ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA

Katedra řízení

Aktivní politika zaměstnanosti v České republice a na Slovensku. Komparativní analýza.

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: Ing. Mgr. Daniel Toth, Dr.

Autor: František Kořán

© Praha 2012

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra řízení

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Kořán František

Podnikání a administrativa

Název práce

Aktivní politika zaměstnanosti v České republice a na Slovensku. Komparativní analýza

Anglický název

The Active employment policy in the Czech and Slovak Republics - The Comparative Analysis

---

Cíle práce

Cíl práce je stanoven jako návrh optimalizace procesu zaměstnávání vybraných sociálních skupin. Zkoumaný prostor je Česká republika a Slovensko. V rámci dílčích cílů bude navržena pracovní hypotézy vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti ve zkoumaném prostoru. Dále bude na základě analýz časových řad sumarizován komplex optimálních opatření a doporučení, které by měly vést ke zvýšení efektivity trhu práce.

Metodika

Bude aplikována kvalitativní analýza časových řad. V rámci metodického postupu bude vyhodnocen proces dopadů na trh práce ve zkoumaném prostoru. Dále bude aplikována komparativní metoda. S pomocí metody SWOT bude provedena syntéza, která povede k verifikaci vlastních návrhů řešení procesu optimalizace a řízení zaměstnanosti ve zkoumaném prostoru.

Harmonogram zpracování

1. V prvním semestru bude formulován výzkumný problém, návrh cílů práce a metodický postup. Bude také připraven podkladový materiál k literární rešerši a zaveden výzkumný denník.
2. V druhém semestru bude připravena teoretická část (metodologie a literární rešerše). Současně bude připraven plán výzkumu a návrh postupu při verifikací cílů nebo hypotéz.
3. Ve třetím semestru bude podle plánu realizován vlastní výzkum, sumarizace a vyhodnocení výsledků. Bude připravena praktická část diplomové práce a navrženy závěr a hodnocení výzkumu.
4. Ve čtvrtém semestru bude formulována výsledná verze textu diplomové práce. Následně bude provedena konečná kontrola textu, použitých zdrojů a vlastních závěrů.

Rozsah textové části

60 - 80 stran

Klíčová slova

Nezaměstnanost, zaměstnanost, politika zaměstnanosti, ekonomie trhu práce, rekvalifikace, sociální politika , hospodářská politika, management lidských zdrojů.

Doporučené zdroje informací

HELÍSEK, Mojmír. Makroekonomie. 2. vyd. Slaný: Melandrium, 2002. 326 s. ISBN 80-86175-26-X

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

KERBS, Vojtěch a kol. Sociální politika. 3. vyd. Praha: nakladatelství ASPI, 2005. 504 s. ISBN 80-7357-050-5

NĚMEC, Otakar. Lidské zdroje na trhu práce. 1. vyd. Praha: nakladatelství Oeconmica, 2002. 152 s. ISBN 80-245-0350-6

RIEVAJOVÁ, Eva a kol. Teória politika zamestnanosti. 1.vyd. Bratislava: Vydavateľstvo Ekonóm, 2003. 275 s. ISBN 80-225-1757-7

Vedoucí práce

Toth Daniel, Ing. Mgr., Dr.

Termín odevzdání

březen 2012

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

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

V Praze dne 1.3.2012

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Aktivní politika zaměstnanosti v České republice a na Slovensku. Komparativní analýza“ vypracoval samostatně za použití uvedené literatury.

V Praze dne 30.11.2012 ……..

podpis

Poděkování

Touto cestou bych chtěl poděkovat vedoucímu diplomové práce Ing. Mgr. Danielu Tothovi za cenné rady, připomínky a odbornou pomoc, kterou mi poskytoval během vypracovávání mé diplomové práce.

Aktivní politika zaměstnanosti v České republice a na Slovensku. Komparativní analýza.

Souhrn

Diplomová práce se zabývá analýzou aktivní politiky zaměstnanosti, kterou využívá stát pro regulaci nezaměstnanosti. Práce se zaměřuje na komparaci dvou zemí, a to České republiky a Slovenské republiky. Podrobně jsou porovnávány jednotlivé formy aktivní politiky zaměstnanosti v obou zemích. Záměrem práce je vyhledat silné a slabé stránky jednotlivých politik zaměstnanosti a pomocí časových řad popsat vývoj jednotlivých ukazatelů. Závěrem je zhodnocení výsledků, které vzešly ze zkoumaných analýz. Cílem práce je najít komplex optimálních opatření a vyjádření vlastního doporučení k efektivnímu řízení zaměstnanosti ve zkoumaném prostoru.

Klíčová slova

Nezaměstnanost, zaměstnanost, politika zaměstnanosti, ekonomie trhu práce, rekvalifikace, sociální politika, hospodářská politika, management lidských zdrojů.

The Active employment policy in the Czech and Slovak Republics. The Comparative Analysis.

Summary

This thesis deals with analysis of active employment policy, which is used by the state to control an unemployment. The work is focused to compare the two countries, namely Czech Republic and Slovakia. There are compared in detail the various forms of active employment policy in both countries. The aim of the work is to find strengths and weaknesses of various employment policies and using time series to describe the development of indicators. Finally, the results are of evaluation, which raised up from the examined analysis. The goal is to find the optimal complex of measures and express their own recommendations for the effective management of employment in the surveyed area.

Keywords

Unemployment, employment, employment policy, labour market economy, requalification, social policy, economic policy, human resource mangement.

Obsah:

1 Úvod 5
2 Cíl práce a metodika 6
2.1 Cíl práce 6
2.2 Metodika 6
3 Teoretická východiska 8
3.1 Nezaměstnanost 8
3.1.1 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost 8
3.1.2 Druhy nezaměstnanosti 9
3.1.3 Dopady nezaměstnanosti 9
3.2 Politika zaměstnanosti 10
3.2.1 Pasivní a aktivní politika zaměstnanosti 10
3.2.2 Instituce v ČR zabezpečující politiku zaměstnanosti 11
3.2.3 Instituce na Slovensku zabezpečující politiku zaměstnanosti 12
3.3 Aktivní politika zaměstnanosti 13
3.3.1 Cíle aktivní politiky 14
3.3.2 Účinky aktivní politiky 14
3.3.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v České republice 15
3.3.4 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve Slovenské republice 19
3.4 Evropský sociální fond (ESF) 22
4 Analytická část 24
4.1 Analýza trhu práce v ČR a Slovenské republiky 24
4.1.1 Analýza v ČR 24
4.1.2 Analýza v SR 32
4.2 Aktivní politika zaměstnanosti 37
4.2.1 Analýza v ČR 37
4.2.2 Analýza v SR 43
4.3 SWOT analýza trhu práce 51
4.3.1 Analýza v ČR 52
4.3.2 Analýza v SR 54
4.4 Komparace údajů ČR a SR 57
5 Návrhy a doporučení 63

5.1 Strategická řešení 63
5.2 Taktická řešení v ČR 64
5.3 Taktická řešení v SR 65
5.4 Operativní řešení 66
6 Závěr 68
7 Seznam použitých zdrojů 70
8 Seznam tabulek, grafů a obrázků 72
9 Přílohy 74

1 Úvod

Jako téma mojí diplomové práce jsem si zvolil aktivní politiku zaměstnanosti v České republice a na Slovenské republice. Tyto země mají hodně společného, proto se chci zajímat o opatření, která byla vytvořena na Slovensku od doby rozdělení na dva samostatné státy a to na Českou republiku a Slovenskou republiku. V diplomové práci budu popisovat jednotlivé pojmy aktivní politiky zaměstnanosti i pojmy související s touto problematikou, dále budu analyzovat aktivní politiku zaměstnanosti a na závěr vytvořit doporučení pro obě země.

Pojmy jako zaměstnanost a nezaměstnanost působí na ekonomickou a sociální situaci obou zemí, proto je potřeba tyto faktory sledovat a efektivně usměrňovat. Jde zejména o snižování nezaměstnanosti a tím současně zvyšování počtu pracujících lidí. Politika zaměstnanosti nabírá na významu, a to zejména jde o přesun z pasivní politiky na aktivní politiku zaměstnanosti. Neměl bych opomenout Evropskou unii, jelikož obě zkoumané země od roku 2004 jsou jejími členy. Krátké ohlednutí, jak řeší EU nezaměstnanost.

Jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, se kterými stát koriguje ukazatel nezaměstnanost, budu popisovat v teoretické části. Stát má tedy možnost využívat nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, ale v konečném důsledku nevíme, zdali ho využívá správně. Po praktické stránce budu analyzovat obě země pomocí komparace, SWOT analýzy, a též pomocí časových řad. Ve SWOT analýze budu porovnávat silné a slabé stránky, příležitosti a ohrožení zkoumaných prostorů. Dále do práce uvedu časový vývoj jednotlivých ukazatelů. Po každé analýze je potřeba udělat zhodnocení. Tomuto se budu věnovat pomocí komparace, a to porovnávání jak jednotlivých forem aktivní politiky zaměstnanosti, ale i vzešlých výsledků z ostatních analýz.

Nad tímto tématem se mi vytvářejí otázky, na které bych si chtěl odpovědět v závěru svého hodnocení. Otázky typu „Jaké jsou výsledky těchto států při využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, při řešení nezaměstnanosti? Jaké jsou náklady ze státního rozpočtu a též kolik z evropského sociálního fondu? Kolik lidí absolvovalo nástroje aktivní politiky? Byly tyto nástroje účinné v boji o snižování zaměstnanosti a další. Myslím si, že téma, které jsem si vybral, je dnes aktuálním tématem, nad kterým se může diskutovat a vyvozovat doporučení pro jednotlivé státy.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je stanovení návrhu optimalizace procesu zaměstnávání vybraných sociálních skupin ve zkoumaném prostoru. Zkoumaným prostorem je Česká a Slovenská republika.

V rámci dílčích cílů budou navrženy pracovní hypotézy vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti ve zkoumaném prostoru. Dalším dílčím cílem je popis nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a posouzení, zda jsou prvky této politiky účinné. Dalším cílem je komparace České republiky a Slovenské republiky z hlediska problematiky nezaměstnanosti. Dále bude na základě analýz časových řad sumarizován komplex optimálních opatření a doporučení pro Českou republiku a Slovensko, která by měla vést ke zvýšení efektivity trhu práce.

2.2 Metodika

Práce je rozdělena do dvou částí a to na teoretickou a praktickou část. Teoretická východiska jsou potřebná pro zpracování praktické části. Teoretická část vychází z odborných publikací, internetových portálů institucí a legislativních úprav.

V praktické části bude aplikována kvalitativní analýza časových řad. Je to jedna z analýz porovnání vývoje nezaměstnanosti obou zemí. V práci budu zkoumat vývoj nezaměstnanosti v čase například v tabulkách a grafech.

Dále zde budu v celé části aplikovat sekundární údaje – pomocí metody pozorování. Tyto údaje byly shromážděny k účelu jinému, než je současně řešený problém.[1]

Pomocí metody SWOT analýzy budu analyzovat silné a slabé stránky a též příležitosti a ohrožení obou zemí. Silné a slabé stránky jsou identifikované z pozice vnitřního prostředí a příležitosti a ohrožení z pozice vnějšího prostředí.

S – strenghs – silné stránky – v čem je daná země lepší, má silnou pozici.

W – weaknesses – slabé stránky – souhrn nedostatků, problémů.

O – opportunities – příležitosti – prognóza příležitostí – výzvy pro rozvoj.

T – threats – ohrožení – problémy zabraňující realizaci cílů

[1] PŘÍBOVÁ, M. a kol. *Marketingový výzkum v praxi.* 1. vydání. Praha: Grada publishing, 1996. str. 26.

Tabulka 1 SWOT matice

	SLABÉ STRÁNKY (W) 1. … 2. …	SILNÉ STRÁNKY (S) 1. … 2. …
PŘÍLEŽITOSTI (O) 1. … 2. …	WO strategie „HLEDÁNÍ“ (překonání slabé stránky využitím příležitostí)	SO strategie „VYUŽITÍ“ (využití silné stránky ve prospěch příležitostí)
OHROŽENÍ (T) 1. … 2. …	WT strategie „VYHÝBÁNÍ“ (minimalizace slabé stránky a vyhnutí se ohrožení)	ST strategie „KONFRONTACE“ (využití silné stránky k odvrácení ohrožení)

Zdroj: HRON, J., TICHÁ, I. *Strategické řízení.* Praha: ČZU. Str. 119.

Na základě SWOT bude provedena syntéza, která povede k verifikaci vlastních návrhů řešení procesů optimalizace a řízení zaměstnanosti ve zkoumaném prostoru.

V rámci metodického postupu bude aplikována komparativní metoda. SWOT analýza poukáže na jednotlivé slabiny a klady aktivní politiky zaměstnanosti každé země, které využijeme pro zhodnocení a závěry. Porovnávání jednotlivých měr nezaměstnanosti, výdaje na politiku zaměstnanosti, diskriminace vybraných sociálních skupin, účinnost aktivní politiky atd.

3 Teoretická východiska

3.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je jev, který se vyskytuje v každé zemi. Je to jeden ze základních makroekonomických ukazatelů, vedle HDP, míry inflace a platební bilance. Tomuto jevu již bylo věnováno mnoho publikací. Tak se pokusím sumarizovat informace o tomto ukazateli na následujících stránkách.

Obyvatelstvo dělíme na ekonomicky aktivní (zaměstnaní, nezaměstnaní a ekonomicky neaktivní (ostatní). Na základě tohoto dělení je rozdělujeme do tří skupin a to na: Zaměstnaní tj. obyvatelé, kteří jsou starší 15 let, mají placené zaměstnání, sebezaměstnání, ale jsou to i osoby dočasně v práci nepřítomné (např. lidé ve stavu pracovní neschopnosti nebo na mateřské dovolené). Nezaměstnaní tj. obyvatelé starší 15 let, kteří nemají za úplatu zaměstnání ani sebezaměstnání, práci aktivně hledají, jsou neustále připraveni nastoupit do práce. Ostatní – patří do skupiny ekonomicky neaktivních a jsou to studenti, důchodci, invalidé, ženy v domácnosti atd., patří do ostatních, pokud nesplňují podmínky ekonomicky aktivních obyvatel. Zaměstnaní a nezaměstnaní tvoří skupinu ekonomicky aktivního obyvatelstva. Ostatní jsou ekonomicky neaktivní. [2]

Míra nezaměstnanosti. Nezaměstnanost se vyjadřuje promocí míry nezaměstnanosti a je to procentní podíl nezaměstnaných na ekonomicky aktivním obyvatelstvu. Výpočet provedeme podle následujícího vzorce a to:

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

u… je míra nezaměstnanosti, U je počet nezaměstnaných a L je počet zaměstnaných.[3]

Míra zaměstnanosti. Zaměstnanost je vyjádřena mírou zaměstnanosti. Je to podíl zaměstnaných osob (věkové rozmezí 15 – 64 roků) na celkovém počtu obyvatel (věk 15 - 64 roků)

3.1.1 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Všeobecně rozlišujeme nezaměstnanost na dobrovolnou a nedobrovolnou.

---

[2] HELÍSEK, M. *Makroekonomie.* 2. vydání. Slaný: Melandrium, 2002. str. 195 – 196.

[3] NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce.* 1. vydání. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2002. str. 55.

„Dobrovolná nezaměstnanost je nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný nechce pracovat při dané mzdové sazbě. Nedobrovolná nezaměstnanost je nezaměstnanost, kdy by nezaměstnaný při dané mzdové sazbě chtěl, ale místo nesežene.“[4]

3.1.2 Druhy nezaměstnanosti

Rozlišujeme 4 druhy nezaměstnanosti a to na frikční nezaměstnanost, strukturální nezaměstnanost, konjukturální (cyklickou) nezaměstnanost a sezónní nezaměstnanost. Frikční nezaměstnanost je označována za normální nezaměstnanost. Vznikne po odchodu člověka ze zaměstnání z důvodů hledání jiného pracovního místa. Tato nezaměstnanost trvá krátkodobě (do tří měsíců). Tento čas je potřebný pro hledání nového pracovního místa. Podíl této nezaměstnanosti na celkové se snižuje s poklesem úrovně nezaměstnanosti. Někdy je označována jako fluktuační nezaměstnanost. Strukturální nezaměstnanost vzniká z důvodu převahy nabídky práce (pracovních sil) nad poptávkou ve struktuře a též když nejsou lidé hledající práci dostatečně mobilní, aby na jiných trzích práce našli práci. Indikátorem této nezaměstnanosti je vysoký počet neobsazených, volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných. *„Tento nesoulad může vzniknout proto, že poptávka po určitém druhu práce roste, zatímco poptávka po jiném druhu práce klesá, přičemž nabídka se nepřizpůsobuje dostatečně rychle“*.[5] Cyklická (konjunkturální) nezaměstnanost je vyvolaná cyklickými změnami v makroekonomickém rozměru. *„Tento typ nezaměstnanosti vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat.“*[6] Tato nezaměstnanost má rozsáhlý dopad a má do určité míry vliv na všechny sektory hospodářství. Sezónní nezaměstnanost je krátkodobá nezaměstnanost, způsobuje ji nespojitost výroby v odvětví – produkce je závislá, např. na počasí.[7]

3.1.3 Dopady nezaměstnanosti

Jsou to negativní dopady a můžeme je rozdělit na ekonomické a sociální.

---

[4] PAVELKA, T. *Makroekonomie: základní kurz.* 3. vydání. Praha: Nakladatelství a vydavatelství Melandrium, 2007. str. 125.

[5] NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce.* 1. vydání. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2002. str. 59.

[6] NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce.* 1. vydání. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2002. str. 60.

[7] NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce.* 1. vydání. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2002. str. 57 – 60.

Ekonomické dopady vznikají z důvodů, že ekonomika nevyrobí tolik produkce, kolik by byla schopna vyrobit.[8] Tento vztah zachycuje tzv. Oknův zákon. A ten nám říká, *„Je-li skutečná míra nezaměstnanosti o 1 procentní bod nad úrovní přirozené míry nezaměstnanosti, skutečný produkt bude o 2 procentní body pod svou potenciální úrovní.“*[9] Sociální dopady jsou spojeny s dopady nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných jedinců a též na společenský život. Tyto důsledky jsou rozmanité a jsou mezi sebou propojené. Nejvýznamnějšími jsou vliv na životní úroveň, vliv na rodinu – zde dochází k poklesu autority nezaměstnaného, vliv na strukturu a vnímání času, vliv na psychické a fyzické zdraví. [10]

3.2 Politika zaměstnanosti

Vláda používá dva typy opatření a to jsou pasivní politika a aktivní politika zaměstnanosti. Je to činnost, u které je cílem dosáhnout rovnováhy poptávky a nabídky na trhu práce, produktivní využití zdrojů (pracovní sil) a též i k zabezpečení práva občanů na zaměstnání.[11] Cíle politiky zaměstnanosti. Mezi základní cíle patří cíle hospodářské a sociální politiky států. Státní politika zaměstnanosti by měla zajišťovat přípravu přizpůsobivé pracovní síly na trhu práce, rozvoj infrastruktury z hlediska trhu práce, vytvoření podmínek pro pohyb pracovních sil, zajištění sociálně přijatelných podmínek, pro nezaměstnané.[12]

3.2.1 Pasivní a aktivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti je pouhým tlumením dopadů nezaměstnanosti v představě podpor v nezaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti znamená vytváření

[8] JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti.* 1. vydání. Praha: VŠE, 1999. str. 17.

[9] PAVELKA, T. *Makroekonomie: základní kurz.* 3. vydání. Praha: Nakladatelství a vydavatelství Melandrium, 2007. str. 127.

[10] RIEVAJOVÁ, E. a kol. *Teória a politika zamestnanosti.* 1. vydání. Bratislava: Vydavatelstvo Ekonom, 2003. str. 106.

[11] NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce.* 1. vydání. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2002. str. 69.

