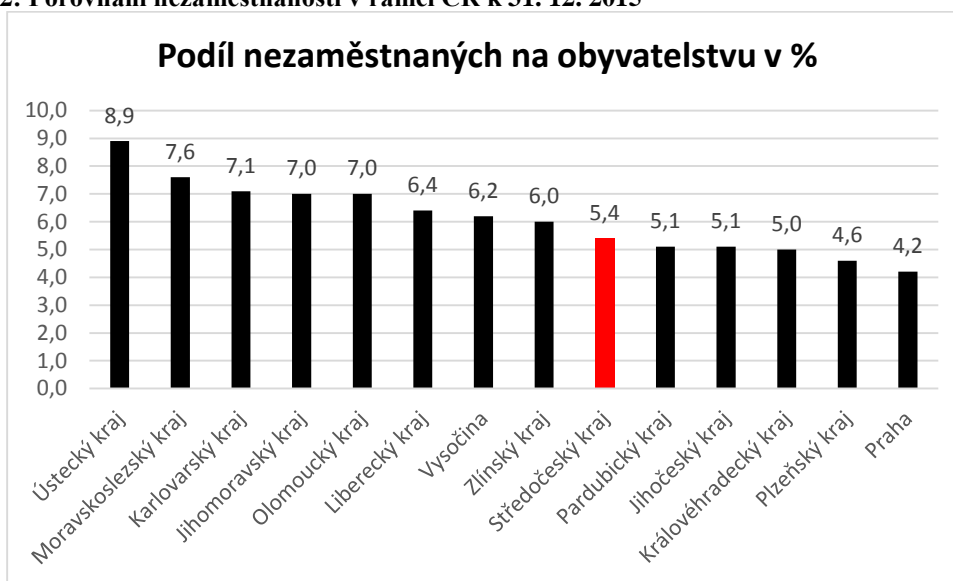
Středočeský kraj se nachází uprostřed Čech a velikostí, počtem obcí, i obyvatel je největším krajem České republiky. Jeho rozloha činí 11 015 km², takže zaujímá téměř 14 % území celé České republiky. Reliéf Středočeského kraje je málo členitý, na severu a na východě rovinatý, na jihu a jihozápadě jsou spíše vrchoviny a nejvyšším bodem kraje je vrchol brdských hřebenů Tok, jenž se tyčí do výšky 865 metrů nad mořem a nachází se v okrese Příbram. Naopak nejnižším bodem je řečiště Labe, konkrétně 153 metrů nad mořem a nachází se v okrese Mělník.

Ke konci září roku 2015 žilo ve Středočeském kraji celkem 1 323 355 obyvatel a nejvíce lidnatým okresem je Praha-východ, kde k témuž datu žilo 166 799 obyvatel. Naopak nejméně lidnatým okresem je Rakovník s méně než 56 tisíci obyvateli. Co se týče hustoty zalidnění, nejvyšší je v okresech majících úzké sociálně-ekonomické vazby na Prahu, konkrétně jsou to okresy Kladno, Praha-východ a Praha-západ. Na opačném pólu této statistiky jsou okresy Rakovník, Benešov a Příbram.

Středočeský kraj je položen uprostřed Čech a díky tomu je výrazně ovlivněna jeho ekonomická charakteristika, a to především díky úzké vazbě s Prahou a hustá dopravní síť vlakových a autobusových linek, jedoucích především právě z hlavního města.

Kraj má rozvinutou zemědělskou, která těží z velmi dobrých přírodních podmínek především v severovýchodní části kraje, a také průmyslovou výrobu. Kraj je velmi silný rostlinnou výrobou, pěstováním ječmene, pšenice, luštěnin, chmele a cukrovky, v příměstských oblastech pěstováním květin, zeleniny a ovoce. Hlavním průmyslovým odvětvím je automobilový průmysl, především T.P.C.A.Czech, s.r.o. v Kolíně a ŠKODA AUTO a.s. v Mladé Boleslavi. Dále je možné z průmyslových odvětví zmínit například strojírenství, potravinářství a chemii.

Graf č. 2: Porovnání nezaměstnanosti v rámci ČR k 31. 12. 2015



Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>

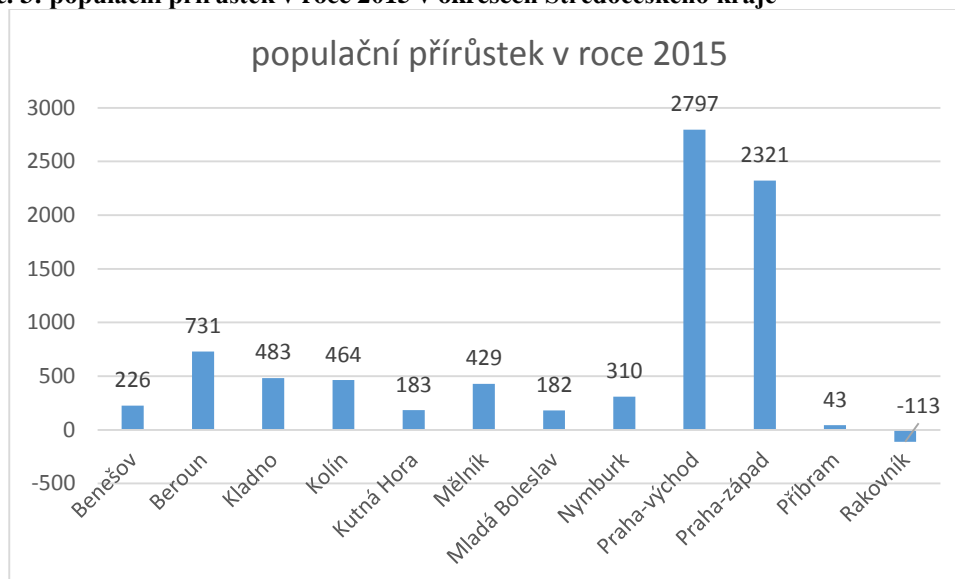
Relativní ukazatel podílu nezaměstnaných osob je ve Středočeském kraji v kontextu České republiky dlouhodobě jeden z nejnižších. Výše uvedený graf porovnává nezaměstnanost v jednotlivých krajích České republiky k datu 31. 12. 2015.

Na úrovni okresů jsou rozdíly v registrované zaměstnanosti. To je ovlivněno blízkostí k hlavnímu městu. Na úřadech práce Středočeského kraje bylo ke konci roku 2014 registrováno 56 674 uchazečů o zaměstnání, o rok později to bylo 48 102, což znamená meziroční pokles o 8 572, nebo také o 15,1 procent.

4.1.1 Ekonomická, sociální a demografická situace

V České republice dochází k pozvolnému stárnutí obyvatelstva a výjimkou není ani Středočeský kraj, jehož obyvatelstvo patří k nejstarším v republice. Počet obyvatel, kteří mají trvalé bydliště ve Středočeském kraji, za rok 2015 vzrostl o 8 056 obyvatel na celkový počet 1 323 355.

Graf č. 3: populační přírůstek v roce 2015 v okresech Středočeského kraje



Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>

Celkový přírůstek obyvatel není způsoben pouze migrací obyvatel, ale také přirozenou měrou, která ve Středočeském kraji činila v roce 2015 přírůstek 960 obyvatel. Nejvyšší celkový přírůstek obyvatel vykazuje Praha-východ, Praha-západ, ale také Beroun, což je zapříčiněno úzkou infrastrukturní a sociálně-ekonomickou vazbou na Prahu, Naopak pouze okres Rakovník se pohybuje v záporných číslech.

4.1.2 Silné stránky kraje

Mezi nejvýraznější silné stránky kraje patří jeho již zmíněná úzká vazba na Prahu, která umožňuje obyvatelům kraje mnoho pracovních příležitostí. S tím souvisí i nižší nezaměstnanost kraje ve vztahu k celé České republice a ostatním regionům. Ve Středočeském kraji je velká hustota dálnic, silnic a i rychlostních komunikací a s tím související dobrá dostupnost do Prahy jak soukromou, tak veřejnou dopravu. Existuje zde i několik silných firem celostátního významu, hlavně v automobilovém průmyslu.

4.1.3 Slabé stránky kraje

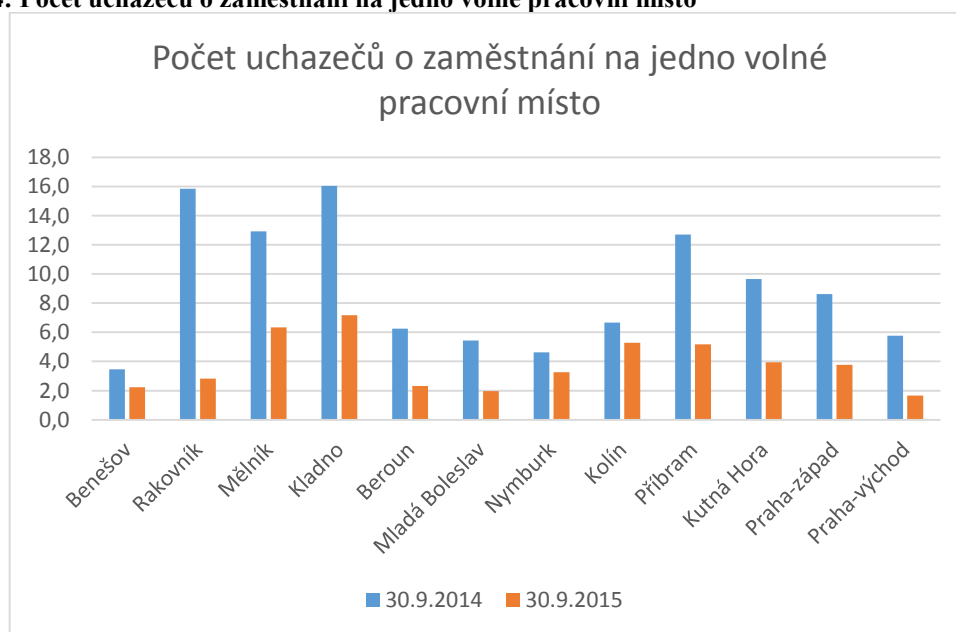
Středočeský kraj má sice velkou hustotu silnic, ale velká část z nich je ve špatném technickém stavu a navíc se stále zhoršuje dopravní dosah občanů z menších a okrajových obcí do okresních center. V kraji navíc vládne nejnižší vzdělanostní struktura obyvatelstva v rámci ČR, to znamená, že je málo vysokoškolsky vzdělaných lidí oproti obyvatelům se

základním vzděláním, případně vyučených. Blízkost Prahy nemá na Středočeský kraj pouze pozitivní vliv, ale také negativní, například konkurence z její strany způsobuje odchod kvalifikované pracovní síly. Mnoho mladých lidí odchází právě do Prahy na některou vysokou školu a velká část z nich v Praze po studiu i zůstane. V řídké obydlených oblastech regionu převládá špatný stav vodovodní a kanalizační sítě a chybí čističky odpadních vod. V kraji je také vysoký počet obcí bez veřejného vodovodu, konkrétně 45 %.

