

Vysoká škola logistiky o.p.s.

**Služby zaměstnanosti
ve Středočeském kraji**

(Bakalářská práce)



Vysoká škola
logistiky
o.p.s.

Zadání bakalářské práce

student	Adam Zavadil
studijní program	Logistika
obor	Logistika služeb

Vedoucí Katedry bakalářského studia Vám ve smyslu čl. 22 Studijního a zkušebního řádu Vysoké školy logistiky o.p.s. pro studium v bakalářském studijním programu určuje tuto bakalářskou práci:

Název tématu: **Služby zaměstnanosti ve Středočeském kraji**

Cíl práce:

Zhodnotit a porovnat vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve městě Příbram a Mladá Boleslav, které jsou realizovány úřadem práce.

Zásady pro vypracování:

Využijte teoretických východisek oboru logistika. Čerpejte z literatury doporučené vedoucím práce a při zpracování práce postupujte v souladu s pokyny VŠLG a doporučeními vedoucího práce. Části práce využívající neveřejné informace uveďte v samostatné příloze.

Bakalářskou práci zpracujte v těchto bodech:

Úvod

1. Teoretická východiska služeb zaměstnanosti a jejich logistické aspekty
2. Aktivní politika zaměstnanosti ve městě Příbram a Mladá Boleslav
3. Komparativní analýza vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti
4. Zhodnocení vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Závěr

Rozsah práce: 35 – 50 normostran textu

Seznam odborné literatury:

HALÁSEK, Dušan. Logistika v odvětvích služeb. Přerov: Vysoká škola logistiky, 2013. ISBN 978-80-87179-30-7.

PAVELKA, Tomáš. Makroekonomie. 2. aktualizované vydání. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2007. ISBN 978-80-86730-21-9.

SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. Ekonomie. 18. vydání. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-20505-90-3.

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

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Marta Štěpánková

Datum zadání bakalářské práce:

31. 10. 2020

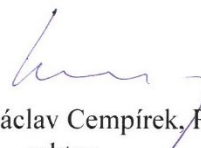
Datum odevzdání bakalářské práce:

6. 5. 2021

Přerov 31. 10. 2020



Ing. et Ing. Iveta Dočkalíková, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Ing. Václav Cempírek, Ph.D.
rektor

Čestné prohlášení


Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a že jsem ji vypracoval samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná a že jsem v práci neporušil autorská práva ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o autorském právu, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Prohlašuji, že jsem byl také seznámen s tím, že se na mou bakalářskou práci plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména § 60 – školní dílo. Beru na vědomí, že Vysoká škola logistiky o.p.s. nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro pedagogické, vědecké a prezentační účely školy. Užiji-li svou bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat předtím o této skutečnosti prorektora pro vzdělávání Vysoké školy logistiky o.p.s.

Prohlašuji, že jsem byl poučen o tom, že bakalářská práce je veřejná ve smyslu zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, zejména § 47b. Taktéž dávám souhlas Vysoké škole logistiky o.p.s. ke zpřístupnění mnou zpracované bakalářské práce v její tištěné i elektronické verzi. Souhlasím s případným použitím této práce Vysokou školou logistiky o.p.s. pro pedagogické, vědecké a prezentační účely.

Prohlašuji, že odevzdaná tištěná verze bakalářské práce, elektronická verze na odevzdaném optickém médiu a verze nahraná do informačního systému jsou totožné.

V Přerově, dne 6. 5. 2021



.....
podpis

Poděkování

Tímto bych chtěl poděkovat vedoucí práce Ing. Martě Štěpánkové za velmi profesionální přístup, a především cenné rady, které mi po celou dobu byly velkým přínosem. Dále bych chtěl poděkovat pracovníkům krajské pobočky ÚP Příbram za ochotu v případě poskytnutých dat. V neposlední řadě děkuji své rodině, za podporu a trpělivost po celou dobu mého studia.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá službami zaměstnanosti Středočeského kraje ve městech Příbram a Mladá Boleslav. V teoretické části bakalářské práce jsou popsány teoretická východiska služeb zaměstnanosti, základní pojmy, instituce, legislativa a logistické aspekty služeb, charakteristika Středočeského kraje a aktivní politika zaměstnanosti ve vybraných městech. V praktické části je provedena komparativní analýza vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a jejich zhodnocení.

Klíčová slova

služby, politika zaměstnanosti, Evropský sociální fond, rekvalifikace, operační programy

Annotation

The bachelor's thesis deals with employment services in selected cities in the Central Bohemian Region. There are written a theory of employment services, basic concepts, institutions, legislation, and logistics of services in an introduction, the characteristics of the Central Bohemian Region and an active employment policy in Příbram and Mlada Boleslav. There is the comparative analysis and the evaluation of selected tools of active employment policy of both cities in a practical part.

Keywords

Services, Employment Policy, European Social Fund, Retraining, Operational Program

Obsah

Úvod.....	9
1 Teoretická východiska služeb zaměstnanosti a jejich logistické aspekty.....	11
1.1 Nezaměstnanost a zaměstnanost	11
1.1.1 Hospodářské, sociální a zdravotní dopady nezaměstnanosti	12
1.1.2 Znevýhodněné skupiny obyvatel na trhu práce	14
1.2 Institucionální zajištění služeb zaměstnanosti v ČR	15
1.2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.....	17
1.2.2 Úřad práce ČR	18
1.2.3 Agentury práce.....	19
1.2.4 Headhuntingové společnosti	19
1.2.5 Evropský sociální fond	20
1.3 Politika zaměstnanosti.....	21
1.3.1 Pasivní politika zaměstnanosti.....	21
1.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti	22
1.3.3 Legislativní rámec politiky zaměstnanosti	25
1.3.4 Financování politiky zaměstnanosti.....	25
1.4 Logistické aspekty služeb zaměstnanosti.....	25
1.4.1 Služba obecně	26
1.4.2 Služby zaměstnanosti.....	28
2 Aktivní politika zaměstnanosti ve městě Příbram a Mladá Boleslav	30
2.1 Charakteristika Středočeského kraje	30
2.2 Charakteristika města Příbram	31
2.3 Charakteristika města Mladá Boleslav	32
2.4 Aktivní politika zaměstnanosti ve vybraných městech	32
3 Komparativní analýza vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti	35
3.1 Veřejně prospěšné práce	35

3.2	Společensky účelná pracovní místa	37
3.3	Rekvalifikace.....	39
3.4	Program Antivirus.....	42
4	Zhodnocení vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti	44
	Závěr	48
	Seznam zdrojů.....	50
	Seznam grafických objektů.....	52
	Seznam zkratk	53

Úvod

Neodmyslitelnou součástí života každého člověka je práce. V jeho životě je důležitá jak po stránce psychické a fyzické, tak i po stránce morální, sociální či zdravotní. Většina lidí si za svůj život projde ztrátou zaměstnání nebo obdobím, kdy je nezaměstnanou osobou. Současný trh práce, který je plný konkurence, klade na uchazeče o zaměstnání vysoké nároky.

Cílem práce je zhodnotit a porovnat vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve městě Příbram a Mladá Boleslav, které jsou realizovány úřadem práce.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části je popsána problematika nezaměstnanosti, její rozdělení, ekonomické, sociální a zdravotní dopady na společnost a jedince. Jsou zde definovány rizikové skupiny obyvatelstva, které se nejvíce potýkají s problémy při vstupu na trh práce a často bývají dlouhodobě nezaměstnaní.

Další část teoretické části se zabývá institucionálním zajištěním služeb zaměstnanosti v České republice. V návaznosti na jednotlivé instituce bude popsána státní politika zaměstnanosti, její základní rozdělení na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Dále jsou popsány nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, financování a legislativa. Závěrem teoretické části je obecně popsán pojem služba a její návaznost na logistické aspekty služeb zaměstnanosti.

Praktická část je zaměřena na charakteristiku Středočeského kraje a měst Příbram a Mladá Boleslav. Součástí této kapitoly je popis nástrojů a opatření, které jsou využívány kontaktními pracovišti úřadu práce vybraných měst v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Za pomoci komparativní analýzy je provedeno zhodnocení vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ve zvolených městech za roky 2018-2020.

Zvolenými nástroji jsou veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, rekvalifikace a cílený program Antivirus. V rámci analýzy jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou uvedeny počty uchazečů o zaměstnání, rizikové skupiny osob se zdravotním postižením a mladých lidí do 30 let. V případě veřejně prospěšných prací je navíc uveden způsob financování. Cílený program Antivirus je analyzován z hlediska počtu uzavřených dohod a výdajů.

Při zpracování bakalářské práce je použita metoda komparativní analýzy a zdroje k provedení analýzy jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti vycházející z veřejně dostupných informací a spolupráce se zástupci krajské pobočky Úřadu práce Příbram. Informace sloužící ke zpracování této bakalářské práce jsou čerpány hlavně z odborné literatury, zákonů a prověřených elektronických zdrojů.

1 Teoretická východiska služeb zaměstnanosti a jejich logistické aspekty

První kapitola je zaměřena na definici pojmů, které úzce souvisí s trhem práce. Jako první je zde popsána problematika nezaměstnanosti včetně jejího rozdělení a hospodářských, sociálních a zdravotních dopadů na ekonomiku a obyvatele státu. Dále je zde uveden koncept politiky zaměstnanosti v České republice, hlavní nástroje, instituce a legislativa, které se touto problematikou zabývají. Závěrem této kapitoly je definován pojem služba, jeho rozdělení a logistické aspekty spojené s poskytováním služeb zaměstnanosti.

1.1 Nezaměstnanost a zaměstnanost

Jak píše Samuelson ve své publikaci, práce není jen pouhým abstraktním výrobním faktorem, ale pracující člověk touží po dobrém místě s pěkným platem, díky kterému by si mohl pořídit vše, co k životu potřebuje, a tím si zajistil odpovídající životní standard. Z tohoto důvodu má každý občan v produktivním věku obavy o dostupnost práce a její úroveň. [1]

Nezaměstnanost je jev, který se dotýká všech koutů České republiky v odlišné úrovni a týká se především pracovníků bez kvalifikace nebo těch kteří mají nižší vzdělání. Nezaměstnanost se obecně vztahuje na občany starší 15 let, kteří nejsou zaměstnaní nebo sebezaměstnaní, zároveň si aktivně hledají práci a jsou schopni nastoupit nejpozději do 14 dnů do práce. [2]

Dle autora lze nezaměstnanost rozdělit na tyto základní typy:

Frikční nezaměstnanost – vzniká především v době, kdy pracovník opustí své dosavadní zaměstnání, a to buď z vlastní vůle, nebo dostane výpověď. Je to doba, po kterou mu trvá najít si nové lepší pracovní místo. Zároveň do této kategorie spadají i studenti po dokončení studia, kteří si hledají své první uplatnění na trhu práce. Často se do frikční nezaměstnanosti zařazuje i sezónní nezaměstnanost;

Strukturální nezaměstnanost – tato nezaměstnanost vzniká se změnami v ekonomice, kde stále dochází k pravidelným útlumům určitých odvětví a zároveň jiná odvětví expandují. To má za následek, že pracovníci z odvětví, které jde do útlumu, nemají

dostatečnou kvalifikaci pro expandující odvětví. V případě strukturální nezaměstnanosti je potřeba u nezaměstnaných změnit jejich kvalifikaci např. poskytnutím potřebné rekvalifikace. Tento proces si ovšem vyžaduje delší časový úsek;

Cyklická nezaměstnanost – bývá spojena s cyklickým vývojem ekonomiky. Je závislá na vývoji hrubého domácího produktu, při jeho poklesu (recesi) počet nezaměstnaných roste, v opačném případě, kdy hrubý domácí produkt roste, tak počet nezaměstnaných klesá. Tento typ nezaměstnanosti postihuje veškeré odvětví v ekonomice, tím se liší od strukturální nezaměstnanosti. [2]

Jak píše Pavelka ve své publikaci, existuje dobrovolná a nedobrovolná zaměstnanost. V případě dobrovolné nezaměstnanosti byla člověku registrovanému na úřadu práce nabídnuta pracovní pozice, ale tomu se například zdála nabízená mzda nízká, a z tohoto důvodu nabízené pracovní místo nepřijal [2].

Samuelson ve své publikaci zmiňuje jeden často opomíjený fakt, který je spojen s dobrovolnou nezaměstnaností: *„Nezaměstnanost může být zcela efektivní, pokud pracovníci, kteří se liší ve svých schopnostech, prochází procesem hledání a zkoušení různých druhů zaměstnání.“* [1, s. 655–656]

U nedobrovolné nezaměstnanosti by člověk pracoval i za danou mzdovou sazbu, ale místo nemůže sehnat [2].