[12] JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti.* 1. vydání. Praha: VŠE, 1999. str. 27.

nových pracovních míst, na zvýšení pružnosti pracovní síly a předcházení vysokého počtu nezaměstnaných. [13]

3.2.2 Instituce v ČR zabezpečující politiku zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti v České republice zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a též i úřady práce. Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonů při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Působnost MPSV: zpracovává koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti. Soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu pracovních sil. Zabezpečuje tvorbu aktualizací povolání v souladu s vývojem trhu práce. Přijímá opatření na podporu a dosažení rovnoprávnosti. Spravuje a poskytuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Zabezpečuje rozvíjení mezinárodní spolupráce a vztahů v oblasti lidských zdrojů, zaměstnanosti. Spolupracuje s orgány veřejné správy EU. Zřizuje rekvalifikační střediska a pracovně rehabilitační střediska pro osoby se zdravotním postižením. Vede centrální evidenci zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, atd. Uděluje a odebírá povolení osobám (FO tak PO) ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur práce. Vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném zákonem. Řídí úřady práce[14] Úřady práce jsou to správní úřady. Správní obvody úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů. Jejich nadřazený orgán je MPSV. V nejvyšší hierarchii úřadu práce je ředitel. Úřad práce poskytuje uchazečům o zaměstnání (občanům) a zaměstnavatelům služby související se zaměstnaností. Působnost úřadu práce: zpracovává koncept vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu. (vyhodnocování situace na trhu práce). Spolupracuje s různými organy (např. správní organy, územní samosprávní celky, orgány sociálního zabezpečení, zaměstnavateli atd.). Přijímá opatření na dosažení rovnoprávnosti. Zabezpečuje a podporuje projekty a opatření v souvislosti s rozvojem lidských zdrojů na trhu práce. Zprostředkuje zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání. Poskytuje poradenské, informační a další služby týkající se zaměstnávání. Zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky. Poskytuje zaměstnavatelům, kteří

---

[13] PAVELKA, T. *Makroekonomie: základní kurz*. 3. vydání. Praha: Nakladatelství a vydavatelství Melandrium, 2007. str. 129

[14] Zákon o zaměstnanosti §6 (Zákon č. 435/2004 Sb.). Dostupné on-line na <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004> [2011-10-25]

zaměstnávají osoby se zdravotním postižením příspěvek na podporu zaměstnávání. Vede evidenci pro účely zaměstnanosti (volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání atd.) Poskytuje pomoc v hmotné nouzi. Vykonává kontrolní činnost. Rozhoduje o tom, zda jde osobu zdravotně znevýhodněnou. Poskytuje identifikační údaje zaměstnanců Státnímu úřadu inspekce vyslaných za účelem kontroly[15]

3.2.3 Instituce na Slovensku zabezpečující politiku zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti na Slovensku má ve své působnosti Ministerstvo sociálních práce, sociálních věcí a rodiny SR (MPSVR SR). V roce 2004, na základě zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zaměstnanosti byl jako výkonná instituce zařazen Ústředí práce sociálních věcí a rodiny (ÚPSVR). Jeho úkolem je řídit, metodicky usměrňovat a kontrolovat činnost úřadu v oblasti poskytování služeb úřady PSVR. Mezi nejdůležitější činnost z pohledu klientů: vypracování a realizace celostátních projektů za spolufinancování Evropského sociálního fondu. Zprostředkování zaměstnání pro občany SR v síti EURES. Vydávání povolení na činnost zprostředkování zaměstnání za úplatu agenturám. V rámci správního chování rozhoduje o zařazení a vyřazení z evidence. Kontrola dodržování tohoto zákona. Vést centrální evidenci[16]

Úřad práce sociálních věcí a rodiny (Úřad PSVR) jako orgán správy, který vykonává činnost v oblasti služeb zaměstnávání pro klienty. Jeho klienti jsou uchazeči

a zájemci o zaměstnání, studenti a jejich rodiče, občané ohroženi ztrátou zaměstnání, zaměstnavatelé, osoby samostatně výdělečně činné, cizinci, občané EU. [17]Působnost Úřadu PSVR: zprostředkovat uchazečům a zájemcům o zaměstnání vhodné zaměstnání, vést evidenci – uchazečů a zájemců o zaměstnání, volných pracovních místech, zaměstnavatelů ve svém obvodě, poskytovat informace a poradenské služby (též i odborné

---

[15] Zákon o zaměstnanosti §7, §8 (Zákon č. 435/2004 Sb.). Dostupné on-line na <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004> [2011-10-25]

[16]Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny. *Kompetence ústředí práce, sociálních věcí a rodiny*. [online]. Dostupný [2011-04-25] z WWW:<http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/zakladne-informacie-o-sluzbach-zamestnanosti/kompetencie-ustredia-prace-socialnych-veci-a-rodiny.html?page_id=12822>

[17]Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny. *Kompetence ústředí práce, sociálních věcí a rodiny*. [online]. Dostupný [2011-04-25] z WWW:<http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/zakladne-informacie-o-sluzbach-zamestnanosti/kompetencie-uradov-prace-socialnych-veci-a-rodiny.html?page_id=12821 (čerpané 25.4.2011)

poradenské služby), rozhodovat o zařazení a nezařazení uchazeče do evidence uchazečů o zaměstnání, povinnosti zaměstnavatele zaplatit odvod za nesplnění povinného podílu zaměstnávání občanů se zdravotním postižením podle § 65, udělením předcházejícího souhlasu zaměstnavateli na skončení pracovního poměru výpovědí zaměstnancovi, který má zdravotní postižení, uložení pokuty, přiznání, nepřiznání, odejmutí, zvýšení, snížení, doplatek, zastavení výplaty a vrácení dávky podle § 48b), projednávání přestupků podle zvláštního předpisu, zabezpečovat lékařskou posudkovou činnost v rámci zákona, řídit činnost pracovišť zřízených ve svém obvodě, uplatňovat aktivní opatření na trhu práce ve svém obvodě, schvalovat a realizovat projekty a programy,
vypracovat a realizovat projekty zaměřené na zlepšení situace na trhu práce ve svém obvodě, zabezpečovat úkoly spojené s hromadným propouštěním, přijímat žádosti občanů o zprostředkování zaměstnání v členských státech EU, poskytovat informace občanům o možnostech zaměstnání v zahraničí[18]

Dále je v zákoně stanovena další působnost a to při integraci občanů se zdravotním postižením, při zaměstnávání občana členského státu EU a jeho rodinných příslušníků a cizinců. Zde se uplatňuje speciální působnost pro tyto občany.

3.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Pod pojmem aktivní politika chápeme soubor nástrojů podporující vstup nezaměstnaných na trh práce. Aktivní politika zabezpečuje z hlavní části Služby zaměstnanosti (Úřady práce). [19]

Aktivní politika je vytvářena na různých stupních řízení. Jde o strategické, taktické a operativní plány, které by měli vést ke snížení nezaměstnanosti.

[18] Zákon o zaměstnanosti §13 (Zákon č. 435/2004 Sb.). Dostupné on-line na <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004> [2011-10-25]

[19] NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce.* 1. vydání. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2002. str. 134.

Tabulka 2 Hierarchie aktivní politiky zaměstnanosti

• Evropská unie (Evropský sociální fond) • Národní plány, programy, reformy • Regionální programy • Podniky, obce, sdružení	Strategie Taktické plány Operativní plány

Zdroj: Vlastní tvorba

3.3.1 Cíle aktivní politiky

Mezi cíle aktivní politiky patří: vytváření rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po práci na trhu práce, snižování nákladů při hledání zaměstnání a přizpůsobování lidských zdrojů požadavkům trhu. Přerozdělení nezaměstnanosti – pracovní síla se uplatní při zvýšení poptávky na trhu práce v důsledku zlepšení celkové kvality pracovníků. Zejména se jedná o programy na získávání pracovních zkušeností a vytváření nových pracovních míst. Umožnění a udržení kontaktu s trhem práce – zde jde o tvorbu dočasných míst z důvodů ochrany lidského kapitálu. Prevence vyloučení z hlediska sociálního – např. rekvalifikace, motivační kurzy, kluby práce atp. [20]

3.3.2 Účinky aktivní politiky

Při hodnocení účinků aktivní politika zaměstnanosti rozeznává několik dimenzí. Jako první dimenze je dopad na zaměstnanost a ta se dělí na přímé a nepřímé dopady. Přímý dopad se vyskytuje, když uchazeč o zaměstnání získal práci v souvislosti s absolvovaným programem. Nepřímé dopady – zlepšení předpokladů na straně zaměstnatelnosti jako je motivace ke studiu, motivace při hledání zaměstnání. Druhou dimenzí jsou účinky snižující efekt programů aktivní politiky zaměstnanosti. Do této dimenze zahrnujeme účinek „mrtvé váhy“ – vznik pracovních míst, k nimž by došlo i bez absolvování jednotlivých programů. „Substituce“ – omezení náboru jiných uchazečů o zaměstnání v důsledku přijímání účastníků kurzů, programů. „Vytlačení“ – nahrazení, výměna zaměstnaných pracovníků za účastníky, které prošli programem. V třetí dimenzi

[20] KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: Vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU.* 1. vydání. Havlíčkův Brod: Professional publishing, 2003. str. 29.

jsou další pozitivní účinky. Tyto programy mají hodně dalších kladných efektů. Účast na programech aktivuje uchazeče o zaměstnání a začleňuje ho na zpět na trh práce. Při účasti nezaměstnaného na těchto programech se zvyšuje jejich příjem a dochází k rozšíření sociálních kontaktů. V poslední dimenzi jsou negativní účinky programu, jako je „efekt uzavření“. Jedná se o odkládání hledání nového pracovního místa v důsledku účasti na programech aktivní politiky zaměstnanosti. V praxi se může člověk setkat s další formou negativního účinku a to „creaming efektem“. Jedná se o samovýběr a upřednostnění zaměstnavateli, institucemi, spíše schopnějších uchazečů do programu před těmi, které tento program více potřebují.[21]

3.3.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v České republice

V České republice určuje zákon č. 435/2004, Sb. o zaměstnanosti tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti: Rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, opatření APZ na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.[22]

Tabulka 3 Struktura nejpoužívanějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v 1. pololetí 2010

Nástroj	Čerpání v mil. Kč	Z toho prostředků z ESF v mil. Kč	Počet podpořených lidí
Rekvalifikace	285,8	252,4 (88 %)	39 031
Veřejně prospěšné práce	567,3	434,9 (76 %)	17 425
Společensky účelná pracovní místa	665,1	431,3 (64 %)	14 206
Chráněná pracovní místa a dílny	185,3	-	8865

Zdroj: MPSV

[21] KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: Vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vydání. Havlíčkův Brod: Professional publishing, 2003. str. 189-191.

[22] Zákon o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb.). Dostupné on-line na <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004> [2011-10-25]

V tabulce č. 3 vidíme nejpoužívanější nástroje aktivní politiky v České republice. Tabulka nám ukazuje z kolika procent jsou nástroje spolufinancovány z Evropského sociálního fondu a též i počet lidí, kteří absolvovali jednotlivé programy.

Rekvalifikace: *„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala“* [23] Rekvalifikaci provádí pouze u*„zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona, zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu, škola v rámci oboru vzdělávání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu, nebo zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního předpisu, (dále jen „rekvalifikační zařízení“)“* [24] Za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách. Rekvalifikace může být prováděna jako rekvalifikace uchazečů o zaměstnání (§ 109) anebo u zaměstnavatele jako rekvalifikace zaměstnanců (§110). *„Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady na rekvalifikaci zaměstnanců.“*[25]

Investiční pobídky Hmotná podpora vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky na základě zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, ve znění pozdějších předpisů. [26]

Veřejně prospěšné práce *„Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve*

---

[23] Zákon o zaměstnanosti §108 (Zákon č. 435/2004 Sb.). Dostupné on-line na <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004> [2011-10-25]

[24] Zákon o zaměstnanosti §108 (Zákon č. 435/2004 Sb.). Dostupné on-line na <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004> [2011-10-25]

[25] Integrovaný portál MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.* [online]. Dostupný [2011-10-25] z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

[26] Zákon o zaměstnanosti §111 (Zákon č. 435/2004 Sb.). Dostupné on-line na <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004> [2011-10-25]

prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek" [27] Tento příspěvek se poskytuje až do výše skutečných mzdových nákladů na zaměstnance, který vykonává veřejně prospěšné práce, včetně sociálního a zdravotního pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance.

Společensky účelná pracovní místa. *„Společensky účelnými pracovními místy se rozumí místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek."*[28]

Finanční příspěvek na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout ve formě návratného finančního příspěvku, příspěvku na úhradu úroků z úvěru, jiného účelově určeného příspěvku, příspěvek na mzdové náklady. [29]

Příspěvek na zapracování. Tento příspěvek poskytuje úřad práce zaměstnavateli na základě uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do zaměstnání uchazeče o zprostředkování zaměstnání, kterému se věnuje z hlediska úřadu práce zvýšená péče a to podle § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Osoby, které vyžadují zvýšenou péči při zprostředkování z důvodů zdravotního stavu, věku, péče o dítě a jiných vážných důvodů jsou: [30]*„fyzické osoby se zdravotním postižením, fyzické osoby do 20 let věku, těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu, fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku, fyzické osoby starší 50 let věku, fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců, fyzické osoby, které*

---

[27] Zákon o zaměstnanosti §112 (Zákon č. 435/2004 Sb.). Dostupné on-line na <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004> [2011-10-25]

[28] Zákon o zaměstnanosti §113 (Zákon č. 435/2004 Sb.). Dostupné on-line na <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004> [2011-10-25]

[29] Integrovaný portál MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.* [online]. Dostupný [2011-10-25] z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

[30] Zákon o zaměstnanosti §33 a §116 (Zákon č. 435/2004 Sb.). Dostupné on-line na <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004> [2011-10-25]

potřebují zvláštní pomoc, těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.“[31]

Příspěvek se poskytuje na základě dohody, maximálně 3 měsíce, a činí polovinu minimální mzdy měsíčně na jednu zapracovanou fyzickou osobu.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. *„Při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z toho důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené pracovní doby“*[32] Poskytován je po dobu maximálně 6 měsíců a činní měsíčně polovinu minimální mzdy na jednoho zaměstnance.

Opatření aktivní politiky zaměstnanosti na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Mezi tyto opatření patří chráněné pracovní místo a pracovní dílna. *„Chráněné pracovní místo (CHPM) je pracovní místo, které vytvořil zaměstnavatel pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Může se jednat i o CHPM v domácnostech osob se zdravotním postižením. Úřad práce může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření CHPM i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. CHPM musí zaměstnavatel provozovat minimálně 24 měsíců. Na základě písemné dohody může úřad práce na takto vytvořená místa poskytnout zaměstnavateli příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. Maximální výše příspěvků je stanovena § 75 zákona o zaměstnanosti. Na poskytnutí příspěvků není právní nárok. Chráněná pracovní dílna (CHPD) je pracoviště zaměstnavatele, ve kterém pracuje v průměrném přepočteném stavu nejméně 60% zaměstnanců se zdravotním postižením a které bylo vymezeno na základě dohody s úřadem práce. CHPD musí být přizpůsobená pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením z hlediska jejich specifických potřeb, např. z hlediska architektonických bariér, sociálního*

---

[31] Zákon o zaměstnanosti §33 (Zákon č. 435/2004 Sb.). Dostupné on-line na <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004> [2011-10-25]

[32] Zákon o zaměstnanosti §117 (Zákon č. 435/2004 Sb.). Dostupné on-line na <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004> [2011-10-25]

zařízení atd. CHPD musí zaměstnavatel provozovat minimálně 24 měsíců. Na základě písemné dohody může úřad práce poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPD. Maximální výše příspěvků je stanovena § 76 zákona o zaměstnanosti. Na poskytnutí příspěvků není právní nárok."[33]

Ministerstvo práce a sociálních věcí si na rok 2011 připravilo 5 nových projektů aktivní politiky zaměstnanosti. Jsou zaměřené pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou na trhu práce ohroženi. Jsou to projekty komplexního poradenského programu, praxe pro mladé do 30 let, vzdělávej se a dál podnikej, spolupráce s obcí, návrat.

„Projekt Komplexní poradenský program. Cílem tohoto projektu je zvýšit motivaci, rozvíjet klíčové dovednosti požadované zaměstnavateli a zprostředkovat zaměstnání u uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci déle než pět měsíců. Projekt Praxe pro mladé do 30 let. Projekt má zvýšit zaměstnanost mladých lidí, u nichž míra nezaměstnanosti dosahuje téměř 22 procent. Projekt Vzdělávej se a dál podnikej. Cílem projektu je snížit počet živnostníků, kteří se v důsledku sezónních prací nebo hospodářské krize dočasně evidují na úřadu práce. Projekt Spolupráce s obcí. Cílem projektu je zvýšení počtu klientů úřadů práce, kteří pracují v rámci veřejně prospěšných prací nebo veřejné služby. Projekt Návrat. Cílem projektu je snížit počty uchazečů o zaměstnání."[34]

3.3.4 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve Slovenské republice

Na Slovensku nástroje aktivní politiky definuje zákon č. 5/2004, Z.z.o službách zaměstnanosti a to na vzdělávání pro trh práce uchazeče o zaměstnání, vzdělávání a příprava pro trh práce zaměstnance, příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost, příspěvek na zaměstnání znevýhodněných uchazečů o zaměstnání, příspěvek na výkon absolventské praxe, příspěvek na aktivační činnost, příspěvek na stěhování za prací, projekty a programy, příspěvek na zřízení chráněné dílny anebo chráněného pracoviště a na jejich zachování, příspěvek občanovi se zdravotním postižením k provozování nebo vykonávání samostatné výdělečné činnosti, příspěvek na činnost pracovního asistenta,

[33] Integrovaný portál MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.* [online]. Dostupný [2011-10-25] z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

[34] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Pět nových projektů aktivní politiky zaměstnanosti.* [online]. Dostupný [2011-10-24] z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/10165>

příspěvek na úhradu provozních nákladů chráněné dílny nebo chráněného pracoviště a na úhradu nákladů na dopravu zaměstnanců. [35]

Dále zde uvedu charakteristiku jen základních či nejvíce využívaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Vzdělávání a příprava pro trh práce zaměstnance. Úřad zabezpečuje uchazečovi a zájemcovi o zaměstnání na základě zhodnocení jeho schopností, pracovních zkušeností, odbornosti, vzdělání a zdravotní způsobilosti k práci, a to zejména při nedostatku odborných znalostí a dovedností, neschopnost vykonávat práci v současném zaměstnání, změna odborných znalostí a dovedností na základě poptávky na trhu práce. [36]

Příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost. Příspěvek na činnost, kterou vykonává nebo provozuje samostatně výdělečná osoba podle § 5. Příspěvek se poskytne uchazeči o zaměstnání, který je v evidenci nejméně 3 měsíce, a který bude tuto činnost vykonávat nepřetržitě po dobu nejméně 2 let. Výše příspěvku je závislá na průměrné míře nezaměstnanosti v daném okrese. Úřad uzavře s uchazečem o zaměstnání dohodu o poskytnutí příspěvku. Podmínky pro uzavření dohody o poskytnutí příspěvku na absolvování přípravy na zahájení provozu, nebo provozování samostatně výdělečné činnosti (zajištěnou úřadem), a vypracování podnikatelského záměru, zpracování předpokládaných nákladů na zahájení provozu. Úřad na základě projektu regionu zajistí praktickou přípravu uchazečů, včetně přípravy podnikatelského záměru, strategie přípravy a rozvoje podnikání. [37]

Příspěvek na podporu zaměstnání znevýhodněných uchazečů o zaměstnání. Příspěvek se poskytuje zaměstnavateli, který zaměstná znevýhodněného uchazeče do pracovního procesu na vytvořené místo právě pro něj. Jedná se o uchazeče, který je v evidenci uchazečů o zaměstnání nejméně 3 měsíce. Dle § 8 tohoto zákona za znevýhodněného uchazeče o zaměstnání považujeme občana mladšího 25 let, který skončil denní studium a nenašel své první zaměstnání, občan starší 50 let, dlouhodobě

---

[35] Zákon o službách zamestnanosti (Zákon č. 5/2004 Z.). Dostupné on-line na <http://www.mpsvrsr.gov.sk/index.php?SMC=1&id=1153> [2011-10-25].

[36] Zákon o službách zamestnanosti § 46 (Zákon č. 5/2004 Z.). Dostupné on-line na <http://www.mpsvrsr.gov.sk/index.php?SMC=1&id=1153> [2011-10-25].

[37] Zákon o službách zamestnanosti § 49 (Zákon č. 5/2004 Z.). Dostupné on-line na <http://www.mpsvrsr.gov.sk/index.php?SMC=1&id=1153> [2011-10-25].

nezaměstnaný- nezaměstnaný nejméně 12 měsíců, rodič nebo osoba na základě soudního rozhodnutí o svěření dítěte do péče, občan se zdravotním postižením, a další. Zaměstnavateli poskytuje úřad příspěvek, a to nejvýše po dobu 24 kalendářních měsíců od uzavření dohody o poskytnutí příspěvku. [38]

Příspěvek na výkon absolventské praxe. Účelem absolventské praxe je získání odborných dovedností a praktických zkušeností u zaměstnavatele, které odpovídají dosaženému vzdělání uchazeče. Za absolventa se považuje uchazeč o zaměstnání do 26 let věku bez ohledu na to, zda získal zaměstnání, a bez ohlednu na to zda skončil soustavnou přípravu na budoucí povolání.„*Absolventská praxe se provádí nejméně 3 měsíce a nejvýše 6 měsíců, bez možnosti prodloužení a opakovaného provádění, v rozsahu 20 hodin týdně*“ [39]

Příspěvek na aktivační činnost (formou menších obecných služeb pro obec). Pod pojmem aktivační činnost se rozumí udržování pracovních návyků dlouhodobě nezaměstnaných. Jedná se o podobný nástroj, jako jsou v České republice veřejně prospěšné práce. Menší obecné služby jsou vykonávány za účelem zlepšení ekonomických, sociálních a kulturních podmínek, životního prostředí,sociálních služeb, péče o ochranu a zachování kulturního dědictví, podpora vzdělávání a doplňkové vzdělávání dětí a mládeže, komunitní činnost (podpora a rozvoj). Aktivační činnost vykonává dlouhodobě nezaměstnaný občan a to po dobu 6 měsíců v rozsahu 20 hodin týdně s možností jejího opakování nanejvýš dalších 12 měsíců (kalendářních). [40]

Příspěvek na docházku za prací. Příspěvek umožňuje uhradit část nákladů občanovi, který byl v evidenci uchazečů o zaměstnání nejméně 3 měsíce. Příspěvek se vyplácí ve výši jízdních nákladů, nejvíce však 135 eur za měsíc v závislosti na vzdálenosti od bydliště, pracoviště, atd. Příspěvek se poskytuje nejdéle 12 měsíců od nástupu do zaměstnání.

---

[38] Zákon o službách zamestnanosti §8 a §50 (Zákon č. 5/2004 Z.). Dostupné on-line na <http://www.mpsvrsr.gov.sk/index.php?SMC=1&id=1153> [2011-10-25].

[39] Zákon o službách zamestnanosti § 51 (Zákon č. 5/2004 Z.). Dostupné on-line na <http://www.mpsvrsr.gov.sk/index.php?SMC=1&id=1153> [2011-10-25].

[40] Zákon o službách zamestnanosti § 52 (Zákon č. 5/2004 Z.). Dostupné on-line na <http://www.mpsvrsr.gov.sk/index.php?SMC=1&id=1153> [2011-10-25].