4.2 Situace zaměstnanosti ve Středočeském kraji

Dle výběrového šetření prováděného Českým statistickým úřadem počet osob s jedním hlavním zaměstnáním v kraji 30. 9. 2015 činil 650 000, což činí meziroční přírůstek 18 800 osob. Počet osob, které pracovaly souběžně se svým hlavním zaměstnáním také ve vedlejším zaměstnání, byl ke stejnému datu 14 700, což činí nárůst o 2 300 osob oproti roku předchozímu. Nutno také podotknout, že počet osob zaměstnaných na zkrácenou pracovní dobu byl 33 900 a z toho byly ze 70,8 % ženy.

Graf č. 4: Počet uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo



Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Na grafu výše je vidět nejistá situace na trhu práce. Na sloupcích je zachycen počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v jednotlivých okresech Středočeského kraje. Největší meziroční skok je zjevně v okresech Rakovník a Kladno. Konkrétně v okrese Rakovník počet uchazečů o zaměstnání klesl z počtu 2 725, naměřeném v září roku 2014, na

číslo 2 060 o rok později, a navíc ve stejném období stoupl počet volných pracovních míst ze 172 na počet 730. Ve všech okresech Středočeského kraje má poměr mezi počtem uchazečů o zaměstnání a jedním volným pracovním místem také pozitivní trend, tedy je se tento poměr meziročně snížil.

4.2.1 Počet ekonomických subjektů

Jak ukazuje následující tabulka, počet ekonomických subjektů zapsaných v obchodním rejstříku je ve Středočeském kraji, přihlédneme-li k tomuto počtu v rámci České republiky.

Tabulka č. 1: Počet ekonomických subjektů ve Středočeském kraji

Ekonomické subjekty	stav k	
	30.9.2014	30.9.2015
Zaměstnavatelé se stavem nad 25 zaměstnanců	2353	2393
Zaměstnavatelé se stavem do 25 zaměstnanců	27309	27240
Zaměstnavatelé s alespoň jedním zaměstnancem	29662	29633
Počet subjektů zapsaných v Rejstříku ekonomických subjektů	318906	323822

Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>

Nejvíce ekonomických subjektů, neboli nejvyšší míra podnikatelské aktivity k 30.9.2015 je v okresech Praha-východ (46 590, což znamená nárůst o 3,3 % oproti stejnému období v roce předešlém) a Praha-západ (40 933, nárůst o 3,5 %). Na opačné straně této statistiky je naopak Rakovník a Kutná Hora. Pro okresy Praha-východ a Praha-západ hraje v tomto směru významnou roli jejich poloha, protože mají výrazně aktivní migrační bilanci s Prahou a část pražských podniků nabývá trvalého bydliště mimo Prahu, právě v těchto dvou okresech. Za zmínku stojí například ještě okres Kolín, kde je v registru ekonomických subjektů zapsáno 46 938 subjektů, tedy 14,5 % všech ekonomických subjektů kraje.

K 30. 9. 2015 bylo ve Středočeském kraji v Registru ekonomických subjektů zapsáno celkem 323 822 subjektů a jejich počet se tak za jeden rok zvýšil o 4 916 subjektů, tedy o 1,5 %. Co se týká právní formy těchto subjektů, nejvýše počet byl u fyzických osob podnikajících dle živnostenského oprávnění nezapsaných v obchodním rejstříku, konkrétně 234 288 subjektů. Připočteme-li k nim samostatně hospodařící rolníky (5 674 subjektů) a ostatní podnikatele, tedy fyzické osoby podnikající dle jiných zákonů než živnostenského zákona a zákona o zemědělství, kterých bylo k 31.9.2015 19 874, dostaneme se na konečné

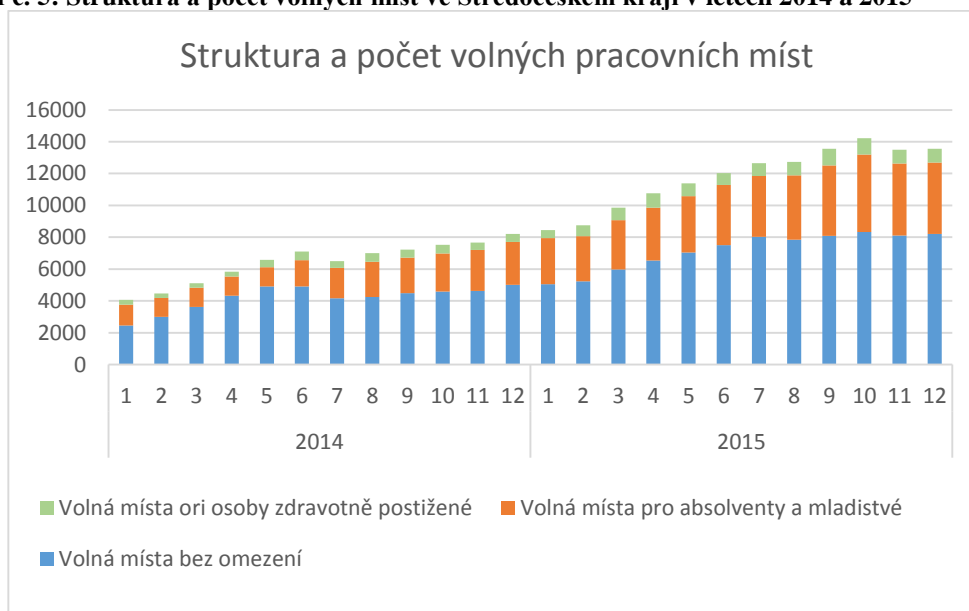
číslo 259 836 subjektů, což je více než 80 % všech podnikatelských subjektů sídlících na území kraje.

Ke stejnému datu bylo na území kraje registrováno 30 079 společností s ručením omezeným, 1 648 akciových společností a 20 státních podniků. Z hlediska odvětví převažující činnosti se nejvíce subjektů zabývalo podnikáním v oblasti obchodu a oprav spotřebního zboží.

4.2.2 Struktura a počet volných pracovních míst

Níže uvedený graf popisuje strukturu a počet volných pracovních míst nabízených úřady práce Středočeského kraje v letech 2014 a 2015.

Graf č. 5: Struktura a počet volných míst ve Středočeském kraji v letech 2014 a 2015



Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni>

Oproti stavu na konci roku 2014, kdy počet volných pracovních míst činil 8 215, byl stav o rok později o 65 % vyšší, tedy o 5 336. Nabídka volných pracovních míst pro občany se zdravotním postižením vzrostl za stejné období o 348 volných míst a ke konci roku 2015 tak činil 851 volných pracovních míst, tedy meziroční zvýšení o 69,1 %. Také u počtu volných pracovních míst pro absolventy škol a mladistvé se ve stejném období zaznamenal růst, konkrétně o 66,7 % na konečný počet 4498 volných míst.

4.2.3 Volná pracovní místa dle požadavků na vzdělání

Další graf charakterizuje vývoj volných pracovních míst podle požadavků na vzdělání uchazečů.

Tabulka č. 2: Volná pracovní místa dle požadavků na vzdělání

Stupeň dosaženého vzdělání	Stav k 31. 12. 2014			Stav k 31. 12. 2015		
	uchazeči	volná místa	uchazeč/ 1 místo	uchazeči	volná místa	uchazeč/ 1 místo
bez vzdělání	112	493	0,2	117	207	0,6
neúplné základní vzdělání	222	22	10,1	222	16	13,9
základní vzdělání	14731	3268	4,5	12756	6712	1,9
nižší střední vzdělání	32	180	0,2	22	235	0,1
nižší střední odborné vzdělání	1256	57	22,0	1023	511	2,0
střední odborné vzdělání s výučním listem	21445	2667	8,0	17703	3676	4,8
střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity i výučního listu	443	29	15,3	340	199	1,7
úplné střední vzdělání	1698	146	11,6	1463	218	6,7
úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou	2517	257	9,8	2055	335	6,1
úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení)	10030	682	14,7	8550	795	10,8
vyšší odborné vzdělání	586	67	8,7	521	94	5,5
bakalářské vzdělání	826	38	21,7	782	66	11,8
vysokoškolské vzdělání	2680	299	9,0	2450	483	5,1
doktorské vzdělání	96	10	9,6	98	4	24,5
Celkem	56674	8215	6,9	48102	13551	3,5

Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>

V rámci Středočeského kraje byla k 31. 12. 2015 mezi uchazeči o zaměstnání nejvíce zastoupena kategorie uchazečů se středním odborným vzděláním s výučním listem,

konkrétně 17 703 uchazečů, kteří tvoří téměř 37 % všech uchazečů o zaměstnání ve Středočeském kraji. Další významnou skupinou, kterou je třeba zmínit, je kategorie uchazečů se základním vzděláním, která obsahuje 12 756 uchazečů zapsaných v evidenci úřadů práce, což dělá více než čtvrtinu všech uchazečů ve Středočeském kraji. Nejvyšší meziroční pokles zaznamenala kategorie uchazečů se středním odborným vzděláním s výučním listem, která klesla téměř o 17,5 %, tedy o 3 742 uchazečů o zaměstnání na konkrétní počet 17 703 uchazečů. Naopak nejvyšší navýšení počtu volných pracovních míst se eviduje pro kategorii uchazečů se základním vzděláním, kde oproti konci roku 2014 stoupl počet volných míst o 3 444 na 6 712 míst. Nejméně volných míst se naopak eviduje pro skupinu uchazečů s doktorským vzděláním, konkrétně pouze 4, i proto je poměr uchazečů na jedno pracovní místo vůbec nejvyšší ze všech kategorií (24,5 uchazečů na jedno volné pracovní místo). Nejpříznivější poměr pro nezaměstnané mají naopak skupiny uchazečů bez vzdělání a s nižším středním vzděláním, kde připadá na jednoho uchazeče o zaměstnání 4,4, respektive 5,625 volných pracovních míst.