Zaměstnanost je stav, kdy osoby starší 15 let patřící do ekonomicky aktivního obyvatelstva mají zaměstnání, za které pobírají mzdu. Jsou tedy zaměstnaní v soukromém nebo státním podniku, anebo se zaměstnávají ve vlastním podniku. [2] Samuelson doplňuje, že do zaměstnaných spadají i jedinci, kteří nepracují z důvodu nemoci, dovolené nebo jsou ve stávce. [1]

1.1.1 Hospodářské, sociální a zdravotní dopady nezaměstnanosti

Velká nezaměstnanost znamená problém jak pro hospodářství, tak i pro celou společnost. Z pohledu hospodářství je zvýšená nezaměstnanost ztráta cenných zdrojů. V rámci společnosti vznikají problémy způsobené poklesem příjmu a následné existenční a zdravotní problémy. *„V období vysoké nezaměstnanosti se nízký výkon hospodářství promítá do nálady a postojů lidí a do jejich rodinného života.“* [1, s. 651]

Hospodářský dopad – při zvýšené nezaměstnanosti znamená pro ekonomiku nevyužití pracovní síly při výrobě zboží a služeb. S tímto souvisí i recese, která představuje

situaci, při které mizí obrovské množství zboží v tzv. černé díře. Všechny tyto hospodářské ztráty jsou v moderní ekonomice dobře zdokumentované a jsou mnohem efektivnější pro další odhady vývoje ekonomiky než mikroekonomické odhady neefektivity. [1]

Sociální dopady – při ztrátě zaměstnání a při trvání dlouhodobé nezaměstnanosti dochází k nežádoucím sociálním jevům jak u jednotlivce, tak u celé společnosti. V případě jednotlivce je prokázán negativní vliv na rodinu, kde dochází k ovlivnění rodinného soužití, postavení nezaměstnaného jedince v domácnosti a v některých případech i ztrátu autority. Postupem času především v případech, kdy dochází k neúspěchům při získání nové práce, se zvyšuje napětí v celé rodině. Dalším a velmi negativním vlivem na jedince při nezaměstnanosti je postupné snižování životní úrovně až po vznik existenčních problémů.

Pro celou společnost postiženou dlouhodobou nezaměstnaností je typické zvýšené procento výskytu sociálně-patologických jevů, jako je zvýšená konzumace alkoholu, tabákových výrobků a drog. Postupem času hrozí zvýšené riziko sebevražedných pokusů. Všechny tyto dopady v sobě skrývají určitou zákeřnost, jelikož v první fázi, kdy osoba přijde o zaměstnání, vnímá tuto skutečnost jako určitou formu odpočinku či dovolené. V pozdějších fázích a při nemožnosti zajistit si novou práci dochází u většiny těchto lidí ke ztrátě sebevědomí, pocit nemožnosti ovlivnit svůj osud, pocit nepotřebnosti, marnosti a beznaděje. Často dochází ze strany obyvatelstva i ke ztrátě úcty k politickým stranám a autoritám. [3]

„Průvodními jevy vysoké dlouhodobé nezaměstnanosti jsou zvýšená míra kriminality a násilí, rasových i meziskupinových konfliktů, krizí v rodině a v sociálních institucích.“
[3, s. 80]

Zdravotní dopady – v důsledku nezaměstnanosti dochází ke zhoršení fyzického a psychického zdravotního stavu, u lidí všech věkových skupin. Tato skutečnost je dána především zvýšenou hladinou stresu a psychické nepohody. U lidí dochází k nárůstu deprese a úzkosti, a to především u skupiny lidí ve středním věku, kteří se se vzniklou situací hůře vyrovnávají. Nesmíme ovšem opomenout fakt, že vyrovnání se ztrátou zaměstnání a její dopady na zdraví závisí i na hodnotě, kterou jedinec připisoval svému zaměstnání, a jak mu byl oddán. Spousta zdravotních problémů, které mají dlouhodobě nezaměstnaní, je spojena právě se stresem, ale jak je zmíněno výše, tyto lidé se uchylují

i k užívání návykových látek (alkohol, nikotin, drogy), které mají za následek sekundární zdravotní rizika. [3]

1.1.2 Znevýhodněné skupiny obyvatel na trhu práce

Uplatnění jedince a jeho vstup na trhu práce je podmíněno několika zásadními charakteristikami, jako je věk, zdravotní stav, vzdělání, osobnostní předpoklady, pohlaví nebo rasa. Na základě těchto rysů jsou vyčleněny skupiny osob, které jsou vystaveny většímu riziku ztráty zaměstnání, a je u nich předpokládána vyšší rizikovost dlouhodobé nezaměstnanosti.

Znevýhodněnou skupinou obyvatel jsou především mladší věkové skupiny, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší osoby, lidé s nízkým vzděláním, etnické menšiny. [3]

Mladší věkové skupiny a absolventi – jsou při svém prvním vstupu značně znevýhodněni oproti jiným uchazečům o zaměstnání, když hledají právě své první zaměstnání. Jedná se především o absolventy středních a vysokých škol, kteří nemají praktické zkušenosti a chybí jim základní pracovní návyky. Zároveň těmto uchazečům chybí orientace na trhu práce. U skupiny absolventů vysokých škol je velkým problémem ekonomické hledisko, jelikož velká část z nich se snaží založit rodinu, popřípadě již rodinu má. V případě nezaměstnanosti absolventů středních škol a mladistvých se při dlouhodobé nezaměstnanosti zvyšuje riziko neosvojení správných pracovních návyků, které budou mít za následek prodloužení adolescence a problémy s adaptací na práci v pozdějším věku. [3]

Starší lidé – podle výzkumů dochází nejčastěji k pocitům bezradnosti, strachu, psychickým problémům a ztrátě sebedůvěry. Jedná se především o osoby ve věku 41–50 let. Často u těchto osob vzniká obava, jestli budou schopni obstát na trhu práce v konkurenci mladších uchazečů. [3]

Ženy – jsou na trhu práce často znevýhodňovány před muži, jelikož zaměstnavatelé spíše preferují mužskou pracovní sílu, která není zatížena starostmi o domácnost a výchovou dětí. Zároveň většina zaměstnavatelů nenabízí pro své zaměstnance možnost zkrácené pracovní doby. Velké problémy při vstupu na trh práce mají především matky s malými dětmi, jelikož mají časté absence spojené s výchovou dětí

a narušují, tak plynulost pracovního procesu. Z těchto důvodů se značně snižuje ochota tyto uchazečky zaměstnávat. [3]

Zdravotně postižení lidé – dokážou vykonávat zaměstnání, ale díky svému postižení nevyužívají svou kvalifikaci plnohodnotně. Dnešní doba klade velké nároky na produktivitu a výkony, proto tito lidé mají stále menší možnosti uplatnění na pracovním trhu. Podle statistik je jejich doba evidence na úřadech práce mnohokrát vyšší než u zdravých uchazečů. Jelikož je pro tyto osoby těžké získat zaměstnání, dostávají se často do vážných životních problémů a jsou odkázáni na své rodiny, které se o nezaměstnaného člena musí starat a musí se spoléhat na systém sociálního zabezpečení. [3]

Lidé bez kvalifikace – tvoří největší skupinu dlouhodobě nezaměstnaných. Jednu část těchto uchazečů tvoří absolventi základních škol, kteří jsou obtížně vzdělatelní a nejeví zájem o zaměstnání. Další skupinou nekvalifikovaných osob tvoří sociálně nepřizpůsobiví lidé (alkoholici, recidivisté). Jak uvádí Buchtová ve své publikaci: *„Pracovníci s nízkou kvalifikací budou postupně stále více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji. Pokud se priority společnosti nezmění, o práci sociálně neschopných a nekvalifikovaných lidí nebude zájem a tito lidé se stanou potenciálně destruktivní silou a kriminálním podhoubím společnosti.“* [3, s. 90]

Romské etnikum – z důvodu zvyšujících se kvalifikačních požadavků na pracovní pozice, má stále častěji větší problémy s uplatněním na trhu práce. Dříve našli Romové uplatnění v profesích, které jsou v současné době nahrazovány stroji a automatizací. Největší problém této skupiny je nízké vzdělání (většinou pouze základní škola) a nezískání další kvalifikace. Velkou roli zde hraje kulturní prostředí, ve kterém Romové vyrůstají a žijí spolu s tlakem majoritní společnosti, která je zatím úplně nepřijala. [3]

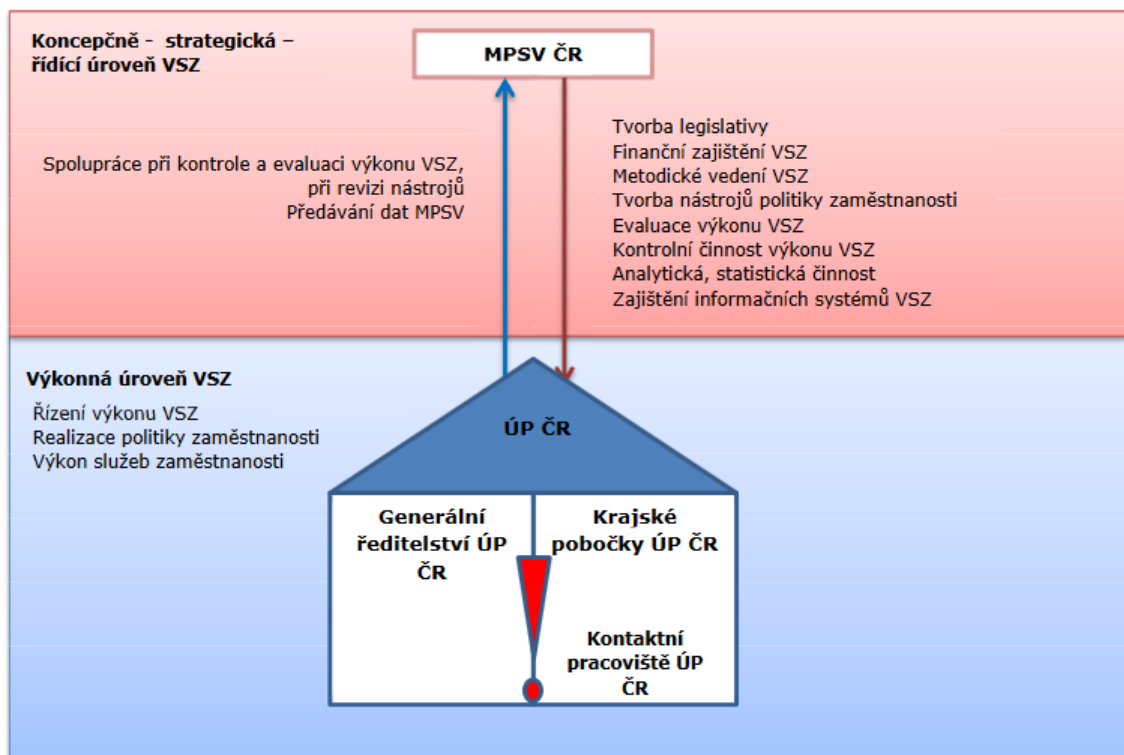
1.2 Institucionální zajištění služeb zaměstnanosti v ČR

Podle Štěpánkové mezi základní subjekty působící na trhu práce v České republice (dále jen „ČR“) patří státní orgány, občané, zaměstnavatelé, odborná veřejnost, nevládní organizace, soukromé agentury a zprostředkovatelny. V případě agentur a zprostředkovatelů se jedná o instituce, které svou činnost provozují za účelem zisku. [4]

Mezi orgány státní správy, které mají na starosti veřejnou správu v úseku politiky zaměstnanosti v ČR patří Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (dále jen „MPSV ČR“) společně s Úřadem práce ČR (dále jen „ÚP ČR“).

Spoluprací těchto subjektů je zajištěna správa služeb zaměstnanosti, která obsahuje:

- monitoring a vyhodnocení situace na trhu práce;
- zpracování koncepce státní politiky zaměstnanosti;
- podpora zřizování společensky účelných míst;
- vytváření veřejně prospěšných prací;
- správa prostředků pro zabezpečení státní politiky zaměstnanosti;
- kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti;
- zabezpečení informačního systému zaměstnanosti. [4]



Obr. 1.1 Schéma institucí na úseku veřejné správy zaměstnanosti
Zdroj: [5, s. 11].

Na obrázku 1.1 je zobrazeno organizační uspořádání institucí veřejné správy včetně rozdělení jejich úrovní a oblastí zodpovědnosti podle legislativního znění. Z obrázku je patrné, že MPSV ČR je řídicí úrovní zodpovědnou za koncepci a strategii veřejné správy zaměstnanosti a ÚP ČR je výkonným orgánem za tuto oblast. [5]

1.2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR jako ústřední orgán státní správy byl zřízen v roce 1990 na základě zákona č. 203/1990 Sb., o změnách v organizaci a působnosti ministerstev České republiky a jeho působnost je vymezena zákonem č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky (kompetenční zákon), ve znění pozdějších předpisů. Je organizačně rozdělen do 7 úseků, kde každý z těchto úseků zajišťuje správu jednotlivých oblastí, které spadají do kompetence MPSV ČR. [4]

Ministerstvo zodpovídá za sociální politiku, sociální pojištění, oblast zaměstnanosti, pracovněprávní legislativu, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, rovné příležitosti pro ženy a muže. V neposlední řadě zajišťuje oblast evropské integrace a čerpání finančních prostředků z fondů Evropské unie. [6]

MPSV ČR jako řídicí orgán spravuje přímo podřízené organizace, které tvoří organizační složky státu:

- Česká správa sociálního zabezpečení;
- Úřady práce;
- Státní úřad inspekce práce;
- Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí v Brně. [4]

Ministerstvo je dále zřizovatelem 5 ústavů sociální péče:

- Centrum sociálních služeb Tloskov;
- Centrum pobytových a terénních sociálních služeb Zbúch
- Centrum sociálních služeb pro osoby se zrakovým postižením v Brně – Chrlících;
- Centrum kociánka;
- Centrum sociálních služeb Hrabyně. [6]

„Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, MPSV zejména řídí úřady práce, vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá nebo navrhuje vládě opatření k ovlivnění poptávky a nabídky práce, zřizuje rekvalifikační střediska, uděluje a odnímá povolení ke zprostředkování zaměstnání, hmotně podporuje zřizování společensky účelných míst a vytváření veřejně prospěšných prací.“ [4]

1.2.2 Úřad práce ČR

Na základě zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, byl v roce 2011 zřízen institut Úřad práce ČR s celostátní působností, jeho přímým nadřízeným je MPSV ČR. Jednotlivé organizační složky ÚP ČR jsou generální ředitelství, krajské pobočky včetně kontaktních pracovišť a pobočka pro hlavní město Prahu.