Občanovi, který byl v evidenci uchazečů o zaměstnání krátkou tedy méně než 6 měsíců, tak příspěvek mu bude poskytován po dobu 6 měsíců. [41]

Příspěvek na zřízení chráněné dílny anebo chráněného pracoviště a na jejich zachování. Příspěvek na zřízení chráněné dílny (chráněného pracoviště) poskytuje úřad zaměstnavateli, který na zřízené pracovní místo příjme občana se zdravotním postižením. Výše příspěvku je závislá na průměrné míře nezaměstnanosti v daném okrese. Tyto místa se obsazují pouze občany se zdravotním postižením. Délka zachování pracovního míst zaměstnavatelem je v malých a středních firmách minimálně 2 roky. V ostatních podnicích je to minimálně 3 roky. Definice chráněné dílny a chráněného pracoviště podle § 55: *„Chráněná dílna a chráněné pracoviště jsou pracoviště zřízené právnickou nebo fyzickou osobou, v nichž pracuje nejméně 50% občanů se zdravotním postižením, které si nejsou schopni najít zaměstnání na otevřeném trhu práce, nebo pracoviště, na kterém e občané se zdravotním postižením zaškolují nebo připravují na práci, a v kterých jsou pracovní podmínky včetně nároků na pracovní výkon přizpůsobené zdravotnímu stavu občanů se zdravotním postižením.“* [42]

3.4 Evropský sociální fond (ESF)

*„Evropský sociální fond je jedním za tří strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti.“*Hlavním cílem ESF je snižovat nezaměstnanost. Dalším cílem ESF je pomáhat nezaměstnaným při hledání zaměstnání, rovné podmínky pro všechny, sociální začleňování, celoživotní vzdělávání, boj s diskriminací na trhu práce a další. V České republice je odpovědným orgánem Ministerstvo práce a sociálních věcí. Na Slovensku je to Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny SR.[43]

---

[41] Zákon o službách zamestnanosti § 53 (Zákon č. 5/2004 Z.). Dostupné on-line na <http://www.mpsvrsr.gov.sk/index.php?SMC=1&id=1153> [2011-10-25].

[42] Zákon o službách zamestnanosti § 55 a §56 (Zákon č. 5/2004 Z.). Dostupné on-line na <http://www.mpsvrsr.gov.sk/index.php?SMC=1&id=1153> [2011-10-25].

[43] Evropský sociální fond v ČR. *Evropský sociální fond v ČR.*[online]. Dostupný [2011-11-27] z WWW:<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr#cile>

Strategie Evropa 2020 v ČR. Evropská komise navrhla hlavní cíle, které by chtěla EU dosáhnout do r 2020. 75% obyvatel (ve věku 20 – 64 roků)by mělo být zaměstnáno, 3% HDP EU investováno do vývoje, počet osob ohrožených chudobou by měl poklesnout o 20 milionů, další cíle se týkají změny klimatu a energetiky.[44]

Na Slovensku by měla míra zaměstnanosti žen a mužů do 64 let dosahovat na 72 % a snižovat nezaměstnanost (dlouhodobou) na 3 %.[45]

[44] Hospodářská komora ČR. *Strategie Evropa.* .[online]. Dostupný [2012-02-27] z WWW:< http://www.komora.cz/pomahame-vasemu-podnikani/prosazujeme-vase-zajmy-v-eu-1/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020.aspx>.

[45] Eurostat. *Strategie Evropa.* . .[online]. Dostupný [2012-02-27] z WWW:http://epp.eurostat.ec.europa.eu.

4 Analytická část

4.1 Analýza trhu práce v ČR a Slovenské republiky

V této kapitole bude provedena analýza zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České a Slovenské republice.

4.1.1 Analýza v ČR

Český statistický úřad pravidelně vydává statistiky nezaměstnanosti, přičemž tyto statistiky jsou členěny z mnoha různých úhlů pohledů: kraje, pohlaví, věk apod. V následující tabulce jsou zobrazeny počty nezaměstnaných osob a míry nezaměstnanosti v České republice od roku 1993 do roku 2011. Údaje za rok 2012 přirozeně ještě nejsou známy.

Tabulka 4 Nezaměstnanost v ČR

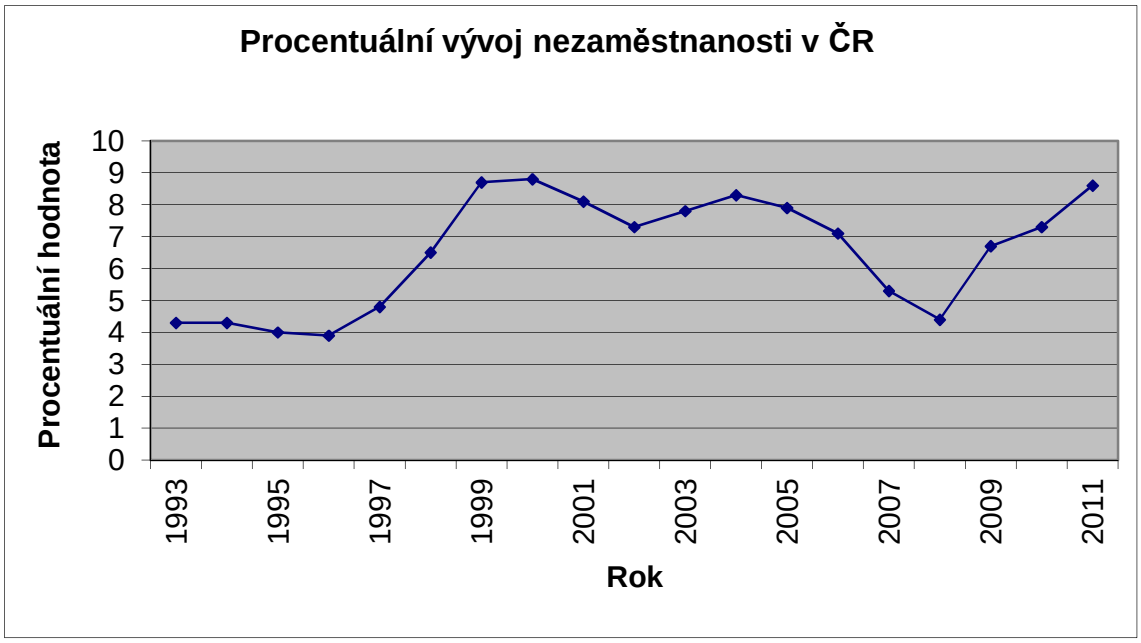
Rok	Nezaměstnaní (tis. osob)	Obecná míra nezaměstnanosti (v %)	Obecná míra nezaměstnanosti muži (v %)	Obecná míra nezaměstnanosti ženy (v %)
1993	220	4,3	3,4	5,4
1994	221	4,3	3,6	5,2
1995	208	4,0	3,4	4,8
1996	201	3,9	3,3	4,7
1997	248	4,8	3,9	5,9
1998	336	6,5	5,0	8,2
1999	454	8,7	7,3	10,5
2000	455	8,8	7,3	10,6
2001	418	8,1	6,7	9,9
2002	374	7,3	5,9	9,0
2003	399	7,8	6,1	9,9
2004	426	8,3	7,0	9,9
2005	410	7,9	6,5	9,8
2006	371	7,1	5,8	8,8
2007	276	5,3	4,2	6,7
2008	230	4,4	3,5	5,6
2009	352	6,7	5,8	7,7
2010	384	7,3	6,4	8,5
2011	350	8,6	9,9	7,6

Zdroj: *Český statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2012-11-08]. Dostupné z: http://www.czso.cz/.

Až do roku 1996 byla nezaměstnanost na velmi nízké úrovni, dokonce mírně klesala. Poté ale došlo k postupnému růstu, přičemž nejvyšší hodnotu nezaměstnanosti lze nalézt v roce 2000, která je srovnatelná s rokem 2011. Rok 2008 je charakteristický nízkou

hodnotou, která se podobá hodnotám do roku 1996. Současná vysoká nezaměstnanost je způsobena hospodářskou recesí, se kterou se potýká řada podniků. Mnoho podniků propouští zaměstnance, nebo dokonce krachuje.

Graf 1 Nezaměstnanosti v ČR v %



Zdroj: vlastní tvorba – zpracováno z údajů ČSU

Na následujícím obrázku jsou v % vyjádřeny průměrné míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky. Údaje jsou za celý rok 2011. Nejmenší nezaměstnanost je v Praze a na jihu Čech

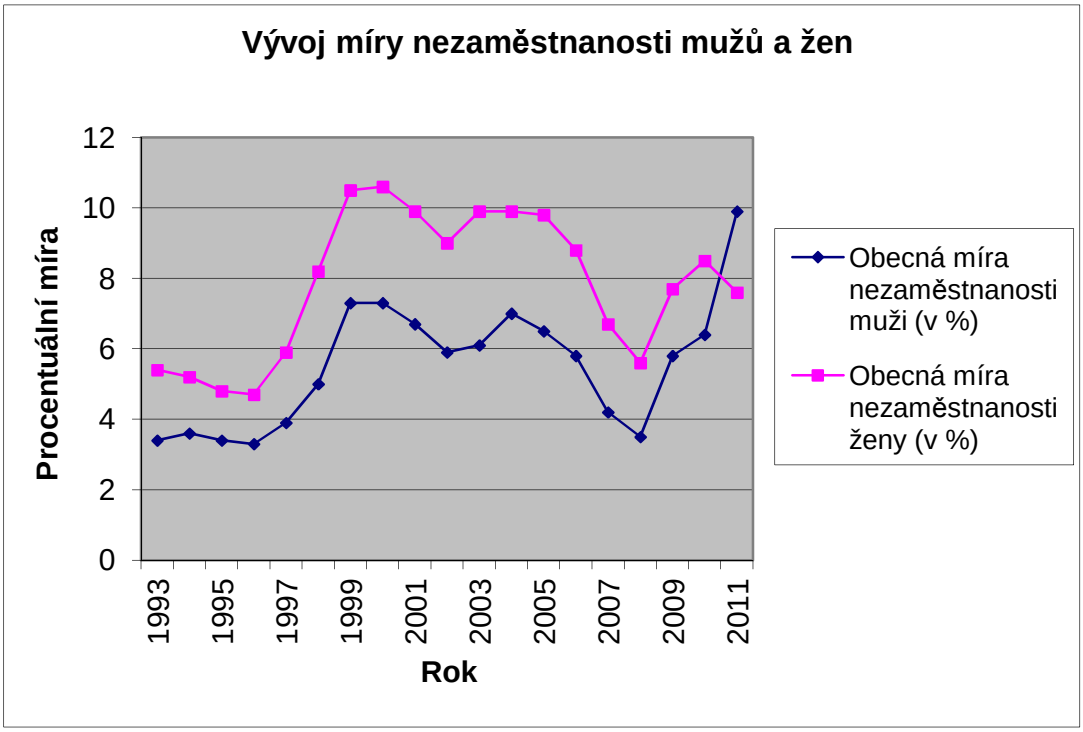
Graf 2 Nezaměstnanost dle krajů

Zdroj: Budoucnost profesí [online]. 2012 [cit. 2012-11-08]. Dostupné z: http://budoucnostprofesi.cz.

Z grafu lze vyčíst dobře známý fakt a to že ženy se všeobecně potýkají s vyšší mírou nezaměstnanosti. Je těžko říci, zda je to tím, že ženy někteří zaměstnavatelé vidí

především jako matky, které půjdou na mateřskou dovolenou, nebo zda se jedná pouze o generovou problematiku a diskriminaci. Je zvláštní, že míra nezaměstnanosti mužů v roce 2011 poprvé překročila míru nezaměstnanosti žen.

Graf 3Vývoj nezaměstnanosti mužů a žen [Zdroj: vlastní tvorba]



Zdroj: Vlastní tvorba – zpracováno z údajů ČSU

Velmi důležité je také to, v jakém věku jsou nezaměstnaní lidé. Zde lze nalézt několik rizikových skupin. Jedná se o starší lidi, kterým zbývá pár let do důchodu. Takoví lidé sice mají mnoho zkušeností, většinou jim chybí dovednost práce s PC, neumí anglicky apod. Takoví lidé si jen velmi těžko shání zaměstnání. Druhou skupinou jsou mladí lidé, absolventi škol. Ti zase nemají žádné zkušenosti a zaměstnavatelé je obvykle přijmout nechtějí. Další ohroženou skupinou jsou ženy kolem 30 let, které zaměstnavatelé nechtějí přijmout z diskriminačních důvodů – očekává se těhotenství ženy, nástup na mateřskou dovolenou, posléze péče o nemocné dítě apod.

Následující tabulka zobrazuje vývoj nezaměstnaných obyvatel ČR podle věkových skupin.

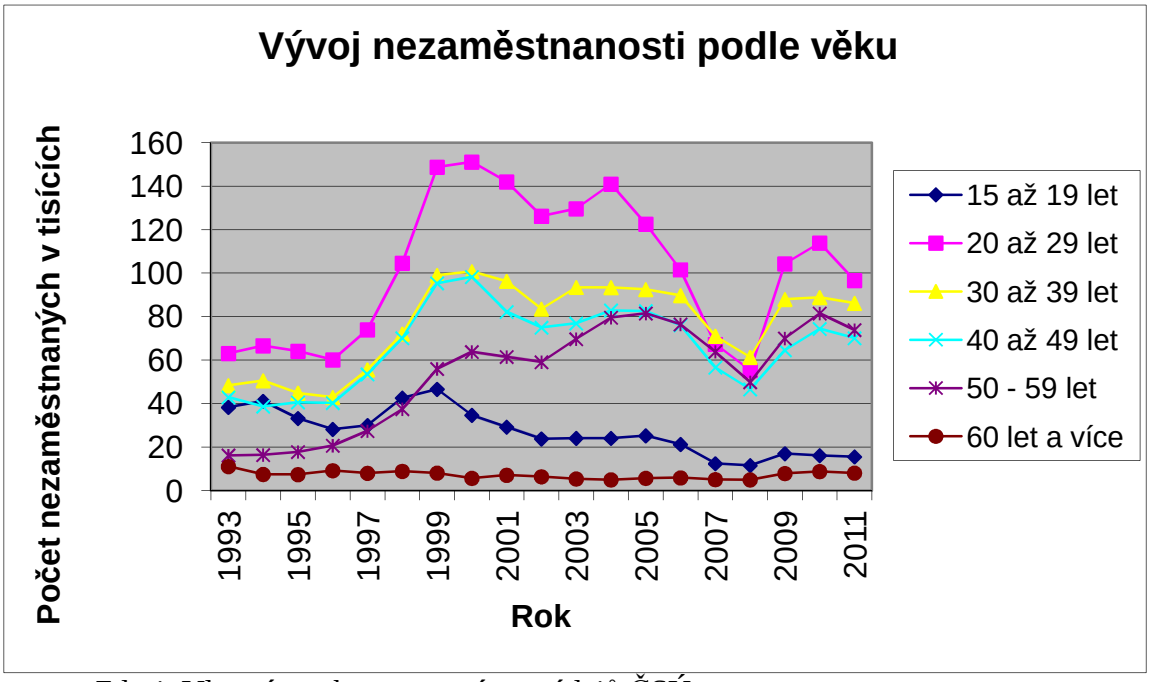
Tabulka 5 Nezaměstnanost podle věku v tisících

Rok	15 až 19 let	20 až 29 let	30 až 39 let	40 až 49 let	50 - 59 let	60 let a více
1993	38,3	63,1	48,4	42,9	16,2	11,1
1994	41,2	66,7	50,6	38,7	16,4	7,5
1995	33,3	64,1	44,9	40,6	17,8	7,4
1996	28,2	60,1	42,9	40,3	20,7	9,2
1997	29,9	74	55,6	53,5	27,4	8
1998	42,6	104,6	72,1	70,1	37,5	8,9
1999	46,7	148,8	99,1	95,4	56	8,1
2000	34,7	151,2	100,8	98,3	63,8	5,7
2001	29,3	142	96,3	82,2	61,5	7,1
2002	23,8	126,2	83,6	75	59,1	6,4
2003	24,1	129,6	93,5	76,9	69,7	5,4
2004	24,0	141	93,4	82,9	79,6	5
2005	25,2	122,6	92,5	82,6	81,5	5,7
2006	21,2	101,6	89,8	76,1	76,5	5,9
2007	12,4	67,3	71,1	56,6	63,9	5,1
2008	11,5	55,3	61,4	46,6	49,9	5
2009	17,0	104,3	88	64,6	70	7,9
2010	16,1	113,9	88,9	74,4	81,5	8,8
2011	15,5	96,7	86,2	70,1	73,9	8,1

Zdroj: *Český statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2012-11-08]. Dostupné z: http://www.czso.cz/.

Nejvíce nezaměstnaných je ve věku 20 až 29 let. Zde se jedná obvykle o absolventy škol, kteří nemají žádné zkušenosti a hledají si zaměstnání poprvé. Právě pro ně je složité si práci nalézt. Pak nezaměstnanost s věkem klesá, nejnižší nezaměstnanost je ve věku 60 let a více, zde však lze nalézt již lidi, kteří předčasně odcházejí do důchodu. Největší pokles v letech zaznamenali nezaměstnaní ve věku 15 až 19 let, tedy mladiství. Naopak silný růst nezaměstnanosti zaznamenali lidé ve skupině 50 – 59 let.

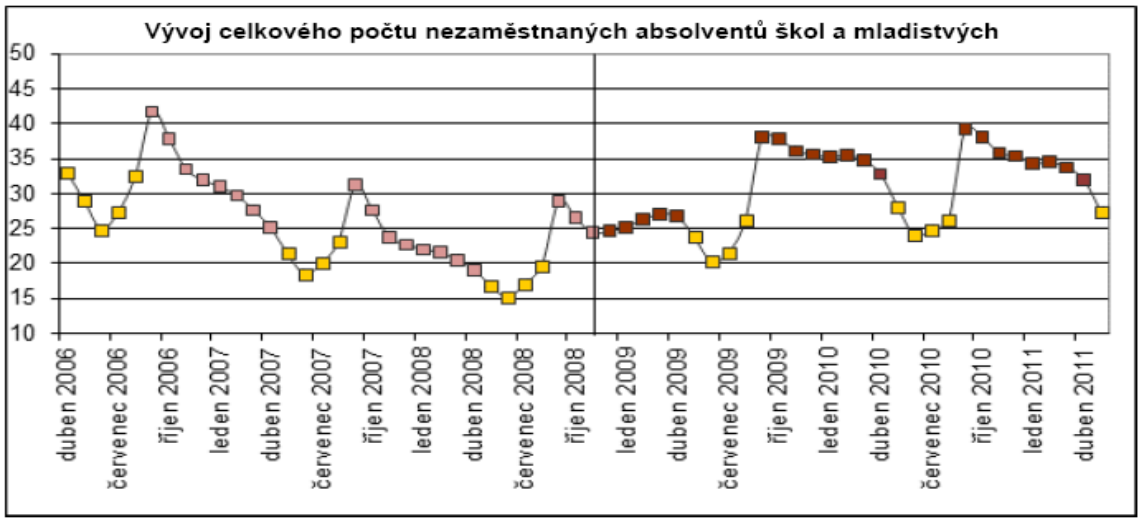
Graf 4 Vývoj nezaměstnaných dle věku



Zdroj: Vlastní tvorba zpracováno z údajů ČSÚ

Následující graf zobrazuje v tisících nezaměstnaných počty nezaměstnaných absolventů (nezaměstnaní do 2 let po ukončení studia). Graf zobrazuje vývoj od dubna 2006 do dubna 2011. V říjnu lze vždy zaznamenat vzestup (období, kdy se absolventi nahlásí na úřad práce), počet nezaměstnaných poté začne mírně klesat, zhruba za 10 měsíců je zaznamenáno dno a poté dojde opět k růstu.

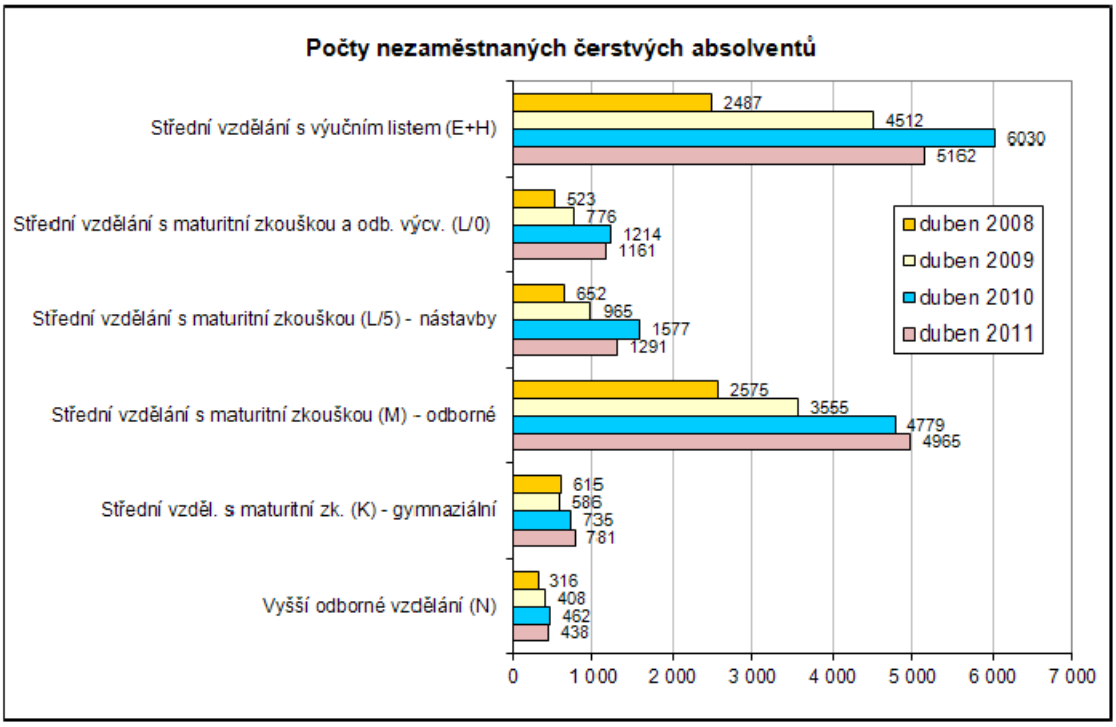
Graf 5 Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů



Zdroj: *Národní ústav odborného vzdělávání* [online]. 2012 [cit. 2012-11-08]. Dostupné z: http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/NZ_duben_2011_strucna_zprava_upraveno.pdf.