4.2.4 Volná pracovní místa dle Klasifikace zaměstnání

V roce 2015 se v rámci Středočeského kraje zaznamenal růst poptávky po pracovní síle, celkově u všech odvětví o 65 %. Jak je uvedeno v tabulce níže, nárůst se týkal téměř všech odvětví, pouze kromě čtvrté třídy, tedy nižší administrativní pracovníci (úředníci), i zde byl ovšem pokles téměř zanedbatelný, pouze o šest volných pracovních míst. V roce 2015 došlo ke zvýšení podílu na celkovém počtu volných míst u pracovníků v osmé třídě, tedy obsluha strojů a zařízení, kde bylo zmiňované zvýšení o 96,6 %, konkrétně o 1 627 volných pracovních míst, dále v deváté třídě (pomocní nekvalifikovaní pracovníci), kde nárůst činil 1 432 volných míst, tedy o 67,2 %. Právě devátá třída je k 31. 12. 2015 nejvíce zastoupenou skupinou a s počtem 3562 nabízených volných míst byl jejich podíl na všech nabízených volných místech ve Středočeském kraji 26,3 %.

Nejvýraznější růst nabídky volných míst byl u šesté třídy (kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech), kde nárůst činil 125 %, nicméně i přesto je tento nárůst pouze o 45 volných pracovních míst, protože jejich podíl na všech pracovních místech v rámci Středočeského kraje činil pouze 0,6 %.

Tabulka č. 3: Počet pracovních míst podle Klasifikace zaměstnání (KZAM)

KZAM	31.12.2014	31.12.2015	Změna v %
tř. 1 - zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	77	84	+9,1
tř. 2 - Vědečtí a odborní duševní pracovníci	544	840	+54,4
tř. 3 - Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech	839	1073	+27,9
tř. 4 - Nižší administrativní pracovníci	320	314	-1,9
tř. 5 - Provozní pracovníci ve službách a obchodě	1172	1973	+68,3
tř. 6 - Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech	36	81	+125,0
tř. 7 - Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	1413	2313	+63,7
tř. 8 - Obsluha strojů a zařízení	1684	3311	+96,6
tř. 9 - Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	2130	3562	+67,2
tř. 0 - příslušníci armády	0	0	+0,0
Nezadáno	0	0	+0,0
Celkem	8215	13551	+65,0

Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>

Pro ženy jsou volná pracovní místa především v profesích prodavačka, účetní, kosmetička, uklízečka a účetní, nicméně zájem o tyto profese je minimální, především kvůli nízké mzdě. Některá volná místa se v roce 2015, stejně jako o rok dříve, nedařilo dlouhodobě obsazovat, což bylo zapříčiněno především strukturou nabízených volných pracovních míst, která je odlišná od skladby uchazečů o zaměstnání a jejich profesního zaměření. Takto obtížně se dají obsadit především volná pracovní místa u nekvalifikovaných prací ve stavebnictví, zemědělství a lesnictví a tato místa jsou pak obsazována cizinci, převážně osobami z Polska, Rumunska, Bulharska a Slovenska.

4.3 Nezaměstnanost ve Středočeském kraji

Podíl nezaměstnaných osob je v rámci České republiky ve Středočeském kraji dlouhodobě jedním z nejnižších, avšak v kraji existují výrazné rozdíly mezi jednotlivými okresy a to z důvodu blízkosti k hlavnímu městu a od toho se odvíjí i nabídka volných pracovních míst. Oproti konci roku 2014, kdy podíl nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji činil 6,4 %, o rok později byl tento podíl pouze 5,4 %, navíc došlo k meziročnímu poklesu ve všech okresech kraje

Tabulka č. 4: Ukazatele nezaměstnanosti ve Středočeském kraji

Ukazatele nezaměstnanosti	stav k 31.12.2014	stav k 31.12.2015
evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem	56674	48102
volná pracovní místa	8215	13551
uchazeči připadající na 1 volné pracovní místo	6,9	3,5
uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti	13181	12518
podíl nezaměstnaných osob (v %)	6,4	5,4

Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>

Podíl neumístěných uchazečů zdravotně postižených v evidenci úřadů práce na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se oproti konci roku 2014 zvýšil o 0,9 %, avšak jejich počet se meziročně snížil o 535 osob na 5 867 osob. Co se týče neumístěných absolventů a mladistvých, kteří se snažili najít své první zaměstnání za pomoci úřadů práce, ke konci roku 2015 jich bylo 2 319, tedy o 520 méně než o rok dříve a podíl právě těchto osob byl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání 4,8 %, o rok dříve byl jejich podíl 5,0 %.

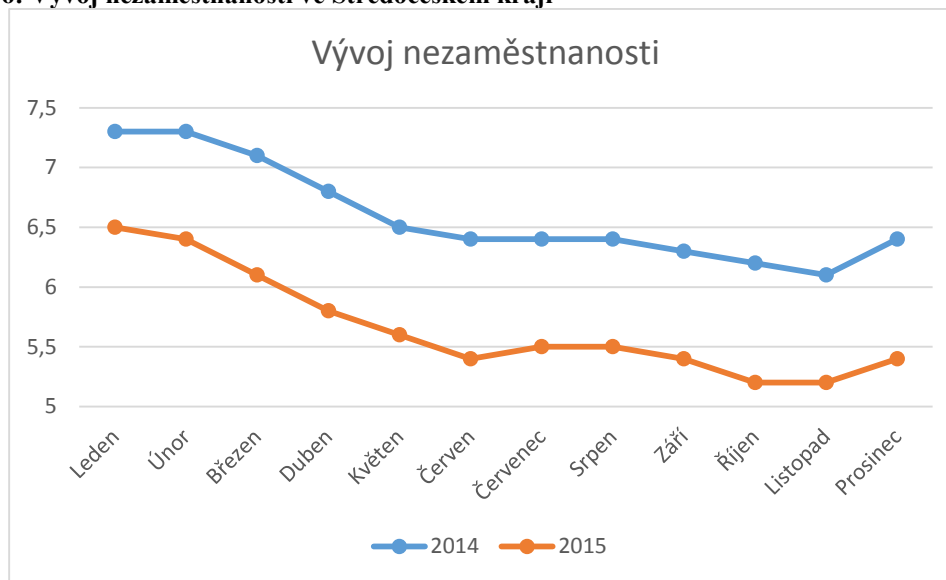
Počet uchazečů o zaměstnání na jedno pracovní místo se oproti konci roku 2014 výrazně snížil, a to téměř o polovinu. V roce 2015 z celkového počtu evidovaných osob pobíralo hmotné zabezpečení 26 % uchazečů o zaměstnání, jejich počet se meziročně snížil o 663 osob na 12 518 osob a například oproti roku 2010 se snížil dokonce o 7 060 osob.

Vývoj nezaměstnanosti je ve Středočeském kraji podobný vývoji nezaměstnanosti v celé České republice, nicméně Středočeský kraj se pohybuje v porovnání se všemi ostatními kraji v první polovině nejnižších hodnot. Po celý minulý rok se úroveň nezaměstnanosti ve Středočeském kraji pohybovala v rámci všech krajů České republiky na šestém místě.

4.3.1 Vývoj nezaměstnanosti v roce 2014 a 2015

Následující graf zobrazuje vývoj podílu nezaměstnaných osob v jednotlivých měsících let 2014 a 2015.

Graf č. 6: Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji



Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>

V letech 2014 a 2015 se dá situace z pohledu podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve Středočeském kraji vnímat jako stabilizovaná. Z grafu je vidět, že průběh tohoto podílu má sestupnou tendenci, pouze v pár výjimkách se objevuje mírný měsíční nárůst, který je ovšem zanedbatelný. V některých měsících je ještě vidět neměnná situace, která je ovšem téměř vždy následována opět poklesem. Za zmínku ještě stojí situace na koncích roků, kdy vždy podíl nezaměstnaných osob stoupne, stejně tak tomu bylo i na konci roku 2013, kdy tento podíl stoupl z listopadové hodnoty 6,6 na prosincových 6,9.

4.3.2 Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech kraje

Podíl nezaměstnanosti v jednotlivých okresech je úzce spjat s jejich blízkostí a možnostmi spojení s hlavním městem. I přes to je zjevný pokles podílu nezaměstnanosti ve všech okresech Středočeského kraje. Nejvyšší pokles podílu nezaměstnanosti oproti konci roku 2014 je zaznamenán v okresech Kladno a Rakovník, konkrétně o 1,3 % a také v okrese Příbram, kde byl zaznamenán pokles o 1,2 %. Nejnižší podíl je samozřejmě zaznamenán v okresech Praha-východ a Praha-západ, díky jejich úzkou vazbou na Prahu, a také v okrese Mladá Boleslav, kde je tato statistika z velké části podmíněna existencí ŠKODA AUTO a.s.

Nejhorší situace je naopak v okresech Příbram a Kolín, jmenovitě jsou to hodnoty 7,8 %, respektive 7,3 %.

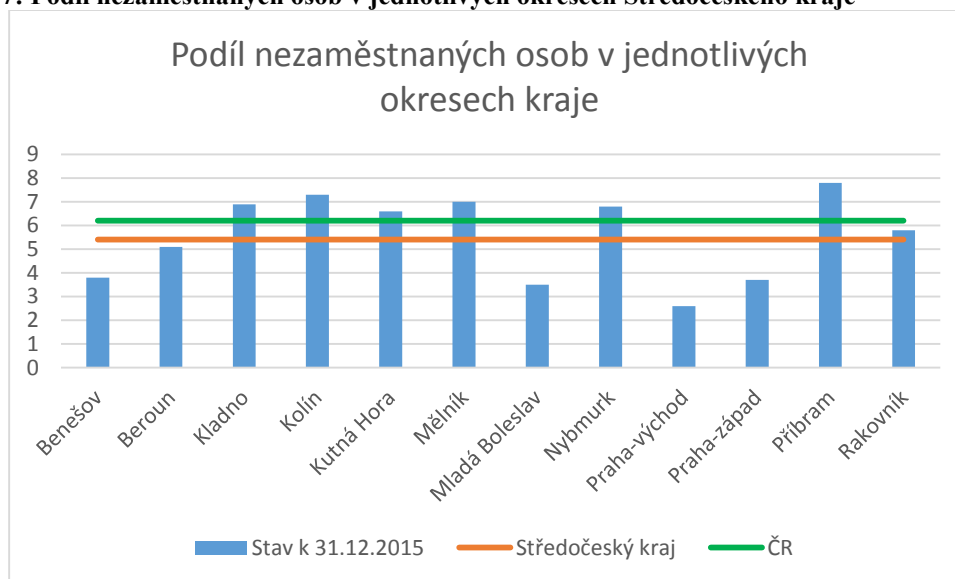
Tabulka č. 5: Vývoj podílu nezaměstnanosti v okresech Středočeského kraje

Podíl nezaměstnanosti v %	stav k 31.12.2014	Stav k 31.12.2015
Benešov	4,3	3,8
Beroun	5,9	5,1
Kladno	8,2	6,9
Kolín	8,3	7,3
Kutná Hora	7,6	6,6
Mělník	7,9	7
Mladá Boleslav	4,4	3,5
Nymburk	7,8	6,8
Praha-východ	3,3	2,6
Praha-západ	4,4	3,7
Příbram	9	7,8
Rakovník	7,1	5,8
Středočeská kraj	6,4	5,4

Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>

Následující graf ještě schematizuje, jaký je podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech Středočeského kraje v porovnání nejen se Středočeským krajem jako celkem, ale také v porovnání s celou Českou republikou.