Generální ředitelství – je řídicím a kontrolním orgánem krajských poboček ÚP ČR. V rámci své činnosti koordinuje, metodicky řídí a rozhoduje o financování jednotlivých opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen „APZ“). Jedním z jeho úkolů je řídit Evropské služby zaměstnanosti EURES a zastupovat ČR ve Výboru EU vedoucích veřejných služeb zaměstnanosti a ve Světové asociaci veřejných služeb zaměstnanosti. Generální ředitelství se podílí na přípravách národních a systémových projektů fondů EU. Jeho další činností je udělování a odebrání povolení právnickým osobám (dále jen „PO“) a fyzickým osobám (dále jen „FO“), které se zabývají zprostředkováním zaměstnání. Vede databázi agentur práce a provádí u nich kontroly. V neposlední řadě se podílí na úkonech v oblasti personalistiky, vzdělávání zaměstnanců, interních auditech, krizovém řízení a komunikaci s ostatními organizačními složkami státu. [7]

Krajské pobočky – společně s kontaktními pracovišti vytváří podmínky potřebné pro státní politiku zaměstnanosti. Spolupracují s územními samosprávnými celky, sociálními partnery a organizacemi zaměstnavatelů při zabezpečení rozvoje mobility, sociální ochrany a zabezpečení zaměstnanosti osob na trhu práce. V rámci kraje krajská pobočka zajišťuje agendu ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti, zprostředkovává zaměstnání uchazečům o zaměstnání (dále jen „UoZ“), poskytuje poradenskou a informační činnost. Zabezpečuje uplatnění pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti. Monitoruje a vyhodnocuje stav na trhu práce a svými opatřeními ovlivňuje nabídku a poptávku práce. Krajské pobočky vedou evidenci volných pracovních míst. [7]

Kontaktní pracoviště – jestliže dojde k situaci, kdy člověk přijde o zaměstnání nebo jako čerstvý absolvent je bez práce, jeho první kroky by měli vést právě na toto pracoviště. Jedním z hlavních úkolů úřadu práce je poskytování pomoci občanům v ekonomicky aktivním věku s návratem na trh práce. Jedná se o organizační složku

krajských poboček. V rámci své působnosti vede evidenci UoZ a zájemců o zaměstnání, zároveň rozhoduje o nezařazení a vyřazení UoZ z této evidence. Pro všechny uchazeče bez rozdílu vyhledává přijatelné uplatnění na trhu práce. Ve své kompetenci vybírá a realizuje vhodné nástroje a opatření APZ pro uchazeče a zájemce o zaměstnání. V oblasti podpory v nezaměstnanosti rozhoduje o přiznání a výši podpory v nezaměstnanosti a rekvalifikace. V neposlední řadě plní úkoly spojené s nepojistnými sociálními dávkami jako správní orgán prvního stupně a rozhoduje o přiznání a výplatě příslušných dávek, které jsou dány příslušnými zákony např. státní sociální podpora, pomoc v hmotné nouzi nebo sociálně-právní ochrana dětí. [7]

1.2.3 Agentury práce

K dalším organizacím, které mohou zprostředkovávat zaměstnání, patří agentury práce, které jsou založeny soukromými osobami a neziskové nestátní organizace. Ke své činnosti potřebují povolení vydané generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR.

Agentury práce jako neziskové organizace se seskupují do asociací agentur práce, které svým členům zajišťují podporu profesního rozvoje a poskytují jim poradenské služby v oblasti zaměstnanosti.

Neziskové organizace jsou založeny jako občanská sdružení nebo, jako obecně prospěšné společnosti. Tyto společnosti jsou jedním z nástrojů provádění aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na znevýhodněné skupiny obyvatelstva vstupujícího na trh práce. Snahou těchto organizací je odstranění diskriminačních tendencí, které vznikají na trhu práce. [8]

1.2.4 Headhuntingové společnosti

Headhuntingové společnosti jsou společnosti, které zaměřují svou činnost na vyhledávání vhodných osob na vrcholové manažerské pozice pro své klienty, k tomu využívají svých pracovníků tzv. headhunterů. Tyto společnosti neinzerují nabízené pozice, ale na základě své sítě kontaktů vytváří vlastní databázi vhodných uchazečů a následně je oslovují s nabídkou nové pracovní pozice. Zásadou každého dobrého headhuntera je především jeho diskrétnost a schopnost dodržet etický kodex. [9]

1.2.5 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond patří mezi tři strukturální fondy EU, který se zaměřuje na rozvoj zaměstnanosti, pokles nezaměstnanosti, sociální začlenění osob a vytvoření nediskriminačního prostředí na evropském trhu práce. Zároveň se jedná o jeden z nejdůležitějších nástrojů pro financování a realizaci strategie zaměstnanosti EU. K dosažení svých cílů v této oblasti v období 2014–2020 využíval jednotlivých operačních programů, kterými byly:

- **OP Zaměstnanost**, řídí MPSV ČR;
- **OP Výzkum, vývoj a vzdělávání**, řídí MŠMT ČR;
- **OP Praha – pól růstu ČR**, řídí Magistrát hlavního města Prahy.

Fond se zaměřoval na podporu projektů neinvestičního charakteru, a to zejména na rekvalifikaci nezaměstnaných, podporu začínajících OSVČ, rozvoj institucí poskytujících služby zaměstnanosti nebo rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem studia. [10]

OP Zaměstnanost – finančně podporoval zásahy nehmotného charakteru. Tento program zaštiťoval oblasti podpory zaměstnanosti, rovné příležitosti znevýhodněných skupin osob na trhu práce, boj s chudobou, podporoval a zdokonaloval mezinárodní spolupráci v oblasti sociální integrity, veřejné správy a zaměstnanosti. [11]

V současné době je v procesu schvalování nový operační program na období 2021–2027 s názvem **Zaměstnanost plus**, který vychází z nových připravovaných nařízení zveřejněných Evropskou komisí v půlce roku 2018. Na základě těchto nařízení bude vytvořeno sedm fondů EU určených pro řízení oblasti sociální politiky soudržnosti. Mezi tyto nově vytvořené fondy bude spadat i Evropský sociální fond **Zaměstnanost plus**, který bude zaštiťovat hlavní nástroje pro podporu zaměstnanosti mladých, pomoc nejchudším osobám, sociální inovace a oblast zdraví. Poslední revize OPZ+ byla provedena v březnu 2020. V 1. čtvrtletí 2021 má být celý návrh dopracován včetně alokace financí, kategorizace intervencí a hodnot ukazatelů v jednotlivých oblastech. Následně bude tento program předložen ke schválení v polovině roku 2021 vládě ČR a posléze začnou oficiální jednání s Evropskou komisí. [12]

OP Zaměstnanost plus – tento nový program je zpracováván na základě specifických politických cílů, které vychází ze zdrojů Eurostatu. Těmito cíli jsou především zlepšení přístupu na trh práce pro všechny UoZ, a to především pro dlouhodobě nezaměstnané

a znevýhodněné skupiny. Dále se jedná o cíle modernizace institucí a služeb, prosazování rovnosti pohlaví, adaptabilitu pracovníků na budoucí změny na trhu práce. [13]

1.3 Politika zaměstnanosti

Hlavním cílem státní politiky zaměstnanosti je dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle, efektivní využití pracovních sil a v neposlední řadě o zabezpečení práva občanů na zaměstnání. [14]

Pavelka ve své publikaci uvádí, že vláda využívá dva typy opatření související s politikou zaměstnanosti. Jde o pasivní politiku zaměstnanosti, která pouze tlumí dopad nezaměstnanosti, jedná se zejména o podporu v nezaměstnanosti. Druhým opatřením je aktivní politika zaměstnanosti, která je především zaměřena na tvorbu nových pracovních míst a zvýšení flexibility pracovní síly. [2]

Krebs doplňuje, že část zaměřená na aktivní politiku zaměstnanosti má plnit 3 základní funkce, mezi které patří rozvoj infrastruktury trhu práce, podpora vytváření nových pracovních míst a činností. Poslední funkcí je dle autora zvýšení přizpůsobení pracovní síly na trhu práce, a to především pořádáním a tvorbou variabilních rekvalifikačních programů. [15]

1.3.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Již od roku 1991 se tato část státní politiky zaměstnanosti stala nedílnou součástí sociálního systému osob, které přišli o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání, který si o dávku požádá, pobírá díky tomuto opatření dávky v nezaměstnanosti, a to po dobu kterou stanovuje zákon. V současné době je podpůrní doba pro osoby do 50 let 5 měsíců, pro občany nad 50 let do 55 let věku činí tato doba 8 měsíců a pro osoby starší 55 let 11 měsíců. Vyplácená dávka není po celou dobu konstantní, ale činí 65 % v prvních dvou měsících, 50 % další dva měsíce a 45 % po zbytek podpůrní doby z průměrného měsíčního výdělku. Dále musí žadatel o dávky v nezaměstnanosti splnit zákonem stanovené podmínky.

V pasivní části politiky zaměstnanosti mohou uchazeči o zaměstnání pobírat dávku při rekvalifikaci po celou dobu trvání rekvalifikace. Od samého počátku tato část prochází neustálými změnami, které mají za cíl pravidla pro pobírání těchto dávek

zpříšňovat, a tak motivovat uchazeče o zaměstnání pro rychlejší návrat na trh práce. [15]

1.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Podle Krebse se jedná o klíčovou součást státní politiky zaměstnanosti, která je tvořena souborem aktivních opatření zabezpečující zvyšování úrovně trhu práce. S pojmem APZ je neodmyslitelně spojen institut úřadu práce, který již od svého vzniku poskytuje v rámci této oblasti poradenskou, informační a zprostředkovatelskou službu. [15]

Nejpřesnější definici lze najít v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, která je:

„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.“ [16, § 104]

V současné době se v rámci APZ využívají tyto nástroje:

Rekvalifikace – slouží k získání nové kvalifikace nebo k rozšíření, zvýšení, popřípadě prohloubení stávající kvalifikace. Uchazeč o zaměstnání tímto způsobem získá potřebné dovednosti pro uplatnění na trhu práce. Samotná volba rekvalifikace vychází z dispozičních předpokladů uchazeče, jako jsou dosavadní vzdělání, kvalifikace, zdravotní stav, schopnosti a zkušenosti. Klade si za cíl, aby absolvent získal nové teoretické a praktické dovednosti ve svém profesním růstu. Rekvalifikaci mohou poskytovat pouze vzdělávací zařízení, která splňují potřebnou akreditaci vzdělávacích programů. Samotná rekvalifikace je provedena na základě podepsané písemné dohody mezi místně příslušným ÚP a UoZ nebo zájemcem o zaměstnání. Náklady spojené s rekvalifikací hradí ÚP, přičemž může UoZ poskytnout i náhrady prokázaných nutných nákladů spojených s výkonem rekvalifikace.

Po celou dobu, kdy se uchazeč účastní rekvalifikace má nárok na podporu v nezaměstnanosti. Tento nástroj APZ nemusí být využíván pouze uchazeči a zájemci o zaměstnání, ale mohou ho využít i zaměstnavatele, kteří se snaží pro své zaměstnance zajistit potřebnou kvalifikaci pro jejich další uplatnění. Pro provádění rekvalifikace musí být uzavřena dohoda mezi ÚP a zaměstnavatelem. Náklady mohou být hrazeny v plné nebo částečné výši zaměstnavateli, popřípadě zařízení, které rekvalifikaci poskytuje. Pokud je rekvalifikace prováděna v pracovní době jedná se o překážku

ze strany zaměstnance a náleží mu tudíž náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Je potřeba zmínit, že pokud zaměstnavatel vykonává teoretickou a praktickou přípravu svých zaměstnanců, která vychází z právních předpisů (např. školení BOZP) nejedná se o rekvalifikaci. [15]

Investiční pobídky – jedná se o možnost zvýšení počtu pracovních míst v oblastech, kde je vysoká míra nezaměstnanosti. Uplatňovat ji mohou zaměstnavatelé, kterým bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky na základě, které jim byla poskytnuta hmotná podpora na zřízení nových pracovních míst. V rámci tohoto nástroje APZ může zaměstnavatel získat finanční prostředky, na vytváření nových pracovních míst, rekvalifikaci a zaškolení nových pracovníků, které slouží k částečné úhradě nákladů. Tato hmotná podpora musí být použita pouze pro tyto účely a zaměstnavatel jí nemůže použít na nic jiného. Povinností zaměstnavatele, který si o investiční pobídku zažádá, je předložení záměru. [15]

Veřejně prospěšné práce – jsou určeny uchazečům o zaměstnání, které lze obtížně umístit na trh práce například z důvodu jejich nízké kvalifikace. Veřejně prospěšné práce jsou nejvíce využívány obcemi a obecně prospěšnými institucemi. Tento nástroj je možný využít po dobu 12 měsíců, výjimečně i 24 měsíců. [16, § 112]

Společensky účelná místa – tyto místa vznikají na základě dohody mezi zaměstnavatelem a ÚP pro uchazeče, kterému nelze zajistit uplatnění na trhu práce jiným způsobem. Jedná se i o místa vytvořená za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti UoZ, pokud o tom uzavřel dohodu s ÚP. Tento nástroj si klade za cíl osvojení a získání pracovních návyků u osob, které by za normálních předpokladů nezískaly uplatnění na pracovním trhu, a proto jsou pro ně účelově vytvářeny pracovní místa.