Na následujícím grafu je zobrazen počet nezaměstnaných čerstvých absolventů vždy k dubnu daného roku. Výsledky jsou známy od dubna 2008 do dubna 2011. Počty nezaměstnaných jsou zde v závislosti na typu ukončeného vzdělání. Nejsou zde zobrazeni absolventi vysokých škol, v této oblasti nebyl průzkum vyhotoven. Lze vidět, že nejvíce se nezaměstnanost jako důsledek krize dotkla studentů, kteří dokončili střední vzdělání s výučním listem a střední vzdělání odborné s maturitou. Nejkvalitnějším typem středoškolského vzdělání je gymnaziální, z čehož plyne i velmi nízká nezaměstnanost absolventů gymnázií. V letech silně roste nezaměstnanost absolventů odborných středních škol s maturitou.

Graf 6 Nezaměstnaní absolventi v závislosti na vzdělání



Zdroj: *Národní ústav odborného vzdělávání* [online]. 2012 [cit. 2012-11-08]. Dostupné z: http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/NZ_duben_2011_strucna_zprava_upraveno.pdf.

S rostoucím vzděláním přirozeně roste i šance nalézt si zaměstnání a nebýt nezaměstnaný. To potvrzuje také následující tabulka, která zobrazuje vývoj počtu nezaměstnaných podle nejvyššího dosaženého vzdělání. V tomto případě je tabulka rozdělena do čtyř kategorií – základní vzdělání a bez vzdělání, střední vzdělání bez maturity (výuční list), střední vzdělání s maturitou (nástavba, odborné, gymnaziální vzdělání) a vysokoškolské vzdělání (1. stupně, 2. stupně, 3. stupně).

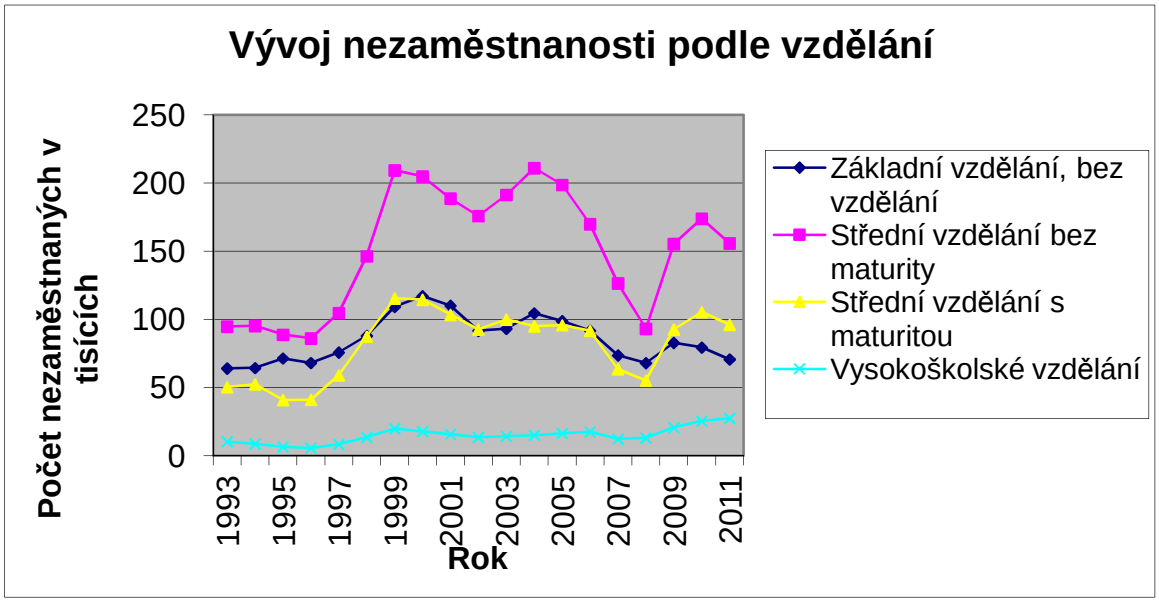
Tabulka 6 Nezaměstnaní dle vzdělání v tisících

Rok	Základní vzdělání, bez vzdělání	Střední vzdělání bez maturity	Střední vzdělání s maturitou	Vysokoškolské vzdělání
1993	64,2	94,9	50,5	10,5
1994	64,5	95,3	52,5	8,8
1995	71,5	88,9	41	6,7
1996	68,2	86,2	41,2	5,8
1997	75,8	104,8	59,2	8,5
1998	88,1	146,4	87,5	13,7
1999	109,3	209,3	115,5	20
2000	117,1	204,9	114,6	18
2001	110,1	188,7	103,5	15,9
2002	91,7	175,9	92,8	13,7
2003	93,3	191,4	100	14,4
2004	104,6	211	95,1	15,2
2005	98,9	198,7	95,9	16,6
2006	91,8	169,9	91,8	17,7
2007	73,8	126,6	63,6	12,4
2008	68,1	93,2	55,3	13,2
2009	82,9	155,4	92,8	20,9
2010	79,5	174	105,5	25,6
2011	70,8	155,9	96,3	27,6

Zdroj: *Český statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2012-11-08]. Dostupné z: http://www.czso.cz/.

Jak lze vyčíst z následujícího grafu, vysokoškolsky vzdělaní lidé mají velmi nízký počet nezaměstnaných. I přesto ale jejich počet roste. Je kupodivu, že lidé, kteří mají středoškolské vzdělání s maturitou a lidé se základním nebo žádným vzděláním, se vykazují velmi podobným počtem nezaměstnaných. Faktem ale je, že lidí se základním vzděláním je velmi málo a lidí s maturitou je velmi mnoho. Z toho lze usoudit, že většina lidí, kteří mají žádné nebo základní vzdělání jsou nezaměstnaní. Vysoký počet nezaměstnaných je také ve skupině lidí, kteří mají středoškolské vzdělání bez maturity. Zájem mladých lidí o studium bez maturity stále klesá a počet nezaměstnaných v této skupině roste. Za nejpříznivější lze považovat rok 2008.

Tabulka 7 Vývoj nezaměstnaných dle vzdělání



Zdroj: Vlastní tvorba – zpracováno z údajů MPSV

Jak pro každého nezaměstnaného, tak i pro samotný stát je velmi důležité, jak dlouho jsou lidé bez práce nezaměstnaní. Velmi častá je bohužel dlouhodobá nezaměstnanost, kdy jsou lidé nezaměstnaní i mnohem déle než 2 roky. V následující tabulce je popsán vývoj délky nezaměstnanosti v České republice. Bohužel u lidí, kteří jsou nezaměstnaní už velmi dlouho, se pomalu vytrácí pracovní návyky a jejich snaha nalézt si zaměstnání klesá. Může se zde jednat o skupiny lidí, kterým nezaměstnanost vyhovuje, a jen pobírají sociální dávky. U těchto lidí je také určité riziko práce na černo – z toho důvodu byla také zavedena povinnost nezaměstnaných hlásit se pravidelně na poště.

Tabulka 8 Nezaměstnaní dle délky nezaměstnanosti v tisících

Rok	Do 3 měsíců	3 - 6 měsíců	6 měsíců až 1 rok	1 - 2 roky	2 roky a více
1993	86,3	41,7	37,2	27	10,4
1994	76,2	40,2	39,2	29,2	15,4
1995	52,8	35,3	40,6	30,6	27,7
1996	51,7	35	38,3	28,6	28,2
1997	61,8	45,6	51,5	38,6	31,2
1998	80,6	63,2	73,9	57,6	41,3
1999	87,9	79,9	109,6	88,7	74,8
2000	69,9	62,6	93,1	108,5	106,2
2001	61,7	55	75,6	89,1	125
2002	54,9	49,3	70,9	71	117
2003	60,0	54,4	77,1	77,5	119,1
2004	57,5	56,4	81,5	82,7	135,2
2005	53,7	49,9	75,5	83,6	133,2
2006	43,7	41,8	70,5	76,9	124,4
2007	39,0	34,8	48,8	50,5	95,2
2008	35,9	29,2	42,4	43,3	70,9
2009	83,1	69	81,3	50,5	58,1
2010	67,0	57,2	88,8	89,4	70,1
2011	67,6	54,8	73,7	72,6	71,1

Zdroj: *Český statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2012-11-08]. Dostupné z: http://www.czso.cz/.

Bohužel nezaměstnanost roste a stejně tak roste také počet lidí, kteří jsou nezaměstnaní dlouhodobě.

4.1.2 Analýza v SR

Informace o nezaměstnanosti ve Slovenské republice bylo obtížnější sehnat, protože slovenský statistický úřad neposkytuje tolik informací, jako český statistický úřad. Chybí zde časové řady, které by přehledně popisovaly vývoj, chybí členění dle některých charakteristik. Některé údaje jsou dostupné pouze do roku 2010. V této podkapitole budou tedy popsány všechny údaje, které jsou dostupné.

Následující tabulka zobrazuje vývoj míry nezaměstnanosti na Slovensku. Je na vyšší úrovni, než je míra nezaměstnanosti v České republice. I zde (stejně jako v ČR) lze zaznamenat nejhorší období kolem roku 2000.

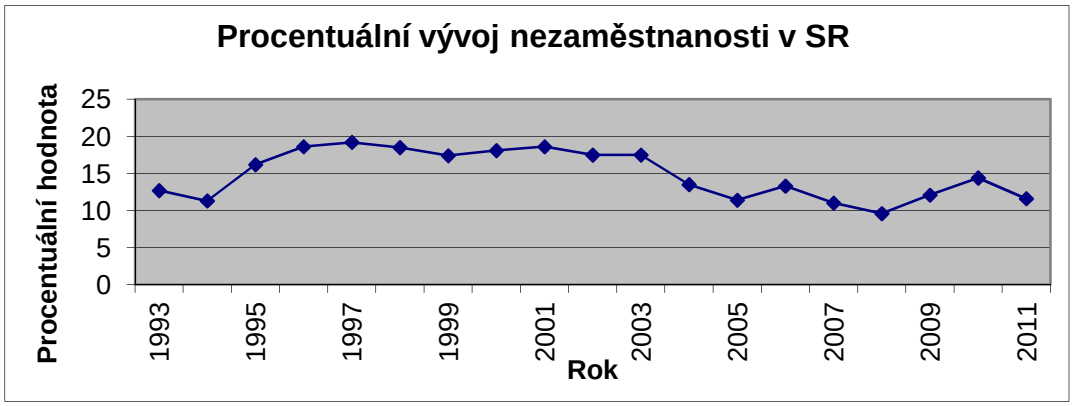
Tabulka 9 Nezaměstnanost v SR

Rok	Obecná míra nezaměstnanosti (v %)
1993	12,7
1994	11,3
1995	16,2
1996	18,6
1997	19,2
1998	18,5
1999	17,4
2000	18,1
2001	18,6
2002	17,5
2003	17,5
2004	13,5
2005	11,4
2006	13,3
2007	11,0
2008	9,6
2009	12,1
2010	14,4
2011	11,6

Zdroj: *Slovenský statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2012-11-08]. Dostupné z: http://www.statistics.sk/.

Trendem na Slovensku je v posledních letech pokles, který byl přerušen rokem 2009 a 2010. V roce 2011 nezaměstnanost na Slovensku výrazně poklesla

Graf 7 Vývoj nezaměstnanosti na Slovensku



Zdroj: *Slovenský statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2012-11-08]. Dostupné z: http://www.statistics.sk/.

V následující tabulce je charakterizována nezaměstnanost žen v procentuálním vyjádření v závislosti na věku. Vidíme, že nejvyšší nezaměstnanost je ve skupině mladých žen do 24 let. U nich nezaměstnanost v čase prudce roste. Je kupodivu, že starší ženy mezi

50 – 64 lety mají jen nízkou míru nezaměstnanosti. Pozitivním faktem zde je, že při porovnání nezaměstnanosti žen a mužů lze konstatovat, že zde není velký rozdíl. U mužů byla samozřejmě zaznamenána nižší nezaměstnanost než u žen, ale rozdíl není tak velký jako při porovnání v ČR.

Tabulka 10 Vývoj nezaměstnanosti žen v % v závislosti na věku

Rok	15 až 24 let	25 - 49 let	50 - 64 let
2006	27,0	13,5	12,4
2007	19,9	11,8	11,5
2008	19,9	10,4	9,8
2009	26,4	11,8	11,2
2010	32,0	13,4	12,1

Zdroj: *Slovenský statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2012-11-08]. Dostupné z: http://www.statistics.sk/.

Následující tabulka zobrazuje vývoj nezaměstnanosti u mužů. Opět je zaznamenán stejný trend jako u slovenských žen – nezaměstnanost je nejvyšší ve věku 15 až 24 let. Naopak velmi nízká je u mužů ve věku 50 – 64 let.

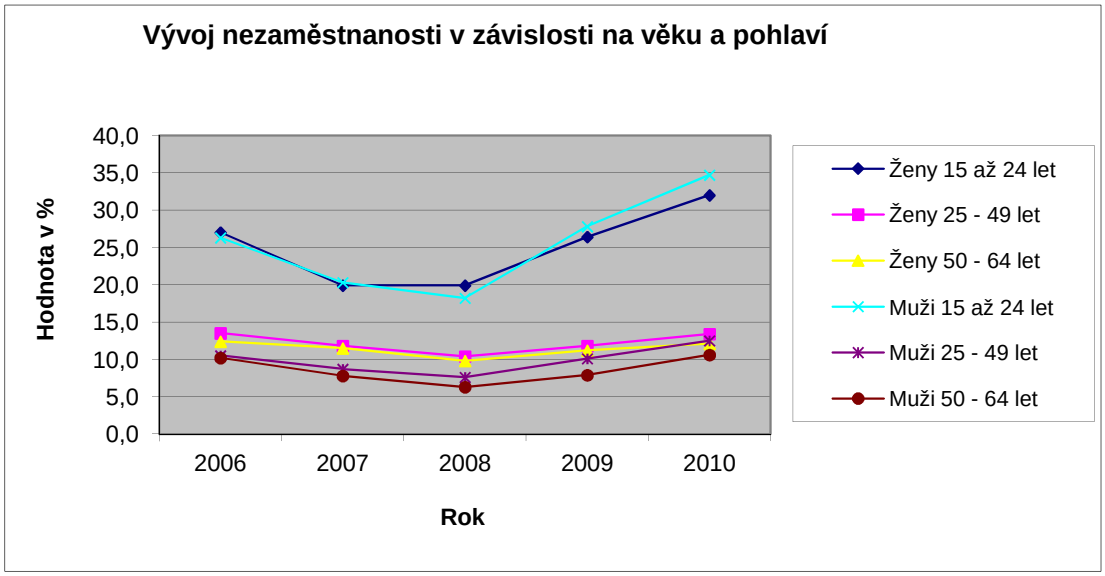
Tabulka 11 Vývoj nezaměstnanosti mužů v % v závislosti na věku

Rok	15 až 24 let	25 - 49 let	50 - 64 let
2006	26,3	10,5	10,2
2007	20,3	8,7	7,8
2008	18,2	7,6	6,3
2009	27,8	10,1	7,9
2010	34,7	12,5	10,6

Zdroj: *Slovenský statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2012-11-08]. Dostupné z http://www.statistics.sk/.

Z grafu plyne, že je jedno, zda se jedná o muže nebo o ženy, ale nejvyšší nezaměstnanost se na Slovensku vyskytuje ve věkové skupině 15 – 24 let. Ostatní skupiny se s nezaměstnaností tolik nepotýkají. Ženy v ostatních skupinách se musí potýkat s vyšším podílem nezaměstnanosti než muži, ale je nutno zopakovat, že rozdíl není tak silný, jako v České republice.

Graf 8 Nezaměstnanost dle věku a pohlaví



Zdroj: Vlastní tvorba – zpracováno z údajů UPSVAR

Na následující tabulce je zobrazen vývoj nezaměstnanosti na Slovensku u žen v procentech v závislosti na vzdělání. Přirozeně je zde nejvyšší nezaměstnanost ve skupině žen, které mají pouze základní vzdělání. Lidé s vysokoškolským (a vyšším odborným vzděláním) mají nejnižší podíl nezaměstnanosti. To se ale v roce 2010 změnilo a podíl nezaměstnaných ve skupině vysokoškolsky vzdělaných vzrostl.

Tabulka 12 Vývoj nezaměstnanosti žen v % v závislosti na vzdělání

Rok	Základní vzdělání	Střední vzdělání bez maturity	Střední vzdělání s maturitou	Vysokoškolské vzdělání
2006	43,7	34,5	19,7	14
2007	41,9	27,8	18,5	17
2008	37,1	22,2	15,6	13,2
2009	41,0	30,6	23,1	14,4
2010	43,0	44,6	23,1	27

Zdroj: *Slovenský statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2012-11-08]. Dostupné z: http://www.statistics.sk/.

U mužů je velmi podobný vývoj jako u žen, pouze je zde mnohem nižší podíl nezaměstnaných mužů ve skupině středoškolského vzdělání bez maturity. Je zvláštní, že

během jednoho roku velmi silně stoupl počet nezaměstnaných ve skupině vysokoškolsky vzdělaných mužů.

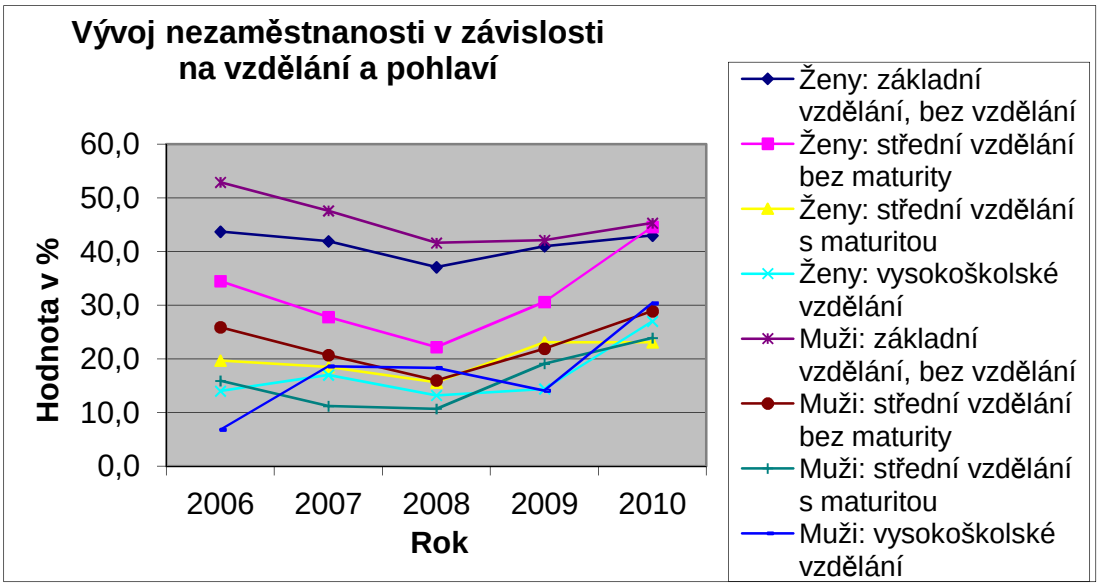
Tabulka 13 Vývoj nezaměstnanosti mužů v % v závislosti na vzdělání

Rok	Základní vzdělání	Střední vzdělání bez maturity	Střední vzdělání s maturitou	Vysokoškolské vzdělání
2006	52,9	25,9	15,9	6,8
2007	47,6	20,7	11,2	18,6
2008	41,6	16	10,7	18,3
2009	42,1	21,9	19,1	14,1
2010	45,3	28,9	23,9	30,4

Zdroj: *Slovenský statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2012-11-08]. Dostupné z: http://www.statistics.sk/.

Na následujícím grafu je zobrazen vývoj nezaměstnaných v závislosti na vzdělání a pohlaví. Největší podíl nezaměstnaných zastávají muži se základním vzděláním. U žen bylo před 5 lety v této skupině výrazně méně zaměstnaných, avšak v posledním sledovaném roce se tento rozdíl stírá. Nejméně nezaměstnaných je ve skupině vysokoškolsky vzdělaných, ale v roce 2010 v této skupině došlo k prudkému nárůstu nezaměstnaných.

Graf 9 Nezaměstnanost dle vzdělání a pohlaví



Zdroj: Vlastní tvorba

4.2 Aktivní politika zaměstnanosti

V této kapitole bude popsána politika zaměstnanosti v České a Slovenské republice. Tato analýza je velmi důležitá, protože právě aktivní politika zaměstnanosti může pomoci se snížením nezaměstnanosti. V České republice je možné velmi jednoduše nalézt celou řadu informací o aktivní politice zaměstnanosti, ale údaje o Slovenské republice je velmi obtížné najít, je jich velký nedostatek.

4.2.1 Analýza v ČR

Výdaje na státní politiku zaměstnanosti mají celkově rostoucí tendenci, ale v roce 2011 výdaje rapidně klesly. To lze přičítat úspornému balíčku, který je v ČR v současnosti uplatňován. Na pasivní podporu zaměstnanosti je vydávána mnohem větší částka, než na aktivní podporu zaměstnanosti.