Graf č. 7: Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech Středočeského kraje



Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>

Dle tohoto grafu jsou navíc viditelné rozdíly mezi jednotlivými okresy, kdy okresy Kladno, Nymburk, Kutná Hora, Mělník a hlavně Kolín a Příbram jsou, co se týče podílu nezaměstnanosti, nad úrovní celé České republiky. A naopak okresy Benešov, Mladá Boleslav, Praha-východ a Praha-západ jsou hluboko pod celorepublikovým průměrem a díky tomu posouvají podíl nezaměstnanosti Středočeského kraje jako celku do příznivějších čísel.

4.3.3 Vzdelanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Oproti roku 2014, kdy se zaregistrovalo na úřadech práce v rámci Středočeského kraje 71 955 lidí, se o rok později nově zaregistrovalo o 4 212 osob méně, tedy 67 743 osob. To znamená pokles o 5,9 %. V roce 2015 evidenci ukončilo 76 315 uchazečů, ze kterých bylo 51 814 umístěno, a to včetně míst v rámci APZ, takže téměř stejný počet jako o rok dříve. V loňském roce, stejně jako v letech předcházejících, byly nejvyšší počty nově evidovaných uchazečů zaznamenány v lednu (7 754 osob, což činí více než 11 % všech nově evidovaných uchazečů v celém roce) a v září (6 839 osob, tedy 10,1 %). Nejméně nově evidovaných uchazečů bylo naopak v květnu (4 454 osob, 6,6 %).

Tabulka č. 6: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Stupeň vzdělání	Stav k 31.12.2014		Stav k 31.12.2015	
	abs.	%	abs.	%
bez vzdělání a neúplné základní vzdělání	334	0,59	339	0,70
základní vzdělání	14731	25,99	12756	26,52
nižší střední vzdělání	32	0,06	22	0,05
nižší střední odborné vzdělání	1256	2,22	1023	2,13
střední odborné vzdělání s výučním listem	21445	37,84	17703	36,80
střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity i výučního listu	443	0,78	340	0,71
úplné střední vzdělání	1698	3,00	1463	3,04
úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou	2517	4,44	2055	4,27
úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení)	10030	17,70	8550	17,77
vyšší odborné vzdělání	586	1,03	521	1,08
bakalářské vzdělání	826	1,46	782	1,63
vysokoškolské vzdělání	2680	4,73	2450	5,09
doktorské vzdělání	96	0,17	98	0,20
Celkem	56674		48102	

Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>

Co se týče vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání, ke konci roku 2015 ve Středočeském kraji převažuje skupina uchazečů se středním odborným vzděláním s výučním listem, celkem 17 703 uchazečů, kteří dohromady tvoří 37 % všech uchazečů o zaměstnání ve Středočeském kraji. Další významnou skupinou je skupina uchazečů se základním vzděláním (12 756, tedy 27 % všech uchazečů) a uchazeči s úplným středním odborným vzděláním s maturitou bez výučního listu (8 550, neboli 18 % všech uchazečů). Tyto tři

nejvýznamnější kategorie tedy dohromady tvoří 82 % všech uchazečů o zaměstnání ve Středočeském kraji.

Nejvýraznější meziroční pokles má na svědomí skupina uchazečů se středním vzděláním s výučním listem, kde se oproti konci roku 2014 snížil počet uchazečů o zaměstnání o 3 742, nicméně jak bylo již výše zmíněno, stále zůstává tato kategorie nejpočetnější.

4.3.4 Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Následující tabulka charakterizuje věkovou strukturu uchazečů o zaměstnání ve Středočeském kraji.

Tabulka č. 7: Věková struktura uchazečů o zaměstnání ve Středočeském kraji

věk	k 31.12.2014		k 31.12.2015	
	abs.	%	abs.	%
do 19 let	1882	3,3	1589	3,3
20-24 let	6573	11,6	5084	10,6
25-29 let	5791	10,2	4749	9,9
30-34 let	5989	10,6	4832	10,0
35-39 let	7689	13,6	6224	12,9
40-44 let	6520	11,5	5727	11,9
45-49 let	5659	10,0	4870	10,1
50-54 let	6029	10,6	5373	11,2
55-59 let	7597	13,4	6672	13,9
nad 60 let	2945	5,2	2982	6,2
celkem	56674		48102	

Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>

Ke konci loňského roku byla nejvíce uchazeči zastoupena skupiny lidí v rozmezí 50-55 let, (6 672 uchazečů, kteří tvořili 13,9 % všech uchazečů o zaměstnání ve Středočeském kraji), 35-39 let (6 224 uchazečů, kteří tvořili 12,9 %) a 40-44 (5 727 uchazečů, 11,9 %). Ve všech sledovaných věkových kategoriích došlo k úbytku uchazečů, kromě věkové skupiny nad 60 let, nicméně ani zde není ten nárůst vysoký, pouze 37 uchazečů, tedy nárůst o 1,25 %.

Naopak nejvyšší pokles oproti konci roku 2014 zaznamenala věková skupina uchazečů 20-24 let, konkrétně o 1 489 uchazečů, tedy téměř o 23 %.

4.3.5 Délka evidence uchazečů o zaměstnání

Nejpočetnější skupinou uchazečů co do délky evidence je kategorie nad dva roky, která na konci roku 2015 představovala 26,5 % všech uchazečů o zaměstnání ve Středočeském kraji. Uchazeči zapsaní v evidenci déle jak jeden rok představují dokonce 39,4 % všech uchazečů.

Tabulka č. 8: Délka evidence uchazečů o zaměstnání

Délka evidence	k 31.12.2014		k 31.12.2015	
	abs.	%	abs.	%
do 3 měsíců	14244	25,1	13833	28,8
3-6 měsíců	9155	16,2	7899	16,4
6-9 měsíců	5141	9,1	4223	8,8
9-12 měsíců	4158	7,3	3159	6,6
12-24 měsíců	9624	17,0	6224	12,9
nad 24 měsíců	14352	25,3	12764	26,5
Celkem	56674		48102	

Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>

Naopak nejméně početnou skupinou je kategorie uchazečů, která je v evidenci zapsána 9-12 měsíců, a to představuje necelých 9 % všech uchazečů o zaměstnání. Nicméně k meziročnímu snížení počtu uchazečů došlo ve všech v tabulce zmíněných skupinách uchazečů.

4.3.6 Struktura uchazečů o zaměstnání dle KZAM

Podle KZAM (Klasifikace zaměstnání) je nejpočetnější kategorií Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, jejichž počet se sice meziročně snížil, nicméně jejich podíl na celkovém počtu uchazečů se zvýšil z 24 % na 25,2 %.

Tabulka č. 9: Struktura uchazečů o zaměstnání dle Klasifikace zaměstnání (KZAM)

KZAM	31.12.2014		31.12.2015	
	abs.	%	abs.	%
tř. 1 - zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	731	1,3	701	1,5
tř. 2 - Vědečtí a odborní duševní pracovníci	2595	4,6	2304	4,8
tř. 3 - Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech	4074	7,2	3428	7,1
tř. 4 - Nižší administrativní pracovníci	8095	14,3	6937	14,4
tř. 5 - Provozní pracovníci ve službách a obchodě	12097	21,3	10059	20,9
tř. 6 - Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech	692	1,2	573	1,2
tř. 7 - Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	7331	12,9	5673	11,8
tř. 8 - Obsluha strojů a zařízení	5722	10,1	4768	9,9
tř. 9 - Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	13614	24,0	12127	25,2
tř. 0 - příslušníci armády	10	0,0	17	0,0
Nezadáno	1713	3,0	1515	3,1
Celkem	56674		48102	

Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>

Druhou nejpočetnější skupinou jsou Provozní pracovníci ve službách a obchodě, jejichž počet se meziročně snížil na 10 059. Meziroční pokles zaznamenaly všechny třídy KZAM, kromě příslušníků armády, na konci roku 2014 jich bylo 10, o rok později 17.

4.4 Realizace nástrojů APZ v roce 2015

Aktivní politika zaměstnanosti byla v roce 2015 realizována, stejně jako o rok předtím, na základě strategie „Evropa 2020“, na níž dále navazují dokumenty „Národní program reforem České republiky“ „Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020“, které určují několik cílů v oblasti zaměstnanosti v České republice do roku 2020. Hlavním národním cílem je zvýšení míry zaměstnanosti na 75 %. To se týká zaměstnanosti všech

osob ve věkové skupině 20-64 let. Národními dílčími cíli bylo zvýšení míry zaměstnanosti žen ve stejné věkové skupině na 65 %, starších pracovníků 55-64 let na 55 %, snížení nezaměstnanosti mladých osob ve věku 15-24 let o jednu třetinu v porovnání s rokem 2010 a o čtvrtinu toho samého roku u osob s nízkou kvalifikací. Hlavními nástroji aktivní politiky zaměstnanosti byly především podpora a vytváření pracovních míst pro veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, vytváření pracovních míst pro absolventy škol a mladistvé a také rekvalifikace.

Realizace aktivní politiky zaměstnanosti se v roce 2015 uskutečňovala v souladu s Normativní instrukcí č. 15/215 Ministerstva práce a sociálních věcí s účinností od začátku roku 2015. Hlavním cílem aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2015 bylo zaměřování se na snížení míry nezaměstnanosti a efektivní řešení konkrétních problémů, které se v problematice trhu práce objevují. Aktivní politika zaměstnanosti se snažila vytvořit co nejvíce míst v rámci veřejně prospěšných prací a udržení či případně ještě navýšení podpory pro zřízení chráněných pracovních míst.

Středočeský kraj se zapojil do systému Teritoriálních paktů z důvodu podpory rozvoje zaměstnanosti v regionu. Cílem tohoto Paktu zaměstnanosti je snížení nezaměstnanosti a také flexibilnější reagování systému vzdělávání v závislosti na potřebách trhu práce, to znamená zlepšení informovanosti o nynější a budoucí poptávce a nabídce na trhu práce.