Ke splnění cílů může ÚP ve své kompetenci poskytnout finanční příspěvek, a to na jedno pracovní místo v závislosti na míře nezaměstnanosti v daném regionu, pokud dosahuje nebo převyšuje průměrnou míru nezaměstnanosti v ČR, až do výše šestinásobku průměrné mzdy na jedno vzniklé pracovní místo. V případě, že je vytvářeno více jak 10 pracovních míst, může být poskytnut příspěvek maximálně do osminásobku průměrné mzdy na základě jedné dohody. [15]

Podle zákona o zaměstnanosti, který uvádí pro případ, kdy podíl nezaměstnaných osob v daném okrese nepřesahuje průměrný podíl nezaměstnaných na území České republiky, může být maximální příspěvek ve výši čtyřnásobku průměrné mzdy,

při vytvoření více jak 10 pracovních míst dosahuje tento příspěvek maximálně šestinásobku této mzdy. [16, § 113]

Překlenovací příspěvek – tento příspěvek je určen pro OSVČ, které byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného místa pro účely samostatně výdělečné činnosti a již není uchazečem o zaměstnání. Slouží k uhrazení provozních nákladů vzniklých v maximálně prvních 3 měsících zahájení výdělečné činnosti. Jedná se o nenárokový příspěvek, o kterém rozhoduje příslušný ÚP a jeho výše se rovná 0,12násobku průměrné mzdy. [15]

Příspěvek na zapracování – je určen pro zaměstnavatele, kteří přijímají do pracovního poměru osoby spadající do rizikových skupin UoZ a těžko hledají uplatnění na trhu práce. Příspěvek je určen na jednoho zaměstnance zodpovědného za zapracování těchto osob a může být poskytnut nejvýše do poloviny minimální mzdy, a to po dobu maximálně 3 měsíců. [15]

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program – slouží jako nástroj APZ pro podporu zaměstnavatelů v době, kdy jedno odvětví jde do útlumu a jiné odvětví expanduje. V rámci přechodu na nový podnikatelský program hrozí zaměstnavateli, že nebude moci svým zaměstnancům zabezpečit po dobu tohoto přechodu práci ve stanoveném rozsahu a době, což by mohlo vést k propouštění. Na základě dohody mezi zaměstnavatelem a ÚP může být poskytnut příspěvek po dobu nejvýše 6 měsíců k překlenutí tohoto pro zaměstnavatele finančně náročného období. [15]

Dále Krebs ve své publikaci uvádí, že k určení správných nástrojů APZ slouží poradenská činnost při volbě a zprostředkování zaměstnání. Existují i cílené programy, které mají za úkol řešit problémy v oblasti zaměstnanosti na úrovni obcí, krajů a i celostátně. Hlavním cílem těchto programů je vytvořit potřebný souhrn všech opatření, který zvýší možnosti uplatnění nezaměstnaných na trhu práce. Neopomenutelnou součástí APZ je i sdílené zprostředkování zaměstnání registrovaným UoZ na ÚP přes agentury práce, kde v tomto případě poskytuje ÚP agentura příspěvek ve výši 5 000 Kč za každého uchazeče, kterému se snaží agentura zprostředkovat zaměstnání. V případě, že agentura zaměstnání zprostředkuje, vyplatí jí ÚP za tuto službu částku ve výši 1 250 Kč, kdy je pracovní poměr uzavřen na dobu neurčitou. Pokud byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou a umístěný uchazeč v ní setrval nejméně 6 měsíců, agentura za zprostředkování obdrží příspěvek ve výši 500 Kč. [15]

1.3.3 Legislativní rámec politiky zaměstnanosti

Podle základní listiny práv a svobod má každý právo na svobodnou volbu povolání, tak jako i přípravu k němu bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk. [17]

K uplatnění cílů státní politiky zaměstnanosti slouží zákon č. 435/2014 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který má v sobě zapracovány i příslušné předpisy Evropské unie. Zároveň upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, která má za cíl dosažení plné zaměstnanosti a ochranu proti nezaměstnanosti. [14] Posledním a neméně důležitým pramenem práva v oblasti zaměstnanosti je zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

1.3.4 Financování politiky zaměstnanosti

Jeden ze zdrojů příjmů na státní politiku zaměstnanosti je ve formě odvodu pojistného na sociální zabezpečení, které odvádí zaměstnavatel a OSVČ. Tento odvod se mimo jiné skládá právě z částky ve výši 1,2 %, která jde na státní politiku zaměstnanosti. [18]

Krebs uvádí, že významnou část finančních prostředků určených na APZ tvoří od roku 2004, kdy se stala ČR členem EU zdroje čerpané z Evropského sociálního fondu. Tento fond je v rámci EU hlavním finančním nástrojem využívaným v oblasti zaměstnanosti a sociálního zabezpečení. Organizování a využití prostředku z ESF je vždy plánováno v sedmiletých cyklech v rámci operačních programů. Operační programy jsou realizovány veřejnými a soukromými organizacemi jednotlivých členských států. [15]

1.4 Logistické aspekty služeb zaměstnanosti

V první řadě je potřeba zmínit co to služba je, jak se liší od zboží a jaké má základní vlastnosti. Služba jako taková je spojena s každou hospodářskou činností, která uspokojuje určité potřeby společnosti nebo jednotlivce. Výsledkem není žádný hmatatelný majetek, ale užitný její efekt. [8]

1.4.1 Služba obecně

Z důvodu velké různorodosti služeb je obtížné najít přesnou definici služby. Kotler in Halásek definují službu následovně:

„Služba je činnost, kterou může jedna strana nabídnout druhé, je naprosto nehmataelná a nevytvoří žádné nabyté vlastnictví. Její realizace může, ale nemusí být spojena s fyzickým výrobkem“. [8, s. 16]

Jak píše Sixta, logistika zná tři základní pojetí služby, a to:

- službu jako činnost;
- službu jako míru dosažených výkonů;
- službu jako filozofii řízení.

V dnešní době je právě na filozofii řízení nahlíženo, jako na základní kámen, který je uplatňován při tvorbě výrobní strategie i obchodní společnosti. Velmi často je z pohledu zákazníků vnímána kvalita a úroveň poskytovaných služeb, které jsou poskytovány k určitému výrobku a zvyšují jeho přidanou hodnotu. [19]

Zásadním rozdílem mezi službou a zbožím je ten, že služba vždy vyžaduje vzájemné spojení poskytovatele a uživatele. Druhým a zásadním rozdílem je způsob užití služby, kdy je v zásadě v jednom čase vyrobena, poskytnuta a spotřebována, proto se jen velmi obtížně hodnotí kvalita služeb před jejich poskytnutím. Navíc u služeb, které jsou poskytovány ve veřejném zájmu, existuje jistý monopol a uživatel nemá možnost vybrat si na trhu jiného poskytovatele. Proto ve veřejných službách není pokaždé možnost aplikovat totožná kritéria, jako v soukromém sektoru. [8]

Důležitou složkou v logistice služeb jsou lidé, kteří tvoří základní podobu služby. V případě samotné produkce služeb je velmi důležitá přítomnost zaměstnanců dané organizace při nabídce služby. Tito zaměstnanci jsou buď v přímém kontaktu se zákazníky a jejich jednání velmi ovlivňuje pohled zákazníka na nabízenou službu. V zákulisí všeho je management, který nepřichází do přímého kontaktu se zákazníky, ale vytváří jednotlivé strategie, provozní plány atd. Neméně důležitou roli zastává pomocný personál organizace, který svou činností zajišťuje údržbu a administrativu celé organizace. Často si služba vyžaduje i zapojení samotného příjemce, aby mohla být poskytnuta správně. Samotní uživatelé a jejich blízcí jsou nedílnou součástí tvorby pozitivních nebo negativních hodnocení poskytnuté služby a její propagace. [8]

Služby se zásadně liší od hmotných produktů, s tím souvisí i jejich hlavní rysy, kterými jsou:

Nehmotnost – službu jako takovou není možné hodnotit žádnými fyzickými vjemy. Neexistuje zde žádná možnost, jak si ji před pořízením prohlédnout, vyzkoušet, ohmatat. Toto je zásadní rozdíl oproti zboží, které zákazník vnímá již v průběhu propagace a daný výrobek vidí a hodnotí. Zákazník je zde odkázán pouze na recenze ostatních uživatelů služby a samotnou kvalitu si ověří až při nákupu a spotřebě služby. Tato vlastnost má za následek obtížné hodnocení konkurenčních služeb, nedůvěru zákazníků před samotným pořízením služby a velmi často pro samotné hodnocení kvality využívá uživatel cenu. [8]

Neoddělitelnost – příjemce se stává neoddělitelnou součástí a spoluautorem poskytované služby. U služby je důležité, aby se poskytovatel a příjemce setkali na jednom místě v určitý čas, při splnění těchto podmínek může být služba realizována. Uživatel, ale nemusí být přítomen po celý čas produkce služby, pokud si to nevyžaduje její charakter. K tomuto propojení slouží logistika služeb. Je vždy vyžadována určitá komunikace mezi příjemcem a podavatelem. Tato vlastnost má za následek častější vznik lokálních monopolů, omezení produkční kapacity, vazby na určité místo. [8]

Heterogenita – je spojena s kvalitou služby. Jelikož se služby v průběhu jejich realizace účastní lidé, uživatelé a producenti nelze vždy ovlivnit její kvalitu, protože je zatížena mnoha faktory. Na základě těchto faktorů nelze provést kontrolu kvality před samotným poskytnutím služby, což má za následek nerovnoměrnou úroveň služeb i při poskytnutí stejné služby stejnou organizací. Spolu s nehmotností je tato vlastnost jedním z hlavních důvodů, proč je složité samotnou službu patentovat. Proto je možné na konkurenční trh vstoupit i s nižším kapitálem, než je tomu u fyzických produktů. [8]

Zničitelnost – z nehmotnosti služeb vyplývá nemožnost jejího skladování, uchování, znovu prodání nebo vrácení. Pokud není služba prodána na určité místo nebo čas nelze jí nabídnout později tak, jak je tomu u zboží. Z tohoto důvodu dochází k jejímu zničení a ztrátě a je velmi těžké službu reklamovat.

Nemožnost vlastnictví – velkým rozdílem oproti hmotnému produktu je nemožnost službu vlastnit a ani zaplacením nevzniká uživateli právo službu vlastnit. Je mu pouze dovoleno službu využít. Na rozdíl od zboží jsou zde využity pouze krátké distribuční kanály. [8]

1.4.2 Služby zaměstnanosti

Služby zaměstnanosti jsou služby v obecném zájmu nehospodářské povahy. Poskytovány jsou ve formě zákonem učených nástrojů a opatření politiky zaměstnanosti, které mají vytvořit rovnováhu na trhu a zmírnit dopady nezaměstnanosti. Uživatelem těchto služeb je fyzická osoba, která se z důvodu ztráty zaměstnání ocitla v nepříznivé sociální situaci a není nadále schopna zajistit si své životní potřeby. Podmínkou čerpání těchto služeb je registrace na ÚP ČR a stát se tak UoZ. [8]

I přes skutečnost, že se jedná o službu ve veřejném zájmu, jsou zde uplatňovány základní logistická pravidla a pro jejich hodnocení se využívá principu „7S“. [8]

Jak zmiňuje Sixta ve své publikaci, ve vyspělé tržní ekonomice má největší možnost úspěchu jen firma, která je schopná uspokojit stále obtížnější nároky zákazníků a nabídne jim nové, více kvalitní zboží nebo služby, ale nestačí pouze vyrobit nebo nakoupit kvalitní zboží či připravit kvalitní službu, dále je potřeba zajistit, aby zboží nebo služba splňovaly tzv „7S“. [19]

Halásek uvádí „7S“ služeb zaměstnanosti takto:

Správná služba – instituce, které v rámci své působnosti poskytují služby zaměstnanosti, by měly produkovat jen ty služby, které povedou k účelovému řešení problémů zaměstnanosti a dosažení stanoveného cíle.

Správná kvalita – musí dosahovat takové kvality, aby došlo k uspokojení potřeb a očekávání UoZ.

Správný zákazník – pod pojmem správného zákazníka v oblasti služeb zaměstnanosti si představíme uchazeče o zaměstnání, který se přišel zaregistrovat nebo je již veden v databázi úřadu práce. Mělo by se předcházet situacím, kdy uživatel službu zneužívá, a tyto příjemce ze služby vyloučit.

Správná cena – služba je poskytována zcela zdarma, a z tohoto důvodu se k hodnocení služeb zaměstnanosti nevyužívá.

Správné místo – dostupnost institucí, které poskytují služby zaměstnanosti pro příjemce. Může zde být zahrnuto správné umístění kontaktních pracovišť ÚP tak, aby byla zajištěna dopravní dostupnost nebo možnost parkování.

Správný čas – každá instituce, která poskytuje služby zaměstnanosti, by měla brát v úvahu aktuální ekonomickou situaci a potřeby trhu práce. Správný čas lze v pojetí služeb zaměstnanosti chápat i ve spojení otvíracích a úředních hodin poboček ÚP.