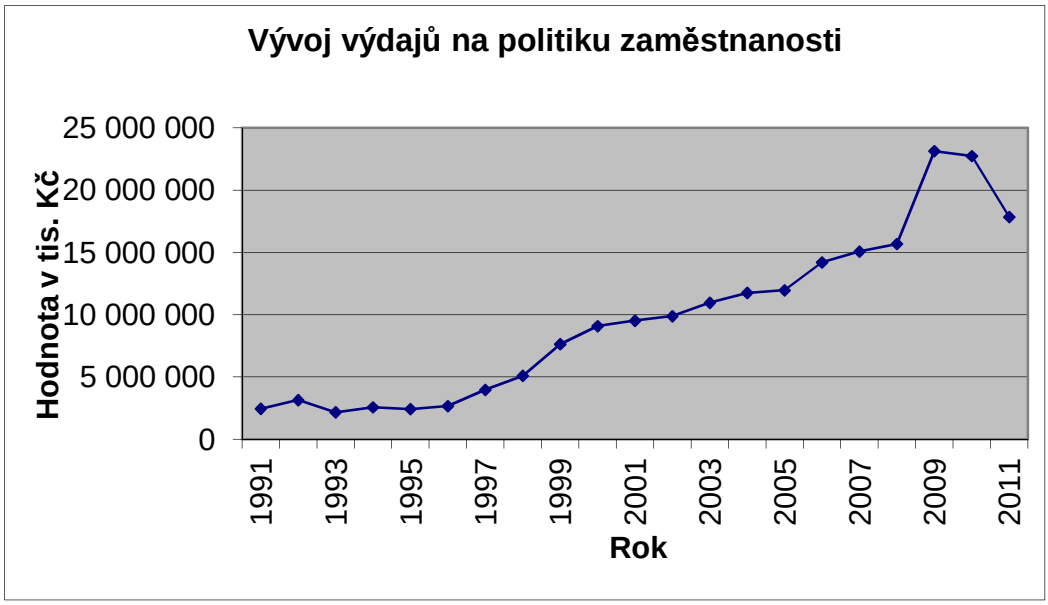
Tabulka 14 Státní politika zaměstnanosti v ČR v tis. Kč

Rok	Státní politika zaměstnanosti	Pasivní podpora zaměstnanosti	Aktivní podpora zaměstnanosti
1991	2 450 270	1 677 270	773 000
1992	3 145 028	1 423 352	1 721 676
1993	2 166 077	1 416 669	749 408
1994	2 562 588	1 844 265	718 323
1995	2 416 637	1 781 846	634 791
1996	2 664 493	2 106 406	558 087
1997	3 972 035	3 420 038	551 995
1998	5 096 712	4 193 698	903 014
1999	7 631 216	5 709 466	1 921 750
2000	9 086 623	5 680 469	3 406 154
2001	9 522 338	5 228 947	4 063 277
2002	9 879 089	6 209 746	3 483 250
2003	10 960 415	6 949 250	3 274 160
2004	11 750 430	7 030 047	3 939 856
2005	11 959 120	7 046 845	4 027 853
2006	14 202 321	7 307 521	5 300 675
2007	15 072 541	7 015 755	5 673 321
2008	15 680 608	7 114 895	6 131 729
2009	23 132 685	15 077 723	4 953 467
2010	22 736 413	13 354 778	6 171 493
2011	17 836 581	10 349 149	3 815 885

Zdroj: *Portál úřadu práce* [online]. 2012 [cit. 2012-11-08]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/.

Na následujícím grafu lze přehledně vyčíst vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti za posledních 20 let. Výdaje měly až do loňského roku rostoucí tendence, velký skok lze zaznamenat mezi rokem 2008 a 2009.

Graf 10 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti



Zdroj: Vlastní tvorba zpracováno z údajů MPSV

Na následujícím grafu je přehledně zobrazeno porovnání výdajů na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Výdaje na pasivní politiku jsou znatelně vyšší než na aktivní politiku a to obzvláště za poslední tři sledované roky.

Graf 11 Porovnání výdajů na aktivní x pasivní politiku zaměstnanosti

Zdroj: Vlastní zpracováno z údajů MPSV

V další tabulce je zobrazena výše výdajů podle krajů v ČR. Zobrazeny jsou roky 2010 a 2011, přičemž i zde je jasně vidět, že výdaje na pasivní politiku jsou mnohem vyšší, než výdaje na aktivní politiku. Výdaje oproti roku 2010 klesly ve všech krajích (s výjimkou Prahy v případě aktivní politiky zaměstnanosti).

Tabulka 15 Státní politika zaměstnanosti podle krajů v tis. Kč

Kraj	2010				2011			
	APZ	PPZ – PvN	Insolvence	§ 78 ZoZ	APZ	PPZ – PvN	Insolvence	§ 78 ZoZ
Praha	51 329	1 236 796	75 505	472 386	55 349	935 353	64 299	677 426
Středočeský kraj	512 891	1 531 216	101 238	125 255	297 536	1 200 934	17 502	153 525
Jihočeský kraj	372 703	777 908	19 238	271 696	166 811	640 544	26 294	296 554
Plzeňský kraj	231 958	721 449	41 560	122 347	172 776	540 796	16 691	136 336
Karlovarský kraj	190 047	370 910	9 492	43 898	116 044	295 229	21 942	42 494
Ústecký kraj	828 848	1 122 208	30 662	193 157	623 065	873 906	42 040	242 567
Liberecký kraj	342 490	609 820	11 109	116 200	213 081	473 946	5 903	132 278
Královéhradecký kraj	233 979	651 014	21 195	126 827	151 494	514 114	14 729	166 775
Pardubický kraj	294 118	690 171	10 266	177 981	171 667	534 707	20 937	229 096
Vysočina	315 375	724 115	13 844	42 724	181 189	584 252	10 362	53 489
Jihomoravský kraj	694 505	1 585 638	61 392	378 307	431 650	1 244 709	61 206	388 163
Olomoucký kraj	416 476	931 160	57 136	226 406	247 554	698 253	18 766	286 613
Zlínsky kraj	397 443	787 620	12 108	148 253	212 706	588 509	25 634	164 810
Moravskoslezský kraj	782 389	1 612 662	33 092	266 868	479 934	1 213 937	42 837	312 278
GŘ ÚP ČR					169 398	9 326	0	0
Celkem ČR	5 664 551	13 352 686	497 837	2 712 304	3 690 254	10 348 515	389 142	3 282 404

Zdroj: *Portál úřadu práce* [online]. 2012 [cit. 2012-11-08]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/.

Následující tabulka zobrazuje výdaje na jednotlivé prvky aktivní politiky zaměstnanosti. Nejvíce peněz jde do veřejně prospěšných prací a na společensky účelná pracovní místa.

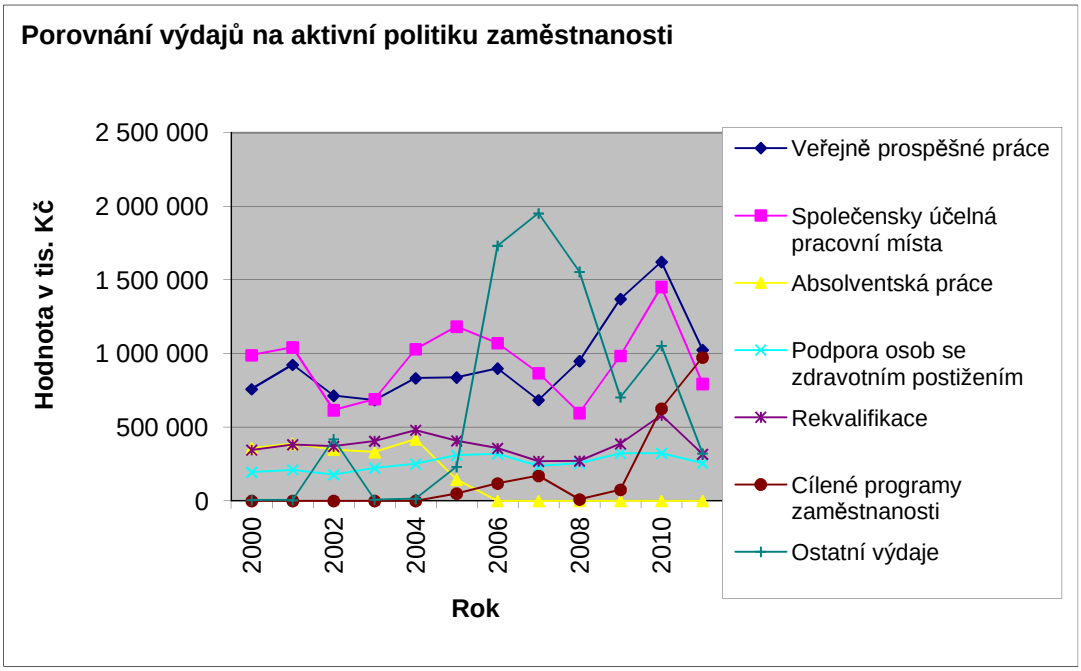
Tabulka 16 Rozdělení výdajů aktivní politiky zaměstnanosti v tis. Kč

Rok	Veřejně prospěšné práce	Společensky účelná pracovní místa	Absolventská práce	Podpora osob se zdravotním postižením	Rekvalifikace	Cílené programy zaměstnanosti	Ostatní výdaje
2000	759 308	989 720	358 012	195 194	345 920	X	5 624
2001	924 451	1 042 504	388 336	211 214	382 652	X	4 929
2002	713 953	616 819	347 996	177 575	370 431	X	419 644
2003	685 002	691 559	331 220	223 585	405 870	X	7 394
2004	833 189	1 030 597	418 018	251 354	480 635	X	14 165
2005	838 951	1 184 356	144 687	310 040	408 250	50 093	231 567
2006	899 298	1 071 803	143	318 872	357 299	118 707	1 732 927
2007	684 989	867 971	0	235 690	269 289	170 537	1 952 721
2008	949 087	596 654	0	255 657	271 130	9 963	1 555 893
2009	1 371 223	985 295	0	323 545	388 131	75 843	704 201
2010	1 623 832	1 454 155	0	323 661	582 261	626 919	1 053 722
2011	1 025 477	795 053	0	255 785	316 933	974 799	322 209

Zdroj: *Portál úřadu práce* [online]. 2012 [cit. 2012-11-08]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/.

Následující graf zobrazuje vývoj výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti v České republice v letech 2000 až 2011. Lze vyčíst, že nejvyšší výdaje jsou obvykle na veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. Rostou také ostatní výdaje, které se skládají z různých fondů. Absolventská práce přestala být podporována v roce 2007, do té doby byla hojně podporována.

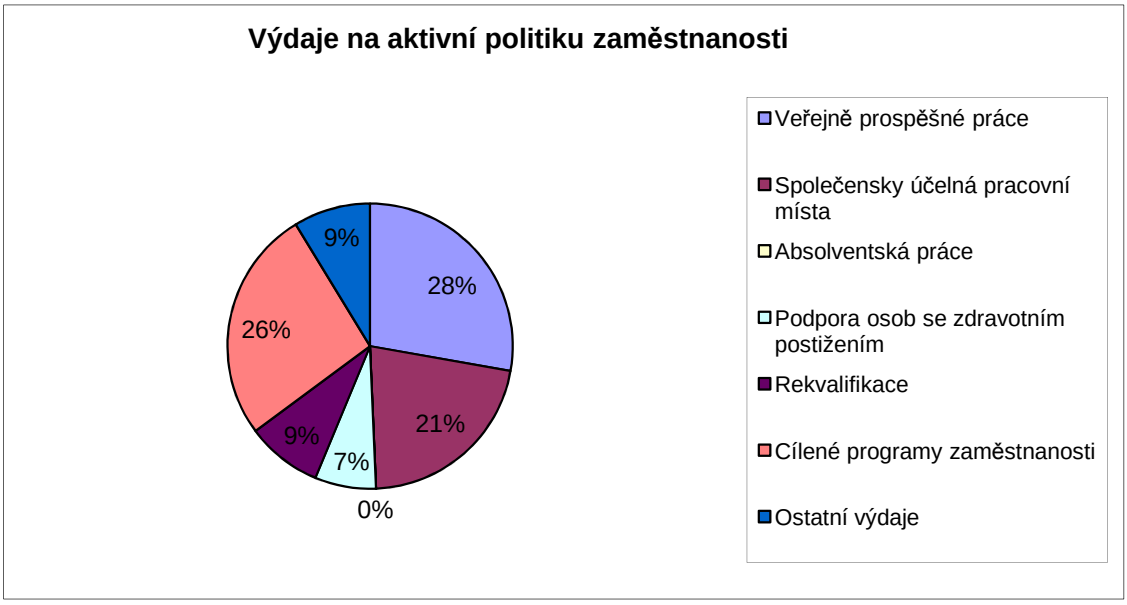
Graf 12 Vývoj výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti



Zdroj: Vlastní tvorba zpracováno z údajů MPSV

I v roce 2011 byly nejvyšší výdaje na veřejně prospěšné práce. Avšak roste také podíl výdajů na cílené programy zaměstnanosti. Zanedbatelná je bohužel podpora osob se zdravotním postižením, což bezesporu není dobře.

Graf 13 Poměr výdajů na politiku zaměstnanosti v roce 2011



Zdroj: Vlastní tvorba

V České republice je aktivní politika nezaměstnanosti podporována celou řadou samostatných projektů. Ty probíhají pod záštitou Evropského sociálního fondu v ČR.

Existují tři ucelené operační programy, které v roce 2007 – 2013 napomáhají zlepšovat zaměstnanost. Tyto programy se nazývají: OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK), OP Praha – Adaptabilita (OPPA). Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost se zaměřuje na snížení nezaměstnanosti. Tomu má pomoci díky aktivní politice trhu práce, mezi kterou patří také profesionální vzdělávání, začleňování menšit do společnosti, zlepšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráce. Tento program patří mezi vícecílové tematické operační programy. Bylo na něj vydáno 1,84 mld. EUR. Dalším programem je vzdělávání pro konkurenceschopnost, což je víceletý program zaměřený na oblast rozvoje lidských zdrojů, přičemž tento rozvoj je zajištěn vzděláváním. Rozpočet na tento projekt je celkem 1 828,7 mil. EUR. Posledním operačním projektem je zvýšení konkurenceschopnosti Prahy. Tento projekt se snaží bojovat proti sociálnímu vyloučení a to posílením adaptability a výkonnosti lidských zdrojů. Tento projekt probíhá pouze na území Prahy a bylo na něj věnováno 108,39 mil. EUR.

Konkrétních projektů aktivní politiky zaměstnanosti je celá řada, vydaly by na tlustou samostatnou publikaci, mezi nejdůležitější ale patří následující projekty. [46]

Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji!

Projekt je určen pro podniky, které mohou získat finanční prostředky na vzdělávání a rekvalifikaci svých zaměstnavatelů. Díky tomu jsou firmy schopny pružně reagovat na požadavky trhu a jsou schopny udržet svá pracovní místa. Částka: 35 479 300,00 Kč.

45 plus v Jihomoravském kraji

Dlouhodobě nezaměstnaným lidem starším 45 let je nabídnuta možnost poradenství, které zlepší sebepoznání, sebejistotu, asertivitu, sebevědomí a soběstačnost nezaměstnaného. Díky tomu budou zvýšeny šance nezaměstnaného získat a udržet si pracovní pozici. Částka: 33 475 680,00 Kč.

Absolvent v Olomouckém kraji

Projekt má za cíl díky individuálnímu přístupu motivovat absolventy k hledání práce, zvýšit jejich sebevědomí a rozšířit znalosti a dovednosti a odstranit chyby, které absolventi při hledání prvního pracovního místa dělají. Částka: 33 822 358,00 Kč.

[46] *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2012 [cit. 2012-11-08]. Dostupné z: http://www.esfcr.cz.

Absolventi a praxe

Za pomoci praxe získají absolventi škol základní pracovní návyky a tak se zvýší šance jejich úspěchu na trhu. Lepší orientace na trhu práce znamená také lepší sebeprezentační a komunikační dovednosti. Částka: 136 112 900,00 Kč.

Aplikace moderních ICT metod zvyšování výkonnosti, kvality a transparentnosti systémů Státního zdravotního dozoru

Tento projekt zlepšuje přenos a zpřístupnění potřebných informací. Veřejné služby jsou modernizovány, zvyšuje se jejich kvalita a rozšiřují se kapacity. Vyvíjí se znalostní, databázové a statistické systémy, což vede ke zvýšení efektivity informací. Částka: 28 329 200,00 Kč

Asistent prevence kriminality

Tento projekt znamená vytvoření 50 nových pracovních míst na dobu 24 měsíců pro 50 nezaměstnaných, kteří patří do nějaké etnické menšiny, jsou z odlišného sociokulturního prostředí apod. Tito lidé se stanou asistenty prevence kriminality u městské policie, což povede nejen k jejich zaměstnání, ale bude to působit také jako prevence kriminality. Nově zaměstnaní získají mnoho pracovních zkušeností, zvýší se jejich sebevědomí a budou dobrým příkladem pro další členy jejich menšiny. Částka: 37 771 432,00 Kč

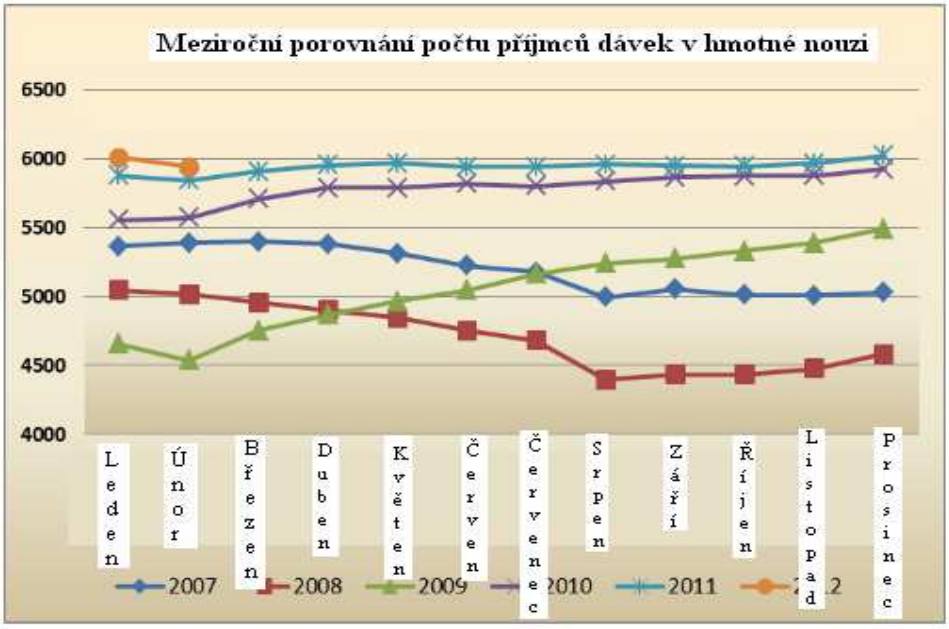
AutoAdapt – zvyšování adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti odvětví automobilového průmyslu

Projekt podporuje velmi důležité odvětví ČR, a to autoprůmysl, a napomáhá vzdělávání zaměstnanců tohoto oboru. Částka: 41 820 389,70 Kč

4.2.2 Analýza v SR

Jak již bylo zmíněno, je složité získat statistické informace o slovenské nezaměstnanosti. Proto zde také bude chybět přehledný vývoj výdajů na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.

Graf 14 Meziroční porovnání příjemců dávek v hmotné nouzi



Zdroj: *Úřad práce, sociálních věcí a rodiny Rožnava* [online]. 2012 [cit. 2012-11-08]. Dostupné z: http://www.upsvar-rv.sk.

Dále budou popsány konkrétní projekty aktivní politiky zaměstnanosti, jejich popis a částka, která byla do projektu věnována. [47]

Národní projekt I-2 – Podpora zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání

Tento projekt podporuje aktivní opatření trhu práce v těchto oblastech: příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost, příspěvek na podporu zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání, příspěvek na podporu udržení v zaměstnání zaměstnance s nízkou mzdou, podpora zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání v sociálním podniku a příspěvek na podporu zaměstnávání absolventů vzdělání a přípravy pro trh práce. Cílem tohoto projektu jsou následující faktory: vytváření nových pracovních míst, podpora udržení pracovních míst, zvyšování zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání se zaměřením na znevýhodněné uchazeče, dojíždění a přestěhování za zaměstnání, doprava do zaměstnání. Tento projekt je aktivní od 1.3.2008 do 31.12.2013 a rozpočet na něj poskytnutý je 2 523 000 000 Sk.

Národní projekt I-2/B – Vybrané aktivní opatření trhu práce na podporu zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání

[47] *Úřad práce, sociálních věcí a rodiny Rožnava* [online]. 2012 [cit. 2012-11-08]. Dostupné z: http://www.upsvar-rv.sk.

Tento projekt podporuje aktivní opatření trhu práce v těchto oblastech: příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost, příspěvek na podporu zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání, příspěvek na podporu udržení v zaměstnání zaměstnance s nízkou mzdou, podpora zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání v sociálním podniku, příspěvek na docházku do práce, příspěvek na přestěhování se za prací, příspěvek na dopravu do zaměstnání. Cílem je především podpora znevýhodněných uchazečů a udržení si zaměstnání. Tento projekt je aktivní od 1.4.2010 do 31.3.2013 a rozpočet na něj poskytnutý je 30 000 000 EUR.

Národní projekt I-2/C – Příspěvek na podporu regionální a místní zaměstnanosti

Tento podporuje aktivní opatření nezaměstnanosti v oblasti příspěvku na podporu regionální a místní zaměstnanosti. Přičemž cílem je zde zaměstnat znevýhodněné občany v jejich regionu. Důležité je zde zvýšení motivace zaměstnavatelů na zaměstnání znevýhodněných uchazečů. Projekt je aktivní od 1.3.2010 do 29.02.2012 a rozpočet na něj poskytnutý je 61 000 000 EUR.