4.4.1 Rekvalifikace a poradenství

Rekvalifikace napomáhá zlepšení kvalifikace uchazečů o zaměstnání a tím vyvažuje rovnováhu na trhu práce. Jejím cílem je napomoci konkrétnímu jedinci vrátit se do pracovního procesu pomocí zvýšení jeho zaměstnatelnosti. Hlavním důvodem zvyšující se váhy rekvalifikací je dlouhodobý problém s nesouladem mezi potřebami trhu práce a vzdělaností uchazečů o práci. Rekvalifikací není možné plně nahradit vzdělání, nicméně pro některé z dělnických a kvalifikovaných profesí je nutné osvojit si určité dovednosti z onoho oboru a uchazeč může snáz najít vhodné zaměstnání. Rekvalifikace samozřejmě neslouží jen k osvojení dalších znalostí a dovedností ze stejného oboru, ale také díky ní může uchazeč zcela změnit profesi a lépe přizpůsobit se tak požadavkům trhu práce. Rekvalifikace byly během roku 2015 jedním nejvíce využívaných a účinných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ve Středočeském kraji.

Následující tabulka popisuje jak počet lidí zapojených do rekvalifikací za poslední dva roky, tak rozdělení jejich účastníků.

Tabulka č. 10: Počet účastníků rekvalifikací

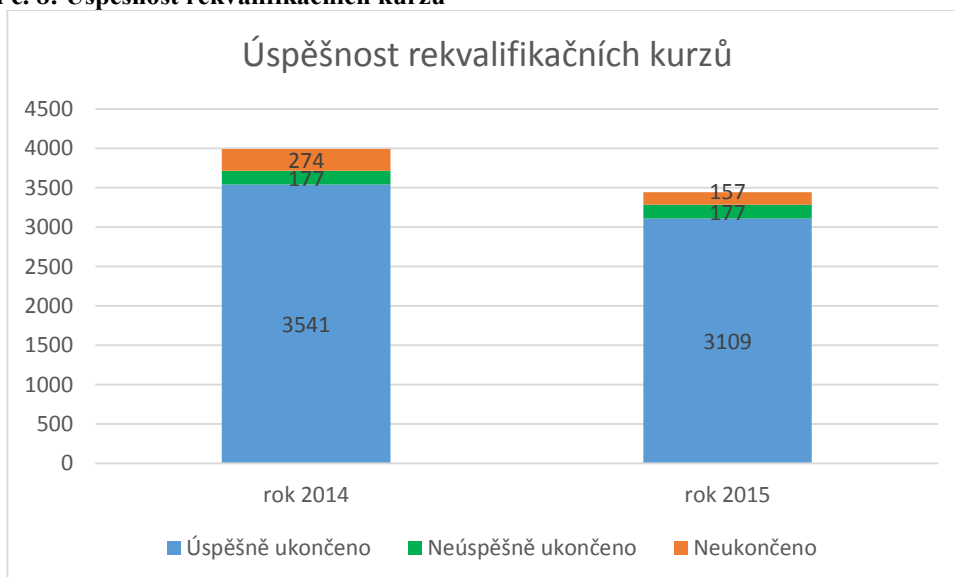
Rekvalifikace	za 2014	za 2015
Ženy	2216	1893
Absolventi a mladiství	251	859
Osoby se zdravotním postižením	253	228
Ostatní	1272	463
Celkem	3992	3443

Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>

V roce 2015 bylo do rekvalifikačních kurzů zapojeno 3 443 uchazečů o zaměstnání, ze kterých rekvalifikační kurzy úspěšně dokončilo 3 109 uchazečů, tedy téměř 95 %. Meziročně počet uchazečů zapojených do těchto kurzů klesl o 549. Za rok 2015 úřady práce vydaly na rekvalifikační kurzy 32 692 152 Kč. Nejpočetněji zastoupenou skupinou v rámci rekvalifikací jsou ženy, které za poslední dva roky tvoří více než polovinu ze všech účastníků rekvalifikací.

V následujícím grafu je vyobrazeno, kolik uchazečů o zaměstnání úspěšně ukončilo rekvalifikační kurzy, kolik jich ukončilo neúspěšně a kolik z nich v letech 2014 a 2015 rekvalifikační kurzy vůbec nedokončilo.

Graf č. 8: Úspěšnost rekvalifikačních kurzů



Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>

Počet uchazečů o zaměstnání klesnul oproti roku 2014 o 432, nicméně jejich podíl na všech účastnících rekvalifikačních kurzů se zvýšil o 1,4 %. Uchazeči, kteří v daném roce neukončili svou rekvalifikaci, se snížil jak do počtu, tak do podílu na všech uchazečích. A konečně počet uchazečů, kteří svou rekvalifikaci ukončili neúspěšně, zůstal oproti roku 2014 na stejném čísle 177, nicméně jejich podíl na všech uchazečích zapojených do rekvalifikací se snížil. Z toho vyplývá, že se situace oproti roku 2014 zlepšila.

Rekvalifikace, poradenství a vzdělávání v rámci realizace projektů ESF:

Dále budou popsány národní individuální projekty, které byly realizovány ve Středočeském kraji:

- **„Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců“**

Tento projekt byl realizován v období 1. 12. 2013 – 30. 11. 2015 a dá se říci, že jde o volné navázání na projekt „Vzdělávejte se pro růst! – adaptabilita“, který byl realizován od konce května 2011 do konce února 2014. Projekt „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců“ je určen pro zaměstnavatele, jenž mají na trhu stabilní pozici a mají předpoklad dalšího růstu. Jinými slovy je tento projekt určen jak zaměstnavatelům, tak osobám samostatně výdělečně činným bez ohledu na počet zaměstnanců, jejichž tržby neklesly o více než 5 % oproti roku předcházejícímu. Projekt umožňuje vybraným podnikatelům nabyt finančních příspěvků na vzdělávání a rekvalifikaci svých zaměstnanců. Zároveň budou zaměstnavatelům uhrazovány mzdové náklady zaměstnanců, kteří se účastní daných rekvalifikací a vzdělávacích programů po celou dobu jejich vzdělávání. Za celou dobu realizace tohoto projektu bylo přijato 1 360 žádostí, ze kterých bylo uzavřeno celkem 697 dohod. Finanční prostředky byly proplaceny ve výši 67 870 899,- Kč.

- **„Vzdělávání a dovednosti pro trh práce“**

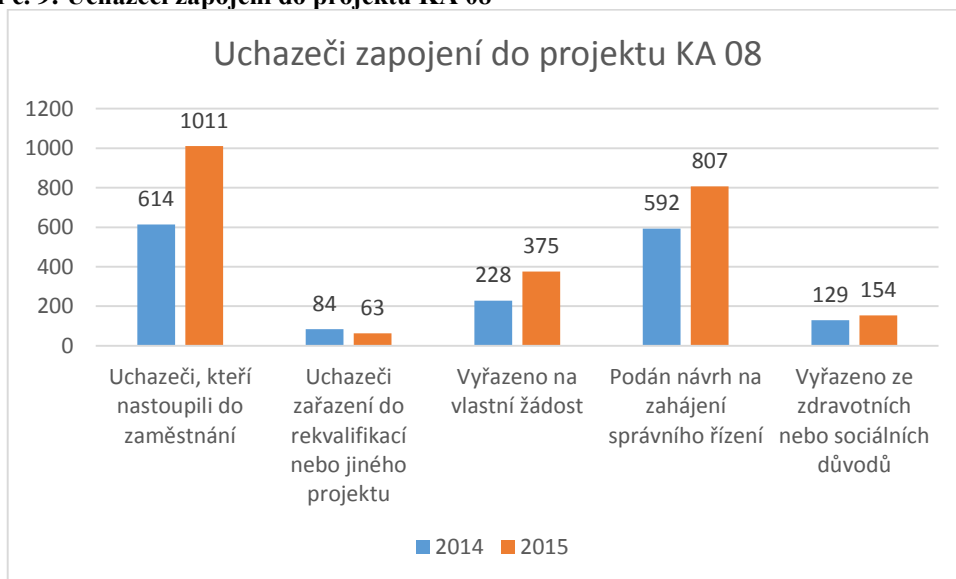
Tento projekt byl realizován od 1. 6. 2013 do 30. 11. 2015 a jeho cílem bylo nabídnout zúčastňovat se poradenských programů, jenž by měly zvyšovat motivaci k hledání zaměstnání, napomáhat uchazečům o zaměstnání lépe se orientovat na trhu práce a naučit je správné komunikaci se zaměstnavateli. Díky rekvalifikacím jak doplnit, zvýšit, tak i zcela změnit svou kvalifikaci a tím jim pomoci k návratu na trh práce tentokrát s lepšími možnostmi pracovního uplatnění. V tomto projektu je uchazečům umožněno i absolvovat zvolenou rekvalifikaci, kde bude moci být určená přímo na míru potřebám zaměstnavatelům

a jejich volným pracovním místům. V rámci projektu bylo podpořeno 4 215 uchazečů o zaměstnání a finanční prostředky byly proplaceny ve výši 43 665 419,- Kč.

- **„Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnání v ČR“ – realizace klíčové aktivity – (KA 08)**

Tento projekt byl realizován v období od 1. ledna 2014 do 31. prosince 2015 a jeho realizace je v souladu s cílem projektu, kterým je potírání nelegálního zaměstnávání a modernizování služeb zaměstnanosti. Projekt spočívá v nejvyšší možné intenzitě a odbornosti práce s vybranými uchazeči o zaměstnání takovým způsobem, aby nebyla narušena původní časová náročnost, nejméně ale jedno každé dva týdny, a maximálně po dobu šesti měsíců. Po celou tuto dobu má odborný poradce v tomto projektu uchazeče o zaměstnání v plné péči. Pozornost je upřena jednak na individuální, ale také na skupinové poradenství, jenž je poskytováno v pracovně-právních, finančně-právních, sociálně právních a společenských oblastech.

Graf č. 9: Uchazeči zapojení do projektu KA 08



Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>

Graf ukazuje, že v roce 2015 bylo do tohoto projektu zařazeno 3 427 uchazečů, což je o 302 uchazečů o zaměstnání méně než o rok dříve. Z celkového počtu bylo 1011 uchazečů, kteří nastoupili do zaměstnání, tedy na výkon práce na základě pracovní smlouvy nebo živnostenského oprávnění, o rok dříve to bylo pouze 614, což znamená výrazný skok. Dalších 63 uchazečů o zaměstnání bylo zařazeno do rekvalifikací nebo do jiného projektu, tento ukazatel se meziročně moc neliší. Dalších 375 bylo vyřazeno na vlastní žádost

uchazečů, v roce 2014 to bylo o 147 méně. V 807 případech byl podán návrh na zahájení správního řízení, o rok dříve to bylo pouze 592 případů. Stane se to zejména kvůli odmítnutí vhodného místa, nebo když se uchazeč nedostaví na sjednanou schůzku. A nakonec 154 uchazečů o zaměstnání bylo z projektu v roce 2015 vyřazeno buď ze sociálních, nebo ze zdravotních důvodů.