Správné množství – z pohledu služeb zaměstnanosti se může jednat o poměr státem vynaložených nákladů potřebných k zajištění stanovených cílů tak, aby odpovídaly efektivnosti a nedocházelo ke zbytečnému plýtvání finančních prostředků. [8]

2 Aktivní politika zaměstnanosti ve městě Příbram a Mladá Boleslav

Tato kapitola je zaměřena na charakteristiku Středočeského kraje a měst Příbram a Mladá Boleslav. Blíže jsou zde popsány nástroje a opatření APZ, které jsou poskytovány kontaktními pracovišti ÚP ve městech Příbram a Mladá Boleslav.

2.1 Charakteristika Středočeského kraje

Středočeský kraj je největším krajem v ČR, který svou rozlohou 10 928 km² zabírá skoro 14 % celkového území ČR. Rozkládá se kolem celého území hlavního města Prahy a má hranice s většinou krajů.



Obr. 2.1 Administrativní členění Středočeského kraje
Zdroj: vlastní zpracování podle [20].

Z obrázku 2.1 je patrné, že území kraje je rozděleno do 12 okresů s 10 okresními městy. Celkově je v katastrálním území Středočeského kraje 1 144 obcí, kde žije téměř 1 385 141 obyvatel. Celý kraj se začal demograficky měnit v průběhu 90. let 20. století, kdy docházelo k mohutné výstavbě satelitního bydlení v okolí Prahy. Ekonomika celého kraje je významně ovlivněna svou polohou a kompaktní dopravní infrastrukturou napojenou na hlavní město Praha. Díky tomuto faktoru se stává celý Středočeský kraj pro hlavní město významným zdrojem nabídky pracovní síly.

Jako jeden z mála krajů má díky své rozloze rozvinutou jak zemědělskou, tak průmyslovou výrobu. Zemědělská výroba je rozvinuta především v severovýchodní oblasti Středočeského kraje se zaměřením na pěstování pšenice, ječmene a cukrové řepy. Strojírenství, chemie a potravinářství patří k nejvýznamnějším průmyslovým odvětvím v kraji, velmi významnými podniky jsou ŠKODA AUTO, a.s. Mladá Boleslav a výrobce malých aut TCPA Czech, s.r.o. Kolín. [21]

Tab. 2.1 Vývoj nezaměstnanosti Středočeského kraje

Ukazatel	Sledované období		
	2018	2019	2020
Podíl nezaměstnaných osob ČR [%]	3,07	2,87	4,02
Podíl nezaměstnaných osob Středočeský kraj [%]	2,64	2,44	3,52

Zdroj: vlastní zpracování podle [21].

Z tabulky 2.1 je patrné, že ve sledovaném období se podíl nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji pohybuje pod celostátním průměrem. Tento trend je způsoben především blízkostí hlavního města Prahy, kde dokonce okres Praha – východ vykazuje podíl nezaměstnaných osob na úrovni 1,10 %. [21]

2.2 Charakteristika města Příbram

Okresní město Příbram se rozléhá na ploše 33,45 km², žije zde téměř 33 tis. obyvatel, podíl nezaměstnaných osob je zde na úrovni 4,2 % a průměrně je evidováno na ÚP 1 150 UoZ. [18] Nachází se v jihozápadní části Středočeského kraje zhruba 60 km od Prahy. Historicky je Příbram spojena s hornickou tradicí, kde se již ve středověku těžilo stříbro a nerostné bohatství, které se nachází v hlubinách země. Městu i celému regionu přinesla tato těžba věhlas po celém světě. V období po druhé světové válce se na Příbramsku začalo s těžbou uranu, kde byli nasazeni i političtí

věžni. Na jejich památku bylo vybudováno muzeum Vojna, které připomíná smutnou minulost naší republiky. Těžba uranových rud navíc přinesla velkou ekologickou zátěž současné generaci. Kromě uranového průmyslu byl pro toto město charakteristický strojírenský, potravinářský a hutní průmysl. V 90. letech došlo k zásadnímu útlumu těžby uranu a část zaměstnavatelů musela z ekonomických důvodů ukončit svou činnost.

Příbram je centrem správního obvodu obce s rozšířenou působností, kam přísluší celkově 75 obcí, z nichž tři mají statut města. Samotné město Příbram je dále děleno na 10 katastrálních území a 18 místních částí. Mezi významné zaměstnavatele ve městě patří Oblastní nemocnice Příbram, a.s., RAVAK a.s., CZC.cz, s.r.o. nebo Halex-Schauenberg ocelové konstrukce, s.r.o. [22]

2.3 Charakteristika města Mladá Boleslav

Statutární město Mladá Boleslav se nachází v severovýchodní části Středočeského kraje přibližně 50 km od hlavního města Praha. Rozkládá se na území 28,90 km², na kterém žije téměř 45 tis. obyvatel a je tak druhým největším městem do počtu obyvatel v kraji, podíl nezaměstnaných osob je na úrovni 2,2 % a počet registrovaných UoZ je přibližně 650. [18] Mladá Boleslav se dělí na 13 místních částí rozložených do sedmi katastrálních území. Toto město je neodmyslitelně spojeno s výrobou automobilů, tradice sahá až do 90. let 19. století, kdy započala provoz továrna Laurin & Klement předchůdce dnešní společnosti ŠKODA AUTO, a.s. Mladá Boleslav. Tento podnik je nejvýznamnějším zaměstnavatelem celého regionu, který zaměstnává skoro 70 % pracujících obyvatel tohoto území. Dodavatelsky jsou na něj napojeny i ostatní podniky v regionu. Mezi další významné zaměstnavatele patří Oblastní nemocnice Mladá Boleslav, a.s. nebo MAHLE Behr, s.r.o. [23]

2.4 Aktivní politika zaměstnanosti ve vybraných městech

Aktivní politiku zaměstnanosti ve městech Příbram a Mladá Boleslav realizují kontaktní pracoviště krajské pobočky ÚP ČR, která je dislokována ve městě Příbram, z tohoto důvodu je APZ v obou zmíněných městech stejná.

Ve své kompetenci a na základě statistik si krajská pobočka ÚP ČR v Příbrami vymezila hlavní nástroje APZ, kterými se snaží flexibilně reagovat na aktuální situaci na trhu práce. V současné době se prostřednictvím svých kontaktních pracovišť zaměřuje zejména na podporu a tvorbu pracovních míst pro veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, možnosti rekvalifikace a tvorbu míst pro UoZ, kteří jsou dlouhodobě vedeni na ÚP.

V rámci své kompetence nabízejí kontaktní pracoviště ÚP ve městech Příbram a Mladá Boleslav regionální a národní projekty ESF usnadňující vstup na trh práce. Mezi tyto projekty patří:

Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání – cílem tohoto projektu je podpora návratu pro dlouhodobě nezaměstnané a rizikové skupiny na trhu práce. Jeho cílem je vytváření veřejně prospěšných prací (dále jen „VPP“) a společensky účelných pracovních míst (dále jen „SÚPM“) pro registrované UoZ.

Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II – tento projekt je zacílen na zaměstnavatele, OSVČ a nestátní neziskové organizace. Díky tomuto projektu je umožněno zaměstnavatelům získat finanční prostředky za účelem zvyšování vzdělání a kvalifikace svých zaměstnanců.

Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce – účelem projektu je efektivně nastavit systém práce se skupinou osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) tak, aby se této rizikové skupině zlepšil způsob poskytování služeb zaměstnanosti a ulehčil přechod z chráněného na volný pracovní trh.

KOMPAS – slouží k vytvoření stabilního systému pro určení prognózy budoucího vývoje a monitoringu na trhu práce. Klade si za cíl zvyšování kvality v plánovacím a rozhodovacím procesu a přiblížit tento proces co nejvíce realitě.

V roce 2020 za účelem zmírnění dopadů pandemie Covid-19 vznikl cílený program Antivirus, který má nepříznivé důsledky na národní hospodářství a zaměstnanost. Je financován ze zdrojů státního rozpočtu a jeho cílem je částečně pokrýt mzdové náklady zaměstnavatelů. Celý tento program byl v první fázi rozdělen na dva režimy. Prvním byl režim A, který hradil uznatelné výdaje na mzdy do maximální výše 39 000,- Kč na jednoho zaměstnance při nuceném omezení provozu a karantény. V případě režimu B se jednalo o výplatu náhrady mzdy do maximální výše 29 000,- Kč

na zaměstnance, a to v případě kdy byl důvod překážky v práci na straně zaměstnavatele. Režim A Plus byl určen zaměstnavatelům, kteří nemohli svou činnost vykonávat z důvodu přímého zákazu vyvolaného opatřeními vlády.

Další důležitou prioritou v oblasti APZ je pořádání předvýběrových a výběrových řízení pro zaměstnavatele, které jsou pravidelně realizovány na kontaktních pracovištích, při kterých vzájemně spolupracují zaměstnavatelé s ÚP. Takto nastavená úzká spolupráce vede k vybírání vhodných uchazečů na evidovaná pracovní místa. V neposlední řadě jsou v rámci APZ organizovány semináře a burzy práce. [18]

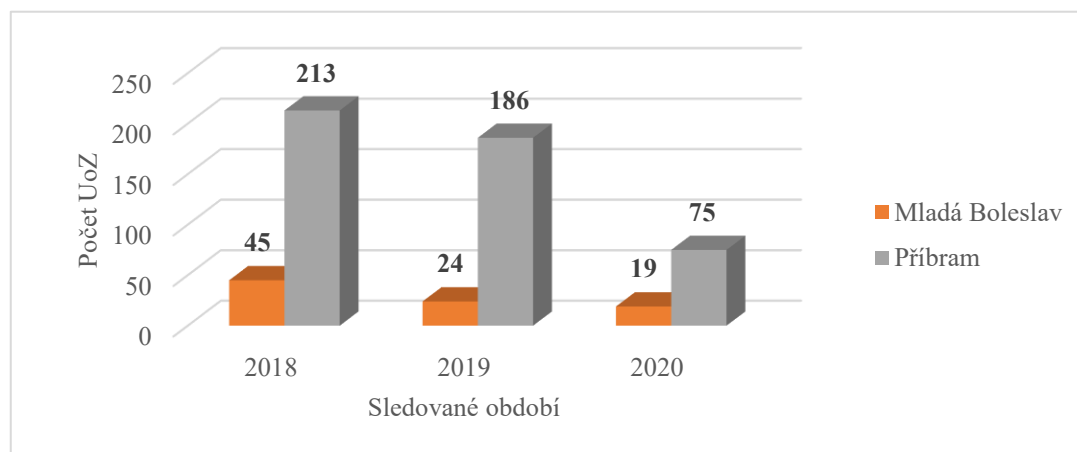
3 Komparativní analýza vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Třetí kapitola je zaměřena na komparativní analýzu vybraných nástrojů APZ ve zvolených městech za období 2018-2020. Zdroje pro provedení analýzy byly poskytnuty pracovníkem krajské pobočky ÚP v Příbrami. Na základě těchto získaných dat byla vytvořena kontingenční tabulka, ze které jsou vytvořeny grafy a tabulky pro následné vyhodnocení nástrojů APZ.

3.1 Veřejně prospěšné práce

Prvním nástrojem vybraným k analýze jsou VPP, které jsou primárně určeny pro dlouhodobě nezaměstnané UoZ spadajících do rizikových skupin. Financování je ze státního rozpočtu spolufinancované z ESF a spočívá v příspěvku na mzdové náklady vytvořených pracovních míst v obcích a u zaměstnavatelů. Většinou se jedná o pracovní místa, která jsou časově omezena.

V Grafu 3.1 jsou znázorněny počty UoZ, kteří byli umístěni, díky tomuto nástroji APZ, na vytvořená pracovní místa VPP v průběhu let 2018-2020 ve městě Příbram a Mladá Boleslav.



Graf 3.1 Veřejně prospěšné práce

Zdroj: vlastní zpracování.

V rámci VPP bylo kontaktními pracovišti ÚP vybraných měst ve sledovaných letech umístěno na tyto pracovní místa celkově 562 UoZ. Z tohoto počtu bylo kontaktním

pracovištěm ve městě Mladá Boleslav umístěno v roce 2018 celkem 45 UoZ, v roce 2019 klesl počet uchazečů na 24 a v následujícím roce se jednalo o pouhých 19 UoZ, kteří vykonávali veřejně prospěšné práce pro obec nebo jiný subjekt. Kontaktní pracoviště ve městě Příbram v jednotlivých letech umístilo na tyto vytvořená místa celkem 474 UoZ, a to následovně v roce 2018 byl počet UoZ nejvyšší s počtem 213. Následující rok došlo k mírnému poklesu na 186 UoZ, výrazný pokles nastal v roce 2020, kdy kontaktní pracoviště v Příbrami poskytlo tento nástroj 75 evidovaným UoZ. Z grafu je patrné, že se celkový počet UoZ v jednotlivých letech a městech postupně snižuje.

Tabulka 3.1 je zaměřena na zdroje financování VPP v jednotlivých letech. Tabulka je rozdělena po jednotlivých zdrojích financování ve sledovaných letech a vybraných městech, počet UoZ koresponduje s grafem 3.1.

Tab. 3.1 Zdroje financování VPP

Zdroj financování	2018		2019		2020	
	Mladá Boleslav	Příbram	Mladá Boleslav	Příbram	Mladá Boleslav	Příbram
Spolufinancováno z ESF	34	132	5	13	8	14
Státní rozpočet	11	81	19	173	11	61

Zdroj: vlastní zpracování.