Národní projekt II-2 – Podpora zaměstnanosti občanů se zdravotním postižením

Cílovou skupinou tohoto projektu jsou občané se zdravotním postižením a aktivní opatření trhu práce spočívají v následujících faktorech: příprava na pracovní uplatnění občana se zdravotním postižením, vytvoření pracovních míst v chráněných dílnách a chráněných pracovištích, udržení občana se zdravotním postižením v zaměstnání, započetí vykonávání samostatné výrobkové činnosti občanů se zdravotním postižením, příspěvek na pracovního asistenta pro občana se zdravotním postižením, příspěvek na udržení pracovních míst v chráněných dílnách a pracovištích pro občany se zdravotním postižením. Cílem je připravit občany se zdravotním postižením na zaměstnání a snažit se, aby si ho udrželi. Dalším cílem je, aby se vytvořilo a udrželo co nejvíce pracovních míst vhodných pro zdravotně postižené. Projekt je aktivní od 1.3.2008 do 31.12.2012 a rozpočet na něj poskytnutý je 967 597 500 Sk.

Národní projekt II-2/A – Podpora zaměstnávání občanů se zdravotním postižením

Cílovou skupinou tohoto projektu jsou občané se zdravotním postižením a aktivní opatření trhu práce spočívají v následujících faktorech: příprava na pracovní uplatnění

občana se zdravotním postižením, vytvoření pracovních míst v chráněných dílnách a chráněných pracovištích, udržení občana se zdravotním postižením v zaměstnání, započetí vykonávání samostatné výrobkové činnosti občanů se zdravotním postižením, příspěvek na pracovního asistenta pro občana se zdravotním postižením, příspěvek na udržení pracovních míst v chráněných dílnách a pracovištích pro občany se zdravotním postižením. Cílem je připravit občany se zdravotním postižením na zaměstnání a snažit se, aby si ho udrželi. Dalším cílem je, aby se vytvořilo a udrželo co nejvíce pracovních míst vhodných pro zdravotně postižené. Projekt je aktivní od ledna 2011 do prosince 2013 a rozpočet na něj poskytnutý je 27 971 632 EUR.

Národní projekt III-2/A – Vzdělávání a příprava pro trh práce

Cílem tohoto projektu je přispět co nejvíce k růstu zaměstnanosti, která má být založena především na kvalifikované a flexibilní pracovní síle. Je zde snaha o ulehčení vstupu do nového zaměstnání a udržení si tohoto zaměstnání a to na základě dovedností, které odpovídají potřebám daného pracovního místa. Uchazeč může v tomto projektu získat nové odborné a praktické znalosti a zkušenosti, které mu pomohou najít vhodné zaměstnání. Jedná se o prevenci nezaměstnanosti díky podpoře vzdělávání. Projekt je aktivní od ledna 2010 do prosince 2012 a rozpočet na něj poskytnutý je 10 000 000 EUR.

Národní projekt III-2/B – Zvyšování zaměstnanosti a zaměstnatelnosti znevýhodněných uchazečů o zaměstnání

Tento projekt je založený na podpoře poskytování odborných poradenských služeb a na vzdělávání a přípravě pro trh práce znevýhodněných uchazečů o zaměstnání. Cílem je zvýšit zaměstnanost poskytováním správných poradenských služeb a vzděláváním a to u skupin zdravotně znevýhodněných uchazečů. Projekt je aktivní od ledna 2010 do prosince 2012 a rozpočet na něj poskytnutý je 15 000 000 EUR.

Národní projekt V-2 – Aktivace uchazečů o zaměstnání

Projekt je založen na příspěvku na aktivní činnost dobrovolnické práce a na příspěvku na aktivní činnost prostřednictvím menších služeb pro obec, město. Cílem je motivovat nezaměstnané k vykonávání dobrovolnické práce, čímž získají zkušenosti, které jim budou ku prospěchu při snaze získat nové zaměstnání. Důležitá je také činnost dlouhodobě nezaměstnaných, kteří by měli získat pracovní návyky a tak mohou vykonávat menší práce prospěšné pro město či obec. Projekt je aktivní od dubna 2008 do června 2013 a rozpočet na něj poskytnutý je 2 100 000 000 Sk.

Národní projekt VII-2 – Podpora zprostředkování zaměstnanosti a odborných poradenských služeb poskytovaných úřady práce, sociálních věcí a rodiny

Cílem tohoto projektu je zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost pomocí modernizace tradičních a podpory nových nástrojů a metod zprostředkování zaměstnání, informačně-poradenských služeb, odborných poradenských služeb a podpora třízónového systému služeb zaměstnanosti. Projekt je aktivní od prosince 2009 do listopadu 2012 a rozpočet na něj poskytnutý je 10 614 018 EUR.

Národní projekt X-2 – Zlepšení a zvýšení dostupnosti služeb zaměstnanosti

Cílem projektu je zvýšit efektivitu hledání práce pro uchazeče o zaměstnání z pohledu úspěšnosti. Tento projekt tedy není zaměřený na samotné uchazeče o zaměstnání nebo zaměstnavatele, ale na zaměstnance úřadů práce. Projekt je aktivní od května 2009 do dubna 2012 a rozpočet na něj poskytnutý je 10 795 747 EUR.

Národní projekt XII-2 – Rozvoj a upevňování lidských zdrojů a systematické prohlubování kvalifikace pracovníků

Cílem je zabezpečit inovativní vzdělávání zaměstnanců státní a veřejné správy, úřadů práce a dětských domovů. Tím se zvýší jejich kvalita, efektivita a profesionalita, protože vzdělávání je důležitým nástrojem, který napomáhá rozvoji lidských zdrojů. Zvyšování kvality a konkurenceschopnosti pracovní síly znamená lepší uplatnitelnost na trhu práce a větší šanci si zaměstnání udržet. Cílovou skupinou opět nejsou uchazeči o zaměstnání, ale státní zaměstnanci. Projekt je aktivní od června 2009 do května 2012 a rozpočet na něj poskytnutý je 8 208 362 EUR.

Národní projekt XVI-2 – Modernizace a zefektivnění činnosti veřejné správy v rámci SR (mimo BSK)

Cílem tohoto projektu je modernizace a zkvalitnění služeb zaměstnanosti. Jedná se o zlepšení řídících a kontrolních procesů úřadu práce, sociálních věcí a rodiny. Cílovou skupinou jsou opět zaměstnanci úřadů a státní služby. Projekt je aktivní od září 2009 do srpna 2011 a rozpočet na něj poskytnutý je 2 095 111 EUR.

Národní projekt XXIV-2 – Zvyšování zaměstnatelnosti profesionálních rodičů

Cílem projektu je rozvoj profesionálních rodin, příprava na profesionální vykonávání náhradní péče. Cílovou skupinou jsou osoby, které by měly zájem vykonávat profesionální rodiče, zaměstnanci úřadů práce a zaměstnanci dětských domovů. Tento projekt je realizován za pomoci propagace profesionálního rodičovství, zabezpečení

přípravy na profesionální vykonávání náhradní péče, vzdělávání zaměstnanců dětského domova, mezinárodní spolupráci. Projekt je aktivní od prosince 2009 do března 2011.

Národní projekt XXV-2 – Příspěvek na službu péče o dítě

Jedná se o podporu souladu rodinného, osobního a pracovního života pro rodiče, kteří berou přídavky na děti. Cílem jsou rodiče dětí předškolního věku a jde o zvýšení a udržení jejich zaměstnanosti. Projekt je realizován prostřednictvím sociální dávky, která má pomoci rodičům s výdaji na zabezpečení péče o dítě. Projekt je aktivní od ledna 2009 do prosince 2013 a rozpočet na něj poskytnutý je 45 166 474 EUR.

Národní projekt § 50j

Tento národní projekt je založen na příspěvku na podporu zaměstnanosti na realizaci opatření na ochranu před povodněmi a na řešení následků mimořádné situace. Zaměstnanost je podporována vytvářením nových pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání za účelem předcházení vzniku povodní. Příspěvek se poskytuje zaměstnavateli, který na jeho základě přijme nového pracovníka. Projekt je aktivní od srpna 2010 do září 2013 a rozpočet na něj poskytnutý je 42 412 957 EUR.

Národní projekt I-2/A – Podpora zaměstnanosti v období globální finanční a hospodářské krize

V tomto případě je projekt zaměření na příspěvek na podporu vytvoření nových pracovních míst, příspěvek ke mzdě zaměstnance, příspěvek na podporu samostatné výdělečné činnosti, příspěvek na podporu regionální a místní zaměstnanosti. Cílem je zvýšit motivaci zaměstnavatelů k vytváření nových pracovních míst a zvýšit motivaci uchazečů při hledání zaměstnání. Cílem jsou znevýhodnění uchazeči o zaměstnání, běžní uchazeči o zaměstnání a zaměstnavatelé. Projekt je aktivní od března 2009 do prosince 2010 a rozpočet na něj poskytnutý je 43 725 380 EUR.

Národní projekt II-2/B – Podpora zaměstnávání občanů se zdravotním postižením

Aktivity, které projekt podporuje, jsou následující: příprava na pracovní uplatnění občana se zdravotním postižením, vytvoření pracovních míst v chráněných dílnách a chráněných udržení občana se zdravotním postižením v zaměstnání, započetí vykonávání samostatné výdělečné činnosti občanem se zdravotním postižením, příspěvek na pracovního asistenta pro občana se zdravotním postižením, příspěvek na udržení pracovních míst v chráněných dílnách a chráněných pracovištích pro občana se zdravotním

postižením. Cílem je poskytnout příspěvek na podporu zaměstnávání občanů se zdravotním postižením a napomoci tak přípravě na pracovní uplatnění občana se zdravotním postižením a handicapem. Projekt je aktivní od ledna 2012 do prosince 2014 a rozpočet na něj poskytnutý je 29 612 400 EUR.

Národní projekt I-2/D – Vybrané aktivní opatření trhu práce na podporu zaměstnanosti

Aktivní politika nezaměstnanosti je v rámci tohoto projektu podporována za pomoci následujících prvků: příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost, příspěvek na podporu zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání, příspěvek na podporu udržení v zaměstnání zaměstnance s nízkými mzdami, podpora zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání v sociálním podniku, příspěvek na docházku za prací, příspěvek na přestěhování za prací, příspěvek na dopravu do zaměstnání. Cílem je podporovat zaměstnanost a zájem zaměstnavatelů vytvářet a zachovávat nová pracovní místa. Cílovou skupinou jsou znevýhodnění uchazeči o zaměstnání, běžní uchazeči o zaměstnání a zaměstnavatelé. Projekt je aktivní od listopadu 2011 do října 2014 a rozpočet na něj poskytnutý je 40 000 000 EUR.

Národní projekt – Absolventská praxe 2

Cílem tohoto projektu je podpora zaměstnání absolventů škol s důrazem na získání pracovních zkušeností a odborných dovedností v konkrétním pracovním prostředí a to za pomoci absolventské praxe, která je zaměřena na jejich zaměstnání. Jedná se o prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí do 26 let a zlepšení jejich zaměstnatelnosti. Cílovou skupinou jsou také zaměstnavatelé, kteří by měli mít větší zájem zaměstnat mladé absolventi škol. Projekt je aktivní od ledna 2012 do prosince 2012 a rozpočet na něj poskytnutý je 13 299 200 EUR.

Národní projekt – Absolventská praxe

I v tomto případě je cílem podpora vstupu absolventů škol do zaměstnání s důrazem na získání pracovních zkušeností a dovedností. Projekt je aktivní od července 2010 do června 2012 a rozpočet na něj poskytnutý je 18 491 600 EUR.

Jak již bylo několikrát zmíněno, Slovensko nevede žádnou přehlednou statistiku o výdajích na aktivní politiku trhu práce. Proto byly sečteny výdaje na jednotlivé projekty aktivní politiky zaměstnanosti, přičemž se jedná o celkové výdaje státu na tuto oblast.

Nelze zde ale porovnat vývoj v čase. Následující tabulka zobrazuje výdaje na jednotlivé projekty, které byly zahájeny v roce 2007 a budou ukončeny v roce 2013.

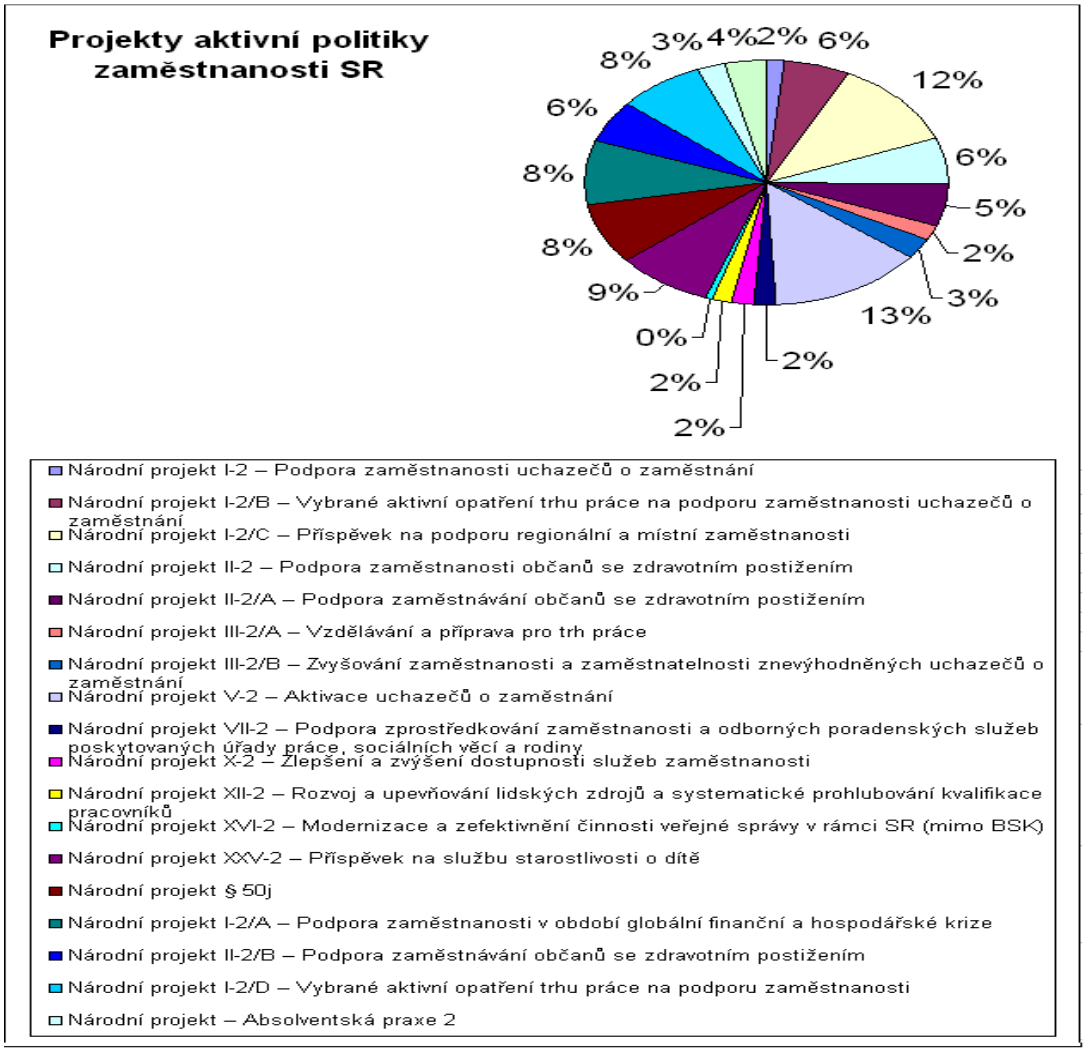
Tabulka 17 Projekty na podporu zaměstnanosti ve SR

Projekt	Částka v EURech
Národní projekt I-2 – Podpora zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání	8 410 000
Národní projekt I-2/B – Vybrané aktivní opatření trhu práce na podporu zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání	30 000 000
Národní projekt I-2/C – Příspěvek na podporu regionální a místní zaměstnanosti	61 000 000
Národní projekt II-2 – Podpora zaměstnanosti občanů se zdravotním postižením	32 253 250
Národní projekt II-2/A – Podpora zaměstnávání občanů se zdravotním postižením	27 971 632
Národní projekt III-2/A – Vzdělávání a příprava pro trh práce	10 000 000
Národní projekt III-2/B – Zvyšování zaměstnanosti a zaměstnatelnosti znevýhodněných uchazečů o zaměstnání	15 000 000
Národní projekt V-2 – Aktivace uchazečů o zaměstnání	70 000 000
Národní projekt VII-2 – Podpora zprostředkování zaměstnanosti a odborných poradenských služeb poskytovaných úřady práce, sociálních věcí a rodiny	10 614 018
Národní projekt X-2 – Zlepšení a zvýšení dostupnosti služeb zaměstnanosti	10 795 747
Národní projekt XII-2 – Rozvoj a upevňování lidských zdrojů a systematické prohlubování kvalifikace pracovníků	8 208 362
Národní projekt XVI-2 – Modernizace a zefektivnění činnosti veřejné správy v rámci SR (mimo BSK)	2 095 111
Národní projekt XXIV-2 – Zvyšování zaměstnatelnosti profesionálních rodičů	X
Národní projekt XXV-2 – Příspěvek na službu péče o dítě	45 166 474
Národní projekt § 50j	42 412 957
Národní projekt I-2/A – Podpora zaměstnanosti v období globální finanční a hospodářské krize	43 725 380
Národní projekt II-2/B – Podpora zaměstnávání občanů se zdravotním postižením	29 612 400
Národní projekt I-2/D – Vybrané aktivní opatření trhu práce na podporu zaměstnanosti	40 000 000
Národní projekt – Absolventská praxe 2	13 299 200
Národní projekt – Absolventská praxe	18 491 600
Celkem	519 056 131

Zdroj: *Úřad práce, sociálních věcí a rodiny Rožnava* [online]. 2012 [cit. 2012-11-08]. Dostupné z: http://www.upsvar-rv.sk.

Největší částka byla vydána na projekt aktivace uchazečů o zaměstnání. Celková částka vydaná za daných 7 let je 519 056 131 EUR, což je v přepočtu (při kurzu 25,40 Kč/Eur) 13 184 025 727,4 Kč. Průměrný výdaj na rok je 74 150 875,8 EUR.

Graf 15 Porovnání výdajů na projekty



Zdroj: Vlastní tvorba

4.3 SWOT analýza trhu práce

V této kapitole budou uvedeny SWOT analýzy trhů práce České republiky a Slovenské republiky. Tyto SWOT analýzy jsou zpracovány na všeobecných znalostech trhu a na základě informací z předchozích kapitol této práce.

4.3.1 Analýza v ČR

SWOT analýza trhu práce České republiky byla zpracována na základě znalostí trhu, protože každý člověk, který v dané republice žije a má základní přehled o aktuálním dění v ekonomice, je schopen určit klady a zápory. Tyto prvky jsou podloženy fakty, které byly zjištěny na základě studia informací Českého statistického úřadu, Úřadu práce a dalších odborných článků.

Silné stránky:

- poloha ČR v Evropě vede k tomu, že přes ČR projíždí mnoho podnikatelů, přepravců atd.,
- v ČR je rozvinutý terciární sektor,
- vysoké životní náklady (v analýze životního stylu a spokojenosti se život by se jednalo o slabou stránku), vedou k vyšší motivaci k práci,
- pestrý pracovní trh – mnoho různých odvětví, profesí,
- mnoho pracovních příležitostí v oblastech státní správy, samosprávy, školství apod.,
- velmi mnoho vzdělávacích zařízení, ať už na úrovni středních škol, vysokých škol (cca 80 škol), či soukromých vzdělávacích zařízeních,
- existence průmyslových zón i v menších městech, kde se koncentrují firmy a je zde celá řada pracovních příležitostí i pro méně vzdělané,
- vysoká kvalifikace pracovní síly, která má vysokou úroveň vzdělanosti,
- obyvatelé ČR jsou dostatečně informováni a jsou schopni se sami adaptovat na podmínky ekonomiky,
- rozvinutá oblast vědy, výzkumu, inovací,
- nezaměstnanost je zkoumána z mnoha různých úhlů pohledů, jsou zpracovávána statistická šetření,
- mnoho zahraničních velkých zaměstnavatelů,
- velmi nízká sezónní nezaměstnanost,
- celá řada projektů v aktivní politice zaměstnanosti,
- snaha vytvářet pracovní místa s veřejným prospěchem.

Slabé stránky:

- diskriminace žen oproti mužům – vysoká nezaměstnanost žen,

- celkový růst nezaměstnanosti
- vysoký počet nezaměstnaných mladých lidí,
- dlouhodobá nezaměstnanost,
- snižují se výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti,
- zvyšují se výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti,
- silná rozdílnost výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti v rámci jednotlivých krajů,
- malý počet výdajů na rekvalifikace,
- v mnoha krajích, městech existuje dominantní zaměstnavatel, kterého úpadek rapidně zvýší nezaměstnanosti,
- velký podíl občanů v poproduktivním věku,
- nerovnovážné rozmístění velkých zaměstnavatelů – v některých oblastech je nezaměstnanost výrazně vyšší než v jiných,
- rostoucí kriminalita vede ke strachu zaměstnavatelů zaměstnat osoby s nižším vzděláním, s pochybnou minulostí,
- vysoké školy a vzdělávací zařízení reagují na změny na trhu práce jen velmi pomalu,
- provozování firmy je velmi nákladné, což vede k tomu, že podnikatelé se snaží co nejvíce snižovat mzdové náklady,
- firmy nekomunikují s úřady práce a naopak,
- stát jen velmi omezeně podporuje malé a střední podnikání,
- jsou zanedbávány skupiny silně ohrožené nezaměstnaností – zdravotně postižení, starší lidé apod.,
- práce na černo,
- špatná integrace příslušníků menšin, cizinců,
- naprosto chybějící motivační programy ve velkých firmách.