V roce 2015 dosáhl index efektivity projektu KA 08 ve Středočeském kraji 65,8 %, což znamená nárůst indexu efektivity oproti roku 2014 o 24,7 %. Co se týče úspěšnosti v rámci ČR, Středočeský kraj obsadil třetí místo v tomto projektu.

4.4.2 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce napomáhají uchazečům o zaměstnání znovu si osvojit pracovní návyky a tím také pomáhají ke společenské začleňování sociálně nepřizpůsobivým osobám. Podpora se poskytuje jako příspěvek na mzdové náklady při tvorbě veřejně prospěšných prací obcemi a zaměstnavateli.

Během roku 2015 se uzavíraly dohody na vytváření veřejně prospěšných prací financovanými z národních zdrojů (státní rozpočet), z Operačního programu „Lidské zdroje a zaměstnanost“ (ESF OP LZZ – NIP) a z Operačního programu zaměstnanost (ESF OP Z – NIP). Osoby zařazené na VPP byli uchazeči, kteří jsou již vedení jako dlouhodobí nezaměstnaní, protože mají velký problém samostatně se uplatnit na trhu práce. Právě těmto lidem je z hlediska VPP věnována zvýšená pozornost ze strany veřejnoprávních subjektů a úřadů práce, které jim pomáhají s nástupem do zaměstnání a osvojení si pracovních návyků. Převážnou část zaměstnavatelů v rámci veřejně prospěšných prací tvoří města obce a také jejich příspěvkové organizace, a to většinou v rámci úklidu a údržbě veřejných prostranství.

V roce 2015 bylo ve Středočeském kraji vytvořeno 3 376 míst v rámci veřejně prospěšných prací, v roce 2014 jich bylo pouze 2 151. Celkem 3 150 uchazečů bylo za poslední kalendářní rok umístěno, což je více než 93 % zaplněných míst v rámci veřejně prospěšných prací. V onom roce činily výdaje na veřejně prospěšné práce 240 723 662,- Kč.

4.4.3 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa fungují jako podpora pro osoby, kterým není možné v dané chvíli zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Jedná se převážně o absolventy a mladistvé, ženy po mateřské dovolené, osoby nad 50 let, a podobně. Rozlišují

se společensky účelná pracovní místa na ty, která jsou vyhrazená u zaměstnavatele, zřízená zaměstnavatelem a zřízená uchazečem o zaměstnání.

- **SÚPM vyhrazená u zaměstnavatele**

Jedná se o pracovní místo, které zaměstnavatel vyhradil pro konkrétního uchazeče o zaměstnání. V roce 2015 bylo takto vytvořeno ve Středočeském kraji celkem 3 706 pracovních míst, což je o 647 vytvořených míst více než v roce 2014. Umístěno bylo v roce 2015 3 586 uchazečů, takže v meziročním srovnání tento počet vzrostl o 523. Na tento typ společensky účelných pracovních míst bylo vynaloženo celkem 248 493 651,- Kč.

- **SÚPM zřízená zaměstnavatelem**

Těmito společensky účelnými pracovními místy jsou myšleny ta místa, jenž jsou zřizována zaměstnavatelem na základě dohody s úřadem práce a jsou obsazovány uchazeči, kterým není možné zajistit pracovní místo jiným způsobem. Často se jedná o vytváření pracovních míst v regionu nově vznikajícím podnikatelských subjektů, který na trhu práce v daný moment hledá určitý počet zaměstnanců. V rámci těchto společensky účelných pracovních míst nebylo ve Středočeském kraji v kalendářním roce 2015, stejně jako o rok předtím, vytvořeno žádné pracovní místo

- **SÚPM zřízená uchazečem o zaměstnání**

Společensky účelným pracovním místem je také takové pracovní místo, které si může zřídit uchazeč o zaměstnání sám za účelem samostatné výdělečné činnosti. Samozřejmě je nutné takto učinit po dohodě mezi uchazečem o zaměstnání a úřadem práce. Ve Středočeském kraji bylo takto vytvořeno ve Středočeském kraji celkem 180 společensky účelných pracovních míst, což je o 42 míst více než v roce 2014 a výdaje činily 6 008 928,- Kč.

4.4.4 **Chráněná pracovní místa**

Chráněné pracovní místo vymezuje zaměstnavatel pro zdravotně postiženou osobu na základě dohody s úřadem práce. Příspěvky na chráněná pracovní místa jsou udělovány pouze z národního rozpočtu na aktivní politiku zaměstnanosti. V roce 2014 činily výdaje na chráněná pracovní místa a na provoz chráněných pracovních dílen 596 453,- Kč a o rok později, tedy v roce 2015, činily tyto výdaje již 1 974 305,- Kč, což je o 1 377 852 Kč více.

V roce 2015 bylo ve Středočeském kraji zřízeno 31 chráněných pracovních míst, na které bylo umístěno 7 uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením.

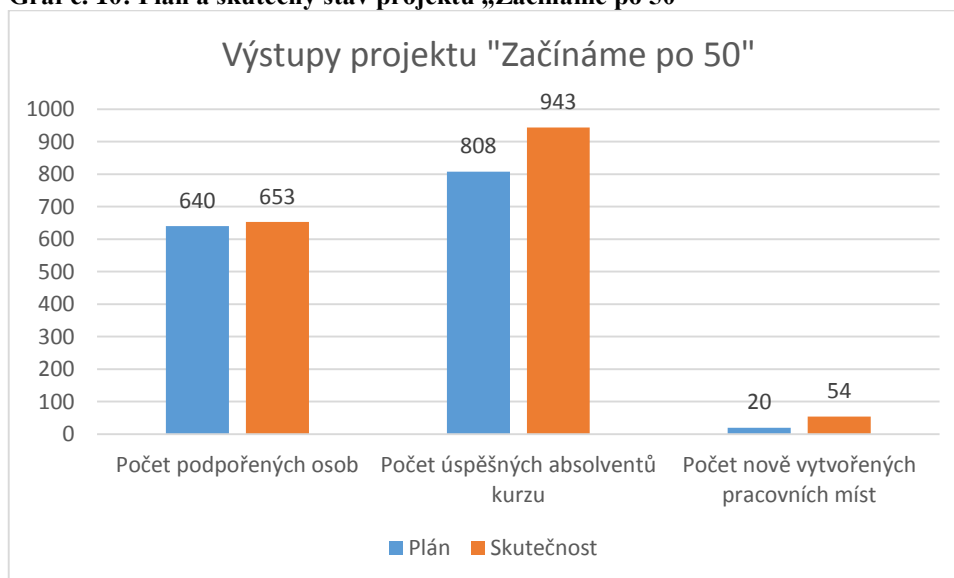
4.4.5 Regionální individuální projekty

Dále budou popsány jednotlivé regionální individuální programy realizované v roce 2015 ve Středočeském kraji.

- **Projekt „Začínáme po 50“**

Tento projekt byl realizován 1. 2. 2012 až 31. 1. 2015 a zaměřuje se na uchazeče o zaměstnání, jejichž věk přesáhl 50 a jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce. Tato cílová skupina je jednou ze skupin, kterým je věnována zvýšená pozornost při zprostředkování zaměstnání a s velkými obtížemi si hledají pracovní uplatnění sami. Hlavním cílem je začlenit tyto osoby na trh práce a zvýšit zaměstnanost této skupiny uchazečů. Dílčími cíli jsou zvýšení flexibility, motivace a kvalifikace nezaměstnaných, prohloubit jejich dovednosti a vědomosti pomocí rekvalifikací a zprostředkování zaměstnání. Projekt byl rozdělen do pěti etap, z nichž každá trvala přibližně půl roku. Z rozpočtu tento projekt čerpal celkem 30 811 470,- Kč. V plánu bylo podpořit 640 uchazečů, následující graf nastiňuje, jak plán korespondoval se skutečným konečným stavem.

Graf č. 10: Plán a skutečný stav projektu „Začínáme po 50“



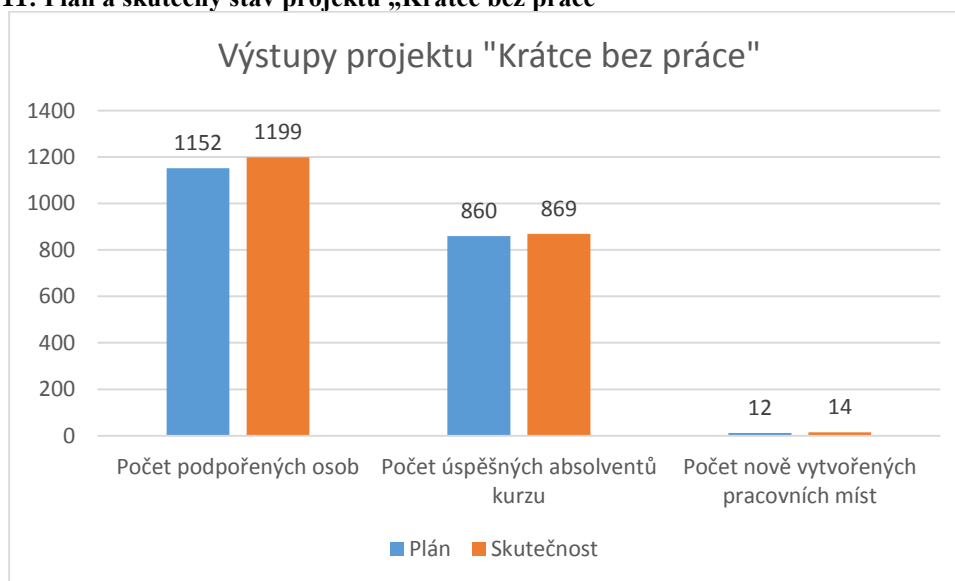
Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>

Původním plánem bylo podpořit minimálně 640 uchazečů o zaměstnání z věkové skupiny 50 let a výše, ve skutečnosti bylo podpořeno ještě o 13 osob více. Dalším dílčím plánem bylo, aby minimálně 808 osob získalo kvalifikace (doklad o kvalifikaci), nakonec však kurz úspěšně absolvovalo o 16,7 % více, než bylo původně v plánu, tedy 943. Počet nově vytvořených míst byl namísto plánovaných 20 dokonce 54.