Hlavním zdrojem financování VPP poskytovaných kontaktními pracovišti ÚP v Mladé Boleslavi a Příbrami je převážně státní rozpočet. Výjimkou byl rok 2018, kdy v obou městech převažovaly zdroje ve spojení státního rozpočtu se spolufinancováním z ESF. V letech 2019 a 2020 lze pozorovat výraznou změnu způsobu financování, a to především v případě Příbrami.

Tabulka 3.2 porovnává počty uchazečů za roky 2018-2020 ve městě Příbram a Mladá Boleslav z řad OZP a osob do 30 let. Tito uchazeči spadají do rizikových skupin UoZ, kteří hledají své uplatnění na trhu práce a díky tomuto nástroji se snaží neztratit pracovní návyky a zajistit si finanční prostředky.

Tab. 3.2 Využití VPP u OZP a uchazečů do 30 let

Riziková skupina	2018		2019		2020	
	Mladá Boleslav	Příbram	Mladá Boleslav	Příbram	Mladá Boleslav	Příbram
UoZ OZP	16	31	10	33	10	11
UoZ do 30 let	1	16	0	14	1	3

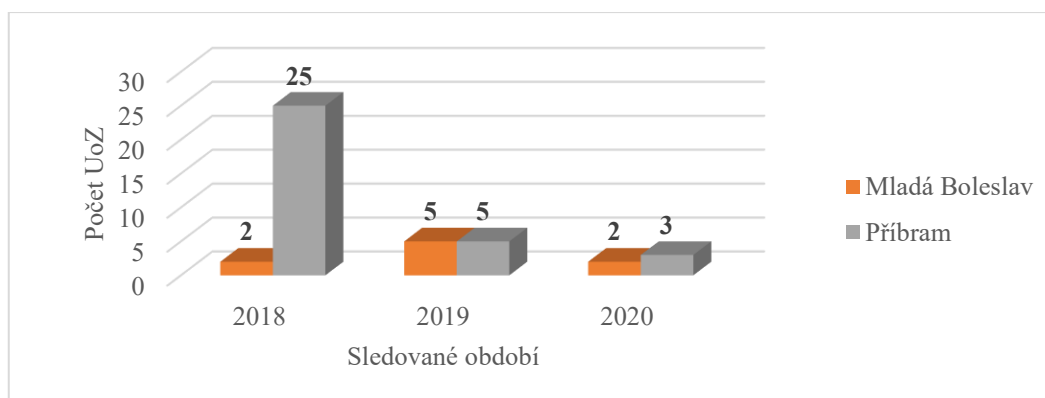
Zdroj: vlastní zpracování.

V rizikových skupinách uchazečů z řad OZP je větší počet zastoupen na kontaktním pracovišti ÚP ve městě Příbram, kde byl nejvyšší počet UoZ v roce 2019, a to 33. Velký pokles nastal o rok později, kdy tento nástroj využilo pouhých 11 registrovaných uchazečů. Oproti tomu v Mladé Boleslavi využilo této možnosti v roce 2018 pouhých 16 UoZ ze skupiny OZP a v letech následujících to bylo shodně 10 osob. Z rizikové skupiny uchazečů do 30 let využilo VPP za sledované období celkem 33 UoZ ve městě Příbram, což je více než tomu bylo v případě Mladé Boleslavi, kde byli umístěni na pracovní pozice během sledovaných let, vytvořené v rámci VPP, pouze 2 UoZ.

3.2 Společensky účelná pracovní místa

Dalším nástrojem APZ vybraným k analýze jsou SÚPM, která jsou zřízena dohodou mezi ÚP a zaměstnavatelem. Z hlediska dalšího dělení se jedná o SÚPM vyhrazená u zaměstnavatele a zřízená UoZ za účelem samostatné výdělečné činnosti.

Graf 3.2 znázorňuje počty UoZ, kterým bylo na základě žádosti umožněno vytvoření SÚPM za účelem samostatné výdělečné činnosti, a díky tomu se uplatnit na trhu práce.

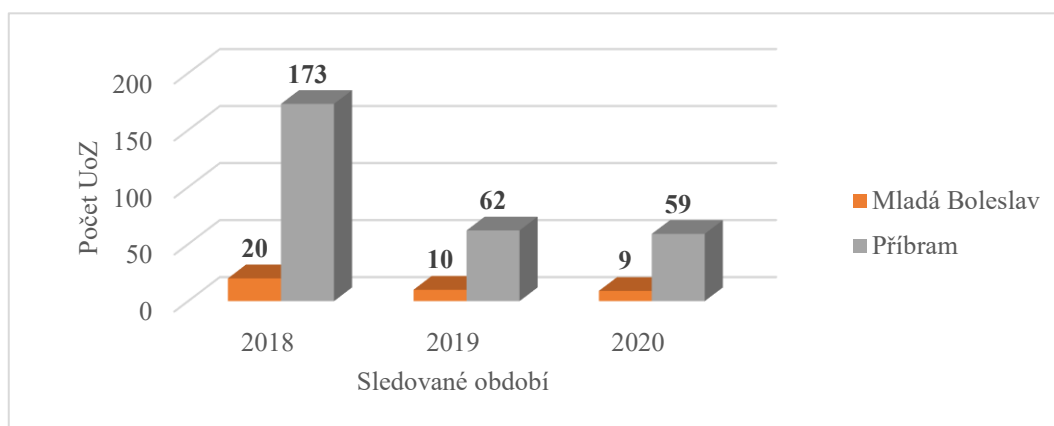


Graf 3.2 SÚPM samostatná výdělečná činnost

Zdroj: vlastní zpracování.

Z grafu je patrný vývoj SÚPM v letech 2018-2020, které byly zřízeny za účelem podpory SVČ na základě podaných žádostí UoZ. V roce 2018 byl počet, takto podpořených míst ve městě Příbram celkem 25, což v porovnání s 2 podpořenými místy ve městem Mladá Boleslav je podstatný rozdíl. V dalších letech byl počet vzniklých SÚPM SVČ v obou městech téměř totožný, a to v roce 2019 připadlo na každé hodnocené město shodně po 5 místech a rok následující byl počet podpořených míst 2:3 ve prospěch Příbrami.

V grafu 3.3 jsou znázorněny počty UoZ, kteří byli umístěni díky tomuto nástroji APZ na vytvořená SÚPM u zaměstnavatele v průběhu let 2018-2020 ve městě Příbram a Mladá Boleslav.



Graf 3.3 SÚPM vyhrazená u zaměstnavatele
Zdroj: vlastní zpracování.

Z provedené analýzy SÚPM vyhrazených u zaměstnavatele bylo ve městě Mladá Boleslav zřízeno pro UoZ celkem 39 těchto pracovních míst. Lze pozorovat výrazný pokles mezi lety 2018 a 2019 o 10 UoZ, oproti tomu v roce 2020 bylo na tyto místa umístěno 9 UoZ, což je pouze o jednoho uchazeče méně než v předchozím roce. Ve městě Příbram lze pozorovat výrazně vyšší počet UoZ ve všech sledovaných obdobích, a to hlavně roce 2018, kdy těchto uchazečů bylo 173. Stejně jako v případě Mladé Boleslavi došlo i v Příbrami k výraznému poklesu mezi lety 2018 a 2019, kdy bylo na SÚPM umístěno 62 registrovaných uchazečů. V roce 2020 bylo pomocí tohoto nástroje APZ ve městě Příbram realizováno umístění 59 UoZ na takto vytvořená místa.

Tabulka 3.3 porovnává využití zřízených SÚPM rizikovými skupinami UoZ z řad OZP a mladých lidí do 30 let bez rozdílu, zde se jedná o místa zřízená pro SVČ nebo u zaměstnavatele.

Tab. 3.3 Využití SÚPM u OZP a uchazečů do 30 let

Riziková skupina	2018		2019		2020	
	Mladá Boleslav	Příbram	Mladá Boleslav	Příbram	Mladá Boleslav	Příbram
UoZ OZP	3	20	2	7	2	19
UoZ do 30 let	6	50	2	17	3	9

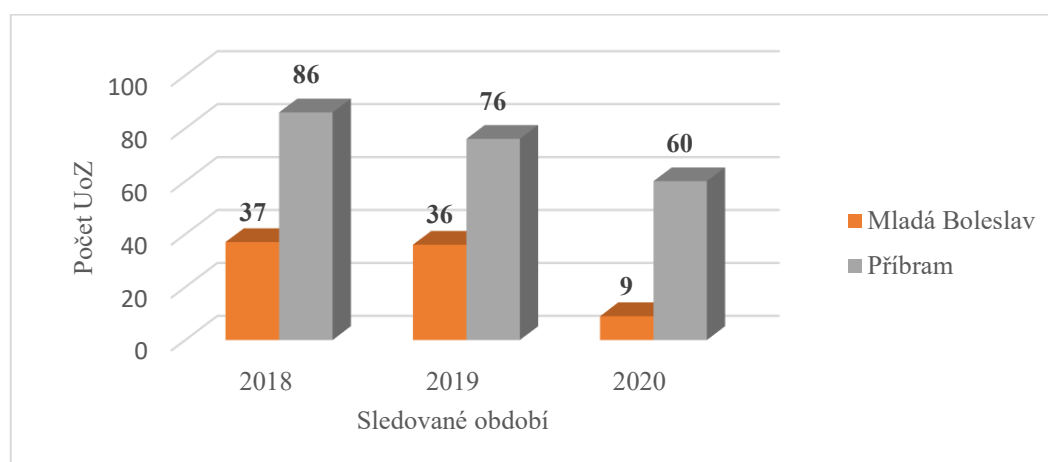
Zdroj: vlastní zpracování.

Jak lze pozorovat z uvedené tabulky počet UoZ spadajících do rizikových skupin obyvatelstva je více uchazečů v jednotlivých letech z Příbrami. Mladá Boleslav vykazuje ve sledovaném období u obou zobrazených rizikových skupin podobné počty, kdy jediný výraznější rozdíl v počtu UoZ byl mezi roky 2018 a 2019 u skupiny do 30 let. V druhém vybraném městě lze u této skupiny UoZ pozorovat klesající tendenci, kdy v roce 2018 bylo 50 UoZ umístěných na SÚPM a v roce 2020 to bylo pouhých 9 uchazečů do 30 let. U rizikové skupiny uchazečů z řad OZP je tento nástroj více využíván ve městě Příbram, kdy v roce 2018 využilo této možnosti 20 UoZ. Následující rok bylo zařazeno na tyto místa 7 osob se zdravotním postižením a v roce 2020 lze pozorovat nárůst na 19 osob z této skupiny. Ve městě Mladá Boleslav je ve sledovaném období počet OZP vyrovnaný, v roce 2018 byli zařazeni na SÚPM 3 uchazeči, a každý další rok se jednalo o 2 OZP umístěné na tyto vytvořená pracovní místa.

3.3 Rekvalifikace

Třetím vybraným nástrojem APZ jsou rekvalifikace, které mají za cíl vyrovnat dlouhodobé rozdíly mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Rekvalifikace jsou financovány, buď ze státního rozpočtu případně mohou být spolufinancovány z ESF. Dále může být rekvalifikace rozdělena na základě způsobu zprostředkování, a to zprostředkovatelem je přímo ÚP nebo tzv. zvolená rekvalifikace, kdy si UoZ vybere poskytovatele rekvalifikace a podá žádost na ÚP.

Graf 3.4 znázorňuje počet UoZ zařazených do rekvalifikačních kurzů v letech 2018-2020 ve městě Příbram a Mladá Boleslav.



Graf 3.4 Počty UoZ umístěných do rekvalifikace

Zdroj: vlastní zpracování.

V letech 2018-2020 byla poskytnuta rekvalifikace celkově 304 UoZ. Na základě uvedeného grafu je patrné, že vyšší počet umístěných uchazečů do rekvalifikačních kurzů vykazuje kontaktní pracoviště ÚP Příbram, kdy v roce 2018 bylo celkem 86 UoZ, oproti 37 UoZ registrovaných na kontaktním pracovišti ÚP Mladá Boleslav. Takto vysoké rozdíly v počtech pokračovaly i v následujícím sledovaném období 2019 v poměru 36:76 a největší diferenci lze pozorovat v roce 2020, kdy je rozdíl téměř šestinásobný. Graf vyjadřuje celkové počty uskutečněných rekvalifikací bez rozdílu, jestli se jedná o rekvalifikaci zvolenou nebo zprostředkovanou.

Tabulka 3.4 udává počty zařazených UoZ do rekvalifikačních kurzů podle toho, jestli se jedná o rekvalifikaci zvolenou samotným uchazečem nebo zprostředkovanou ÚP.

Tab. 3.4 Počtu umístěných UoZ do zvolených a zprostředkovaných rekvalifikací

Rekvalifikace	2018		2019		2020	
	Mladá Boleslav	Příbram	Mladá Boleslav	Příbram	Mladá Boleslav	Příbram
Zvolená	37	86	36	76	7	48
Zprostředkovaná	0	0	0	0	2	12

Zdroj: vlastní zpracování.

Je patrné, že UoZ registrovaní na kontaktních pracovištích ÚP obou měst preferují rekvalifikace, kde si sami zvolí poskytovatele a zaměření. V prvních dvou sledovaných letech nebyl ani jeden zájemce o zprostředkovanou rekvalifikaci. Mírný zájem o tuto službu byl až v roce 2020, a to v počtu 2 uchazečů ve městě Mladá Boleslav a 12 jich bylo v Příbrami. Dále je možné z uvedené tabulky pozorovat téměř vyrovnaný počet obsazených UoZ do rekvalifikačních kurzů v letech 2018-2019, které si zařídili samotní uchazeči. Poměrně velký propad lze pozorovat u zvolených rekvalifikací v roce 2020 na kontaktním pracovišti v Mladé Boleslavi, kde byl zájem o tento nástroj APZ pouze u 7 dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů. Pokles o téměř 30 UoZ lze pozorovat také na pracovišti v Příbrami.