Příležitosti:

- využívání projektů aktivní politiky zaměstnanosti,
- snaha zaměstnávat lidi se zdravotním postižením, handicapem, příslušníky určitých menšin,

- kulturní a historické bohatství je možno využít k rozšíření turismu, ve kterém se skrývá potenciál nových pracovních míst,
- nabízení možností zvyšovat si kvalifikaci, vzdělanost,
- je nutné využívat co nejvíce možných prostředků z Evropských fondů,
- vzdělávat by se měli i lidé z nižších sociálních skupin, postižení atd.,
- lepší koordinace spolupráce mezi zaměstnavateli, úřady práce, školami a státem,
- celoživotní vzdělávání,
- trh práce a školy by se měly přizpůsobit novým trendům evropského pracovního trhu,
- je vhodné se zaměřit na mladé lidi, ty motivovat ke studiu oborů, které mají uplatnění na trhu práce.

Hrozby:

- počet obyvatel v poproduktivním věku stále roste,
- snižuje se počet obyvatel v produktivním věku,
- klesá počet dětí,
- předpokládá se další nárůst kriminality, a to i hospodářské,
- zhoršující se důvěra lidí ve stát, v úřady práce,
- zvyšující se počet lidí pracujících na černo,
- rostoucí počet lidí ze zahraničí, kteří berou pracovní místa (obvykle horší) českým občanům,
- finanční situace firem se po krizi stále zhoršuje,
- mohl by se zvyšovat rozdíl mezi zaměstnaností v jednotlivých regionech,
- roste počet lidí vylučovaných ze společnosti kvůli jejich handicapu, příslušnosti k menšinám.

4.3.2 Analýza v SR

Analýza slovenského trhu práce je spíše podložena údaji ze Slovenského statistického úřadu a Úřadu práce. Je všeobecně známé, že slovenský trh práce a ekonomika jsou v horší pozici než ČR.

Silné stránky:

- existence projektů aktivní politiky trhu práce,

- existence individuálních poradenských služeb,
- malý rozdíl mezi nezaměstnanosti mužů a žen,
- velká zaměstnanost starších lidí,
- poradenské služby nabízející pomoc nezaměstnaným pracuje na základě individualismu,
- nejsou opomíjeny znevýhodněné skupiny jako postižení, menšiny apod.,
- snaha vytvářet co nejvíce nových pracovních míst,
- úřady práce nabízí klientům možnost počítače s internetem zdarma a další doprovodné služby,
- snaha ovlivňovat žáky a studenty při volbě dalších studia či zaměstnání s ohledem na aktuální situaci na trhu práce,
- časté pořádání burz volných pracovních míst,
- velmi nízká sezónní nezaměstnanost.

Slabé stránky:

- velmi vysoký počet nezaměstnaných, který se zvyšuje,
- malá výše investic do projektů zaměstnanosti,
- vysoký počet nezaměstnaných mladých lidí,
- malá rozmanitost pracovních míst,
- slabá informovat veřejnosti o projektech na internetu,
- chybějící statistiky a analýzy trhu práce,
- nízká efektivnost aktivní politiky zaměstnanosti,
- mnoho dlouhodobě nezaměstnaných lidí,
- málo vysokých škol (cca 34) a dalších vzdělávacích zařízení,
- malý počet velkých a zahraničních zaměstnavatelů,
- silná rozdílnost regionů,
- administrativní náročnost projektů, podpory nezaměstnaných,
- špatná struktura a organizace úřadů práce, jejich spolupráce se státem,
- nedostatečná spolupráce vlády, zaměstnavatelů a škol,
- chybí databáze zaměstnavatelů,
- nízká úroveň motivace ze strany zaměstnavatelů, státu,
- nesoulad mezi požadavky volných míst a schopnostmi nezaměstnaných,

- nesoulad mezi přípravou mladých lidí na školách a trhem práce,
- nízký počet lidí s kvalitním vzděláním,
- vysoký počet lidí jen se základním vzděláním,
- neochota lidí se dále vzdělávat,
- nízká jazyková gramotnost cizích jazyků.

Příležitosti:

- snažit se čerpat co nejvíce dotací z Evropských fondů a ty využívat především efektivně,
- vytváření nových projektů v rámci aktivní politiky zaměstnanosti,
- snaha o součinnost státu, úřadů práce, zaměstnavatelů a škol,
- snaha motivovat především dlouhodobě nezaměstnané lidi,
- snaha o vzdělávání nezaměstnaných, o celkově vyšší vzdělanost občanů Slovenské republiky,
- podpora podnikatelů, zahraničních investorů,
- zavést v podnicích (velkých) motivační programy, které zvýší výkonnost zaměstnanců,
- snížení daní z příjmů,
- změna studijních, zejména učebních oborů,
- zavedení povinnosti hlásit volná místa na úřad práce, do škol.

Hrozby:

- počet nekvalifikovaných a nevzdělaných lidí roste,
- roste počet problémových nezaměstnaných menšin – Romové,
- stále se zhoršuje úroveň jazykových znalostí nezaměstnaných,
- rozdíl mezi jednotlivými městy, kraji se může nadále prohlubovat,
- může růst neefektivnost projektů politiky zaměstnanosti,
- odliv vzdělaných kvalitních zaměstnanců do zahraničí,
- příliv nekvalifikovaných a velmi levných pracovních sil ze zemí třetího světa,
- nezaměstnaní, kteří nemají zájem pracovat, jen chtějí pobírat dávky.

4.4 Komparace údajů ČR a SR

V této kapitole budou porovnány údaje o zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice a ve Slovenské republice. Bohužel Slovenský statistický úřad a Portál úřadu práce nabízí jen málo informací a výsledků statistických šetření. Proto jsou porovnané jen údaje, které se daly zjistit jak na Slovensku, tak v ČR.

Následující tabulka zobrazuje míru nezaměstnanosti v % v České republice a na Slovensku od roku 1993 do roku 2011. Nezaměstnanost je v České republice na mnohem nižší úrovni, avšak až na pár let platí, že když klesla nezaměstnanost v ČR, klesla i ve SR a naopak. Zarážející je, že meziroční změna v letech 2010 a 2011 je na Slovensku poklesem a v ČR naopak růstem. Z toho se dá usoudit, že Slovensko se dokázalo lépe srovnat s důsledky hospodářské krize. Nejvyšší míra nezaměstnanosti se v obou státech objevila kolem roku 2000, na Slovensku byla nejvyšší míra nezaměstnanosti v roce 1997 a to 19,2 %.

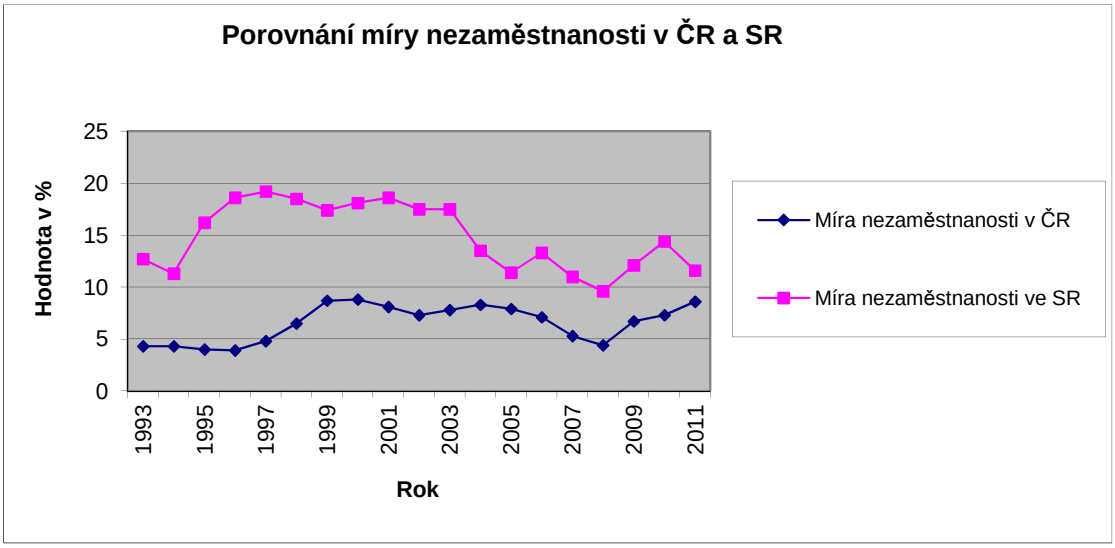
Tabulka 18 Komparace míry nezaměstnanosti v ČR a SR

Rok	Obecná míra nezaměstnanosti (v %) na Slovensku	Obecná míra nezaměstnanosti (v %) v České republice
1993	12,7	4,3
1994	11,3	4,3
1995	16,2	4,0
1996	18,6	3,9
1997	19,2	4,8
1998	18,5	6,5
1999	17,4	8,7
2000	18,1	8,8
2001	18,6	8,1
2002	17,5	7,3
2003	17,5	7,8
2004	13,5	8,3
2005	11,4	7,9
2006	13,3	7,1
2007	11,0	5,3
2008	9,6	4,4
2009	12,1	6,7
2010	14,4	7,3
2011	11,6	8,6

Zdroj: *Český statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2012-11-08]. Dostupné z: http://www.czso.cz/. *Slovenský statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2012-11-08]. Dostupné z: http://www.statistics.sk/.

Následující graf přehledně zobrazuje vývoj míry nezaměstnanosti a porovnává její výši v ČR a SR. Propad nezaměstnanosti je v obou zemích zaznamenán v roce 2008, od té doby (s výjimkou SR v roce 2011) nezaměstnanost roste.

Graf 16 Komparace míry nezaměstnanosti ČR a SR v letech 1993 – 2011



Zdroj: *Český statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2012-11-08]. Dostupné z: http://www.czso.cz/. *Slovenský statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2012-11-08]. Dostupné z: http://www.statistics.sk/.

Je také nutné porovnat nezaměstnanost u mužů a u žen. Již bylo zmíněno, že rozdíl mezi nezaměstnaností žen a mužů v ČR je relativně velký (ženy se potýkají s vyšším procentem nezaměstnanosti), zatímco ve SR tento rozdíl tak velký není. Celkově je ale nezaměstnanost na Slovensku jak u mužů, tak u žen, mnohem vyšší než v ČR. Údaje jsou zde uvedeny pouze do roku 2010, protože informace o slovenské míře nezaměstnanosti mužů a žen za rok 2011 nejsou známy. Míra nezaměstnanosti jak u žen, tak i u mužů kolísá, nejdříve má klesající tendenci, poté rostoucí.

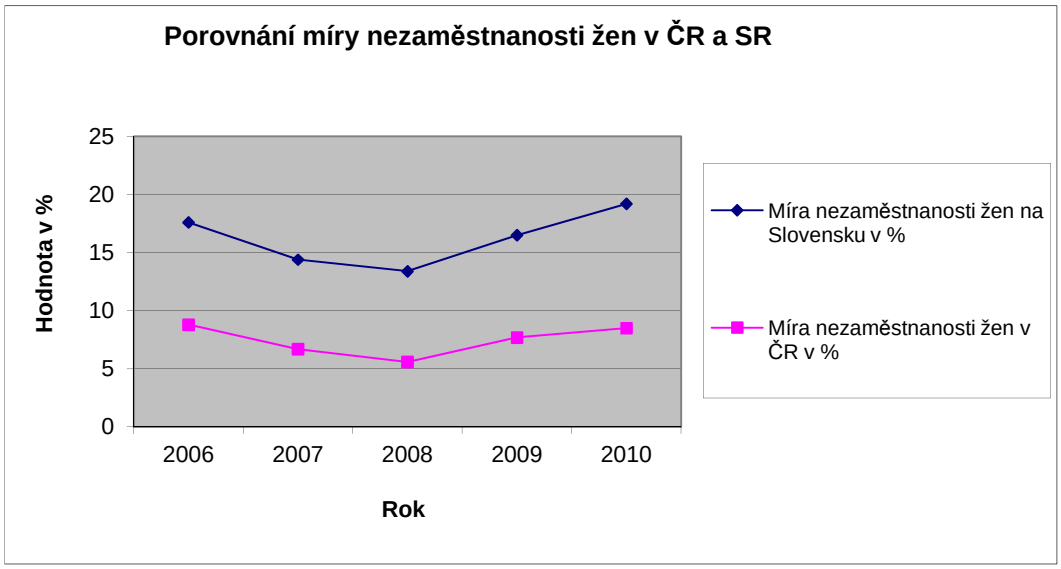
Tabulka 19 Komparace míry nezaměstnanosti dle pohlaví v ČR a SR

Rok	Míra nezaměstnanosti žen na Slovensku v %	Míra nezaměstnanosti mužů na Slovensku v %	Míra nezaměstnanosti žen v ČR v %	Míra nezaměstnanosti mužů v ČR v %
2006	17,6	15,7	8,8	5,8
2007	14,4	12,3	6,7	4,2
2008	13,4	10,7	5,6	3,5
2009	16,5	15,3	7,7	5,8
2010	19,2	19,3	8,5	6,4

Zdroj: *Český statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2012-11-08]. Dostupné z: http://www.czso.cz/. *Slovenský statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2012-11-08]. Dostupné z: http://www.statistics.sk/.

Na následujícím grafu je zobrazeno porovnání míry nezaměstnanosti u žen. Zajímavé je, že klesne-li míra nezaměstnanosti v ČR, pak klesne i na Slovensku. Porovnání je zde velmi jednoduché, není třeba dělat žádné další analýzy. Česká republika a Slovenská republika, přestože jsou již roky samostatné, se potýkají s velmi podobnými ekonomickými a hospodářskými problémy.

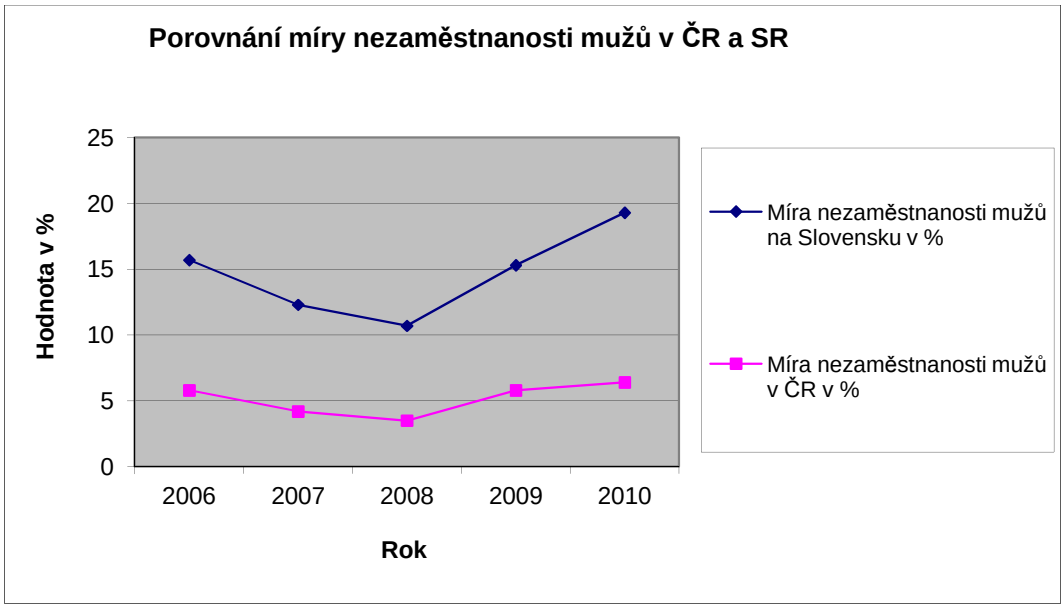
Graf 17 Komparace míry nezaměstnanosti ČR a SR u žen v letech 1993 – 2011



Zdroj: Vlastní tvorba

U komparace mužů platí to samé, co platí pro ženy a pro celkovou míru nezaměstnanosti. Je zde velmi podobný vývoj s tím, že míra nezaměstnanosti na Slovensku je výrazně vyšší než v ČR.

Graf 18 Komparace míry nezaměstnanosti ČR a SR u mužů v letech 1993 – 2011



Zdroj: Vlastní tvorba – zpracováno z údajů ČSU a Slovenského statistického úřadu

Co se týče projektů aktivní politiky zaměstnanosti, za posledních 7 let (včetně roku 2013) slovenská vláda vydala 519 056 131 EUR, což je v přepočtu (při kurzu 25,40 Kč/Eur) 13 184 025 727,4 Kč. Průměrný výdaj na rok je 1 883 432 246 Kč. Česká vláda vydala za posledních 7 let na projekty (realizované od roku 2007 – 2013), včetně částky získané z Evropského sociálního fondu 124,2 mld. Kč (z EU jde 3,8 mld. EUR, ze státního rozpočtu ČR jde 4,4 mld. EUR). To je průměrný výdaj na projekty za rok 17 742 857 142,8 Kč. Z toho plyne, že ČR se snaží mnohem více podporovat zaměstnanost za pomoci různých projektů a motivačních akcí k zaměstnanosti. Možná i proto je na Slovensku mnohem větší míra nezaměstnanosti než v ČR.

Tabulka 20 Porovnání průměrných výdajů na projekty zaměstnanosti za roky 2007 – 2013

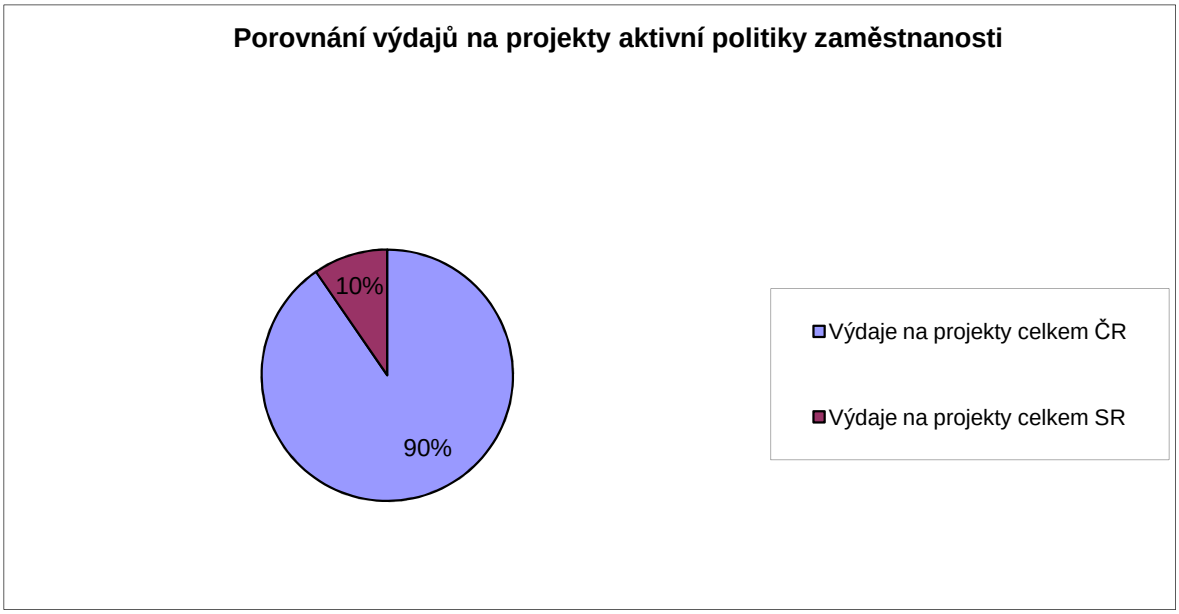
Výdaje v Kč	ČR	SR
Výdaje na projekty celkem	124 200 000 000	13 184 025 727
Výdaje na projekty ročně	17 742 857 142	1 883 432 246
Výdaje na projekty měsíčně	1 478 571 428	156 952 687

Zdroj: Vlastní tvorba

Podíváme-li se na celkové výdaje jako na určitý balíček financí, pak Česká republika dává na aktivní politiku nezaměstnanosti téměř 10x více než Slovenská republika.

To je samozřejmě pro Slovensko negativním zjištěním. Slovenská vláda by se měla podívat na následující graf a zamyslet se nad tím, zda není vhodné čerpat více dotací z EU a zavést více projektů aktivní politiky zaměstnanosti.

Graf 19 Výše výdajů na projekty SR x ČR



Zdroj: vlastní tvorba

Zhodnocení

Závěrem lze říci, že do budoucna se odhaduje, že nezaměstnanost nadále poroste, a že volných pracovních míst bude dále ubývat. To platí jak pro Českou, tak i pro Slovenskou republiku. Dále se očekává, že vzhledem ke snižující se porodnosti, bude počet absolventů škol přicházejících na trhu práce klesat. Naopak bude přibývat počet seniorů, tudíž lidí v poproduktivním věku. Populace bude stárnout a budou chybět pracovníci pro větší a rozmanitější okruh profesí. Budou ubývat určité učební obory, tudíž bude nedostatek některých dělníků, zato bude přebytek ekonomů, účetních apod. Zaměstnavatelé se nejspíše budou muset přizpůsobit, a tudíž přizpůsobí i strukturu lidských zdrojů ve firmě, která bude stárnout. Vyhledávány budou perspektivní profese, naopak nízko odměňovaná a nezajímavá pracovní místa zůstanou volná, zatímco na 1 lepší pracovní místo bude růst počet uchazečů. Poroste podíl absolventů s terciárním vzděláním. Současný outsourcing (kdy velké zahraniční firmy realizují výrobu v ČR a zaměstnávají

české občany) bude upadat. Nadále porostou náklady na pracovní sílu, zaměstnanci budou stále náročnější, co se týče motivace práce. Konkurenceschopnost uchazečů o zaměstnání bude klesat, aniž by si to sami tito uchazeči uvědomovali.

5 Návrhy a doporučení

Je třeba konstatovat, že téměř celý svět se potýká s důsledky hospodářské krize. Ta způsobila celou řadu finančních problémů mnoha podnikům, které musely buď snížit náklady, nebo zkrachovaly. To vedlo k růstu nezaměstnanosti. Evropa se také potýká s krizí eurozóny, která působí především na země, které jako svou měnu přijaly Euro. Avšak všichni členové Evropské unie řeší problém rostoucí nezaměstnanosti.