- **Projekt „Krátce bez práce“**

Projekt byl realizován v období 1. 8. 2012 až 30. 7. 2015 a cílovou skupinou byli uchazeči o zaměstnání zapsaní v evidenci méně než 5 měsíců. Hlavním cílem bylo zamezit dlouhodobé nezaměstnanosti těmto osobám a jejich navrácení do pracovního procesu pomocí vytváření nových pracovních míst, dále pomocí poradenských služeb, motivačních seminářů, vzdělávacích a informačních služeb. Projekt byl rozdělen do osmi etap, nichž každá trvala přibližně 4 měsíce, a rozpočet projektu se vyšplhal na 24 169 024,- Kč. Následující graf opět ukazuje, jak se plán odpovídá skutečnosti.

Graf č. 11: Plán a skutečný stav projektu „Krátce bez práce“



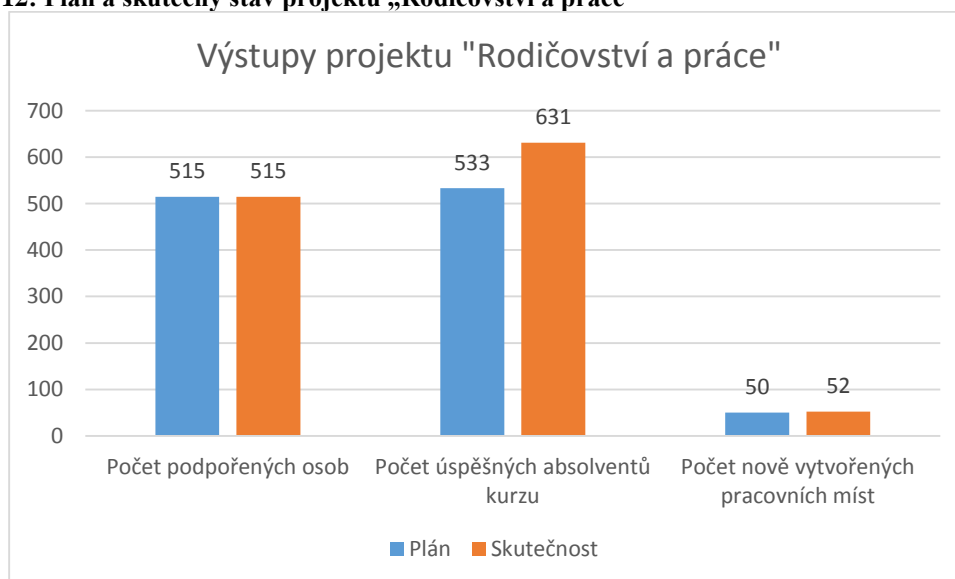
Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>

Podle původního plánu mělo být podpořeno minimálně 1 152 osob, což se dokázalo zrealizovat, konkrétně bylo podpořeno ještě o 47 osob více. Plán o počtu úspěšných absolventů a o počtu nově vytvořených pracovních míst se podařilo trefit téměř přesně.

- **Projekt „Rodičovství a práce“**

Projekt byl realizován od 1. května 2013 do 31. července 2015 a jak již jeho název napovídá, projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání, kterým právě skončila rodičovská dovolená (rozumí se tím nejvýše jeden rok po jejím ukončení) a spadají tak do ohrožených skupin na trhu práce, kterým je věnována zvýšená pozornost. Hlavním cílem projektu je zvýšení zaměstnanosti výše zmíněné ohrožené skupiny a dopomoci jejím představitelům začlenit se zpět na trh práce a předejít tak dlouhodobé nezaměstnanosti. Projekt má za cíl individuálně přistupovat ke klientovi a volit vhodné nástroje a školení takovým způsobem, aby byl uchazeč schopen se na trhu práce úspěšně uplatnit. Projekt byl rozdělen do tří etap.

Graf č. 12: Plán a skutečný stav projektu „Rodičovství a práce“



Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/>

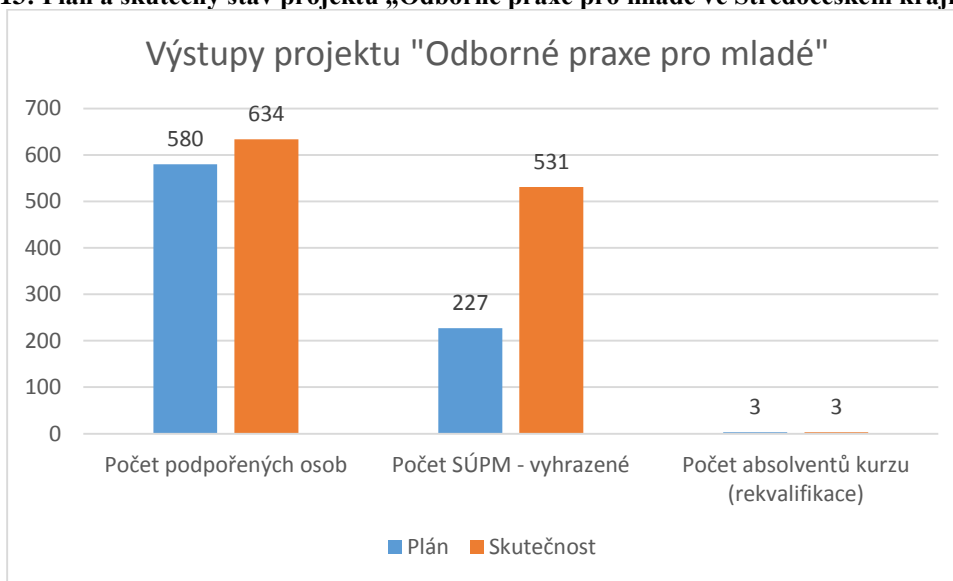
Původním plánem bylo, aby do projektu vstoupilo minimálně 515 maminek a tatínku na rodičovské dovolené nebo nejvýš jeden rok po jejím skončení a tento plán se podařilo splnit úplně přesně. Úspěšně tento kurz absolvovalo celkem 631, což překonalo plán o 98 získaných osvědčení. Nejvíce se uchazeči zajímalo o kurzy Obsluha PC se zaměřením a Účetnictví. Na projekt „Rodičovství a práce“ byl vynaložen rozpočet ve výši 20 880 098,- Kč.

- **Projekt „Odborné praxe pro mladé ve Středočeském kraji“**

Projekt byl realizován v období 1. 7. 2013 – 30. 11. 2015 a měl za cíl zvýšit zaměstnatelnost osob ve věku do 30 let, kteří jsou evidováni na úřadech práce více než 4

měsíce a postrádají pracovní zkušenosti a podpořit začlenění těchto uchazečů na trh práce a zamezit tak dlouhodobé nezaměstnanosti. Tyto odborné praxe je možné sdružovat s rekvalifikacemi, které připraví uchazeče o zaměstnání pro efektivní vykonávání praxe u určeného zaměstnavatele. Díky této praxi dojde ke zvýšení kvalifikace uchazeče o zaměstnání.

Graf č. 13: Plán a skutečný stav projektu „Odborné praxe pro mladé ve Středočeském kraji“



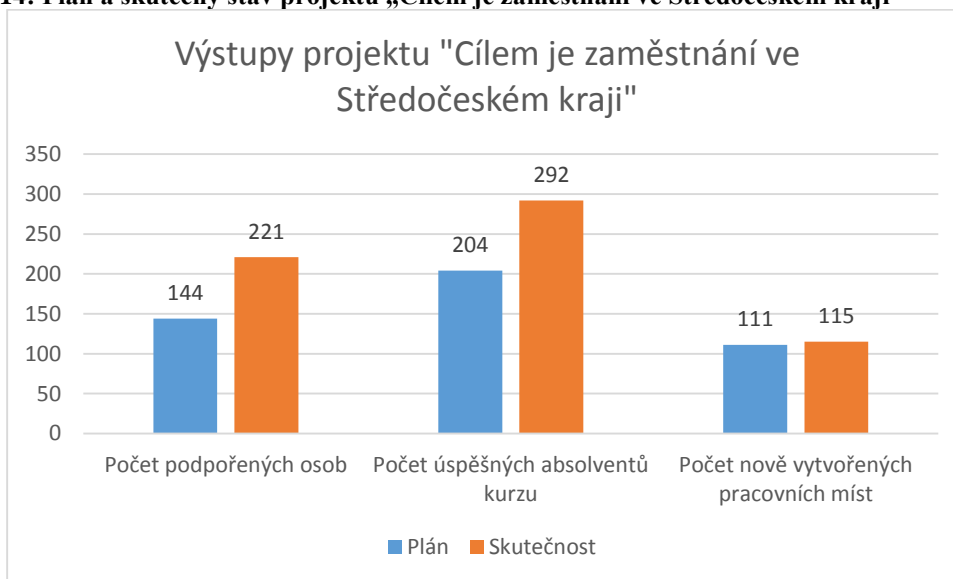
Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>

Počet podpořených osob v rámci projektu „Odborné praxe pro mladé ve Středočeském kraji“ byl 634, o 54 více než byl původní plán. Počet společensky účelných pracovních míst byl oproti plánovaným 227 dokonce o 304 více, tedy 531. Na projekt byl vynaložen rozpočet ve výši 121 975 925,- Kč.

- **Projekt „Cílem je zaměstnání ve Středočeském kraji“**

Projekt byl realizován 1. 5. 2013 až 31. 10. 2015 a jeho cílem je zvýšit zaměstnatelnost uchazečů se středním či vyšším odborným vzděláním o zaměstnání do věku 25 let, kteří mají praxi nejvýš 12 měsíců a zamezit tak dlouhodobé nezaměstnanosti těchto uchazečů. Konkrétně jsou to uchazeči, kteří před nedávnem ukončili své studium a kvůli tomu nemají potřebné pracovní zkušenosti nebo jejich zkušenosti jsou jen velmi malé a z tohoto důvodu nemají možnost se uplatnit na trhu práce.

Graf č. 14: Plán a skutečný stav projektu „Cílem je zaměstnání ve Středočeském kraji“



Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>

Oproti původnímu plánu, který byl podpořit minimálně 144 uchazečů o zaměstnání, se podařilo podpořit 221 osob a počet absolvovaných kurzů byl 292. Rozpočet na projekt „Cílem je zaměstnání ve Středočeském kraji“ byl celkem 32 689 123,- Kč.

- **Projekt „Generační tandem – podpora generační výměny ve Středočeském kraji“**

Cílem tohoto projektu je podporovat rizikové skupiny na trhu práce, jako jsou mladí lidé, rodiče vracející se z rodičovské dovolené a osoby v předdůchodovém věku a zajistit mezigenerační přenos pracovních zkušeností a podporovat aktivní stárnutí, což znamená zvýšení jistoty zaměstnání pro starší pracovníky a investování do jejich vzdělávání. Projekt byl realizován v období 1. 4. 2014 – 30. 11. 2015 a měl rozpočet ve výši 30 021 050,- Kč. (https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/ukoncene_projekty/)

5 Výsledky a diskuse

Podíl nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji se za rok z hodnoty 6,4 %, která byla k 31. 12. 2014, na hodnotu 5,4 %. To znamená, že došlo ke snížení podílu nezaměstnaných osob o 2,0 procentního bodu, takže se dá nynější situace ve Středočeském kraji považovat za relativně dobrou.