V tabulce 3.5 je znázorněno využití rekvalifikačních kurzů u rizikových skupin na trhu práce. Jedná se o UoZ, kteří spadají do skupiny osob se zdravotním postižením a mladých lidí do 30 let.

Tab. 3.5 Využití rekvalifikačních kurzů u OZP a uchazečů do 30 let

Riziková skupina	2018		2019		2020	
	Mladá Boleslav	Příbram	Mladá Boleslav	Příbram	Mladá Boleslav	Příbram
UoZ OZP	1	6	7	2	2	0
UoZ do 30 let	12	23	7	26	1	21

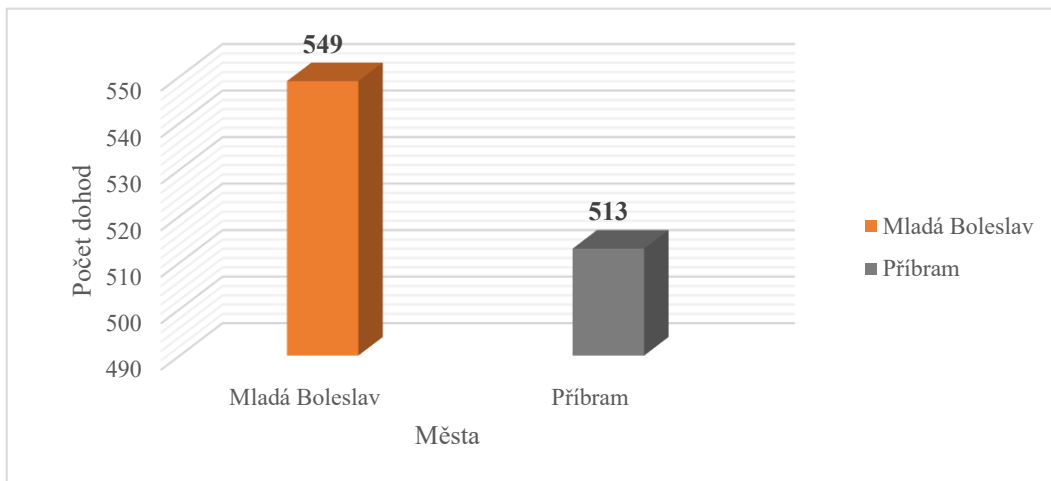
Zdroj: vlastní zpracování.

Z uvedených dat lze pozorovat diferenci v jednotlivých městech u skupiny OZP, kdy v roce 2018 měla tato skupina větší zastoupení ve městě Příbram, a to 6 UoZ. Rok poté to byli pouze 2 registrovaní uchazeči u kontaktního pracoviště ÚP Příbram, ale 7 OZP ve stejném roce bylo z Mladé Boleslavi. V případě rizikové skupiny do 30 let využilo této možnosti nástroje APZ více uchazečů u kontaktního pracoviště ÚP Příbram, za sledované roky to bylo celkem 70 rekvalifikačních kurzů. Naopak u kontaktního pracoviště v Mladé Boleslavi lze sledovat klesající tendenci, kdy v roce 2018 projevilo zájem o rekvalifikaci 12 UoZ ze skupiny do 30 let, následující rok to bylo 7 osob a v roce 2020 se jednalo pouze o 1 uchazeče.

3.4 Program Antivirus

Posledním vybraným nástrojem APZ je cílený program Antivirus, který je určen ke zmírnění dopadů pandemie Covid-19 a prostředky jsou poskytovány na základě uzavřených dohod mezi ÚP a žadatelem.

Graf 3.5 vyjadřuje celkový počet dohod uzavřených mezi žadatelem a kontaktními pracovišti ÚP ve vybraných městech v roce 2020 za účelem podpory pracovních míst.

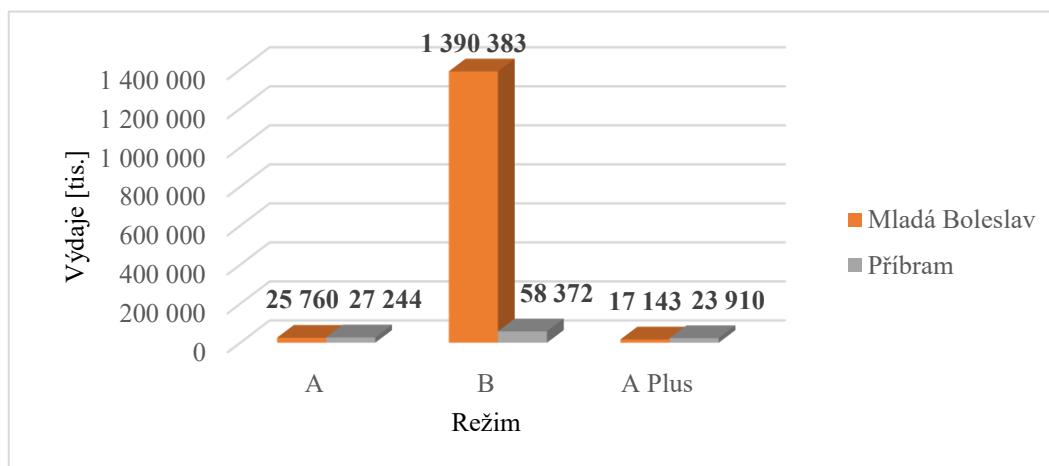


Graf 3.5 Počet dohod program Antivirus za rok 2020

Zdroj: vlastní zpracování podle [18].

V obou sledovaných městech bylo během roku 2020 vytvořeno celkem 1062 dohod v rámci cíleného programu Antivirus. Z tohoto počtu bylo 549 dohod uzavřeno kontaktním pracovištěm ÚP v Mladé Boleslavi a kontaktní pracoviště Příbram evidovalo 513 dohod.

V grafu 3.6 jsou vyjádřeny finanční náklady poskytnuté v rámci cíleného programu Antivirus. Náklady jsou rozděleny podle jednotlivých režimů tohoto programu.



Graf 3.6 Výdaje na program Antivirus za rok 2020

Zdroj: vlastní zpracování podle [18].

Největší podíl na celkových výdajích cíleného programu Antivirus představuje režim B, kde bylo v rámci Mladé Boleslavi vynaloženo téměř 1,4 miliardy Kč a v Příbrami se tyto výdaje blížily bezmála 60 milionům Kč. V ostatních dvou režimech byly výdaje vyšší v působnosti kontaktního pracoviště Příbram, a to v režimu A objem financí činil 27,2 milionů Kč, oproti 25,8 milionům Kč vyplacených v Mladé Boleslavi. Výdaje spojené s režimem A Plus dosahovaly v Příbrami skoro 24 milionů Kč. Cestou kontaktního pracoviště ÚP Mladá Boleslav bylo v rámci stejného režimu proplaceno celkem 17,1 milionů Kč.

4 Zhodnocení vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

V této kapitole bakalářské práce jsou na základě předchozí komparativní analýzy zhodnoceny vybrané nástroje APZ ve městě Příbram a Mladá Boleslav. Vybranými nástroji jsou veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a rekvalifikace, které patří mezi nejvyužívanější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti realizovanými kontaktními pracovišti ÚP zvolených měst. Součástí je i zhodnocení cíleného programu Antivirus, který vznikl v roce 2020.

Veřejně prospěšné práce – jedná se o nejvyužívanější nástroj APZ v obou zvolených městech. Více tohoto nástroje využili UoZ z kontaktního pracoviště ÚP ve městě Příbram, kde na tyto místa bylo v letech 2018-2020 umístěno čtyřnásobné množství registrovaných uchazečů oproti Mladé Boleslavi. V obou městech lze, ale pozorovat klesající tendenci využívání tohoto nástroje APZ.

Zásadní rozdíl je ve změně způsobu financování, kdy v roce 2018 byla tyto místa z převážné části spolufinancovány ze zdrojů ESF, a v letech následujících byl tento nástroj z větší míry hrazen ze státního rozpočtu. Nejvíce je změna způsobu financování patrná ve městě Příbram, kdy v roce 2018 bylo spolufinancováno ze zdrojů ESF 132 VPP a následný rok to bylo pouhých 13 takto vytvořených míst a ze státního rozpočtu bylo ve stejném roce hrazeno 173 míst VPP. Tento nástroj APZ je využíván i rizikovými skupinami UoZ, v rámci analýzy jsou uvedeny osoby se zdravotním postižením a mladí lidé do 30 let.

Celkově v obou městech využívají VPP více osoby se zdravotním postižením, než mladí lidé. Tento fakt je dán především tím, že mladší osoby najdou snáze uplatnění na trhu práce, a to především z důvodu lepší mobility. V případě rizikové skupiny osob do 30 let mají lepší možnosti obyvatelé z Mladé Boleslavi, kde je hlavním zaměstnavatelem ŠKODA AUTO, a.s. Mladá Boleslav a zároveň je zde větší výskyt podniků, které úzce spolupracují s tímto podnikem, než je tomu v případě města Příbram, kde je málo velkých zaměstnavatelů a ti spíše upřednostňují pracovníky s praxí. Toto je jeden z hlavních důvodů, proč bylo ve městě Příbram ve sledovaném období více zařazených UoZ z řad mladých než v Mladé Boleslavi.

Místa vytvořená v rámci VPP jsou v poměru k počtu UoZ ze skupiny OZP více využívány v městě Mladá Boleslav, kde je téměř každé druhé pracovní místo VPP obsazeno osobou se zdravotním postižením. V Příbrami využívalo této možnosti v každém sledovaném roce přibližně 15 % OZP. Z tohoto výsledku vychází, že lépe jsou na tom OZP z Mladé Boleslavi, jelikož snáze dosáhnou na tento nástroj APZ. Pokud nebude do celkového hodnocení zahrnuta riziková skupina OZP, nachází tento nástroj větší uplatnění u kontaktního pracoviště ÚP Příbram. Ovšem musí zde být zohledněn celkový podíl nezaměstnaných osob, počet registrovaných uchazečů a významných zaměstnavatelů sledovaných měst. Po započtení těchto faktorů, jsou na tom obě města téměř stejně a obě kontaktní pracoviště ÚP jej nabízí ve srovnatelné kvalitě a dostatečném počtu.

Společensky účelná pracovní místa – počtem UoZ se jedná o druhý nejvyužívanější nástroj APZ ve městě Příbram, ale v Mladé Boleslavi je až na třetím místě. Na základě provedené analýzy se dělí takto vytvořená místa na dvě skupiny, kterými jsou SÚPM SVČ a SÚPM vyhrazená u zaměstnavatele. Z těchto dvou skupin více UoZ využívá míst vytvořených u zaměstnavatele, oproti nepatrnému množství SÚPM vytvořených za účelem samostatné výdělečné činnosti, které jsou využívány spíše UoZ ve věkové skupině nad 30 let bez zdravotního postižení. Jediný větší podíl SÚPM SVČ byl v roce 2018 ve městě Příbram. Možným zlepšením pro SÚPM SVČ v obou městech by bylo navýšení navazujícího překlenovacího příspěvku z dosavadní hodnoty 0,12násobku průměrné mzdy, která je pobírána po dobu 3 měsíců na krytí provozních nákladů na hodnotu 0,25násobku průměrné mzdy.

Další možností by bylo ponechat stávající hodnotu, ale prodloužit poskytovanou dobu na 6 měsíců. Tato změna by mohla vést ke zvýšenému zájmu o SÚPM SVČ, jelikož by částečně odpadl stresující faktor financování vlastní činnosti, ke kterému dochází v začátcích podnikání. Ve třech sledovaných letech bylo nejvíce UoZ zařazeno na SÚPM v roce 2018, a to v obou městech, v poměru k počtu registrovaných uchazečů jsou na tom Příbram a Mladá Boleslav srovnatelně.

Tento nástroj je využíván v hodnocených městech i pro rizikové skupiny OZP a mladých osob. Z provedené analýzy vychází, že téměř 50 % všech takto obsazených míst připadá právě na tyto skupiny uchazečů. V letech 2018-2019 více této možnosti využily v obou městech osoby ze skupiny mladých UoZ. Oproti tomu v roce 2020 připadalo v Příbrami více takto zřízených míst na OZP.

Rekvalifikace – dle provedené analýzy jsou rekvalifikace třetím nejoblíbenějším nástrojem APZ, který UoZ využívají ve městě Příbram a druhým nejvyužívanějším v Mladé Boleslavi. Díky němu ve sledovaných letech získalo novou kvalifikaci potřebnou pro uplatnění na trhu práce 304 registrovaných uchazečů. Více tuto možnost využívají uchazeči kontaktního pracoviště ÚP Příbram, a to především v roce 2020. Zajímavým zjištěním je, že v letech 2018-2019 byly v obou městech všechny rekvalifikace zvolené samotnými UoZ a nikdo nevyužil možnost zprostředkování této služby ÚP. Této možnosti začali UoZ využívat až v roce 2020, kdy bylo do takto vytvořených rekvalifikačních kurzů umístěno celkem 14 osob. Důvodem může být fakt, že lidé si raději volí způsob rozšíření další kvalifikace sami než, aby si ji nechali určovat.