5.1 Strategická řešení

Na strategické úrovni je řešení jen velmi těžko identifikovatelné. Ani odborníci a ekonomové se neshodují na tom, jak dále pokračovat, aby se země dostaly z krize. Každopádně je nutné, aby byla obnovena finanční stabilita všech zemí Evropy a byl zajištěn udržitelný hospodářský růst. Ekonomická stabilita může být zajištěna pomocí půjček a dotací, které EU poskytne potřebným státům. Je ale nutné, aby země čerpaly tyto finanční prostředky zodpovědně. Je známým faktem, že například ČR nečerpá všechny možné dotace, protože zákonodárci se potýkají s pomalými reakcemi a s neschopností zpracovat žádosti a projekty na získání dotací. Dále by měl být zvýšen objem hlavního záchranného fondu EU. Tento fond má pomáhat při vysoké finanční nestabilitě a při náhlých nečekaných problémech. Důležitá je také reforma bankovnictví, protože banky by měly poskytovat půjčky, které jsou nezbytné pro hospodářský růst a pokles nezaměstnanosti. Banky sice musí budoucí dlužníky prověřovat, avšak i přesto by neměly snižovat objem půjček. Každý stát by měl lépe řídit a koordinovat svou hospodářskou a rozpočtovou politiku. Jen tak může podporovat správné oblasti a zamezit úniku finančních prostředků na zbytečné výdaje. Zvyšování odvodů z příjmů ze zaměstnání rozhodně není vhodným řešením. Tyto odvody mohou silně demotivovat nezaměstnané k tomu, aby si hledali práci. Proč by si měli hledat nějaké zaměstnání, když velkou část ze svých peněz odvedou státu? Není pro ně tedy jednoduší zůstat doma a pobírat sociální dávky a dávky v nezaměstnanosti? Státy by se měly snažit snižovat svou nezaměstnanost tak, aby podpořily hospodářský růst a snižovali podíl šedé ekonomiky. Měl by být potírán rozdíl mezi chudým a bohatým odvětvím, sektorem.

5.2 Taktická řešení v ČR

Česká republika by měla pozornost věnovat především oblasti nezaměstnanosti mladých lidí a žen. Ač je míra nezaměstnanosti v ČR pod evropským průměrem, stále lze nalézt rezervy a chyby, jejichž odstranění by mohlo napomoci dalšímu snížení nezaměstnanosti. Nezaměstnanost mužů je v ČR čtvrtá nejnižší v celé EU, avšak nezaměstnanost žen je vysoká. Stát by se měl zaměřit na reformu, která by znamenala větší flexibilitu v čerpání rodičovské dovolené. Ženy po mateřské dovolené jen těžko hledají práci a často jsou diskriminovány. Měly by být vydány a přísně kontrolovány normy, které budou hlídat diskriminaci žen. V jiných státech je běžné, že ve velkých firmách fungují firemní mateřské školky. Tak je zajištěna kvalita předškolní výchovy dětí, rodiče jsou motivováni k práci a nezaměstnanost žen může být snižovány. Stát by měl vznik těchto firemních školek podporovat.

Měla by být také zjednodušena legislativa, která by podpořila dočasné pracovní poměry, dohody o provedení práce, o pracovní činnosti. Mnoho lidí nemá zájem o tyto úvazky, raději zvolí práci na černo. Proti práci na černo bojuje ČR za pomoci povinnosti nezaměstnaných hlásit se pravidelně na poštách. Zde je složitou otázkou, zda se jednalo o správný nebo chybný krok. Tato povinnost znamená mnoho výdajů státu a výrazně stěžuje nezaměstnaným jejich situaci – pracovní pohovory se mohou krýt s časy schůzek na poštách. Ten, kdo chce pracovat na černo, si vždycky najde nějaký způsob, jak tak pracovat a schůzka na poště mu v tom nezabrání. Vhodnější by bylo finanční prostředky a energii věnovat spíše do rekvalifikací nezaměstnaných.

Je důležité snažit se motivovat zaměstnavatele k přijímání mladých absolventů škol bez praxe. Tito zaměstnavatelé by mohli být motivováni prostřednictvím dotací na dané absolventy. Tyto dotace se dříve uplatňovaly, v posledních letech už ale nefungují. Pro mladé lidi je velmi těžké najít si zaměstnání. Právě u nich hrozí riziko, že po ukončení školy a několika měsících na pracovním úřadě se jim již nebude dál chtít hledat zaměstnání (které bude s velkou pravděpodobností podřadné). Je nutno tedy motivovat k zaměstnávání mladistvých.

Dalším problémem je také vysoká dlouhodobá nezaměstnanost. Dlouhodobě nezaměstnaným by měla být úřady práce věnována co nejlepší individuální péče. Také je správné je vzdělávat za pomoci různých rekvalifikačních kurzů, důležité jsou jazykové

kurzy, kurzy práce na PC (především pro starší uchazeče) a kurzy, které prohloubí a oživí znalosti.

Důležité je zlepšení činnosti úřadů práce. Měla by být obnovena povinnost firmy hlásit volná místa úřadu práce. Úřad práce by tak měl lepší obrázek o tom, kolik jakých pracovních míst se na trhu nachází. Mohl by tak dále působit na školy, které by měly své výukové plány přizpůsobovat aktuální situaci na trhu.

Měla by se zvýšit efektivita a výdaje na podporu zaměstnanosti v malých obcích. Celá řada finančních prostředků a energií je věnována velkým městům a Praze. A právě v těchto městech jsou průmyslové zóny a nachází se zde velcí zahraniční zaměstnavatelé. Zaměstnanost je pak ve městech vysoká, vznikají zde nové pracovní příležitosti, zatímco v malých městech a obcích nejsou téměř žádné možnosti zaměstnání. Lidé pak musí dojíždět za prací do vzdálených měst, což je pro ně demotivující. Dojíždění pro ně znamená jak ztrátu čas, tak i značné finanční výdaje. Stát a úřady práce by toto měly brát v úvahu a ne přehlížet, jako je tomu doposud.

Velkým problémem jsou také nezaměstnaní starší lidé, kteří o své zaměstnání přišli pár let před důchodem. Tito lidé obvykle neumí pracovat s PC, neznají cizí jazyky a někteří z nich mají jen výuční list v oboru, který je dnes již naprosto nevyužitelný. Pro tyto lidi je složité dnes najít i obyčejnou práci, protože nezaměstnanost způsobila to, že místa dříve vhodná pro lidi s vyučením zastávají lidé s maturitou atd. Úřad práce by jim měl proto věnovat zvláštní pozornost především v oblasti rekvalifikace.

Vhodné není ani zavádění dalších srážek z mezd, jako byla před lety povodňová daň apod. Stále se zvyšující odvody a tudíž i snižující mzdy (a to i přesto, že inflace a životní náklady rostou) působí silně nemotivačně na lidi, kteří mají nízké mzdy nebo kteří jsou nezaměstnaní. To pak vede k práci načerno. Úsporný balíček by se měl zaměřit na jiné oblasti, než na tuto.

5.3 Taktická řešení v SR

Na Slovensku je míra nezaměstnanosti opravdu vysoká. Není zde problém značně vyšší nezaměstnanosti žen oproti mužům, ale spíše problém toho, že celková nezaměstnanost je vysoká a nepřibývají žádná další pracovní místa. Existuje jen málo projektů aktivní politiky zaměstnanosti a jen velmi omezené finanční zdroje, které jsou do nezaměstnanosti investovány. Slovenská republika by měla čerpat co nejvíce dotací z EU a

měla by realizovat mnohem více projektů. Stávající projekty se sice soustředí na zdravotně znevýhodněné a na rodiče s malými dětmi (proto téměř nulový rozdíl mezi nezaměstnaností mužů a žen), ale na dlouhodobě nezaměstnané a běžné uchazeče o zaměstnání se příliš nezaměřuje.

Prvním krokem by mělo být snížení administrativní zátěže a náročnosti na poskytování a čerpání projektů. Zvýšení finančních prostředků, prodlužení období jejich poskytování a rozšíření cílové skupiny odběratelů by mohlo napomoci snížení nezaměstnanosti. Vysoké množství administrativy mnoho lidí odradí.

Měla by zde být snaha vytvářet co nejvíce nových pracovních míst a to za pomoci motivace investorů a zahraničních firem. Pozitivní zde je, že jsou poskytovány dotace na praxi pro mladé a nezkušené lidi a že zde úřady práce poskytují celou řadu individuálních služeb pro uchazeče o práci.

Chybí zde ale rekvalifikační programy. Vláda by měla investovat co nejvíce finančních prostředků do vzdělávacích programů, kde by dlouhodobě nezaměstnaní získali nové dovednosti a snáze si tak našli místo.

Dalším důležitým chybějícím prvkem je to, že Slovensko nezpracovává žádné ucelené statistiky o nezaměstnanosti a o konkrétních faktorech (nezaměstnanost dle věku, pohlaví, vzdělání, sektoru, časové řady, vývoj). Lepší informovanost by mohla napomoci k odhalení příčin rostoucí nezaměstnanosti Součinnost státu, úřadu práce, škol a firem je nezbytná pro pokles nezaměstnanosti.

Jinak zde platí ta samá doporučení, která platí pro Českou republiku s tím, že Slovenská republika by měla všechny opatření zavést opravdu velmi striktně a urychleně, protože pokud dále nezaměstnanost na Slovensku poroste, mohlo by to znamenat také hluboký hospodářský propad.

5.4 Operativní řešení

V oblasti operativních řešení na úrovni podniku je řešení také velmi obtížné. Každá firma chce přirozeně co nejlepší zaměstnance. Firma nechce zaměstnance bez zkušeností, bez znalosti práce na PC, bez jazykových dovedností, starší zaměstnance, kteří neustále chodí k lékaři, mladé ženy, které s vysokou pravděpodobností půjdou brzy na rodičovskou dovolenou. To je naprosto logické a proto přinutit firmy, aby přijímaly lidi s nějakým postižením nebo nevýhodou, je téměř nemožné. Je to možné jen za pomoci motivace

finančními prostředky. Tedy tehdy, když budou firmě nabídnuty dotace, přijme-li absolventa školy, staršího člověka apod. Firmy by si ale měly uvědomit, že přijmou-li staršího člověka před důchodem, tento člověk si bude zaměstnání vážit, bude loajální a nebude chtít ze zaměstnání odejít. Je nutné, aby manažeři vždy zvážili objektivně všechna pozitiva a negativa a vždy měly dostatek informací.

6 Závěr

V České republice je aktivní politika nezaměstnanosti podporována celou řadou samostatných projektů. Ty probíhají pod záštitou Evropského sociálního fondu v ČR. Do těchto projektů je věnována značná řada finančních prostředků. Tak tomu ale není ve Slovenské republice, zde je mnohem méně projektů a mnohem méně financí plyne do aktivní politiky zaměstnanosti.

Nezaměstnanost je v České republice na mnohem nižší úrovni, avšak platí, že když klesla nezaměstnanost v ČR, klesla i ve SR a naopak. Zarážející je, že meziroční změna v letech 2010 a 2011 je na Slovensku poklesem a v ČR naopak růstem. Z toho se dá usoudit, že Slovensko se dokázalo lépe srovnat s důsledky hospodářské krize. Nejvyšší míra nezaměstnanosti se v obou státech objevila kolem roku 2000, na Slovensku byla nejvyšší míra nezaměstnanosti v roce 1997 a to 19,2 %.

Je také nutné porovnat nezaměstnanost u mužů a u žen. Již bylo zmíněno, že rozdíl mezi nezaměstnaností žen a mužů v ČR je relativně velký (ženy se potýkají s vyšším procentem nezaměstnanosti), zatímco ve SR tento rozdíl tak velký není. Celkově je ale nezaměstnanost na Slovensku jak u mužů, tak u žen, mnohem vyšší než v ČR.

Podíváme-li se na celkové výdaje jako na určitý balíček financí, pak Česká republika dává na projekty aktivní politiky nezaměstnanosti téměř 10x více než Slovenská republika. To je samozřejmě pro Slovensko negativním zjištěním.

Doporučení pro zlepšení situace v této oblasti zde jednoduše shrnout následovně:

- obnovit finanční stabilitu,
- čerpání finančních dotací a prostředků z EU,
- zvýšení objemu hlavního záchranného fondu EU,
- zlepšení fungování bank,
- snižování odvodů z příjmů,
- podpora zaměstnanosti žen, starých a mladých lidí, zdravotně znevýhodněných,
- zjednodušení legislativy,
- zrušení povinnosti nezaměstnaných hlásit se na poštách,
- motivace firem vytvářet nová pracovní místa,
- lepší činnost úřadů práce,

- koordinace spolupráce úřadů práce se školami a státem,
- vznik dalších průmyslových zón,
- větší investice do rekvalifikací,
- motivace zaměstnanců.

Lze konstatovat, že cíle stanovené v úvodu této práce byly splněny a práce se stala kompletním průnikem do problematiky zaměstnanosti a nezaměstnanosti.

7 Seznam použitých zdrojů

- HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie*. 2.vyd. Slaný: Melandrium, 2002. 326 s. ISBN 80-86175-26-X.
- HRON, Jan. TICHÁ, Ivana. *Strategické řízení*. 1.vyd. Praha: ČZU, 2011. 238 s. ISBN 978-80-213-0922-7.
- JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vyd. Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- KOTÝNKOVÁ, Magdaléna, NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce: Vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1.vyd. Havlíčkův Brod: Professional publishing, 2003. 198 s. ISBN 80-86419-48-7.
- KREBS, Vojtěch. a kol. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: nakladatelství ASPI, 2005. 504 s. ISBN 80-7357-050-5.
- NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1.vyd. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2002. 152 s. ISBN 80-245-0350-6.
- PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: Základní kurz*. 3.vyd. Praha: Nakladatelství a vydavatelství MELANDRIUM, 2007. 278 s. ISBN 978-80-86175-58-4.
- PŘÍBOVÁ, M. a kol. *Marketingový výzkum v praxi*. 1. vydání. Havlíčkův Brod: Grada publishing, 1996. 248 s. ISBN 80-7169-299-9.
- RIEVAJOVÁ, Eva a kol. *Teória a politika zamestnanosti*. 1. vyd. Bratislava: Vydavateľstvo Ekonóm, 2003. 275 s. ISBN 80-225-1757-7.
- Zákon o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb.). Dostupné on-line na <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004> [2011-10-25].
- Zákon o službách zamestnanosti (Zákon č. 5/2004 Z.). Dostupné on-line na <http://www.mpsvrsr.gov.sk/index.php?SMC=1&id=1153> [2011-10-25].

Internetové zdroje:

- Budoucnost profesí. *Budoucnost profesí*. [online]. Dostupný [2012-11-08] z WWW: <http://budoucnostprofesi.cz>.

- Český statistický úřad. *Český statistický úřad.* [online]. Dostupný [2012-11-08] z WWW: <http://www.czso.cz/>.
- Evropský sociální fond v ČR. *Evropský sociální fond v ČR.*[online]. Dostupný [2011-11-27] z WWW: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr#cile>.
- Eurostat. *Strategie Evropa.* [online]. Dostupný [2012-02-27] z WWW:http://epp.eurostat.ec.europa.eu.
- Hospodářská komora ČR. *Strategie Evropa.* .[online]. Dostupný [2012-02-27] z WWW:< http://www.komora.cz/pomahame-vasemu-podnikani/prosazujeme-vase-zajmy-v-eu-1/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020.aspx>.
- Integrovaný portál MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. Dostupný [2011-10-25] z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Pět nových projektů aktivní politiky zaměstnanosti.* [online]. Dostupný [2011-10-24] z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/10165>.
- Národní ústav odborného vzdělávání. *Zpráva o nezaměstnanosti čerstvých absolventů škol.* [online]. Dostupný [2012-11-08] z WWW: <http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/NZ_duben_2011_strucna_zprava_upraveno.pdf>.
- Slovenský statistický úřad. *Slovenský statistický úřad.* [online]. Dostupný [2012-11-08] z WWW: <http://www.statistics.sk/>.
- Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny. *Kompetence ústředí práce, sociálních věcí a rodiny.*[online]. Dostupný [2011-04-25] z WWW: <http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/zakladne-informacie-o-sluzbach-zamestnanosti/kompetencie-ustredia-prace-socialnych-veci-a-rodiny.html?page_id=12822>.
- Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny. *Kompetence úřadu práce, sociálních věcí a rodiny.*[online]. Dostupný [2011-04-25] z WWW: <http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/zakladne-informacie-o-sluzbach-zamestnanosti/kompetencie-uradov-prace-socialnych-veci-a-rodiny.html?page_id=12821>.
- Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny. *Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny Rožnava.* [online]. Dostupný [2012-11-08] z WWW: <http://www.upsvar-rv.sk>.

8 Seznam tabulek, grafů a obrázků

Tabulka 1 SWOT matice 7
Tabulka 2 Hierarchie aktivní politiky zaměstnanosti 14
Tabulka 3 Struktura nejpoužívanějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v 1. pololetí 2010 15
Tabulka 4 Nezaměstnanost v ČR 24
Tabulka 5 Nezaměstnanost podle věku v tisících 27
Tabulka 6 Nezaměstnaní dle vzdělání v tisících 30
Tabulka 7 Vývoj nezaměstnaných dle vzdělání 31
Tabulka 8 Nezaměstnaní dle délky nezaměstnanosti v tisících 32
Tabulka 9 Nezaměstnanost v SR 33
Tabula 10 Vývoj nezaměstnanosti žen v % v závislosti na věku 34
Tabulka 11 Vývoj nezaměstnanosti mužů v % v závislosti na věku 34
Tabulka 12 Vývoj nezaměstnanosti žen v % v závislosti na vzdělání 35
Tabulka 13 Vývoj nezaměstnanosti mužů v % v závislosti na vzdělání 36
Tabulka 14 Státní politika zaměstnanosti v ČR v tis. Kč 37
Tabulka 15 Státní politika zaměstnanosti podle krajů v tis. Kč 39
Tabulka 16 Rozdělení výdajů aktivní politiky zaměstnanosti v tis. Kč 40
Tabulka 17 Projekty na podporu zaměstnanosti ve SR 50
Tabulka 18 Komparace míry nezaměstnanosti v ČR a SR 57
Tabulka 19 Komparace míry nezaměstnanosti dle pohlaví v ČR a SR 59
Tabulka 20 Porovnání průměrných výdajů na projekty zaměstnanosti za roky 2007 – 2013 60
Graf 1 Nezaměstnanosti v ČR v % 25
Graf 2 Nezaměstnanost dle krajů 25
Graf 3 Vývoj nezaměstnanosti mužů a žen [Zdroj: vlastní tvorba] 26
Graf 4 Vývoj nezaměstnaných dle věku 28
Graf 5 Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů 28
Graf 6 Nezaměstnaní absolventi v závislosti na vzdělání 29
Graf 7 Vývoj nezaměstnanosti na Slovensku [Zdroj: vlastní tvorba] 33
Graf 8 Nezaměstnanost dle věku a pohlaví 35
Graf 9 Nezaměstnanost dle vzdělání a pohlaví 36

Graf 10 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti 38
Graf 11 Porovnání výdajů na aktivní x pasivní politiku zaměstnanosti 38
Graf 12 Vývoj výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti 41
Graf 13 Poměr výdajů na politiku zaměstnanosti v roce 2011 41
Graf 14 Meziroční porovnání příjemců dávek v hmotné nouzi 44
Graf 15 Porovnání výdajů na projekty 51
Graf 16 Komparace míry nezaměstnanosti ČR a SR v letech 1993 – 2011 58
Graf 17 Komparace míry nezaměstnanosti ČR a SR u žen v letech 1993 – 2011 59
Graf 18 Komparace míry nezaměstnanosti ČR a SR u mužů v letech 1993 – 2011 60
Graf 19 Výše výdajů na projekty SR x ČR 61
Tabulka 1 SWOT matice 7
Tabulka 2 Hierarchie aktivní politiky zaměstnanosti 14
Tabulka 3 Struktura nejpoužívanějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v 1. pololetí 2010 15
Tabulka 4 Nezaměstnanost v ČR 24
Tabulka 5 Nezaměstnanost podle věku v tisících 27
Tabulka 6 Nezaměstnaní dle vzdělání v tisících 30
Tabulka 7 Vývoj nezaměstnaných dle vzdělání 31
Tabulka 8 Nezaměstnaní dle délky nezaměstnanosti v tisících 32
Tabulka 9 Nezaměstnanost v SR 33
Tabulka 10 Vývoj nezaměstnanosti žen v % v závislosti na věku 34
Tabulka 11 Vývoj nezaměstnanosti mužů v % v závislosti na věku 34
Tabulka 12 Vývoj nezaměstnanosti žen v % v závislosti na vzdělání 35
Tabulka 13 Vývoj nezaměstnanosti mužů v % v závislosti na vzdělání 36
Tabulka 14 Státní politika zaměstnanosti v ČR v tis. Kč 37
Tabulka 15 Státní politika zaměstnanosti podle krajů v tis. Kč 39
Tabulka 16 Rozdělení výdajů aktivní politiky zaměstnanosti v tis. Kč 40
Tabulka 17 Projekty na podporu zaměstnanosti ve SR 50
Tabulka 18 Komparace míry nezaměstnanosti v ČR a SR 57
Tabulka 19 Komparace míry nezaměstnanosti dle pohlaví v ČR a SR 59
Tabulka 20 Porovnání průměrných výdajů na projekty zaměstnanosti za roky 2007 – 2013 60

9 Přílohy

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

APZ Aktivní politika zaměstnanosti

ČR Česká republika

EU Evropská unie

EUR Euro - měna

ESF Evropský sociální fond

FO Fyzická osoba

HDP Hrubý domácí produkt

CHPD Chráněné pracovní dílny

CHPM Chráněná pracovní místa

MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí

MPSVR Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny

OP Operační program

PO Právnická osoba

PPZ Pasivní politika zaměstnanosti

PSVR Úřad práce sociálních věcí a rodiny

SPZ Státní politika zaměstnanosti

SR Slovenská republika

ÚP Úřad práce

ÚPSVR Ústředí práce sociálních věcí a rodiny