Rok 2015 se z hlediska stavu ekonomiky dá považovat za příznivý, protože ekonomické ukazatele se během celého minulého kalendářního roku zlepšovaly. Díky tomu se zlepšovala i ekonomická stabilita. Celková hospodářská situace zajišťovala zlepšení ekonomické stability a jistoty a také příznivě ovlivňovala chod podnikatelských subjektů ve Středočeském kraji, jejichž počet se opět meziročně zvýšil. Téměř ve všech okresech kraje došlo ke zlepšení situace na trhu práce díky ekonomickému růstu, oživení ekonomiky a trhu práce, kdy nárůstem počtu nových pracovních míst došlo ke zvýšení poptávky v mnoha odvětvích, například ve stavebním průmyslu, těžebním či chemickém, v zemědělství, lesnictví, hutnictví a železářství.

Během roku 2015 se zmírnil nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce v důsledku nárůstu počtu volných pracovních míst a díky tomu také klesala nezaměstnanost. Počet volných pracovních míst evidovaných na úřadech práce k 31. dubnu 2015 byl rekordně nejvyšší od roku 2008, konkrétně to bylo 14 222 volných pracovních míst.

Ale i další ukazatele se zlepšovaly. Například podíl počet uchazečů o zaměstnání náležících na jedno volné pracovní místo se snížil z lednových 6,9 na říjnových 3,3, aby do prosince nakonec lehce stoupl na 3,5. Nicméně i přes mírný nárůst ve třetí čtvrtině roku se tento ukazatel výrazně snížil. Ještě výraznější pokles je to v kontextu posledních dvou let, kdy k 31. 12. 2013 byl počet uchazečů o zaměstnání připadajících na jedno pracovní místo dokonce 15,3. V říjnu se tedy počet registrovaných osob ve Středočeském kraji snížil na 46 484 uchazečů o zaměstnání, což znamená meziroční pokles o 8 901 uchazečů o zaměstnání.

Míra nezaměstnanosti se meziročně snížila ve všech okresech kraje a snížila se také registrovaná nezaměstnanost u vybraných cílových skupin uchazečů o zaměstnání.

Oproti roku 2014 bylo podpořeno více malých podnikatelských subjektů, především fyzických osob podnikajících na základě živnostenského oprávnění. V roce 2014 bylo podpořeno 32 společensky účelných pracovních míst zřízených uchazeči o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti a o rok později to bylo o 31,25 % více, tedy

42 SÚPM-SVČ. Pomocí aktivní politiky zaměstnanosti bylo v roce 2015 vytvořeno více nových pracovních míst než v roce 2014 a na ně bylo umístěno více uchazečů o zaměstnání než o rok dříve.

Nejvýznamnějšími problémy zaměstnanosti ve Středočeském kraji je čtvrtý nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání zapsaných v evidenci úřadů práce v ČR, a také nadprůměrný podíl nezaměstnaných v polovině okresů kraje, což je zapříčiněno územní diferencovaností jednotlivých okresů, kdy Praha-východ a Praha-západ díky své strategické geografické poloze mají silné vazby s hlavním městem. Okres Mladá Boleslav má také nízkou míru nezaměstnanosti ve srovnání s ostatními okresy a jako jediný se může rovnat výše zmíněným okresům, tento stav je však díky ŠKODA AUTO a.s. a jejím umístění přímo v Mladé Boleslavi.

V následujícím období by se aktivní politika zaměstnanosti měla zaměřit na snížení nezaměstnanosti především u těch skupin uchazečů, které jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadech práce nejpočetnější. Jedná se především o osoby starší 55 let, dlouhodobě nezaměstnané evidované na úřadech práce déle než 24 měsíců a osoby se základním vzděláním a středně odborným vzděláním s výučním listem. Pozornost by měla být věnována zvýšená pozornost skupině uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením, kteří mají na trhu práce nevýhodu oproti ostatním uchazečům.

Ve středočeském kraji zaměstnanost výrazně ovlivňují malé a střední podnikatelské subjekty, proto je velice důležité zvýšit podporování těchto subjektů pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Nezaměstnanost je důležité dále snižovat pomocí poradenství a rekvalifikací s cílem zvýšení mobility nezaměstnaných osob a tím pomoci ke zmírnění nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Podporovat by se měly také malé podnikatelské subjekty v mikroregionech se zhoršenou dopravní dostupností, zejména pak osoby samostatně výdělečně činné podnikající na základě živnostenského oprávnění. To samé je nutné realizovat také v okresech se zvýšenou měrou nezaměstnanosti a dopomáhat tak k jejímu snížení.

Bylo by vhodné šířit pozitiva na trhu práce poptávaných profesích a výhledově tak snižovat nezaměstnanost v těchto profesích. Například pomocí poradenství a přednášek na základních školách a díky tomu zvýšit u žáků základních škol zájem o obory technické, medicínské a obchodní. Volná pracovní místa v těchto oborech se dlouhodobě nedaří

zaplňovat. Dále realizovat přednášky s cílem představení úspěšných podniků, které bývají mnohdy veřejnosti neznámé, představit volná pracovní místa v těchto společnostech a možnosti profesního a kariérního růstu a vyvrátit případné předsudky a mýty ohledně zaměstnání v těchto společnostech.

6 Závěr

Cílem této diplomové práce bylo zhodnotit vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji a využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a navrhnout možná řešení pro zvýšení zaměstnanosti pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v této lokalitě. Tento cíl byl podle mého názoru splněn. Nicméně je důležité zmínit, že státní politika zaměstnanosti, její aktivní i pasivní část, je sice v zákoně výslovně stanovena, ale použití jejích nástrojů je pro každý region specifické, stejně jako je odlišné využití jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a jejich financování.

Politika zaměstnanosti je velkou podporou pro kraje a boj s nezaměstnaností a dělí se na dva hlavní směry, a to na aktivní politiku zaměstnanosti a pasivní politiku zaměstnanosti. Pasivní politika má spíše metodický a legislativní charakter a stanovuje podmínky pro vyplácení podpory v nezaměstnanosti a určuje také její výši. Aktivní politika je výrazně podstatnějším nástrojem pro řešení nezaměstnanosti. Jejím úkolem je v podstatě podporovat uchazeče o zaměstnání zapsané v evidenci úřadů práce, aby její nástroje využívali co nejvíce, protože je to pomůcka pro získání zaměstnání. Především se zaměřit na účast na rekvalifikačních kurzech, díky kterým získají větší mobilitu na trhu práce a snáze si poté naleznou nové pracovní místo. Pro zaměstnavatele je naopak důležité vytvářet společensky účelná pracovní místa a brát při tom zřetel na situaci na trhu práce, tedy na tvorbu pracovních míst v závislosti na největší poptávce.

Velkou pravomocí disponuje stát, větší než samotné kraje, a díky tomu má možnost podílet se na snížení nezaměstnanosti. Stát má v rukou pasivní politiku zaměstnanosti a mohl by ke snížení nezaměstnanosti přispět regulací podpor vyplácených v nezaměstnanosti. Mnohdy podporu inkasují osoby, které se nesnaží nalézt si nové zaměstnání a dochází tak k plýtvání peněz ze státního rozpočtu. Bylo by vhodné, aby došlo k opatření, díky kterým by byly dávky poskytovány osobám, jenž mají opravdu nárok k jejím využíváním.

Vývoj nezaměstnanosti je sledován za pomoci několika ukazatelů jako míra nezaměstnanosti, počet evidovaných uchazečů, počet evidovaných uchazečů připadajících na jedno volné pracovní místo, počet osob s nárokem na podporu v nezaměstnanosti, a tak dále. Nezaměstnanosti je velice citlivé a obsáhlé téma, nicméně množství literatury, která pojednává o tématech důležitých ve vztahu k nezaměstnanosti je opravdu dostatečné množství.

Středočeský kraj je v rámci nezaměstnanosti v jednotlivých okresech velice rozdílný. Průměrem sice spadá do první poloviny nejnižší míry zaměstnanosti, nicméně například okresy Příbram a Kolín se úrovní zaměstnanosti nemohou s Prahou-východ a Prahou-západ srovnávat. To je zapříčiněno z velké části územním rozdělením kraje, když okresy blízké k Praze mají užší vazbu právě na hlavní město a s tím jsou také spojeny možnosti pracovního uplatnění.

Největší klady své diplomové práce vidím nejen ve vyhodnocování využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a návrhu doporučení, ale také v poskytnutí důležitých informací ohledně fungování trhu práce, důvodech vzniku nezaměstnanosti, možnostech řešení nezaměstnanosti a nabídce volných pracovních míst podle Klasifikace zaměstnání (KZAM) či podle požadavků na vzdělání.

Přínosná může být tato práce například pro osoby zvažující stěhování do jednoho z okresů Středočeského kraje, protože je zde zkoumána také nezaměstnanost v rámci jednotlivých okresů kraje.

7 Seznam použitých zdrojů

7.1 Knižní publikace

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

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. ISBN 80-7079-635-9.

HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie – základní kurs*. Slaný: Melandrium, 2000, ISBN 80-86175-10-3.

SAMUELSON, Paul, NORDHAUS, William. *Ekonomie*. Vydání druhé. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1995. ISBN 80-205-0494-X.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena; NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Professional publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2007, Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2006. ISBN 80-86851-27-3.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3258-9.

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

SOJKA, Milan a Pavlína PELLEŠOVÁ. Malá encyklopedie moderní ekonomie: distanční studijní opora. 4. aktualiz. vyd. Praha: Libri, 2001, Expert (Grada). ISBN 80-727-7032-2.

PAVELKA, Tomáš. Makroekonomie: základní kurz. Praha: Melandrium, 2007. ISBN 978-80-86175-52-2.

HŘEBÍK, František. Obecná ekonomie. 1. Vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008. ISBN- 978-80-7380-101-4

HOLMAN, Robert. Ekonomie. Praha: C.H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-006-5.

BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vydání, Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247- 9006-8.

7.2 Internetové zdroje

Evropský sociální fond v ČR. [online]. [cit. 2016-03-22]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.

Integrovaný portál MPSV. [online]. [cit. 2016-18-02]. Dostupné z www: <<https://portal.mpsv.cz/>>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. [cit. 2016-25-02]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/>>.