Na základě provedené analýzy dvou vybraných rizikových skupin uchazečů z řad OZP a mladých lidí do 30 let bylo zjištěno, že více této možnosti využívá skupina mladších UoZ a celkově je tento nástroj APZ více uplatňován ve městě Příbram, kde celkově za sledované roky prošlo změnou nebo rozšířením kvalifikace potřebné pro uplatnění na trhu práce 70 registrovaných uchazečů. Tento jev je dán opět rozdílnými možnostmi trhu práce, kdy v Mladé Boleslavi působí významný zaměstnavatel ŠKODA AUTO, a.s. Mladá Boleslav, která využívá služeb agentur práce a zaškolení svých pracovníků si zajišťuje sama. V oblasti rekvalifikací pro OZP by se měly obě kontaktní pracoviště ÚP více zaměřit na tuto rizikovou skupinu a snažit se najít pro ně vhodné rekvalifikační kurzy s ohledem na jejich zdravotní omezení tak, aby tyto osoby mohly lépe najít uplatnění na dnešním trhu práce.

Program Antivirus – tento program byl k analýze zvolen jako příklad toho, jak dokáže vláda a instituce reagovat na náhlé případy při vzniku mimořádných událostí, které ohrožují trh práce a zaměstnanost. Za dobu své platnosti byl více využíván u kontaktního pracoviště ÚP Mladá Boleslav. Celkové náklady vynaložené na tento program bez ohledu na stanovené režimy, jsou mnohonásobně vyšší právě v Mladé Boleslavi. Tento fakt je zapříčiněn hlavně výskytem mnoha firem a subdodavatelů spolupracujících s automobilovým průmyslem. Výsledné zjištění ale neznamená, že by nebyl program dostatečně uplatňován kontaktním pracovištěm ÚP Příbram, jelikož i zde bylo uzavřeno celkem 513 dohod a zachráněno tak mnoho pracovních míst. Účinnost a vliv na další vývoj zaměstnanosti tohoto a všech dalších

navazujících programů bude možný, až ve chvíli ukončení všech omezení a restrikcí ze strany státu.

Na základě provedené analýzy a předchozích teoretických poznatku je zjištěno, že jednotlivé vybrané nástroje mají své specifické vlastnosti. Hlavní rozdíl v počtu UoZ, které vybrané nástroje APZ v daných městech využívají, je dán především podílem nezaměstnaných osob, kde město Příbram z důvodu útlumu těžby uranu a zrušení velké části podniků, které byly na těžbu navázány vykazuje oproti Mladé Boleslavi téměř o 2 % větší podíl nezaměstnaných osob, a dále počtem registrovaných UoZ a celkovou charakteristikou obou měst. Navíc v Mladé Boleslavi působí významný zaměstnavatel ŠKODA AUTO, a.s. Mladá Boleslav, který zaměstnává 70 % obyvatel města a jeho okolí. Z tohoto důvodu se nedá tedy tvrdit, že by byly tyto služby v jednom městě poskytovány lépe a v druhém městě hůře.

Závěr

Nejen v dnešní době je důležité, aby služby spojené se zaměstnaností byly poskytovány v souladu s pravidlem 7S, tedy správná služba, správnému zákazníkovi, v požadované kvalitě, na správném místě, ve správném čase a v dostatečném množství. Jelikož se jedná o službu poskytovanou zdarma, nevztahuje se na ní správná cena.

Cílem bakalářské práce bylo zhodnotit a porovnat vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve městě Příbram a Mladá Boleslav, které jsou realizovány úřady práce.

Zhodnocení a porovnání služeb bylo provedeno za pomoci komparativní analýzy z dat poskytnutých pracovníkem krajské pobočky ÚP Příbram, která zastřešuje kontaktní pracoviště úřadu práce ve zvolených městech, a proto jsou v obou městech upřednostňovány stejné pilíře aktivní politiky zaměstnanosti. K provedení komparativní analýzy byly vybrány veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, rekvalifikace a cílený program Antivirus.

Analýzou veřejně prospěšných prací bylo zjištěno, že se jedná o nejvíce používaný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti v obou městech. Výjimkou byl rok 2019, kdy ve městě Mladá Boleslav byla uchazeči o zaměstnání více využita možnost rekvalifikačních kurzů. V obou městech se ve sledovaných obdobích změnil i způsob financování tohoto nástroje, kdy v roce 2018 bylo více využíváno spolufinancování z Evropského sociálního fondu, a roky následující převažovaly zdroje ze státního rozpočtu. Z pohledu využití veřejně prospěšných prací vybranými rizikovými skupinami na trhu práce, více této možnosti využívala skupina osob se zdravotním postižením.

Provedená analýza společensky účelných pracovních míst ukázala, že se jedná o druhý nejpoužívanější nástroj ve městě Příbram a třetí nejpoužívanější v Mladé Boleslavi. Tento nástroj se dělí na místa vytvořená za účelem samostatné výdělečné činnosti a pracovní místa vytvořená u zaměstnavatele. Větší zájem byl o místa vytvořená u zaměstnavatele, a byl velmi populární i u rizikových skupin uchazečů, kteří tvořili v obou městech téměř 50 % ze všech umístěných uchazečů o zaměstnání. Z převážné části této možnosti využily více osoby ze skupiny mladých do 30 let.

Porovnáním rekvalifikací bylo zjištěno, že v rámci aktivní politiky zaměstnanosti se jednalo o druhý nejvyužívanější nástroj ve městě Mladá Boleslav. Ve městě Příbram

se zařadil na třetí místo, ovšem co do počtu zařazených uchazečů do rekvalifikačních kurzů vykazovala Příbram, a to dvojnásobné množství kurzů, roce 2020 byl počet šestinásobný. V obou městech byla více využívána možnost rekvalifikace zvolené samotným uchazečem o zaměstnání, oproti možnosti zprostředkování přes úřad práce. Z rizikových skupin uchazečů změnu kvalifikace nebo její rozšíření vyžadovaly méně osoby se zdravotním postižením.

Provedenou analýzou cíleného programu Antivirus bylo zjištěno, že více dohod v roce 2020 mezi zaměstnavatelem a úřadem práce uzavřelo kontaktní pracoviště Mladá Boleslav. Velký rozdíl byl zjištěn i v celkových finančních nákladech, které dosahovaly v Mladé Boleslavi v součtu za všechny režimy téměř 1,5 miliardy Kč, oproti 100 milionům Kč vynaložených na tento cílený program ve městě Příbram.

Zásadní rozdíly v celkových počtech uchazečů o zaměstnání u jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je dán především výrazným rozdílem jednotlivých měst, kdy Mladá Boleslav je prosperující město s nízkým podílem nezaměstnaných osob, což ovšem nesnižuje kvalitu poskytovaných služeb pro registrované uchazeče o zaměstnání. Oproti tomu kontaktní pracoviště úřadu práce Příbram, s vyšším podílem nezaměstnaných osob, dokáže zajistit dostatečné množství jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti pro své registrované uchazeče. U všech hodnocených nástrojů docházelo v průběhu sledovaných let k poklesu jejich využívání, což sebou přineslo i snížení vynaložených finančních prostředků na tyto nástroje. Výjimku tvoří nově vytvořený cílený program Antivirus, který v současné době zatěžuje státní rozpočet.

V budoucnu po odeznění stávající krize bude důležité, aby stát a instituce, zajišťující služby zaměstnanosti, pružně reagovaly na možný nárůst nezaměstnanosti a byly schopni poskytnout svou pomoc, za použití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, všem potřebným.

Seznam zdrojů

- [1] SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie*. 18. vydání. Praha: NS Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.
- [2] PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*. 2. aktualizované vydání. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2007. 277 s. ISBN 978-80-86730-21-9.
- [3] ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada, 2013. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- [4] ŠTĚPÁNKOVÁ, Marta. *Služby zaměstnanosti: studijní pomůcka*. Přerov: Vysoká škola logistiky, 2018. 92 s.
- [5] MPVS ČR. *Metodika postupů ve veřejných službách zaměstnanosti* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věc, 2015 [cit. 2021-01-08]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/Methodika_postupu_v_e_verejnych_sluzbach_zamestnanosti.pdf.
- [6] O MPSV. Průvodce [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019 [cit. 2021-01-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/o-mpsv>.
- [7] O úřadu práce. Úřad práce ČR [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021 [cit. 2021-01-08]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>.
- [8] HALÁSEK, Dušan a kol. *Logistika v odvětvích služeb*. 1. vydání. Přerov: Vysoká škola logistiky, 2013. 335 s. ISBN 978-80-87179-30-7.
- [9] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2012. 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.
- [10] Evropský sociální fond - www.esfcr.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2021 [cit. 2021-02-13]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/evropsky-socialni-fond>.
- [11] OP ZAMĚSTNANOST 2014-2020 - www.esfcr.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2021 [cit. 2021-02-13]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>.
- [12] OPZ+ 2021-2027 - www.esfcr.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2021 [cit. 2021-03-07]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/opz-plus>.
- [13] MPVS ČR. *Operační program Zaměstnanost plus2021-2027. 4. revize* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2020 [cit. 2021-03-07]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/documents/21802/11873914/OPZ%2B_03_2020.pdf/72756247-5437-4ada-a996-1563985d3e29?t=1605516901087.
- [14] Státní politika zaměstnanosti. BusinessInfo.cz [online]. Praha, 2004 [cit. 2021-01-09]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/statni-politika-zamestnanosti>.
- [15] KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 6. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 568 s. ISBN 978-80-7478-921-2.

- [16] ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Parlament ČR, 2004, 143/2004, číslo 435. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>.
- [17] ČESKO. Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Parlament ČR, 1993, 1/1993, číslo 2. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>.
- [18] Statistiky – Úřad práce [online]. Praha: Úřad práce ČR, 2021 [cit. 2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/statistiky-sck>.
- [19] SIXTA, Josef a Václav MAČÁT. *Logistika: teorie a praxe*. 2. aktualizované vydání. Brno: CP Books, 2005. 316 s. ISBN 80-251-0573-3.
- [20] Střední Čechy, domov můj [online]. Velké Popovice: Středočeský internetový zpravodaj, 2014 [cit. 2021-03-07]. Dostupné z: <https://stredocehdotnet.wordpress.com/2014/04/29/stredni-cechy-domov-muj>.
- [21] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika kraje | ČSÚ pro Středočeský kraj* [online]. 2020 [cit. 2021-03-07]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika_kraje.
- [22] HRUŠKA, Lubor a kol. *Strategický plán rozvoje města Příbram na období let 2014–2020* [online]. Ostrava: PROCES – Centrum pro rozvoj obcí a regionů, 2013 [cit. 2021-03-08]. Dostupné z: https://pribram.eu/files/post/101328/SP_Pribram_Analyticka_cast_FINAL.pdf.
- [23] INTEGROVANÝ PLÁN ROZVOJE ÚZEMÍ MLADÁ BOLESLAV [online]. Ústí nad Labem: SPF Group, 2016 [cit. 2021-03-08]. Dostupné z: https://www.dataplan.info/img_upload/7bdb1584e3b8a53d337518d988763f8d/file.pdf.

Seznam grafických objektů

Obr. 1.1 Schéma institucí na úseku veřejné správy zaměstnanosti	16
Obr. 2.1 Administrativní členění Středočeského kraje	30
Tab. 2.1 Vývoj nezaměstnanosti Středočeského kraje	31
Tab. 3.1 Zdroje financování VPP	36
Tab. 3.2 Využití VPP u OZP a uchazečů do 30 let.....	37
Tab. 3.3 Využití SÚPM u OZP a uchazečů do 30 let	39
Tab. 3.4 Počtu umístěných UoZ do zvolených a zprostředkovaných rekvalifikací.....	40
Tab. 3.5 Využití rekvalifikačních kurzů u OZP a uchazečů do 30 let.....	41
Graf 3.1 Veřejně prospěšné práce	35
Graf 3.2 SÚPM samostatná výdělečná činnost.....	37
Graf 3.3 SÚPM vyhrazená u zaměstnavatele	38
Graf 3.4 Počty UoZ umístěných do rekvalifikace	40
Graf 3.5 Počet dohod program Antivirus za rok 2020.....	42
Graf 3.6 Výdaje na program Antivirus za rok 2020	43

Seznam zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ESF	Evropský sociální fond
FO	Fyzická osoba
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
MŠMT ČR	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky
OP	Operační program
OPZ+	Operační program zaměstnanost plus
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PO	Právnícká osoba
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
SVČ	Samostatně výdělečná činnost
TCPA	Toyota Peugeot Citroën Automobile
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
VPP	Veřejně prospěšné práce

Autor	Adam Zavadil
Název BP	Služby zaměstnanosti ve Středočeském kraji
Studijní obor	Logistika služeb
Rok obhajoby BP	2021
Počet stran	41
Počet příloh	0
Vedoucí BP	Ing. Marta Štěpánková
Anotace	Bakalářská práce se zabývá službami zaměstnanosti středočeského kraje ve městech Příbram a Mladá Boleslav. V teoretické části bakalářské práce jsou popsány teoretická východiska služeb zaměstnanosti, základní pojmy, instituce, legislativa a logistické aspekty služeb, charakteristika Středočeského kraje a aktivní politika zaměstnanosti ve vybraných městech. V praktické části je provedena komparativní analýza vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a jejich zhodnocení.
Klíčová slova	služby, politika zaměstnanosti, Evropský sociální fond, rekvalifikace, operační programy
Místo uložení	ITC (knihovna) Vysoké školy logistiky v Přerově
Signatura	